

NOUVELLES DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE D'UN TRAVAILLEUR ETRANGER

Les employeurs qui souhaitent embaucher un travailleur étranger doivent vérifier s'il a le droit de travailler en France. Les travailleurs originaires de certains pays (Espace économique européen, Suisse Monaco, Andorre, Saint-Marin) n'ont pas besoin d'autorisation de travail pour exercer une activité en France. Les autres travailleurs étrangers doivent pouvoir justifier d'une autorisation de travail.

Un décret d'application de la loi immigration est venu renforcer les exigences relatives à la délivrance des autorisations de travail. Il a par ailleurs instauré une amende administrative en cas de contravention à ces dispositions.

Désormais, l'employeur qui souhaite obtenir une autorisation de travail pour un salarié étranger ne doit pas avoir été condamné pour des faits de travail illégal, des infractions aux règles de santé et sécurité au travail. Il ne doit pas non plus avoir fait l'objet de condamnations pénales ou de sanctions administratives pour aide à l'entrée et au séjour irrégulier en France, pour atteinte à la personne humaine ou pour faux et usage de faux.

Le décret prévoit qu'une amende peut être prononcée lorsque le ministre chargé de l'Immigration a connaissance d'un procès-verbal ou d'un rapport établi par l'un des agents de contrôle du travail illégal faisant état d'une infraction d'emploi d'étranger non autorisé à travailler.

Ces dispositions sont entrées en vigueur au 1^{er} septembre 2024.

Rappel des règles en matière d'embauche d'un travailleur étranger

Cas général

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

Certains étrangers peuvent être dispensés de cette autorisation en fonction de leur statut ou de la durée de leur mission. Tel est notamment le cas pour les détenteurs :

- d'une carte de résident ou carte de « résident longue durée-UE » ;
- d'une carte de séjour « vie privée et familiale » ;
- d'une carte de séjour « recherche d'emploi ou création d'entreprise » ;
- d'une autorisation provisoire de séjour ou d'un document portant la mention « autorise son titulaire à travailler ».

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 réalisée en ligne : <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/particuliers/#/>

Ressortissants d'un Etat de l'espace économique européen (EEE)

Les ressortissants de l'un des 30 pays de l'EEE (Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Suède) n'ont pas besoin d'autorisation de travail pour exercer une activité salariée en France.

L'employeur qui souhaite embaucher un salarié détenant la nationalité d'un de ces pays doit respecter les formalités d'embauche habituelles.

Lorsque le salarié n'a jamais été immatriculé en France, il doit faire une demande auprès de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

Il en est de même pour les Suisses, Monégasques, Andorrans ou Saint-Marinais, pays avec lesquels la France a conclu des accords bilatéraux.

Dispositions spécifiques pour les ressortissants Algériens

Les Algériens qui souhaitent travailler en France doivent pouvoir justifier d'une autorisation de travail, peu importe la nature du contrat de travail et sa durée.

Toutefois, certains titres de séjour valent automatiquement, dès leur remise, autorisation de travail. Il s'agit du :

- Certificat de résidence scientifique ;
- Certificat de résidence vie privée et familiale ;
- Certificat de résidence de 10 ans.

Ils sont délivrés sans demande préalable d'autorisation de travail auprès de l'administration.

La demande d'autorisation de travail est à la charge de l'employeur.

Disposition spécifique pour les ressortissants Britanniques

Un accord a été signé avec le gouvernement Britannique pour permettre à ses ressortissants de venir travailler en France.

Pour ceux installés en France avant le 31 décembre 2020

Les Britanniques installés en France avant cette date conservent leur droit acquis en tant que citoyen européen. Ils avaient la possibilité de demander un titre de séjour spécifique auprès de la Préfecture.

Pour ceux installés en France après le 1er janvier 2021

Ces personnes ne relèvent pas de l'accord de retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne et ils doivent détenir un titre de séjour pour venir sur le territoire Français.

Pour les séjours de moins de 3 mois, les ressortissants Britanniques n'ont pas besoin de visa, mais ils doivent obtenir une autorisation de travail.

Pour les séjours de plus de 3 mois, ils doivent, avant leur arrivée, faire une demande de titre de séjour. A son arrivée en France, le salarié étranger devra faire valider sa demande de séjour à la Préfecture. Le visa lui permettant de travailler dans l'attente de l'obtention du titre de séjour.

Disposition spécifique pour les réfugiés Ukrainiens

Depuis le 4 mars 2022, les personnes déplacées d'Ukraine peuvent bénéficier d'une protection temporaire en France.

La protection temporaire est un dispositif exceptionnel autorisé par la décision du Conseil de l'Union européenne permettant la délivrance d'une autorisation provisoire de séjour sur le territoire français d'une durée de 6 mois renouvelable dans la limite de 3 ans, portant la mention « bénéficiaire de la protection temporaire et l'autorisation d'exercer une activité professionnelle ».

Si les conditions sont remplies les personnes concernées peuvent obtenir l'autorisation de séjour auprès de leur préfecture ou aux Points « accueil Ukraine ».

Nouvelles dispositions applicables à compter de septembre 2024

Nouvelles conditions de délivrance des autorisations de travail

Le décret renforce les exigences vis-à-vis de l'employeur qui dépose la demande d'autorisation de travail d'un salarié étranger.

Le décret prévoit que les employeurs de salariés étrangers doivent :

- respecter les obligations sociales liées à leur statut ou à leur activité ;
- ne pas avoir fait l'objet de condamnations pénales ou de sanctions administratives pour des infractions relevant du travail illégal, pour des infractions aux règles de santé et de sécurité au travail, pour aide à l'entrée et au séjour irrégulier en France ou pour méconnaissance des règles relatives au détachement temporaire de salariés ; l'administration ne doit pas avoir relevé de manquement grave de leur part en ces matières ;
- ne pas avoir fait l'objet de condamnations pénales ou de sanctions administratives pour des atteintes à la personne humaine, pour faux et usage de faux mentionné et l'administration a relevé des manquements graves de leur part en ces matières ;
- l'employeur et le salarié ainsi que, le cas échéant, le donneur d'ordre, l'entreprise utilisatrice ou l'entreprise d'accueil doivent satisfaire aux conditions réglementaires d'exercice de l'activité considérée, quand de telles conditions sont exigées.

Lorsque la demande concerne un apprenti dont l'employeur est établi à l'étranger, la demande doit être effectuée par l'entreprise d'accueil.

Ces dispositions entrent en vigueur au 1^{er} septembre 2024.

Nouvelle amende administrative en cas d'emploi irrégulier d'un travailleur étranger

La loi immigration a créé une amende administrative prononcée par le ministre chargé de l'immigration à la place de la contribution spéciale et forfaitaire due à l'Office français de l'intégration et de l'immigration qui préexistait.

Quelles sont les infractions concernées ?

L'amende peut être prononcée lorsque le ministre chargé de l'Immigration a connaissance d'un procès-verbal ou d'un rapport établi par l'un des agents de contrôle du travail illégal faisant état d'une infraction d'emploi d'étranger non autorisé à travailler, à savoir :

- l'embauche, la conservation à son service, l'emploi, directement ou indirectement, pour quelque durée que ce soit un étranger non muni d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France ;
- l'engagement ou la conservation à son service d'un étranger dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autres que celles qui sont mentionnées, le cas échéant, sur le titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France ;
- le recours volontaire, directement ou indirectement, aux services d'un employeur d'un étranger non autorisé à travailler.

Quel est le montant de l'amende ?

Cette amende est fixée à 5 000 fois le taux horaire du minimum garanti par travailleur étranger concerné (soit 20 750 € depuis le 1^{er} janvier 2024), avec une majoration possible en cas de récidive dans le maximum de 15 000 fois le minimum garanti.

Elle est en revanche réduite à 2000 fois le taux horaire du minimum garanti (soit 8 300 € depuis le 1^{er} janvier 2024) lorsque l'employeur s'est acquitté spontanément des salaires et indemnités dues au travailleur étranger employé de manière irrégulière dans le délai de 30 jours à compter du constat de l'infraction.

Elle est triplée en cas de récidive soit 15 000 fois le taux horaire du minimum garanti (62 250 € depuis le 1^{er} janvier 2024).

Comment est-elle notifiée ?

Lorsque les procès-verbaux lui sont transmis par les agents de l'inspection du travail, le ministre chargé de l'Immigration informe l'auteur du manquement qu'une amende administrative est susceptible de lui être infligée. L'auteur a 15 jours pour présenter ses observations sur les faits qui lui sont reprochés. A l'expiration du délai de 15 jours, le ministre décide de l'application et du montant de l'amende. La décision doit être motivée et notifiée à l'employeur.

Ces nouvelles dispositions sont applicables aux procédures de sanction engagées pour des faits commis antérieurement au 17 juillet 2024 (date d'entrée en vigueur du décret).

Décret n° 2024-814 du 9 juillet 2024 relatif à l'amende administrative sanctionnant l'emploi de ressortissants étrangers non autorisés à travailler et modifiant les conditions de délivrance des autorisations de travail : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049989852>