

Comment faire pour embaucher un salarié étranger ?

L'employeur qui souhaite embaucher un étranger doit vérifier s'il a le droit de travailler en France. L'étranger doit avoir une autorisation de travail ou être originaire d'un pays pour lesquels l'autorisation de travail n'est pas obligatoire (Espace économique européen – EEE, Suisse, Monaco, Andorre, Saint-Marin).

Attention

Les Algériens, les Britanniques et les ressortissants d'un pays ayant conclu un accord bilatéral avec la France sont soumis à des règles particulières.

Recrutement

Avant d'embaucher un étranger, l'employeur doit vérifier si le candidat a le droit de travailler en France.

L'employeur doit ensuite suivre les formalités d'embauche habituelles.

Quand le salarié n'a jamais été immatriculé en France, l'employeur doit faire une demande d'immatriculation auprès de la CPAM (ou de la MSA pour un salarié agricole).

À savoir

l'autorisation de travail peut être limitée à certaines activités professionnelles ou zones géographiques. L'autorisation délivrée en France métropolitaine ne donne des droits qu'en métropole.

Qui peut être dispensé d'autorisation de travail ?

Pour travailler en France, un salarié étranger doit avoir une autorisation de travail.

Cependant, certains étrangers peuvent être dispensés en fonction de leur statut ou de la durée de leur mission.

La carte de résident (ou carte de résident longue durée – UE obtenue en France) autorise le travail.

Le visa de long séjour valant titre de séjour (ou le titre de séjour) "vie privée et familiale" autorise le travail.

Attention

Pour la carte de séjour temporaire "vie privée et familiale" en tant que membre de la famille, l'autorisation de travailler s'applique à compter du 1^{er} jour de la 2^{ème} année suivant la délivrance du titre pour les conjoints. Elle s'applique sans délai pour les enfants s'ils séjournent en France depuis au moins 1 an.

La carte de séjour "passeport talent" ou "passeport talent (famille)" autorise le travail.

Les cartes "salarié détaché ICT", "salarié détaché mobile ICT", "salarié détaché ICT (famille)", "salarié détaché mobile ICT (famille)" autorisent le travail.

La carte de séjour "stagiaire ICT" autorise le travail.

Le visa de long séjour, la carte de séjour étudiant ou "étudiant programme de mobilité" permet d'exercer toutes les professions **dans la limite de 60 % de la durée annuelle du travail (964 heures)**.

Si l'étudiant souhaite travailler au-delà de cette limite, le futur employeur doit demander une autorisation de travail avant le début de l'activité.

À savoir

Cette autorisation de travail n'est pas demandée si dans le cadre de son cursus, l'étudiant a signé un contrat d'apprentissage qui a été validé par l'opérateur de compétences (OPCO).

La carte de séjour recherche d'emploi ou création d'entreprise autorise le travail.

L'étudiant ou le chercheur qui souhaite compléter sa formation par une 1^{re} expérience professionnelle doit avoir une rémunération au moins égale à 2 702,70 € .

Le titre de séjour "Bénéficiaire de la protection subsidiaire" ou "membre de la famille d'un bénéficiaire de la protection subsidiaire" autorise le travail.

Le titre de séjour "Bénéficiaire du statut d'apatride" ou "membre de la famille d'un bénéficiaire du statut d'apatride" autorise le travail.

Ce titre de séjour autorise le travail.

Le "visa vacances-travail" fait bénéficier automatiquement de l'autorisation de travail.

Dans cette situation, en complément du "visa vacances-travail", il faut demander une autorisation de travail.

Si la prestation est inférieure ou égale à 3 mois, le salarié n'a pas besoin d'autorisation de travail.

Si la prestation est inférieure ou égale à 3 mois, le salarié n'a pas besoin d'autorisation de travail.

Si la prestation est inférieure ou égale à 3 mois, le salarié n'a pas besoin d'autorisation de travail.

Attention

cette dispense concerne l'artiste du spectacle et le personnel technique attaché directement à la production ou à la réalisation.

Si la prestation est inférieure ou égale à 3 mois, le salarié n'a pas besoin d'autorisation de travail.

Si la prestation est inférieure ou égale à 3 mois, le salarié n'a pas besoin d'autorisation de travail.

Attention

Le salarié doit être détaché. Un contrat de travail entre l'employeur étranger et le salarié doit exister. La relation de travail doit durer pendant toute la période de détachement.

Si la prestation est inférieure ou égale à 3 mois, le salarié n'a pas besoin d'autorisation de travail.

Attention

Cette dispense concerne les activités délivrées à titre occasionnel, par des professeurs invités

Le praticien étranger doit avoir un diplôme, un certificat ou un autre titre permettant l'exercice dans le pays d'obtention de cette qualification. La décision d'affectation du ministre chargé de la santé dans un établissement de santé doit être présentée.

Quels sont les contrats concernés par une autorisation de travail ?

L'étranger peut être embauché s'il détient une autorisation de travail valable pour l'emploi qu'il va occuper quel que soit le type de contrat.

L'étranger ne peut pas obtenir de première autorisation de travail d'un étranger salarié en France pour un contrat visant à favoriser l'emploi (contrat d'apprentissage, contrat parcours emploi compétence, contrat de professionnalisation).

Cependant, le mineur pris en charge par l'Ase avant 16 ans peut obtenir cette autorisation pour une première demande s'il conclut un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Quelle est la procédure de délivrance d'une autorisation de travail ?

L'employeur doit vérifier lors de l'embauche que le futur salarié a un titre de séjour en cours de validité valant autorisation de travail.

Il doit contrôler son authenticité auprès du préfet de département du lieu d'embauche ou du préfet de police à Paris. Cette vérification n'a pas à être effectuée lorsque l'étranger est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi de France Travail (anciennement Pôle emploi).

Cette démarche doit être effectuée au moins 2 jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche.

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

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

Où s'adresser ?

Préfecture

Où s'adresser ?

Préfecture de police de Paris

L'embauche d'un salarié étranger qui a une carte de séjour étudiant ne peut intervenir qu'après déclaration auprès de la préfecture.

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

Où s'adresser ?

Préfecture

Où s'adresser ?

Préfecture de police de Paris

L'autorisation de travail est accordée si la demande respecte les conditions cumulatives liées à l'emploi proposé, à l'employeur, au métier exercé et à la rémunération.

Attention

pour un "jeune professionnel" issu de pays ayant conclu un accord bilatéral avec la France, la demande est à faire auprès de l' Ofii ou auprès du consulat de France pour le Canada.

Si la personne concernée ne détient pas de titre de séjour autorisant le travail, son futur employeur doit alors demander une autorisation de travail.

Cette demande doit être faite en ligne.

La décision est ensuite notifiée à l'employeur ou à son mandataire.

En cas d'accord, les autorisations de travail sont adressées à l'Office français de l'immigration et de l'intégration (Ofii). Cette transmission ne concerne que les contrats d'une durée supérieure à 3 mois et les contrats de travail saisonniers.

Après délivrance de l'autorisation de travail, l'employeur peut procéder aux formalités d'embauche habituelles.

À savoir

le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail doivent être renseignés sur le registre unique du personnel.

- Demander en ligne une autorisation de travail pour embaucher un étranger

L'employeur doit-il payer une taxe pour une autorisation de travail ?

Lorsque l'autorisation de travail est accordée pour l'emploi d'un salarié étranger, l'employeur doit payer une taxe. Cette taxe ne s'applique pas aux ressortissants européens, andorran, monégasque et de Saint-Marin puisqu'ils bénéficient d'une liberté de circulation et d'établissement en France.

La taxe est seulement due à l'occasion de la 1^{re} délivrance du titre de séjour du salarié ou du travailleur détaché.

À noter

Les particuliers employeurs sont exonérés de cette taxe.

Le montant de la taxe due par l'employeur est fixé en fonction de la durée du contrat de travail, du niveau de rémunération et du type de contrat de travail du travailleur étranger ou du salarié détaché.

Le montant de la taxe varie selon le salaire mensuel brut versé :

Montant de la taxe en fonction du salaire

Montant du salaire mensuel brut	Montant de la taxe
Inférieur ou égal à 1 801,80 € (Smic)	74 €
Entre 1 801,80 € et 2 702,70 €	210 €
Supérieur à 2 702,70 €	300 €

Le montant de la taxe varie selon le salaire mensuel brut versé.

Montant de la taxe en fonction du salaire

Montant du salaire	Montant de la taxe
--------------------	--------------------

Inférieur à 4 504,50 €	55 % du salaire mensuel brut
------------------------	------------------------------

Supérieur ou égal à 4 504,50 €	2 477,48 €
--------------------------------	------------

Le montant de la taxe est de 50 € par mois d'activité salariée complet ou incomplet. La taxe est due pour chaque embauche.

En cas d'embauche dans le cadre d'un accord bilatéral d'échanges de jeunes professionnels, le montant de la taxe est de 72 € quels que soient la durée du contrat de travail et le montant du salaire.

Il n'y a pas de taxe à payer quels que soient la durée du contrat de travail et le montant du salaire.

Comment déclarer et payer la taxe due par l'employeur ?

L'employeur doit déclarer et payer la taxe annuellement et à terme échu auprès de la Direction générale des finances publiques (DGFIP).

La taxe est due pour les embauches effectuées au cours d'une année.

Elle est **déclarée et payée à l'appui de la déclaration de TVA l'année suivante**

En cas de cessation d'activité, l'employeur devra déclarer et payer immédiatement sans attendre l'année suivante.

Les modalités déclaratives et de paiement de la taxe suivent le régime d'imposition à la TVA de l'employeur.

L'employeur qui dépend **du régime réel normal d'imposition** doit télédéclarer sa taxe. Cette déclaration s'effectue

sur l'annexe n°3310 A. La déclaration de la TVA est à déposer au titre du mois de janvier ou du **1^{er} trimestre** de l'année qui suit celle au cours de laquelle la taxe est devenue exigible.

L'employeur qui dépend **du régime simplifié d'imposition** en matière de TVA (RSI) **ou du régime simplifié agricole** en TVA (RSA) doit télédéclarer la taxe sur le formulaire n°3517-S-SD (régime général) ou n° 3517-AGR-SD (régime agricole). Celui-ci doit être déposé au titre de l'exercice au cours duquel la taxe est devenue exigible.

L'employeur qui n'est **pas redevable de la TVA** doit télédéclarer sa taxe sur l'annexe n° 3310 A à la déclaration de TVA au plus tard le 25 février de l'année qui suit celle au cours de laquelle la taxe est devenue exigible.

Des informations plus détaillées sont disponibles sur le site impots.gouv.fr.

Quelle est la procédure d'immatriculation auprès de la sécurité sociale lors de l'embauche d'un étranger ?

Quelle est la procédure d'immatriculation auprès de la sécurité sociale lors de l'embauche d'un étranger ?

En complément de la DPAE, l'employeur doit faire une demande d'immatriculation en ligne sur le site de l'Assurance maladie.

- Immatriculation d'un salarié étranger

L'employeur peut-il être sanctionné s'il emploie un salarié étranger sans autorisation de travail ?

Oui, l'employeur peut être sanctionné d'une **amende pénale**, d'une **peine de prison** et d'une **amende administrative** en fonction de la situation.

L'employeur risque des sanctions pénales et administratives.

Sanctions pénales

Les sanctions sont les suivantes :

Amende pénale : 30 000 € par étranger concerné (150 000 € pour une personne morale)

Peine de prison (peine cumulée avec l'amende) : 5 ans.

Des sanctions complémentaires peuvent également être appliquées (confiscation des biens, interdiction de territoire, interdiction d'exercer...).

À noter

La fraude ou une fausse déclaration dans le but de faire obtenir à un étranger le titre l'autorisant à exercer une activité salariée est punie **d'1 an de prison** et d'une amende de 3 000 €.

Amendes administratives

L'amende administrative est d'un montant maximal de **5 000** fois le taux horaire du minimum garanti soit 21 100 € par travailleur étranger.

En cas de **récidive dans les 5 ans**, l'amende administrative est d'un montant maximal de **15 000** fois le taux horaire du minimum garanti soit 63 300 € par travailleur étranger.

Le montant maximum de l'amende administrative est réduit à **2 000** fois le taux horaire du minimum garanti soit 8 440 € lorsque l'employeur a payé spontanément, dans un délai de **30 jours** à compter de la constatation de l'infraction, les salaires et indemnités.

L'employeur risque des sanctions pénales et administratives.

Sanctions pénales

Les sanctions sont les suivantes :

Amende pénale : 30 000 € par étranger concerné (150 000 € pour une personne morale)

Peine de prison (peine cumulée avec l'amende) : 5 ans.

Des sanctions complémentaires peuvent également être appliquées (confiscation des biens, interdiction de territoire, interdiction d'exercer...).

À noter

La fraude ou une fausse déclaration dans le but de faire obtenir à un étranger le titre l'autorisant à exercer une activité salariée est punie **d'1 an de prison** et d'une amende de 3 000 €.

Amendes administratives

L'amende administrative est d'un montant maximal de **5 000** fois le taux horaire du minimum garanti soit 21 100 € par travailleur étranger.

En cas de **récidive** dans les **5 ans**, l'amende administrative est d'un montant maximal de **15 000** fois le taux horaire du minimum garanti soit 63 300 € par travailleur étranger.

Le montant maximum de l'amende administrative est réduit à **2 000** fois le taux horaire du minimum garanti soit 8 440 € lorsque l'employeur a payé spontanément, dans un délai de **30 jours** à compter de la constatation de l'infraction, les salaires et indemnités.

L'employeur risque des sanctions pénales et administratives.

Sanctions pénales

Les sanctions sont les suivantes :

Amende pénale : 200 000 € par étranger concerné (1 000 000 € pour une personne morale)

Peine de prison (peine cumulée avec l'amende) : 10 ans.

Des sanctions complémentaires peuvent également être appliquées (confiscation des biens, interdiction de territoire, interdiction d'exercer...).

À noter

La fraude ou une fausse déclaration dans le but de faire obtenir à un étranger le titre l'autorisant à exercer une activité salariée est punie **d'1 an de prison** et d'une amende de 3 000 € .

Amendes administratives

L'amende administrative est d'un montant maximal de **5 000** fois le taux horaire du minimum garanti soit 21 100 € par travailleur étranger.

En cas de **récidive** dans les **5 ans**, l'amende administrative est d'un montant maximal de **15 000** fois le taux horaire du minimum garanti soit 63 300 € par travailleur étranger.

Le montant maximum de l'amende administrative est réduit à **2 000** fois le taux horaire du minimum garanti soit 8 440 € lorsque l'employeur a payé spontanément, dans un délai de **30 jours** à compter de la constatation de l'infraction, les salaires et indemnités.

L'employeur risque des sanctions pénales et administratives.

Sanctions pénales

Les sanctions sont les suivantes :

Amende pénale : 30 000 € par étranger concerné (150 000 € pour une personne morale)

Peine de prison (peine cumulée avec l'amende) : 5 ans.

Des sanctions complémentaires peuvent également être appliquées (confiscation des biens, interdiction de territoire, interdiction d'exercer...).

À noter

La fraude ou une fausse déclaration dans le but de faire obtenir à un étranger le titre l'autorisant à exercer une activité salariée est punie **d'1 an de prison** et d'une amende de 3 000 € .

Amendes administratives

L'amende administrative est d'un montant maximal de **5 000** fois le taux horaire du minimum garanti soit 21 100 € par travailleur étranger.

En cas de **récidive** dans les **5 ans**, l'amende administrative est d'un montant maximal de **15 000** fois le taux horaire du minimum garanti soit 63 300 € par travailleur étranger.

Le montant maximum de l'amende administrative est réduit à **2 000** fois le taux horaire du minimum garanti soit 8 440 € lorsque l'employeur a payé spontanément, dans un délai de **30 jours** à compter de la constatation de l'infraction, les salaires et indemnités.

À noter

Lorsque la même personne est sanctionnée d'une amende administrative et d'une sanction pénale pour les mêmes faits, le montant total des amendes ne dépasse pas le maximum légal le plus élevé.

Lorsqu'il s'agit d'un crime pour lequel aucune peine d'amende n'est prévue à l'encontre des personnes physiques, l'amende pour les personnes morales est de 1 000 000 € .

Pour travailler en France, un ressortissant de l'Espace économique européen n'a pas besoin d'autorisation de travail.

L'employeur qui souhaite embaucher un ressortissant de l'un de ces pays doit respecter les formalités d'embauche habituelles.

Quand le salarié n'a jamais été immatriculé en France, l'employeur doit faire une demande d'immatriculation auprès de la CPAM (ou de la MSA pour un salarié agricole).

En complément de la DPAE , l'employeur doit faire une demande d'immatriculation en ligne sur le site de l'Assurance maladie.

• Immatriculation d'un salarié étranger

La France a conclu des accords avec la Suisse, Monaco, Andorre et Saint-Marin.

Pour travailler en France, un Suisse, un Monégasque, un Andorran ou un Saint-Marinais n'a pas besoin d'autorisation de travail.

L'employeur qui souhaite embaucher un ressortissant de l'un de ces pays doit respecter les formalités d'embauche habituelles.

Quand le salarié n'a jamais été immatriculé en France, l'employeur doit faire une demande d'immatriculation auprès de la CPAM (ou de la MSA pour un salarié agricole).

En complément de la DPAE , l'employeur doit faire une demande d'immatriculation en ligne sur le site de l'Assurance maladie.

• Immatriculation d'un salarié étranger

Questions – Réponses

- Salarié étranger : comment sont délivrées les autorisations de travail ?

Toutes les questions réponses**Et aussi...**

- Autorisation de travail d'un étranger salarié en France
- Passeport talent : carte de séjour pluriannuelle d'un étranger en France
- Carte de séjour ou VLS-TS – Recherche d'emploi/création d'entreprise
- Immatriculation à la Sécurité sociale pour un salarié qui arrive en France
- Procédure et formalités d'embauche d'un salarié du secteur privé

Pour en savoir plus

- Portail du gouvernement sur la préparation au Brexit
Source : Premier ministre
- Recruter une personne de nationalité étrangère présente en France
Source : Ministère chargé de l'intérieur

Services en ligne

- Demander en ligne une autorisation de travail pour embaucher un étranger
Téléservice
- Attestation de résidence fiscale française des travailleurs frontaliers franco-suisses
Formulaire

Et aussi...

- Autorisation de travail d'un étranger salarié en France
- Passeport talent : carte de séjour pluriannuelle d'un étranger en France
- Carte de séjour ou VLS-TS – Recherche d'emploi/création d'entreprise
- Immatriculation à la Sécurité sociale pour un salarié qui arrive en France
- Procédure et formalités d'embauche d'un salarié du secteur privé

Textes de référence

- Code du travail : article R5221-1 à R5221-7
Autorisation de travail
- Code du travail : articles R5221-41 à R5221-46
Procédure d'authentification du titre de séjour
- Code du travail : articles L8256-1 à L8256-8
Sanctions
- Code du travail : articles L5224-1 à L5224-4
Peines complémentaires
- Code du travail : articles L8253-1 à L8253-7
Contribution spéciale
- Code du travail : article R5221-3
Liste des documents valant autorisation de travail
- Code du travail : articles R5221-17 à R5221-22
Accessibilité aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation aux mineurs pris en charge par l'aide sociale à l'enfance
- Code du travail : articles R1221-1 et R1221-2
Immatriculation du salarié
- Code du travail : articles D1221-23 à D1221-27
Contenu du registre unique du personnel
- Code du travail : article L5221-8
Dispense de vérification pour les demandeurs d'emplois
- Code du travail : article L5221-9
Déclaration nominative concernant les étudiants
- Code du travail : article D5221-21-1
- Arrêté du 1er avril 2021 fixant la liste des pièces à fournir pour obtenir une autorisation de travail
- Arrêté du 1er avril 2021 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux étrangers non européens



**Ville de
Palavas-les-Flots**

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00