



MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Vous souhaitez embaucher un salarié étranger en France

6 ÉTAPES CLÉS



Je vérifie si la personne que je souhaite recruter dispose d'un document de séjour : **– en cours de validité** **– et l'autorisant à exercer** **une activité salariée**

Certains titres de séjour ne permettent pas de travailler (titre de séjour portant la mention « visiteur », « retraité », etc.).

Certains titres de séjour autorisent à travailler mais nécessitent en complément une autorisation de travail (cf. ci-dessous pour les titres concernés).

Certains titres de séjour autorisent à travailler sans démarche supplémentaire.

➔ En savoir plus sur l'autorisation de travail d'un salarié étranger en France, sur le site www.service-public.gouv.fr



! Un titre de séjour émis par un autre État membre de l'Union européenne ne permet pas d'exercer une activité professionnelle en France. Un document de séjour français et une autorisation de travail sont nécessaires.

! Je peux recruter, dans la limite de 3 mois après l'expiration de son titre de séjour, un ressortissant étranger sous certaines conditions : l'article L. 433-3 du code de l'entrée et du séjour des étrangers en France (CESEDA) prolonge de 3 mois la validité d'un titre de séjour pluriannuel ou d'une carte de résident, sous réserve que le ressortissant étranger justifie avoir déposé sa demande de renouvellement de titre de séjour avant son expiration (récépissé, justificatif de dépôt en ligne, etc).

L'employé conserve pendant cette période l'intégralité de ses droits sociaux ainsi que son droit d'exercer une activité professionnelle.



Je vérifie si les documents originaux fournis sont authentiques et correspondent physiquement au candidat que je veux recruter

En tant qu'employeur, j'ai une obligation de vigilance.

Je réalise un premier contrôle des documents, grâce aux outils suivants :

- Application Smart VERIFY
- PRADO - Registre public en ligne de documents authentiques d'identité et de voyage, contrôles visuels sur le document original, etc. : www.consilium.europa.eu/prado/fr/prado-start-page.html



Je demande à la préfecture du département dans lequel le siège social de mon entreprise est installé de procéder à la vérification de l'authenticité des documents de séjour présentés (art. L. 5221-8 du code du travail).

- Voir les modalités de saisine sur le site internet de la préfecture



La préfecture ne peut contrôler la validité du document de séjour présenté que pour les documents de séjour émis par les autorités françaises : visa, titre de séjour, autorisation provisoire de séjour.

Dans le cadre de l'article L. 5221-8 du code du travail, la préfecture n'est pas en mesure de se prononcer sur les actes étrangers (passeports, carte d'identité, titre de séjour d'un autre pays européen).

Sans réponse de la préfecture dans un délai de 48 heures, et si j'ai bien vérifié avant l'authenticité de tous les documents, mon obligation de vigilance est réputée être accomplie. Toutefois, je ne suis pas exonéré de vérifier l'authenticité des futurs documents produits.

❗ L'absence de réponse de la préfecture ne me dégage pas de toute responsabilité : mes obligations ne peuvent être réputées accomplies que si j'ai mis en œuvre mon devoir de vigilance et réalisé les démarches les plus élémentaires en matière de contrôle (faux grossier, présentation de documents originaux, vérification que la photo apposée sur le document est bien celle du candidat à l'embauche, etc).

- En savoir plus sur les obligations de l'employeur lors de l'embauche, sur le site travail-emploi.gouv.fr



3

Si j'embauche pour une profession réglementée, je vérifie que le candidat dispose des autorisations préalables nécessaires : permis de conduire, titre professionnel, carte d'identification professionnelle, ...)

4

J'anticipe la demande d'autorisation de travail : je m'assure d'entreprendre les démarches suffisamment tôt avant la date d'embauche souhaitée

➤ La demande d'autorisation de travail se réalise en ligne, sur administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr



! Dans certains cas, l'offre d'emploi doit avoir été publiée dans un délai de 3 semaines consécutives auprès du service public de l'emploi, avant le dépôt de la demande d'autorisation de travail.



Je déclare l'embauche auprès des services sociaux dans le cadre de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE)



En savoir plus sur la procédure et les formalités d'embauche d'un salarié du secteur privé, sur le site <https://code.travail.gouv.fr>



Tout au long de l'embauche, je contrôle régulièrement que le document de séjour est bien valide

Si ce n'est pas le cas, je suspends le contrat de travail en attendant la régularisation de la situation administrative.

! Certains documents de séjour justifient de la régularité de séjour sur le territoire français et permettent dans certains cas de travailler, dans l'attente de la délivrance du titre de séjour : récépissé de première demande ou de renouvellement, attestations de prolongation d'instruction, attestation de décision favorable, etc.

Si cette régularisation n'intervient pas, je dois rompre le contrat de travail.



En savoir plus sur les conséquences de l'embauche d'un salarié étranger sans autorisation de travail, sur le site www.service-public.gouv.fr



Si je ne respecte pas ces règles



L'embauche, la conservation à son service ou l'emploi d'un salarié étranger sans autorisation de travail est un délit puni par la loi (art. L. 8251-1 et L. 8251-2 du code du travail).

Deux types de sanctions peuvent-être prises, indépendamment l'une de l'autre.

SANCTIONS PÉNALES (sur décision d'un juge judiciaire) :

- **150 000 € d'amende par étranger concerné**
- **5 ans de prison**
- **peines complémentaires, comme l'interdiction d'exercer l'activité professionnelle pendant 5 ans au plus**

SANCTIONS ADMINISTRATIVES (sur décision de l'administration) :

- **amende pouvant s'élever à 63 750 € par étranger concerné en cas de récidive**
- **fermeture administrative de l'établissement pour une durée de 3 mois**
- **remboursement des aides versées et refus d'aides publiques à l'emploi ou à la formation professionnelle pour une durée de 5 ans**

Des sanctions complémentaires peuvent également être appliquées dans le cadre de la lutte contre le travail illégal, notamment en cas de travail dissimulé par dissimulation d'activité (art. L. 8221-3 et L. 8221-4 du code du travail) ou de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié (art. L. 8221-5 à L. 8221-6-1 du code du travail).

En résumé

- ➔ Je vérifie systématiquement tous les originaux des documents
- ➔ Je vérifie que je dispose de tous les documents et autorisations nécessaires en amont du recrutement
- ➔ Je me renseigne sur la durée d'obtention des autorisations nécessaires, notamment l'autorisation de travail
- ➔ En cas de doute, je contacte la préfecture du département dans lequel le siège social de mon entreprise est installé
- ➔ En cas de doute sur une démarche en ligne, je m'adresse au centre de contact citoyen <https://ants.gouv.fr/contactez-nous>



Je me renseigne sur les sites internet dédiés de l'administration :

- ➔ service-public.gouv.fr
- ➔ code.travail.gouv.fr
- ➔ <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/particuliers/#>
- ➔ <https://www.welcometofrance.com>

Que dit le droit ?

Article L. 5221-8 du code du travail :

« L'employeur s'assure auprès des administrations territorialement compétentes de l'existence du titre autorisant l'étranger à exercer une activité salariée en France, sauf si cet étranger est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1. »

Article R. 5221-41 du code du travail :

« En application de l'article L. 5221-8, l'employeur vérifie que l'étranger qu'il se propose d'embaucher est en situation régulière au regard du séjour. A cette fin, l'employeur saisit le préfet du département dans lequel l'établissement employeur a son siège ou le particulier employeur sa résidence. »

Article R. 5221-42 du code du travail :

« La demande de l'employeur est adressée au préfet au moins deux jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche. Le préfet notifie sa réponse à l'employeur par courrier ou courrier électronique dans un délai de deux jours ouvrables à compter de la réception de la demande. A défaut de réponse dans ce délai, l'obligation de l'employeur de s'assurer de l'existence de l'autorisation de travail est réputée accomplie. »

Article R. 5221-46 du code du travail :

« L'autorisation de travail est présentée sans délai à toute demande des autorités mentionnées à l'article L. 8271-17. »