



Guide de la réglementation de l'accès au travail des **salariés étrangers** à Saint-Barthélemy

Ce guide fait suite à l'entrée en vigueur le 02 aout 2019 du **Code de l'accès au travail des étrangers**. Il a été élaboré afin d'expliquer aux employeurs et aux salariés étrangers la réglementation locale en la matière.

En effet, la Collectivité de Saint-Barthélemy est compétente depuis 2007 dans le domaine de l'accès au travail des ressortissants de nationalité étrangère, et à ce titre, détermine les règles qui s'appliquent.

Ainsi, le ressortissant étranger doit détenir **une autorisation de travail** délivrée par le Conseil Exécutif pour pouvoir occuper un emploi salarié à Saint-Barthélemy. L'employeur qui ne respecte pas cette obligation est soumis à des sanctions.

Ce guide vous aide notamment à déterminer, en fonction de la situation du salarié étranger, les modalités de la délivrance de l'autorisation de travail, voire de sa dispense dans certains cas, ainsi que la procédure à appliquer. Les formulaires sont téléchargeables sur le site de la Collectivité.

Enfin, ce guide est complété par des « fiches pratiques » et les questions les plus fréquemment posées par les salariés étrangers et leur employeur.

PARTIE 1

L'autorisation de travail en bref 4

Qui est concerné par une autorisation de travail ?

Cas de dispense

Formalisation de l'autorisation de travail

Validité de l'autorisation de travail

Critères d'attribution de l'autorisation de travail

Amendes et sanctions

PARTIE 2

Effectuer une demande 10

Qui dépose la demande ?

Trouvez votre procédure

Les différentes procédures

Bien préparer sa demande

Déposez un dossier

Le suivi de votre demande

Déposer un recours

Renouveler une autorisation de travail

Les partenaires de vos démarches

PARTIE 3

Questions fréquentes 16

Questions fréquentes des employeurs

Questions fréquentes des employé.es

PARTIE 4

Fiches pratiques 19

Employer un ressortissant étranger résidant à l'étranger

Accueillir un stagiaire étranger

Détachement d'un salarié étranger

L'autorisation de travail en bref

◆ Qui est concerné par une autorisation de travail ?

Tout ressortissant étranger doit détenir une autorisation de travail, délivrée par le Conseil Exécutif, pour exercer une activité salariée à Saint-Barthélemy.

Est considéré comme étranger, toute personne n'ayant pas la nationalité française.

◆ Cas de dispense

Est dispensé d'une autorisation de travail :

→ **Le ressortissant de nationalité d'un pays membre de l'Union Européenne (UE) ou de l'espace économique européen (EEE), ou de la Suisse :**

Liste des pays membres de l'UE et de l'EEE au 2/08/2019 : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République Tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie et Suède



Les salariés européens travaillant sous **le régime du détachement** ne sont pas concernés par cette dispense et doivent **détenir une autorisation de travail.**

→ **Le ressortissant étranger qui vient à Saint-Barthélemy pour un séjour de moins de 3 mois pour y exercer une activité professionnelle dans l'un des domaines suivants :**

- Manifestations sportives, culturelles, artistiques et scientifiques ;
- Colloques, séminaires et salons professionnels ;
- Production et la diffusion cinématographiques, audiovisuelles, du spectacle et de l'édition phonographique, lorsqu'il est artiste du spectacle ou personnel technique attachée directement à la production ou à la réalisation ;
- Mannequinat et la pose artistique ;
- Services à la personne et les employés de maison pendant le séjour à Saint-Barthélemy de leurs employeurs particuliers ;
- Activités d'enseignement dispensées, à titre occasionnel, par des professeurs invités.

◆ Formalisation de l'autorisation de travail

L'autorisation de travail délivrée par le Conseil Exécutif prend la forme d'une délibération individuelle qui spécifie l'emploi occupé par le ressortissant étranger et le nom de son employeur. **En cas de changement d'employeur, le nouvel employeur doit déposer une nouvelle demande.**

A savoir

Les mentions annotées sur les titres de séjour (visa long séjour, carte ou récépissé) délivrés par les autorités de l'Etat, **n'autorisent pas son titulaire à travailler à Saint-Barthélemy, quelle que soit la mention écrite sur le titre.**

◆ Validité de l'autorisation de travail

L'autorisation de travail délivrée a une durée de validité identique, soit au contrat de travail, soit au titre de séjour et dans tous les cas, **ne peut dépasser 5 années.**

L'autorisation de travail délivrée par le Conseil Exécutif de Saint-Barthélemy ne confère de droits qu'à Saint-Barthélemy.

A savoir

En cas de refus de renouvellement ou de retrait du titre de séjour délivré par l'Etat, l'autorisation de travail qui a été délivrée par le Conseil Exécutif devient caduque.

◆ Critères d'attribution de l'autorisation de travail

1) Les critères relatifs à la situation de l'emploi

La situation du marché du travail à Saint-Barthélemy est analysée du point de vue de l'offre d'emploi et du profil des candidats disponibles.

L'employeur doit justifier de recherches sérieuses d'un candidat résidant à Saint-Barthélemy, par le biais de Pôle Emploi et d'au moins une annonce dans un media local, diffusées sur une durée de 3 semaines minimum.

L'objectif recherché est de privilégier les demandeurs d'emplois de Saint-Barthélemy et les personnes résidentes de l'île, selon le critère des 5 années de résidence.

L'employeur qui embauche un ressortissant étranger détenant un titre de séjour **de plus de 5 ans délivré par le Représentant de l'Etat à Saint-Barthélemy** et disposant d'une **attestation de résidence fiscale**, est dispensé de la publication d'offre d'emploi, ainsi que les travailleurs employés sous le régime du détachement.

2) La régularité de l'entreprise

L'employeur doit être en règle avec la réglementation sociale et notamment le paiement des cotisations dues à La Caisse de Prévoyance Sociale de Saint-Barthélemy (CPS) et de la Contribution Forfaitaire des Entreprises (CFAE).

3) Le respect du Code du Travail

Un projet de contrat de travail est joint au dossier afin que le service instructeur puisse vérifier les conditions d'emploi et de rémunération et le respect du Code du Travail par l'employeur.

4) La situation du salarié étranger

Le salarié étranger doit justifier de conditions de logement correctes et stables à Saint-Barthélemy et de compétences en adéquation avec les caractéristiques de l'emploi proposé.

Il doit disposer d'un titre de séjour en cours de validité et compatible avec la possibilité d'occuper un emploi (par exemple, les visas « visiteurs » n'autorisent **en aucun cas** à travailler).

◆ Amendes et sanctions

Le Code de l'accès au travail des étrangers prévoit des sanctions financières en cas de manquement à la réglementation.

→ Demande d'autorisation de travail postérieure à la mise au travail

Art. 113-4 : L'employeur qui dépose une demande d'autorisation de travail en faveur d'un salarié étranger, employé à son service avant la délivrance d'une autorisation de travail, est puni d'une amende administrative d'un montant maximum de 1000 € pour chaque mois durant lequel le salarié étranger a été employé avant le dépôt de la demande d'autorisation, dans la limite de 15.000 euros.

→ Absence d'autorisation de travail

Art. 113-5 : L'employeur qui n'effectue pas de demande d'autorisation de travail en faveur d'un salarié étranger employé à son service est puni d'une amende administrative. Le montant de l'amende est d'au plus 4 000 € par salarié et d'au plus 8 000 € en cas de réitération dans un délai de deux ans à compter du jour de la notification de la première amende. Le montant total de l'amende ne peut être supérieur à 500 000 €.

Pour fixer le montant de l'amende, l'autorité administrative prend en compte les circonstances et la gravité du manquement, le comportement de son auteur ainsi que ses ressources et ses charges.

Le délai de prescription de l'action de l'administration pour la sanction du manquement par une amende administrative est de deux années révolues à compter du jour où le manquement a été commis.

→ Défaut d'autorisation de travail pour un travailleur détaché

Art. 134-1 : L'employeur étranger qui fournit une prestation de service internationale, sans avoir obtenu les autorisations de travail requises auprès de la Collectivité de Saint-Barthélemy pour chaque salarié détaché, est puni d'une amende administrative de 1000 € pour chaque mois durant lequel le salarié étranger a été employé avant le dépôt de la demande d'autorisation, dans la limite de 15.000 euros.

Le donneur d'ordre ou maître d'ouvrage est solidairement responsable du paiement de cette amende administrative.

→ Défaut d'information au Service de la Main d'œuvre Etrangère

Art. 133-1 : Le donneur d'ordre ou Maître d'ouvrage qui bénéficie d'une prestation de service internationale, transmet au service chargé de l'instruction des demandes d'autorisations de travail de la Collectivité la copie du document désignant le représentant de l'employeur en France ou à Saint-Barthélemy, ainsi que la copie de la déclaration du détachement transmise à l'inspection du travail. L'absence de déclaration est passible d'une amende d'au plus 4 000 € par salarié détaché et d'au plus 8 000 € en cas de réitération dans un délai de deux ans à compter du jour de la notification de la première amende. Le montant total de l'amende ne peut être supérieur à 500 000 €.

→ Fausse déclaration

Art 113-3 : Toute fausse déclaration établie dans le but d'obtenir une autorisation de travail délivrée par la Collectivité de Saint-Barthélemy entraîne la nullité de cette dernière.

→ **Sanctions pénales**

Texte de référence :

Code du travail

Art. L8256-1 et L8256-2

« Le fait de se rendre coupable de fraude ou de fausse déclaration pour obtenir, faire obtenir ou tenter de faire obtenir à un étranger le titre mentionné à l'article L. 8251-1 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 000 euros. »

« Le fait pour toute personne, directement ou par personne interposée, d'embaucher, de conserver à son service ou d'employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, en méconnaissance des dispositions du premier alinéa de l'article L. 8251-1, est puni d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 15 000 euros. « Le fait de recourir sciemment, directement ou indirectement, aux services d'un employeur d'un étranger non autorisé à travailler est puni des mêmes peines. »

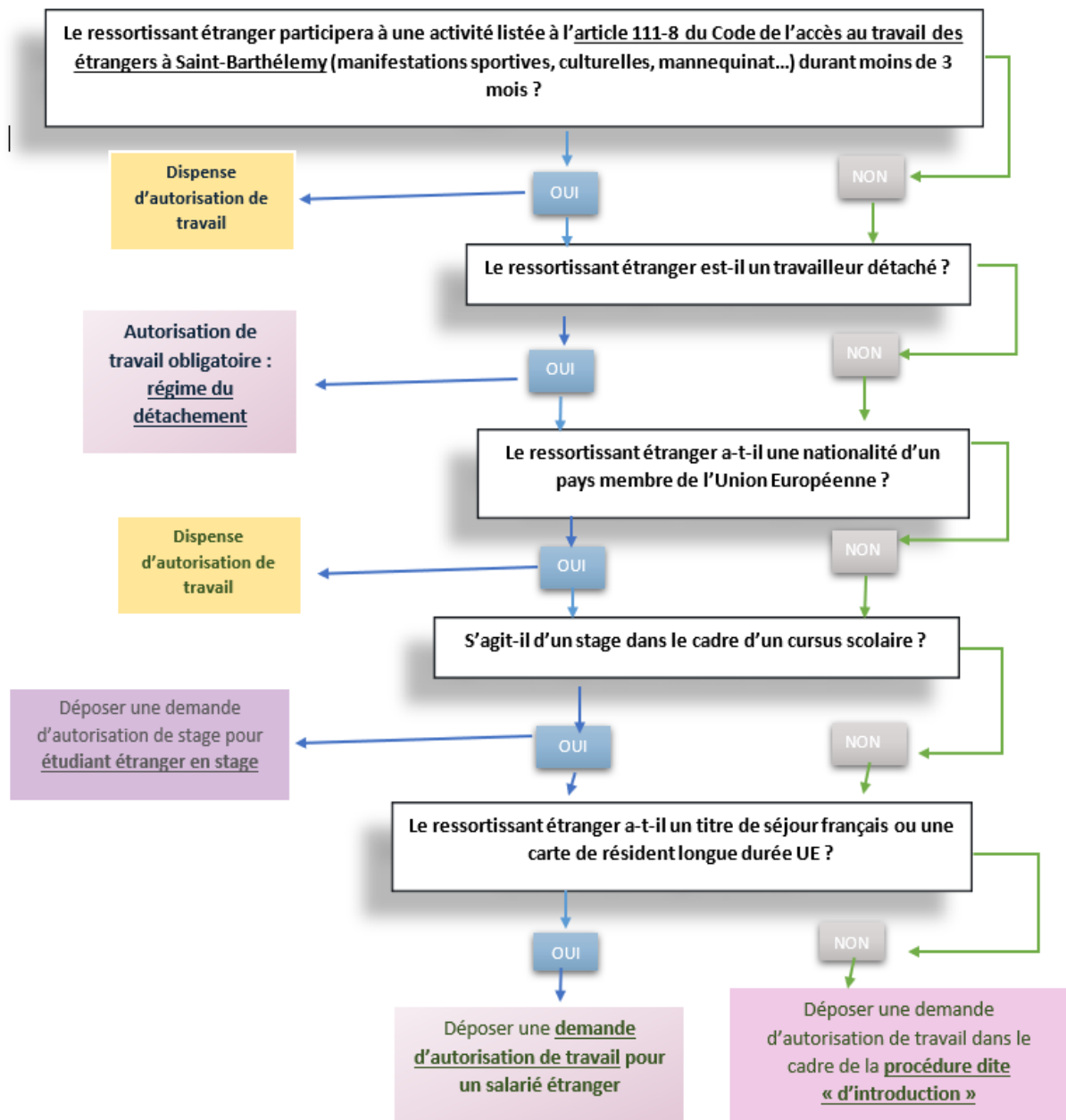
Effectuer une demande

◆ Qui dépose la demande ?

Il revient à l'employeur d'effectuer les démarches et de **déposer un dossier** d'autorisation de travail auprès du Service de la Main d'Œuvre Etrangère.

◆ Trouver votre procédure

Quand demander une autorisation de travail ?



◆ Les différentes procédures

La procédure de demande d'autorisation de travail dépendra de la situation du ressortissant étranger :

1- Le ressortissant étranger n'a pas de titre de séjour et ne vit pas "en France"

Cette procédure de droit commun peut prendre plusieurs mois en fonction des services consulaires concernés. L'employeur devra justifier n'avoir pu trouver sur le marché du travail **local ou national** un candidat répondant à ses critères avec le concours de Pole Emploi. Si l'autorisation de travail est accordée par le Conseil Exécutif, le dossier est transmis à l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII) qui prendra contact avec les autorités consulaires du pays d'origine du ressortissant étranger afin de lui faire délivrer un visa long séjour valant titre de séjour d'une durée maximum de 12 mois.

Deux mois avant l'expiration de son visa, le salarié étranger dépose une demande de titre de séjour auprès du Représentant de l'Etat à Saint-Barthélemy.

→ Téléchargez un dossier de « **demande d'autorisation de travail pour l'introduction d'un travailleur étranger** »

2- Le ressortissant étranger dispose d'un titre de séjour ou d'un visa long séjour

Si le salarié étranger dispose déjà d'un titre de séjour ou d'un visa long séjour valant titre de séjour, en cours de validité et compatible avec la possibilité d'occuper un emploi, la procédure applicable est « une demande d'autorisation de travail ». Cette demande est déposée par l'employeur qui aura au préalable diffusé son offre d'emploi auprès de Pole Emploi et d'un média local, au minimum 3 semaines, afin de privilégier le recrutement des personnes déjà présentes sur le marché local de l'emploi.

Toutefois, le ressortissant étranger disposant depuis au moins 5 ans d'un titre de séjour délivré par le Représentant de l'Etat à Saint-Barthélemy et justifiant d'une attestation fiscale délivrée par la Collectivité, peut être recruté sans que l'employeur n'ait eu à diffuser au préalable son offre d'emploi.

→ Téléchargez un formulaire de « **demande d'autorisation de travail** »

3- Le salarié étranger est un « salarié détaché »

Un salarié détaché est un salarié d'une entreprise basée « hors de France » qui est mis à la disposition d'une entreprise basée « en France » dans le cadre d'une prestation de service internationale. Le salarié détaché demeure sous l'autorité de son entreprise d'origine ; son contrat de travail avec cette dernière n'est pas rompu.

Tout salarié détaché étranger, **quel que soit sa nationalité**, doit détenir une autorisation de travail pour travailler à Saint-Barthélemy. Cette demande est effectuée par l'employeur étranger ou le donneur d'ordre.

Par ailleurs, la prestation de service internationale **doit être motivée** soit par la particularité du besoin (technicité, qualification spécifique...) et l'absence de main d'œuvre qualifiée sur place, ou bien, en raison d'évènements exceptionnels (climatique par exemple) qui nécessiterait un besoin temporaire de main d'œuvre, les entreprises locales n'étant pas en mesure d'absorber la demande.

L'entreprise « d'accueil » pour qui est réalisée la prestation de service internationale est tenue de vérifier que les salariés détachés disposent bien d'une autorisation de travail et doit transmettre, avant le début de la prestation, au Service de la Main d'œuvre Etrangère, les documents suivants :

- La copie de la déclaration d'une prestation de service internationale (site www.sipsi.gouv.fr)
- La copie du document désignant le représentant de l'entreprise étrangère sur place

L'entreprise « d'accueil » **doit faire preuve de vigilance** concernant les conditions d'hébergement des salariés détachés.

→ Téléchargez la liste des documents pour une « **demande d'autorisation de travail pour un travailleur détaché** »

4- Le ressortissant étranger est stagiaire

Le stagiaire de nationalité non européenne doit détenir une autorisation pour effectuer un stage à Saint-Barthélemy. Cette autorisation est formalisée par la signature du Président de la Collectivité de la convention de stage. Ce stage doit être intégré obligatoirement à un cursus scolaire de 200 heures minimum.

→ Téléchargez la liste des documents pour une « **demande d'autorisation de stage pour un stagiaire étranger** »

◆ Bien préparer sa demande

Afin que votre dossier ne subisse pas de retard dans son instruction, voire un refus, il est impératif de transmettre les documents demandés. **Tout justificatif de domicile doit dater de moins de 3 mois.**

Si votre entreprise a déjà fourni au service instructeur certains documents (attestation de paiement CFAE pour l'année en cours, extrait K bis...) vous n'aurez pas à les fournir à nouveau, tant qu'ils sont à jour.

◆ Déposer un dossier

Votre dossier peut être envoyé par mail s'il n'est pas trop volumineux (sauf pour des demande « d'introduction d'un travailleur étranger » qui nécessite un rendez-vous), ou par courrier, de préférence en recommandé. Il peut être déposé au service, aux heures de réception du public.

Toutefois, pour les demandes d'introduction d'un travailleur étranger, un rendez-vous est nécessaire.



Le délai entre le dépôt de votre demande d'autorisation de travail et de la décision est de 2 mois, sous réserve de la complétude de votre dossier.

◆ Le suivi de votre demande

Après instruction par le Service de la Main d'Œuvre Etrangère, votre demande est transmise au Conseil Exécutif pour décision. L'absence de décision vaut refus.

La décision est notifiée à la fois à l'employeur et au salarié, par mail ou par courrier si aucune adresse mail n'a été communiquée.

L'ensemble des délibérations sont consultables sur le site officiel de la Collectivité de Saint-Barthélemy.

L'employeur doit conserver l'autorisation de travail dans le registre unique du personnel et le tenir à disposition des agents de contrôle habilités.

◆ Déposer un recours

En cas de refus, vous pouvez déposer un recours gracieux, par courrier adressé au Président du Conseil Exécutif et le déposer au Secrétariat des Assemblées à l'hôtel de la Collectivité, ou bien, l'envoyer par courrier de préférence en recommandé à l'adresse suivante :

Monsieur le Président du Conseil Exécutif
BP 133
97098 Saint-Barthélemy cedex

La voie de recours en contentieux est indiquée sur la délibération.



La décision étant exécutoire, le ressortissant étranger ne peut commencer à travailler même si un recours est déposé.

◆ Renouveler une autorisation de travail

L'autorisation de travail peut être renouvelée dans les cas suivants :

- 1) Expiration du titre de séjour durant l'exécution du contrat de travail
- 2) Avenant à un CDD reportant la date de fin du contrat

→ Téléchargez un formulaire de « **renouvellement d'une autorisation de travail** »

◆ Les partenaires de vos démarches

Informations sur le droit au séjour et la délivrance des titres de séjour :

→ **Préfecture de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin** : ☎ 05 90 27 64 10

www.saint-barth-saint-martin.gouv.fr

Recruter un demandeur d'emploi à Saint-Barthélemy, déposer une offre d'emploi :

→ **Pôle Emploi** :

www.pole-emploi.fr

Si vos questions relèvent du droit du travail :

→ **L'Inspection du travail** : ☎ 05 90 29 59 01

www.guadeloupe.dieccte.gouv.fr

Suivi de votre demande d'introduction d'un travailleur étranger :

→ **L'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration**

www.ofii.fr ☎ 05 90 90 01 83

Questions fréquentes

◆ Questions fréquentes des employeurs

Si la personne ne dispose pas de titre de séjour, il s'agira d'une procédure dite « d'introduction ». Vous devrez justifier au préalable n'avoir pu trouver de professionnel sur le marché du travail local et national. Si l'autorisation de travail est accordée, le dossier est transmis ensuite à l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration. La délivrance du visa peut prendre plusieurs mois.

« Je souhaite embaucher un salarié n'ayant pas une nationalité européenne et résidant à l'étranger. Comment faire ? »

« J'ai contracté avec une entreprise européenne qui fait venir ses employés d'origine européenne pour exécuter une prestation. Leur faut-il une autorisation de travail, même s'ils sont européens ? »

Si votre entreprise contracte avec une entreprise non basée « en France » et que cette dernière envoie ses salariés pour réaliser la prestation, vous devez vous assurer que l'entreprise étrangère a obtenu les autorisations de travail, avant le début de l'exécution du contrat pour tous les salariés quelle que soit la nationalité, car il s'agit dans ce cas de travailleurs détachés.

« Les stagiaires étrangers ont-ils besoin d'une autorisation de travail ? »

Pour les étudiants en stage, seuls ceux n'ayant pas une nationalité européenne sont soumis à autorisation : le Président de la Collectivité signe la convention de stage, sous réserve du respect de certaines conditions (logement, ressources...)

« Je n'ai pas déclaré mon salarié étranger, qu'est-ce que je risque ? »

Le manquement à cette obligation est passible d'une amende administrative de 4 000 € par salarié sans autorisation de travail. Déposer une demande d'autorisation de travail après avoir mis au travail un salarié étranger est puni d'une amende administrative de 1 000 € pour chaque mois durant lequel le salarié a été employé sans autorisation.

« Combien de temps prend l'instruction d'une demande ? »

La demande doit être déposée 2 mois avant la date présumée du début du contrat de travail. L'absence de réponse vaut rejet.

« Je suis un particulier employeur, j'ai une assistante de vie pour m'aider, dois-je demander pour elle une autorisation de travail ? »

Oui, si votre assistante de vie n'a ni la nationalité d'un état membre de l'union européenne ou de l'espace économique européen, ni la nationalité française.

« J'organise un spectacle de danse avec des professionnels étrangers, ont-ils besoin d'une autorisation ? »

Non, si ces personnes viennent pour participer effectivement à une manifestation culturelle et si elles séjournent moins de 3 mois à Saint-Barthélemy.

◆ Questions fréquentes des salariés

« Je suis un ressortissant de l'Union Européenne, ai-je besoin d'une autorisation de travail pour occuper un emploi salarié dans une entreprise locale ? »

Non, les étrangers européens sont dispensés d'autorisation de travail dans ce cas.

« J'ai une autorisation de travail pour un CDD de 35 heures par semaine, puis-je occuper un autre emploi auprès d'un autre employeur ? ».

Vous pourrez obtenir une autorisation de travail pour un autre employeur uniquement si le total des heures hebdomadaires ne dépasse pas le maximum prévu par le Code du Travail ou la convention collective applicable.

« Ma carte de séjour, délivrée à Saint-Barthélemy, indique que « son titulaire est autorisé à travailler ». Ai-je besoin quand même besoin d'une autorisation de travail ? »

Oui, car les mentions indiquées sur les cartes de séjour ne valent pas autorisation de travail ; seule une délibération du Conseil Exécutif de la Collectivité de Saint-Barthélemy vous autorise à occuper un emploi salarié.

L'autorisation de travail est à renouveler à chaque nouveau contrat ou lorsque vous changez d'employeur.

« Je travaille chaque année en contrat saisonnier, dois-je obtenir une autorisation de travail chaque année ? »

« Ai-je le droit de travailler à Saint-Barthélemy avec une carte délivrée à Saint-Martin ? »

Non, vous devrez obtenir une autorisation de travail délivrée par le Conseil Exécutif de la Collectivité de Saint-Barthélemy avant de débiter votre contrat.

J'ai une carte de résident d'un pays européen. Puis-je travailler à Saint-Barthélemy ?

Non, la carte de résident d'un pays européen ne vous donne des droits que dans ce pays. Vous n'êtes pas autorisé à travailler en France, ni à Saint-Barthélemy. Vous devrez solliciter un visa auprès des autorités consulaires françaises du pays où vous résidez puis demander ensuite une autorisation de travail auprès du Service de la main d'œuvre Etrangère.

Fiches pratiques

Embaucher un ressortissant étranger résidant à l'étranger

L'employeur qui souhaite embaucher un travailleur étranger, ne résidant pas « en France » et ne disposant pas d'un titre de séjour, doit faire une demande **d'autorisation de travail** dans le cadre d'une **procédure dite « d'introduction »**. Il doit notamment prouver n'avoir pu trouver de candidats sur le marché local et national de l'emploi qui correspondent à ses besoins.

◆ Les étapes de la procédure

1. Dépôt de l'offre d'emploi auprès de Pôle emploi ; l'employeur doit spécifier qu'il s'agit d'une procédure d'introduction. L'offre doit être diffusée au moins 3 semaines et publiée aussi dans un média local.
2. Au terme de ce délai, Pole Emploi transmet le résultat des recherches au Service de la Main d'Œuvre Etrangère ; de son côté, l'employeur complète son dossier et précisera dans son courrier accompagnant la demande la description de l'emploi, la spécificité des tâches et les exigences pour occuper ce poste.
3. Le dossier complet est étudié par le Conseil Exécutif pour décision
4. Si le Conseil Exécutif émet un avis favorable le Service de la main d'œuvre étrangère transmet l'ensemble du dossier à l'Office Français de l'immigration et de l'intégration (OFFI)
5. L'OFFI fait suivre la demande aux services consulaires français du pays de résidence du ressortissant étranger
6. Le ressortissant étranger est convoqué par les services consulaires pour la délivrance d'un visa long séjour

◆ Critères d'examen

Les critères posés par l'article R. 5221-10 du Code du travail sont analysés par le Conseil Exécutif pour accorder ou refuser l'autorisation de travail :

1. La situation de l'emploi présente et à venir, à Saint-Barthélemy, dans la profession pour laquelle la demande est formulée, compte tenu des spécificités requises pour le poste de travail considéré
2. L'adéquation du ressortissant étranger entre ses qualifications, son expérience, ses diplômes ou titres et les caractéristiques de l'emploi auquel il postule,
3. Les recherches déjà accomplies par l'employeur auprès de Pôle emploi et du marché local. Pour cela, l'employeur rédige un mémo qui explique pourquoi les candidats orientés par Pole emploi n'ont pas été retenus. Les échanges écrits avec Pole emploi doivent être joints au memo
4. Le respect par l'employeur de la réglementation relative au travail et à la protection sociale et le respect par l'employeur des conditions réglementaires d'exercice de l'activité considérée
5. Les conditions d'emploi et de rémunération offertes aux travailleurs étrangers qui doivent être identiques à celles dont bénéficient les travailleurs français
6. Les conditions de logement du travailleur étranger

◆ La taxe due à l'OFFI

L'employeur qui recrute un travailleur étranger est redevable d'une taxe à l'OFII dans les 3 mois suivants la délivrance de l'autorisation de travail. Le montant de cette taxe varie, selon le salaire versé et la durée du contrat, de 74 € à 55 % d'un mois de salaire brut.

Il est interdit à l'employeur, sous peine d'un emprisonnement de 2 ans et d'une amende de 3 000 €, de se faire rembourser la redevance qu'il a versé à l'OFII ou les frais de voyage qu'il a réglés pour la venue d'un travailleur étranger en France, ainsi que d'opérer sur le salaire de celui-ci des retenues sous quelque dénomination que ce soit.

◆ Rappel des sanctions

Texte de référence :

Code du travail

Art. L8286-2

Est puni de 5 ans d'emprisonnement et d'une amende de 15 000 € appliquée autant de fois qu'il y a d'étrangers concernés, le fait d'embaucher, de conserver à son service un étranger sans titre l'autorisant à travailler en France

Accueillir un stagiaire étranger

Le stage est une mise en situation temporaire en milieu professionnel de l'élève ou de l'étudiant, lui permettant d'acquérir des compétences professionnelles liées à sa formation. Les missions qui lui sont confiées doivent être conformes au projet pédagogique de son établissement d'enseignement.

L'accueil d'un stagiaire au sein d'un organisme d'accueil (entreprise, association...) est soumis à une réglementation qui exclut les stages hors cursus scolaires ou universitaires de 200 heures minimum et qui limite la durée du stage à 6 mois (924 heures maximum) par année d'enseignement.

Un stage étudiant n'a pas vocation à faire face à un accroissement temporaire d'activité ou à occuper un emploi saisonnier

◆ Déposer une demande

L'accueil d'un stagiaire étranger est soumis à la signature par le Président de la Collectivité de la convention de stage. Pour obtenir cette signature, l'organisme d'accueil doit fournir au Service de la Main d'Oeuvre étrangère, dans le délai de 2 mois avant le début du stage, les documents suivants concernant le futur stagiaire :

- **Une copie de son passeport**
- **La copie de sa carte d'étudiant**
- **Un justificatif d'assurance couvrant les soins médicaux, les frais hospitaliers, les frais de rapatriement et une garantie responsabilité civile**
- **La copie du billet d'avion aller-retour**
- **Un justificatif de ressources suffisantes durant son séjour**
- **Justifier de conditions de logement correctes à Saint-Barthélemy.**

◆ La gratification du stagiaire

Le stagiaire ne perçoit pas de salaire mais une gratification dès que la durée du stage est supérieure à 2 mois, soit 44 jours, consécutifs ou non.

La gratification est due dès la 309^{ème} heure de stage. Son montant peut être fixé par convention de branche ou par accord professionnel.

A défaut, le montant horaire de la gratification doit être au moins égal à 15% du plafond horaire de la Sécurité sociale, soit 3,75 € en 2019.

Le montant de la gratification se calcule tous les mois en fonction des heures réellement effectuées.

◆ Obligations de l'organisme d'accueil

- Ne pas confier au stagiaire des tâches dangereuses pour sa santé ou sa sécurité ;
- Respecter le quota maximum de stagiaire en fonction de la taille de l'organisme d'accueil : le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours pendant une même semaine civile ne peut pas dépasser 15 % de l'effectif.
- Désigner un tuteur pour le stagiaire
- Respecter un délai de carence (1/3 de la durée du stage précédent) entre 2 stages
- Disposer d'une convention de stage signée entre le stagiaire, l'organisme d'accueil, l'établissement d'enseignement, l'enseignant référent au sein de l'établissement d'enseignement et le tuteur de stage au sein de l'organisme d'accueil
- Verser une gratification au stagiaire au bout de 2 mois de présence dans l'organisme d'accueil. En dessous de ce seuil de durée, la gratification reste facultative pour l'employeur.
- Au terme du stage, l'organisme d'accueil doit remettre au stagiaire une attestation de stage

Pour en savoir plus :

Code de l'Éducation, articles L124-1 et suivants

Arrêté du 29/12/2014 (modèle de convention de stage)

www.service-public.fr

Détachement d'un salarié étranger

Le détachement de salariés est réalisé lorsqu'une entreprise, dont le siège social est établi à l'étranger, souhaite envoyer un ou plusieurs salariés accomplir une prestation de service ou une mission à Saint-Barthélemy. **Il ne peut avoir pour objet de pourvoir un poste lié à l'activité normale de l'entreprise d'accueil et s'effectue sur une durée limitée.**

Il peut s'agir d'une prestation industrielle, commerciale ou d'une mission d'audit, réalisée dans le cadre d'un contrat conclu avec une entreprise installée à Saint-Barthélemy.



Le recours à une prestation de service internationale à Saint-Barthélemy doit être motivé soit par la particularité du besoin (technicité, qualification spécifique...) et l'absence de main d'œuvre qualifiée sur place, ou bien, en raison d'événements exceptionnels (climatique par exemple) qui nécessiterait un besoin ponctuel de main d'œuvre.

L'entreprise étrangère et l'entreprise d'accueil (le donneur d'ordre) doivent chacun en ce qui les concerne, effectuer un ensemble de démarches obligatoires dans le cadre de procédures réglementaires.

◆ Conditions à remplir par l'employeur étranger

L'employeur doit être régulièrement établi dans le pays d'origine et y exercer réellement des activités substantielles (autres que celles relevant de la gestion administrative). Il demeure responsable de la santé et de la sécurité de son salarié détaché et doit mettre en place des mesures de protection si le salarié peut être exposé à des risques.

L'employeur établi à l'étranger lui verse sa rémunération ; le lien de subordination est maintenu.

◆ Conditions à remplir par le salarié détaché

- Être salarié uniquement d'un employeur régulièrement établi et exerçant son activité hors de France
- Travailler habituellement pour le compte de celui-ci
- Détenir une autorisation de travail délivrée par la Collectivité de Saint-Barthélemy

◆ Les droits du salarié détaché

Pendant la durée du détachement de ses salariés, l'employeur étranger est soumis aux dispositions du code du travail français et aux conventions collectives de branche applicables, et notamment : l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, la durée légale du travail (35 heures par semaine), les jours fériés, les congés annuels (2.5 jours par mois), le salaire minimum, les majorations pour heures supplémentaires (25 % pour les heures entre la 36e heure et la 43e et 50 % au-delà de 44 heures), la santé et la sécurité au travail et le respect de la durée maximale du travail (48 heures par semaine et 10 heures par jour).

Les sommes versées pour couvrir les frais occasionnés par le détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement et de nourriture ne peuvent pas être mises à la charge du travailleur détaché

◆ La sécurité sociale du travailleur détaché

L'employeur étranger doit attester de la régularité de la situation de son salarié détaché au regard de la sécurité sociale dont il dépend.

- Si le salarié relève d'un régime de sécurité sociale d'un pays de l'Union Européenne, il doit détenir un formulaire A1, fourni par son organisme de sécurité sociale
- Concernant les salariés détachés provenant des Etats hors Union Européenne, mais ayant signé des conventions bilatérales avec la France, l'employeur s'adresse à l'organisme de sécurité sociale de liaison pour obtenir un certificat de détachement.
Renseignements : www.cleiss.fr

A défaut, le salarié étranger doit être affilié au régime général de l'Assurance Maladie Française via le Centre National des Firmes Etrangères : www.cnfe-urssaf.eu

◆ Quelles formalités à remplir par l'employeur étranger ?

Texte de référence :

Code du travail
Art. L1263-1

Les documents suivants doivent être tenus à la disposition de l'inspection du travail ou de toute autre personne habilitée : l'autorisation de travail pour tous les salariés détachés étrangers délivrée par la Collectivité de Saint-Barthélemy, les bulletins de paie, relevés d'heures journalières, la désignation du représentant local...

1- La déclaration préalable au détachement

Avant le début de la prestation, l'employeur établi à l'étranger doit transmettre une déclaration de détachement en utilisant le téléservice « SIPSI » du Ministère de travail : www.sispsi.gouv.fr

2- Désigné un représentant présent sur le sol français

Le représentant est chargé durant la période du détachement d'assurer la liaison avec les agents de contrôle et de tenir à leur disposition les documents règlementaires.

3- Demander une autorisation de travail pour les salariés étrangers

Tous les salariés détachés, **quel que soit leur nationalité**, doivent détenir une autorisation de travail délivrée par la Collectivité de Saint-Barthélemy avant le début de la mission.

◆ Quelles obligations et responsabilités pour l'entreprise d'accueil ?

L'entreprise d'accueil doit vérifier que l'employeur étranger a bien rempli ses obligations ; elle lui demande la communication des documents suivants, qu'elle transmet au Service de la Main d'Œuvre Etrangère :

1. La déclaration de détachement.

Si l'employeur étranger ne l'a pas effectuée, il revient à l'entreprise d'accueil de déclarer le détachement

2. Le document désignant son représentant sur place

L'entreprise d'accueil a **une obligation de vigilance** concernant les **conditions d'hébergement** qui doivent être compatibles avec la dignité humaine. Si une infraction est relevée, le donneur d'ordre peut être amené à prendre à sa charge l'hébergement des travailleurs détachés. En cas de non-paiement des salaires par l'employeur étranger, le donneur d'ordre peut être tenu solidairement responsable des rémunérations dues.

Pour en savoir plus :

www.travail.gouv.fr

Code du travail, articles L1262-1 et suivants

Code de l'Accès au Travail des Etrangers de la Collectivité de Saint-Barthélemy