

IMMIGRATION PROFESSIONNELLE

LES CONTROLES ET DEMARCHES A EFFECTUER EN CAS D'EMBAUCHE D'UN RESSORTISSANT ETRANGER

- **Si le candidat est ressortissant européen, de l'EEE, de la Suisse :**

Aucune autorisation de travail n'est nécessaire ; il faut toutefois **vérifier la réalité de la nationalité invoquée, en demandant la production d'un document officiel original en cours de validité et en en gardant copie.**

A noter : les ressortissants des pays de l'UE en période transitoire doivent détenir une autorisation de travail.

- **Si le candidat est ressortissant de pays tiers :**

Vous avez l'obligation de contrôler la situation du salarié au regard du droit au séjour ET du droit au travail.

En ce qui concerne le **séjour** :

- vérifier la réalité de la nationalité invoquée, en demandant la production d'un document officiel original en cours de validité, et en garder une copie.
- demander au candidat une copie recto/verso de son titre de séjour et/ou documents provisoires (exemple : attestation de prolongation d'instruction, récépissé), en cours de validité
- vérifier les dates de validité du titre / document provisoire

Une vérification d'authenticité du titre de séjour/document provisoire doit être effectuée par l'employeur (Attention : cette démarche se cumule avec la demande d'autorisation de travail, et ne s'y substitue pas) ; elle s'accomplit :

FICHES PRATIQUES

Pôle Affaires Sociales et Juridiques

IMMIGRATION PROFESSIONNELLE

EMBAUCHE D'UN RESSORTISSANT ETRANGER

- par principe par saisine du Préfet du département dans lequel l'établissement employeur a son siège ([art R5221-41 du code du travail](#)). La demande est adressée au Préfet au moins 2 jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche.
- par exception, dans 3 départements, dont l'[Isère](#), par dépôt d'une demande d'authentification sur le site [« démarches simplifiées.fr »](#), au moins 2 jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche.

Les vérifications d'authenticité s'effectuent lors de l'embauche, mais aussi tout au long du contrat de travail : chaque titre de séjour, et chaque document provisoire doit y être soumis.

En ce qui concerne le **travail** :

Par principe, **tout nouveau contrat de travail doit faire l'objet d'une demande d'autorisation de travail** ([article R5221-1 du code du travail](#)). La demande doit être effectuée par l'employeur, et obtenue avant le commencement du contrat de travail. Il existe des cas de dispense ; chaque dossier devant être apprécié individuellement, consultez votre Juriste Réfèrent en cas de doute.

La demande d'autorisation de travail s'effectue sur le [site de l'ANEF](#). Selon le cas, les démarches peuvent prendre de quelques semaines à plusieurs mois ; l'Administration garde la possibilité de refuser la demande d'autorisation. Il est donc fortement préconisé de conditionner l'embauche à l'authenticité des titres fournis, et à l'obtention de l'autorisation de travail adéquate.

Il ne peut être procédé à aucun commencement d'exécution d'un contrat de travail sans l'autorisation de travail ad hoc.

A noter :

Il est interdit d'embaucher, mais aussi de conserver à son service un ressortissant étranger non muni du titre l'autorisant à exercer l'emploi concerné.

S'il appartient à l'employeur d'obtenir l'autorisation de travail au moment de l'embauche, il est également de son ressort de s'assurer, tout au long du contrat, et en cas de changement de poste ou de statut (ex : apprenti à salarié de droit commun), que l'autorisation de travail est bien en cours de validité, et qu'elle correspond bien au poste occupé.