



NOTICE (cas général)

1 - OBLIGATION DE DÉTENTION D'UNE AUTORISATION DE TRAVAIL

Article L.341-6 du code du travail

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.

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 prévu à l'alinéa précédent.

Dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État, l'employeur est tenu de s'assurer auprès des administrations territorialement compétentes de l'existence du titre autorisant l'étranger à exercer une activité salariée en France, sauf si cet étranger est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par l'Agence nationale pour l'emploi.

2 - FORME DES AUTORISATIONS DE TRAVAIL

Art. R.341-2 - L'autorisation de travail peut être constituée par l'un des documents suivants :

(...) 6° La carte de séjour temporaire portant la mention «salarié», délivrée sur présentation d'un contrat de travail d'une durée égale ou supérieure à douze mois conclu avec un employeur établi en France, en application du 1° de l'article L.313-10 du même code ;

7° La carte de séjour temporaire portant la mention «travailleur temporaire», délivrée sur présentation d'un contrat de travail d'une durée inférieure à douze mois, en application du 1° de l'article L.313-10 du même code ; (...)

12° La carte de séjour «Communauté européenne» portant la mention «toutes activités professionnelles», mentionnée aux articles R.121-16, R.122-1 et R.122-2 du même code ;

13° Une autorisation provisoire de travail, d'une durée maximum de douze mois renouvelables, qui peut être délivrée à l'étranger appelé à exercer chez un employeur déterminé une activité présentant par sa nature ou les circonstances de son exercice un caractère temporaire, ne relevant pas des autres autorisations de travail précitées. Le modèle de cette autorisation de travail est fixé par arrêté du ministre chargé du travail.

3 - CAS DE RECOURS AUX CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE

Art. L.122-1-1

Le contrat de travail ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas d'absence (...);

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral ;

5° Remplacement d'un chef d'exploitation agricole ou d'entreprise tels que définis aux 1° à 4° de l'article L.722-1 du code rural, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint visé à l'article L.722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'entreprise ou de l'exploitation agricole.

Article D.121-1

I. - En application de l'article L.122-2, des contrats à durée déterminée peuvent être conclus lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle aux salariés des catégories ci-après : (...)

c) Étrangers venant en France en vue d'acquies un complément de formation professionnelle.

4 - QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

1) ouvrier non qualifié ;

2) ouvrier qualifié ;

3) employé non qualifié ;

4) employé qualifié ;

5) technicien, agent de maîtrise ;

6) cadre, ingénieur ;

0) non précisée.

5 - LOGEMENT

Il est tenu compte, lorsque l'étranger réside hors de France au moment de la demande et lorsque l'employeur ou l'entreprise d'accueil pourvoient à son hébergement, des dispositions prises par l'employeur pour assurer ou faire assurer, dans des conditions normales, le logement de l'étranger. Il est rappelé que la loi n° 73-548 du 27 juin 1973 impose à toute personne qui affecte un logement à l'hébergement collectif en dehors du cadre familial d'en faire la déclaration au préfet.

6 - VALIDITÉ DES AUTORISATIONS DE TRAVAIL

Art. R.341-2-1 - 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.

Art. R.341-2-2 - Ouvrent droit à toute activité professionnelle salariée :

1° Les autorisations de travail mentionnées aux 1° et 12° de l'article R.341-2 ;

(...) 4° L'autorisation de travail mentionnée au 6° de l'article R.341-2 à partir de son premier renouvellement, pour les étrangers titulaires de la carte de résident de longue durée-CE obtenue dans un autre État membre de l'Union européenne et mentionnée à l'article L.313-4-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;

5° L'autorisation de travail mentionnée au 6° de l'article R.341-2 du présent code, à partir de son deuxième renouvellement (...).

Art. R.341-2-4 - I. les autorisations de travail mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 5°, 10° et 12° de l'article R.341-2 sont valables sur l'ensemble du territoire métropolitain. En fonction de la situation de l'emploi, la validité des autorisations de travail mentionnées aux 6°, 7°, 8°, 9°, 11° et 13° du même article est déterminée pour une, plusieurs ou toutes les zones géographiques du territoire métropolitain. Les autorisations de travail délivrées dans un département d'outre-mer ou à Saint-Pierre-et-Miquelon ne sont valables que dans ce département ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

II. La validité des autorisations de travail mentionnées aux 4°, 7°, 8°, 9° et 13° du même article est également limitée à un ou des employeurs ou entreprises d'accueil déterminés.

7 - REDEVANCE FORFAITAIRE

Art. L.341-7-1

Il reste interdit à tout employeur de se faire rembourser la redevance forfaitaire qu'il a versée à l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations ou les frais de voyage qu'il a réglés pour la venue d'un travailleur étranger en France ainsi que d'opérer sur le salaire de celui-ci des retenues, sous quelque dénomination que ce soit, à l'occasion de son engagement.

8 - RÉMUNÉRATION

Conformément à l'article R.341-4-1 du code du travail, les conditions d'emploi et de rémunération offertes à l'étranger doivent être comparables à celles des salariés occupant un emploi de même nature dans l'entreprise, ou à défaut dans la même branche professionnelle.

Par ailleurs, pour tout emploi d'une durée supérieure à un mois, le salaire proposé à l'étranger doit être au moins équivalent au montant mensuel du salaire minimum de croissance correspondant à un emploi à temps plein, même en cas d'emploi à temps partiel.

9 - SANCTIONS

Article 441-2 du code pénal

Le faux commis dans un document délivré par une administration publique aux fins de constater un droit, une identité ou une qualité ou d'accorder une autorisation est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75000 euros d'amende.

L'usage du faux mentionné à l'alinéa précédent est puni des mêmes peines. (...)

Article L.364-2 du code du travail

Sans préjudice des peines résultant de l'application d'autres lois, le fait de se rendre coupable de fraude ou de fausse déclaration pour obtenir, faire obtenir ou tenter de faire obtenir à un étranger le titre visé à l'article L.341-6 est puni d'un an d'emprisonnement et de 3000 euros d'amende.

Article L.364-3 du code du travail

Toute infraction aux dispositions du premier alinéa de l'article L.341-6 est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende.

Ces peines sont portées à dix ans d'emprisonnement et à 100.000 euros d'amende lorsque l'infraction est commise en bande organisée.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a d'étrangers concernés.

Article L.341-7 du code du travail

Sans préjudice des poursuites judiciaires qui pourront être intentées à son encontre, l'employeur qui aura occupé un travailleur étranger en violation des dispositions de l'article L.341-6, premier alinéa, sera tenu d'acquitter une contribution spéciale au bénéfice de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations. Le montant de cette contribution spéciale ne saurait être inférieur à 500 fois le taux horaire du minimum garanti prévu à l'article L.141-8 et, en cas de réitération, à 5000 fois de même taux.

Un décret en Conseil d'État fixera les modalités d'application du présent article.

Article L.626-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

Sans préjudice des poursuites judiciaires qui pourront être engagées à son encontre et de la contribution spéciale au bénéfice de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations prévue à l'article L.341-7 du code du travail, l'employeur qui aura occupé un travailleur étranger en situation de séjour irrégulier acquittera une contribution forfaitaire représentative des frais de réacheminement de l'étranger dans son pays d'origine.

Le montant total des sanctions pécuniaires pour l'emploi d'un étranger en situation de séjour irrégulier ne peut excéder le montant des sanctions pénales prévues par les deux premiers alinéas de l'article L.364-3 et par l'article L.364-10 du code du travail ou, si l'employeur entre dans le champ d'application de ces articles, le montant des sanctions pénales prévues par le chapitre II du présent titre.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'État.

10 - CONTENTIEUX

Toute réclamation relative à l'exécution du présent contrat doit être immédiatement signalée à l'Inspecteur du travail compétent pour le lieu d'emploi.

11 - SÉCURITÉ SOCIALE

Le travailleur étranger qui travaille en France bénéficie de la législation de la sécurité sociale dans les conditions prévues par cette législation. L'employeur est tenu de faire immatriculer le travailleur dès son arrivée, à l'organisme de protection sociale compétent (caisse primaire d'assurance maladie de son lieu d'emploi, caisse de la mutualité sociale agricole,...) sous peine de sanctions et éventuellement de dommages-intérêts.