

L'EMPLOI DES PERSONNES ÉTRANGÈRES EN SIAE

GUIDE JURIDIQUE - MARS 2026



Rédaction

Garance FOGLIZZO

Juriste – Accès aux droits

Delphine TYČ

Juriste

Date : Mars 2026

Fédération des acteurs de la solidarité – 76 rue du Faubourg Saint-Denis – 75010 Paris

Sommaire

Introduction	4
I. Recruter une personne étrangère : les obligations des SIAE	6
A. Qui a le droit de travailler en SIAE ?	7
B. Validité du titre de séjour	11
C. Demande d'autorisation de travail	12
D. Autres formalités de l'employeur·se	13
II. Accompagner une personne étrangère pendant son contrat en SIAE	15
III. Conséquences de la perte du droit au séjour	17
A. Perte du droit au séjour	17
B. Rupture du contrat de travail	19
C. Risques liés à l'emploi d'une personne non autorisée à travailler	21
Ressources utiles	22

Nous remercions les membres du groupe de travail *ad hoc* du groupe d'appui national (GAN) « emploi » de la FAS, qui se sont réunies pour échanger sur le contenu de ce guide, ainsi que les structures d'insertion par l'activité économique qui l'ont enrichi de leurs bonnes pratiques. Nos remerciements s'adressent également à la Fédération des entreprises d'insertion, pour son appui juridique précieux.

INTRODUCTION

L'**insertion par l'activité économique (IAE)** a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. L'IAE leur permet de bénéficier d'un contrat de travail, d'un accueil et d'un accompagnement adaptés, dans une logique de parcours visant l'accès à un emploi durable¹.

Les structures de l'IAE, dites les « SIAE », sont des associations ou entreprises qui proposent des parcours d'insertion d'une durée maximale de 24 mois, conçus comme un tremplin vers l'emploi durable. Dans certains cas, la validité de la prescription du parcours peut être prolongée, voire illimitée².

L'emploi des personnes étrangères dans ces structures est encadré par la réglementation. En France, **tout·e employeur·se est tenu·e de vérifier que les salarié·es étranger·ères ont l'autorisation d'exercer une activité salariée**. Les SIAE ne font pas exception : elles ne peuvent recruter que des personnes étrangères titulaires d'un titre les autorisant à travailler, sous peine de sanctions administratives et pénales.

Ce guide a pour objet d'accompagner les SIAE dans l'application du droit du travail relatif à l'emploi des salarié·es étranger·ères. Il vise spécifiquement les personnes en parcours d'insertion, dont l'emploi est l'objet de règles spécifiques³. Il prend en considération, d'une part les obligations légales qui s'imposent aux SIAE en tant qu'employeuses et, d'autre part, leurs missions spécifiques d'accompagnement social et professionnel.

Il s'inscrit toutefois dans un contexte marqué par un durcissement des conditions d'accès et de renouvellement du droit au séjour des personnes étrangères. La dématérialisation croissante des démarches administratives, notamment via le téléservice de l'administration numérique des étrangers en France (ANEF)⁴, a mis en évidence des difficultés récurrentes d'accès aux droits, générant des ruptures de parcours professionnels et sociaux. Ces dysfonctionnements peuvent entraîner des ruptures « en chaîne » (emploi, protection sociale, logement), en contradiction avec les objectifs mêmes de l'insertion par l'activité économique.

Le guide vise ainsi à **outiller les structures et les équipes sociales**. Il présente les obligations qui incombent aux SIAE :

- I. lors du recrutement d'une personne étrangère ;
- II. tout au long de l'exécution du contrat de travail ;
- III. en cas de perte de l'autorisation de travailler.

Il propose également des exemples concrets d'accompagnement que les SIAE peuvent mobiliser afin de favoriser l'accès à l'emploi et le maintien en insertion des personnes étrangères.

1. **Art. L. 5132-1** du Code du travail.

2. **Art. R. 5132-1-8** du Code du travail. La durée est illimitée dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée d'insertion pour les personnes d'au moins 57 ans.

3. L'emploi des salarié·es étranger·ères permanent·es des SIAE est, lui, régi par le droit commun.

4. ANEF : administration numérique des étrangers en France.

I. RECRUTER UNE PERSONNE ÉTRANGÈRE : LES OBLIGATIONS DES SIAE

Lorsqu'une SIAE envisage de recruter une personne étrangère, elle doit systématiquement s'assurer que celle-ci est autorisée à travailler. La loi interdit en effet l'embauche d'une personne étrangère qui ne dispose pas d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France⁵. A défaut d'un tel titre, l'employeur-se s'expose à des sanctions (voir III. B.).

Cette vérification doit impérativement être effectuée avant la déclaration préalable à l'embauche. Elle est obligatoire même si la personne dispose déjà d'un PASS IAE, car il est possible que son droit au travail ait été perdu depuis la délivrance du PASS.

Les organismes prescripteurs vérifient-ils le droit de travailler des personnes orientées en parcours IAE ?

Le parcours IAE peut être prescrit par divers-es acteur-ices habilité-es : France Travail, les caisses d'allocations familiales (CAF) et la mutualité sociale agricole (MSA), l'aide sociale à l'enfance (ASE) et de nombreux établissements sociaux et médico-sociaux. Les SIAE peuvent également auto-prescrire un parcours, dès lors que les critères d'éligibilité des personnes sont respectés⁶.

Toutefois, la vérification du droit au séjour et du droit au travail ne relève pas de l'organisme prescripteur. La décision d'agrément ne constitue pas une autorisation de travailler en SIAE⁷. C'est bien à l'employeur de s'assurer que la personne orientée vers un parcours IAE détient un titre de séjour l'autorisant à travailler.

Néanmoins, dans le cas où France Travail prescrit un parcours en IAE, la personne peut être considérée comme autorisée à travailler. France Travail est, en effet, tenu de vérifier la validité du titre de séjour et du droit d'exercer une activité salariée des personnes inscrites en tant que demandeur-ses d'emploi⁸.

Pour vérifier le droit de travailler d'une personne étrangère, l'employeur-se doit d'abord vérifier si elle est autorisée à travailler en SIAE (A), si son titre de séjour est en cours de validité (B) et, dans certains cas, solliciter une autorisation de travail (C).

5. **Art. L. 8251-1** du Code du travail.

6. **Arrêté du 4 septembre 2025** modifiant l'arrêté du 1er septembre 2021 fixant la liste des critères d'éligibilité des personnes à un parcours d'IAE.

7. Cour administrative d'appel de Nancy, Juge des référés, **21 février 2025, n°24NC02766**.

8. **Art. L. 5411-4** du Code du travail.

A. Qui a le droit de travailler en SIAE ?

Ressortissant·es européen·es

Certaines personnes étrangères, notamment ressortissantes de l'Union européenne, de l'Espace économique européen⁹ ou pour lesquelles des accords internationaux existent, peuvent être recrutées dans les mêmes conditions qu'un·e citoyen·ne français·e¹⁰.

Si la personne possède une carte d'identité ou un passeport en cours de validité de l'un de ces États, alors il n'y a pas de vérifications supplémentaires à effectuer pour s'assurer de son droit à travailler en France. Ces personnes sont tout à fait autorisées à travailler en SIAE.

Personnes avec un titre de séjour

Si la personne étrangère ne possède pas la nationalité de l'un des États cités plus haut, l'employeur·se doit vérifier si elle a un titre de séjour qui lui permet d'exercer une activité salariée. La possession d'un titre de séjour autorisant son·sa titulaire à travailler est obligatoire, même pour un contrat de courte durée.

Attention, tous les titres de séjour qui permettent d'exercer une activité salariée en France n'autorisent pas forcément leur titulaire à travailler en insertion en SIAE. En effet, certains titres permettent de travailler en France uniquement si l'employeur·se a sollicité une autorisation de travail préalable. D'autres ont été exclus par la réglementation des titres qui permettent de conclure un contrat d'insertion en SIAE¹¹. **Il ne suffit donc pas qu'il soit indiqué « autorise son titulaire à travailler » sur le titre de séjour.**

Le tableau suivant distingue, parmi les titres de séjour qui autorisent son·sa titulaire à travailler, ceux qui lui permettent de conclure un contrat d'insertion et ceux qui ne lui permettent pas.

9. Toute l'Europe, « **Les pays membres de l'Espace économique européen** », 1^{er} décembre 2025.

10. **Art. 3** du traité sur l'Union européenne, **art. L. 233-1** du Code des étrangers (CESEDA) et **art. L. 233-1** du Code du travail.

11. **Art. R. 5221-6** du Code du travail.

Liste des titres de séjour permettant l'exercice d'une activité salariée

Type de document	Mention
Les documents permettant la conclusion d'un contrat d'insertion en SIAE¹² :	
Visa long séjour valant titre de séjour (VLS-TS)	Vie privée et familiale Talent (famille) Salarié détaché ICT ¹³ (famille) / mobile ICT (famille) Stagiaire ICT (famille)/ mobile ICT (famille)
Carte de séjour temporaire (CST)	Vie privée et familiale SAUF pour la première année de résidence du conjoint ou de l'enfant d'un-e résident-e longue durée-UE ¹⁴ . Stagiaire ICT (famille) / mobile ICT (famille)
Carte de séjour pluriannuelle (CSP)	Vie privée et familiale Bénéficiaire de la protection subsidiaire Membre de la famille d'un bénéficiaire de la protection subsidiaire Bénéficiaire du statut d'apatride Membre de la famille d'un bénéficiaire du statut d'apatride Passeport talent (famille)/ talent (famille) Salarié détaché ICT/ mobile ICT (famille)
Carte de résident	Sans mention « Longue durée-UE » Permanent
Certificat de résidence algérien ¹⁵	Vie privée et familiale Résident
Carte de séjour	Membre de la famille d'un citoyen de l'Union
Autorisation provisoire de séjour ¹⁶	Avec la mention « autorise son titulaire à travailler » SAUF pour les parents d'étranger malade ¹⁷
Récépissé de première demande ou de renouvellement	- Avec la mention « autorise son titulaire à travailler » - Le titre en attente de délivrance doit autoriser son-sa titulaire à travailler en SIAE
Attestation de prolongation d'instruction (API)	
Attestation de décision favorable	

12. La lecture combinée des art. **R. 5221-2** et **R. 5221-6** du Code du travail permet de lister les titres de séjour qui autorisent à travailler en SIAE.

13. ICT : « intra-corporate transfer ».

14. **Art. R. 5221-2**, 5° du Code du travail. Les titres prévus aux **art. L. 426-12** et **L. 426-13** du CESEDA sont concernés.

15. **Accord franco-algérien** du 27 décembre 1968 consolidé.

16. Les bénéficiaires de la protection temporaire sont notamment concernés.

17. Le titre prévu à l'**art. L. 425-10** du CESEDA est concerné.

Les documents permettant l'exercice d'une activité salariée, mais pas en SIAE :

Visa long séjour temporaire	Vacances-Travail
Visa long séjour valant titre de séjour	Talent Etudiant/ Etudiant programme de mobilité Stagiaire Jeune au pair Recherche d'emploi - Création d'entreprise Salarié Travailleur temporaire Salarié détaché ICT Salarié détaché mobile ICT
Carte de séjour temporaire	Jeune au pair Stagiaire Recherche d'emploi - Création d'entreprise Salarié Travailleur temporaire
Carte de séjour pluriannuelle	Etudiant/ Etudiant programme de mobilité Salarié Travailleur temporaire Travailleur saisonnier Talent Salarié détaché ICT/ mobile ICT
Autorisation provisoire de séjour	Parent d'étranger malade
Attestation de demande d'asile	
Ressortissant-e d'un Etat membre de l'Union européenne, pendant la période d'application des mesures transitoires	

Certains titres délivrés en Outre-Mer limitent le secteur géographique dans lequel la personne peut travailler. Dans ce cas, la personne peut seulement travailler dans le département ou la collectivité dans laquelle le titre a été délivré. Ces précisions sont inscrites sur son titre de séjour.

BONNES PRATIQUES

Le recrutement de personnes bénéficiaires de la protection internationale

Les bénéficiaires de la protection internationale (BPI) sont les personnes ayant obtenu l'asile en France. Elles ne sont alors plus demandeuses d'asile. Elles ont le statut de réfugiée, bénéficiaire de la protection subsidiaire ou apatride. Les personnes BPI sont spécifiquement visées par les parcours d'IAE, en raison des difficultés importantes qu'elles rencontrent en matière d'accès à l'emploi. En 2019 par exemple, seul-es 42 % des réfugié-es étaient en emploi un an après l'obtention de leur titre de séjour¹⁹.

Les personnes BPI se voient délivrer des titres de séjour d'une durée de quatre ou dix ans, renouvelables. La durée longue de ces titres et la possibilité de les renouveler de plein droit sont des facteurs sécurisants, favorisant leur recrutement en SIAE.

De nombreuses SIAE collaborent ainsi avec des dispositifs d'accompagnement des personnes BPI afin de favoriser leur recrutement. Parmi eux, les programmes départementaux d'accompagnement global et individualisé des réfugiés, dits « AGIR », déployés dans les départements hexagonaux, accompagnent les personnes BPI les plus vulnérables vers le logement et l'emploi. Les partenaires AGIR ont d'ailleurs notamment pour mission de construire des partenariats avec les SIAE²⁰. Ces collaborations, qu'elles soient formalisées ou non, donnent par exemple lieu à :

- ↪ des recrutements sur orientation de l'équipe AGIR en fonction des besoins des SIAE,
- ↪ un suivi des parcours des personnes en SIAE par AGIR,
- ↪ des forums emploi,
- ↪ des ateliers de simulations d'entretiens.

Identifiez le partenaire AGIR dans votre département [ici](#).

18. Art. L. 5523-2 du Code du travail.

19. IFRI, Centre migrations et citoyennetés, « **L'emploi des personnes réfugiées, des trajectoires professionnelles aux politiques de recrutement des entreprises** », février 2022, p. 14.

20. Guide pratique, « **Mise en œuvre du programme d'accompagnement global et individualisé des réfugiés - AGIR** », décembre 2022, p.18.

B. Validité du titre de séjour

Une fois que l'employeur·se a vérifié que le document de la personne lui permet de conclure un contrat d'insertion en SIAE, il·elle a l'obligation d'en examiner la validité via la liste des demandeur·ses d'emploi France Travail ou auprès de la préfecture.

Vérification via la liste des demandeur·ses d'emploi France Travail

Une personne en possession d'un titre de séjour valide peut justifier de son droit de travailler grâce à son inscription sur la liste des demandeur·ses d'emploi France Travail. En effet, lors de cette inscription (renouvelée tous les mois²¹), France Travail s'assure de la validité du titre de séjour et du droit d'exercer une activité salariée²². L'inscription constitue donc pour l'employeur·se une garantie que la personne est autorisée à travailler en France.

La personne doit fournir un justificatif d'inscription sur la liste des demandeur·ses d'emploi délivré par France Travail²³. L'employeur·se n'a pas davantage de vérifications à effectuer²⁴.

Vérification auprès de la préfecture

Si la personne étrangère que la SIAE souhaite recruter n'est pas inscrite sur la liste des demandeur·ses d'emploi, l'employeur·se doit vérifier son droit d'exercer une activité salariée auprès de la préfecture du département dans lequel l'établissement employeur a son siège²⁵. La demande doit être effectuée deux jours ouvrables avant la date prévue d'embauche. Elle se fait par courrier recommandé ou par courrier électronique et doit inclure la copie du titre de séjour de la personne. Les préfectures disposent généralement d'une adresse électronique dédiée à ces démarches.

Le·la préfet·e notifie sa réponse à l'employeur·se par courrier ou courrier électronique sous deux jours ouvrables à compter de la réception de la demande. Si la préfecture ne répond pas dans ce délai, l'obligation de l'employeur·se de s'assurer de l'existence de l'autorisation de travail est tout de même réputée accomplie²⁶.

Et si la validité du titre de séjour expire bientôt ?

L'autorisation de travail conférée par le titre de séjour de la personne n'a pas besoin de couvrir toute la durée du contrat pour laquelle la personne est embauchée en SIAE. Les titres de séjour peuvent être renouvelés.

Par exemple, un atelier et chantier d'insertion (ACI) peut recruter un·e candidat·e pour un contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) de six mois à partir du 1er juin 2026, même si son titre de séjour arrive à expiration en juillet 2026.

Il est toutefois recommandé de s'assurer avec la personne en cours de recrutement que la démarche de renouvellement de son titre de séjour a bien été engagée dans les délais (pour les modalités de renouvellement des titres, voir II.).

Une fois la validité du titre de séjour vérifiée, une copie du titre doit être annexée au registre unique du personnel et rendue accessible aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) et aux fonctionnaires chargé·es des contrôles administratifs. Elle doit être conservée, soit au siège de la SIAE, soit sur chaque chantier ou lieu distinct du siège où la personne travaille²⁷.

21. [Art. L. 5411-2](#) du Code du travail et arrêté du 6 janvier 2025 portant application de ce-dit article.

22. [Art. L. 5411-4](#) du Code du travail.

23. [Art. R. 5221-43](#) du Code du travail.

24. [Art. L. 5221-8](#) du Code du travail.

25. [Art. L. 5221-8](#) et [art. R. 5221-41](#) du Code du travail.

26. [Art. R. 5221-42](#) du Code du travail.

27. [Art. D. 1221-24](#) du Code du travail.

C. Demande d'autorisation de travail

Si la SIAE souhaite recruter une personne qui ne possède pas un titre de séjour l'autorisant à travailler, elle a toujours la possibilité de demander une autorisation de travail²⁸ à la préfecture.

Particularité de l'autorisation de travail pour les SIAE

La conclusion d'un contrat d'insertion en SIAE ne permet pas, en principe, la délivrance d'une autorisation de travail ouvrant droit au séjour²⁹. Néanmoins, en pratique, certaines préfectures délivrent une autorisation de travail et un titre de séjour pour des contrats d'insertion en SIAE. Cette souplesse s'inscrit également dans la volonté du gouvernement d'inclure les demandeur·ses d'asile dans les publics ciblés par l'IAE³⁰. En effet, les attestations de demande d'asile ne permettent à leur titulaire de travailler que si elles sont cumulées avec une autorisation de travail³¹.

Dès lors, compte tenu des pratiques constatées et de la latitude dont disposent les préfectures, la SIAE a toujours la possibilité de demander une autorisation de travail³² à la préfecture lorsqu'elle souhaite recruter une personne qui ne possède pas un titre de séjour l'autorisant à travailler.

Obtenir l'autorisation de travail

Pour obtenir une autorisation de travail, l'employeur·se doit en faire la demande par voie dématérialisée sur l'ANEF. Celle-ci sera évaluée par la préfecture autour de trois critères : l'évaluation de la situation locale de l'emploi, le niveau de rémunération et le respect par l'entreprise de ses obligations légales³³.

L'autorisation de travail doit être demandée deux mois avant le recrutement. Si l'administration ne répond pas après ces deux mois, cela signifie que la demande est refusée, même sans réponse écrite.

L'obtention d'une autorisation de travail conduit à la remise d'une carte de séjour « salarié », « travailleur temporaire » ou « travailleur saisonnier »³⁴ en fonction du contrat de la personne (CDI, CDD ou contrat saisonnier). La délivrance de ces titres est donc toujours précédée par l'obtention d'une autorisation de travail³⁵.

Ces titres de séjour permettent aux personnes de travailler uniquement dans le cadre du contrat autorisé par la préfecture. Tout nouveau contrat de travail doit faire l'objet d'une nouvelle demande d'autorisation de travail³⁶.

Une SIAE ne peut ainsi pas recruter une personne en possession d'un titre de séjour « salarié », « travailleur temporaire » ou « travailleur saisonnier » qui a été délivré sur le fondement d'une autorisation de travail qui ne concerne pas le contrat en SIAE. Cette personne n'a pas l'autorisation de la préfecture de travailler pour un contrat différent. Néanmoins, les préfectures peuvent autoriser *a posteriori*, de manière discrétionnaire, la personne à travailler en SIAE.

28. **Art. R. 5221-1** du Code du travail.

29. **Art. R. 5221-6** du Code du travail.

30. **Arrêté du 4 septembre 2025** modifiant l'arrêté du 1er septembre 2021 fixant la liste des critères d'éligibilité des personnes à un parcours d'IAE.

31. **Art. R. 5221-3**, II du Code du travail.

32. **Art. R. 5221-2** du Code du travail.

33. **Art. R. 5221-20** du Code du travail.

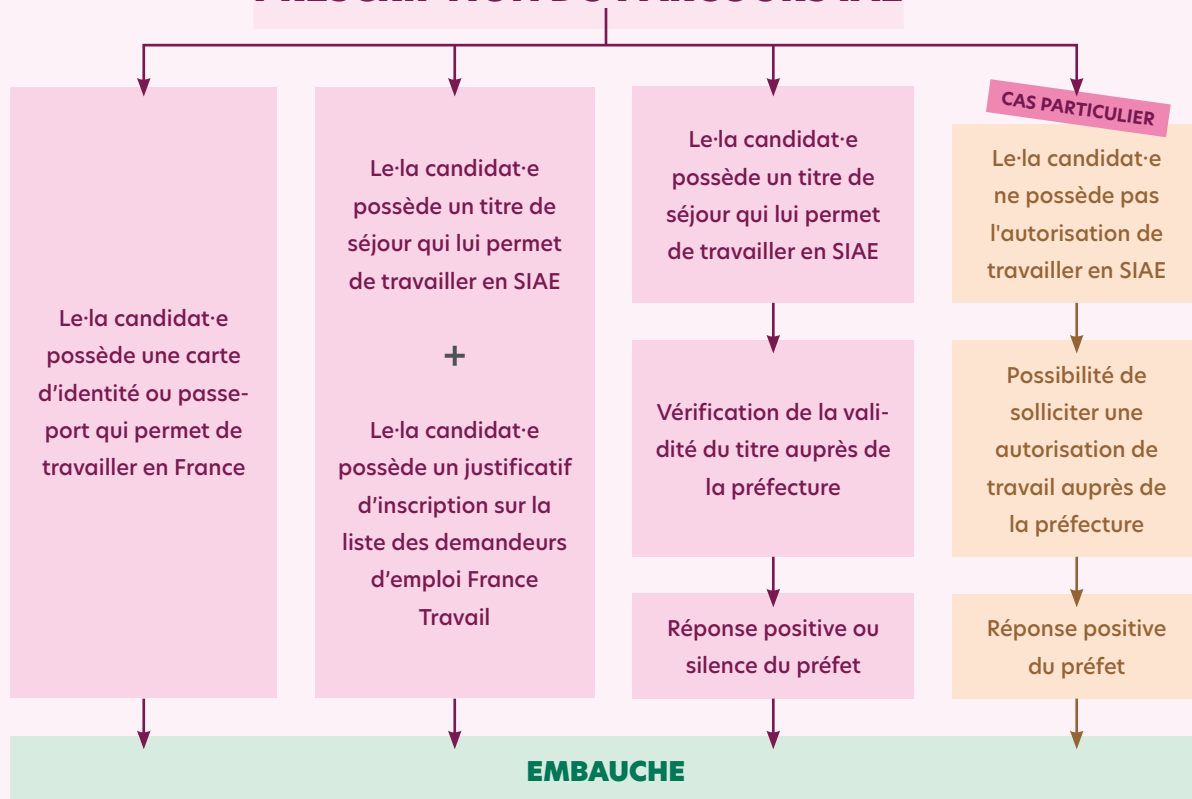
34. **Art. R. 5221-3**, I du Code du travail.

35. **Art. L. 414-12** du CESEDA.

36. **Art. R. 5221-1** du Code du travail.

Résumé des démarches obligatoires pour le recrutement d'une personne étrangère :

PRESCRIPTION DU PARCOURS IAE



D. Autres formalités de l'employeur·se

L'employeur·se doit ensuite suivre les formalités d'embauche habituelles telles que la déclaration préalable à l'embauche, l'inscription au registre unique du personnel et la visite médicale. Ces formalités ne sont pas l'objet d'un développement dans le présent guide.

Deux formalités propres aux SIAE sont le renseignement du numéro de sécurité sociale dans l'extranet de l'agenda de services et de paiements (ASP) IAE et l'obtention du PASS IAE.

Renseignements du numéro de sécurité sociale

Pour la déclaration sociale nominative (DSN), l'employeur·se doit transmettre le numéro de sécurité sociale du·de la salarié·e, qu'il s'agisse d'un numéro définitif (NIR) ou provisoire (NIA). Dans les cas où le-la salarié·e n'en possède pas encore, la SIAE lui attribue un numéro technique temporaire (NTT)³⁷, en attente du numéro définitif.

37. Présentation du NTT dans Haut-Conseil du financement de la protection sociale, « **Annexe lutte contre la fraude sociale, état des lieux et enjeux** », juillet 2024, p.97.

BONNES PRATIQUES

Faciliter l'obtention du numéro de sécurité de sociale définitif

Il appartient au·à la salarié·e d'effectuer la demande de numéro de sécurité sociale auprès de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), ou de la MSA pour les salarié·es agricoles³⁸.

Néanmoins, l'employeur·se peut accompagner cette démarche de plusieurs façons :

- ↪ Faire la demande pour le·la salarié·e via le service en ligne « **j'emploie un salarié étranger** »³⁹.
- ↪ Contacter ce service au 36 79 de 8h30 à 17h30 (service gratuit + coût de l'appel).
- ↪ Contacter la CPAM au 36 46 (service gratuit + coût de l'appel).
- ↪ Ouvrir un compte partenaire auprès de la CPAM pour être en contact avec des conseiller·ères dédié·es aux problématiques des salarié·es en insertion.

Délivrance du PASS IAE

Une fois que l'employeur·se a validé l'embauche du·de la candidat·e depuis son tableau de bord, son PASS IAE est délivré par le service des emplois de l'inclusion de la Plateforme de l'inclusion. Il est valable deux ans⁴⁰, indépendamment de la durée de validité du titre de séjour.

PASS IAE valide

Numéro de PASS IAE
99999 99 10794

Date de début
01/04/2025

Date de fin prévisionnelle ⓘ
31/03/2027

Durée de validité ⓘ
708 jours (Environ 1 an et 11 mois)

Ⓢ Afficher le PASS IAE

38. Voir Ameli, « **Vous êtes né à l'étranger et vous demandez votre numéro de sécurité sociale** », 15 janvier 2026.

39. Voir Ameli, « **Obtenir le numéro de sécurité sociale d'un salarié** », 26 février 2025.

40. **Art. R. 5132-1-2** du Code du travail.

II. ACCOMPAGNER UNE PERSONNE ÉTRANGÈRE PENDANT SON CONTRAT EN SIAE

L'obligation pour l'employeur·se de vérifier l'autorisation de travail des salarié·es en insertion ne se limite pas au recrutement. L'employeur·se doit donc s'assurer que ses salarié·es conservent l'autorisation de travailler tout au long du contrat de travail⁴¹.

S'assurer de la validité du titre de séjour tout au long du contrat

La durée de validité d'un titre de séjour est variable : si certains documents de séjour sont délivrés pour une période de trois ou six mois, d'autres titres sont délivrés pour une durée de dix ans, ou sans limite de durée. La date d'expiration du titre est indiquée sur le document de séjour dont l'employeur·se a conservé la copie au moment de l'embauche.

BONNES PRATIQUES

Suivre la validité du titre de séjour

1. Identifier les salarié·es dont le titre expire avant la fin du contrat en SIAE, afin d'anticiper le renouvellement du droit au séjour et la continuité de l'emploi.
2. Mettre en place un dispositif de suivi des procédures et échéances (dates d'expiration des titres, demandes de renouvellement, courriers ou mails de relance, durées des attestations de prolongation de l'instruction (API)...) à l'aide :

↳ d'un tableur de données,

↳ d'un logiciel de gestion des temps et des activités (GTA) (certains GTA alertent l'employeur·se par mail lorsque le titre de séjour arrive à expiration),

↳ d'un outil de suivi permettant l'envoi automatique de mails de rappel. Par exemple, « Airtable » est gratuit.

A la date de fin de validité du titre de séjour, l'employeur·se doit vérifier que la personne détient un document lui permettant de travailler. Cela peut être le titre renouvelé, un titre de séjour différent qui autorise à conclure un contrat d'insertion, ou, si le renouvellement du titre est en cours, un récépissé ou une API attestant du droit à travailler. La copie de ce document remplace la copie du titre expiré, et doit aussi être conservée sur chaque lieu de travail où travaille le·la salarié·e, en cas de contrôle⁴².

Attention, si c'est un titre différent de celui que possédait le·la salarié·e au moment du recrutement, l'employeur·se devra en vérifier la validité auprès de la préfecture ou via la liste des demandeurs d'emploi de France Travail (voir I. B.).

Accompagner le renouvellement du titre de séjour

Compte tenu des missions d'accompagnement social des SIAE, le·la salarié·e peut se rapprocher de son·sa référent·e social·e afin d'être accompagné·e dans les démarches de renouvellement de son titre de séjour.

41. **Art. L. 8251-1** du Code du travail.

42. **Art. D. 1221-24** du Code du travail.

Accompagner le renouvellement du titre de séjour d'un-e salarié-e

Tout au long de cet accompagnement, être **en lien avec des associations spécialisées en droit des étrangers** permet d'obtenir un appui et des conseils. Il est aussi recommandé, le cas échéant, de se rapprocher de la structure, du-de la référent ou du partenaire AGIR si la personne concernée est accompagnée dans un de ces cadres. Selon les territoires, les équipes AGIR peuvent avoir des liens très étroits avec les préfectures.

1. Se rapprocher du-de la salarié-e concerné-e au moins quatre mois avant l'expiration du titre

Les titres de séjour sont renouvelés deux ou quatre mois avant leur expiration. Il convient de s'assurer auprès de la personne salariée qu'elle connaît la procédure de renouvellement de son titre, la préfecture à qui elle doit s'adresser en fonction de son lieu de domiciliation, ainsi que les pièces justificatives à fournir.

La liste des pièces justificatives figure à l'annexe 10 du Code des étrangers⁴³ et le téléservice ANEF peut également générer la liste individualisée des pièces à fournir. À titre complémentaire, les préfectures précisent généralement les modalités de renouvellement des titres de séjour sur leur site internet.

2. S'assurer que la demande de renouvellement est déposée dans les délais

Pour les titres de séjour renouvelés sur l'ANEF⁴⁴, la demande de renouvellement doit être déposée entre **deux et quatre mois avant l'expiration du titre de séjour**⁴⁵.

Pour les autres titres de séjour, le renouvellement doit être sollicité **deux mois avant l'expiration du titre de séjour**⁴⁶. En fonction de la préfecture, le dossier de renouvellement est déposé lors d'un rendez-vous avec la préfecture ou sur le téléservice « Démarches simplifiées ».

Une fois la demande déposée, l'employeur-se peut demander de conserver la copie de l'attestation de dépôt de la demande de renouvellement du titre de séjour.

Le respect de ces délais est essentiel : une fois passés, la personne perd son droit au séjour.

3. S'assurer de la délivrance d'un document provisoire en cas de retard dans l'instruction du dossier

En cas de retard dans l'instruction du dossier, la personne doit recevoir un document provisoire : soit une API⁴⁷ ou une attestation de décision favorable pour les demandes faites sur l'ANEF, soit un récépissé pour les autres demandes. Les API sont renouvelées en principe **tous les trois mois**, six mois pour les personnes BPI⁴⁸, jusqu'à l'obtention du titre de séjour. Ces documents autorisent leur titulaire à travailler en SIAE lorsque le titre dont le renouvellement est demandé permet l'exercice d'une activité salariée⁴⁹.

En cas de silence de la préfecture à l'approche de la date d'expiration du titre et si la préfecture n'a pas délivré de document provisoire, **l'employeur-se peut adresser un courrier en lettre recommandée avec accusé de réception au service des personnes étrangères de la préfecture**, attirant son attention sur la situation et sur les conséquences du retard dans le renouvellement du titre de séjour de la personne salariée en SIAE.

À quelques jours de la date d'expiration du titre de séjour, si la situation ne se résout pas et que la personne concernée n'a toujours pas reçu de document provisoire, **l'employeur-se peut aider le-la salarié-e à se rapprocher d'un-e avocat-e**. Cette dernière pourra engager une procédure en référé devant le tribunal administratif pour demander, en urgence et sous astreinte, la délivrance d'un récépissé ou d'une attestation provisoire l'autorisant à travailler.

A NOTER : les titres de séjour d'au moins quatre ans bénéficient d'une présomption de validité de trois mois à compter de la date d'expiration du titre⁵⁰ (voir III. A.).

43. **Annexe 10** du CESEDA.

44. Les titres de séjour renouvelés sur l'ANEF sont listés à l'**annexe 9** du CESEDA. Sont par exemple concernées les personnes bénéficiaires de la protection internationale et les membres de leur famille, les membres de la famille des citoyens européens, les titulaires de certains titres de séjour « vie privée et familiale » et des cartes de séjour résident.

45. **Art. R. 431-5**, 1° et **R. 431-2** du CESEDA.

46. **Art. R. 431-5**, 1° du CESEDA.

47. **Art. R. 431-15-1** du CESEDA.

48. **Art. R. 431-15-3** et **R. 431-15-4** du CESEDA.

49. **Art. R. 431-15** et **R. 431-15-2** du CESEDA.

50. **Art. L. 433-3** du CESEDA.

III. CONSÉQUENCES DE LA PERTE DU DROIT AU SÉJOUR

A. Perte du droit au séjour

Lorsqu'un·e salarié·e étranger·ère perd son droit au séjour ou son autorisation de travail, il·elle n'a plus le droit d'exercer une activité salariée.

La personne étrangère peut perdre son droit du travail en cas :

→ de refus de renouvellement de son titre de séjour

→ de retrait de son titre de séjour

À NOTER : dans le cadre d'un retrait de titre de séjour, l'employeur·se n'est pas systématiquement informé·e que le titre de la personne concernée n'est plus valide (quand bien même le titre de séjour serait encore fictivement en cours de validité). Il·elle n'est pas, non plus, informé·e de l'existence d'une mesure d'éloignement (OQTF). A ce titre, il pourra difficilement être reproché à l'employeur·se d'avoir maintenu un·e salarié·e en poste alors même que son titre de séjour avait été retiré et qu'une mesure d'éloignement avait été notifiée.

→ d'obtention d'un nouveau titre de séjour qui ne l'autorise pas à travailler (en cas de changement de statut par exemple)

Or, **l'article L. 8251-1 du Code du travail** prévoit que « *Nul ne peut, directement ou indirectement, embaucher, 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* ».

La perte du droit au séjour ou de l'autorisation de travail peut, par conséquent, entraîner la rupture du contrat de travail.

Néanmoins, et *a fortiori* compte tenu de leur finalité, les SIAE doivent porter une attention toute particulière à ne pas créer de rupture dans le parcours des personnes accompagnées. Cette attention se traduit par des précautions en amont de la rupture du contrat de travail, par la suspension du contrat de travail le temps de la régularisation de la situation, et par un accompagnement attentionné en cas de rupture du contrat.

BONNES PRATIQUES

En amont de toute rupture du contrat de travail

De la même façon que pour l'accompagnement des personnes concernées dans le renouvellement de leur droit au séjour, la SIAE peut s'appuyer sur l'expertise d'associations spécialisées en droit des étrangers pour anticiper la fin du droit au séjour et la rupture potentielle du contrat de travail.

1. Vérifier si le-la salarié-e bénéficie d'une continuité du droit au séjour et au travail

Les cartes de résident et les cartes de séjour pluriannuelle de quatre ans bénéficient d'une **présomption de continuité du droit au séjour de trois mois** à compter de la date d'expiration du titre⁵¹.

Pour bénéficier de cette présomption, la personne concernée doit avoir déposé sa demande de renouvellement dans les délais requis⁵².

⇒ Durant ces trois mois la personne étrangère conserve l'intégralité de ses droits sociaux ainsi que son droit d'exercer une activité professionnelle.

⇒ L'employeur-se doit ainsi maintenir le paiement des salaires pendant toute la période où le-la salarié-e reste autorisé-e à travailler⁵³.

2. Vérifier si le-la salarié-e dispose d'un document provisoire

Si la préfecture n'a pas encore instruit la demande de renouvellement du titre de séjour (ou de changement de motif), elle peut délivrer un récépissé ou une API sur l'ANEF. Si la demande a été acceptée, mais que le titre n'a pas encore été délivré, la personne concernée reçoit une attestation de décision favorable.

Ces documents provisoires permettent de justifier de la régularité du droit au séjour de la personne pendant la période mentionnée sur l'attestation et peut également justifier de l'autorisation de travail attachée au titre de séjour dont le renouvellement est demandé.

3. Ne pas rompre le contrat de manière précipitée

La SIAE pourra, en particulier, vérifier les éléments suivants :

⇒ si la régularisation est imminente ;

⇒ si le non-renouvellement du titre est imputable à l'administration, alors même que la personne a accompli l'ensemble des démarches requises et engagé, le cas échéant, les recours nécessaires ; Exemple : cela peut être le cas dans le cadre d'un dysfonctionnement du téléservice ANEF.

⇒ si le titre de séjour est un titre de séjour renouvelable de plein droit lorsque les conditions sont remplies.

4. La suspension du contrat de travail

La suspension du contrat de travail par l'employeur-se peut constituer **une solution pour ne pas créer de rupture de parcours** alors même que la situation peut être résolue à court terme. Cette suspension est recommandée lorsque le-la salarié-e a déposé sa demande dans les délais, que le retard est imputable à l'administration, que la délivrance du titre de séjour est attendue à bref délai ou lorsqu'un recours a été introduit pour la délivrance du titre, devant le tribunal administratif.

De façon générale, il est recommandé de formaliser cette suspension en constatant l'absence temporaire d'autorisation de travail et en subordonnant la reprise du travail à la production du titre de séjour autorisant à travailler.

À NOTER : L'employeur-se a déjà pu être sanctionné-e par les juridictions pour avoir rompu le contrat de travail trop rapidement⁵⁴.

51. **Art. L. 433-3** du CESEDA.

52. Cass. Soc., 29 nov. 2023, **n°22-10.004**.

53. **Art. L. 8252-2**, 1° du Code du travail.

54. Cass. Soc. 6 nov. 2001, **n° 99-42.054** ; Cass. Soc., 29 nov. 2023, **n°22-10.004** et Cass. Soc., 21 mai 1997, **n°94-43.988**.

B. Rupture du contrat de travail

Si, après avoir respecté les recommandations ci-dessus, le-la salarié-e en insertion perd définitivement son droit au séjour ainsi que son droit au travail, et qu'aucune régularisation n'est possible dans un délai raisonnable, l'employeur-se ne peut légalement poursuivre l'exécution du contrat et doit en tirer les conséquences contractuelles.

La perte du droit au séjour et au travail d'un-e salarié-e en insertion ne figure pas parmi les cas limitativement énumérés par le Code du travail⁵⁵ autorisant la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée (CDD[I]).

Ainsi, la rupture anticipée du contrat de travail, bien que rendue nécessaire par l'interdiction d'emploi, ouvre en principe droit à l'indemnisation prévue par le Code du travail⁵⁶, correspondant au minimum aux rémunérations que le-la salarié-e aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

S'agissant des personnes ayant conclu un contrat de travail à durée indéterminée (CDI[I]⁵⁷), la perte du droit au séjour ainsi que de l'autorisation de travail constitue une cause objective justifiant la rupture du contrat de travail. De la même façon que pour le CDD[I], le-la salarié-e en insertion pourra prétendre à l'indemnisation de rupture prévue par le Code du travail⁵⁸.

BONNES PRATIQUES

L'accompagnement social de la personne concernée

La perte du droit au séjour de la personne concernée peut entraîner, par effet de conséquence, la remise en cause de plusieurs droits qui y sont juridiquement liés.

En l'absence de titre de séjour en cours de validité, l'accès à certains droits – par exemple la protection sociale, le logement, le droit au travail ou certaines prestations – peut être suspendu ou limité.

Cette situation ne remet pas en cause les droits fondamentaux de la personne mais crée une rupture des droits connexes, susceptible d'entraîner des conséquences sur le parcours de la personne concernée.

S'agissant du droit au séjour, la SIAE pourra orienter la personne vers une association spécialisée en droit des étrangers. Selon la situation, la structure peut également être amenée à appuyer les futures démarches de régularisation en produisant des éléments attestant de l'insertion de la personne, tels qu'une attestation d'intégration, une lettre de recommandation, une attestation de bénévolat ou, le cas échéant, un courrier à destination de la préfecture indiquant la possibilité d'un recrutement à court terme.

La SIAE pourra également orienter la personne vers les permanences d'accès aux droits, les accueils de jour, un-e travailleur-euse social.e, afin de faire le point sur les droits de la personne, notamment en matière d'hébergement, de santé et d'accompagnement social.

55. Art. L. 1243-1 et L. 1243-2 du Code du travail.

56. Art. L. 1243-4 du Code du travail.

57. CDI Inclusion : Tout ce que vous devez savoir- La communauté de l'inclusion et article R. 5132-1-8 du Code du travail.

58. Art. L. 1234-9 du Code du travail.

Résumé des démarches recommandées et obligatoires en cas de perte du droit au séjour et/ou de l'autorisation de travail :



La personne a une carte de séjour supérieur à 4 ans : son titre de séjour est encore valable 3 mois après son expiration.



Maintien du contrat de travail



La personne dispose d'un document provisoire (API ou récépissé l'autorisant à travailler)



Maintien du contrat de travail



La personne perd son droit au séjour/ autorisation de travail, mais :

↪ le retard est imputable à l'administration

et/ou

↪ la délivrance du titre est imminente



Suspension du contrat de travail



La personne perd son droit au séjour/ autorisation de travail



Rupture anticipée du contrat de travail

Suspension du PASS IAE

L'organisme prescripteur peut suspendre le parcours de la personne, afin de préserver la durée restante du PASS IAE⁵⁹.

↪ La suspension doit être déclarée via le téléservice dans le Portail de l'inclusion.

↪ Lorsque la période de suspension excède douze mois consécutifs, l'organisme prescripteur ou la SIAE peut décider de mettre fin à la prescription du parcours. Cette décision doit toutefois être précédée d'un examen attentif de la situation individuelle de la personne, au regard de son parcours et des difficultés rencontrées.

↪ En cas d'interruption du PASS IAE, la personne concernée est informée de la décision, ainsi que des voies et délais de recours applicables.

59. La procédure de suspension du PASS IAE est détaillée sur [le site des emplois de l'inclusion](#). Voir aussi [art. R. 5132-1-3](#) du Code du travail.

C. Risques liés à l'emploi d'une personne non autorisée à travailler

Lorsque les SIAE emploient une personne étrangère qui n'est pas autorisée à travailler, elles s'exposent à des sanctions pénales, administratives et financières.

Infraction pénale

L'emploi d'une personne étrangère dépourvue d'autorisation de travail est une infraction pénale réprimée par le chapitre VI « Dispositions pénales »⁶⁰ du Code du travail.

Les sanctions peuvent aller jusqu'à cinq ans d'emprisonnement, 15 000 euros d'amende et peuvent être accompagnées de peines complémentaires telles que l'exclusion des marchés, la fermeture administrative de l'établissement ou encore la confiscation de matériels.

Des infractions connexes peuvent également être relevées et sont susceptibles d'aggraver la responsabilité de l'employeur-se, par exemple : le travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié⁶¹ notamment en cas d'absence de déclaration préalable à l'embauche ou de bulletins de salaire fictifs ; les infractions relatives à la santé et à la sécurité au travail ou les manquements aux obligations déclaratives sociales.

Amende administrative issue de la loi du 26 janvier 2024

La loi Immigration du 26 janvier 2024 a créé une nouvelle amende administrative⁶². Elle est prononcée par l'autorité administrative et peut être décidée indépendamment ou en complément des poursuites pénales. Son montant peut atteindre plusieurs milliers d'euros en fonction de la gravité des faits, du comportement de l'employeur-se et de l'existence de récidives.

Cette nouvelle amende administrative renforce considérablement les risques pour les SIAE puisqu'elle peut être prononcée par l'administration à l'issue d'un contrôle⁶³, indépendamment des poursuites pénales.

Que se passe-t-il pour le-la salarié-e étranger-ère qui ne disposait pas d'autorisation de travail ?

Le Code du travail⁶⁴ prévoit que **le-la salarié-e étranger-ère qui ne disposait pas d'autorisation doit être assimilé-e à un-e travailleur-se régulièrement employé-e** pour l'application des règles relatives à la rémunération, à la rupture du contrat de travail et à l'exercice de ses droits.

Le-la salarié-e ne peut ainsi pas faire l'objet de poursuites pénales du seul fait d'avoir exercé une activité salariée sans autorisation de travail.

Néanmoins, il-elle peut être poursuivie pour usage de faux documents ou travail sous une identité d'emprunt. Ces délits sont punis de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende⁶⁵.

60. **Art. L. 8256-1 à L. 8256-8** du Code du travail.

61. **Art. L. 8221-5** du Code du travail.

62. **Art. L. 8253-1** et suivants du Code du travail, précisés par **les articles R. 8253-1** et suivants du même code.

63. **Art. L. 8271-17** du Code du travail.

64. **Art. L. 8252-1 à L. 8252-4** du Code du travail.

65. **Art. 441-8** du Code pénal.

RESSOURCES UTILES :

Association ADATE, 169 questions-réponses « [Le travail des étrangers en France](#) », décembre 2024.

Association ADATE, « [Le Kit Employeur](#) », février 2026.

Fédération des acteurs de la solidarité, Enquête « [Personnes étrangères : accès aux droits entravé, insertion empêchée](#) », octobre 2024.

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, Guide pratique « [La prescription de parcours d'insertion par l'activité économique](#) », mai 2023.

Plateforme de l'inclusion, « [Eligibilité, embauche et PASS IAE pour les SIAE](#) ».

La Fédération des acteurs de la solidarité (FAS) est un réseau de plus de 900 associations et structures qui accueillent et accompagnent les personnes en situation de précarité. Elle est composée d'une fédération nationale et de 13 fédérations régionales sur l'ensemble du territoire. La Fédération lutte contre les exclusions, promeut l'accompagnement social global et favorise les échanges entre tous les acteurs du secteur social.

La FAS représente 2 800 établissements et services dans les secteurs de l'insertion par l'activité économique, de la veille sociale, de l'hébergement, du logement adapté, du médico-social ou encore dans l'accueil des demandeurs d'asile et des réfugiés.

La Fédération soutient ses adhérents, les forme et les conseille. Elle agit également auprès des pouvoirs publics pour promouvoir une société plus juste et plus solidaire. Elle participe enfin à des projets d'innovation sociale dont plusieurs sont soutenus par l'Etat, tels que les programmes SEVE Emploi et Respirations.
