

L'emploi irrégulier de travailleurs étrangers et le trafic de main d'oeuvre étrangère sont interdits par la loi. Ces délits sont passibles de lourdes sanctions : sanctions pénales, sanctions administratives, recouvrement de contributions.

Les sanctions pénales

Pour une personne physique :

L'infraction est un délit puni d'une peine de 5 ans à 10 ans d'emprisonnement et de 15 000 € à 100 000 € d'amende, selon la nature de l'infraction (Art. L. 8256-2 du code du travail).

Pour une personne morale :

L'infraction est un délit puni d'une amende pouvant aller jusqu'à 75 000 € et d'une **peine complémentaire de fermeture provisoire d'établissement** (Art. 131-39 du code pénal).

Les sanctions administratives

L'employeur qui aura embauché un travailleur étranger sans titre de travail est tenu d'acquitter pour chaque travailleur, une **contribution spéciale** (Art. L. 8253-1 et R. 8253-2 du code du travail) et, une **contribution forfaitaire représentative des frais de ré-acheminement de l'étranger dans son pays d'origine** (Art. L. 626-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile). Ces deux contributions sont déterminées par l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII).

Le recouvrement de prestations indues

En cas d'accident du travail, la MSA recouvre auprès de l'employeur **l'indu correspondant à la totalité des dépenses engagées pour le salarié employé sans titre de travail.**

Bonnes pratiques

* Les formalités d'embauche d'un salarié étranger :

Si vous embauchez du personnel étranger, il est **indispensable de s'assurer que le salarié a bien le droit de travailler.**

Vous devez vérifier qu'il est en situation régulière au regard de la législation sur les titres de séjour et de travail des étrangers en France, en transmettant les justificatifs à la Préfecture.

Gard :
pref-employeurs-etrangers@gard.gouv.fr

Hérault :
pref-employeurs-etrangers@herault.gouv.fr

Lozère :
pref-employeurs-etrangers@lozere.gouv.fr

N'hésitez pas contacter votre MSA
www.msalanguedoc.fr



vous guider

L'embauche de travailleurs étrangers



Copyright Teo Lannié / CCMISA Département Image



Copyright Sylvain Cambon / CCMSA Département Image

Si vous embauchez du personnel étranger, assurez-vous que le salarié a bien le droit de travailler.

Nul ne peut directement ou indirectement embaucher, conserver à son service ou employer un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France.

En cas d'infraction ou de travail dissimulé, vous vous exposez à de sévères sanctions pénales, civiles ou administratives, qui peuvent mettre votre activité en péril.

En tant qu'employeur, vous devez vérifier que la personne que vous souhaitez embaucher est en possession d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France et vous assurer auprès de l'administration compétente de la validité de ce document.

Les formalités d'embauche

✚ Vérifier le titre auprès de la Préfecture

Avant de recruter un salarié de nationalité étrangère (cas de figure 2*), tout employeur est tenu de vérifier au moins 2 jours avant l'embauche si cette personne est autorisée à travailler en France, en s'assurant de la validité du titre de travail auprès de la préfecture (article L5221-8 du code du travail).

Les employeurs doivent ainsi adresser leurs demandes au Service des étrangers de leur préfecture (adresses au dos).

A défaut de réponse dans le délai de 48h, l'obligation de vérification est réputée accomplie. L'employeur doit conserver une trace de ses demandes.

Exception : cette obligation ne s'applique pas lorsque la personne étrangère est inscrite comme demandeur d'emploi auprès de Pôle Emploi et qu'elle en fournit le justificatif à l'employeur.

Mise en garde !

Les titres délivrés par les autres pays de l'UE n'autorisent pas l'employeur à embaucher sans vérification préalable.

✚ Déclarer l'embauche auprès de la MSA

La déclaration d'embauche est une garantie de sécurité pour vous et pour le salarié employé. Les risques encourus en cas de non déclaration ou de non vérification, d'oublis ou d'erreurs sont importants et peuvent engager votre responsabilité.

Ces déclarations peuvent être effectuées en ligne depuis «Mon espace privé MSA».

 Mon espace privé

> Se connecter

> S'inscrire

Quelle que soit la nationalité du salarié, vous devez effectuer une déclaration préalable à l'embauche avec la DPAE ou le TESA (Titre emploi simplifié agricole).

Lors de l'envoi de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE), vous devez transmettre à la MSA les justificatifs, autorisant le ressortissant étranger à travailler en France.

Les justificatifs d'embauche

✚ Identité du salarié

Pour toute embauche d'un salarié né à l'étranger, vous devez vous assurer de sa bonne identification à l'appui des justificatifs d'identité en sa possession (carte d'identité, passeport, titre de séjour) puis transmettre une copie de ces documents à la MSA.

✚ Autorisation de travailler en France

. Cas de figure 1

Les ressortissants des pays de l'Union Européenne (hors Croatie), de l'Espace Economique Européen (EEE), de la Suisse, Monaco et Saint Marin n'ont pas à justifier d'un titre les autorisant à travailler en France comme salarié.

Pays concernés : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République Tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède, Islande, Liechtenstein, Norvège, Suisse, Monaco, Saint Marin.

. Cas de figure 2

Les ressortissants des pays étrangers (hors UE et EEE) et de Croatie doivent obligatoirement avoir une autorisation de travail. Elle peut être constituée par l'un des documents mentionnés à l'article R. 5221-3 du code de travail.

Le titre requis peut être, par exemple :

- La carte de résident,
- La carte de séjour temporaire «salarié»,
- La carte de séjour temporaire «travailleur saisonnier»,
- La carte de séjour temporaire «carte bleue européenne»,
- Une autorisation provisoire de travail.