

pour les travailleurs transfrontaliers, notamment.

Embauche de ressortissants d'un pays non communautaires, résidents en Espagne mais ne bénéficiant pas d'un permis de travail

Dans ce cas, la règle générale est que l'employeur doit faire une demande d'autorisation de travail ou bien de résidence et de permis de travail salarié. Aucun visa n'est nécessaire et l'autorisation ne sera effective qu'à la condition que l'étranger soit bien affilié et inscrit dans un délai d'un mois, depuis la notification.

Les conditions sont différents selon la situation de l'étranger.

1. Étrangers en situation de séjour pour études, recherche ou stage

a) Ils peuvent être **autorisés à travailler**, s'ils remplissent les conditions indiquées au début de ce dépliant, sauf celles relatives à la situation nationale de l'emploi.

L'activité professionnelle devra être compatible avec les études en cours, la recherche ou le stage entrepris, à temps partiel ou, dans le cas d'un temps plein, l'activité ne pourra excéder une durée de 3 mois. Les revenus ne seront pas une condition nécessaire au séjour.

b) Ils peuvent demander un **permis de séjour et de travail**, lorsqu'ils.

- Remplissent les conditions indiquées au début de ce dépliant, sauf celles relatives à la situation nationale de l'emploi et.
- Résident en Espagne depuis au moins 3 ans dans le cadre d'un séjour ; ont terminé leurs études ou ont réalisé une période de formation ou de stage avec succès et n'ayant pas profité de bourse, ou de subven-

tions d'organismes publiques, privés ou de programmes de coopération ou de programmes pour le développement du pays d'origine.

Le permis initial de résidence temporaire et de travail salarié devra être demandé durant la période d'autorisation de séjour en vigueur.

2. Étrangers en situation de résidence

Ils peuvent demander un permis de résidence et de travail si les conditions stipulées au début de ce dépliant sont respectées, sauf celles relatives à la situation nationale de l'emploi. En plus, sauf dans le cas de regroupement familial, un an de résidence régulière en Espagne est exigé.

3. Situation de résidence en cas de circonstances exceptionnelles

L'étranger se trouvant dans cette situation (sans permis de travail) et résidant régulièrement depuis un an en Espagne, pourra obtenir un permis de résidence et de travail, et il sera exigé de les mêmes conditions indiquées au début de ce dépliant, sauf celles relatives à la situation nationale de l'emploi.

(Rappelons qu'en cas de demande de permis de séjour temporaire et en cas de circonstances exceptionnelles, non couplée d'une demande de permis de travail, cette dernière peut être faite durant la période du titre de séjour. Les conditions à remplir restent les mêmes que celles indiquées au début de ce dépliant, sauf celles relatives à la situation nationale de l'emploi).

Les éléments contenus dans ce document sont exclusivement à titre informatif

EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS EN ESPAGNE



NIPO 790-11-124-2

NIPO 790-11-123-7

Pour plus d'informations concernant vos démarches, veuillez consulter l'adresse suivante:
<http://extranjeros.mtin.es>



Embauche de ressortissants d'un pays non communautaires, non résidents en Espagne (résidence temporaire et travailleurs salariés)

Quelles sont les conditions exigées pour être autorisé à résider et à travailler d'une façon temporaire?

- Sauf exception, il faut que la **situation nationale d'emploi** permette l'embauche, ce qui résulte d'une accréditation, soit dans le cas où le poste est inclus au catalogue des postes difficilement pourvus (consultable sur Internet: <https://www.redtrabaja.es>), soit dans le cas où l'employeur certifie la difficulté d'embauche, par le biais du certificat du Service Public pour l'Emploi.
- Il faut que l'**employeur** soit inscrit au système de la Sécurité Sociale espagnol et se tiens au courant de paiements avec celle-ci, ainsi que avec le Trésor Public; qu'il garantisse une activité continue à son employé; qu'il ait les moyens économiques, matériels et personnels pour la réalisation du projet, et que son contrat de travail soit approprié d'accord au code du travail en vigueur.
- Il faut que l'**employé** soit en situation légale sur le territoire espagnol, qu'il ait un casier judiciaire vierge et, le cas échéant, qu'il possède les titres nécessaires ou ait l'expérience professionnelle suffisante afin d'exercer sa profession en Espagne.

Que doit faire l'employeur?

Il doit présenter personnellement ou à travers d'un représentant légal, une demande d'autorisation auprès de l'institution compétente de la région où est réalisée l'activité, et doit se munir des documents suivants:

- **DNI ou NIF de l'employeur.** S'il s'agit d'une personne civile, le document public de représentation du demandeur est requis.

- Accréditation, le cas échéant, de l'**exemption** relative à la **situation nationale d'emploi.**
- Original et photocopie du **contrat de travail.**
- **Certificat des moyens économiques,** matériels et personnels pour le projet patronal en cours.
- **Photocopie du passeport ou titre de voyage** en vigueur de l'employé et document accréditif de formation et d'expérience professionnelle pour le bon exercice de la profession.

L'autorisation initiale aura une validité d'un an et pourra être soumise à un secteur géographique et à un secteur d'activité professionnel limitées. L'autorisation est soumise à la condition d'obtention d'un visa d'entrée sur le sol espagnol et d'affiliation à la Sécurité Sociale.

Quelles sont les démarches à effectuer par le travailleur étranger?

Si l'autorisation est accordée, le travailleur devra se présenter en personne sous après notification de l'employeur, pour une demande de visa à l'Ambassade ou au Consulat dont il dépend. La demande devra être accompagnée des documents suivants:

- **Photocopie du contrat** de travail tamponné par le Bureau de l'Immigration.
- **Passeport ordinaire ou titre de voyage,** en vigueur en Espagne et valable pendant au moins, 4 mois.
- **Certificat de casier judiciaire** vierge délivré par les autorités du pays d'origine ou des pays dans lesquels le demandeur a résidé pendant les 5 dernières années, et dans lesquels aucune condamnation ne doit figurer pour des délits prévus par la loi espagnole.
- **Certificat médical** stipulant que le demandeur n'est porteur d'aucune maladie, et n'est donc pas susceptible de nuire gravement à la santé publique, selon le Règlement Sanitaire International.

Lors de la demande de visa, le demandeur pourra être demandé de comparaître et de d'avoir un entretien personnel avec lui/elle.

Si le demandeur étranger est dans une situation illégale sur le sol espagnol, sa demande de visa lui sera refusée.

Après réception du visa, le travailleur devra entrer en Espagne dans le délai en vigueur, prévu à cet effet (ne dépassant pas 3 mois). Dans un délai de 3 mois à partir de son entrée sur le territoire espagnol, l'employeur devra affilier l'employé pour lequel il a fait la demande d'autorisation auprès des services de Sécurité Sociale.

Dans un délai d'un mois à compter de l'inscription à la **Sécurité Sociale**, l'étranger devra demander personnellement, sa **Carte d'Identité d'Étranger**. Passé le délai établi, si l'étranger n'est pas inscrit à la Sécurité Sociale, il devra quitter le territoire espagnol, autrement il se verra inclus dans une situation d'infraction grave du à sa situation d'irrégularité sur le sol espagnol.

Est-ce que le permis de résidence et de travail salarié peut être renouvelé?

Oui, à la demande du travailleur, lorsque la relation salariale est toujours en vigueur ou sous certaines conditions. Le délai pour présenter la demande est de 60 jours naturels avant la date d'expiration (mais peut être aussi présenté 90 jours après son expiration, sans préjudice de l'imposition de la correspondante sanction.

Existe-t-il des particularités et exceptions à cette procédure?

Oui. Au cas où la situation nationale de l'emploi ne serait pas prise en compte ; il existe, entre autres, des exceptions à l'obligation d'obtention du permis de travail.

D'autres spécificités de procédure existent: pour les contrats à durée déterminée, pour les prestations transnationales ou

