



**Recruter un salarié à l'étranger en 2021 : la procédure
d'introduction**

Une entreprise française souhaitant recruter un salarié à l'étranger doit suivre la procédure dite « d'introduction ».

Cependant, les démarches à suivre ne seront pas les mêmes en fonction du pays d'origine du salarié mais également de la nature du titre de séjour sollicité.

Attention, l'employeur ne peut pas obtenir une autorisation de travail pour une 1^{re} demande pour les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

Ces procédures ne concernent que les ressortissants des États tiers non-membres de l'Union Européenne ou de l'Espace Économique Européen)

Premier cas : La procédure d'introduction « classique » visant à l'obtention d'un titre de séjour « salarié » ou « travailleur temporaire ».

➤ **Recruter un salarié à l'étranger en 2021 : la procédure d'introduction**

La procédure d'introduction se déroule en plusieurs étapes, et fait intervenir principalement 3 acteurs :

- les plateformes interrégionales des préfectures,
- l'OFII,
- et, le consulat de France dans le pays d'origine du salarié.

Ce dispositif vise à l'obtention d'un titre de séjour spécialement conçu pour l'exercice d'une activité salariée.

Le titre délivré portera une mention différente en fonction de la nature du contrat de travail de l'étranger présente lors de sa demande :

- le titre de séjour « salarié » sera délivré lorsque le contrat de travail ou la promesse d'embauche dont bénéficie le salarié est un CDI,
- le titre de séjour « travailleur temporaire » sera délivré dans les cas où le contrat de travail en cause est un CDD.

Dans ce cas de figure, la durée du titre de séjour sera identique à la durée du contrat de travail, mais ne pourra pas dépasser un an lors de la première délivrance.

Il convient de noter que ces deux titres sont délivrés pour l'exercice d'une activité salariée déterminée, ce qui exclut en théorie le changement d'employeur durant la première année de validité de la carte.

De plus, ces titres de séjour peuvent contenir des restrictions explicites d'activité ou de région.

La différence entre les deux tient principalement au fait que le statut du bénéficiaire du titre « travailleur temporaire » est beaucoup plus incertain que celui du titulaire du titre « salarié ».

Notamment, le titulaire d'un CDD dont le contrat aurait été rompu par l'employeur avant son terme, ne bénéficie pas de l'avantage que possèdent les titulaires d'un CDI, à savoir la possibilité d'obtenir la prorogation de leur titre de séjour le temps de trouver un autre emploi.

Le travailleur temporaire qui perd son emploi, va donc perdre également son droit au séjour.

➤ **La procédure pour recruter un salarié à l'étranger**

La procédure doit être conduite par l'employeur :

- **1^{ère} étape** : Publication d'une offre d'emploi auprès de Pôle Emploi ou un autre organisme de placement.

Cette offre d'emploi devra faire l'objet d'une publication pendant 30 jours.

Une fois ce délai passé, l'organisme devra délivrer à l'employeur une attestation constatant l'impossibilité pour celui-ci de recruter la personne recherchée en France.

Il convient de rassembler tous les CV et lettres de motivations reçus relativement à l'offre d'emploi.

Cependant, cette publication n'est pas nécessaire si l'emploi proposé figure sur la liste des métiers caractérisés par une difficulté d'emploi, annexée à l'arrêté du 18 janvier 2008.

- **2^{ème} étape** : Dépôt en ligne d'une demande d'autorisation de travail.

Depuis le 6 avril 2021 et l'intervention de la réforme de l'immigration professionnelle, la demande d'autorisation de travail est déposée par l'employeur sur la plateforme dématérialisée traitée par les préfetures et n'ont plus par la Direccte.

Le dossier de demande sera composé de la façon suivante :

- le formulaire de demande d'une autorisation de travail,
- le projet de contrat de travail ou une promesse d'embauche,
- la preuve de recherches d'un candidat déjà présent sur le marché du travail ; (il s'agit de l'attestation délivrée par Pôle Emploi de recherches infructueuses de candidats OU de l'offre d'emploi et suivi des mises en relation entre l'employeur et entre les candidats demandeurs d'emploi »),

- l'extrait K-bis de l'entreprise,
- le bordereau de versement des cotisations et contributions sociales y compris les congés payés,
- une lettre de motivation de la part de l'employeur explicitant les raisons pour lesquelles il souhaite embaucher précisément cet étranger. Il convient de faire ressortir à ce stade l'adéquation entre l'emploi proposé et les qualifications du salarié concerné par la procédure,
- document de voyage du salarié,
- les justificatifs de la qualification et de l'expérience du salarié concerné par la procédure au regard de l'emploi proposé.

Il s'agira notamment de fournir :

- un CV détaillé et rédigé en français, faisant état des compétences et d'une certaine expérience de l'étranger dans le domaine concerné par le recrutement,
- les diplômes obtenus par le salarié, en lien avec l'emploi proposé,
- une lettre de motivation du salarié explicitant les raisons pour lesquelles il souhaite venir exercer en France l'activité salariée proposée.

Il s'agit d'une liste indicative.

Par conséquent, l'administration pourra vous demander des pièces supplémentaires en cours de procédure.

Pour information, le délai moyen de traitement d'une demande d'autorisation de travail est de trois à quatre mois.

Cependant, en région parisienne la procédure est généralement plus longue.

- **3^{ème} étape** : En cas de réponse favorable à la demande d'autorisation de travail, le dossier est transmis à l'OFII, qui se chargera d'en aviser le consulat de France du pays d'origine du futur salarié en vue de la délivrance au futur salarié d'un visa long séjour.

Le visa délivré à l'issue de cette procédure portera le nom de « visa long séjour valant titre de séjour ».

Ce qui signifie qu'à son arrivée en France, l'étranger n'aura pas besoin de solliciter un titre de séjour pendant la première année.

Attention, le futur salarié aura cependant 2 obligations à accomplir, dans les 3 mois suivant son arrivée en France :

- valider son titre de séjour (cette procédure s'effectue sur internet),
- effectuer une visite médicale à laquelle il sera convié par l'OFII.

➤ **Les taxes dues par l'employeur**

L'employeur qui recrute un travailleur étranger pour une durée de plus de 3 mois et de moins de 12 mois doit payer une taxe à OFII.

Le montant de cette taxe varie selon le salaire versé :

- 74 € pour un salaire inférieur ou égal au Smic,
- 210 € pour un salaire supérieur au Smic et inférieur ou égal à une fois et demie le Smic,
- 300 € lorsque le salaire est supérieur à une fois et demie le Smic,
- 72 € dans le cas où le recrutement est effectué dans le cadre d'un accord bilatéral d'échanges de jeunes professionnels.

L'employeur doit payer la taxe dans les 3 mois suivants la délivrance des documents exigés lors de la première entrée en France du travailleur et de l'autorisation de travail de la 1^{re} admission au séjour en qualité de salarié.

Pour les contrats de plus de 12 mois, l'employeur doit également verser à l'OFII une taxe de 55 % d'un mois de salaire brut dans la limite de 2,5 SMIC.

Les voies de recours en cas de refus de l'autorisation de travail

En cas de refus de délivrance d'une autorisation de travail par la Direccte, il est possible d'effectuer 3 types de recours :

- un recours gracieux adressé à la Direccte,
- un recours hiérarchique adressé au ministre de l'Intérieur,
- un recours contentieux en saisissant le juge administratif compétent.

Un tel refus pourra notamment intervenir sur le fondement de la « situation de l'emploi », si l'administration estime que le niveau de chômage est trop important dans la profession concernée par l'autorisation de travail.