

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