Image not found or type unknown

Introduction d'un salarié étranger en France

publié le **15/12/2017**, vu **5254 fois**, Auteur : Gillioen Alexandre

L'introduction d'un salarié étranger en France est une procédure qui permet à un étranger d'obtenir un visa et un titre de séjour.

Je vais détailler les étapes qui doivent permettre à une société ou entreprise l'introduction d'un salarié étranger. Il est nécessaire de comprendre que ces étapes se déroulent de manière successive et que si jamais l'une d'entre elle n'est pas respectée, c'est toute la procédure qui peut s'écrouler et donc résulter dans une perte de temps et d'énergie substantielle.

Comme tout en droit de l'immigration et des étrangers, interlocuteur de la personne morale ou physique sera le représentant de l'État dans le département donc la Préfecture. Néanmoins, le pouvoir d'apprécier juridiquement le bien-fondé d'une demande a été transféré à un organe créé en 2009 : la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (en abrégé DIRECCTE). Une DIRECCTE est rattachée à chaque préfecture de département. Au sein de cette dernière, existe un service dédié : le service de la main d'œuvre étrangère ou SMOE.

Première étape qui est fondamentale et pour laquelle il sera très difficile de revenir en arrière après le dépôt du dossier : identification d'une difficulté de recrutement. En effet, le marché de l'emploi étant ce qu'il est actuellement, avoir recours à un salarié étranger n'est pas souhaité par les pouvoirs publics et ce depuis plusieurs décennies voir donc même dans les années 90 et 2000. Les clichés (ridicules) qui voudraient que les étrangers « volent » le travail des français ont la vie dure. Dés lors tout employeur (entreprise mais également particulier qui voudrai recruter un salarié étranger) devra justifier sa démarche en exposant qu'il existe une difficulté de recrutement.

Mais qu'est-ce qu'une difficulté de recrutement ? Il s'agit de démontrer qu'à un instant t aucun candidat n'est disponible pour le poste sollicité par l'entreprise. Il existe une exception pour certains métiers dans lesquelles cela n'est pas nécessaire : il s'agit de la catégorie des métiers dit en tension. Ils ne sont pas les mêmes en fonction des régions. A titre d'exemple dans la région Rhône-Alpes Auvergne, les postes de géomètre, chef de chantier du BTP ou attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières sont en tension. Un arrêté du 18/1/2008 fixe la liste de ces métiers. Une mise à jour de cet arrêté serait bienvenue.

Ensuite, la seconde étape est que le candidat dont le profil a été choisi et sélectionne soit adéquat. La DIRECCTE fera une analyse de cette adéquation entre le profil (expérience et diplômes) et le poste prévu dans le cadre de la demande d'introduction d'un salarié étranger en France. La logique est simple mais doit être respectée. Il n'est pas envisageable de recruter une personne qui n'aurait aucune année d'expérience pour un poste à responsabilité.

La troisième étape consiste pour l'employeur à fournir à la DIRECCTE les éléments qui vont lui permettre d'identifier la société (extrait K-bis, statuts) et de s'assurer qu'elle respecte les règles relatives au droit du travail et de la protection sociale. L'objectif étant d'éviter l'introduction d'un salarié étranger par une société qui serait dans une situation économique ou judiciaire périlleuse.

Si l'analyse est concluante, la DIRECCTE informe la société qu'elle va délivrer à l'intéressé (le salarié étranger) une autorisation de travail pour la durée prévue par le contrat de travail. A ce stade, la partie la plus difficile a été réalisée et il ne reste plus que des formalités administratives même si en fonction du pays où réside l'étranger, elles peuvent s'avérer plus compliquées.

Dernière étape, le dossier est transmis par la DIRECCTE à l'OFII qui délivre à l'employeur une attestation comme quoi son salarié a été admis à venir en France pour exercer son emploi. Celle-ci est enfin transmise au consulat ou à l'ambassade du pays de résidence pour obtention du visa qui permet à l'étranger de résider en France pendant sa première année.

L'ensemble de cette procédure étant relativement long et compliqué, il peut être utile d'avoir recours à un conseil juridique pour éviter des erreurs et simplifier la vie du dirigeant d'entreprise.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés