



### LETTRE D'INFO A DESTINATION DE VOS CLIENTS

Chères clientes, chers clients,

Il est nécessaire de respecter une procédure particulière lorsqu'on souhaite embaucher un travailleur étranger. La réglementation varie notamment selon l'origine géographique de ce dernier.

#### I. Le salarié étranger ne résidant pas encore en France

Il s'agit ici du cas du salarié de nationalité étrangère, **non ressortissant de l'Union européenne, ne résidant pas en France.**

Le salarié étranger ne résidant pas encore en France est, par définition, un salarié ne disposant **pas d'un titre de séjour ou d'un visa et donc de l'autorisation de travailler en France.**

Afin qu'il puisse exercer en toute légalité sur le territoire français, son employeur doit passer par une procédure particulière, qu'on appelle la **procédure d'introduction**. Celle-ci est équivalente à une demande d'**autorisation de travail**.

Celle-ci consiste en plusieurs étapes :

1. La publication d'une offre d'emploi ;
2. Le dépôt du dossier d'instruction ;
3. L'instruction du dossier ;
4. Le rendu de la décision de l'administration.

#### II. Le salarié étranger résidant déjà en France

Il s'agit ici du cas du salarié de nationalité étrangère, non ressortissant de l'Union européenne, qui **résidait déjà en France** préalablement au lancement de la procédure de recrutement.

La personne dispose nécessairement d'ores et déjà d'un **titre de séjour** ou d'un **visa**.

**Certains titres de séjour valent par eux-mêmes autorisation d'exercer une activité professionnelle. On y retrouve notamment :**

- La carte de résident ou carte de résident "longue durée-UE" ;
- Le visa de long séjour valant titre de séjour (VLS-TS) "vie privée et familiale" ou carte de séjour temporaire "vie privée et familiale" en tant que membre de la famille d'un étranger ayant obtenu le statut de résident de longue durée-UE dans un autre État membre ;
- La carte de séjour pluriannuelle "passeport talent" ou "passeport talent" (famille) ;

- La carte de séjour “salarié détaché ICT” ou “salarié détaché ICT” (famille) ou salarié détaché mobile ICT (famille) ;
- La carte de séjour “stagiaire ICT” ;
- Le VLS-TS ou la carte de séjour “étudiant” ou “étudiant programme de mobilité” ;
- La carte de séjour “recherche d’emploi ou création d’entreprise” ;
- La carte de séjour pluriannuelle “bénéficiaire de la protection subsidiaire” ou “membre de la famille d’un bénéficiaire de la protection subsidiaire” ;
- La carte de séjour “bénéficiaire du statut d’apatride” ou “membre de la famille d’un bénéficiaire du statut d’apatride” ;
- L’autorisation provisoire de séjour ou un document provisoire de séjour portant la mention “autorise son titulaire à travailler” ;
- Le visa vacances-travail.

Les formalités s’en voient nécessairement simplifiées : il sera simplement nécessaire pour l’employeur de vérifier l’**authenticité** des documents autorisant le travailleur à résider et travailler sur le sol français. Cette demande est réalisée **au moins 2 jours ouvrables avant la date de début du contrat de travail**.

En pratique, l’employeur doit envoyer un courrier électronique à la préfecture avec en pièce jointe la copie du titre de séjour valant autorisation de travail.

Une fois la demande réalisée, la préfecture dispose d’un délai de 2 jours pour répondre à l’employeur. Passé ce délai, l’obligation de l’employeur de s’assurer de l’existence de l’autorisation de travail est considérée accomplie

**Attention** : le détenteur d’un visa ou d’une carte de séjour “étudiant” est autorisé à travailler dans la limite de 60% de la durée annuelle du travail pour un temps plein, c’est-à-dire 964 heures par an.

### III. Le salarié citoyen européen

L’article 45 du Traité sur le fonctionnement de l’Union Européenne prévoit la **libre circulation** des ressortissants européens à l’intérieur du territoire.

#### **Les citoyens européens ont donc le droit :**

- De chercher un emploi dans un autre pays de l’UE ;
- D’y travailler sans permis de travail ;
- D’y vivre dans ce but ;
- D’y demeurer même lorsque leur emploi a pris fin ;
- De bénéficier du même traitement que les citoyens de ce pays en ce qui concerne l’accès à l’emploi, les conditions de travail et tout autre avantage social ou fiscal.

Pour travailler en France, ces ressortissants n’ont pas besoin d’une autorisation de travail. L’employeur souhaitant embaucher un travailleur issu de l’EEE doit alors simplement respecter les **formalités d’embauche habituelles**.

**Bon à savoir** : la libre circulation concerne les citoyens de l’espace économique européen (EEE), soit les ressortissants des 27 pays-membres de l’Union Européenne, mais aussi les citoyens islandais, norvégiens et liechtensteinois. De plus, la France ayant conclu des accords avec la Suisse, Monaco, Andorre et Saint-Marin, les salariés originaires de ces pays souhaitant venir travailler en France sont soumis aux mêmes formalités que les citoyens français et européens.

- **De quelles taxes l’employeur d’un salarié étranger doit-il s’acquitter ?**

Si tout employeur peut être amené à embaucher un salarié étranger, cela est très encadré et ne doit pas être pris à la légère. En contrepartie de l'autorisation de travail, l'employeur doit notamment s'acquitter d'une taxe spécifique. Précisions.

Conformément à l'article L436-10 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, l'employeur qui décide d'embaucher un salarié étranger doit s'acquitter d'une taxe auprès de l'OFII (dite "**taxe OFII**").

**À noter** : le paiement de cette taxe ne concerne que les employeurs souhaitant embaucher un salarié étranger ne résidant pas encore en France.

Après décision positive de l'administration concernant l'autorisation de travailler du salarié, l'OFII se charge généralement d'envoyer à l'employeur un **avis de paiement**.

L'employeur devra alors procéder au paiement dans les **3 mois** suivant la délivrance des autorisations de travail nécessaires à l'embauche du salarié étranger, et ceci même si le salarié étranger n'est pas encore arrivé en France.

Son montant varie en fonction de la **durée** du travail, mais aussi du **salaire** versé au travailleur étranger :

<b>Durée comprise entre 3 et 12 mois</b>	<b>Durée égale ou supérieure à 12 mois</b>
Salaire inférieur ou égal au SMIC : 74€	Salaire inférieur ou égal à 2,5 SMIC : 55% du salaire versé au travailleur étranger
Salaire compris entre 1 SMIC et 1,5 SMIC : 210 €	Salaire supérieur à 2,5 SMIC : 2308 €.
Salaire supérieur à 1,5 SMIC : 300€	

**Bon à savoir** : dans le cadre du dispositif spécial concernant les jeunes travailleurs, l'employeur devra s'acquitter d'un montant forfaitaire de 72€ au titre de la taxe OFII.

- ***Embauche d'un salarié étranger en situation irrégulière : quelles sanctions ?***

Il est impératif de respecter les procédures particulières d'embauche d'un salarié étranger. À défaut, l'employeur d'un salarié en situation irrégulière s'expose à de **lourdes sanctions**, qu'il convient ici de détailler.

Lorsqu'il décide d'embaucher un salarié étranger, l'employeur s'en porte garant : il lui incombe de **vérifier la situation** du travailleur étranger.

Dans le cas où il emploierait une personne étrangère sans titre de travail, l'employeur s'expose à une panoplie de **sanctions pénales** prévues par les articles L825-1 et suivant du Code du travail.

Situation répréhensible	Amende	Peine d'emprisonnement
Embaucher un étranger dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autres que celles mentionnées sur le titre de travail	1500 € par étranger concerné	Pas d'emprisonnement
Embaucher ou conserver en toute connaissance de cause à son service un étranger sans titre de séjour	15 000 € par étranger concerné	5 ans
Embaucher ou conserver en toute connaissance de cause à son service un étranger sans titre de séjour en bande organisée	100 000 € par étranger concerné	10 ans

Ces sanctions pénales peuvent également être accompagnées d'autres peines :

- Confiscation des biens ;
- Fermeture de l'entreprise fraudieuse ;
- Publication de la sanction ;
- Exclusion des marchés publics.

**Attention** : afin de sanctionner un employeur, il faut prouver qu'il a sciemment embauché un salarié en situation irrégulière. L'employeur de bonne foi, à qui il a par exemple été présenté un faux titre de séjour, ne peut être sanctionné.

Le salarié qui réalise de fausses déclarations afin d'obtenir ou de tenter d'obtenir un titre de séjour s'expose à une amende de **3000 €** ainsi qu'une peine d'emprisonnement d'**1 an**. Il peut également se voir infliger une interdiction de territoire ou une interdiction d'exercer.

**Votre expert-comptable est là pour vous renseigner, n'hésitez pas à le contacter !**

