Embaucher un travailleur étranger

Les conditions à se poser avant l'embauche d'un salarié de nationalité étrangère :

- **Le futur salarié doit-il disposer d'une autorisation de travail ?**

- Dispense d'autorisation de travail pour certains ressortissants (UE, Norvège, Liechtenstein, Islande, Suisse, Andorre, Monaco, Saint Marin), tout étranger venant exercer une activité salariée pour trois mois maximum dans certains domaines (exemple : colloques, mannequinat, enseignement) et les salariés travaillant de façon régulière et habituelle pour un employeur établi sur le territoire de l'UE, l'EEE ou en Suisse.

- Nécessité d'une autorisation de travail pour les autres étrangers (N.B. : les britanniques relèvent de cette catégorie).

- **Si oui, le salarié a-t-il fourni à l'employeur un document valable ?**

L'employeur vérifie à l'autorisation que le futur salarié est bien titulaire d'un titre de séjour valide valant autorisation de travail (sauf si l'étranger est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi de POLE EMPLOI).

Pour cela, il sollicite le Préfet du lieu d'embauche au moins deux jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche en adressant une copie du document produit par l'étranger par lettre recommandée avec AR ou courrier électronique.

En l'absence de réponse, l'obligation de l'employeur est considérée comme remplie.

Le type et le n° de l'autorisation de travail doivent figurer sur le registre unique du personnel.

- **Si le salarié n'est pas en possession d'un document valable, que doit faire l'employeur ?**

Le futur employeur demande l'autorisation de travail sur https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/particuliers/#/

En cas de délivrance d'autorisation, l'employeur peut embaucher le salarié et doit régler la taxe à l'Ofii dont le montant dépend de la durée du contrat et de la rémunération du salarié.