

Recrutement d'un étranger : des formalités à ne pas négliger !

Par *Editions Francis Lefebvre – rédaction sociale* 29/08/2013

Recruter un travailleur de nationalité britannique ou allemande est assez simple, mais pour les ressortissants non européens les formalités sont plus complexes.

Vous envisagez un recrutement et avez trouvé le candidat idéal pour le poste proposé. Or celui-ci est un ressortissant de nationalité étrangère déjà installé régulièrement en France. Vous devez dans ce cas respecter des formalités particulières qui s'ajoutent à celles normalement applicables lors de toute embauche.

Ressortissant européen

Pas d'autorisation de travail à vérifier...

Si le candidat retenu est ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne ou de l'Islande, du Liechtenstein, de la Norvège, de la Suisse, de d'Andorre, de Monaco ou de Saint-Marin, l'employeur doit simplement vérifier sa nationalité. La présentation par l'intéressé de sa **carte d'identité** ou de son **passport** suffit. Il faut en conserver une photocopie à titre de preuve.

...sauf pour les Croates, les Bulgares et les Roumains

Bien qu'ils appartiennent à un Etat désormais membre de l'Union européenne, ces ressortissants doivent être titulaires d'une autorisation de travail. L'employeur doit donc s'assurer de la **validité de leur titre**. Cette exigence est provisoire. Elle s'applique jusqu'au 31 décembre 2013 pour les Bulgares et les Roumains et jusqu'au 30 juin 2015 pour les Croates.

Ressortissant d'un autre Etat

Seuls peuvent être embauchés les détenteurs d'un **document** les autorisant à exercer une activité salariée en France, dont la **liste** est fixée par l'article R 5221-3 du Code du travail. A noter que certains titres ne sont délivrés que si l'emploi correspond à un certain niveau de qualification et de rémunération. Ainsi, une carte de séjour temporaire mention « carte bleue européenne » ne peut être accordée que pour un emploi hautement qualifié assorti d'une rémunération au moins égale à un salaire annuel de référence actuellement fixé à 52 752 €.

Vérifier l'autorisation de travail

Si le candidat retenu est **déjà titulaire d'un titre** valant autorisation de travail, l'employeur doit en vérifier la validité auprès de la préfecture du lieu d'embauche ou auprès de la préfecture de police s'il est établi à Paris, sauf si l'intéressé justifie d'une inscription en cours de validité à Pôle emploi.

A cette fin, il adresse à la préfecture, au moins 2 jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche, une demande écrite, datée et signée, accompagnée de la photocopie du titre présenté par le ressortissant étranger. Cette demande doit être transmise, soit par courrier recommandé avec accusé de réception, soit par courrier électronique. L'obligation de vérification est réputée accomplie faute de réponse du préfet dans les 2 jours ouvrables suivant la réception de la demande.

A ne pas oublier : le **registre unique du personnel** doit mentionner le type et numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail. Une copie de celui-ci doit y être annexée.

Où demander une autorisation de travail ?

Si le **titre détenu par l'étranger ne lui permet pas d'exercer un emploi salarié**, un changement de statut administratif doit être sollicité avant l'embauche auprès de la préfecture du département de résidence de l'étranger. Une demande d'autorisation de travail doit être établie par l'employeur ou son mandataire. Différents documents doivent y être joints : formulaire correspondant au titre de séjour sollicité (téléchargeable sur le site www.immigration.gouv.fr) ; lettre précisant les motifs du recrutement, la nature de l'emploi concerné et les fonctions devant être exercées par l'étranger...

Si la demande est acceptée, le salarié étranger doit, sauf dérogation, se soumettre à une **visite médicale organisée par l'Office français de l'immigration et de l'intégration (Ofii)**. L'employeur a intérêt à vérifier qu'il respecte bien cette obligation qui ne se confond pas avec la visite médicale d'embauche. A défaut, l'autorisation de travail peut être retirée.

Embauche d'un étranger sans titre de travail régulier : les risques pour l'employeur
Embaucher un étranger non muni d'un titre de travail régulier c'est risquer

une lourde **sanction pénale** : jusqu'à 15 000 € d'amende et 5 ans d'emprisonnement pour l'employeur ou son délégataire, jusqu'à 75 000 € d'amende pour l'entreprise.

L'employeur peut également se voir imposer le paiement à l'Ofii d'une **contribution spéciale**, en principe égale à 17 450 €, mais pouvant être minorée ou majorée dans certains cas.

Par ailleurs, lors de la rupture de son contrat, l'étranger en situation irrégulière a droit à une **indemnité forfaitaire** égale à 3 mois de salaire ou, si cela lui est plus favorable, aux indemnités de licenciement et de préavis.

Payer une taxe

Sauf exception, l'employeur doit s'acquitter d'une taxe lors l'embauche d'un étranger accédant pour la première fois en France à la qualité de salarié. Son **montant** est variable. Pour une embauche égale ou supérieure à 12 mois (emploi permanent), il est égal à 55 % de la rémunération brute mensuelle de l'intéressé, dans la limite de 2,5 fois le Smic. Pour une embauche de plus de 3 mois et moins de 12 mois (emploi temporaire), il s'établit à 74 €, 210 € ou 300 € en fonction de la rémunération brute mensuelle perçue par le salarié. En cas d'embauche en travail saisonnier la taxe est de 50 € par mois d'activité complet ou incomplet et elle est due pour chaque embauche.

Cette taxe doit être **versée à l'Ofii** dans les 3 mois suivant la délivrance de l'autorisation de travail.

Il est formellement interdit, sous peine de sanctions pénales, d'en faire supporter la **charge** au travailleur étranger.

A LIRE ÉGALEMENT

► Mémento social pour un tour d'horizon complet des règles applicables du droit du travail et de la sécurité sociale.

