

**Employer une personne étrangère sans papiers :  
Comment faire une demande de régularisation par le travail ?  
Note à destination des employeurs**



Vous souhaitez embaucher une personne étrangère, n'ayant pas de titre de séjour lui permettant de travailler en France. C'est possible, en étant patient et rigoureux. Voici les démarches à suivre pour espérer obtenir une autorisation de travail.



**Le principe :**

Les personnes étrangères, soit postulant pour certains métiers, soit installées depuis plusieurs années et démontrant avoir déjà occupé un emploi similaire à celui que vous leur proposez, peuvent être régularisées mais à la discrétion du préfet. Vous devrez fournir un certain nombre de justificatifs concernant votre entreprise.

Lorsque les conditions exposées ici sont remplies, il est possible d'obtenir l'autorisation de travail pour une personne étrangère sans avoir à démontrer que d'autres candidats déjà admis sur le marché du travail auraient pu être embauchés.

**Les formalités :**

Le dossier se dépose en **4 exemplaires** auprès de la **préfecture du lieu de domicile de l'employé-e**.

**Pièces à fournir par l'employeur :**

- ✓ une lettre motivant le recrutement du salarié et détaillant les fonctions exactes qu'il exercera, les conditions d'emploi et de rémunération offertes au salarié étranger.  
La rémunération doit atteindre le SMIC mensuel, même à temps partiel.  
Si la personne est en situation de multi-emploi, tous les employeurs doivent rédiger cette lettre et le cumul doit permettre de toucher le SMIC mensuel.
- ✓ le formulaire CERFA [n°15186\\*02](#) rempli par l'employeur - *Demande d'autorisation de travail pour conclure un contrat de travail avec un salarié étranger résidant en France*  
Il s'agit du contrat de travail. Les CDI sont préférés mais les CDD à partir de 6 mois peuvent être acceptés, comme les missions d'intérim dans certaines conditions (voir page suivante).  
Ce CERFA s'accompagne de l'engagement de l'employeur à verser une taxe (voir page suivante).
- ✓ un extrait du K bis de l'entreprise
- ✓ le dernier bordereau de versement des cotisations et contributions sociales, et des congés payés

**Pièces à fournir par l'employé-e :**

- ✓ Justificatif de domicile et trois photos d'identité
- ✓ Justificatif d'état civil et de nationalité (preuve par tout moyen)
- ✓ un CV détaillé et tout justificatif prouvant les qualifications et l'expérience pour le poste proposé (diplômes...)
- ✓ preuves de l'ancienneté de présence en France et de l'ancienneté dans l'emploi : voir page suivante le tableau récapitulatif des critères appliqués par les préfectures pour l'appréciation des demandes.  
⚠ Ces dernières preuves ne sont pas nécessaires si l'emploi proposé fait partie des métiers considérés comme en tension aux termes de [l'arrêté NOR: IMID0800328A du 18 janvier 2008](#) (voir liste ci-après).

**Difficultés particulières :**

**Le métier proposé n'est pas en tension et votre employé-e ne peut pas justifier des conditions d'ancienneté de présence en France et dans l'emploi :** le critère d'opposabilité de la situation de l'emploi, qui veut que les personnes déjà admises sur le marché du travail soit embauchées en priorité, va être appliqué. Pour tenter de le surmonter : 1) publier pendant au moins trois semaines l'offre sur le site de Pôle Emploi 2) compiler les CV et LM reçus + les entretiens éventuellement réalisés 3) justifier des raisons pour lesquelles les candidat-e-s ne convenaient pas. Cette difficulté doit être prise très au sérieux et rigoureusement justifiée !

**Votre employé-e travaille déjà pour vous mais n'est pas déclaré-e :** pour soutenir sa démarche, vous pouvez le déclarer rétroactivement (ce qui entraîne la régularisation des cotisations patronales).

**Votre employé-e travaille sous un nom qui n'est pas le sien :** vous pouvez établir une attestation de concordance (ci-joint). Attention, selon les pratiques de chaque préfecture l'employé-e peut s'exposer à un risque de poursuites pénales.

**Votre employé-e travaille sous couvert d'un faux document :** ce document doit être restitué à la préfecture lors du dépôt de la demande. Il existe également un risque de poursuites envers l'employé-e.

Ancienneté en France et dans l'emploi : synthèse de la circulaire du 28 novembre 2012*			
Nature du contrat	Ancienneté de présence en France	Ancienneté d'expérience attestée (fiches de paye)	Titre de séjour délivré
CDI ou CDD ≥ 6 mois	5 années	8 mois consécutifs ou non sur les 24 derniers mois	Carte de séjour temporaire d'un an si CDI : « salarié »
		30 mois consécutifs ou non sur les 5 dernières années	Ou Carte de séjour temporaire alignée sur le CDD : « travailleur temporaire »
	3 années	24 mois, dont 8, consécutifs ou non, sur les 12 derniers mois	
CDI ou CDD ≥ 12 mois <i>Personnes intérimaires ou en multi-emploi</i>	5 années	Activité intérimaire ou autre, équivalant à 12 SMIC mensuels et au moins 910 heures de travail dans l'intérim, dont 310 dans l'entreprise de travail temporaire qui s'engage, sur les 24 derniers mois	Carte de séjour temporaire d'un an si CDI : « salarié »  Ou Carte de séjour temporaire alignée sur le CDD : « travailleur temporaire »

\* Cette synthèse présente les cas principaux. Il existe des hypothèses très rarement rencontrées qui concernent les personnes employées par des organismes solidaires agréés d'Etat (type Emmaüs).

### Procédure et aboutissement :

La préfecture dispose de **4 mois pour instruire la demande**. La personne étrangère doit être mise en possession d'un **récépissé**, en principe sans autorisation de travail. Si vous embauchez déjà la personne, demandez gracieusement que le récépissé soit revêtu de cette autorisation, ce qui peut être accordé.

Lorsque le dossier est bon, le service « Etrangers » consulte la DIRECCTE pour avis sur le respect par l'employeur du droit du travail et de la législation sociale.

**En cas d'accord**, vous devrez régler la **taxe** pour l'embauche d'un travailleur étranger. Une carte mention « salarié » (plus favorable) est délivrée pour les contrats en CDI. La carte « travailleur temporaire » est alignée sur les CDD. Seule la première permet de bénéficier de droits au chômage en cas de perte d'emploi.

**En cas de refus**, la personne étrangère risque la notification d'une mesure d'éloignement du territoire.

Montant de la taxe pour l'embauche d'une personne étrangère selon salaire			
Durée du travail	SMIC	Entre SMIC et 1,5 SMIC	1,5 SMIC
3 à 12 mois	74 €	210 €	300 €
Plus de 12 mois	55 % d'un mois de salaire brut		

L'article L.5222-2 du code du travail « interdit à tout employeur de se faire rembourser la redevance forfaitaire qu'il a versée à l'Office français de l'immigration et de l'intégration ou les frais de voyage qu'il a réglés pour la venue d'un travailleur étranger en France ainsi que d'opérer sur le salaire de celui-ci des retenues, sous quelque dénomination que ce soit, à l'occasion de son embauche ».

### Etre soutenu-e dans cette démarche !

De nombreux employeurs accompagnent leurs salarié-e-s dans ces démarches. Nous vous recommandons toutefois de **prendre contact avec une association spécialisée** pour vous faire conseiller et soutenir dans cette démarche : les chances de succès n'en seront que plus grandes.

L'emploi illégal d'un étranger est un délit passible de sanctions pénales (peine de prison, amendes et peines complémentaires comme l'interdiction d'exercer), c'est pourtant une condition exigée pour la régularisation des personnes qui travaillent sans papiers et doivent fournir des fiches de paye.

### Autres sources d'information :

- Régularisation par le travail : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16053>
- Autorisation de travail : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2728>

**Contacts utiles :** La Cimade...

**LISTE DES METIERS « EN TENSION » DEFINIE PAR L'ARRÊTE DU 18 JANVIER 2008 RELATIF A LA DELIVRANCE  
DES AUTORISATIONS DE TRAVAIL AUX RESSORTISSANTS EXTRA-EUROPEENS  
Régions « Bourgogne » et « Franche Comté »**

Cet arrêté définit des listes de métiers par région pour lesquels d'importantes difficultés de recrutement justifient de ne pas exiger des employeurs qu'ils démontrent leurs recherches préalables et infructueuses pour trouver un-e autre candidat-e.

L'arrêté se réfère de fait aux anciennes régions françaises. Les anciennes régions Bourgogne et Franche-Comté sont ici compilées.

Technicien de la vente à distance.  
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.  
Informaticien d'étude.  
Informaticien expert.  
Marchandiseur.  
Responsable d'exploitation en assurances.  
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.  
Opérateur de formage du verre.  
Pilote d'installation de production cimentière.  
Façonneur bois et matériaux associés (production de série) (ex-Bourgogne seulement)  
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés) (ex Franche-Comté seulement)  
Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.  
Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux. (ex Franche-Comté seulement)  
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.  
Dessinateur en électricité et électronique.  
Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.  
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.  
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.  
Installateur-maintenicien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques). (ex-Bourgogne seulement)  
Inspecteur de mise en conformité. (ex-Bourgogne seulement)  
Dessinateur du BTP.  
Géomètre. (ex Franche-Comté seulement)  
Chargé d'études techniques du BTP.  
Chef de chantier du BTP.  
Conducteur de travaux du BTP.

**ATTESTATION DE CONCORDANCE**

La société.....atteste que

M./Mme./Mlle.....

Né (e) le.....à.....

Titulaire du passeport n°.....

Domicilié (e) à .....

.....

A été employé (e) en qualité de .....

Durant la période du .....au .....

Cette embauche s'est effectuée sous l'identité (ou les identités) de

M./Mme./Mlle.....

Dans le cadre du dépôt de demande d'admission exceptionnelle au séjour par le travail, en application de l'article L. 313-14 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile,

les informations transmises par les signataires sont certifiées authentiques.

Fait à .....

Le .....

**Signature du salarié**

**Signature et cachet de l'entreprise**