



Visa H-1B aux Etats-Unis

Guide de synthèse, chapitres 2 à 13 et liens officiels. Informations à vérifier sur uscis.gov et dol.gov avant toute démarche.

2. Acteurs fédéraux : qui fait quoi ?

Le parcours H-1B implique plusieurs autorités fédérales, chacune avec un rôle distinct. Le Department of Labor intervient avant la pétition USCIS lorsque l'employeur dépose une Labor Condition Application, ou LCA, via le portail FLAG. Cette LCA contient des attestations sur le salaire, le lieu de travail, les conditions d'emploi et l'absence de détérioration des conditions des travailleurs américains comparables.

L'USCIS, rattaché au Department of Homeland Security, examine ensuite la pétition Form I-129. Il vérifie la specialty occupation, les qualifications du bénéficiaire, la relation employeur-salarié, les preuves de salaire et la conformité du dossier. Le Department of State intervient lorsque le candidat demande un visa dans un consulat, via DS-160 et entretien. Enfin, CBP décide l'admission à la frontière et crée le I-94, document qui fixe le statut effectif. Il faut donc distinguer soigneusement approbation USCIS, visa consulaire et statut accordé à l'entrée.

3. Éligibilité : diplôme, specialty occupation, relation employeur-salarié

L'éligibilité H-1B repose sur deux piliers : le poste proposé et les qualifications du bénéficiaire. Le poste doit être suffisamment spécialisé pour exiger normalement un diplôme universitaire dans un domaine précis. Les fonctions doivent être décrites avec exactitude : tâches quotidiennes, niveau d'autonomie, outils utilisés, place dans l'organisation, projets confiés, niveau de salaire et justification du niveau de compétence.

Le bénéficiaire doit démontrer qu'il possède le diplôme requis ou une équivalence acceptable. Pour un diplôme français, une évaluation de credentials est souvent utile afin d'expliquer l'équivalence avec le système universitaire américain. Les consultants, ingénieurs en mission chez un client, analystes, développeurs, chercheurs, spécialistes financiers ou profils techniques peuvent être admissibles, mais les placements chez un tiers doivent montrer qui supervise réellement le salarié, où il travaille et comment l'employeur garde le contrôle. Sans relation employeur-salarié authentique, le dossier devient vulnérable.

Fiche de poste détaillée, organigramme, contrat de travail, niveau de salaire, lieu de travail, description des projets et lien entre diplôme exigé et tâches réelles.

4. Plafond annuel (cap) : 65 000 + 20 000 et exemptions

La plupart des employeurs privés sont soumis au plafond annuel H-1B. Le quota régulier est de 65 000 places par année fiscale. Un quota additionnel de 20 000 est réservé aux bénéficiaires titulaires d'un Master's Degree ou diplôme supérieur obtenu auprès d'un établissement américain admissible. Ce total de 85 000 est très inférieur à la demande habituelle, ce qui explique la sélection par enregistrement électronique.

Certains employeurs ne sont pas soumis au cap. Il peut s'agir d'établissements d'enseignement supérieur, d'organisations à but non lucratif affiliées à ces établissements, de certains organismes de recherche à but non lucratif ou de certains organismes gouvernementaux de recherche. Un employeur cap-exempt peut déposer hors saison, mais il faut vérifier précisément son statut. Pour un Français, la différence est majeure : un poste dans une université ou un organisme de recherche admissible peut éviter la loterie, tandis qu'une entreprise privée classique dépend

généralement du calendrier annuel.

5. LCA et DOL : FLAG, prevailing wage, affichage

La Labor Condition Application, Form ETA-9035, est déposée par l'employeur auprès du Department of Labor via FLAG. Elle n'est pas une approbation du profil du candidat, mais une certification d'attestations de travail. L'employeur s'engage notamment à payer au moins le salaire requis, à respecter les conditions de travail et à informer les salariés concernés par un affichage ou une notification conforme.

Le prevailing wage dépend du métier, de la zone géographique, du niveau du poste et de la source salariale utilisée. L'employeur doit comparer ce salaire prévalent avec le salaire réellement offert et respecter le montant applicable. La LCA mentionne les lieux de travail. Un changement de site, une mission chez un client ou du télétravail peut exiger une analyse spécifique, voire une nouvelle LCA. Le public access file doit être conservé et disponible selon les règles DOL. Cette partie est souvent sous-estimée, alors qu'elle protège le salarié H-1B et les travailleurs américains comparables.

6. Pétition I-129 : USCIS, frais, RFE

Une fois la LCA certifiée et, si nécessaire, l'enregistrement sélectionné, l'employeur dépose Form I-129 auprès de l'USCIS avec le supplément H. Le dossier inclut la LCA, la description du poste, les preuves d'activité de l'entreprise, les diplômes, les évaluations, le contrat d'emploi et les éléments démontrant la specialty occupation. Les frais peuvent comprendre le filing fee de base, les frais ACWIA, les frais de prévention de fraude, des frais additionnels selon la taille et la structure de l'employeur, et éventuellement premium processing.

Les montants évoluent. Il faut les vérifier directement sur uscis.gov/forms/filing-fees le jour du dépôt. USCIS peut émettre une Request for Evidence, ou RFE, si une preuve manque ou si un point est contesté. Une RFE peut porter sur le caractère spécialisé du poste, le niveau de diplôme, le lien entre diplôme et fonctions, la capacité de payer, la relation employeur-salarié ou un placement chez un tiers. Une réponse superficielle peut conduire à un refus.

7. Enregistrement électronique : loterie de mars

Pour les dossiers soumis au cap, l'employeur passe par l'enregistrement électronique USCIS, généralement en mars pour l'année fiscale suivante. L'enregistrement est effectué dans un compte en ligne USCIS et précède le dépôt complet de la pétition I-129. Le document de travail indique un frais d'enregistrement de 215 dollars par bénéficiaire : ce montant doit être vérifié sur la page officielle USCIS au moment de l'inscription, car les frais peuvent changer.

Depuis l'année fiscale 2025, USCIS utilise une logique beneficiary-centric destinée à limiter les effets artificiels d'enregistrements multiples pour la même personne. Le document de travail mentionne aussi un changement réglementaire en 2026 vers une sélection pondérée par le niveau de salaire, effective à partir du 27 février 2026 et applicable à la période d'enregistrement de l'année fiscale 2027. Comme cette information est sensible et évolutive, la page conseille de vérifier systématiquement les règles exactes publiées sur uscis.gov avant toute décision. Les chiffres historiques, comme le pic d'environ 758 994 enregistrements pour l'année fiscale 2024 et une baisse autour de 470 000 pour l'année fiscale 2025, doivent eux aussi être lus dans les communiqués USCIS de l'année concernée.

8. Visa consulaire : DS-160, MRV, ambassade de Paris

Si le candidat se trouve hors des États-Unis, l'approbation I-129 ne suffit pas pour entrer travailler. Il faut demander un visa H-1B auprès du poste consulaire compétent. Le candidat remplit DS-160 sur CEAC, paie les frais MRV selon la procédure en vigueur, prend rendez-vous et prépare l'entretien. En France, les informations pratiques sont publiées par l'ambassade des États-Unis.

Le dossier consulaire comprend généralement le passeport, la confirmation DS-160, le reçu de frais, la photo si nécessaire, le numéro de reçu USCIS, l'approbation I-797, l'offre d'emploi, le CV, les diplômes, l'évaluation d'équivalence, et parfois des preuves sur l'employeur. L'agent consulaire vérifie l'admissibilité, la cohérence du

parcours et les éventuels motifs d'inéligibilité. Les délais peuvent varier selon la période, les contrôles administratifs et la charge consulaire. Le visa dans le passeport permet de demander l'admission, mais ne garantit pas l'entrée.

9. Admission CBP : I-94, visa vs statut

À l'arrivée aux États-Unis, CBP examine le voyageur et décide l'admission. Le visa H-1B est un document de voyage : il permet de se présenter à la frontière pendant sa période de validité. Le statut H-1B, lui, est accordé par CBP à l'entrée et se vérifie sur le I-94 électronique. Cette distinction est fondamentale. Une personne peut avoir un visa encore valable mais un statut plus court, ou inversement obtenir une extension de statut aux États-Unis sans nouveau visa dans le passeport.

Après chaque entrée, le salarié doit télécharger son I-94 sur le site CBP et vérifier le nom, la classe d'admission et la date d'expiration. L'employeur utilise ensuite les éléments d'autorisation de travail pour Form I-9. Une erreur sur le I-94 doit être corrigée rapidement, car la date du I-94 peut déterminer la durée de présence autorisée. Il est prudent de conserver l'I-797, le passeport, le visa, le I-94 et les documents d'emploi dans un dossier facilement accessible.

10. Extensions et AC21 : 3 + 3 ans, portabilité

Une approbation H-1B est généralement accordée pour une durée pouvant aller jusqu'à trois ans, avec une extension possible jusqu'à une limite habituelle de six ans. La durée réelle dépend de la LCA, de la demande I-129, du passeport et des éléments du dossier. Avant l'expiration, l'employeur peut déposer une extension si le poste et les conditions restent conformes.

L'American Competitiveness in the Twenty-First Century Act, ou AC21, permet dans certains cas d'aller au-delà de six ans, notamment lorsqu'une procédure de résidence permanente est suffisamment avancée ou lorsqu'une I-140 est approuvée mais que le visa immigrant n'est pas encore disponible. La portabilité H-1B peut permettre de commencer à travailler pour un nouvel employeur après le dépôt d'une nouvelle pétition non frivole, sous conditions. Cette mécanique est utile mais technique : changement d'employeur, changement de poste, nouveau lieu de travail et salaire doivent être analysés avec soin.

11. Famille H-4 : conjoint, enfants, EAD

Le conjoint et les enfants non mariés de moins de 21 ans peuvent généralement demander le statut H-4. Le H-4 permet de résider aux États-Unis pendant la période autorisée, d'étudier, et de bénéficier d'un statut dérivé lié au titulaire H-1B. Les enfants H-4 doivent anticiper l'âge limite de 21 ans, car le passage à l'âge adulte peut exiger une autre stratégie de statut.

Le conjoint H-4 ne peut pas automatiquement travailler. Certaines personnes H-4 peuvent demander une autorisation d'emploi, ou EAD, avec Form I-765 lorsque le titulaire H-1B est engagé dans une procédure de Green Card répondant aux critères USCIS, notamment avec une I-140 approuvée ou certaines extensions AC21. Les règles H-4 EAD font régulièrement l'objet de discussions politiques et contentieuses. Il faut donc vérifier la page USCIS I-765, les instructions du formulaire et la situation exacte du dossier principal avant de planifier un revenu familial.

12. Conformité employeur : I-9, site visits, fraude

La conformité ne s'arrête pas à l'approbation. L'employeur doit respecter la LCA, payer le salaire requis, tenir les dossiers nécessaires, compléter Form I-9 et conserver les preuves d'autorisation de travail. Si le poste, le lieu, le salaire ou les fonctions changent substantiellement, une nouvelle analyse H-1B est nécessaire. Certains changements imposent une pétition amendée.

USCIS peut effectuer des site visits par l'intermédiaire de FDNS pour vérifier la réalité du poste, du lieu de travail, de la supervision, du salaire et de l'activité de l'employeur. Une visite peut être annoncée ou non. Les conséquences d'une fraude ou d'une non-conformité peuvent être lourdes : révocation, refus futur, sanctions DOL, problèmes d'admissibilité et impact sur le salarié. Un bon dossier H-1B repose donc aussi sur une administration interne sérieuse, pas

seulement sur un formulaire bien rempli.

13. Alternatives pour les ressortissants français

Le H-1B est utile, mais il n'est pas toujours le meilleur choix. Un entrepreneur français peut examiner le visa E-2 si l'investissement est substantiel, à risque, actif et non marginal. Un salarié d'un groupe international peut envisager L-1 si les conditions de transfert intra-groupe sont réunies. Un profil très reconnu peut étudier O-1. Un chercheur, stagiaire, enseignant ou participant à un programme structuré peut regarder J-1, en tenant compte de la règle possible de retour de deux ans.

Pour une vision d'ensemble, consultez aussi les pages internes ([visa_travail.html](#)) Visa travail USA, ([visa_e2_fr.html](#)) Visa E-2, ([visa_usa.html](#)) Visa USA et ([green_card_fr.html](#)) Green Card. Le bon choix dépend du calendrier, du profil, de l'employeur, du projet familial et de la stratégie à long terme. Un dossier H-1B soumis au cap peut échouer par absence de sélection même s'il est juridiquement solide, d'où l'intérêt de préparer des options parallèles.

16. Liens officiels