



CABINET ROSTAING

LES EXPERTS-COMPTABLES VOUS INFORMENT
Mars 2018



EMPLOI DE SALARIÉS ÉTRANGERS : OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Il est interdit d'employer, directement ou indirectement, un étranger non muni d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France. Le manquement à cette règle emporte de lourdes sanctions pour l'employeur.

■ SALARIÉS CONCERNÉS PAR L'AUTORISATION DE TRAVAIL

En principe, les personnes ressortissantes d'un État tiers à l'Union européenne (UE), l'espace économique européen (EEE) ou la Suisse doivent être titulaires d'un document valant autorisation de travail pour exercer une activité salariée en France. Il existe toutefois des exceptions.

■ OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

À ce titre, l'employeur doit vérifier la nationalité des salariés qu'il embauche et s'il s'agit d'une personne non européenne, demander son autorisation de travail et l'envoyer à l'administration pour vérification 2 jours avant le début du contrat de travail. À défaut d'autorisation de travail valide, l'embauche est interdite.

L'employeur ne peut pas non plus continuer à employer un salarié dont l'autorisation de travail a pris fin et n'est pas renouvelée. Dans ce cas, il est tenu de rompre le contrat de travail.

■ SANCTIONS ENCOURUES PAR L'EMPLOYEUR

L'employeur qui emploie un salarié étranger sans autorisation de travail s'expose à de lourdes sanctions :

- des sanctions pénales : 5 ans de prison et 15 000 € d'amende par salarié concerné, cette sanction étant multipliée par 5 pour une personne morale, ainsi que des peines complémentaires telles que l'interdiction d'exercer l'activité professionnelle, la fermeture de l'établissement, l'exclusion des marchés publics, etc.) ;
- le remboursement d'aides publiques perçues, ainsi que le refus de ces aides pendant 5 ans ;
- le versement d'une contribution à l'OFII de 5 000 fois le minimum garanti, soit 17 850 € en 2018.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité forfaitaire de 3 mois de salaire si elle s'avère plus favorable que le versement des indemnités légales.

L'emploi d'un salarié étranger emporte des obligations impératives pour l'employeur qui doivent être respectées sous peine de lourdes sanctions. Pour les éviter, il est nécessaire d'opérer certaines vérifications. Votre expert-comptable peut vous accompagner dans ces démarches.