



L' embauche d' un étranger

Le 1^{er} juillet 2007, les dispositions du décret 2007-801 du 11 mai 2007 (JO du 12) sont devenues applicables.

Les textes portent des obligations lourdes pour les employeurs. Sans entrer dans un détail trop lourd, nous attirons votre attention sur trois points importants.

Les modalités

Le recrutement d' un travailleur étranger peut se faire selon deux modalités : soit l' employeur souhaite embaucher un étranger séjournant régulièrement en France, soit il souhaite faire venir un étranger qui ne réside pas sur le territoire français. Dans la première situation, l' employeur doit s' assurer que cet étranger possède une autorisation de travail lui permettant d' occuper l' emploi qu' il se propose de lui offrir. Dans la négative, l' étranger doit obtenir préalablement cette autorisation en demandant à la préfecture de son domicile un changement de son statut administratif.

Dans la seconde situation, l' employeur doit déposer une demande d' introduction de travailleur étranger auprès de la direction départementale du travail, de l' emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP – service main d'œuvre étrangère) dont il dépend. Les demandes d' introduction et de changement de statut sont soumises à conditions.

Les obligations

Le titre en cours de validité : de façon générale, l' employeur doit vérifier la nationalité de celui qu' il souhaite embaucher. S' il s' agit d' un étranger, il doit être muni d' un des titres en cours de validité l' autorisant à travailler en France.

L' autorisation de travail permet à l' étranger d' exercer l' activité professionnelle salariée qu' elle mentionne, sous réserve de la justification des conditions d' exercice de cette activité lorsqu' elle est soumise à une réglementation particulière. La plupart des autorisations de travail sont valables sur l' ensemble du territoire métropolitain. Attention cependant, certaines ne sont valables que dans certaines zones.

En cas de non respect de ces obligations, l' employeur est passible de sanctions notamment pénales. L' étranger employé sans titre de travail est considéré comme un salarié régulièrement embauché au regard du code du travail. Il peut prétendre dans certains cas, en plus des droits ouverts à tout salarié, à une indemnité forfaitaire équivalente à un mois de salaire.

Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice des actions en faveur du travailleur étranger employé sans titre de travail, et ce, sans avoir à justifier d' un mandat de l' intéressé, mais ce dernier doit déclarer ne pas s' y opposer.

Les vérifications à effectuer par l' employeur

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 en RAR ou un courrier électronique, comportant la transmission d' une copie de l' autorisation de travail produite par l' étranger. Cette démarche doit être effectuée au moins deux jours ouvrables avant la date d' effet d' embauche.

Le préfet notifie sa réponse à l' employeur par courrier, télécopie ou courrier électronique dans un délai de deux jours ouvrables à compter de la réception de la demande. A défaut de réponse dans ce délai, l' obligation visée ci-dessus est réputée accomplie.

Ces dispositions s' appliquent lorsque l' autorisation de travail produite par l' étranger est : soit matérialisée par l' un des documents mentionnés à l' article R. 341-2 du Code du travail (carte de résident, carte de séjour « compétences et talents »), soit un contrat de travail ou une demande d' introduction visés dans les conditions prévues à l' article R. 341-1-2. Elles ne s' appliquent pas lorsque l' étranger produit à l' employeur un justificatif d' inscription sur la liste des demandeurs d' emploi délivré par l' ANPE, ni lorsqu' il se trouve dans le cas prévu au c de l' article R. 341-1-1 du code du travail.