



TRAVAILLEURS ETRANGERS

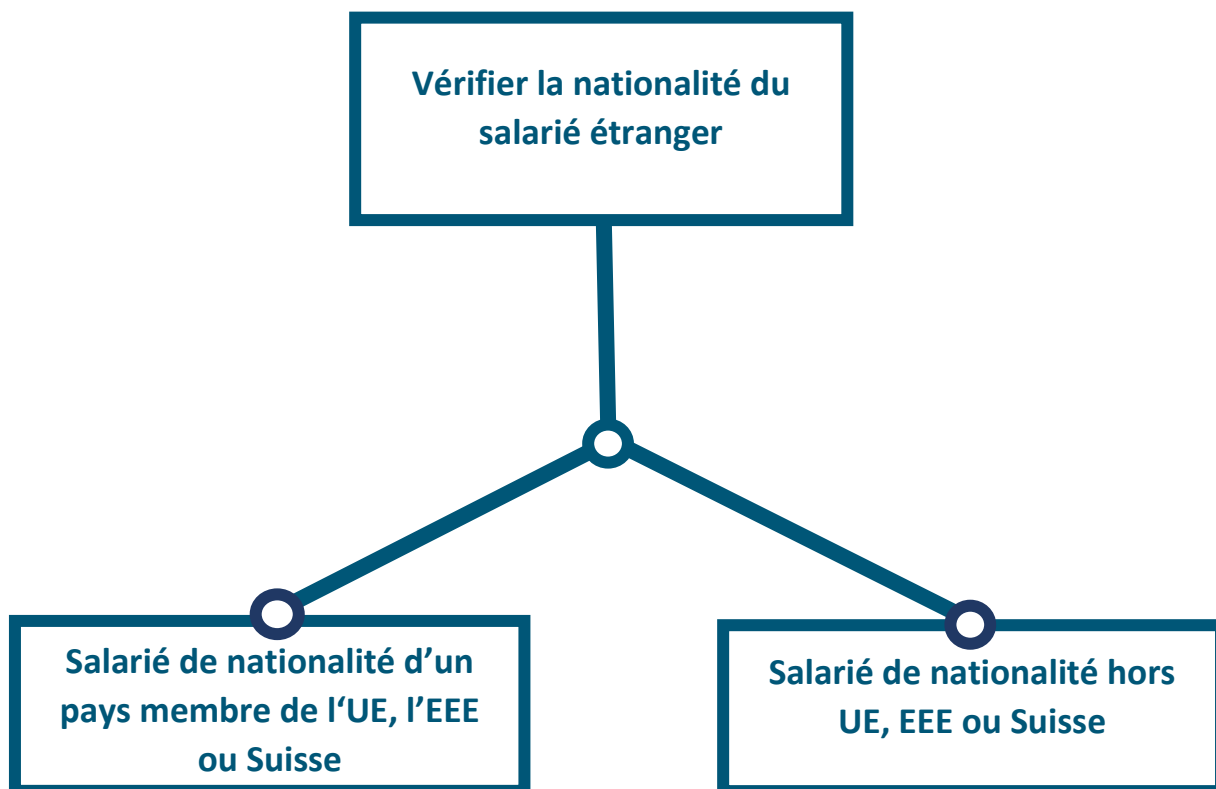
**Les questions à se poser en cas d'embauche
d'un salarié étranger**

PRISE EN COMPTE DE LA NATIONALITE DES CANDIDATS

Lorsque l'employeur souhaite embaucher un salarié étranger, il est tenu de s'informer de la nationalité de ce dernier afin de connaître ses obligations en la matière et la procédure qui en découle. Certaines catégories d'étrangers sont en effet dispensées de détenir une autorisation de travail en raison de leur nationalité. Il en est ainsi des ressortissants de l'UE, de l'EEE ou Suisse. En revanche, tout salarié non ressortissants de l'UE, de l'EEE ou Suisse qui souhaite occuper une activité salariée en France doit être en possession d'une autorisation de travail.

Il est par conséquent très important pour l'employeur qui souhaite embaucher un salarié étranger de vérifier dans un premier temps si celui-ci est originaire :

- ➔ D'un Etat membre de l'UE, l'EEE ou Suisse
- ➔ D'un pays tiers.



EMBAUCHE D'UN SALARIE RESSORTISSANT DE L'UE, L'EEE, SUISSE



Les ressortissants de l'UE, l'EEE et Suisse¹ sont admis sur le territoire français et ont le droit de circuler et de séjourner librement en France s'ils sont en possession d'une carte d'identité ou d'un passeport en cours de validité, et à condition qu'ils ne représentent pas une menace pour l'ordre public. Ils peuvent donc travailler en France sans autorisation de travail.

**Salarié de nationalité d'un
pays membre de l'UE, l'EEE ou
Suisse**



Embauche

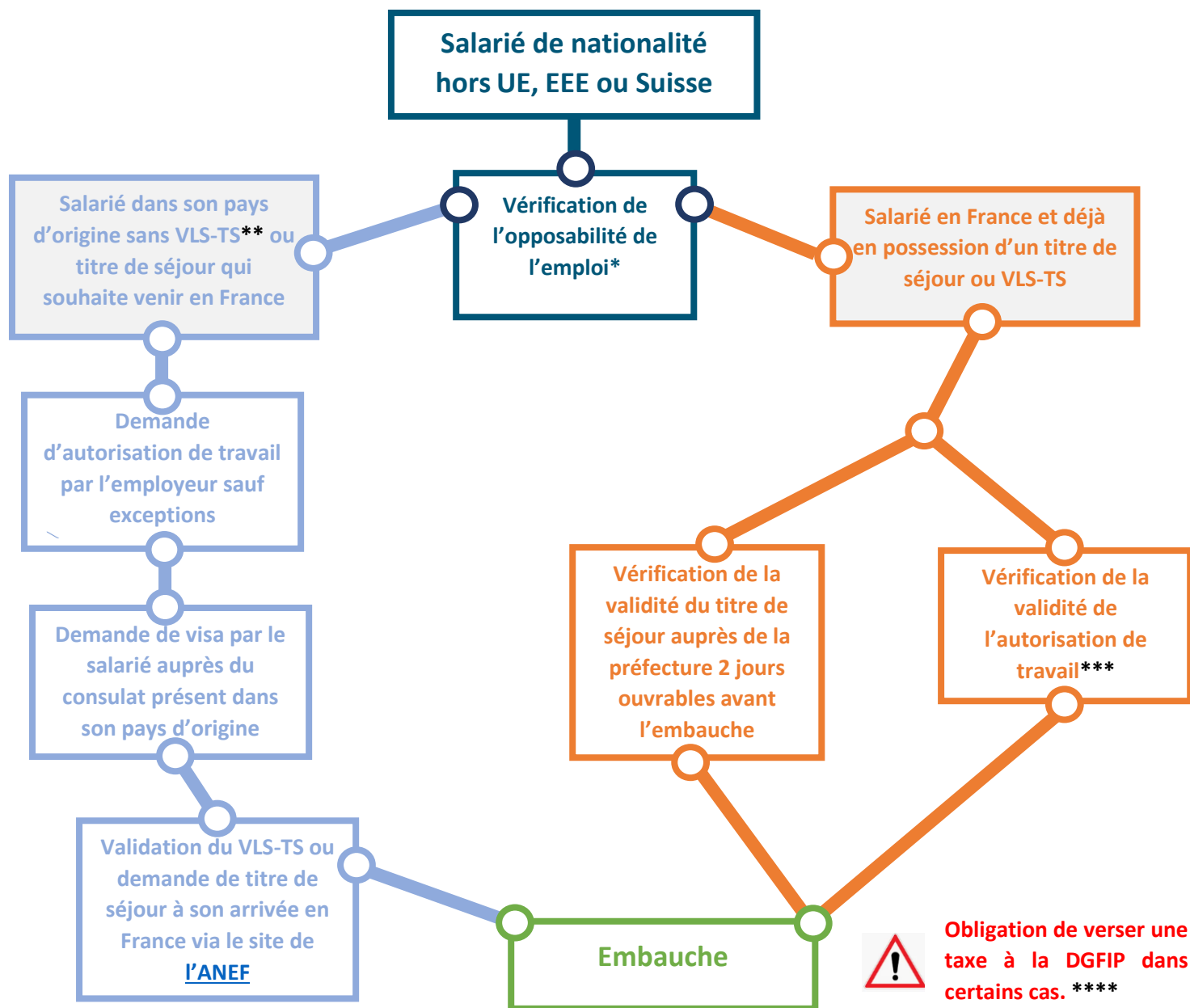


¹ Plus précisément, le code du travail cite l'Union Européenne, l'Espace Economique Européen et la Confédération suisse (cf. articles R 5221-1 et R 5221-2). Sont donc visés ici :

- les ressortissants des 13 anciens Etats de l'Union Européenne : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Suède ;
- les ressortissants des nouveaux Etats membres issus des élargissements de 2004, 2007 et 2013 : Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, République tchèque, Slovaquie et Slovénie ; Bulgarie et Roumanie ; Croatie ;
- et, en vertu d'accords internationaux les assimilant à des ressortissants communautaires, les ressortissants des Etats suivants : Islande, Lichtenstein, Norvège, Suisse.

EMBAUCHE D'UN SALARIE NON RESSORTISSANT DE L'UE, L'EEE, SUISSE

Tout salarié ressortissant d'un pays tiers, déjà présent sur le territoire français ou non, qui souhaite occuper une activité salariée en France doit être en possession d'une autorisation de travail². Il peut s'agir soit d'un titre de séjour autorisant à travailler (titre unique séjour-travail), soit d'un titre de séjour et d'une autorisation de travail. Celle-ci est obligatoire sauf exceptions³ quelle que soit la nature du contrat de travail ou sa durée.



² Article R.5221-3 du Code du travail → Titres nécessitant une demande d'autorisation de travail.

³ Article R.5221-2 du Code du travail → Cas de dispenses de demande d'autorisation de travail.

*Si l'emploi ne figure pas dans la [liste des métiers en tension](#), ou si le salarié n'entre pas dans les cas de dispenses d'autorisation de travail, l'employeur doit publier une offre d'emploi pendant 3 semaines sur le site de pôle emploi ou de l'APEC. Si aucun candidat ne se présente, il pourra procéder à l'embauche du salarié étranger.

**Visa long séjour valant titre de séjour

***Si nécessité de faire une demande d'autorisation de travail, se rendre sur le site de [l'ANEF](#).

****Article L.436-10 du CESEDA