

Fiche pratique

## Recrutement d'un travailleur étranger non européen

Vérifié le 22/10/2018 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

### Introduction

Pour travailler en France, un étranger non européen doit être titulaire d'une autorisation de travail. L'employeur qui souhaite l'embaucher doit donc, outre les obligations exigées pour toute embauche, vérifier s'il est titulaire d'un document valant autorisation : visa, carte de séjour l'autorisant à exercer une activité professionnelle salariée ou autorisation provisoire de travail. Les démarches de l'employeur sont différentes selon que l'étranger réside déjà en France ou non.

### Contrats concernés

Un employeur peut embaucher un étranger déjà installé ou venant d'arriver en France, qui détient une autorisation de travail délivrée par le pays où est établi son employeur et valable pour l'emploi qu'il va occuper en France.

Les contrats aidés concernent des étrangers déjà autorisés à séjourner en France, ils ne peuvent donc pas permettre la délivrance d'un titre de séjour autorisant à travailler. L'employeur ne peut pas obtenir une autorisation de travail pour une 1<sup>re</sup> demande pour les contrats suivants :

- d'[apprentissage](#) ;
- [unique d'insertion](#) ;
- [d'insertion par l'activité économique](#) ;
- d'insertion dans la vie sociale ;
- de [professionnalisation](#).

### Étranger résidant hors de France : procédure d'introduction

Un employeur ne peut pas recruter directement dans un autre pays. Il doit faire une [demande d'autorisation de travail](#), appelée procédure d'introduction.

Il doit suivre plusieurs étapes :

- dépôt de l'offre d'emploi auprès de Pôle emploi (ou autre organisme de placement), accompagnée d'un dossier de demande d'introduction ;
- transmission du dossier à la Direccte du lieu du travail.

Le dossier de demande d'introduction doit contenir :

- l'engagement de paiement des taxes à l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) ;
- le contrat de travail ;
- un imprimé sur les conditions de logement du futur salarié.

Dans le cas où la Direccte accepte la demande, elle transmet dossier au poste consulaire et à l'OFII qui assure

le contrôle médical et l'acheminement du travailleur étranger vers la France.

Le contrôle médical peut avoir lieu dans les 3 mois suivant l'arrivée en France ou après le début de l'activité salariée (ou dans le pays d'origine quand l'OFII y est présent).

L'autorisation de travail peut être retirée si ce délai n'est pas respecté.

Si le visa est accordé, un visa de long séjour est délivré au travailleur étranger.

À savoir

Le dispositif "jeune professionnel" facilite les démarches d'embauche entre le futur salarié et l'employeur. Il s'applique aux ressortissants des pays suivants : Algérie, Argentine, Bénin, Canada, Cap-Vert, Congo Brazzaville, États-Unis, Gabon, Maroc, Maurice, Monténégro, Nouvelle-Zélande, Russie, Sénégal, Serbie, Tunisie.

## Étranger déjà installé en France

### Demande d'authentification

L'employeur doit vérifier lors de l'embauche que le futur salarié est titulaire d'un titre de séjour en cours de validité valant autorisation de travailler ou une autorisation de travail.

Pour cela, il doit, au moins 2 jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche, demander à la préfecture du département du lieu d'embauche l'authentification du titre de séjour ou de l'autorisation de travailleur du ressortissant étranger qu'il souhaite embaucher.

Cette demande peut être faite par courrier électronique et accompagnée d'une copie du titre valant autorisation de travail.

À défaut de réponse dans les 2 jours ouvrables suivant réception de la demande, l'obligation de l'employeur de s'assurer de l'existence de l'autorisation de travail est considérée comme accomplie.

Une copie du titre valant autorisation de travail doit être annexée au registre unique du personnel.

Après vérification du titre de séjour et de l'autorisation de travail, l'employeur peut procéder alors aux [formalités d'embauche](#) habituelles.

### Titres de séjour valant autorisation de travail

Certains titres de séjour ouvrent automatiquement droit au travail. Les personnes qui en sont titulaires n'ont donc pas besoin d'une autorisation expresse de travail.

Il s'agit des titres suivants :

- [carte de séjour "compétences et talents"](#) valable 3 ans ;
- [carte de résident de 10 ans](#) ou de [résident de longue durée-UE](#) (sauf si le salarié arrive en France avec un [permis de séjour délivré par un autre pays européen](#)) ;
- [carte de séjour temporaire "vie privée et familiale"](#) valable 1 an ;
- [visa de long séjour valant titre de séjour \(VLS-TS\)](#) mentions étudiant, scientifique-chercheur, conjoint de Français ou conjoint entré par regroupement familial, pendant la durée de validité du visa, etc. ;
- [autorisation provisoire de séjour \(APS\)](#) : étudiants ayant fini leurs études.

## Cas général

Où s'adresser ?

### [Préfecture](#)

Où s'adresser ?

### [Sous-préfecture](#)

Attention

il n'est pas possible d'effectuer les démarches dans certaines sous-préfectures. Renseignez-vous sur le site internet de votre préfecture.

## À Paris

Où s'adresser ?

### [Préfecture de police de Paris - Service des titres de séjour](#)

## En cas d'absence d'autorisation de travail

Dans le cas où la personne concernée détient un titre de séjour n'autorisant pas le travail, son futur employeur doit alors faire une [demande d'autorisation de travail](#) auprès de la Direccte.

Si la personne vit en situation irrégulière en France, elle doit pour obtenir une carte de séjour salarié ou travailleur temporaire déposer une [demande d'admission exceptionnelle au séjour](#).

Une fois l'autorisation de travail obtenue, vous devrez vous rapprocher de l'OFII (Office français de l'Immigration et de l'Intégration) pour la visite médicale d'embauche du salarié et acquitter une taxe spécifique dans les 3 mois suivants le début du contrat.

## Taxes dues par l'employeur

L'employeur qui recrute un travailleur étranger pour une durée de plus de 3 mois et de moins de 12 mois doit payer une taxe l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII).

Le montant de cette taxe varie selon le salaire versé :

- 74 € pour un salaire inférieur ou égal au Smic ;
- 210 € pour un salaire supérieur au Smic et inférieur ou égal à une fois et demie le Smic ;
- 300 € lorsque le salaire est supérieur à une fois et demie le Smic ;
- 72 € dans le cas où le recrutement est effectué dans le cadre d'un accord bilatéral d'échanges de jeunes professionnels.

L'employeur doit payer la taxe dans les 3 mois suivants la délivrance :

- des documents exigés lors de la première entrée en France du travailleur ;
- de l'autorisation de travail de la 1<sup>re</sup> admission au séjour en qualité de salarié.

Pour les contrats de plus de 12 mois, l'employeur doit également verser à l'OFII une taxe de 55 % d'un mois de salaire brut dans la limite de 2,5 SMIC.

## Sanctions

Est puni de 5 ans d'emprisonnement et d'une amende de 15 000 € appliquée autant de fois qu'il y a d'étrangers concernés, le fait d'embaucher, de conserver à son service un étranger sans titre l'autorisant à travailler en France.

Ces peines sont portées à 10 ans d'emprisonnement et 100 000 € d'amende lorsque l'infraction est commise en bande organisée.

Directe : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi