



santé
famille
retraite
services

EMPLOYEURS MSA

L'embauche d'un salarié implique de la part de l'employeur un certain nombre de formalités, voire même d'obligations.

La MSA fait le point sur :

↳ L'IMMATRICULATION DE VOS SALARIÉS

Dès l'envoi de la déclaration d'embauche, vous devez impérativement adresser à la MSA :

- **Si le salarié n'a jamais été immatriculé au régime agricole :**
 - ◆ **une copie du livret de famille ou un extrait d'acte de naissance pour les salariés nés en France métropolitaine ou dans un département d'outre-mer.**
 - ◆ **une copie intégrale d'acte de naissance datée de moins de trois mois avec mentions marginales ou la pièce d'état civil établie par le consulat, pour les salariés nés à l'étranger ou dans un territoire d'outre-mer.**
- **Si le salarié est déjà immatriculé au régime agricole**
 - ◆ **il possède une carte d'assuré social agricole avec un numéro d'immatriculation commençant par 1 pour un homme et 2 pour une femme : il n'est pas nécessaire de nous adresser une pièce d'état civil.**

↳ **LES FORMALITES D'EMBAUCHE DE SALARIÉS ÉTRANGERS**

Lire la note ci-dessous

Pour tous renseignements complémentaires, n'hésitez pas à contacter les services compétents de la MSA au **0 811 65 65 66**.

Les formalités d'embauche d'un salarié étranger

Doivent être considérés salariés étrangers au regard des formalités liées à l'embauche, les ressortissants d'un pays non membre de l'Espace Economique Européen (1) et hors Suisse (2).

(1) Les pays de l'Espace Economique Européen (EEE) sont : la France, l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la Grèce, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, le Liechtenstein, le Luxembourg, la Norvège, les Pays-Bas, le Portugal, la Grande Bretagne, la Suède, et depuis le 1^{er} mai 2004 Chypre et Malte. Depuis le 1^{er} juillet 2008 Rép.Tchèque, Estonie, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Pologne, Slovénie, Slovaquie.

(2) Les suisses sont autorisés à travailler sans titre de séjour.

1. Vérification par l'employeur de la régularité de séjour et de travail

Afin de lutter préventivement contre l'emploi d'étrangers sans titre de séjour et de travail, la loi du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration prescrit à tout employeur désirant embaucher un salarié étranger de vérifier préalablement, auprès de la Préfecture, la régularité de sa situation. S'il ne le fait pas, il s'expose à des sanctions prévues par le code du travail. Cette mesure s'applique depuis le 1^{er} juillet 2007, date d'entrée en vigueur du décret du 11 mai 2007.

La Procédure :

- Au plus tard 2 jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche, le futur employeur doit saisir la préfecture par courrier postal, signé et daté, adressé en recommandé avec accusé de réception ou par courrier électronique. Ce courrier doit comporter les noms, prénoms, date et lieu de naissance, domiciliation du salarié et de l'employeur (*personne physique ou société*) ainsi que la date d'embauche prévue.
- L'envoi du courrier par télécopie n'est pas accepté.
- A cet envoi, devra être jointe obligatoirement la copie du titre de séjour valant autorisation de travail ou de l'autorisation de travail lorsqu'elle est distincte du titre de séjour.
- Les envois devront parvenir impérativement aux adresses suivantes :
 - courrier postal : Préfecture de Lot-et-Garonne - Bureau de la nationalité et des étrangers - Place de Verdun - 47 920 AGEN CEDEX 9
 - courrier électronique : employeurs-etrangers@lot-et-garonne.gouv.fr

Contrôle des documents, mode et délai de réponse :

Le contrôle de la régularité du titre de séjour par la préfecture peut exiger la production, par le travailleur étranger, de l'original de ce titre. La réponse des services préfectoraux se fera selon le mode de transmission initial, dans les 2 jours ouvrables suivant la réception du courrier (*un accusé de réception postal ou informatique est délivré*).

A défaut de réponse dans ce délai, la démarche sera réputée accomplie.

Exception : les ressortissants des nouveaux Etats membres de l'Union Européenne (Estonie, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Pologne, République Tchèque, Slovénie, Slovaquie, Bulgarie et Roumanie) ayant achevé un cycle de formation à un diplôme équivalent à un master, ou plus sont dispensés de cette vérification jusqu'au 1^{er} mai 2009 pour les 8 premiers cités et 1^{er} janvier 2012 pour les autres.

Le Pôle Emploi étant également chargée de cette vérification, la personne étrangère inscrite après le 1^{er} juillet 2007 comme demandeur d'emploi auprès de cette structure, présentera à son employeur le justificatif d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi délivré par le Pôle Emploi.

Etudiants étrangers :

Pour les étrangers, titulaires d'une carte de séjour temporaire portant la mention «étudiant», l'obligation de détenir une autorisation provisoire de travail a été supprimée.

En contrepartie, l'employeur doit effectuer une déclaration d'emploi auprès de la préfecture qui a délivré le titre de séjour, 2 jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche. Cette déclaration est faite soit par lettre datée, signée et adressée en recommandé avec accusé de réception, soit par courrier électronique. L'un et l'autre de ces documents doivent être accompagnés de la copie du titre de séjour.

La déclaration doit comporter les indications suivantes, concernant :

- l'employeur : dénomination sociale ou ses nom, prénoms, adresse, numéro du système d'identification du répertoire des entreprises et de leurs établissements (SIREN) ou à défaut, le numéro sous lequel les cotisations de sécurité sociale sont versées ;
- le salarié : nom, prénoms, nationalité, date et lieu de naissance, numéro du titre de séjour ;
- l'emploi : nature de l'emploi, durée du contrat et nombre d'heures de travail annuel, date prévue de l'embauche.

2. Liste exhaustive des titres attestant de la régularité de séjour ou de travail :

Nature du titre de séjour	Condition d'ouverture du droit au travail
DROIT AU TRAVAIL OUVERT SANS CONDITION	
Carte de frontalier	
Carte de résident (valable 10 ans)	
Certificat de résidence algérien de 10 ans	
Certificat de résidence algérien de 1 an portant la mention « vie privée et familiale »	
Carte de séjour temporaire « vie privée et familiale »	
Carte de séjour membre de la communauté européenne	
Titre d'identité andorran délivré par le préfet des Pyrénées Orientales	
Récépissé de demande de titre de séjour portant la mention : « admis au titre de l'asile »	
Visa de long séjour valant titre de séjour (valable 1 an) portant la mention vie privée et familiale »	
DROIT AU TRAVAIL OUVERT SOUS CONDITION	
Carte de séjour portant la mention « étudiant »	Dans la limite de 964 heures par an et information du Préfet du lieu de résidence du titre.
Carte de séjour temporaire portant la mention « salarié »	Vérification auprès de la DIRECCTE**
Carte de séjour temporaire portant la mention « travailleur saisonnier » valable 3 ans	Présentation du contrat de travail OFII* visé par la DIRECCTE, présence en France limitée à 6 mois par an chez un employeur
Carte de travail saisonnier Bulgarie et Roumanie	Contrat de Travail OFII* obligatoire visé par la DIRECCTE ou Autorisation Provisoire de Travail
Certificat de résidence algérien de 1 an portant la mention « salarié »	Vérification auprès de la DIRECCTE
Document de circulation pour étranger mineur et Titre d'identité républicain	Délivrance d'une autorisation provisoire de travail par la DIRECCTE
Passeport monégasque	Revêtu d'une mention du consul général de France à Monaco valant autorisation de séjour
Récépissé de première demande de titre de séjour	Uniquement s'il porte la mention « autorise son titulaire à travailler »
Récépissé de demande de renouvellement de titre de séjour	Uniquement s'il porte la mention « autorise son titulaire à travailler »
Carte de séjour temporaire portant la mention « compétences et talents »	Après accord de la DIRECCTE
Carte de séjour temporaire portant la mention « salarié en mission »	Après accord de la DIRECCTE
Visa de long séjour valant titre de séjour (valable 1 an) portant la mention « salarié »	Après accord de la DIRECCTE pour l'employeur défini dans le contrat OFII
Visa de long séjour valant titre de séjour (valable 1 an) portant la mention « travailleur temporaire »	Après accord de la DIRECCTE pour l'employeur défini dans le contrat OFII
Autorisation provisoire de séjour	Sauf accord exceptionnel DIRECCTE
Récépissé constatant le dépôt d'une demande de statut de réfugié	Sauf accord exceptionnel DIRECCTE
ABSENCE TOTALE DE DROIT AU TRAVAIL	
Carte de séjour temporaire portant la mention « voir autorisation spéciale » Agriculteur	Pas de droit salarié
Carte de séjour temporaire portant la mention « commerçant »	Pas de droit salarié
Carte de séjour temporaire portant la mention « artisan »	Pas de droit salarié
Visa de long séjour valant titre de séjour (valable 1 an) portant la mention « visiteur »	Pas de droit salarié
Tout titre de séjour délivré par un autre pays de l'Union Européenne	Pas de droit salarié

* Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (anciennement ANAEM).

** DIRECCTE Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence de la Consommation du Travail et de l'Emploi (anciennement DDTEFP Direction du Travail)

Pour embaucher des travailleurs saisonniers agricoles de nationalité étrangère dans le cadre d'un « contrat OFII » l'employeur doit se renseigner sur les formalités à accomplir auprès de la DIRECCTE.

ATTENTION le titre de séjour portant la mention "travailleur saisonnier" d'une durée de 3 ans, n'autorise la présence en France que pour 6 mois maximum par an, à la condition que le salarié étranger soit titulaire d'un contrat de travail signé par la DIRECCTE. Le titulaire du titre s'engage à maintenir sa résidence habituelle hors de France.

ATTENTION les titres de travail établis dans les autres pays de l'Union Européenne (ainsi que dans les DOM-TOM) pour leurs travailleurs étrangers ne sont pas valables en France. De même, une carte vitale ne suffit pas à établir que son titulaire est détenteur d'un titre de séjour et de travail valide.

ATTENTION les titres portant la mention : « exploitant agricole » ou « commerçant » ou « artisan » ne permettent pas l'exercice d'une activité salariée.