



Paris, le 26 juin 2007

**CIRCULAIRE N°11/2007**

**Travail des étrangers<sup>1</sup>**

Profondément modifiée en 2006, la législation applicable aux travailleurs étrangers est précisée par la publication de décrets.

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2007, il appartient à l'employeur de s'assurer de l'existence du titre autorisant l'étranger à exercer une activité salariée en France, sauf si cet étranger est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par l'ANPE.

Pour s'assurer de l'existence de l'autorisation de travail d'un étranger qu'il se propose d'embaucher, l'employeur transmet au préfet du département du lieu d'embauche, au moins 2 jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche, une copie du document produit par l'étranger par lettre datée, signée et recommandée AR ou par courrier électronique.

En ce qui concerne le travail des étudiants étrangers, l'autorisation provisoire de travail, qui devait être demandée à la DDTEFP, est supprimée. A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2007, la carte "étudiant" donne droit à l'exercice, à titre accessoire, d'une activité professionnelle salariée dans la limite d'une durée annuelle de travail égale à 964 heures (soit 60 % de la durée de travail annuelle).

L'employeur est toutefois tenu d'effectuer une déclaration préalable au préfet qui a accordé à l'étranger le titre de séjour et ce, au moins 2 jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche.

Vous trouverez ci-après une présentation des dispositions applicables aux travailleurs étrangers.

---

<sup>1</sup> Loi n° 2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration (Journal officiel du 25 juillet 2006)  
Décret n° 2007-371 du 21 mars 2007 relatif au droit de séjour en France des citoyens de l'Union européenne, des ressortissants des autres Etats parties à l'Espace économique européen et de la Confédération suisse ainsi que des membres de leur famille (J.O. du 22 mars 2007)  
Décret n° 2007-372 du 21 mars 2007 relatif à la carte de séjour portant la mention « compétences et talents » prévue à l'article L. 315-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (J.O. du 22 mars 2007)  
Décret n° 2007-373 du 21 mars 2007 pris pour l'application de la loi n° 2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration et modifiant le code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (J.O. du 22 mars 2007)

# Travail des étrangers

## SOMMAIRE

---

<b>Droit de séjour et autorisation de travail des citoyens de l'Union européenne, de l'Espace économique européen et de la Suisse</b>	<b>p.3</b>
Droit au séjour	p.3
Autorisation de travailler	p.3
Période transitoire pour les ressortissants de 10 états-membres de l'UE	p.4
États membres de l'UE et de l'EEE	p.4
<b>Autorisations de travail</b>	<b>p.5</b>
<b>Carte de résident</b>	<b>p.5</b>
Autorisation de séjour et de travail	p.5
<b>Cartes de séjour temporaire</b>	<b>p.5</b>
La carte de séjour temporaire autorisant l'exercice d'une activité professionnelle	p.5
La carte de séjour « compétences et talent »	p.6
Autres documents valant autorisation de travail	p.6
<b>Vérification de la validité de l'autorisation de travail</b>	<b>p.7</b>
Vérification de la validité de l'autorisation de travail	p.7
Donneur d'ordre	p.7
<b>Travail des étudiants étrangers</b>	<b>p.8</b>
Carte de séjour étudiant	p.8
Conditions d'attribution	p.8
Exercice d'une activité professionnelle	p.8
Déclaration préalable de l'employeur	p.10
Entrée en vigueur et dispositions transitoires	p.10
<b>Situation de l'étranger dans l'entreprise</b>	<b>p.11</b>
Non-discrimination	
<b>Rupture du contrat de travail</b>	<b>p.11</b>
Non renouvellement de l'autorisation de travail et rupture du contrat de travail	p.11
Salarié irrégulièrement embauché	p.11
<b>Sanctions</b>	<b>p.12</b>
Indemnisation du salarié irrégulièrement employé	p.12
Contribution à l'ANAEM	p.12
Contribution aux frais de réacheminement de l'étranger dans son pays d'origine.	p.12
Sanctions pénales liées à l'emploi d'étrangers dépourvus d'autorisation de travail	p.12

**Droit de séjour et autorisation de travail  
des citoyens de l'Union européenne,  
de l'Espace économique européen et de la Suisse**

*Décret n° 2007-371 du 21 mars 2007*

**Droit au séjour**

*Articles L121-1 CESEDA et  
suivants*

Sauf si sa présence constitue une menace pour l'ordre public, tout citoyen de l'Union européenne, tout ressortissant d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse a le droit de séjourner en France pour une durée supérieure à 3 mois s'il satisfait à l'une des conditions suivantes :

- 1° S'il exerce une activité professionnelle en France ;
- 2° S'il dispose pour lui et pour les membres de sa famille de ressources suffisantes afin de ne pas devenir une charge pour le système d'assistance sociale, ainsi que d'une assurance maladie ;
- 3° S'il est inscrit dans un établissement pour y suivre à titre principal des études ou une formation professionnelle, et garantit disposer d'une assurance maladie ainsi que de ressources suffisantes pour lui et pour les membres de sa famille afin de ne pas devenir une charge pour le système d'assistance sociale ;
- 4° S'il est un descendant direct âgé de moins de 21 ans ou à charge, ascendant direct à charge, conjoint, ascendant ou descendant direct à charge du conjoint, accompagnant ou rejoignant un ressortissant qui satisfait aux conditions énoncées aux 1° ou 2° ;
- 5° S'il est le conjoint ou un enfant à charge accompagnant ou rejoignant un ressortissant qui satisfait aux conditions énoncées au 3°.

Ces ressortissants qui souhaitent établir en France leur résidence habituelle se font enregistrer auprès du maire de leur commune de résidence dans les 3 mois suivant leur arrivée.

Ils ne sont pas tenus de détenir un titre de séjour, mais peuvent s'en voir délivrer un à leur demande.

**Autorisation de  
travailler**

En application du principe de libre circulation des travailleurs, ces ressortissants ne sont pas tenus à l'obtention d'une autorisation de travailler.

<p><b><i>Période transitoire pour les ressortissants de 10 états-membres de l'UE</i></b></p>	<p>Toutefois, 10 états-membres (Bulgarie ; Estonie ; Hongrie ; Lettonie ; Lituanie ; Pologne ; République tchèque ; Roumanie ; Slovaquie ; Slovénie) sont soumis à une période transitoire pendant laquelle leurs <b>ressortissants</b> restent <b>soumis</b> à l'obligation d'obtenir préalablement une <b>autorisation de travail</b> pour exercer une activité professionnelle salariée sur le territoire français.</p> <p>Pour l'occupation d'emplois dans certains secteurs (dont la restauration), l'autorisation de travail est maintenue, mais la <b>situation de l'emploi</b> (article R. 341-4 du code du travail) n'est <b>plus opposable</b> à ces ressortissants. La restauration fait partie des secteurs concernés, pour les métiers suivants : cuisinier, employé polyvalent de restauration, serveur en restauration.</p> <p>Toutefois, lorsque ces citoyens ont achevé avec succès, dans un établissement d'enseignement supérieur habilité au plan national, un cycle de formation conduisant à un <b>diplôme au moins équivalent au master</b>, ils ne sont <b>pas soumis à la détention d'un titre de séjour</b> pour exercer une activité professionnelle en France.</p>
<p><b><i>États membres de l'UE et de l'EEE</i></b></p>	<p>Les États membres de l'UE sont les suivants :  Allemagne ; Autriche ; Belgique ; Bulgarie ; Chypre ; Danemark ; Espagne ; Estonie ; Finlande ; France ; Grèce ; Hongrie ; Irlande ; Italie ; Lettonie ; Lituanie ; Luxembourg ; Malte ; Pays-Bas ; Pologne ; Portugal ; République tchèque ; Roumanie ; Royaume-Uni ; Slovaquie ; Slovénie ; Suède.</p> <p>L'Espace économique européen comprend les États membres de l'Union européenne, l'Islande, le Liechtenstein, la Norvège.</p>

<b>Autorisations de travail</b>	
<b>Autorisation préalable</b>	<p>L'article L. 341-4 du code du travail énonce qu'un étranger ne peut exercer une activité professionnelle salariée en France sans avoir obtenu une autorisation préalable et sans s'être fait délivrer un certificat médical.</p> <p>L'autorisation de travail peut être limitée à certaines activités professionnelles ou zones géographiques.</p>
<b>Carte de résident</b>	
<b>Autorisation de séjour et de travail</b>	<p>L'article L. 314-4 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA) prévoit que la carte de résident en cours de validité (la carte est valable 10 ans), délivrée à un étranger résidant sur le territoire de la France métropolitaine, <b>confère à son titulaire le droit d'exercer</b>, sur ce territoire, <b>la profession de son choix</b>, dans le cadre de la législation en vigueur.</p>
<b>Cartes de séjour temporaire</b>	
<b>La carte de séjour temporaire autorisant l'exercice d'une activité professionnelle</b>	<p>La carte de séjour temporaire autorisant l'exercice d'une activité professionnelle est délivrée :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. A l'étranger titulaire d'un contrat de travail visé par l'autorité administrative. La carte porte la <b>mention "salarié"</b> lorsque l'activité est exercée pour une durée supérieure ou égale à 12 mois. Elle porte la <b>mention "travailleur temporaire"</b> lorsque l'activité est exercée pour une durée déterminée inférieure à 12 mois. Si la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur intervient dans les 3 mois précédant son renouvellement, une nouvelle carte lui est délivrée pour une durée d'un an.</li> <li>2. A l'étranger qui vient exercer une profession commerciale, industrielle ou artisanale, à condition notamment qu'il justifie d'une activité économiquement viable et compatible avec la sécurité, la salubrité et la tranquillité publiques et qu'il respecte les obligations imposées aux nationaux pour l'exercice de la profession envisagée. Elle porte la mention de la profession que le titulaire entend exercer.</li> <li>3. A l'étranger qui vient exercer une activité professionnelle non soumise à autorisation et qui justifie pouvoir vivre de ses seules ressources. Elle porte la mention de l'activité que le titulaire entend exercer.</li> </ol>

<p><b>La carte de séjour temporaire autorisant l'exercice d'une activité professionnelle</b></p>	<p>4. A l'étranger titulaire d'un contrat de travail saisonnier qui s'engage à maintenir sa résidence habituelle hors de France. Cette carte lui permet d'exercer des travaux saisonniers n'excédant pas 6 mois sur 12 mois consécutifs. Elle est accordée pour une durée maximale de 3 ans renouvelable. Elle donne à son titulaire le droit de séjourner en France pendant la ou les périodes qu'elle fixe et qui ne peuvent dépasser une durée cumulée de 6 mois par an. Elle porte la <b>mention "travailleur saisonnier"</b>.</p> <p>5. A l'étranger détaché par un employeur établi hors de France lorsque ce détachement s'effectue entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe, et à l'étranger titulaire d'un contrat de travail avec une entreprise établie en France, lorsque l'introduction de cet étranger en France s'effectue entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe, à la condition que la rémunération brute du salarié soit au moins égale à 1,5 fois le salaire minimum de croissance. Elle porte la <b>mention "salarié en mission"</b> et a une durée de validité de 3 ans renouvelables.</p>
<p><b>La carte de séjour « compétences et talent »</b></p> <p><i>Articles L. 315-1 et suiv., R315-1 à R315-11 CESEDA</i></p>	<p>La carte de séjour « compétences et talents », valable 3 ans et renouvelable, peut être accordée à l'étranger susceptible de participer, du fait de ses compétences et de ses talents, de façon significative et durable au développement économique ou au rayonnement, notamment intellectuel, scientifique, culturel, humanitaire ou sportif de la France et du pays dont il a la nationalité.</p> <p>La Commission nationale des compétences et des talents détermine, pour la délivrance de la carte de séjour « compétences et talents », la nature et l'importance relative des critères d'évaluation, d'une part, du projet de l'étranger qui sollicite la délivrance de cette carte, compte tenu notamment de sa localisation, du secteur d'activité en cause, des créations d'emplois envisagées et, d'autre part, de son aptitude à le réaliser, compte tenu notamment de son niveau d'études, de ses qualifications ou de son expérience professionnelles et, le cas échéant, des investissements prévus.</p> <p>La carte de séjour « compétences et talents » permet à son titulaire d'exercer toute activité professionnelle de son choix, dans le cadre du projet de l'étranger.</p>

**Autres documents  
valant autorisation  
de travail**

*Article R. 341-2 du code du  
travail*

Vaut également autorisation de travail :

- la carte de séjour temporaire portant la mention "vie privée et familiale" ;
- le récépissé de première demande ou de demande de renouvellement d'un titre de séjour portant la mention « autorise son titulaire à travailler » ;
- l'autorisation provisoire de séjour, valable 6 mois non renouvelable, délivrée à l'étranger qui a achevé avec succès un cycle de formation conduisant à un diplôme au moins équivalent au master et souhaite compléter sa formation par une première expérience professionnelle participant directement ou indirectement au développement économique de la France et du pays dont il a la nationalité.

## Vérification de la validité de l'autorisation de travail

### Vérification de la validité de l'autorisation de travail<sup>2</sup>

article L. 341-6 alinéa 3 du code du travail

L'employeur est tenu de s'assurer de l'existence du titre autorisant l'étranger à exercer une activité salariée en France, sauf si cet étranger est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par l'Agence nationale pour l'emploi.

Pour s'assurer de l'existence de l'autorisation de travail d'un étranger qu'il se propose d'embaucher, l'employeur transmet au préfet du département du lieu d'embauche<sup>3</sup>, au moins 2 jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche, une copie du document produit par l'étranger par :

- lettre datée, signée et recommandée AR ;
- ou courrier électronique.

Le préfet notifie sa réponse à l'employeur par courrier, télécopie ou courrier électronique dans un délai de 2 jours ouvrables à compter de la réception de la demande. A défaut de réponse dans ce délai, l'obligation de l'employeur est réputée accomplie.

Ces dispositions **ne s'appliquent toutefois pas** lorsque l'étranger produit à l'employeur un justificatif d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi délivré par l'**ANPE**.

### Donneur d'ordre

Articles L.341-6-4 et R. 341-30 du code du travail

Lorsqu'un contrat porte sur l'exécution d'un travail, de la fourniture d'une prestation de services ou de l'accomplissement d'un acte de commerce, pour un montant au moins égal à 3 000 €, le donneur d'ordre doit s'assurer que son cocontractant n'emploie pas d'étranger dépourvu d'autorisation de travail.

Le donneur d'ordre se fait remettre, par son cocontractant, la liste nominative des salariés étrangers employés par ce dernier et soumis à autorisation de travail.

Cette liste, remise **lors de la conclusion du contrat et tous les 6 mois jusqu'à la fin de l'exécution du contrat**, précise, pour chaque salarié :

- sa date d'embauche ;
- sa nationalité ;
- le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail.

A défaut de vérification, le donneur d'ordre est solidairement responsable avec son cocontractant du paiement de la contribution spéciale versée à l'ANAEM et de la contribution forfaitaire représentative des frais de réacheminement de l'étranger dans son pays d'origine.

<sup>2</sup> Ces dispositions entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2007. Les autorisations de travail en cours de validité au 12 mai 2007 demeurent valides jusqu'à la date de leur échéance.

<sup>3</sup> À Paris, au préfet de police

<b>Travail des étudiants étrangers</b>	
<b>Carte de séjour étudiant</b>	En application de l'article L. 313-7 CESEDA, la carte de séjour temporaire accordée à l'étranger qui établit qu'il suit en France un enseignement ou qu'il y fait des études et qui justifie qu'il dispose de moyens d'existence suffisants porte la mention "étudiant".
<b>Conditions d'attribution</b>	<p>Sauf si sa présence constitue une menace pour l'ordre public, la carte "étudiant" est accordée de plein droit :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. A l'étranger auquel un visa pour un séjour d'une durée supérieure à 3 mois a été accordé dans le cadre d'une convention signée entre l'Etat et un établissement d'enseignement supérieur et qui est inscrit dans cet établissement ;</li> <li>2. A l'étranger ayant satisfait aux épreuves du concours d'entrée dans un établissement d'enseignement supérieur ayant signé une convention avec l'Etat ;</li> <li>3. A l'étranger boursier du Gouvernement français ;</li> <li>4. A l'étranger titulaire du baccalauréat français préparé dans un établissement relevant de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger ou titulaire d'un diplôme équivalent et ayant suivi pendant au moins 3 ans une scolarité dans un établissement français de l'étranger ;</li> <li>5. A l'étranger ressortissant d'un pays ayant signé avec la France un accord de réciprocité relatif à l'admission au séjour des étudiants.</li> </ol>
<b>Exercice d'une activité professionnelle</b>	<p>La carte "étudiant" donne droit à l'exercice, à titre accessoire, d'une activité professionnelle salariée dans la limite d'une <b>durée annuelle de travail égale à 964 heures</b> (soit 60 % de la durée de travail annuelle).<sup>4</sup></p> <p>Il en est de même pour l'étranger titulaire d'une autorisation provisoire de séjour<sup>5</sup>, jusqu'à la conclusion du contrat correspondant à sa première expérience professionnelle.</p>

<sup>4</sup> Une Note DRT n°97-343 du 2 juin 1997 précise que sauf convention ou accord collectif ou usage plus favorable, certains temps d'absence ne sont pas décomptés comme temps de travail effectif, même si ces temps sont rémunérés par l'employeur. Il en est ainsi notamment pour les congés (congés payés annuels, congés pour événements familiaux) ou les absences (ponts, maladie, accidents, grève, heures réservées à la recherche d'emploi en cours de préavis).

<sup>5</sup> Autorisation mentionnée à l'article L. 311-11 CESEDA. Valable 6 mois non renouvelable, elle vise l'étranger qui a achevé avec succès, dans un établissement d'enseignement supérieur habilité au plan national, un cycle de formation conduisant à un diplôme au moins équivalent au master et souhaite, dans la perspective de son retour dans son pays d'origine, compléter sa formation par une 1<sup>ère</sup> expérience professionnelle participant directement ou indirectement au développement économique de la France et du pays dont il a la nationalité. Pendant la durée de cette autorisation, son titulaire est autorisé à chercher et, le cas échéant, à exercer un emploi en relation avec sa formation et assorti d'une rémunération supérieure à une fois et demie le montant de la rémunération minimale mensuelle. A l'issue de cette période de 6 mois, l'intéressé pourvu d'un emploi ou titulaire d'une promesse d'embauche, est autorisé à séjourner en France pour l'exercice de l'activité professionnelle correspondant à l'emploi considéré, sans que lui soit opposable la situation de l'emploi.

<p><b>Exercice d'une activité professionnelle</b></p>	<p><b>Attention</b> : l'article R. 311-15 CESEDA prévoit que le titre de séjour peut être retiré si l'étranger titulaire d'une carte de séjour "étudiant" ne respecte pas la limite de la durée de travail annuelle.</p> <p>L'autorisation provisoire de travail, qui devait être demandée à la DDTEFP, est donc supprimée.</p>
<p><b>Déclaration préalable de l'employeur</b></p>	<p>L'employeur est tenu d'effectuer une déclaration préalable au préfet qui a accordé à l'étranger le titre de séjour et ce, au moins <b>2 jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche</b>.</p> <p>Cette formalité est accomplie :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ soit par <b>lettre</b> datée, signée et <b>recommandée</b> avec demande d'avis de réception ;</li> <li>➤ soit par <b>courrier électronique</b>.</li> </ul> <p>La déclaration comporte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ la transmission d'une <b>copie du titre produit</b> par l'étranger ;</li> <li>➤ les <b>indications suivantes</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Dénomination sociale ou nom et prénoms de l'employeur, adresse de l'employeur, numéro du système d'identification du répertoire des entreprises et de leurs établissements ou, à défaut, numéro sous lequel les cotisations de sécurité sociale sont versées ;</li> <li>b) Nom de famille, prénoms, nationalité, date et lieu de naissance du salarié ;</li> <li>c) Numéro du titre de séjour de l'étranger ;</li> <li>d) Nature de l'emploi, durée du contrat et nombre d'heures de travail annuel ;</li> <li>e) Date prévue d'embauche.</li> </ul> </li> </ul> <p>A défaut de réponse du préfet dans un délai de 2 jours ouvrables à compter de la réception de la déclaration de l'employeur, celle-ci vaut accomplissement de la vérification de l'existence de l'autorisation de travail</p>
<p><b>Entrée en vigueur</b></p>	<p>Ces dispositions entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2007.</p> <p>Les autorisations de travail en cours de validité au 12 mai 2007 demeurent valides jusqu'à la date de leur échéance.</p>

<b>Situation de l'étranger dans l'entreprise</b>	
<b>Non-discrimination</b>	<p>Les travailleurs étrangers bénéficient des dispositions relatives à la réglementation du travail (livre II du Code du travail).</p> <p>Par ailleurs, l'article L. 122-45 du code du travail énonce qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race.</p>
<b>Rupture du contrat de travail</b>	
<b>Non renouvellement de l'autorisation de travail et rupture du contrat de travail</b>	<p>La cour de cassation a jugé que le refus de renouvellement, par l'autorité administrative, d'un titre autorisant un salarié étranger à exercer une activité en France ne constitue pas un cas de force majeure et que la rupture du contrat de travail, consécutive à ce refus, ne peut qu'être un licenciement (Cour de cassation, 6 novembre 2001, n°99-42.054).</p> <p>Le licenciement ouvre droit aux indemnités légales et conventionnelles. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de payer l'indemnité de préavis si le salarié est dans l'impossibilité de l'effectuer (Cour de cassation, 14 octobre 1997, n°94-42.604).</p>
<b>Salarié irrégulièrement embauché</b>	<p>L'article L. 341-6-1 du code du travail énonce que l'étranger employé irrégulièrement est assimilé, à compter de la date de son embauche, à un travailleur régulièrement engagé en ce qui concerne les obligations de l'employeur relatives à la réglementation du travail, ainsi qu'à la prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise.</p> <p>En ce qui concerne les avantages pécuniaires, cet étranger a droit au titre de la période d'emploi illicite :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. au paiement du salaire et des accessoires de celui-ci ;</li> <li>2. en cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire égale à 1 mois de salaire (sauf si l'application des articles L. 122-3-4, L. 122-3-8, L. 122-8 et L. 122-9 du code du travail ou des stipulations contractuelles ne conduise à une solution plus favorable) ;</li> <li>3. à l'indemnité de préavis, même si celui-ci ne peut être exécuté (Cour de cassation, 12 mars 2002, n°99-44.316).</li> </ol> <p>Enfin, le salarié peut demander en justice une indemnisation supplémentaire s'il est en mesure d'établir l'existence d'un préjudice non réparé au titre de ces dispositions.</p>

## Sanctions

<p style="text-align: center;"><b>Indemnisation du salarié irrégulièrement employé</b></p> <p style="font-size: small;">article L. 341-6-1 du code du travail</p>	<p>L'étranger irrégulièrement employé a droit au titre de la période d'emploi illicite :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. au paiement du salaire et des accessoires de celui-ci ;</li> <li>2. en cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire égale à 1 mois de salaire (sauf si l'application des articles L. 122-3-4, L. 122-3-8, L. 122-8 et L. 122-9 du code du travail ou des stipulations contractuelles conduit à une solution plus favorable) ;</li> <li>3. l'indemnité de préavis, même si celui-ci ne peut être exécuté (Cour de cassation, 12 mars 2002, n°99-44.316).</li> </ol> <p>Enfin, le salarié peut demander en justice une indemnisation supplémentaire s'il est en mesure d'établir l'existence d'un préjudice non réparé au titre de ces dispositions.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Contribution versée à l'ANAEM</b></p> <p style="font-size: small;">Art. L. 341-7 du code du travail</p>	<p>L'employeur (ou le donneur d'ordre) qui a occupé un travailleur étranger dépourvu de titre de travail est tenu d'acquitter une contribution spéciale au bénéfice de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM).</p> <p>Le montant de cette contribution spéciale ne peut être inférieur à 500 fois le minimum garanti et, en cas de récidive, à 5 000 fois ce même taux.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Contribution aux frais de réacheminement de l'étranger dans son pays d'origine.</b></p> <p style="font-size: small;">Art. L. 626-1 CESEDA</p>	<p>L'employeur qui a occupé un travailleur étranger en situation de séjour irrégulier acquitte une contribution forfaitaire représentative des frais de réacheminement de l'étranger dans son pays d'origine.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Sanctions pénales liées à l'emploi d'étrangers dépourvus d'autorisation de travail</b></p>	<p style="text-align: center;">1. <u>Peines principales</u></p> <p>En application de l'article L. 364-3 du code du travail, l'emploi d'étrangers dépourvus d'autorisation de travail est punie de 5 ans d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.</p> <p>Ces peines sont portées à 10 ans d'emprisonnement et à 100 000 € d'amende lorsque l'infraction est commise en bande organisée.</p> <p>L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a d'étrangers concernés.</p> <p>L'amende applicable aux personnes morales est égale au quintuple de celle prévu pour les personnes physiques, soit 75 000 €.</p>

**Sanctions pénales  
liées à l'emploi  
d'étrangers  
dépourvus  
d'autorisation de  
travail**

2. Peines complémentaires

Conformément à l'article L. 364-8 du code du travail, les personnes physiques encourent notamment les peines complémentaires suivantes :

- 1° L'exclusion des marchés publics pour une durée de 5 ans au plus ;
- 2° L'affichage ou la diffusion de la décision prononcée;
- 3° L'interdiction des droits civiques, civils et de la famille ;
- 4° L'interdiction de séjour pour une durée de 5 ans au plus.

Les personnes physiques encourent en outre la fermeture des locaux ou établissements tenus ou exploités par elles et ayant servi à commettre les faits incriminés.

Par ailleurs, les personnes morales peuvent être déclarées responsables pénalement et encourir les peines suivantes :

- 1° L'interdiction, à titre définitif ou pour une durée de 5 ans au plus, d'exercer directement ou indirectement une ou plusieurs activités professionnelles ou sociales ;
- 2° Le placement, pour une durée de 5 ans au plus, sous surveillance judiciaire ;
- 3° La fermeture définitive ou pour une durée de 5 ans au plus des établissements ou de l'un ou de plusieurs des établissements de l'entreprise ayant servi à commettre les faits incriminés ;
- 4° L'exclusion des marchés publics à titre définitif ou pour une durée de 5 ans au plus ;
- 5° La confiscation de la chose qui a servi ou était destinée à commettre l'infraction ou de la chose qui en est le produit ;
- 6° L'affichage de la décision prononcée ou la diffusion de celle-ci soit par la presse écrite, soit par tout moyen de communication au public par voie électronique.