

# C'EST LE MOMENT DE...



AOÛT 2024 LETTRE N° 32

## ...S'INFORMER SUR L'EMBAUCHE D'UN TRAVAILLEUR ÉTRANGER SAISONNIER

### AVERTISSEMENT

**CET ARTICLE EST UNE SYNTHÈSE. IL A POUR OBJET DE S'INTERROGER SUR LES OBLIGATIONS INHÉRENTES À L'EMPLOI D'UN TRAVAILLEUR SAISONNIER ÉTRANGER. IL S'AGIT D'UNE INFORMATION PARTIELLE RÉDIGÉE.**

### A TITRE DE PREVENTION

Tout ressortissant d'un pays tiers non ressortissant d'un pays pour lesquels l'autorisation de travail n'est pas obligatoire (Espace économique européen-EEE, Suisse, Monaco, Andorre, Saint-Marin) qui souhaite exercer une activité professionnelle salariée sur le territoire français est tenu de détenir une autorisation de travail pour l'emploi qu'il va occuper.

Cette obligation concerne toute activité professionnelle salariée, quelle que soit sa durée d'exécution. Cependant, certains étrangers peuvent être dispensés en fonction de leur statut ou de la durée de leur mission.

Les Algériens, les Britanniques et les ressortissants d'un pays ayant conclu un accord bilatéral avec la France sont soumis à des règles particulières\*.

Les salariés ressortissants de l'UE ou de l'UEE bénéficient quant à eux du principe de la libre circulation de séjour et de travail sur le sol français.

Vous pouvez donc les recruter comme tout travailleur de nationalité française ou européenne.

[\\*https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F21516](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F21516)

## POUR RAPPEL

### **L'emploi d'une personne de nationalité étrangère sans titre l'autorisant à travailler est une forme de travail illégal.**

Le code du travail interdit d'embaucher, de conserver à son service ou d'employer, directement ou indirectement, pour quelque durée que ce soit, un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France.

Il est également interdit à toute personne d'engager ou de conserver à son service un étranger dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autres que celles qui sont mentionnées sur le titre l'autorisant à travailler.

Aussi, l'employeur a l'obligation de s'informer sur la nationalité de la personne qu'il embauche et de vérifier, dans le cas où il s'agit d'un étranger, s'il est titulaire d'un visa ou d'un titre de séjour l'autorisant à travailler. S'il ne l'est pas, il appartient au futur employeur de faire la demande d'autorisation de travail en ligne.

Au préalable et avant toute démarche pour l'embauche d'un travailleur étranger saisonnier, l'employeur/recruteur doit déposer une offre d'emploi auprès des services de France Travail et justifier de la diffusion pendant trois semaines minimum sans candidature intéressante.

## DEMARCHES POUR L'EMBAUCHE D'UN TRAVAILLEUR ETRANGER SAISONNIER

L'employeur doit :

- Vérifier avant la date d'effet de l'embauche si le titre de séjour détenu par l'étranger l'autorise à travailler en France. Cette vérification s'effectue par l'employeur via l'envoi d'un mail à la préfecture du Lot [pref-employeurs-etrangeurs@lot.gouv.fr](mailto:pref-employeurs-etrangeurs@lot.gouv.fr) accompagné de la copie du titre valant autorisation de travail. Le préfet notifie sa réponse à l'employeur sous deux jours. Sans réponse dans ce délai, l'obligation de vérification est considérée comme accomplie.
- Réaliser la demande d'autorisation de travail en ligne avant l'entrée en France du travailleur étranger saisonnier via [administration-etrangeurs-en-france.interieur.gouv.fr](http://administration-etrangeurs-en-france.interieur.gouv.fr) . L'employeur n'a plus besoin de se déplacer auprès du service de main d'œuvre étrangère. Le service en ligne fonctionne depuis un ordinateur, une tablette ou un smartphone.

La démarche en ligne se fait en 3 étapes :

1. Identification de l'entreprise.
2. Identification du futur salarié.
3. Nature de l'emploi et du contrat proposé.

- Adresser à l'administration un dossier comprenant les pièces suivantes :
  - Lettre motivant le recrutement du salarié et détaillant les fonctions qu'il va exercer.
  - Copie du passeport ou du document national d'identité du salarié s'il réside à l'étranger.
  - Justificatifs des recherches effectuées pour recruter un candidat sur le marché de l'emploi.
  - Justificatif de la qualification et de l'expérience du salarié (copie des diplômes par exemple)

A l'issue de la demande en ligne, l'employeur reçoit une confirmation de dépôt. Dès que la demande est validée, vous recevez de manière dématérialisée une autorisation de travail sécurisée.

- Transmettre au futur travailleur résidant à l'étranger le document afin qu'il puisse solliciter, auprès de son consulat, la délivrance d'un visa de 3 mois portant la mention "travailleur saisonnier". Une fois en France, il pourra ainsi obtenir une carte de séjour pluriannuelle "travailleur saisonnier" d'une durée de 3 ans maximum et renouvelable.

⚠ Ce titre ne permet, au ressortissant étranger, de séjourner en France que 6 mois maximum par année civile. Le ressortissant étranger s'engage à maintenir son domicile permanent hors de France.

⚠ Aucun changement de statut n'est possible du titre saisonnier. Si l'employeur souhaite garder le travailleur plus de 6 mois, le ressortissant étranger doit retourner dans son pays d'origine afin que l'employeur sollicite une autorisation de travail pour résidant hors de France.

⚠ La carte de séjour pluriannuelle "travailleur saisonnier" permet d'exercer l'activité saisonnière figurant sur le contrat de travail auprès d'un employeur déterminé dans une zone géographique déterminée. Si l'étranger change de contrat de travail, l'employeur devra demander une nouvelle autorisation de travail. Le 1er contrat de travail doit être supérieur à 3 mois.

Le salaire proposé doit être au moins égal au Smic ou à la rémunération minimale prévue par la convention collective (même en cas d'emploi à temps partiel).

L'employeur doit respecter la législation sur le travail et la protection sociale.

## LES SANCTIONS ENCOURUES

Employer un étranger sans titre de travail régulier est un délit sanctionné d'une amende pénale pouvant aller jusqu'à 30 000 euros et 5 ans d'emprisonnement pour la personne physique (l'employeur). L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes en situation irrégulière.

Concernant la personne morale (l'entreprise), l'amende pénale peut aller jusqu'à 150 000 euros par salarié. Des peines complémentaires peuvent également être prononcées, comme l'interdiction d'exercer l'activité professionnelle ou l'exclusion des marchés publics pour une durée de 5 ans.

## POUR ALLER PLUS LOIN

Le site officiel de l'administration française

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R58908>

L'Office français de l'immigration et de l'intégration (Ofii)

<https://www.ofii.fr/procedure/recruter-un-travailleur-etranger/>

## ... NOTER DANS L'AGENDA

---

### SEPTEMBRE 2024

---

**mardi 17/09** - Prévenir les risques chimiques de votre entreprise avec l'outil SEIRICH - CCI du Lot - 9h à 12h

Lien d'inscription :

<https://www.lot.cci.fr/inscription-latelier-seirich-prevenir-les-risques-chimiques-de-votre-entreprise>

**jeudi 26/09** - Matinale RH CCI du Lot - 9h à 12h  
Recrutement et inclusion, comment booster sa démarche RSE !

Lien d'inscription : [t.ly/3yQxp](https://t.ly/3yQxp)

---

### OCTOBRE 2024

---

**jeudi 10/10** - Forum Emploi Prayssac - Matinale 9h à 13h  
Communauté de Communes Vallée du Lot et du Vignoble

**mardi 15/10** - Matinée QVCT - Région Occitanie - CCI du Lot - 9h à 12h -  
Salle Estival « Mieux vivre au travail, ça vous parle ? »










Conférence théâtralisée interactive portant sur les relations au travail pour aborder de manière décalée et bienveillante les enjeux de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail

Lien d'inscription : [t.ly/6VWEC](https://t.ly/6VWEC)

**jeudi 17/10** - Atelier OIRA - CCI du Lot - 9h à 12h  
Un outil pour vous aider à rédiger votre Document Unique de Prévention des Risques

# VOS PARTENAIRES DE L'EMPLOI

AOÛT 2024 - LETTRE N° 32

PARTENAIRES	LOGO CLIQUABLE	SPÉCIFICITÉS	NOM DU CONTACT	TÉLÉPHONE / MAIL
<b>ANEFA Lot</b>		Gestion d'un site dédié à l'emploi agricole (mise en relation demandeurs d'emploi et employeurs)	Barbara Béarn	05 65 23 22 15 / 07 57 43 07 35 anefa-lot@anefa.org
<b>Cap Emploi</b>		Accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap	Léa LOUBRADOU Sylvain GOUZOU	05 65 23 20 20 / 06 80 84 59 76 l.loubradou@capemploi46.com s.gouzou@capemploi46.com
<b>CCI Appui RH</b>		Aide à la gestion du personnel, diagnostic RH	Julie JAMMES-DUCHESNE	05 65 20 48 66 julie.jammes@lot.cci.fr
<b>Lot, Terres de Saisons</b>		Accompagnement des Employeurs et des Saisonniers	Mickaël NEVEU	07 66 75 54 46 contact@terres-de-saisons.fr
<b>La Région Occitanie SDTEC</b>		Suivi et mise en oeuvre dans le Lot des politiques Emploi, Formation et Compétences	Virginie FAURE-BRAC	05 61 39 69 69 virginie.faure-brac@laregion.fr
<b>DDETSPP</b>		Renseignements, Droit du travail Entreprises, Insertion Professionnelle, Emploi et Développement des Compétences		0 806 000 126 ddetspp-sct@lot.gouv.fr ddetspp-see@lot.gouv.fr 05 65 20 56 18
<b>Mission Locale</b>		Accompagnement global des jeunes 16-25 ans / Appui aux entreprises	Benoît DORIAN	05 65 20 42 60 06 21 90 01 34 b.dorian@ml46.fr
<b>France Travail</b>		Mise en relation Entreprises et demandeurs d'emploi	Adeline TREMOUILLE	05 65 27 07 33 entreprise.souillac@pole-emploi.net
<b>Sous-Préfecture de Gourdon</b>		Pôle développement local	Carole DUPUY	05 65 41 78 24 carole.dupuy@lot.gouv.fr

... VOTRE AVIS NOUS INTÉRESSE

Répondez à l'enquête : <https://bit.ly/3WUgriQ>