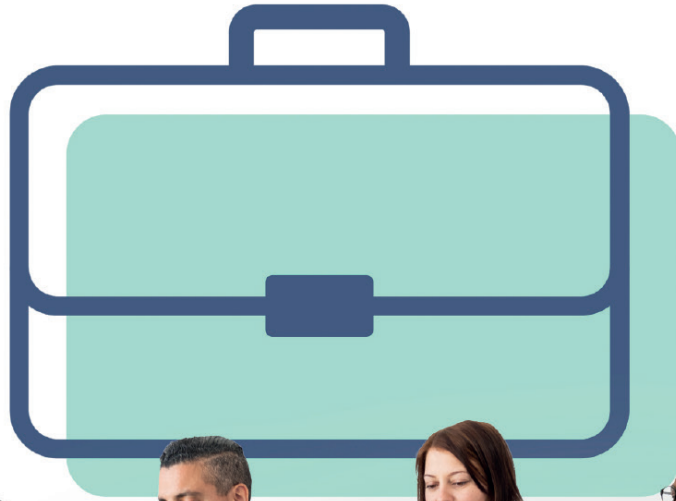


 **Votre cabinet vous alerte !** 



QUELLES RÈGLES POUR L'EMBAUCHE D'UN SALARIÉ ÉTRANGER ?

Le marché du travail est actuellement tendu. Il est très difficile de recruter, de trouver le bon profil. Dans ce contexte il pourrait être tentant d'intégrer un salarié sans effectuer tous les contrôles obligatoires (notamment dans le cadre de l'emploi d'un salarié étranger)...

Mais les conséquences peuvent être lourdes d'autant plus que nous constatons une recrudescence des contrôles de l'Inspection du Travail en matière de travail illégal. En notre qualité de conseil nous souhaitons vous rappeler vos obligations en matière d'emploi d'un salarié étranger et vous accompagner dans ces démarches obligatoires.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR PRÉALABLEMENT À L'EMBAUCHE



1- Vérifier que votre salarié est titulaire d'une carte d'identité justifiant qu'il est ressortissant communautaire, de l'espace économique européen et de la Suisse ou, pour tout ressortissant d'un pays tiers, d'un document valant autorisation de travail en France (titre de séjour ou autorisation de travail)

2- S'il n'est pas ressortissant européen, envoyer l'autorisation de travail à l'administration pour authentification au plus tard 2 jours avant le début du contrat de travail.

Pour les ressortissants britanniques résidant en France avant le 1er janvier 2021 : maintien du droit au séjour et d'accès au travail en application de l'accord de retrait.

Pour les ressortissants britanniques arrivant en France depuis le 1er janvier 2021 : application des règles de droit commun auxquelles sont soumis les ressortissants d'Etat Tiers.

Cas particulier des réfugiés ukrainiens depuis le 2 avril 2022 : les réfugiés ukrainiens détenteurs d'une autorisation provisoire de séjour d'une durée de 6 mois portant la mention « bénéficiaire de la protection temporaire » ouvre droit à l'exercice d'une activité professionnelle en France.

- **À défaut d'autorisation de travail valide, l'embauche est interdite.**
- **Vous ne pourrez alors poursuivre votre projet de recrutement avec cette personne qu'en sollicitant une autorisation de travail auprès de l'administration.**
- **Les demandes d'autorisation de travail s'effectuent désormais en ligne.**
- **Vous ne pourrez procéder à l'embauche qu'une fois cette demande validée.**

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR APRÈS L'EMBAUCHE



Si Vous avez omis de contrôler la nationalité de votre salarié au moment de son embauche et constatez que vous employez un salarié étranger qui ne peut travailler sur le territoire français.

Ou Si

L'autorisation de travail d'un de vos salariés a pris fin et n'est pas renouvelée, vous vous exposez à de lourdes sanctions :

- **des sanctions pénales** : 5 ans de prison et 15 000 € d'amende pour une personne physique, 75 000 € d'amende pour une personne morale, ainsi que des peines complémentaires telles que l'interdiction d'exercer l'activité professionnelle, la fermeture de l'établissement, l'exclusion des marchés publics, etc. ;
- **le remboursement d'aides publiques perçues**, ainsi que le refus de ces aides pendant 5 ans ;
- **le versement d'une contribution à l'OFII de 5 000 fois le minimum garanti**, soit 19 300 € en 2022.

Il est donc indispensable de :

1- Vérifier les dates de validité du document transmis par votre salarié lors de son embauche et lui demander le renouvellement de son autorisation de travail si celle-ci est arrivée à expiration.

2- Rompre le contrat de travail d'un salarié en situation irrégulière

Une question, une procédure à entreprendre : ayez le bon réflexe, contactez-nous !