
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

LÉGISLATION

L'article L 341-6 du livre II du Code du travail précise :

“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 du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France.”
“Il est également interdit à toute personne d'engager ou de conserver à son service un étranger dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autres que celles qui sont mentionnées, le cas échéant, sur le titre prévu à l'alinéa précédent.”

L'article L 341-7 du Code du travail précise :

“Sans préjudice des poursuites judiciaires qui pourront être intentées à son encontre, l'employeur qui aura occupé un travailleur étranger en violation des dispositions de l'article L 341-6, premier alinéa, sera tenu d'acquitter une contribution spéciale au bénéfice de (D.N. 88-24 du 7 janvier 1998, art. 1^{er}) « l'Office des migrations internationales ». Le montant de cette contribution spéciale ne saurait être inférieur à 500 fois le taux horaire minimum garanti prévu à l'article L 141-8.”

L'article L 341-7 du Code du travail précise :

“Il est interdit à tout employeur de se faire rembourser la redevance forfaitaire qu'il a versée à l'Office des migrations internationales 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, à l'occasion de son engagement.”

Il est rappelé que l'article 441-2 du Code pénal punit la contrefaçon, la falsification ou l'altération des documents délivrés par les administrations publiques, ainsi que l'usage de ces documents en vue d'obtenir une autorisation, et que l'article L 364-2 du Code du travail punit quiconque se rendra coupable de fraude ou de fausse déclaration pour obtenir, faire obtenir ou tenter de faire obtenir à un étranger le titre visé à l'article L 341-6 du Code du travail.

* – *“L'établissement du présent contrat de travail ne dispense pas l'employeur de procéder à la déclaration préalable à l'embauche du salarié étranger qu'il recrute, ni de l'inscrire sur le registre unique du personnel de l'établissement.”*

RÉMUNÉRATION

Le travailleur doit recevoir, à travail égal, une rémunération égale à celle de l'ouvrier français de même catégorie employé dans l'établissement ou, à défaut d'ouvrier français remplissant ces conditions, une rémunération conforme au taux couramment pratiqué dans la région. L'égalité de traitement s'entend également aux indemnités s'ajoutant au salaire.

Au cas où le taux du salaire indiqué serait modifié pour les travailleurs français travaillant dans la même entreprise, cette modification sera étendue de plein droit au bénéficiaire du présent contrat.

La rémunération mensuelle doit être conforme aux dispositions des articles D 141-1 à 4 du Code du travail (D141-11 et a.992 du code rural pour les salariés agricoles).

AVANTAGES EN NATURE

La retenue effectuée sur le salaire au titre de la nourriture et/ou du logement ne peut excéder celle fixée par voie conventionnelle ou à défaut réglementaire conformément aux articles D 141/5 à 10 du Code du travail (D141-11 pour les salariés agricoles).

Le logement, s'il est fourni par un employeur agricole, doit répondre aux conditions fixées par arrêté préfectoral (art. 966 du code rural).

SÉCURITÉ SOCIALE

Le travailleur étranger qui travaille en France bénéficie de la législation de la sécurité sociale dans les conditions prévues par cette législation.

L'employeur est tenu de faire immatriculer le travailleur, dès son arrivée, à la caisse primaire d'assurance maladie de son lieu d'emploi ou à la caisse de la mutualité sociale agricole sous peine de sanctions et éventuellement de dommages-intérêts.

N° SIRET et APE

Si l'employeur est un particulier, il n'est pas tenu de remplir les rubriques n° de SIRET et code APE.

Joindre au présent contrat un document justifiant de l'inscription à la mutualité sociale agricole.

CONTENTIEUX

Toute réclamation relative à l'exécution du présent contrat doit être immédiatement signalée à l'inspecteur du travail compétent pour le lieu d'emploi.

QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

- | | |
|-------------------------|----------------------------------|
| 1. Ouvrier non qualifié | 4. Employé qualifié |
| 2. Ouvrier qualifié | 5. Technicien, agent de maîtrise |
| 3. Employé non qualifié | 6. Cadre, ingénieur |
| | 7. Non précisée |
-