



Toute l'actualité en droit des étrangers à destination des partenaires de l'insertion professionnelle

Actualité juridique de janvier 2025

La procédure de demande d'autorisation de travail via le téléservice "ANEF"

Pour pouvoir embaucher un étranger ne possédant pas de carte de séjour avec autorisation de travail incluse (sont concernées les cartes de séjour portant la mention « salarié », « travailleur temporaire » ou « saisonnier »), l'employeur doit effectuer au préalable une demande d'autorisation de travail, et obtenir une réponse favorable de l'administration.

Cette demande est également nécessaire pour accompagner un étranger dans une demande de changement de statut. Par exemple, pour embaucher en CDI ou en CDD un étranger titulaire d'une carte de séjour « étudiant », et lui permettre d'accéder, en conséquence, à une carte de séjour « salarié » ou « travailleur temporaire » (attention, en pareille situation, l'administration vérifiera l'adéquation entre les études suivies et le poste proposé).

Une demande d'autorisation de travail est également requise pour embaucher un ressortissant étranger résidant hors du territoire national, dans le cadre de la procédure dite « d'introduction de main-d'œuvre étrangère en France ».

A noter, des dispositions particulières concernent les étudiants souhaitant conclure un contrat de professionnalisation ou augmenter leur temps de travail en lien avec leurs études, ainsi qu'aux étudiants algériens.

Depuis la réforme du droit du travail du 1er avril 2021, chaque contrat de travail conclu avec un étranger détenteur d'une carte de séjour pour motif professionnel doit faire l'objet d'une demande d'autorisation de travail préalable par l'employeur.

Aussi, une demande d'autorisation de travail devra être effectuée :

- En cas de changement d'employeur ;
- En cas de renouvellement de CDD avec le même employeur ;
- En cas de changement de poste avec le même employeur

L'autorisation de travail correspondant au poste en cours sera demandée par la Préfecture lors du dépôt du dossier de demande de renouvellement.

Cette condition est prévue par l'article L. 421-1 et L. 421-4 du CESEDA qui disposent que :

*« L'étranger qui exerce une activité salariée sous contrat de travail à durée indéterminée se voit délivrer une carte de séjour temporaire portant la mention " salarié " d'une durée maximale d'un an. **La délivrance de cette carte de séjour est subordonnée à la détention préalable d'une autorisation de travail**, dans les conditions prévues par les articles L. 5221-2 et suivants du code du travail. »*

« L'étranger qui exerce une activité salariée sous contrat de travail à durée déterminée (...) se voit délivrer une carte de séjour temporaire portant la mention " travailleur temporaire " d'une durée maximale d'un an.

***La délivrance de cette carte de séjour est subordonnée à la détention préalable d'une autorisation de travail**, dans les conditions prévues par les articles L. 5221-2 et suivants du code du travail. »*

Il est important de noter qu'une demande d'autorisation de travail ne peut pas être effectuée pour embaucher une personne disposant d'un récépissé ou d'un titre de séjour n'autorisant pas à travailler, ni pour obtenir un premier titre de séjour par régularisation.

Depuis le 6 avril 2021, les demandes d'autorisation de travail pour le recrutement de salariés étrangers doivent être effectuées exclusivement en ligne sur le site <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr>. La demande doit être faite par l'employeur ou par une personne mandatée par écrit

Les critères d'examen de la demande

Pour délivrer ou non l'autorisation de travail, l'administration procède à l'examen de plusieurs critères. Depuis le 1er avril 2021, conformément au décret du 31 mars 2021, l'examen des demandes se concentre désormais sur trois aspects principaux : la situation de l'emploi, le niveau de rémunération et le respect des obligations légales par l'entreprise.

La situation de l'emploi

L'emploi proposé doit :

- soit figurer sur la liste des métiers en tension établie par l'arrêté du 1er avril 2021 (Arr. 1er avr. 2021, NOR : MTRD2109963A : JO, 2 avr.)
- soit faire l'objet d'une offre publiée pendant un délai de trois semaines auprès du service public de l'emploi et n'ayant pu être satisfaite par aucune candidature répondant aux caractéristiques du poste de travail proposé.

Dans certains cas, la situation de l'emploi ne sera pas opposable, cela signifie que l'employeur n'aura pas à effectuer de démarches préalable auprès du service public de l'emploi. C'est notamment le cas pour :

- l'embauche d'un étudiant étranger avec un contrat de travail lié à sa formation et rémunération > 1,5 fois le SMIC.
- l'embauche d'un jeune majeur étranger pris en charge par l'ASE avec un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.
- l'embauche d'un ressortissant d'un pays tiers ayant signé des accords avec la France (liste des métiers précisée dans l'accord).

Le niveau de rémunération proposé

La rémunération offerte au salarié doit respecter les dispositions du code du travail concernant le Smic ou le salaire minimum prévu par la convention collective applicable à l'employeur ou à l'entreprise d'accueil.

Depuis le 1er avril 2021, il est explicitement fait mention de la rémunération conventionnelle, ce qui n'était pas le cas auparavant.



Le respect, par l'employeur, de ses obligations légales

L'employeur doit respecter les obligations déclaratives sociales liées à son statut ou à son activité. Il ne doit pas avoir été condamné pénalement pour travail illégal ou pour non-respect des règles générales de santé et de sécurité. De plus, l'administration ne doit pas avoir constaté de manquement grave de sa part dans ces domaines.

L'employeur ne doit pas non plus avoir fait l'objet de sanctions administratives en vertu des articles L1264-3 et L8272-2 à L8272-4 du Code du travail.



La taxe due par l'employeur

La première admission au séjour en France d'un travailleur étranger ou d'un salarié détaché temporairement par une entreprise non établie en France est soumise à une taxe. Cette taxe est due par l'employeur et devient exigible à la fin du mois où le travailleur commence son activité en France.

La taxe n'est donc due que par le premier employeur, à savoir celui qui permet au salarié d'obtenir une première carte de séjour ou un visa long-séjour pour motif professionnel.

La taxe s'applique aux autorisations de travail de plus de trois mois, sauf pour les saisonniers agricoles où elle est due dès le premier jour. La gestion de cette taxe a été transférée de l'OFII à la DGFIP depuis le 1er janvier 2023.

Le montant de la taxe dépend du salaire brut mensuel du salarié et est fixé par décret.

- Pour une embauche de douze mois ou plus, la taxe est de 55 % du salaire brut mensuel, dans la limite de 2,5 fois le Smic.
- Pour un emploi temporaire de plus de trois mois et de moins de douze mois, la taxe varie selon le salaire, allant de 74 € à 300 €.
- Pour un emploi saisonnier, la taxe est de 50 € par mois d'activité.
- Pour un jeune professionnel recruté dans le cadre d'un accord bilatéral, la taxe est de 72 €.

S'inscrire à la newsletter et aux actualités de l'ADATE

**La permanence téléphonique info-droits-
migrants à destination des employeurs,
intermédiaires de l'emploi et professionnels de
l'insertion professionnelle au droit des
étrangers de la région AURA**

ENTRÉE
SÉJOUR
ACCÈS NATIONALITÉ
FRANÇAISE
PROTECTION SOCIALE



 **Info droits
migrants**

TRAVAIL DES ÉTRANGERS
L'information en direct
sur les droits des étrangers et leurs familles

PERMANENCE TÉLÉPHONIQUE
Réservée aux employeurs, aux professionnels et
intermédiaires de l'insertion professionnelle
**Tous les lundis, mardis, jeudis
et vendredis
de 14h00 à 17h00**
04 58 17 64 83

Lors de votre appel, merci de vous munir du numéro SIRET de votre structure.

En dehors de ces horaires, vous pouvez continuer à nous contacter du
lundi au vendredi de 9h30 à 12h30 au 04 76 44 51 85 ou sur notre
site www.info-droits-etrangeurs.org

    

 **MIGRATION
ÉQUITÉ
INTERCULTURALITÉ**
Adate, 96 Rue de Stalingrad, 38100 Grenoble | www.adate.org

Formations en droit des étrangers : catalogue 2025

Plusieurs sessions de formations sur inscriptions individuelles sont organisées en 2025 sur plusieurs thématiques du droit des étrangers : sensibilisation au droit des étrangers, le droit au travail des ressortissants étrangers, impact de la réforme de l'immigration, la demande d'asile et la réunification familiale.

Ces formations ont lieu à Lyon ou à Grenoble.

Calendrier des sessions organisées dans nos locaux, 5 place Ste Claire à Grenoble :

- Mercredi 12 mars : Journée de sensibilisation au droit des étrangers
- Mardi 15 avril : Impact de la réforme de l'immigration sur l'accompagnement des personnes
- Jeudi 17 avril : L'entrée en France des membres de famille : les procédures de réunification et de regroupement familial
- Mardi 20 mai : L'accès au travail des ressortissants étrangers
- Mardi 17 et jeudi 19 juin : La procédure d'asile en France

Calendrier des sessions organisée à la FAS de Lyon, 63 rue Smith :

- Lundi 10 février : Journée de sensibilisation au droit des étrangers
- Vendredi 14 mars : Impact de la réforme de l'immigration sur l'accompagnement des personnes
- Mercredi 9 avril : L'accès au travail des ressortissants étrangers
- Mardi 21 octobre : Journée de sensibilisation au droit des étrangers
- Mardi 25 novembre : L'accès au travail des ressortissants étrangers

En savoir plus et s'inscrire

Le pôle ressources, accès au droit et insertion de l'ADATE



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**AGENCE
NATIONALE
DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES**



**PRÉFÈTE
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**Cofinancé par
l'Union européenne**

ADATE

96 rue de Stalingrad, 38100, GRENOBLE

Cet email a été envoyé à {{contact.EMAIL}}
Vous l'avez reçu car vous êtes inscrit à notre newsletter.

[Se désinscrire](#)

