

# Autorisation de travail d'un étranger salarié en France

L'étranger qui souhaite entrer en France pour travailler doit avoir une autorisation de séjour et une autorisation de travail. **L'autorisation de séjour** peut prendre la forme soit d'un visa, d'un récépissé, d'une attestation de prolongation d'instruction, d'une attestation de décision favorable, d'une attestation de demandeur d'asile ou d'un titre de séjour. Attention tous ces documents peuvent ou non autoriser à travailler, sans avoir à solliciter une autorisation de travail distincte. Lorsqu'ils autorisent leurs détenteurs à travailler, cela est le plus souvent mentionné sur le document.

Il revient au futur employeur d'effectuer la demande dématérialisée des autorisations de travail, distinctes des titres de séjour, sur le site <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr>

L'employeur doit solliciter une **autorisation de travail** uniquement quand l'étranger détient ou souhaite obtenir un titre de séjour salarié, travailleur temporaire, travailleur saisonnier ou étudiant si travail supérieur à 60 % du temps légal. Des sanctions sont prévues en cas d'emploi d'un salarié sans autorisation.

Les ressortissants de l'Union européenne et ceux des pays « assimilés » au régime de l'UE de l'espace économique européen plus la Suisse, Andorre et Monaco ont le droit de travailler en France, sans avoir à solliciter une autorisation de travail.

L'examen des demandes d'autorisations de travail est centré sur l'opposabilité de la situation de l'emploi, le niveau de rémunération et le respect par l'entreprise de ses obligations légales.

## Deux situations principales :

### **A – Si un employeur souhaite embaucher un étranger résidant à l'étranger :**

Pour faire embaucher un étranger ne résidant pas en France, l'employeur devra dans un premier temps déposer une demande d'autorisation de travail sur le site <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr>

Une fois que l'employeur dispose de l'autorisation de travail, l'étranger concerné peut alors déposer une demande de visa auprès du consulat de France de son pays afin d'obtenir le droit de séjourner en France.

### **B – Si un employeur souhaite embaucher un étranger résidant en France**

Là aussi, deux conditions sont requises.

**B1 - Un employeur ne peut embaucher qu'un étranger en situation régulière** au regard du droit au séjour. La possession d'une carte de séjour temporaire (CST), d'une carte de séjour pluriannuelle (CSP) ou d'une carte de résident (CR) par un étranger résidant sur le territoire métropolitain lui confère le droit d'exercer une activité professionnelle, sous réserve des exceptions prévues à l'article L. 414-11 du CESEDA ( CST visiteur, CST retraité, CST stagiaire, CST stagiaire ICT).

Pour s'assurer que l'intéressé est bien autorisé à travailler, l'employeur qui souhaite embaucher un étranger résidant en Vendée et détenteur d'un titre de séjour est invité à adresser un courriel auprès de la préfecture sur la boîte : [pref-employeurs-etrangers@vendee.gouv.fr](mailto:pref-employeurs-etrangers@vendee.gouv.fr)

La durée minimale d'un titre de séjour étant de 6 mois, cela implique que l'employeur doit être en mesure de fournir un CDD d'au moins 6 mois pour que l'étranger puisse prétendre à un titre de séjour travailleur temporaire de six mois.

**B2 – L'étranger doit disposer d'une autorisation de travail** pour tout nouveau contrat, lorsqu'il détient ou souhaite obtenir une carte salarié, travailleur temporaire, travailleur saisonnier ou travailler au-delà de 60% s'il est étudiant. La demande d'autorisation de travail est à effectuer par l'employeur sur le site <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr>

**Par exception, les titulaires d'un titre de séjour salarié ou travailleur temporaire n'ont pas à obtenir une autorisation de travail quand ils sont embauchés par une entreprise d'intérim pour un contrat inférieur à 3 mois.**

### **Cas particulier des demandeurs d'asile détenteurs d'une attestation de demandeur d'asile (ADA)**

L'accès au marché du travail peut être autorisé au demandeur d'asile lorsque l'OFPRA, pour des raisons qui ne sont pas imputables au demandeur, n'a pas statué sur la demande d'asile dans un délai de six mois à compter de l'introduction de la demande.

L'employeur doit solliciter une autorisation temporaire de travail sur le site <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr>. La durée de l'autorisation de travail sera calée sur la durée de validité de l'attestation de demandeur d'asile (ADA). À l'expiration de l'autorisation de travail, l'employeur doit déposer une nouvelle demande si l'étranger est toujours demandeur d'asile et bénéficie d'un renouvellement de son ADA.

Le demandeur d'asile n'étant autorisé à travailler qu'à titre provisoire durant l'instruction de sa demande, l'employeur ne peut pas lui proposer de signer un CDI.

### **A savoir :**

#### **- le droit au séjour relève de la compétence de la préfecture**

Pour toute question relative à la situation d'un étranger qu'un employeur souhaite embaucher, il convient d'écrire à l'adresse mël : [pref-employeurs-etrangers@vendee.gouv.fr](mailto:pref-employeurs-etrangers@vendee.gouv.fr)

#### **- le droit à une autorisation de travail est instruit par une plateforme interrégionale dédiée.**

Pour ce qui concerne les demandes relatives à un emploi à pourvoir en Vendée, la plateforme qui instruit les demandes des employeurs est située à Tulle. Selon les périodes ses délais d'instruction varient de un à trois mois en moyenne. Si la plateforme adresse à l'employeur une demande de pièces complémentaires dans le cadre de l'instruction de la demande d'autorisation de travail, l'employeur doit être vigilant à communiquer ces éléments dans les délais impartis pour répondre. À défaut de réponse dans les délais, la demande est clôturée automatiquement.

Pour toutes les démarches dématérialisées sur l'ANEF, notamment le dépôt d'une demande d'autorisation de travail par les employeurs, le « centre de contact citoyen » (CCC) est disponible pour toute question, soit en remplissant le formulaire de contact en ligne, soit en appelant le 0806 001 620 (appel gratuit depuis un poste fixe ou si le forfait mobile comprend les appels vers un téléphone fixe).