

ARTISANS

LE FAIT DU MOIS

La carte d'identification professionnelle pour lutter contre le travail illégal

P.6



COMMUNICATION

Trois solutions pour créer votre site web

P. 38

LE Guide du DIRIGEANT

LA TRIBUNE DES EXPERTS

Protégez votre résidence principale des créanciers

MARKETING

Capter une clientèle d'étrangers implantés localement

P.42

TEST

Savez-vous exercer votre autorité avec diplomatie ?

P. 44

ÉQUIPEMENT

Vaccinez-vous contre les virus informatiques

P. 46

L'ENQUÊTE

Ces artisans qui voient l'avenir en vert

P. 33



M 06623 - 44 - F: 4,00 €



Embaucher un salarié étranger

La pénurie de main-d'œuvre dans certaines activités comme le bâtiment ou la restauration est criante. Pour y pallier, le chef d'entreprise est amené à recruter des salariés étrangers. Zoom sur les démarches à entreprendre.

Par Maître Hakima Slimane

Lorsque le chef d'entreprise envisage de recruter une main-d'œuvre étrangère, sa première démarche doit être de s'assurer que le candidat bénéficie du droit à l'exercice d'une activité professionnelle. Ce contrôle est fortement recommandé car le législateur prévoit des sanctions pénales, jusqu'à

cinq années d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende par salarié. La procédure de contrôle est simple : l'autorisation de travail est matérialisée par une mention apposée sur la carte de séjour du candidat telle que : "autorise son titulaire à travailler" ou "salarié". L'employeur peut également interroger les services préfectoraux sur la validité du titre de séjour.

tion d'un titre de séjour s'ils veulent exercer une activité professionnelle. Néanmoins, depuis le 1^{er} mai 2006, s'ils accèdent à un emploi relevant des grands secteurs d'activités connaissant des difficultés de recrutement – dont la liste a été arrêtée par le ministère du Travail –, ils bénéficient d'une procédure simplifiée d'autorisation de travail. Cette liste est disponible sur le site www.travail.gouv.fr.

Dans tous les autres cas, l'employeur doit constituer un dossier auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), comportant des informations relatives au poste proposé, au travailleur étranger et à l'activité de son entreprise. Il lui appartient d'abord de motiver sa demande, principalement sur la situation de l'emploi dans la profession et la zone géographique concernées. En pratique, l'employeur doit justifier de la publication d'une offre d'emploi à l'ANPE et démontrer que celui-ci n'a pas été pourvu pendant plusieurs semaines. Cependant, cette condition n'implique pas nécessairement que le recrutement d'un travailleur étranger n'est autorisé que s'il n'existe aucun candidat français inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi (ANPE). Des décrets récemment publiés semblent aller dans le sens d'un élargissement encadré de l'immigration en lien avec le travail. Cette ouverture

Pratique

Les pièces à fournir

- un contrat de travail, modèle Cerfa n°9661-02, en trois exemplaires ;
- un formulaire d'engagement de versement à l'Anaem (Agence nationale d'accueil des étrangers et des migrations). Selon votre cas, vous devrez remplir soit l'engagement relatif à la délivrance d'une autorisation provisoire de travail, pour les emplois à durée déterminée (Cerfa n°12424-01), soit l'engagement relatif à la délivrance d'une carte de séjour temporaire pour les salariés permanents (Cerfa n°12425-01) ;
- un questionnaire relatif au logement du ressortissant étranger (Cerfa n°61-2104) ;
- la justification des recherches d'emploi préalablement réalisées pour pourvoir le poste.

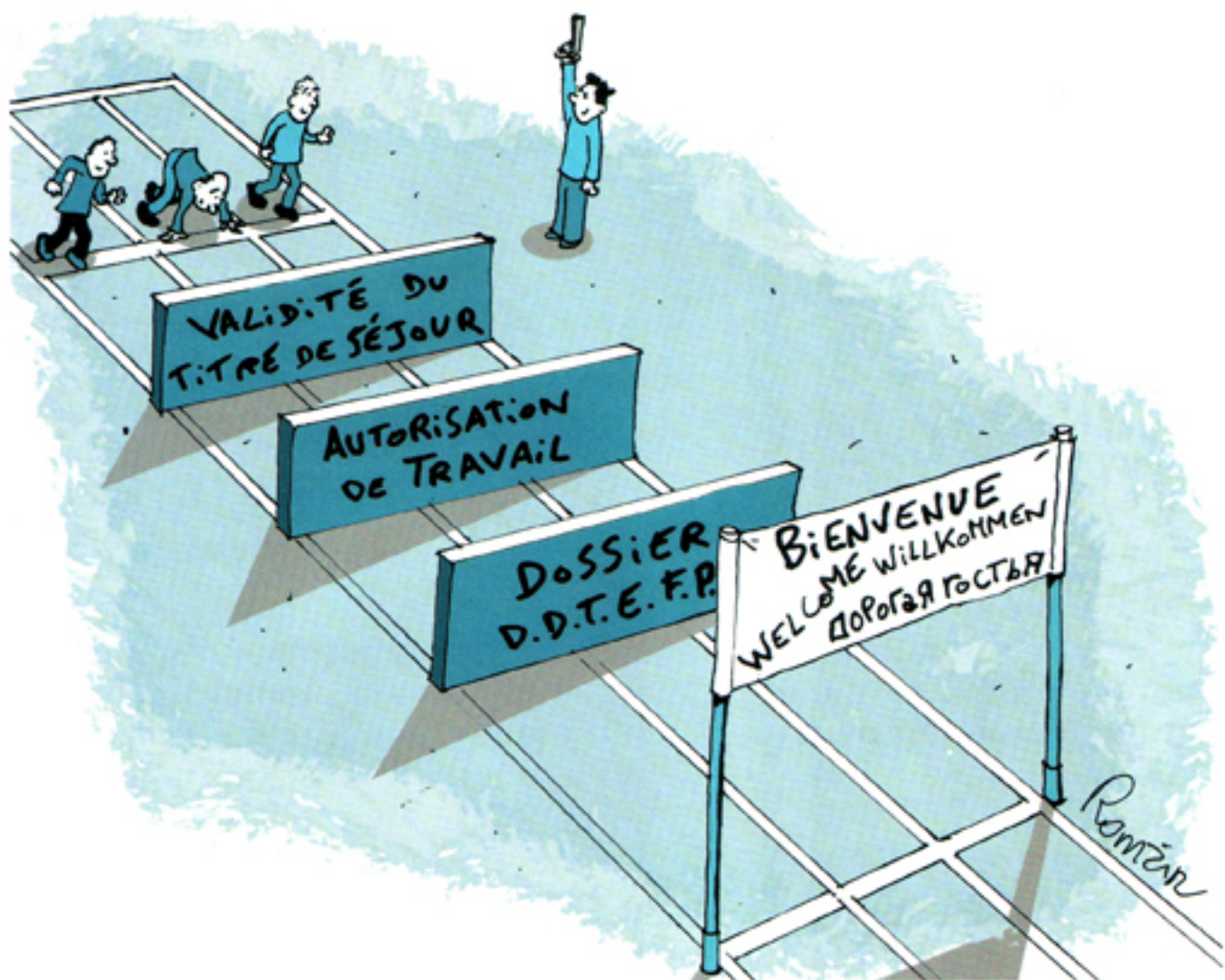
Ces documents peuvent être téléchargés sur le site www.travail.gouv.fr à la rubrique "Formulaires".

UNE PROCÉDURE ENCADRÉE

Si le candidat ne bénéficie pas du droit d'exercer une activité professionnelle, il convient de suivre la procédure d'introduction et/ou de régularisation d'un travailleur étranger. Plusieurs hypothèses peuvent alors être envisagées.

Si la personne recrutée est ressortissante d'un État membre de l'Union européenne avant 2004, de la Suisse, de l'Islande, du Lichtenstein ou de la Norvège, elle bénéficie d'un régime privilégié. Elle peut en effet circuler, résider et travailler en France sans avoir à solliciter un titre de séjour. La seule possession d'un passeport ou d'une carte nationale d'identité en cours de validité justifiant de sa qualité de citoyen de l'un de ces États suffit.

En revanche, les ressortissants des nouveaux États membres (depuis 2004) assujettis à une période transitoire (Slovénie, Pologne, Hongrie, Estonie...) demeurent soumis à l'obligation de déten-



se ressent notamment dans les métiers, les régions et secteurs caractérisés par une pénurie structurelle de main-d'œuvre. Néanmoins, seule la pratique permettra de mesurer la réalité de cette ouverture.

La DDTEFP vérifie également que les conditions d'emploi et de rémunération offertes au travailleur étranger sont identiques à celles dont bénéficierait un salarié français. Les conditions de logement de l'intéressé sont également contrôlées lorsque celui-ci est assuré par l'employeur. Pour sa part, le travailleur étranger doit justifier de ses compétences professionnelles pour le poste proposé et se soumettre à une visite médicale. Enfin, l'employeur communique ses dernières déclarations de TVA et ses dernières déclarations adressées à l'Urssaf afin de permettre à l'administration de s'assurer qu'il est en règle vis-à-vis des organismes sociaux

et des services fiscaux. Sachez aussi que l'Inspection du travail est généralement saisie pour vérifier, notamment, le respect des conditions d'hygiène et de sécurité, ou la durée du travail.

REDEVANCE ET CONTRIBUTION FORFAITAIRE

Une fois ces conditions réunies et le dossier complet, il vous appartient de l'adresser à votre DDTEFP. Si la demande est acceptée, vous devrez vous acquitter d'une redevance et d'une contribution forfaitaire fixées en fonction du salaire proposé, au titre des frais de dossier. Leur montant est fixé à 893 euros et à 1 612 euros lorsque le salaire est supérieur à 1 525 euros pour un CDI. Pour un CDD, les montants varient entre 200 et 400 euros en fonction de la durée du contrat.

Si votre demande est rejetée, un recours hiérarchique et/ou contentieux est ouvert

dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision. Le recours hiérarchique est instruit dans un délai relativement bref, de l'ordre de deux à trois mois. Il doit être adressé à la direction de la population et des migrations du ministère du Travail. En revanche, le recours contentieux impose un délai de plusieurs mois, voire plusieurs années, en raison de l'engorgement des tribunaux administratifs.

Le législateur, conscient des difficultés de recrutement rencontrées par certains entrepreneurs, et dans le cadre affirmé d'une politique d'immigration choisie, tente d'assouplir les critères et la procédure relative à la main-d'œuvre étrangère. Enfin, si les textes paraissent complexes, ils ne doivent pas constituer un frein à la volonté de recruter un travailleur étranger, toute embauche représentant de nouvelles perspectives pour l'entreprise. ■

Hakima Slimane est avocate à la cour d'appel de Paris. Elle a créé son cabinet au sein duquel elle intervient aussi bien en phase de conseil qu'en matière contentieuse dans les domaines liés aux libertés et droits fondamentaux comme le droit des étrangers. Site : www.cabinet-slimane.fr

