

WEBINAIRE

Embaucher des salariés étrangers

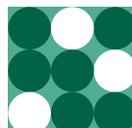


LA FOIRE AUX QUESTIONS



Lors du webinaire du 7 février 2025 organisé par la MSA d'Armorique et la MSA des Portes de Bretagne, en partenariat avec l'inspection du travail, de nombreuses questions ont été posées. Pour votre complète information, et en complément du visionnage de l'enregistrement, nous vous proposons de les retrouver dans ce document.

Les autorisations de travail



 Il est interdit d'embaucher un étranger non muni d'un document l'autorisant à travailler. Des sanctions sont prévues. En même temps il est possible d'être régularisé par le travail ce qui nécessite d'être embauché sans titre de séjour. Contradiction ? Des risques pour l'employeur ?

L'article 8251-1 du code du travail pose une interdiction de principe du recours à un travailleur sans titre. Les dispositions particulières portant sur la régularisation par le travail ont, par définition, un caractère exceptionnel et leur mise en œuvre relève du pouvoir de décision du Préfet, qui examinera, la situation concrète de l'étranger sans titre pour autoriser son éventuelle régularisation.

Le préfet se positionne sur le droit au séjour du ressortissant, l'éventuelle décision d'admission exceptionnelle au séjour n'ôte pas le caractère illégal de l'emploi antérieur du ressortissant par un employeur, qui encourt des sanctions pénales et administratives.

 Comment vérifier les documents quand on fait appel à un prestataire de service ?

Le donneur d'ordre est soumis à une obligation de vigilance (Art. L.8254-1): Tout donneur d'ordre doit s'assurer que son co-contractant respecte les règles relatives aux autorisations de travail nécessaires à l'emploi d'étrangers. Cette obligation s'impose, que le prestataire soit une entreprise française, ou une entreprise étrangère. Concrètement, le donneur d'ordre professionnel devra obtenir, à la conclusion du contrat, puis tous les 6 mois, la liste nominative des salariés soumis à autorisation de travail. Dans le cadre du détachement de salariés par une entreprise étrangère hors Union européenne, la demande d'autorisation de travail doit être sollicitée par le donneur d'ordre établi en France. Il devra produire notamment la déclaration de détachement établie par l'entreprise étrangère sur le site internet dédié du ministère du travail, le SIPSi.

LA FOIRE AUX QUESTIONS



Peut-on embaucher un salarié tunisien en CDI, après un CDD de 6 mois ?

Le principe à retenir est le suivant : tout contrat de travail nécessite une autorisation de travail, sauf situation de dispenses d'autorisation de travail prévue expressément par le code du travail (article R5221-2 code du travail).

Or situation de dispense, la réponse dépendra du visa ou du titre de séjour détenu :

- si le ressortissant est entré en France dans le cadre de l'accord bilatéral conclu entre la France et la Tunisie concernant les jeunes professionnels, le ressortissant a vocation à rentrer dans son pays après son expérience professionnelle en France, dont la durée ne peut excéder 18 mois. Si l'employeur souhaite l'embaucher en CDI, le ressortissant doit préalablement rentrer dans son pays, l'employeur pourra alors déposer une demande d'autorisation de travail pour le recrutement d'un ressortissant résidant hors de France et le ressortissant pourra solliciter auprès du consulat un visa long séjour mention « salarié » pour revenir sur le territoire.
- si le ressortissant dispose d'un visa ou d'un titre de séjour « travailleur saisonnier », il n'a pas vocation à s'installer en France. Son titre l'oblige à retourner dans son pays après 6 mois de présence en France. Si l'employeur souhaite l'embaucher en CDI, le ressortissant doit préalablement rentrer dans son pays, l'employeur pourra alors déposer une demande d'autorisation de travail pour le recrutement d'un ressortissant résidant hors de France et le ressortissant pourra solliciter auprès du consulat un visa long séjour mention « salarié » pour revenir sur le territoire.
- si le ressortissant dispose d'un visa ou titre de séjour « travailleur temporaire » (hors accord jeune professionnel), l'employeur doit solliciter une autorisation de travail préalablement à l'embauche en CDI. Les critères de l'article R5221-20 du code du travail seront examinés.

Qu'en est-il pour les ressortissants du Royaume-Uni ?

S'agissant des ressortissants britanniques présents sur le territoire avant 2021, pas de changement : ils sont titulaires d'une carte de séjour mentionnant accord de retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne qui les autorisent à exercer une activité professionnelle. Pour les autres, le droit commun des étrangers s'applique.

Lorsque le travailleur étranger hors Union européenne détient un titre de séjour, qui doit faire une démarche d'autorisation de travail ?

La demande d'autorisation de travail, quand elle est nécessaire, incombe à l'employeur, qui devra faire sa demande via le portail national dédié. La demande d'autorisation de travail doit être déposée avant le début du contrat de travail, quand bien même le titre de séjour est encore valide : un titre de séjour portant la mention « travailleur temporaire » ou « salarié » ne permet pas à un employeur d'employer le ressortissant, il permet seulement au ressortissant de résider en France pour un motif professionnel, l'employeur qui souhaite l'employer doit obtenir une autorisation de travail.

J'ai réalisé une demande de vérification de titre de séjour auprès des services de la Préfecture du Finistère pour une personne étrangère avec envoi des différents documents. Au bout de 48 h pas de réponse de la Préfecture. J'embauche la personne et une semaine plus tard je reçois un mail de la Préfecture pour m'indiquer que celui-ci n'est pas en règle alors que celui-ci est déjà en activité et que je l'ai déclaré à la MSA. Que dois-je faire ?

La demande de vérification de titre en Préfecture ne vaut pas régularisation. Elle atteste simplement de la bonne foi de l'employeur. S'il s'avère, après embauche, que le salarié étranger hors Union européenne n'est pas titulaire d'un titre l'autorisant à séjourner ou à travailler sur le territoire national, il incombe à l'employeur de mettre fin à son contrat, selon les formes prévues au code du travail.

Pour un salarié qui se présente avec un titre de séjour travailleur temporaire, doit-on faire une demande d'autorisation de travail ou l'emploi est possible par la régularisation exceptionnelle ?

La carte de séjour travailleur temporaire nécessite l'obtention préalable d'une autorisation de travail auprès de la plateforme nationale main d'oeuvre étrangère. L'emploi d'un ressortissant étranger sans autorisation de travail constitue une infraction de travail illégal.

LA FOIRE AUX QUESTIONS



Combien de temps entre le moment de la demande d'autorisation de travail et la validation de celle-ci ?

Il n'y a pas de durée réglementaire spécifique, les règles du droit administratif s'appliquent. Dans la pratique, la durée peut atteindre 2 mois, voire plus, tout dépendra des conditions de la demande, de son éventuelle complétude et de la période de l'année pendant laquelle la demande est déposée. Il est conseillé d'anticiper au maximum le dépôt de la demande.

Pour un travailleur se présentant avec un titre de séjour pluriannuel salarié, doit-on faire une demande d'autorisation de travail ?

Oui, la carte de séjour pluriannuelle « salarié » ne vaut pas autorisation de travail.

Si le logement des salariés étrangers sont sur le site de l'entreprise, comment fait-on ?

La carte de résident longue durée Union européenne italienne permet de séjourner pendant 3 mois en France mais pas d'y travailler : si le ressortissant souhaite travailler, l'employeur doit obtenir préalablement une autorisation de travail. Cette autorisation de travail ne peut être accordée que dans les 3 mois de l'entrée sur le territoire ; au-delà de ce délai de 3 mois, l'autorisation de travail ne pourra être accordée que si un titre de séjour français est présenté ou, à défaut, le justificatif du dépôt d'une demande de titre de séjour auprès de la préfecture dans le délai de 3 mois. Les autres titres de séjour européens ne permettent pas de travailler, ni d'obtenir une autorisation de travail.

Un travailleur se présentant avec un titre de séjour pluriannuel salarié, est-ce que je peux l'employer en CDD ?

L'embauche en CDD d'un travailleur titulaire d'un titre de séjour salarié est possible sous réserve d'obtenir préalablement une autorisation de travail. Le ressortissant est invité à se rapprocher de la préfecture pour le cas échéant que soit examinée la nécessité de modifier le motif de séjour mentionné sur son titre.

Peut-on être tenus responsables en tant qu'employeur si nos salariés ont un accident de la route en venant au travail alors qu'ils ne sont pas titulaires d'un permis de conduire ? Non

Pourquoi la Préfecture refuse le changement de statut entre le visa travailleur saisonnier et le visa travailleur salarié ? Que doit-on faire dans ce cas ?

Lors de la délivrance du visa puis du titre portant la mention travailleur saisonnier, le ressortissant s'engage à ne pas installer sa résidence habituelle en France, il est autorisé à séjourner et à travailler en emploi saisonnier, sous réserve d'obtenir pour chaque contrat une autorisation de travail, pour une durée maximale cumulée de 6 mois sur l'année. Le ressortissant ne peut en conséquence obtenir un changement de statut vers un autre titre de séjour. Si l'employeur souhaite le recruter, le ressortissant doit d'abord retourner dans son pays, l'employeur doit ensuite déposer une demande d'autorisation de travail auprès de la plateforme et si l'autorisation est délivrée, le ressortissant doit solliciter auprès du consulat un nouveau visa de séjour qui sera conforme à son nouveau motif de séjour (travailleur temporaire si CDD, ou salarié si CDI).

Si le salarié étranger loge dans son VAN, y a-t-il un risque pour l'employeur ?

L'employeur n'est pas responsable des conditions de logement des travailleurs dont il n'assure pas, lui-même, l'hébergement. Concernant le recrutement de travailleur étranger en emploi saisonnier, l'employeur doit justifier que le ressortissant bénéficiera d'un logement lui assurant les conditions de vie décentes pour la durée de son séjour.

LA FOIRE AUX QUESTIONS



La mention «RESIDENCE PERMIT» en bas d'une carte de séjour pluriannuelle vaut-elle autorisation de travail ?

Cette mention ne semble pas correspondre à un titre de séjour français. Les titres de séjour délivrés par un état européen ne permettent le travail que s'ils mentionnent expressément dans la langue du pays qu'il s'agit d'un résident longue durée UE (la simple mention longue durée sans « UE » est insuffisante). Les employeurs doivent vérifier auprès de la préfecture que le ressortissant étranger qu'ils souhaitent employer disposent bien d'un titre de séjour valable.

Un salarié camerounais s'est présenté avec ,comme unique papier, une carte individuelle d'admission à l'aide médicale de l'état (AME) valable jusqu'au 27/02/25 délivrée par la CPAM et son passeport, puis-je l'embaucher ?

Le bénéfice de l'AME est réservé aux étrangers dépourvus de titre de séjour. Par principe, ces derniers n'ont pas accès au marché du travail, ils ne peuvent donc être employés tant que leur situation au regard de leur droit au séjour n'a pas été régularisée.

Lors de la demande d'autorisation de travail, l'employeur a rédigé une attestation d'hébergement. Celle-ci vaut-elle «déclaration du logement affectés aux salariés étrangers» ? Si non, où déclarer le logement affectés aux salariés étrangers ?

Le logement mis à disposition par l'employeur est soumis à déclaration d'hébergement collectif (auprès de la préfecture ET de la DDETS), au respect des dispositions de conformité prévues par le code d'urbanisme (dimensions, nombre de sanitaires, entretien... etc.) Une synthèse de la réglementation, avec les contacts utiles, est disponible sur le site internet de la DREETS Bretagne :

<https://bretagne.dreets.gouv.fr/Declaration-d-hebergement-collectif>

Si le recrutement du ressortissant étranger concerne un emploi saisonnier, l'employeur doit désormais justifier lors du dépôt de sa demande d'autorisation de travail que le travailleur disposera pour la durée de son séjour d'un logement lui assurant des conditions de vie décentes (article R5221-20 6° code travail et article 5 de l'arrêté du 1er avril 2021 modifié fixant la liste des pièces à fournir à l'appui d'une demande d'autorisation de travail).

Si le renouvellement du titre de séjour vie privée et vie familiale ne nous parvient pas à temps ?

A défaut de détenir un document de séjour en cours de validité, le ressortissant étranger ne peut être employé sous peine pour l'employeur de se voir reprocher une infraction de travail illégal. Dans le cas d'une demande de renouvellement de titre de séjour, pendant l'instruction de sa demande, le ressortissant peut se voir remettre par la préfecture un récépissé de demande de renouvellement de titre qui lui permet de travailler si y est mentionné « autorise son titulaire à travailler » ou, si la demande de titre de séjour est dématérialisée, une attestation de prolongation des droits au séjour qui lui permet de travailler s'il en est fait mention. Le ressortissant peut également obtenir de la préfecture, dans l'attente de l'édition de sa nouvelle carte de séjour, une attestation de décision favorable, qui lui donne les mêmes droits que le titre.

Enfin, le détenteur d'une carte de séjour pluriannuelle qui justifie avoir déposé une demande de renouvellement de sa carte conserve son droit au séjour et son droit d'exercice d'une activité professionnelle associé à son titre pendant un délai de 3 mois suivant l'expiration de sa carte (article L433-3 CESEDA).

Le document qui indique le bénéfice de la protection subsidiaire est-il suffisant pour faire la demande d'authentification du titre auprès de la Préfecture ? La personne ne pouvant fournir de pièce d'identité.

La vérification d'identité a été réalisée pour accorder le bénéfice de la protection subsidiaire. A ce titre, le ou la bénéficiaire est titulaire d'une autorisation provisoire de séjour, qui l'autorise à travailler, sans autre démarche, sur le territoire national.

LA FOIRE AUX QUESTIONS



 **Après un CDD saisonnier de 6 mois, combien de temps l'individu doit rester chez lui, avant de pouvoir revenir en France pour un CDI ? Et la demande d'autorisation de travail suffit-elle ? Quel titre de séjour doit demander le travailleur étranger ?**

La carte de séjour « travailleur saisonnier » autorise son titulaire à travailler en France durant 6 mois maximum sur 12 mois consécutifs. Elle est valide pendant 3 ans, et peut être renouvelée sur demande en Préfecture de département.

Si l'employeur souhaite le recruter en CDI ou en CDD pour un autre motif, le ressortissant doit d'abord retourner dans son pays, l'employeur doit ensuite déposer une demande d'autorisation de travail sur la plateforme et si l'autorisation est délivrée, le ressortissant doit solliciter auprès du consulat un nouveau visa de séjour qui sera conforme à son nouveau motif de séjour (travailleur temporaire si CDD, ou salarié si CDI).

 **Le document unique d'évaluation des risques (DUER) doit-il être signé tous les ans par les salariés ? à chaque embauche OU simplement affiché ?**

Non, il n'existe pas d'obligation de signature du DUER par les salariés. Une mise à jour, à la charge de l'employeur, est obligatoire tous les ans, et le document doit être tenu à disposition des salariés, des membres du CSE, le cas échéant, du médecin du travail et des agents de l'inspection du travail.

 **Devons-nous demander systématiquement le permis de conduire des salariés amenés à conduire un véhicule de l'entreprise, dans le cadre du travail ?**

Oui, l'employeur, qui confie à son salarié la conduite d'un véhicule de l'entreprise est évidemment fondé à demander à ce dernier, dans le cadre de son obligation générale de sécurité, de justifier de son permis de conduire.

LA FOIRE AUX QUESTIONS



L'identification, l'ouverture de droits des travailleurs étrangers et les déclarations à la MSA



Comment vérifier en tant qu'employeur qu'un saisonnier respecte bien les conditions pour être considéré comme étant domicilié fiscalement à l'étranger ?

Il appartient au salarié de vous informer de sa situation fiscale. Déclare-t-il ses revenus auprès d'une DGFiP, existe-t-il une convention fiscale internationale ? S'agissant d'une disposition fiscale, en cas d'interrogation sur une situation particulière, nous vous préconisons de vous rapprocher du service des impôts de votre circonscription. Nous sommes sur une disposition déclarative de la part de votre salarié(e). Sauf information passablement erronée de votre salarié(e), il n'est pas nécessaire de réclamer les justificatifs.

En DSN lorsque l'on a un numéro de Sécurité Sociale commençant par 7 cela ne passe pas que doit-on faire ?

En DSN le numéro de Sécurité Sociale est à renseigner via la rubrique S21.G00.30.001. Le premier chiffre renseigné ne peut être que 1 ou 2. Dès lors que le numéro de Sécurité Sociale n'est pas connu, vous pouvez renseigner un numéro identifiant temporaire via la rubrique S21.G00.30.20

Si je réalise un TESA pour 15 jours et que le salarié repart directement après à l'étranger. Quelle adresse noter ? Celle de sa carte d'identité ou celle où il réside pendant 15 jours sachant qu'il repart ?

L'adresse à saisir lors de la déclaration d'embauche doit être l'adresse de votre salarié lors de son séjour en France, quelle qu'en soit la durée.

Si le logement du salarié étranger est sur le site de l'entreprise, comment fait-on pour son courrier ?

Afin de respecter la confidentialité et le respect de sa vie privée, votre salarié doit être dans la capacité de réceptionner lui-même son courrier (mise à disposition d'une boîte aux lettres individuelle).

Comment vous informez d'un changement d'adresse pour un salarié qui n'a pas d'espace privé MSA ?

Cette information peut être transmise par le salarié par d'autres canaux à la MSA (contact téléphonique, courrier, accueil de la MSA...).

A défaut, en tant qu'employeur, vous pouvez transmettre à la MSA la nouvelle adresse du salarié si vous en avez connaissance.