

# L'emploi de salariés étrangers

- **Conditions d'exercice d'une activité salariée.**

Principe : pour venir travailler en France, les ressortissants étrangers doivent être titulaires d'une autorisation de travail (carte de séjour temporaire, autorisation provisoire de travail, etc). Celle-ci est obligatoire quelle que soit la nature du contrat de travail ou sa durée.

Exception : les ressortissants communautaires et assimilés :

- les ressortissants des États qui ont adhéré à l'Union européenne avant le 1er mai 2004 : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède,
- les ressortissants des États qui ont adhéré à l'Union européenne au 1er mai 2004 : Chypre et Malte,
- les ressortissants des huit autres États depuis le 1er juillet 2008 : Estonie, Hongrie, Lettonie, République Tchèque, Slovaquie, Lituanie, Pologne, Slovénie,
- les ressortissants des trois États parties à l'accord sur l'Espace économique européen non-membres de l'UE : Norvège, Lichtenstein et Islande,
- les ressortissants de la Confédération suisse, régis par l'accord franco-suisse en date du 21 juin 1999.

Ces ressortissants sont admis sur le territoire français et ont le droit de circuler et de séjourner librement en France s'ils sont en possession d'une carte d'identité ou d'un passeport en cours de validité, et à condition qu'ils ne représentent pas une menace pour l'ordre public.

Ils peuvent donc travailler en France sans être tenus de détenir un titre de séjour, sauf s'ils en font la demande.

- **Les travailleurs étrangers dans l'entreprise.**

Obligations de l'employeur lors de l'embauche :

- vérification de l'existence d'une autorisation de travail : pour s'assurer de l'existence de l'autorisation de travail d'un étranger qu'il se propose d'embaucher, tout employeur adresse au préfet du département du lieu d'embauche ou, à Paris, au préfet de police une lettre datée, signée et recommandée avec demande d'avis de réception ou un courrier électronique, comportant la copie du document produit par l'étranger,
- vérification de la nationalité de l'étranger : nul ne peut, directement ou par personne interposée, engager, conserver à son service ou employer pour quelque durée que

ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France,

- traduction du contrat de travail : lorsque le salarié est étranger et le contrat constaté par écrit, une traduction du contrat est rédigée, à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier,
- formalités à l'embauche : l'ensemble des formalités à l'embauche prévues par la législation française doivent être respectées notamment la déclaration préalable à l'embauche auprès de l'Urssaf, l'inscription sur le registre unique du personnel ainsi que le passage d'une visite médicale d'embauche permettant de vérifier l'aptitude au poste de travail proposé.

Assujettissement au régime général de la sécurité sociale : les travailleurs étrangers doivent être assujettis au régime général dans les mêmes conditions que les nationaux.

Pour bénéficier des prestations, les étrangers doivent résider en France, sous réserve d'accords internationaux plus favorables.

- **Sanction de l'emploi d'un étranger sans autorisation.**

Sanctions pénales : *“Nul ne peut, directement ou indirectement, engager, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France. Il est également interdit à toute personne d'engager ou de conserver à son service un étranger dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autres que celles qui sont mentionnées, le cas échéant, sur le titre”.*

Toute infraction aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 8251-1 du code du travail est punie de 5 ans d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a d'étrangers concernés.

Par ailleurs, le fait de recourir sciemment, directement ou indirectement, aux services d'un employeur d'un étranger sans titre est puni des mêmes peines.

Une personne morale peut être condamnée à une amende dont le taux maximal est égal au quintuple de celui prévu pour les personnes physiques.

Elle peut également être condamnée, pour une durée de 5 ans au plus, aux peines suivantes : dissolution, placement sous surveillance judiciaire, fermeture de l'un ou de plusieurs des établissements de l'entreprise ayant servi à commettre les faits incriminés.

Sanctions administratives : l'employeur doit acquitter au bénéfice de l'OFII une contribution spéciale due pour chaque étranger employé sans titre de travail en violation de

l'article L8251-1 : le montant de cette contribution s'élève au plus à 5 000 fois le taux horaire du minimum garanti.

Par ailleurs, l'employeur d'un travailleur étranger en situation de séjour irrégulier doit acquitter une contribution forfaitaire représentative des frais de réacheminement de l'étranger dans son pays d'origine à destination de l'OFII.