

**Employer une personne étrangère en situation irrégulière :  
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, mais attention, la décision est à la discrétion de la préfecture et en cas de refus, des risques existent pour la personne salariée (mesure d'expulsion du territoire).



Voici les démarches à suivre pour espérer obtenir une autorisation de travail.

**Le principe :**

Une personne étrangère ne peut exercer une activité professionnelle salariée sans en avoir obtenu préalablement l'autorisation. Pour ce faire, la législation en la matière impose en principe à l'employeur d'effectuer les démarches pour faire venir en France le salarié (procédure d'introduction de main d'œuvre étrangère).

Si l'employeur souhaite embaucher une personne déjà présente en France, la procédure engagée sera soumise à la discrétion du préfet : quel que soit le contenu du dossier, le préfet aura le pouvoir d'accorder la régularisation ou de la refuser. Face à cette situation discrétionnaire, la mobilisation des employeurs et des syndicats est un enjeu fort.

**Les formalités :**

Pour obtenir sa régularisation, le salarié doit déposer un dossier de demande de titre de séjour en son nom, auprès de la préfecture de son lieu de domicile.

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

Le respect par l'employeur du droit du travail et du droit social, sera vérifié lors de la procédure.

- ✓ Formulaire CERFA n°15186\*03 rempli par l'employeur (en 4 exemplaires papier) - *Demande d'autorisation de travail pour conclure un contrat de travail avec un salarié étranger résidant en France* + pièces justificatives demandées
  - Les CDI sont préférés, mais les CDD à partir de 6 mois peuvent être acceptés, comme les missions d'intérim dans certaines conditions.
  - La rémunération doit atteindre au moins le SMIC mensuel, même à temps partiel.
  - Ce CERFA s'accompagne de l'engagement de l'employeur à verser une taxe.
- ✓ Pour les personnes qui ne travaillent pas encore : si le métier proposé n'est pas en tension (voir liste régionale prévue par arrêté du 1er avril 2021) et votre employé-e ne peut pas justifier des conditions d'ancienneté de présence en France, le critère d'opposabilité de la situation de l'emploi s'applique. Cela signifie que les personnes déjà admises sur le marché du travail sont embauchées en priorité. 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 (critères à justifier rigoureusement)
- ✓ Extrait du K bis de l'entreprise.
- ✓ Dernier bordereau de versement des cotisations et contributions sociales, et des congés payés.
- ✓ N'hésitez pas à ajouter 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. 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.

**Pièces à fournir par l'employé-e (ou futur-e employé-e) :**

- ✓ Justificatif de domicile et trois photos d'identité.
- ✓ Justificatif d'état civil et de nationalité.
- ✓ CV détaillé et tout justificatif prouvant les qualifications et l'expérience pour le poste proposé

- ✓ Justificatifs d'insertion dans la société française (cercles amicaux, associations, activités scolaires des enfants, etc.)
- ✓ Pour les personnes déjà employées en France : preuves de l'ancienneté de présence en France et de l'ancienneté dans l'emploi tel que prévues par la **circulaire Valls du 28 novembre 2012** (tableau) :

Les critères 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 » Ou Carte de séjour temporaire alignée sur le CDD : « travailleur temporaire »
		30 mois consécutifs ou non sur les 5 dernières années	
	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 »

#### Situations particulières :

**Votre employé-e travaille déjà pour vous mais n'est pas déclaré-e** : pour soutenir sa démarche, vous pouvez le/la 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), tel que prévu par l'arrêté du 30 avril 2021.

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

#### Procédure :

Il s'agit d'une **demande d'admission exceptionnelle au séjour** (article L.435-1 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile). La **circulaire « Valls » du 28 novembre 2012** peut en plus être invoquée si les critères du tableau ci-dessus sont remplis.

**C'est le service étrangers de la préfecture qui reçoit et traite cette demande, dans un délai légal de 4 mois** (en pratique ce délai n'est jamais respecté). Au moment de remplir le contrat CERFA, l'employeur devra indiquer une date prévisible d'embauche prenant en compte ces délais d'instruction.

**La personne étrangère doit être mise en possession d'un récépissé**, prévu sans autorisation de travail.

Lorsque le dossier est complet, le service des étrangers de **la préfecture consulte la DREETS 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. L'article L.5222-2 du code du travail vous interdit expressément d'en demander le remboursement à votre employé-e.

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 moins de 12 mois	74 €	210 €	300 €
Au moins 12 mois	55 % d'un mois de salaire brut		

Une carte mention « salarié » (plus favorable) est délivrée pour les contrats en CDI. La carte « travailleur temporaire » est délivrée pour les contrats en CDD. Seule la première permet de bénéficier de droits au chômage en cas de perte d'emploi.

**Attention, cette procédure ne doit pas s'enclencher à la légère : en cas de refus, la personne étrangère risque la notification d'une mesure d'expulsion du territoire.**