

**UNE FOIS TOUT EN ORDRE, JE M'ASSURE DE REMPLIR
TOUTES MES OBLIGATIONS.**

1. Je procède aux **formalités d'embauche habituelles**.
2. J'inscris le salarié sur le **Registre Unique du personnel** de l'entreprise.
3. J'organise la **visite médicale d'embauche** permettant de vérifier l'aptitude au poste de travail proposé. Cette visite est différente de la visite médicale de l'Ofii qui a un objet sanitaire.
4. Si le salarié n'a jamais été immatriculé en France, je fais une **demande d'immatriculation auprès de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ou de la Mutualité sociale agricole (MSA)** pour un salarié agricole.
5. A la demande du salarié, je transmets une **traduction du contrat de travail** dans la langue de ce dernier. En cas de discordance entre les deux textes, seul le texte rédigé dans la langue du salarié étranger peut être invoqué contre ce dernier mais la version française reste opposable à l'employeur.
6. **En cas d'hébergement collectif**, l'employeur doit procéder à une déclaration annuelle à la préfecture et à l'inspection du travail. Par hébergement collectif, il faut notamment entendre les installations de chantiers ou les installations temporaires.
7. Je m'assure du **respect des mentions figurant sur l'autorisation de travail** (catégorie professionnelle, profession et zone géographique mentionnées sur le titre autorisant à travailler).

Pour aller plus loin ?



Vous pouvez contacter

le service de renseignements en droit du travail :

* par téléphone en composant

le **0 806 000 126**, puis taper 20#

* en visio ou dans nos locaux **sur rendez-vous**

Vous pouvez être aidé dans vos démarches
par le **Centre de Contact Citoyen (CCC)** au

0 806 001 620

Les conditions d'octroi ou de refus d'autorisation de travail et titre de séjour relèvent de la stricte compétence et appréciations des services préfectoraux. Les informations données dans le cadre de ce document ne leur sont pas opposables.

**JE SOUHAITE EMBAUCHER UN SALARIÉ DE
NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE :**

QUELLES SONT LES RÈGLES?



CAS N°1

Le futur salarié est ressortissant de l'un des États membres de l'Union Européenne, ou de Monaco, de la Principauté d'Andorre, de Saint-Marin, de Norvège, du Liechtenstein, d'Islande, ou de la Confédération suisse

ET/OU

le contrat de travail prévoit une durée inférieure ou égale à 3 mois dans un domaine énoncé [ICI](#) (art. D5221-2-1 du code du travail)

Aucune démarche particulière n'est à engager.

Je peux procéder aux formalités habituelles d'embauche.

JE SOUHAITE EMBAUCHER UN SALARIÉ DE NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE : QUELLES SONT LES RÈGLES?

CAS N°2

Le futur salarié réside déjà en France et ne relève pas du cas n°1.

Je vérifie que la personne est en situation régulière sur le territoire au regard du séjour en saisissant la préfecture par courriel **au moins 2 jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche.**

* en 2A :

pref-employeurs-etrangers@corse-du-sud.gouv.fr

* en 2B :

pref-employeurs-etrangers@haute-corse.gouv.fr

A défaut de réponse sous 2 jours ouvrables, l'obligation visée ci-dessus est réputée accomplie.

Si tout est conforme, je peux procéder aux formalités habituelles d'embauche

L'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives sociales liées à son activité et ne pas avoir fait l'objet de condamnation pénale ou administrative pour travail illégal, ou en matière de santé et sécurité au travail.

CAS N°3

Le futur salarié ne réside pas en France et ne relève pas du cas n°1

Je demande une autorisation de travail sur [la plateforme en ligne dédiée.](#)

Une fois l'autorisation obtenue, j'informe le futur salarié. Ce dernier pourra alors **demander un visa** depuis son pays d'origine si nécessaire.

A l'obtention de son visa, il pourra se rendre sur le territoire français où il effectuera sa demande de titre de séjour **dès le 1er mois** suivant son arrivée.

Si tout est conforme, je peux procéder aux formalités habituelles d'embauche dès l'arrivée sur le territoire du salarié.

*Pour recevoir une autorisation de travail, l'emploi proposé doit figurer sur la liste des métiers en tension établie par [arrêté du 1er avril 2021](#) et renouvelée une fois par an **OU** faire l'objet d'une offre publiée pendant au moins 3 semaines auprès du service public de l'emploi et n'ayant pu être satisfaite par aucune candidature.*