



Le Syndicat
de la Production
Indépendante

La mobilité internationale des salariés

FORMATION DU 11 FÉVRIER 2026

Me Elodie BRUNNER & Ralph CAUDOUX



BARTHÉLÉMY
AVOCATS

Progresser ensemble

Sommaire

1. Mobilité : Définitions et distinctions

2. Déplacement professionnel : organiser le départ et le retour

3. Obligations de l'employeur

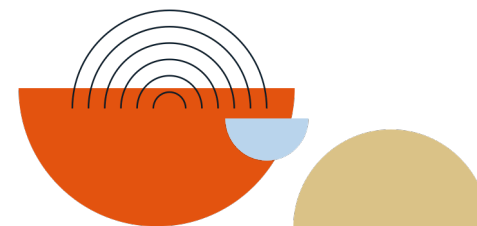
4. Formalisme

5. Embauche d'un travailleur étranger : procédures

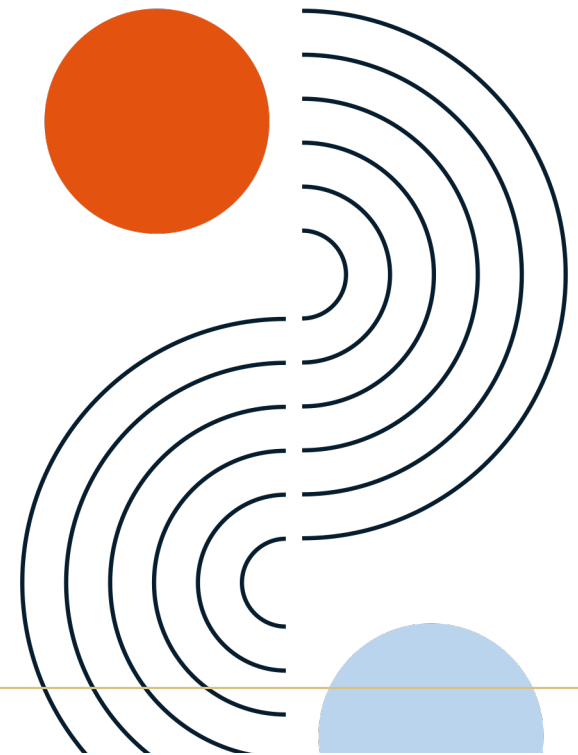
6. Questions récurrentes

7. Recommandations générales

8. Point sur le passeport talent



1. Mobilité : Définitions et distinctions



Mobilité : définitions

Mobilité géographique :

- La mobilité géographique désigne le changement de lieu de travail pour le salarié, à son initiative ou à celle de son employeur.

Réalité du secteur :

- Envoi de salariés embauchés par une société de production française à l'étranger
- Embauche de salariés étrangers par une société de production française pour un travail en France ou à l'étranger.

Déplacement professionnel :

- Tout déplacement effectué dans le cadre professionnel qu'il soit individuel ou de groupe. Le déplacement peut s'effectuer sur le territoire national ou hors des limites de celui-ci.
- Le salarié envoyé en déplacement professionnel conserve son contrat de travail avec l'employeur d'origine et exerce son activité pour le compte de celui-ci et non pour le compte d'un client.

Ne pas confondre expatriation et détachement

1/2

L'EXPATRIATION

- Situation dans laquelle se trouve, au regard de la sécurité sociale, le salarié qui exerce son activité à l'étranger pendant une longue période.
- Le contrat de travail initial est suspendu pendant la durée de la mission à l'étranger. Un nouveau contrat est conclu avec l'entreprise du pays d'expatriation.
- Prolongement du détachement qui implique notamment une rupture au niveau de la couverture sociale du travailleur. La durée de son séjour ne lui permet pas ou plus de bénéficier du régime français de protection sociale.

Ne pas confondre expatriation et détachement

LE DÉTACHEMENT

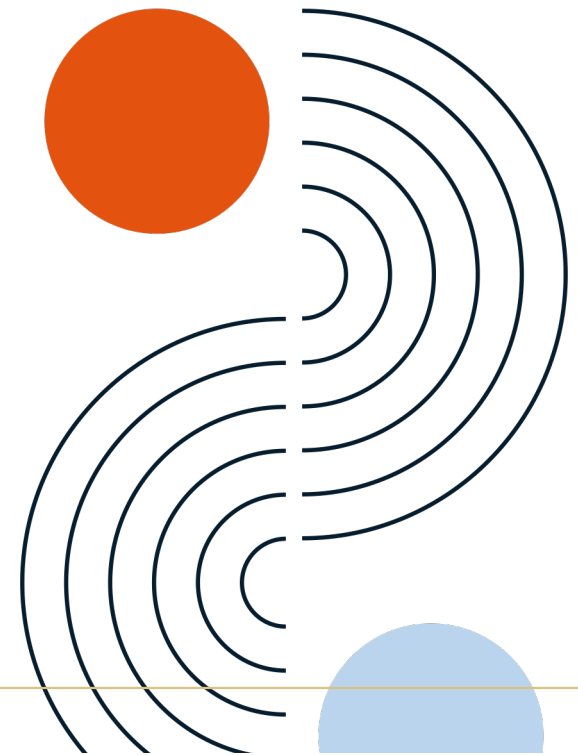
Au sens du droit du travail

- Exécution par un salarié de sa prestation de travail sur le territoire d'un Etat membre de l'UE autre que l'Etat où il travaille habituellement, tout en maintenant le lien avec son employeur d'origine pour :
 - Travailler dans le cadre d'un contrat conclu avec une société cliente
 - Travailler dans une entité du groupe de son employeur à l'intérieur de l'UE
 - Travailler en tant qu'intérimaire pour une entreprise utilisatrice en France
- Le détachement est soumis à la [directive européenne 96/71/CE](#).

Au sens du droit de la sécurité sociale

- Exercice d'une activité salariée dans un État membre de l'UE pour le compte d'un employeur y exerçant normalement ses activités, et que cet employeur détache pour effectuer un travail pour son compte dans un autre État membre de l'UE.
 - Dans ce cas, le salarié demeure soumis à la législation du premier État membre, à condition que la durée prévisible de ce travail n'excède pas 24 mois et que cette personne ne soit pas envoyée en remplacement d'une autre personne détachée ([règlement européen n° CE/883/2004](#)).
- La réalité du secteur se rattache au détachement au seul sens du droit de la sécurité sociale.

2. Déplacement professionnel : organiser le départ et le retour



Organiser le départ

VÉRIFICATIONS GÉNÉRALES

- Conditions sanitaires, politiques, climatiques...
- Maladies infectieuses, obligations de vaccination, contexte épidémiologique international, situation sanitaire et niveau d'hygiène de la zone visitée, risques naturels (séismes, ouragans...), risques politiques (guerre, émeutes...), délinquance (vols, agressions...), etc.
- Etablir un programme de vaccination en tenant compte des conditions du séjour (saison, activités sur place, modalités d'hébergement...), de l'âge et des antécédents médicaux des salariés.
- Etablir un programme de prévention pour les autres risques.

Organiser le départ

LIENS UTILES

Ariane

- Application gouvernementale permettant, sur inscription, de recevoir pendant son voyage e-mails ou SMS contenant informations et consignes de sécurité si la situation du pays le justifie et de désigner une personne contact en cas de problème.

Ministère des affaires étrangères

- Permet d'accéder à l'ensemble des recommandations gouvernementales par pays de destination.

Institut Pasteur

- Permet d'accéder à la carte des vaccinations obligatoires et recommandées par pays de destination.

Organiser le départ

ASSURANCE

Souscrire une assurance adaptée aux nécessités du voyage

- Il peut s'avérer utile de pouvoir couvrir les frais suivants :
- Hospitalisation, soins, frais médicaux
 - Rapatriement
 - Retard, annulation d'avion
 - Vol, agression, bagages volés, endommagés, perdus,
 - Honoraires légaux
 - Catastrophes naturelles
- Certaines zones peuvent présenter des dangers particuliers et nécessitent la souscription d'assurance Kidnapping & Rançon.

Demander aux salariés de vérifier leur situation auprès de leur assurance personnelle

- Prévenir du déplacement notamment au regard des méthodes de paiement
- Vérifier leur assurance carte bancaire : garanties couvertes, plafonds d'indemnisation, champ territorial de couverture

Obligation rappelée par les conventions collectives :

Art. 28 du Titre Ier (Production cinéma)
Art. X.1 du Titre X (Production audiovisuelle)

Organiser le départ

PERMIS DE TRAVAIL

Pour un déplacement au sein de l'UE

- Exemple : Belgique
- Ressortissant de l'EEE : Un travailleur actif n'a pas besoin d'obtenir de permis de travail dans le cadre d'une prestation de travail sur le territoire d'un autre Etat membre dès lors qu'il est ressortissant de l'UE. Il fait usage de sa liberté de circulation.
- Ressortissant étranger : Un permis de travail devra être demandé lorsque le séjour est de moins de 90 jours et un permis unique si le séjour est de plus de 90 jours. Pour se faire, il faudra avoir recours aux services d'un mandataire régulièrement domicilié en Belgique.

Pour un déplacement hors de l'UE

- Exemple : Canada
- Un permis de travail est nécessaire même si l'employeur est établi hors de France. L'employeur devra :
 - Présenter une offre d'emploi à Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
 - Payer des frais relatifs à la conformité de 230\$
 - Obtenir un numéro d'identification de l'offre d'emploi
- Le travailleur présentera sa demande de permis de travail et devra démontrer :
 - qu'il quittera le Canada une fois l'expiration du permis de travail intervenue,
 - qu'il a suffisamment d'argent pour retourner dans son pays d'origine,
 - Que son casier judiciaire est vierge, etc.

Organiser le départ

PROTECTION SOCIALE

Pour pays membres de l'UE, Islande, Liechtenstein, Norvège, Suisse : Le déplacement professionnel étant un détachement au sens du droit de la sécurité sociale, il est nécessaire de solliciter un formulaire A1 permettant au salarié de bénéficier de la prise en charge de ses frais de santé à l'étranger.

- Le salarié
 - Doit être ressortissant d'un État membre de l'Union européenne ou ressortissant suisse (ou apatride ou réfugié)
 - Peut être une personne recrutée en vue d'être détachée et maintenue au régime français si elle est, antérieurement à son embauche, soumise à la législation française depuis au moins 1 mois
 - L'employeur :
 - Doit informer le salarié, avant son départ, de l'organisme compétent.
 - Doit obtenir une attestation de la législation applicable au salarié et le formulaire A1. La demande précise les motifs de la mission, le lieu où elle va s'exercer et, le cas échéant, la dénomination et l'adresse de l'entreprise au service de laquelle votre salarié va temporairement se trouver.
- Vous pouvez désormais effectuer ces déclarations en ligne via le compte Urssaf de l'entreprise : [plus d'infos](#)

Organiser le départ

PROTECTION SOCIALE

Pour les déplacements en dehors des pays de l'EEE : Des conventions bilatérales de sécurité sociale peuvent avoir été conclues. Ces accords ont pour but de coordonner les législations afin de garantir la continuité des droits à protection sociale aux personnes en situation de mobilité.

Exemple : Canada – Accord franco-canadien de sécurité sociale du 14 mars 2013

- Demande à présenter à l'URSSAF dont l'entreprise dépend via le Centre National de Gestion de la mobilité internationale.
- Le salarié enverra ensuite ses factures auprès de sa caisse en France accompagnées du formulaire S3125c « Soins à l'étranger ».

➤ Toutes les conventions bilatérales de sécurité sociale sont consultables sur le site du Cleiss : [plus d'infos](#)

Organiser le départ

PRISE EN CHARGE DES FRAIS

- Les frais de logement et de nourriture peuvent être couverts par une indemnité de grand déplacement. La situation de grand déplacement est caractérisée lorsque deux conditions cumulatives sont remplies (cf. [BOSS](#))
 - La distance séparant le lieu de résidence du lieu de déplacement est au moins égale à 50 km (trajet aller)
 - Les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 1h30 (trajet aller)

Par exception, lorsque le salarié est empêché de regagner son domicile en fin de journée pour des circonstances de fait, il est considéré comme étant dans la situation de grand déplacement.

- Hors métropole, les indemnités forfaitaires destinées à compenser les dépenses supplémentaires de repas et de logement des salariés en déplacement professionnel à l'étranger sont réputés utilisées conformément à leur objet dans certaines limites. Les montants maxima d'exonération sont consultables sur le [site du ministère de l'Economie](#).
Exemple : Belgique = 206 € ; Argentine = 157 \$Ar ; Canada = 260 \$C (cf. [barème](#))

Organiser le départ

PRISE EN CHARGE DES FRAIS

- L'indemnité de mission versée au salarié en déplacement à l'étranger doit être réduite de :
 - 65 % lorsque l'employeur fournit le logement ou prend en charge directement les frais d'hébergement ;
 - 17,5 % lorsque le salarié est nourri à l'un des repas ;
 - 35 % lorsque le salarié est nourri aux deux repas.
- Lorsque les conditions de travail conduisent le salarié en grand déplacement à une prolongation de la durée de son affectation au-delà de 3 mois sur un même lieu de travail, de façon continue ou discontinue, les limites d'exclusion d'assiette des allocations forfaitaires sont réduites de 15 %.
- Outre les frais de logement et de nourriture, l'employeur doit prendre en charge les frais liés au déplacement professionnel (passeport, visa, bagages, vaccins...) selon un mode de remboursement au réel, sur présentation des justificatifs, et pouvant faire l'objet d'une exclusion de l'assiette des cotisations sociales.

Organiser le retour

Retour à l'expiration de la mission

- Cas classique
- L'employeur assure le retour dans des conditions similaires à celles du départ : prise en charge des frais de déplacement, billets d'avion, etc.

Retour en cours de mission

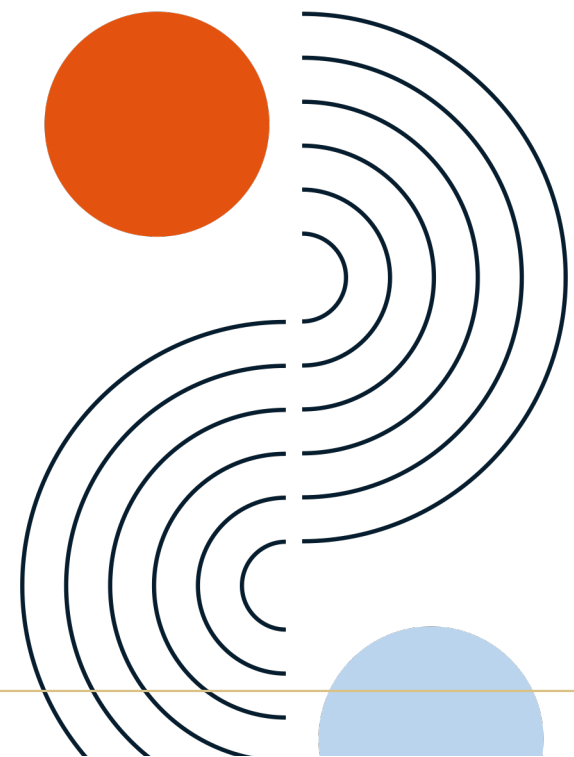
Départ indépendant de la volonté du salarié :

- Décès, accident... : L'employeur prend en charge les frais de rapatriement.
 - Possibilité de prendre en charge les frais de transport d'un proche de l'intéressé et de lui donner les facilités pour se rendre auprès de lui.

Départ volontaire du salarié :

- Prise en charge des frais au prorata du temps passé à l'étranger dans le cadre de l'activité professionnelle.
- Prise en charge des frais de retour.

3. Obligations de l'employeur



Obligations légales

- Obligation de sécurité ([art. L4121-2 du Code du travail](#)), qui passe notamment par :
 - Souscription d'une assurance risques professionnels à l'étranger
 - Information des salariés claire et précise sur les conditions de tournage, de voyage et de production (risques sanitaires, politiques, etc.)
 - Vérification de l'état de santé et de l'aptitude au travail des salariés
 - Mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (obligatoire quelle que soit la taille de l'entreprise)
 - Outil d'aide à l'élaboration du DUERP : voir [Odalie](#) (développé par la médecine du travail)
 - Instance d'aide à l'élaboration du DUERP : [CCHSCT Audiovisuel](#) et [CCHSCT Cinéma](#)

Obligations légales

Exemples de risques classiques liés à l'organisation du travail :

- Horaires de travail (nuit, weekend, jours fériés, enchaînement de contrats sans repos)
- Exposition aux bruits
- Surcharge de travail
- Fatigabilité accrue en rapport avec le nombre de déplacements...

Exemples de risques liés au travail à l'étranger :

- Transports
- Situation sanitaire (maladie, épidémie)
- Situation géopolitique
- Faune et flore
- Topographie (altitude, terrains accidentés...)
- Températures extrêmes, humidité, intempéries...

Obligations légales

FOCUS ACCIDENT DU TRAVAIL

- L'accident du travail est, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu:
 - par le fait ou à l'occasion du travail ;
 - à une personne travaillant pour un ou plusieurs employeurs ;
 - à quelque titre et en quelque lieu que ce soit.
- L'accident du travail est caractérisé par l'existence :
 - D'un fait accidentel soudain entraînant une lésion de l'organisme dont il est possible d'établir un lien entre le fait accidentel et l'activité professionnelle.
 - La lésion peut être physique ou psychologique.

Obligations légales

FOCUS ACCIDENT DE TRAVAIL / MISSION

- Le salarié bénéficie de la protection accident du travail pendant tout le temps de la mission, sans distinguer selon que l'accident survient à l'occasion d'un acte de la vie professionnelle ou de la vie courante, **sauf si l'employeur ou la CPAM apportent la preuve que le salarié a interrompu sa mission pour un motif personnel ou que l'accident a une cause totalement étrangère au travail** (Cass. soc., 19 juill. 2001, n° 99-20.603, n°99-21.536).
- Exemples :
 - La pause déjeuner ne constitue pas une interruption de la mission (Cass. soc., 12 déc. 2002, n° 01-20.516)
 - La présence du salarié au moment de l'accident dans une discothèque en pleine nuit ne suffit pas à démontrer une interruption dans l'exécution de sa mission pour un motif personnel (Cass. 2e civ., 12 oct. 2017, n° 16-22.481)

Obligations légales

FOCUS ACCIDENT DE TRAVAIL / MISSION : CAS DE L'ACCIDENT DE TRAJET

- Cette protection s'étend pendant le trajet, le trajet étant entendu comme le déplacement aller et retour entre :
 - La résidence principale, résidence secondaire stable ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle et le lieu de travail
 - Le lieu de travail et le restaurant, la cantine ou le lieu où le salarié prend habituellement ses repas.
- Exemples :
 - L'accident de circulation survenu au salarié alors qu'il se dirigeait vers le site où il devait exercer sa mission est présumé imputable au travail (Cass. 2e civ., 1er juill. 2003, n° 01-13.433)
 - La liberté dont le salarié dispose pour choisir son itinéraire ou son mode de locomotion est sans incidence sur la qualification retenue (Cass. 2e civ., 12 mai 2003, n° 01-20.968)
 - Le fait que le trajet emprunté par le salarié pour rejoindre son domicile ne soit pas nécessairement le trajet le plus direct ne permet pas d'écarter le caractère professionnel de l'accident de la circulation dont est victime le salarié au retour de sa mission (Cass. 2e civ., 9 mai 2018, n° 17-17.912)
- **Particularité de l'accident de trajet** : L'accident de trajet ne permet pas au salarié de se prévaloir de la protection qui existe en matière d'accident du travail classique et la tarification de l'entreprise n'est pas affecté.

Obligations légales

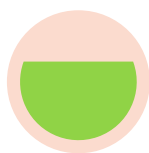
FOCUS ACCIDENT DU TRAVAIL



Déclaration

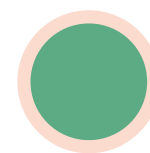
La victime doit déclarer l'AT auprès de l'employeur dans un délai de 24h à compter de sa survenance et ce par tout moyen

Une fois prévenu, l'employeur a un délai de 48h pour déclarer l'AT auprès de la caisse primaire d'assurance maladie dont relève la victime.



Comment

La déclaration est réalisée via net-entreprises à l'aide d'un formulaire appelé la Déclaration d'Accident du Travail et doit être accompagnée du Certificat Médical Initial par lequel le salarié a fait constater son état de santé par un praticien.



Sanctions

Attention : Omettre d'effectuer une telle déclaration est passible de :

- Sanctions pénales :
Contravention de 4e classe
- Sanctions financières :
remboursement des dépenses engagées par la CPAM, pénalités financières, versement de dommages-intérêts au salarié victime de l'accident

Obligations conventionnelles (production cinématographique)

Conditions exceptionnelles de travail (Techniciens)

Si conditions pénibles, risquées, dangereuses, étude approfondie des problèmes posés à réaliser.

Visite médicale permettant de déterminer si le salarié est apte à accomplir sa prestation de travail dans les conditions exceptionnelles.

Souscription d'une assurance spéciale garantissant un capital décès et invalidité d'au moins 150 k€ (couvre frais de rapatriement, médicaux et hospitalisation).

Remboursement des équipements nécessaires à l'exécution du travail sur justificatif.

Durée du travail (Techniciens)

Semaine organisable sur 6J (pas plus de 4 semaines consécutives de 6J) avec un nombre minimal de travail effectif de 47H (HS au-delà).

Repos compensateur de 10h si le travail se termine au-delà de 24h.

Durée de transport entre lieu de RDV et lieu de tournage non considérée comme du TTE dans la limite de 2h.

Durée de déplacement entre 2 lieux de tournage = TTE.

Obligations conventionnelles (production cinématographique)

Rémunération, indemnités (Techniciens)

Indemnité de transport allouée pour le trajet entre le lieu de rendez-vous et le lieu de tournage

Indemnité égale au salaire horaire de base du technicien plafonné au montant du salaire horaire minimum garanti de base du machiniste de prise de vues à concurrence de 2 heures par jour aller et retour

Voyage (Techniciens)

Prise en charge par l'employeur des titres de transport, assurance, formalités administratives obligatoires (passeport, visa...) bagages.

Attribution d'un défraiement unique correspondant au montant du prix de la chambre d'hôtel, des petits-déjeuners et des repas pris en dehors de la journée de travail et non déjà pris en charge par la production, majoré d'un montant au moins égal au montant de l'indemnité de repas.

Durée du voyage = durée du transport entre le domicile du technicien et le lieu d'hébergement.
Indemnisation des heures de voyage dans la limite de 7 heures sur la base du SHB du technicien plafonné au SHMG de base du machiniste prise de vues cinéma.

Précision : Sous réserve du respect de l'amplitude journalière de travail (13h), le travail effectif peut avoir lieu le jour du voyage en respectant une période de repos de 1h min entre l'arrivée au lieu de résidence ou au lieu de tournage et la prise effective du travail.

Obligations conventionnelles (production cinématographique)

Conditions particulières de travail à l'étranger

Obligation pour l'employeur de fournir au salarié avant le départ un formulaire de détachement lorsque la situation le permet

Si le détachement n'est pas possible, l'employeur doit contracter une assurance contre les accidents garantissant des indemnités en cas d'invalidité ou de décès, ainsi que le remboursement de frais médicaux, d'hospitalisation

Obligation pour le salarié de se soumettre à toute visite médicale demandée par l'employeur ou ses compagnies d'assurance, vaccinations et autres traitements préventifs

Obligations de prise en charge des visites médicales, vaccinations et autres traitements préventifs par l'employeur

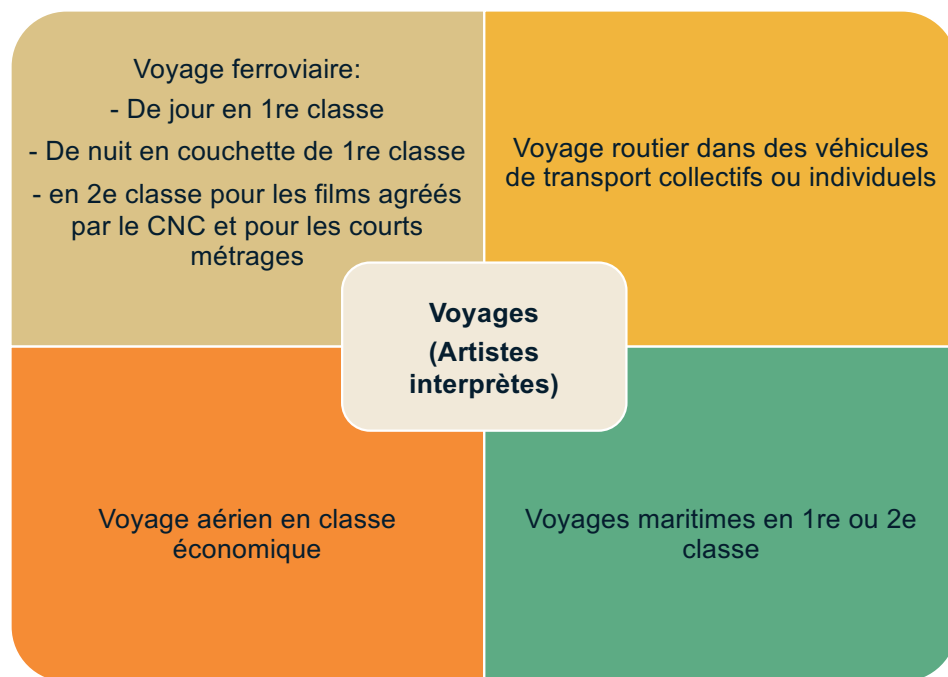
Défraiements et voyages (Artistes interprètes)

Pour tout lieu de travail établi à une distance supérieure à 50km du lieu de référence et lorsque les transports en commun ne permettent pas de parcourir la distance en moins de 3h aller et retour

Prise en charge du logement et de la restauration sur place lorsque l'artiste interprète a travaillé une journée complète

Le lieu de référence correspond au lieu d'hébergement de la production lorsque le lieu de travail se trouve en région ou à l'étranger mais en dehors de la commune du lieu d'hébergement de la production

Obligations conventionnelles (production cinématographique)



Temps de voyage effectué en dehors des jours de travail n'est pas du temps de travail effectif mais fait l'objet d'une indemnisation prévue au contrat d'engagement et qui ne peut être inférieure aux montants suivants :

- $\geq 2h$ et $\leq 4h$ aller et/ou retour : $4 \times \text{Tx horaire min conv de base} = 4 \times 27,95 = 111,79 \text{ €}$
- $> 4h$ et $\leq 6h$ aller et/ou retour : $6 \times \text{Tx horaire min conv de base} = 6 \times 27,95 = 167,69 \text{ €}$
- $> 6h$ aller/retour : $8 \times \text{Tx horaire min conv de base} = 8 \times 27,95 = 223,58 \text{ €}$

Indemnisation non due :

- ✕ Lorsque le voyage est effectué entre 19 heures et 7 heures.
- ✕ En cas d'engagement sur un court métrage.

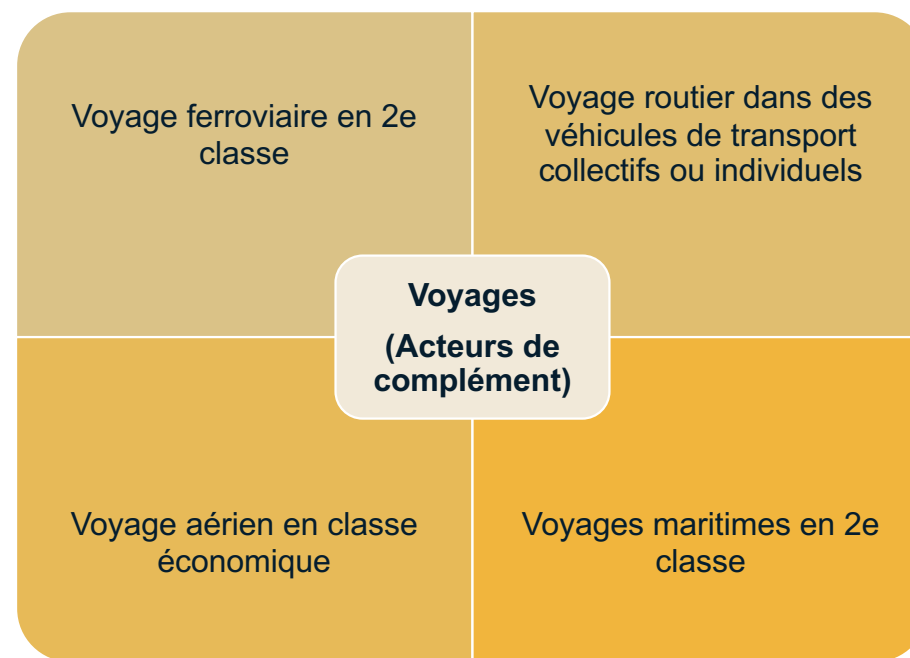
Obligations conventionnelles (production cinématographique)

Temps de voyage effectué en dehors des jours de travail n'est pas du temps de travail effectif mais fait l'objet d'une indemnisation prévue au contrat d'engagement et qui ne peut être inférieure aux montants suivants :

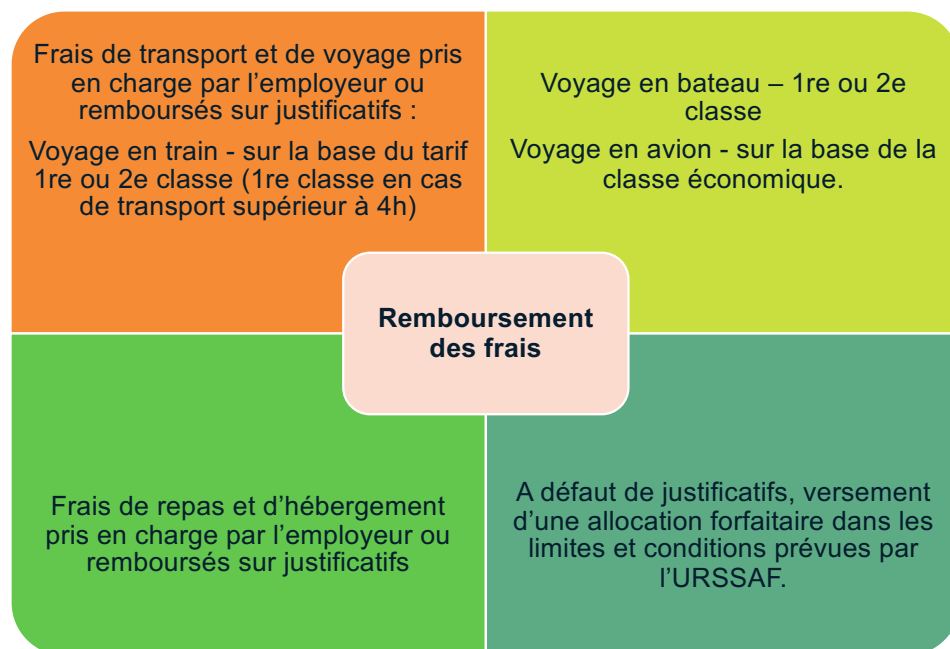
- **> 3h et ≤ 6h aller et/ou retour : 50 € pour le voyage**
- **> 6 h aller/retour : 100 € par période de 24h**

Indemnisation non due :

- ✗ Lorsque le voyage est effectué entre 19 heures et 7 heures.
- ✗ En cas d'engagement sur un court métrage.



Obligations conventionnelles (production audiovisuelle)



Heures de voyage non assimilées à du temps de travail effectif mais indemnisées sous la forme d'une indemnité pour heures de voyage.

Lorsque les H de voyage interviennent en dehors de l'horaire de travail habituel, versement d'une indemnité calculée sur la base du salaire hebdomadaire (35h) de la fonction habilleuse engagée sous CDD d'usage et égale à :

- 1/10^e pour un voyage d'une durée ≤ 4 h
- 2/10^e pour un voyage d'une durée > 4h et ≤ 8h
- 4/10^e pour un voyage d'une durée > 8h

Si les heures de voyage interviennent pendant l'horaire de travail habituel, la différence entre la somme des heures de voyage et 7 heures donne lieu au versement de la même indemnité.

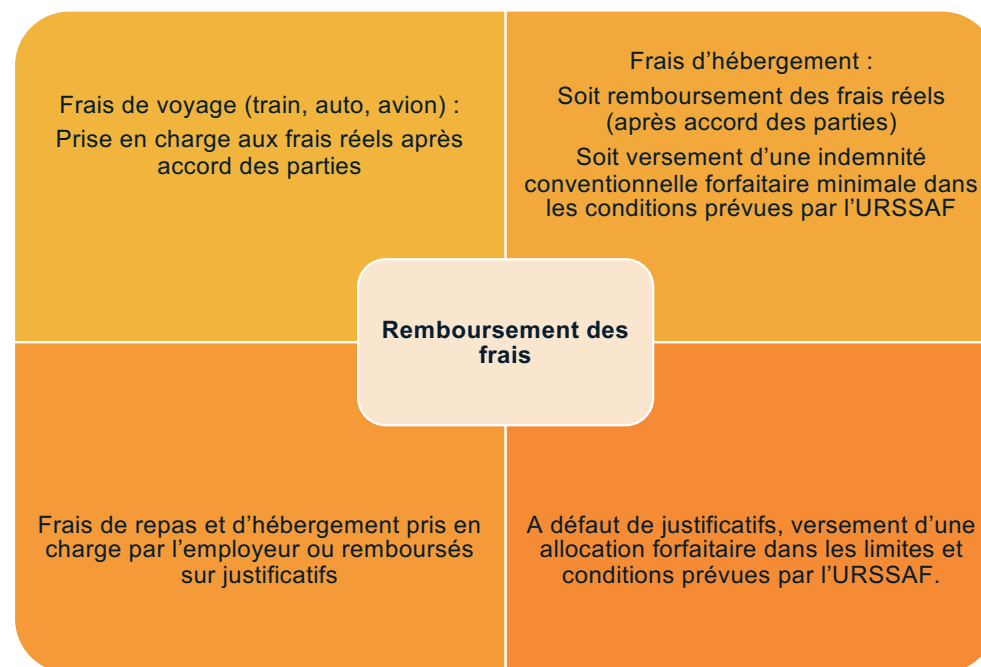
↔ Cette indemnité peut être remplacée par un repos compensateur au moins équivalent.

Obligations conventionnelles (production audiovisuelle - musiciens)

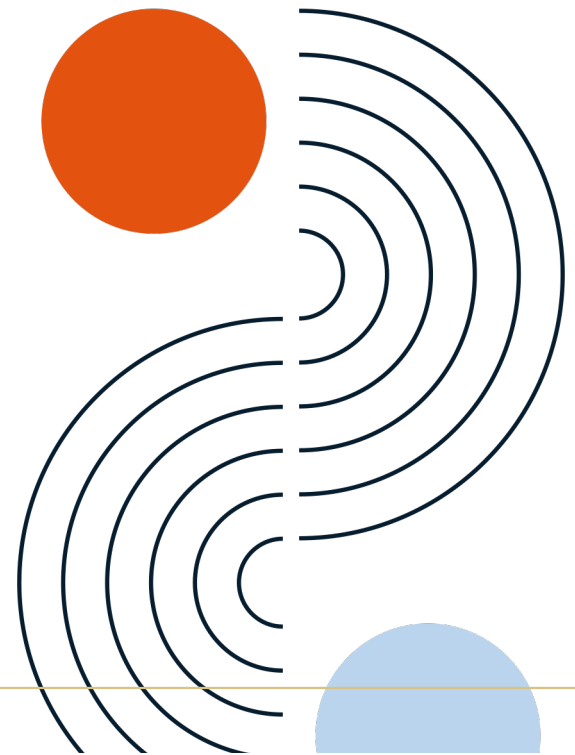
Heures de voyage non assimilées à du temps de travail effectif mais indemnisées sous la forme d'une indemnité pour heures de voyage :

- 1/10^e du cachet de base pour un service de 3h pour un voyage d'une durée ≤ 4 h
- 2/10^e du cachet de base pour un service de 3h pour un voyage d'une durée > 4h et ≤ 8h
- 4/10^e du cachet de base pour un service de 3h pour un voyage d'une durée > 8h

⇒ Cette indemnité peut être remplacée par un repos compensateur au moins équivalent par accord des parties.



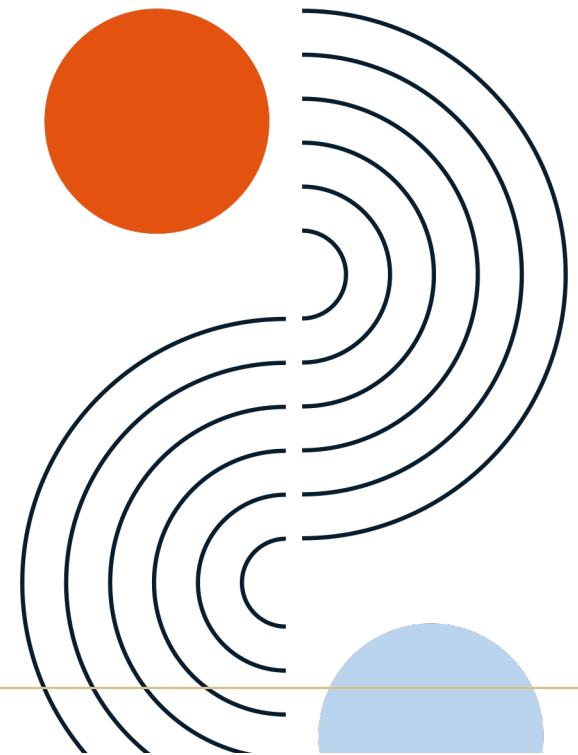
4. Formalisme



Mentions dans le contrat

- Le CDD d'usage est la forme contractuelle la plus utilisée
- Rappel : La mention du lieu de travail a une valeur informative
- **Rédaction du contrat :**
 - Une clause concernant le lieu de travail doit prévoir que le salarié exécutera sa prestation à l'étranger avec indication du pays et/ou de la région visé par la mobilité.
- **Loi applicable au contrat : Loi française.**
 - Rappel par une clause insérée au contrat que le contrat est soumis à la législation française.

5. Embauche d'un travailleur étranger : procédures



Au niveau national : Loi Immigration et autres

- Loi n° 2024-42 du 26 janvier 2024 pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration :
 - Régularisation des travailleurs pour les métiers en tension
 - Amende administrative en cas d'emploi d'étrangers non autorisés à travailler
 - Suppression de la contribution forfaitaire de l'employeur ayant occupé un étranger en situation irrégulière qui représentait les frais d'éloignement du territoire de l'étranger.
 - Doublement de l'amende pénale en cas d'emploi d'étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée
 - Réforme des passeports talents
 - Restriction de l'accès au statut d'entrepreneur individuel
- Décret n° 2024-814 du 9 juillet 2024 relatif à l'amende administrative sanctionnant l'emploi de ressortissants étrangers non autorisés à travailler et modifiant les conditions de délivrance des autorisations de travail ;
- Arrêté du 3 janvier 2025 modifiant l'arrêté du 1er avril 2021 fixant la liste des pièces à fournir à l'appui d'une demande d'autorisation de travail.

ACTUALITÉS

Au niveau européen : nouvelle directive

- Directive 2024/1233 du 24 avril 2024 du parlement européen et du conseil du 24 avril 2024 établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un État membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un État membre :
 - Entrée en vigueur le 20 mai 2024, avec un délai de transposition de 2 ans soit jusqu'au 21 mai 2026 ;
 - permet le dépôt d'une demande de permis unique par un étranger qui séjourne hors du territoire de l'État membre, ou déjà sur le territoire de cet État avec un titre de séjour en cours de validité ;
 - raccourcit le délai d'examen des demandes de titre unique. Il passe de 4 mois à 90 jours (3 mois) à compter de la date d'introduction de la demande complète, ce délai pouvant être prolongé d'une période supplémentaire de 30 jours, « dans des circonstances exceptionnelles et dûment justifiées liées à la complexité de la demande » ;
 - le titulaire d'un permis unique peut changer d'employeur, (art. 11, point 2) l'État membre pouvant subordonner ce droit à une condition (notification aux autorités compétentes, vérification de la situation sur le marché du travail, période minimale pendant laquelle le titulaire du permis unique est tenu de travailler pour le premier employeur) ;
 - prévoit que « le chômage ne constitue pas en soi un motif de retrait d'un permis unique », dès lors que la période totale de chômage ne dépasse pas 3 mois au cours de la période de validité du permis unique, ou 6 mois si le ressortissant d'un pays tiers est titulaire d'un permis unique depuis plus de 2 ans, sauf période plus longue autorisée par l'État membre, et que le début et la fin de la période de chômage sont notifiés aux autorités compétentes. La période de chômage autorisée est prolongée de 3 mois, si le titulaire du permis unique a été soumis à « des conditions de travail particulièrement abusives ».

IDENTIFIER LA SITUATION DU TRAVAILLEUR ETRANGER

La bonne posture du recruteur

- **Droit de l'employeur** : solliciter auprès du candidat recruté un justificatif de son état-civil et de sa nationalité aux fins de réaliser les démarches préalables à l'embauche.
- Phase de recrutement : la production d'une pièce d'identité peut être demandée pour vérifier la correspondance entre la candidature et la personne reçue ce qui permet – *en fonction du justificatif donné* – d'identifier la nationalité du candidat.
- **Attention** : la conservation de données liées à la nationalité des candidats à l'emploi n'est pas conforme aux dispositions légales issues du RGPD (*Délibération CNIL 2002-17 du 21 mars 2002*)
- **Obligation de vigilance** : elle résulte de l'interdiction d'emploi d'un étranger sans autorisation de travail, si l'employeur a connaissance du statut de ressortissant étranger, il doit vérifier que ce dernier est autorisé à travailler (*Cass. Crim ., 14 mars 2017, n°16-80.786*).
- Obligation de déterminer si le candidat à l'emploi est une personne étrangère et s'il est autorisé à travailler en France



Recommandation : solliciter, pour tous les candidats, dans le courriel générique d'invitation à l'entretien d'embauche que le candidat se présente **avec justificatif d'identité**

Autorisation de travail

- En principe, un étranger autorisé à séjourner en France ne peut exercer une activité professionnelle salariée en France sans avoir obtenu au préalable l'autorisation de travail.
- En pratique, il convient de distinguer :
 - **L'étranger résidant déjà en France** : la nécessité de solliciter une autorisation de travail dépendra du titre présenté par l'intéressé pour justifier de son séjour en France et de l'emploi visé par l'embauche.
 - **L'étranger non présent en France et ressortissant d'un pays hors espace économique européen** : l'employeur devra solliciter au préalable une autorisation de travail sur la base de laquelle l'intéressé pourra solliciter l'obtention d'un titre de séjour sauf cas des séjours de courtes durées (moins de 3 mois) pour exercer une activité dans certains domaines.

Autorisation de travail

Autorisation de travail accordée de droit

Art. L.5221-5 C.Trav.

- Étranger autorisé à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à durée déterminée
- L'administration précise que le contrat signé et visé par l'organisme compétent suffit pour toute la durée du contrat ;
- Tout changement de situation nécessite en revanche une autorisation de travail (passage en CDD ou CDI)

Titres valant autorisation de travail

Art. R.5221-2 C. Trav. - 20 catégories

- Ressortissants suisses et de l'Espace Economique Européen
- Salarié détaché (mobilité intra-groupe, travail temporaire, etc)
- Titulaire d'une carte de résident, carte de séjour vie privée et familiale, passeport talent salarié qualifié ou famille, carte de séjour étudiant (dans la limite de 60% de la durée annuelle de travail soit 964 heures), salarié détaché ICT, carte de séjour apatride, stagiaire ICT, etc
- Bénéficiaire de la protection temporaire valant autorisation provisoire de séjour de 6 mois (décret du 1er avril 2022)

Titres nécessitant une autorisation de travail

Art. R.5221-2 C. Trav.

- Carte de séjour temporaire portant la mention « travailleur temporaire », « salarié » ou « travailleur saisonnier »
- Carte de séjour pluriannuelle portant la mention « salarié » ou « travailleur saisonnier »
- Le récépissé de renouvellement de titre de séjour portant la mention « autorise son titulaire à travailler »
- Carte de séjour étudiant si l'activité salariée est d'une durée supérieure à 60% de la durée annuelle de travail
- L'attestation délivrée au demandeur d'asile

Liste indicative de pays non concernés par l'autorisation de travail

Allemagne	Autriche	Belgique	Bulgarie	Chypre	Croatie	Danemark	Espagne
Estonie	Finlande	France	Grèce	Hongrie	Irlande	Italie	Islande
Lettonie	Lichtenstein	Lituanie	Luxembourg	Malte	Norvège	Pays bas	Pologne
Portugal	République Tchèque	Roumanie	Slovénie	Slovaquie	Suède	Ukraine	

En pratique ?

- Modalités d'embauche de droit commun
- Annexer au dossier copie de leur passeport ou de leur carte d'identité (demander à voir l'original)
- Faire une vérification visuelle du document (cohérence avec la personne + site du PRADO).



Quid des ressortissants Britanniques depuis le Brexit ?

TITRE DE SÉJOUR OU DOCUMENT DE CIRCULATION OBLIGATOIRE DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2021

Britanniques résidant en France avant le 1^{er} janvier 2021

- Demande de titre de séjour « accord de retrait du Royaume Unis » devait être effectuée avant le 4 octobre 2021 sauf situation particulière (motif légitime, majeur après la date...)
- Titre de séjour portant la mention « Séjour permanent – Art 50TUE retrait RU) » valable 10 ans
- Titre de séjour portant la mention « Art 50 TUE retrait RU » valable 5 ans
- Document de circulation « art. 50 TUE – travailleur frontalier »

Britanniques résidant en France à compter du 1^{er} janvier 2021

- Application du droit commun du CESEDA
- Titre de séjour et autorisation de travail obligatoire
- Règles spécifiques / dérogatoires continuent de s'appliquer pour les membres de la famille d'un ressortissant de l'UE, EEE ou de la suisse ou d'un britannique installé en France avant le 1^{er} janvier 2021

Dispense d'autorisation de travail

Dispense d'autorisation de travail pour les ressortissants communautaires et assimilés

- Ressortissants des Etats membres de l'UE qui ne sont plus soumis à une période transitoire ainsi que les membres de leurs familles.
- Ressortissants de la Norvège, du Liechtenstein, de la Suisse et de l'Islande

Dispense d'autorisation de travail en raison de la durée de l'activité < 3 mois dans certains domaines tels que :

- Les manifestations sportives, culturelles, artistiques et scientifiques ; Les colloques, séminaires et salons professionnels
- La production et la diffusion cinématographiques, audiovisuelles, du spectacle et de l'édition phonographique, lorsqu'il est artiste du spectacle ou personnel technique attaché directement à la production ou à la réalisation
- Le mannequinat et la pose artistique ; Les services à la personne et les employés de maison pendant le séjour en France de leurs employeurs particuliers
- Les activités d'enseignement dispensées, à titre occasionnel, par des professeurs invités

Problématiques particulières : les "faux-amis" européens

1) Les fausses cartes d'identité

- Exemple: la personne vous apporte une carte d'identité espagnole lors de son embauche.
- Même si cette nationalité vous dispense d'effectuer une demande d'autorisation de travail préalable, pensez à demander l'original de la carte d'identité, car il n'est pas exclu que la carte d'identité soit fausse.
- Ex: Pour les ressortissants espagnols vous avez la possibilité de vérifier sur le lien internet suivant si la carte d'identité est valable à l'aide du numéro « NIF »:
- https://ec.europa.eu/taxation_customs/tin/#/check-tin



2) Les titres de séjour délivrés par d'autres autorités européennes

- Exemple: la personne vous apporte un titre de séjour délivré par l'Italie, l'Espagne, le Portugal.
- Articles: L312-2 du CESEDA + L.411-1 du code d'entrée et de séjour= Toute personne souhaitant résider en France pour une durée de plus de 3 mois doit solliciter un titre de séjour.
- Toute embauche est précédée d'une autorisation de travail L.5221-1 du code du travail.
- Par principe : **les titres de séjour délivrés par d'autres autorités étatiques ne sont valables qu'à l'intérieur de frontières de l'état qui les a délivrés.**
- Embaucher sous un titre de séjour délivré par un autre état = embauche illégale.

Quid des ressortissants Britanniques depuis le Brexit ?

TITRE DE SÉJOUR OU DOCUMENT DE CIRCULATION OBLIGATOIRE DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2021

Britanniques résidant en France avant le 1^{er} janvier 2021

- Demande de titre de séjour « accord de retrait du Royaume Unis » devait être effectuée avant le 4 octobre 2021 sauf situation particulière (motif légitime, majeur après la date...)
- Titre de séjour portant la mention « Séjour permanent – Art 50TUE retrait RU » valable 10 ans
- Titre de séjour portant la mention « Art 50 TUE retrait RU » valable 5 ans
- Document de circulation « art. 50 TUE – travailleur frontalier »

Britanniques résidant en France à compter du 1^{er} janvier 2021

- Application du droit commun du CESEDA
- Titre de séjour et autorisation de travail obligatoire
- Règles spécifiques / dérogatoires continuent de s'appliquer pour les membres de la famille d'un ressortissant de l'UE, EEE ou de la suisse ou d'un britannique installé en France avant le 1^{er} janvier 2021

Procédure de demande d'autorisation de travail



Qui doit faire la demande ?

La demande doit être présentée par l'employeur qu'il s'agisse d'une procédure d'introduction sur le territoire, d'un renouvellement ou d'un changement de statut

Exception : salarié détaché temporairement en France ou personne habilitée par un mandat écrit de l'employeur



Quand faire la demande ?

Avant l'embauche effective et non a posteriori. En pratique l'autorisation pourra être l'une des pièces à fournir par l'étranger à l'appui de sa demande de titre de séjour.

Tout nouveau contrat de travail doit faire l'objet d'une demande d'autorisation de travail



Comment ?

De manière dématérialisée au moyen d'un téléservice au préfet du département dans lequel l'établissement employeur a son siège.

En cas de difficulté ou d'impossibilité, un dispositif d'aide a été mise en place via un formulaire de contact ou l'appui du Centre de Contact Citoyen

→ [Site du ministère de l'intérieur dédié aux demandes d'autorisation de travail](#)

Procédure de demande d'autorisation de travail

PIÈCES À FOURNIR

Recrutement d'un étranger résidant hors de France (Procédure d'introduction)

Copie des pages relatives à l'état-civil et aux dates de validité du passeport ou du recto et du verso de la carte d'identité du ressortissant étranger

Si le projet est soumis à l'opposabilité de la situation de l'emploi :

- Copie de l'offre de l'emploi déposée (nouveau)
- document attestant dépôt de l'offre d'emploi et de sa publication pendant 3 sem consécutives dans les 6 mois précédant le dépôt de la demande
- document justifiant des candidatures reçues

Si l'employeur se fait représenter, copie du mandat écrit et dûment signé

+

Justificatifs si professions réglementées

+ Attestation de versement des cotisations et contributions sociales datant de moins de 6 mois (nouveau)

Procédure de demande d'autorisation de travail

PIÈCES À FOURNIR

Recrutement d'un étranger résidant en France

Copie recto verso du titre de séjour
en cours de validité

Si le projet est soumis à l'opposabilité de
la situation de l'emploi:

- Copie de l'offre de l'emploi déposée
(nouveau)
- document attestant dépôt de l'offre
d'emploi et de sa publication pendant 3
sem consécutives dans les 6 mois
précédant le dépôt de la demande
- document justifiant des candidatures
reçues

Si l'employeur se fait représenter,
copie du mandat écrit et dûment
signé

+

Justificatifs si professions
réglementées

+ Attestation de versement des
cotisations et contributions sociales
datant de moins de 6 mois
(nouveau)

Vérifier l'opposabilité de la situation d'emploi

L'emploi doit parfois répondre à certaines conditions.

- L'arrêté du *du 21 mai 2025* fixe la liste des métiers, par région, caractérisés par des difficultés de recrutement.
- Le simulateur du ministère de l'intérieur permet aussi de vérifier si le poste envisagé est concerné par l'opposabilité ([cf. en bas de page](#))

Si l'emploi proposé figure dans la liste des métiers en tension :

- Pas de justification particulière à apporter
- Situation de l'emploi et absence de recherche préalable de candidats déjà présents sur le marché du travail non opposable

Il faut donc être très précis dans la rédaction de l'offre de l'emploi recherché pour être en mesure de démontrer qu'aucune candidature n'a été satisfaisante

Si l'emploi proposé ne figure pas dans la liste des métiers en tension :

- Opposabilité de la situation d'emploi
- Une offre d'emploi préalablement publiée pendant un délai de trois semaines **consécutives dans les six mois précédant le dépôt de la demande** auprès des organismes concourant au service public de l'emploi et qui n'a pu être satisfaite par aucune candidature répondant aux caractéristiques du poste proposé doit être fournie à l'appui de la demande d'autorisation.

Vérifier l'opposabilité de la situation d'emploi

Des dérogations existent – La situation de l'emploi n'est pas opposable lorsque la demande d'autorisation de travail concerne les catégories de ressortissants étrangers suivants :

- Les ressortissants de l'UE, de l'EEE et de la Suisse et pour le cas particulier des Britanniques ;
- Les étrangers dont la demande de carte de séjour temporaire « *salarié* » ou « *travailleur temporaire* » concerne **un métier et une zone géographique caractérisés par des difficultés de recrutement et figurant sur la liste fixée par l'arrêté du 1^{er} avril 2021** ;
- L'étranger titulaire d'une carte de séjour temporaire portant la mention « **recherche d'emploi ou création d'entreprise** » délivrée en application des articles L. 422 10 ou L. 422-14 du CESEDA qui présente un contrat de travail en relation avec sa formation ou ses recherches et assorti d'une rémunération supérieure à 1,5 fois le Smic (C. trav., art. D. 5221-21-1) ;

Vérifier l'opposabilité de la situation d'emploi

- L'étudiant **étranger** qui, **ayant obtenu, dans l'année, un diplôme au moins équivalent au grade de master ou un diplôme de niveau I** labellisés par la Conférence des grandes écoles ou le diplôme de licence professionnelle, souhaite exercer un emploi salarié et présente un contrat de travail, à durée indéterminée ou à durée déterminée, en relation avec sa formation et assorti d'une rémunération d'un montant minimum de 1,5 le Smic (C. trav., art. D. 5221-21-1) ;
- L'étranger **confié au service d'aide sociale à l'enfance (ASE) entre l'âge de 16 ans et l'âge de 18 ans** **demande son admission exceptionnelle au séjour au titre** de l'article L. 435-3 du CESEDA et remplit les conditions pour obtenir une carte de séjour temporaire « *salarié* » ou « *travailleur temporaire* ». Il doit justifier suivre depuis au moins six mois une formation destinée à lui apporter une qualification professionnelle, sous réserve du caractère réel et sérieux du suivi de cette formation, de la nature de ses liens avec sa famille restée dans le pays d'origine et de l'avis de la structure d'accueil sur l'insertion de cet étranger dans la société française ;
- L'étranger **qui est confié au service de l'aide sociale à l'enfance (ASE) à la date à laquelle il est statué sur sa demande d'autorisation de travail et qui, en lien avec son cursus, a conclu un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation, validé par le service compétent.** Il est bénéficiaire, à ce titre, d'une autorisation de travail de droit.

Vérifier l'opposabilité de la situation d'emploi

Des dérogations existent – Certains métiers bénéficient d'une bienveillance. Il s'agit de professions, emplois ou statuts dont la nature, les conditions d'accès ou l'importance économique rend inopérant le critère de la situation d'emploi :

- Artistes ;
- Mannequins ;
- Interprètes de conférence ;
- Médecins ayant réussi les épreuves de la procédure d'autorisation d'exercice (art. 83 de la loi du 21 décembre 2006) ;
- Assistants de langue, lecteurs, professeurs de langue dans les établissements d'enseignement du second degré ou supérieurs ;
- Techniciens venant assurer le montage d'un matériel ou la mise en route de l'exploitation d'un brevet dès lors qu'ils sont employés par une entreprise étrangère qui a vendu à une entreprise française un matériel qu'elle fabrique directement ou cédé un brevet ;
- Cadres supérieurs percevant des rémunérations élevées (un salaire supérieur à 3 fois le Smic constitue à cet égard une référence utile) ;
- Etrangers antérieurement dénommés « stagiaires professionnels » venant en France à des fins de perfectionnement professionnel et qui relèvent de l'article D. 1242-3, 3°, du Code du travail.

Vérifier s'il existe une convention bilatérale spécifique

- La France a conclu des conventions bilatérales avec plusieurs pays, qui comportent des dispositions spécifiques concernant les flux migratoires.
- Ces accords comportent parfois une liste de métiers pour lesquels les ressortissants de ces pays pourront obtenir une autorisation de travail sans opposabilité de la situation d'emploi.
- C'est par exemple le cas du Gabon, de la Tunisie, de Maurice, du Sénégal, du Monténégro, le Cap Vert, le Burkina-Faso, la Russie, la Serbie, etc...
- **Il est donc important de bien vérifier l'existence ou non d'une convention bilatérale**

Conditions tenant à l'employeur

L'autorisation de travail ne sera accordée qu'à condition que :

- L'employeur **respecte ses obligations déclaratives sociales** liées à son statut ou son activité et les conditions réglementaires d'exercice le cas-échéant ;
- N'a **pas fait l'objet de condamnation pénale** pour le motif de **travail illégal** tel que défini par l'article L.8211-1 ou pour avoir méconnu des **règles générales de santé et de sécurité** ;
- L'administration n'a **pas constaté de manquement grave de l'employeur dans les matières précitées** ;
- N'a pas fait l'objet de sanction administrative en matière de détachement ou de travail illégal (amende administrative en cas de non-respect des règles relatives au détachement de salariés, fermeture temporaire d'établissement, exclusion des contrats administratifs) ;
- La rémunération proposée est **conforme au SMIC ou au salaire minimum prévu par la convention collective applicable** ;

Nouveautés : Depuis le 1^{er} septembre 2024, les critères d'octroi de l'autorisation de travail tenant à l'employeur sont modifiés pour, notamment, étendre le champ des infractions qui permettent le refus de l'autorisation de travail. Depuis cette date, ces critères sont également applicables au donneur d'ordre, à l'entreprise utilisatrice et à l'entreprise d'accueil. De même pour le respect de la réglementation.

Depuis le 1^{er} septembre 2024, l'autorisation de travail peut être refusée lorsque le projet de recrutement est manifestement disproportionné au regard de l'activité économique de l'employeur, du donneur d'ordre, de l'entreprise utilisatrice ou de l'entreprise d'accueil.

Procédure de demande d'autorisation de travail : décision de la préfecture



Dans quel délai ?

Deux mois à compter du dépôt de la demande.



Quid à défaut de réponse ?

Décision implicite de rejet sauf pour les demandeurs d'asile



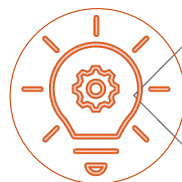
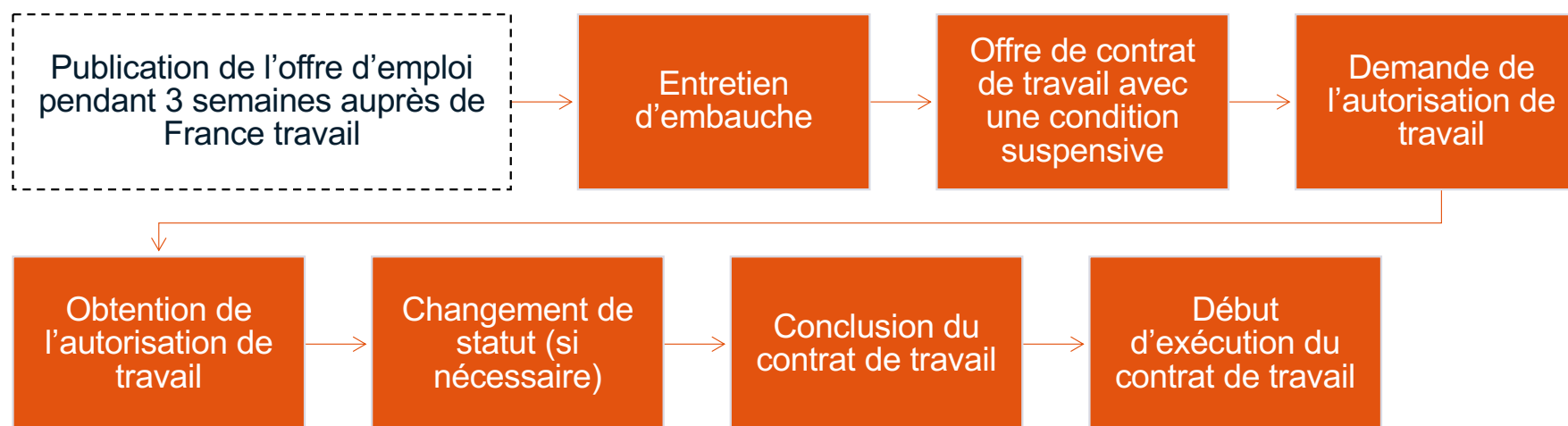
Y a-t-il une possibilité de contestation ?

Deux types de recours administratifs sont possibles dans les deux mois suivants la décision :

- Recours gracieux auprès du préfet qui a rendu la décision ou recours hiérarchique devant le ministre chargé de l'immigration
- Recours contentieux devant le tribunal administratif dans le ressort duquel se trouve soit l'établissement ou l'exploitation dont l'activité est à l'origine du litige, soit le lieu d'exercice de la profession

La demande d'autorisation de travail

L'ANTICIPATION



Ajouter **3 semaines de publication de l'offre d'emploi** auprès des organismes (France travail – APEC) en amont si la situation de l'emploi est opposable

L'employeur doit-il vérifier la validité des titres de séjour ?

Sauf si le travailleur présente un titre non soumis à autorisation de travail ou est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par pôle emploi, **l'employeur doit vérifier auprès des autorités administratives la validité du titre autorisant l'étranger à exercer** (C. trav., art. L. 5221-8 et R. 5221-41 à R. 5221-43) :



Quand ? Avant l'embauche, au plus tard 2 jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche



Comment ? Par tout moyen susceptible d'attester de la date d'envoi et de réception (courrier RAR ou courrier électronique en conservant l'accusé envoyé par la préfecture)



Délai de réponse ? Deux jours ouvrables à compter de la réception de la demande. A défaut de réponse, l'obligation de l'employeur est réputée accomplie,

L'employeur doit bien vérifier l'étendue de l'autorisation de travail qui peut être limitée (profession, type de contrat et zone géographique)

L'employeur doit-il vérifier la validité des titres de séjour ?

Saisine du préfet du département dans lequel le siège est implanté

➤ la Préfecture dispose généralement d'une adresse mail spécifique :

➤ Adresse générique souvent utilisée : pref-employeurs-étrangers@département.gouv.fr

➤ Se renseigner auprès du service dédié de la Préfecture

La demande doit comporter les éléments suivants :

➤ copie du titre produit par l'étranger ou, à la demande du préfet, du document original ;

➤ dénomination sociale ou les nom et prénoms de l'employeur, l'adresse de l'employeur, le numéro du système d'identification du répertoire des entreprises et de leurs établissements ou, à défaut, le numéro sous lequel les cotisations de sécurité sociale sont versées ;

➤ nom de famille, prénoms, nationalité, date et lieu de naissance du salarié ;

➤ numéro du titre de séjour de l'étranger ou numéro du visa pour un séjour d'une durée supérieure à 3 mois ;

➤ nature de l'emploi, durée du contrat et nombre d'heures de travail annuel ;

➤ date prévue d'embauche.

Focus : la fraude au titre de séjour

Position de la Cour de cassation (dispositif non prévu par le Code du travail) :

Lors de l'embauche, **l'employeur a l'obligation de s'informer de la nationalité de celui qu'il embauche** et de vérifier, s'il s'agit d'un étranger d'un ressortissant d'un état tiers, s'il est titulaire d'une autorisation de travail ([Cass. crim., 29 mars 1994, n°93-82.178](#)).

La procédure de vérification **ne porte que sur les titres de séjour des ressortissants des Etats tiers.**

→ Présente l'avantage de se prémunir (dès lors que la photo est cohérente) car la préfecture valide.

Dans la mesure où il n'y a pas vérification pour les ressortissants de l'UE, de l'EEE et de la Suisse, le risque de fraude est plus important.

En pratique :

- ✓ Exiger l'original du titre de séjour
- ✓ Demander la copie d'un second document officiel
- ✓ Vérifier la similitude des photos d'identité
- ✓ Consulter le [site du PRADO](#) pour vérifier s'il s'agit du visuel officiel du pays

Focus : la fraude au titre de séjour

VÉRIFICATION VISUELLE PAR L'EMPLOYEUR

Nom / Date / Cf autres documents administratifs = cf réponse spontanée

Nationalité

Photo à vérifier

Date de validité du titre

Carte et mentions spécifiques autorisant à travailler ?

The image displays two French residence cards (Titre de séjour) with various fields highlighted for verification. The left card is a 'Carte de résident' for a 'TOUTE PROFESSION EN FRANCE METROPOLITAINE' and has a validity date of 11/02/2029. The right card is for a 'REFUGIE SOUDANAIS' with a birth date of 12/07/1991 and an address in Nantes. Arrows point from text boxes to specific fields on the cards.

Left Card (Carte de résident):

- NOM / Date / Cf autres documents administratifs = cf réponse spontanée
- Photo à vérifier
- Date de validité du titre: 11/02/2029
- Carte et mentions spécifiques autorisant à travailler ?

Right Card (Refuge Soudanais):

- Nationalité

Démarches administratives pour l'emploi de travailleurs étrangers

- Déclaration préalable à l'embauche (DPAE) auprès de l'URSSAF
- Précision à apporter sur le registre du personnel pour les salariés étrangers : types et numéros des titres valant autorisation de travail, lesquels sont annexés au registre
- Traduction du contrat du travail à la demande du salarié

Taxe due par l'employeur

- L'employeur doit s'acquitter d'une taxe auprès de la DGFIP depuis le 1^{er} janvier 2023 (auparavant, auprès de l'OFII) lors de la première entrée en France du talent étranger ou lors de sa première admission au séjour en qualité de salarié.
 - **Fait générateur** : admission au séjour en France au titre de l'exercice d'une activité professionnelle salariée = constitué par le visa du contrat de travail délivré par l'autorité administrative ou l'obtention de l'autorisation de travail
- La taxe est exigible à la fin du mois au cours duquel intervient le premier jour d'activité professionnelle en France du travailleur étranger ou du salarié détaché (CESEDA, art. L. 436-10, al. 10)..
- Pour un contrat saisonnier : 50 € par mois d'activité
- Pour un contrat > 3 mois et < 12 mois :
 - 74 € lorsque le salaire versé est inférieur ou égal au montant mensuel à taux plein du SMIC
 - 210 € lorsque le salaire versé est supérieur au montant mensuel à taux plein du SMIC et inférieur ou égale à 1,5 fois le montant mensuel à taux plein du SMIC
 - 300 € lorsque le salaire versé est supérieur à 1,5 fois le montant mensuel à taux plein du SMIC.
- Pour une durée ≥ 12 mois : 55% du salaire versé au travailleur étranger dans la limite de 2,5 fois le SMIC
 - Pour un salaire > à 2,5 fois le SMIC €, le montant de la taxe est plafonné.

Taxe due par l'employeur

- Taxe non due pour un travailleur venant exercer une mission de moins de 3 mois.
- Si l'embauche intervient pour un emploi temporaire d'assistant de langue, le montant de la taxe est nul (CESEDA, art. L. 436-10).
- Certains organismes en sont exonérés :
 - Les particuliers employeurs,
 - Les employeurs des citoyens de l'UE,
 - Les organismes de recherche publics,
 - Les établissements d'enseignement supérieur délivrant un diplôme conférant un grade de master,
 - Les fondations de coopération scientifique,
 - Les établissements publics de coopération scientifique et les fondations reconnues d'utilité publique du secteur de la recherche qui embauchent, pour une durée supérieure à 3 mois, un ressortissant étranger aux fins de mener des travaux de recherche ou de dispenser un enseignement de niveau universitaire, quels que soient la durée du contrat et le montant de la rémunération

Taxe due par l'employeur

- L'employeur ne peut exiger du salarié qu'il lui rembourse la redevance due à l'OFII. Cette interdiction concerne aussi les frais de voyage que l'employeur a réglés pour la venue du travailleur en France (C. trav., art. L. 5222-2).
- En cas d'infraction à cette disposition, l'employeur encourt un emprisonnement de deux ans et une amende de 3 000 € (C. trav., art. L. 5224-4). En cas de récidive, les peines sont portées au double (C. pén., art. 132-10).
- Tombe aussi sous le coup de la loi pénale le fait de se faire remettre ou de tenter de se faire remettre des fonds, des valeurs ou des biens mobiliers en vue ou à l'occasion de l'introduction en France du travailleur ou son embauche (C. trav., art. L. 5222-1).
- Ce délit est puni d'un emprisonnement de trois ans et d'une amende de 45 000 € (C. trav., art. L. 5224-2).
- Ces sanctions peuvent être assorties des peines complémentaires : interdiction pour une durée de cinq ans au plus d'exercer, exclusion des marchés publics, confiscation d'objets ayant servi à commettre l'infraction, pour les employeurs étrangers, interdiction de séjour pour une durée maximale de cinq ans (C. trav., art. L. 5224-2).
- Le contrevenant étranger peut aussi faire l'objet d'une interdiction du territoire français pour une durée n'excédant pas cinq ans (C. trav., art. L. 5224-3).

Le renouvellement du titre de séjour

L'obligation de vigilance de l'employeur ne s'arrête pas à l'embauche mais se poursuit tout au long de la relation de travail.

En pratique, il est essentiel de :

- **Mettre en place un mécanisme d'alerte** relatif à la date de fin de validité du titre de séjour et/ou de l'autorisation de travail.
- **Anticiper** toute difficulté en réalisant la demande d'autorisation dès le début du 2ème mois précédant l'expiration de l'autorisation
 - + **transmettre immédiatement les documents nécessaires** au salarié pour réaliser son renouvellement de titre de séjour.

Le renouvellement du titre de séjour

LES DOCUMENTS PROVISOIRES

- **Attestation de dépôt de demande du titre de séjour :**
 - Elle ne justifie pas de la régularité du séjour
 - **Ne vaut pas autorisation de travailler**
- **Attestation de prolongation de l'instruction de la demande de titre de séjour :**
 - Justifie de la régularité du séjour
 - Durée de validité de 3 mois maximum, renouvelable tant qu'une décision n'a pas été prise
 - **Vaut autorisation de travail uniquement si le titre de séjour dont le renouvellement est demandé vaut autorisation de travail**
- **Attestation de décision favorable à la demande de titre de séjour :**
 - Justifie de la régularité du séjour
 - Durée de validité : jusqu'à la remise du titre physique
 - **Vaut autorisation de travail si le titre de séjour accordé vaut autorisation de travail**
 - **Attention aux mentions « salarié » et « salarié temporaire » ne vaut autorisation de travail que si une autorisation de travail a déjà été accordée**

Arrêt CE, 10 sep. 2024, n°497485 : Une demande de renouvellement de titre de séjour présentée hors délai via le téléservice ANEF ne permet pas, quand l'instruction se poursuit au-delà de la durée de validité du document de séjour détenu, d'obtenir une « attestation de prolongation d'instruction de la demande » permettant de justifier de la régularité du séjour.

Le renouvellement du titre de séjour

LES DOCUMENTS PROVISOIRES

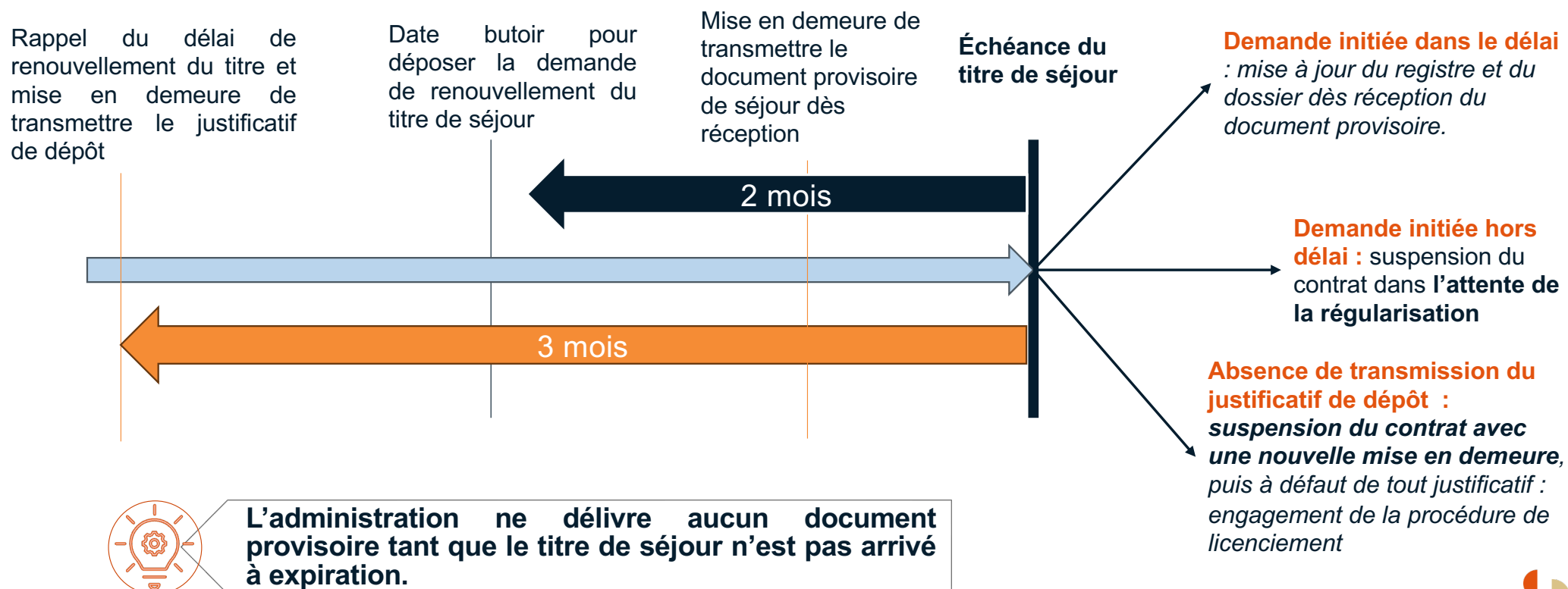
- **Le récépissé :**
 - Document provisoire établi par la Préfecture (non pas le site de l'ANEF)
 - Certains titres de séjour ne peuvent être sollicitée en ligne, il est nécessaire de faire la démarche en Préfecture (les titres concernés varient d'une Préfecture à l'autre)
 - Durée de validité de 6 mois, renouvelable.
 - Deux types de récépissé :
 - Le récépissé de demande de titre de séjour
 - Le récépissé de demande de renouvellement du titre de séjour

La mention « autorise son titulaire à travailler » ne veut pas automatiquement dire que l'étranger est autorisé à travailler.

Le récépissé autorise son titulaire à travailler dans les mêmes conditions que le titre qu'il anticipe ou le titre qu'il renouvelle (ancien titre de séjour ayant expiré).

Le renouvellement des titres de séjour

EXEMPLE DE PROCESS INTERNE



Le renouvellement de l'autorisation de travail

La demande de renouvellement de l'autorisation de travail est introduite :

- par l'employeur
- dans le courant du 2^{ème} mois précédant son expiration.

Tout nouveau contrat doit faire l'objet d'une demande d'autorisation de travail (R.5221-1, C. trav.) sauf cas de dispense d'autorisation de travail.

La demande d'autorisation sera une pièce justificative à l'appui de la demande du renouvellement de la carte de séjour.

L'autorisation de travail est renouvelée dans la limite de la durée du contrat de travail restant à courir ou de la mission restant à accomplir en France.

Dans certains cas prévus par la circulaire du 12 juillet 2021, la situation de l'emploi n'est toutefois pas opposable lors de cette nouvelle demande.

Le renouvellement de l'autorisation de travail

CAS PARTICULIER DE CONTINUITÉ DES DROITS

Les détenteurs des titres suivants peuvent continuer à travailler dès lors qu'ils en demandent le renouvellement dans les délais impartis (Article L. 433-3 du CESEDA, alinéa 1er) :

Carte de résident,

Carte de séjour pluriannuelle d'une durée de 4 ans,

Titre de séjour d'une durée supérieure à un an prévu par une stipulation internationale (ex : le certificat de résidence algérien valable pendant 10 ans prévu par l'accord franco-algérien du 27 décembre 1968).

La prolongation de la conservation des droits sociaux et du droit d'exercer l'activité professionnelle vaut pour 3 mois à compter de la date d'expiration de leur titre.

Cette prolongation vaut également

- (i) dans certains départements dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de l'immigration,
- (ii) pour l'étranger qui a déposé avant l'expiration de son titre une demande de renouvellement pour
- (iii) une carte de séjour temporaire ou carte de séjour pluriannuelle autre que celle ayant une durée de validité de 4 ans (*Article L. 433-3 du CESEDA, alinéa 2nd*).

Or, l'arrêté n'a pas encore été publié et ne le sera pas, de sorte que cette disposition n'est pas applicable.

La chambre sociale a jugé que l'étranger titulaire de la carte de résident ne bénéficie du délai de 3 mois lui permettant, après expiration de son titre, de conserver son droit d'exercer une activité professionnelle, que s'il a demandé le renouvellement dans les délais requis soit 2 mois avant l'expiration du titre (délai applicable au cas d'espèce) (Cass. soc., 29 novembre 2023, n°22-10.004).

A défaut, l'employeur peut procéder à la rupture du contrat du salarié pour absence de titre de séjour.

Cette décision, publiée au Bulletin, rendue aux visas des anciens articles L. 311-4 (nouvel article L. 433-3) et R. 311-2, 4° (nouvel article R. 431-5, 1°) du CESEDA, est transposable à la carte de séjour pluriannuelle de 4 ans qui bénéficie également de la continuité du droit au séjour et au travail.

Réaction en cas de situation irrégulière

- **Nul ne peut directement ou par personne interposée, engager, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni de titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France (C. trav. art. L. 8251-1).**
- Peu importe la durée de l'emploi, l'infraction est constituée dès lors que les organismes de contrôle constatent la présence sur les lieux de travail d'un salarié étranger occupé sans l'autorisation de travail.
- La régularisation ultérieure d'une situation irrégulière ne saurait avoir pour effet de faire disparaître l'infraction (Cass. crim., 19 nov. 2002, n° 02-81.750).
- L'irrégularité de la situation est une cause objective qui justifie la rupture du contrat (Cass. soc. 1er octobre 2014, n°13-17,745)
- Le fait d'obtenir ultérieurement le titre de séjour ne remet pas en cause le bien fondé du licenciement (Cass. soc., 17 novembre 2021, n°20-11.911).

Impossibilité de conserver à son service, pour quelque durée que ce soit, un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité professionnelle en France

- En conséquence, le contrat de travail devra être rompu.

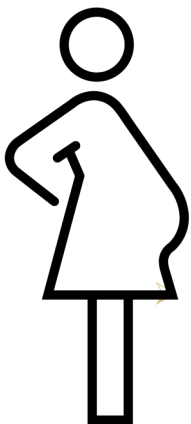
Réaction en cas de situation irrégulière ?

La rupture du contrat de travail – point sur le motif et les modalités de mise en œuvre :

- Inapplicabilité des dispositions protectrices du code du travail prohibant le licenciement :



- des salariés protégés (Cass. soc., 17 novembre 2021, n°20-11.911)



- ou des femmes enceintes (Cass. soc., 17 avril 2019, n°18-15.321).

La Cour d'appel de Paris a transmis à la Cour de cassation une question prioritaire de constitutionnalité portant sur la compatibilité avec le principe d'égalité de l'article L. 8252-1 du code du travail excluant les salariées en situation irrégulière de la protection contre le licenciement des salariées en congé de maternité (CA Paris, 10 janv. 2024, n°23/04.370). La QPC ne sera pas examinée.

➤ La rupture peut être jugée abusive si le non-renouvellement du titre est imputable à une carence de l'employeur comme la non remise des documents nécessaires au salarié (Cass. soc., 29 janvier 2008, n°06-41.059)

Le licenciement et la rupture anticipée sui generis

LA CAUSE OBJECTIVE

- **Motif autonome de licenciement (CDI) ou de rupture anticipée (CDD)**
- **Cause objective qui justifie immédiatement de la rupture de la relation de travail** (Cass. Soc. 1^{er} octobre 2014, n°13-17.745)
 - La Cour de cassation considère que « l'irrégularité de la situation d'un travailleur étranger constitue nécessairement une cause objective justifiant la rupture de son contrat de travail » (Cass. soc., 4 juillet 2012, n°11-18.840)
 - La détention du titre de séjour et/ou de l'autorisation de travail s'apprécie au moment de la rupture du contrat de travail (CA de Paris, arrêt du 29 janvier 2020 n°17/13444)
- **Absence d'application de la procédure de licenciement :**
 - Absence d'entretien préalable : absence d'obligation de suivre la procédure de licenciement
 - Aucun préavis n'est dû
 - Défaut d'application des protections particulières contre le licenciement ou la rupture anticipée du contrat (Cass. Soc, 15 mars 2017, n°15-27.928 : en l'espèce protection liée à la maternité – Cass. Soc, 17 novembre 2021, n°20-11.911 : protection des représentants du personnel)



Un entretien permet toutefois de rendre plus humaine la procédure et d'expliquer la situation au travailleur étranger

Le licenciement et la rupture anticipée disciplinaire

LA FAUTE GRAVE

- **Les conditions qui semblent nécessaires pour que la faute grave soit reconnue :**
 - **Manquement grave à une obligation contractuelle, après mise en demeure :**
 - Inclusion d'une obligation spécifique dans le contrat de travail
 - Mises en demeure ou/et relances préalables
 - Absences de transmission des justificatifs
 - Absence de démarche dans les délais impartis
 - **Fraude ou présentation d'un titre frauduleux**
 - Ayant été reconnu comme constitutif d'une faute grave par la jurisprudence Cass. Soc. 1er octobre 2014, n°13-17.745 :
 - Sous réserve de l'authentification du titre de séjour : CA Paris, 5 octobre 2022 n°20/03658, le licenciement d'un salarié ayant produit un faux titre est abusif car l'employeur n'avait pas réalisé la demande d'authentification auprès de la Préfecture avant son embauche...
 - **Il faut un comportement distinct de la seule irrégularité de l'emploi**
- **Application de la procédure de licenciement** : convocation à l'entretien préalable – entretien préalable – notification du licenciement pour faute grave.
- **La faute grave est exclusive de toute indemnité (Cass. Soc., 12 octobre 2016, n°15-20.979)**

Sanctions en cas d'irrégularités

Sanctions pénales

- **Délit de travail dissimulé:** 3 ans d'emprisonnement et amende de 45 000 €. Majorée à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende si l'emploi concerne un mineur ou une personne vulnérable ou dépendante
- **Emploi d'un étranger non autorisé à travailler :** 5 ans d'emprisonnement et amende de 30 000 €. Peines complémentaires pour les personnes physiques (interdiction d'exercer, fermeture des locaux, etc)
- **Tenue défectueuse du registre du personnel :** l'absence de mention des titres de séjour ou des copies annexées au registre est une contravention de 4ème classe (750 euros maximum) appliquée autant de fois qu'il y a de personnes employées dans des conditions susceptibles d'être sanctionnées
- **Non-respect des limites de l'autorisation de travail :** L'article L. 8251-1 du Code du travail réprime le fait d'engager ou de conserver à son service un étranger dans une catégorie professionnelle ou une zone géographique autre que celles mentionnées sur le titre de travail. Cette infraction est une contravention de 5e classe punie d'une amende de 1 500 € au plus. En cas de récidive dans le délai d'un an, l'amende est portée à 3 000 €.

Sanctions administratives

- **Contribution spéciale à l'OFII:** amende dont le montant fixé par l'OFII est au plus égal à 5 000 fois le taux horaire du minimum garanti et 15 000 en cas de réitération.
- En pratique la Dreets transmet le procès-verbal constatant l'infraction au directeur général de l'OFII qui émet son avis sur les modalités de mise en œuvre de la contribution
- **Contribution forfaitaire :** correspondant au remboursement des éventuels frais de réacheminement de l'étranger en situation irrégulière
- **Redressement URSSAF:** réintégration dans l'assiette des cotisations des éventuelles sommes éludées + annulation des éventuelles réductions de cotisations et aides publiques dont a bénéficié la Société

Sanctions civiles

- **Indemnités à verser au salarié au titre de la période d'emploi illicite :** indemnité forfaitaire de trois mois de salaire sauf si l'application des dispositions relatives au préavis, à l'indemnité de licenciement ou rupture anticipée du CDD sont plus favorables
- **Rappel de salaires, accessoires**
- **Domages et intérêts** éventuels si la situation irrégulière du salarié découle de mauvaises démarches / déclarations ou d'une faute de l'employeur

ACTUALITÉS

Loi Immigration

LOI n° 2024-42 du 26 janvier 2024 pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration

Le projet de loi « immigration » a été adopté définitivement au Parlement le mardi 19 décembre 2023. Le projet a été transmis au Conseil constitutionnel par le Président de la République. La décision a été rendue le 25 janvier (Cons. const., 25 janv. 2024, no 2023-863 DC).

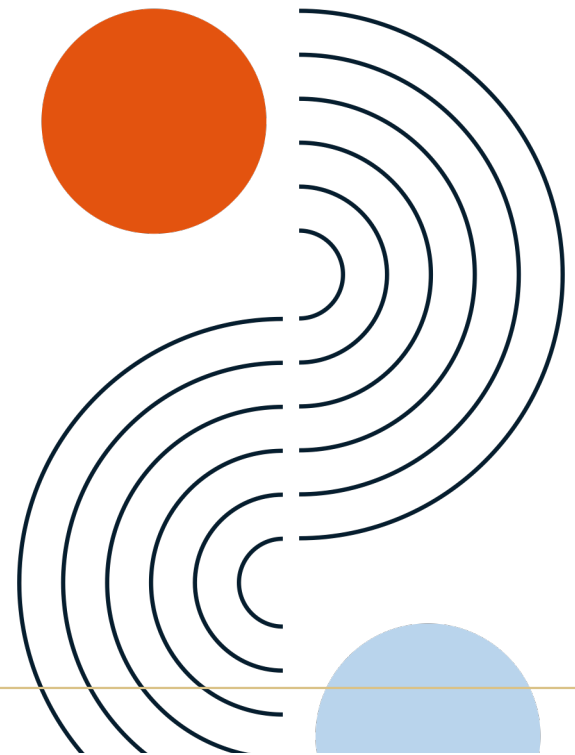
Régularisation des travailleurs pour les métiers en tension :

- Pouvoir discrétionnaire du préfet – expérimentation jusqu'au 31 décembre 2026,
- Octroi à titre exceptionnel d'un titre de séjour « travailleur temporaire » ou « salarié » d'une durée d'un an à condition de :
 - D'avoir exercé une activité professionnelle salariée listée parmi les métiers et zones géographiques en tension durant au moins 12 mois (8 actuellement) au cours des 24 derniers mois,
 - D'occupé un emploi relevant de ces métiers et zones,
 - De justifier d'une période de résidence ininterrompue d'au moins 3 ans en France,
 - D'avoir un bulletin n°2 du casier judiciaire vierge de toute condamnation incapacité ou déchéance
- Le préfet devra prendre en compte l'insertion social et familiale du travailleur en situation irrégulière, son respect de l'ordre public, son intégration à la société française et son adhésion aux modes de vie et aux valeurs de celle-ci et aux principes de la République,
- Pas d'autorisation de travail automatique – vérification à réaliser après l'octroi du titre de séjour.

Loi Immigration

- **Amende administrative en cas d'emploi d'étrangers non autorisés à travailler :**
 - Remplacement de la contribution spéciale due par l'employeur pour les travailleurs non autorisés à travailler par une amende administrative
 - Montant maximal de l'amende sera fixé à 5 000 fois le taux horaire du minimum garanti, porté à 15 000 fois en cas de réitération et appliqué autant de fois qu'il y a d'étrangers concernés,
 - Prise en compte pour la fixation du montant des capacités financières de l'auteur, son degré d'intentionnalité, le degré de gravité de la négligence commise et les frais d'éloignement du territoire français.
- **Suppression de la contribution forfaitaire de l'employeur ayant occupé un étranger en situation irrégulière qui représentait les frais d'éloignement du territoire de l'étranger.**
- **Doublement de l'amende pénale en cas d'emploi d'étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée**
 - 15 000 à 30 000 et 100 000 à 200 000 € en cas de commission en bande organisée.
- **Réforme des passeports talents :**
 - Fusion des 3 titres de séjour destinés aux salariés qualifiés en un titre unique d'une durée maximale de 4 ans dénommé « talent-salarié qualifié »,
 - Nouveau titre de séjour « talent-profession médicale et de la pharmacie » d'une durée maximale de 4 ans créé pour les praticiens diplômés hors Union européenne ayant réussi les épreuves anonymes de vérification des connaissances et ayant signé la charte des valeurs de la République et du principe de laïcité,

6. Questions récurrentes



Questions récurrentes

Comment sont rémunérés les ressortissants étrangers ?

- La CCN de l'activité dont l'employeur dépend doit être appliquée puisque la loi applicable au contrat est la loi française, dans toutes ses déclinaisons.
- Au nom du principe d'égalité de traitement entre ressortissants français et étrangers, la réglementation relative au SMIC et aux minima conventionnels doit être appliquée. Les éléments conventionnels de salaire seront également versés si le salarié étranger remplit les conditions requises dans les mêmes conditions que pour un salarié français.

Est-il possible d'embaucher un :

- Salarié français résidant hors UE ? Oui. Pas d'autorisation de travail nécessaire.
- Européen résidant hors UE ? Oui. Pas d'autorisation de travail nécessaire.
- Etranger résidant hors UE ? Oui. Il faudra respecter la procédure d'autorisation de travail.
- Quid en cas de tournage à l'étranger ? L'embauche est possible à condition d'indiquer au salarié où il exécutera sa prestation de travail. Si le salarié n'a pas vocation à exercer son activité en France, la procédure d'autorisation de travail ne devrait pas trouver à s'appliquer. Cependant, nous recommandons de suivre la procédure en tout état de cause et de le rattacher au siège de l'entreprise.

Questions récurrentes

Peut-on embaucher un réalisateur étranger pour tourner à l'étranger au sein du pays dont il est originaire ?

- Oui. La procédure d'autorisation de travail ne s'appliquera pas ici. Cependant, il conviendra de respecter le droit du pays d'embauche pour pouvoir l'engager (droit de l'immigration, droit des sociétés et droit du travail).
- Afin de réaliser une embauche au sein d'un pays étranger avec un national, il faut respecter certaines formalités en fonction du pays envisagé :
 - Exemple : En Belgique, il est nécessaire de passer par un mandataire domicilié en Belgique afin d'embaucher un travailleur belge pour travailler sur le sol belge.
 - Exemple : En Allemagne, il n'est pas nécessaire de créer une société en Allemagne pour y embaucher des salariés.
 - Il faut faire attention dans la mesure où un établissement stable en Allemagne peut être reconnu, ce qui impliquerait pour la société française de payer des impôts sur les sociétés en Allemagne et de facturer la TVA allemande.
 - La législation varie d'un pays à l'autre.

Questions récurrentes

Des techniciens français rétribués à l'étranger peuvent-ils faire valoir les heures travaillées auprès du Pôle Emploi pour l'intermittence ?

- Il faut distinguer 3 situations :
 - Lorsqu'un artiste ou un technicien travaille hors de France pour le compte d'un employeur français (cas du détachement), les heures sont directement prises en compte dans les annexes 8 ou 10.
 - Lorsqu'un artiste est embauché par un employeur étranger dans l'Union européenne (UE), l'Espace économique européen (EEE) ou en Suisse, les périodes de travail effectuées et attestées par le formulaire U1 (ancien formulaire E301, pouvant continuer à être utilisé) sont assimilées directement à 6 heures de travail dans l'annexe 10. Cette disposition ne concerne pas les techniciens, dont les heures seront, dans ce cas, prises en compte dans le cadre du régime général (également à hauteur de 6 heures par jour).
 - Lorsqu'un artiste ou un technicien est embauché par un employeur étranger établi en dehors de l'UE, l'EEE ou de la Suisse, les périodes de travail ne sont pas prises en compte par Pôle emploi.
- Les techniciens peuvent faire valoir les heures travaillées à l'étranger. Cependant, ces heures ne seront pas prises en compte au titre du régime de l'intermittence mais au titre du régime général du Pôle Emploi.

Questions récurrentes

Doit-on procéder à un détachement pour des salariés français, résidents de France, s'ils vont exécuter leur prestation à l'étranger ? En l'occurrence, l'Argentine.

- Le détachement est une notion de droit communautaire, en ce sens qu'il n'est juridiquement correct de parler de détachement qu'en cas de déplacement dans des pays de l'UE et non les pays étrangers. Dès lors, le détachement ne s'appliquera qu'en présence d'envois de salariés au sein d'un Etat membre.
- Comme expliqué précédemment, les pays hors UE peuvent avoir conclu des conventions bilatérales avec la France.
- Pour le cas de l'Argentine, il y a un accord franco-argentin du 22 septembre 2008 qui prévoit que tout travailleur salarié quel que soit sa nationalité qui relève d'un régime de sécurité sociale doit faire l'objet d'une demande de certificat auprès du Centre National de Gestion de la mobilité internationale. Cette demande peut se faire via le compte Urssaf de l'employeur dans la rubrique « Travailler à l'étranger ».

Le détachement implique-t-il de ne pas payer les charges sociales dans le pays où l'activité du salarié est exercée ?

- Précisément, le détachement permet de maintenir l'affiliation du salarié envoyé à l'étranger au régime de sécurité sociale dont il dépend habituellement, de son pays d'origine.
- L'employeur qui procède au détachement d'un salarié va donc payer les charges sociales auprès des organismes de l'Etat d'origine.
- Particularité : Si le salarié détaché en France n'est pas résident fiscal de France, alors le salarié n'est ni soumis à la CSG, ni à la CRDS mais redevables de la cotisation d'assurance maladie (CSS, art. L. 131-9)

Questions récurrentes

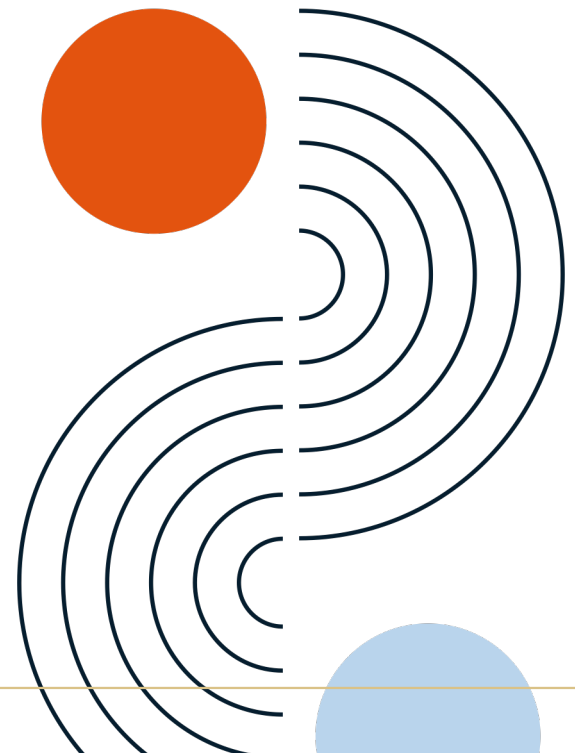
En cas d'emploi d'un acteur belge résidant en France pour travailler en Argentine, faut-il le détacher pour qu'il conserve sa protection sociale belge ?

- Il convient de se référer à l'accord franco-argentin selon lequel le travailleur doit être affilié au préalable au régime de sécurité sociale français, indépendamment de sa nationalité, pour être détaché en Argentine et conserver sa protection sociale.
- Si ce n'est pas le cas, il est possible de procéder à une demande de dérogation exceptionnelle conformément à l'art 10 de la convention conclue entre la France et l'Argentine.
- La demande est formulée auprès du CLEISS qui la transfère à l'organisme compétent en Argentine qui donnera ou non son accord.
- Si la demande de dérogation exceptionnelle n'est pas acceptée, il conviendra d'opérer un rattachement local comme si le salarié était un expatrié.

Quid en cas d'emploi de techniciens européens, soit français mais résidents d'Espagne ou de Suisse ?

- Il faut également qu'ils justifient d'une affiliation préalable au régime de sécurité sociale français pour pouvoir faire l'objet d'un détachement en application de la convention entre la France et l'Argentine. A défaut, demande de dérogation exceptionnelle. A défaut, rattachement local.

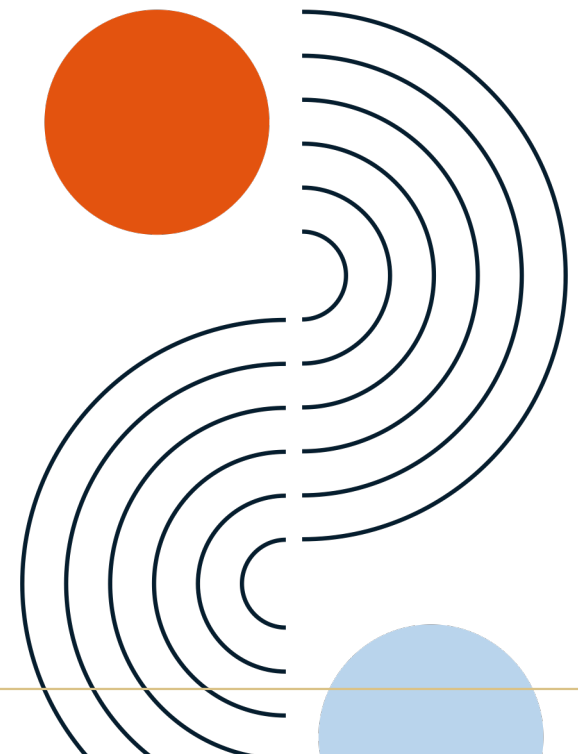
7. Recommandations générales



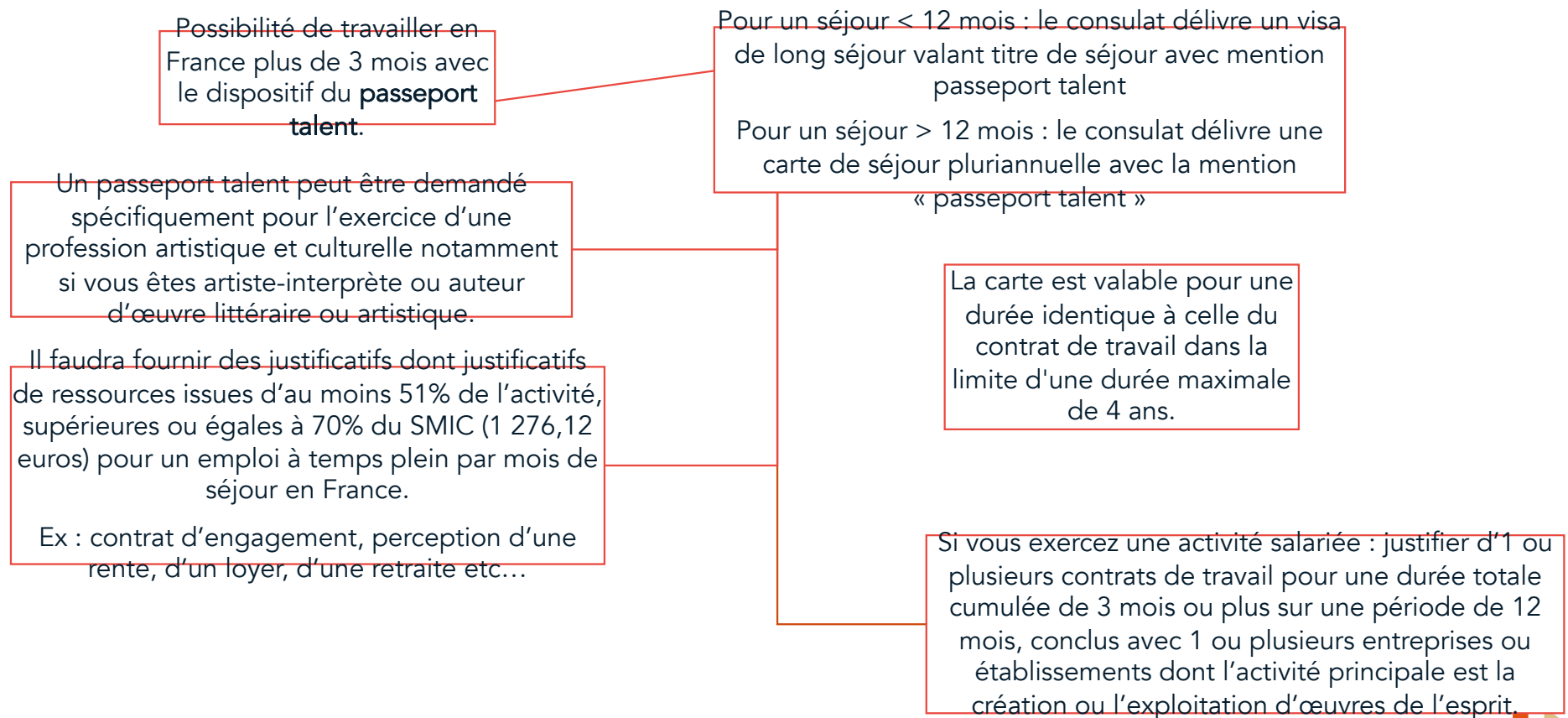
Recommandations générales

- Il convient d'informer le salarié des conditions d'exécution du contrat de travail et du sort de sa protection sociale. Cette information peut passer par une réunion d'information collective, un entretien individuel etc. contre émargement. Il peut être intéressant d'avoir des fiches types en fonction des destinations à proposer aux salariés (feuillet, dépliants etc...)
- Cette information permettra de fixer le cadre du déplacement professionnel et de satisfaire à l'obligation de bonne foi à laquelle l'employeur est tenu.
- Avoir des moyens de communication opérationnels avec le salarié qui est envoyé à l'étranger et avoir un contact en France pour pouvoir effectuer la déclaration d'AT dans les plus brefs délais.
- Anticiper les délais de traitement des demandes d'autorisation de travail et d'obtentions de visas.
- Prévoir un point régulier sur les destinations potentielles de tournage ou de repérage et le contexte de ces pays.
- Faire le point avec les assurances, prévoyance etc...

8. Point sur le passeport talent



Le passeport talent, désormais « carte-talent »



Merci !

Retrouvez-nous sur :

 L'instant social – l'actualité sociale disponible en podcast (iTunes, Spotify, Deezer et Soundcloud)

 @Cab_Barthelemy

 @barthelemy-avocats

www.barthelemy-avocats.com





06 37 76 46 58



ebrunner@barthelemy-avocats.com



58 avenue Marceau – 75008 Paris

Elodie BRUNNER - Docteur en droit - Avocat à la Cour



01 44 70 70 44



sbenraies@lespi.org



4, Cité Griset - 75011 Paris

Sabrina BEN RAÏES - Juriste chargée des affaires sociales



Une implantation locale
Un rayonnement national