



Le travail des étrangers en France

Après la loi asile immigration du 26
janvier 2024

Lucile HUGON

Décembre 2023 ASTI _ juin 2024



Quelques chiffres...

La délivrance des premiers titres de séjour par motif d'admission détaillé

		2019	2020	2021	2022 définitif	2023 estimé	2023/ 2022
Economique	Salarié	29 196	20 637	26 194	36 034	39 020	+ 8,3 %
	Scientifique	5 143	3 177	3 867	4 715	5 090	+ 8,0 %
	Actif non salarié	909	642	944	1 402	1 710	+ 22,0%
	Artiste	109	107	115	169	250	+ 47,9 %
	Saisonnier ou temporaire	3 686	2 142	5 565	9 725	8 560	- 12,0 %
	Total	39 043	26 705	36 685	52 045	54 630	+ 5,0 %
Familial	Famille de Français	51 442	41 310	45 694	44 639	41 160	- 7,8 %
	Membre de famille	28 947	23 764	29 613	34 225	33 550	- 2,0 %
	Liens personnels et familiaux	17 817	15 586	17 865	17 075	16 310	- 4,5 %
	Total	98 206	80 660	93 172	95 939	91 020	- 5,1 %
Étudiant	Total	90 671	73 394	88 617	102 134	103 520	+ 1,4 %
Humanitaire	Réfugié et apatride	21 839	19 721	24 027	27 137	32 630	+ 20,2 %
	Protection subsidiaire	11 357	9 915	13 186	10 727	11 600	+ 8,1 %
	Etranger malade	5 411	3 927	4 403	3 291	3 090	- 6,1 %
	Victime traite / violences conjugales	254	238	350	300	360	+ 20,0 %
	Total	38 861	33 801	41 966	41 455	47 680	+ 15,0 %
Divers	Visiteur	9 315	4 393	8 086	13 073	13 140	+ 0,5%
	Etranger entré mineur	8 124	8 653	10 776	10 042	9 770	- 2,7 %
	Autres divers	3 283	1 782	3 470	4 238	3 500	- 17,4 %
	Total	20 722	14 828	22 332	27 353	26 410	- 3,4 %
TOTAL (hors britanniques)		287 503	229 388	282 772	318 926	323 260	+ 1,4 %
Britanniques		22 461	7 711	99 954	11 166	8 700	- 22,1 %

Source : AGDREF/DSED

Champ : France/Ressortissants pays tiers (y compris Britanniques)

Titres valides et documents provisoires de séjour au 31 décembre 2023 par motif et durée

	Documents provisoires				Titres de séjour				Ensemble
	Récépissés de carte de séjour	APS protection temporaire	Autres	Total	1 an ou moins	Entre 1 et 5 ans	10 ans ou plus	Total	
Economique	37 533	-	4 808	42 341	118 813	225 286	212	344 311	386 652
Familial	62 529	-	5 879	68 408	135 776	367 667	778 569	1 282 012	1 350 420
Etudiants	4 730	-	88 008	92 738	164 393	80 926	708	246 027	338 765
Humanitaire	15 894	64 930	120 830	201 654	7 121	70 404	313 945	391 470	593 124
Divers	8 775	-	2 293	11 068	44 592	51 506	292 907	389 005	400 073
Renouv. de plein droit	9 409	-	19	9 428			925 256	925 256	934 684
Total (hors britanniques)	138 870	64 930	221 837	425 637	470 695	795 789	2 311 597	3 578 081	4 003 718

Source : AGDREF/DSED

Champ : France/Ressortissants pays tiers, hors Britanniques



Le droit au travail des salariés étrangers

Les principes

La France a fermé, en 1974, son marché du travail à l'immigration.

Dès lors, toute introduction sur le marché du travail national d'un travailleur étranger doit faire l'objet d'un contrôle **en amont** par l'administration.

Ainsi, un ressortissant étranger doit en principe, demander une autorisation de travail pour pouvoir travailler en France

ATTENTION !

L'employeur doit vérifier le titre qui autorise l'étranger à travailler en France auprès de la préfecture du lieu d'embauche (sauf si l'étranger est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi), au moins 2 jours ouvrables avant la date effective d'embauche.

En pratique, l'employeur doit envoyer un courrier électronique avec en pièce jointe la copie (scan) du titre valant autorisation de travail. À la demande du préfet, il peut être exigé la production par l'étranger du document original.

- Le préfet notifie sa réponse à l'employeur dans un délai de 2 jours ouvrables à partir de la réception de la demande.

Sans réponse dans ce délai, l'obligation de l'employeur de s'assurer de l'existence de l'autorisation de travail est considérée accomplie.

**I. Les étrangers autorisés à travailler
sans demande spécifique
d'autorisation de travail**

Etrangers exemptés d'autorisation de travail

□ **Ressortissants communautaires** : droit au travail illimité

□ **Etrangers entrés en France pour une activité salariée pour une durée inférieure ou égale à 3 mois dans les domaines suivants :**

- Manifestations sportives, culturelles, artistiques et scientifiques
- Colloques, séminaires et salons professionnels
- Production et diffusion cinématographiques, audiovisuelles, du spectacle et de l'édition phonographique, en tant qu'artiste ou personnel technique
- Mannequinat et pose artistique
- Services à la personne (employé de maison) pendant le séjour en France d'un employeur particulier
- Missions d'audit et d'expertise en informatique, gestion, finance, assurance, architecture et ingénierie en tant que salarié détaché sous contrat
- Enseignement dispensé en tant que professeur invité

Certains titre de séjour valent en eux-mêmes autorisation de travail sans limite géographique ou d'employeur

- Visa long séjour valant titre de séjour ou carte de séjour portant la mention « vie privée et familiale »
- Carte de séjour mention « *bénéficiaire de la protection subsidiaire* »
- Carte de résident (dont réfugié)
- Carte de séjour mention « passeport talent »

Dans ces cas, aucune demande d'autorisation de travail n'est à effectuer. La seule détention de ce titre de séjour vaut autorisation de travail

Pour tous les autres titres de séjour, l'autorisation de travail n'est pas de droit.

Elle doit faire l'objet d'une démarche spécifique de demande d'autorisation de travail en ligne.

Nécessité de demande d'autorisation de travail selon le titre de séjour

Catégorie de titre de séjour	Demande d'autorisation de travail
<u>VLS-TS ou carte de séjour temporaire vie privée et familiale</u>	Non
<u>Carte de résident ou carte de résident de longue durée - UE</u>	Non
<u>Carte de séjour passeport talent</u>	Non
<u>Carte de séjour pluriannuelle salarié détaché ICT</u>	Non
<u>Visa de court séjour Schengen</u>	Oui - saisine préalable du <i>service de la main d'œuvre étrangère</i> de la <u>Directe</u>
<u>VLS-TS ou carte de séjour temporaire étudiant</u> dans la limite de 60 % de la durée annuelle du travail (964 heures)	Oui, si vous souhaitez travailler au-delà de cette limite
<u>VLS-TS ou carte de séjour salarié</u>	Oui - saisine préalable du <i>service de la main d'œuvre étrangère</i> de la <u>Directe</u>
<u>VLS-TS ou carte de séjour travailleur temporaire</u>	Oui - saisine préalable du <i>service de la main d'œuvre étrangère</i> de la <u>Directe</u>
<u>Carte de séjour travailleur saisonnier</u>	Oui - saisine préalable du <i>service de la main d'œuvre étrangère</i> de la <u>Directe</u>

II. Le travail des mineurs étrangers

1. LA DÉLIVRANCE D'UN TITRE DE SÉJOUR AU COURS DE LA MINORITÉ

▢ *Principe : dispense de titre de séjour*

Un mineur étranger n'a pas l'obligation de posséder un titre de séjour et ne saurait être regardé comme étant, de ce fait, en situation irrégulière.

▢ *Exception : carte de séjour temporaire de plein droit*

Article L 421-35 anc. 311-3 du CESEDA

Les étrangers âgés de seize à dix-huit ans qui déclarent vouloir exercer une activité professionnelle reçoivent, de plein droit, une carte de séjour temporaire s'ils remplissent les conditions posées pour obtenir un titre de séjour de plein droit à la leur majorité

▢ *Carte de séjour temporaire laissé à l'appréciation de l'autorité administrative*

Dans les autres cas, comme le rappelle le Conseil d'État, l'autorité administrative dispose d'un pouvoir discrétionnaire dans la mise en oeuvre de son pouvoir de régularisation, sous le contrôle du juge.

Ce pouvoir s'exerce, *a fortiori*, à l'égard des mineurs, notamment lorsque la prise en charge par l'Ase est postérieure à l'âge de seize ans.

2. AUTORISATION PROVISOIRE DE TRAVAIL

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 10 septembre 2018, **l'autorisation de travail est de plein droit dès lors que le mineur présente un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation.**

Article L5221-5 du code du travail : « *L'autorisation de travail est accordée de droit à l'étranger autorisé à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à durée déterminée. Cette autorisation est accordée de droit aux mineurs isolés étrangers pris en charge par l'aide sociale à l'enfance, sous réserve de la présentation d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation* ».

Article R 5221-22 du Code du travail

-Lorsque l'autorisation de travail est demandée en vue de la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, la situation de l'emploi ne peut être opposée à la demande d'un étranger qui a été pris en charge par le service de l'aide sociale à l'enfance mentionné à l'article L. 221-1 du code de l'action sociale et des familles avant qu'il ait atteint l'âge de seize ans et qui l'est toujours au moment où il présente sa demande.

La situation de l'emploi ne peut être opposée lorsque l'autorisation de travail est demandée par un étranger confié à l'aide sociale à l'enfance entre l'âge de seize ans et l'âge de dix-huit ans, dès lors qu'il satisfait les conditions fixées à l'article L. 313-15 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile pour obtenir la carte de séjour temporaire prévue au 1^o de l'article L. 313-10 du même code et portant la mention " salarié " ou la mention " travailleur temporaire ".

Note ministère de l'intérieur 12 juillet 2021

Comme le prévoit le code du travail (article L5221-5) « l'autorisation de travail est accordée de droit à l'étranger autorisé à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à durée déterminée ». Le contrat signé, et visé par un organisme compétent (OPérateur de COmpétences), suffit. Il autorise à travailler pour toute sa durée y compris lorsque le jeune bénéficiaire de ce contrat devient majeur (il n'est pas nécessaire de solliciter une autorisation de travail pour le jeune devenu majeur alors que l'employeur et la nature du contrat restent les mêmes).

En cas de nouveau contrat d'apprentissage avec un nouvel employeur, le contrat devra avoir été visé par l'organisme compétent (OPCO).

Tout changement de situation (passage du contrat d'apprentissage à un CDD ou CDI) nécessite en revanche une autorisation de travail sur le projet de contrat sans opposabilité de la situation de l'emploi.

III. La carte de séjour mention « salarié » ou « travailleur temporaire »

Le principe :

Pour venir travailler en France, un étranger doit y être autorisé préalablement à son entrée sur le territoire

Il existe deux titres de séjours principaux pour les travailleurs salariés, prévu par l'article L 421-1 et L 421-2 du CESEDA :

- la carte de séjour temporaire « salarié » pour un CDI
- la carte de séjour temporaire « travailleur temporaire » pour CDD ou détachement

Ces deux titres de séjour sont soumis à la double condition :

- de **détention d'un visa de long séjour**,
- D'obtention une autorisation de travail délivrée par la DREETS

Un étranger, pour travailler en France doit donc en principe préalablement avant son entrée ne France demander la délivrance d'un visa de long séjour auprès de l'ambassade de France dans son pays d'origine.

ATTENTION les titres de séjour mention « salarié » et travailleur temporaire limitent l'autorisation de travail **à un employeur en particulier.**

Concernant la carte « salarié », lors du 2ème renouvellement, possibilité d'exercer toute activité professionnelle salariée.

IV. Les autorisations de travail

CONDITIONS POUR POUVOIR OBTENIR UNE AUTORISATION DE TRAVAIL

- 3 critères principaux et généraux :
 - la situation de l'emploi
 - Le respect de la réglementation par l'employeur
 - Une rémunération minimale
- Critères spéciaux
 - Respect des règles d'exercice des professions réglementées
 - Changement de statut des étudiants (adéquation avec les études, expériences acquises)

Pour les étrangers soumis à autorisation de travail

Le principe est l'opposabilité de la situation de l'emploi

L'étranger qui sollicite une autorisation de travail en tant que salarié en France se voit opposer la situation de l'emploi : l'administration peut lui refuser l'autorisation de travailler, si elle estime que le niveau de chômage est trop important.

L'analyse du *service de la main d'œuvre étrangère* de la Direccte se fonde sur des données statistiques sur la profession et dans la zone géographique ainsi que les recherches déjà accomplies par l'employeur.

Si la situation de l'emploi est opposable, l'employeur doit transmettre une offre d'emploi publiée pendant trois semaines et démontrer qu'elle n'a pu être satisfaite par aucune candidature répondant aux caractéristiques du poste de travail proposé (Article R5221-20 du code du travail)

Il existe des cas dans lesquels situation de l'emploi ne peut être opposée à l'étranger

□ Jeunes pris en charge ASE avant l'âge de seize ans et qui le sont toujours au moment de la demande et veulent conclure un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

□ Etrangers exerçant une activité professionnelle dans un métier dit en tension

Voir arrêté du 1^{er} avril 2021

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043317444>

□ Etudiants étrangers titulaires d'un master ou d'un diplôme de niveau I qui justifient d'un contrat de travail (CDI ou CDD) en relation avec leur formation et d'une rémunération au moins égale à 1,5 fois le Smic.

□ Ressortissants Bénin, Congo (Brazza), Gabon, Sénégal, Tunisie, Russie, Montenegro, Serbie, Maurice, Cap vert, Burkina-Faso

Non-opposabilité de la situation de l'emploi pour métiers figurants dans une liste annexée à l'accord bi-latéral

<https://www.gisti.org/spip.php?rubrique135>

Non opposabilité de la situation de l'emploi aux étudiants titulaires d'un master

□ Article R. 5221-21 du code du travail :

2° L'étranger, titulaire d'une carte de séjour temporaire portant la mention " recherche d'emploi ou création d'entreprise " délivrée en application des articles L. 422 10 (*passerelle des master*) ou L.422-14 (*master parti mais revenant dans les 4 ans*) du CESEDA et qui présente un contrat de travail en relation avec sa formation ou ses recherches et assorti d'une rémunération supérieure à un montant fixé par décret ;

3° L'étudiant visé au second alinéa de l'article L. 421-4 du CESEDA (master) qui, titulaire d'un diplôme obtenu dans l'année, justifie d'un contrat de travail en relation avec sa formation et assorti d'une rémunération supérieure à un montant fixé par décret ;

□ Article D. 5221-21-1 du code du travail : Le seuil de rémunération est fixé à une fois et demie le montant de la rémunération minimale mensuelle.

Exceptions à l'opposabilité de la situation de l'emploi non réglementaires

La note ministérielle du 12 juillet 2021 ajoute à la loi des exceptions à l'opposabilité de la situation de l'emploi dans les situations suivantes:

- passage d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à un nouveau contrat de travail (CDD ou CDI)
- contrats de travail temporaire (intérim) de plus de 3 mois ou à durée Indéterminée
- changement d'employeur par un titulaire d'une CST « salarié » ou « travailleur temporaire » ou carte pluriannuelle « Salarié » pendant la période de validité de ce titre.

Liste des métiers en tension en Nouvelle-Aquitaine (arrêté du 1^{er} avril 2021)

Familles professionnelles	Code FAP
Agents de maîtrise et assimilés des industries de process	E2Z80
Agriculteurs salariés	A0Z40
Bouchers	S0Z40
Cadres des transports	J6Z90
Cadres techniques de la maintenance et de l'environnement	H0Z91
Carrossiers automobiles	G0B40
Charcutiers, traiteurs	S0Z41
Charpentiers (bois)	B2Z43
Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	D2Z40
Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)	B6Z73

Conducteurs routiers	J3Z43	Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique	G0A41
Couvreurs	B2Z44	Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	G0A40
Dessinateurs en électricité et en électronique	C2Z71	Régleurs	D1Z40
Dessinateurs en mécanique et travail des métaux	D6Z71	Spécialistes de l'appareillage médical	V3Z71
Géomètres	B6Z70	Techniciens en mécanique et travail des métaux	D6Z70
Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)	B7Z91	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	G1Z70
Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	J6Z92	Techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques	F5Z70
Ingénieurs et cadres des télécommunications	M2Z92	Techniciens et chargés d'études du bâtiment et des travaux publics	B6Z71
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques	M2Z90	Tuyauteurs	D2Z41
Maçons	B2Z40	Viticulteurs, arboriculteurs salariés	A1Z42

Liste pour l'ensemble des régions métropolitaines

Familles professionnelles	Code FAP
Agriculteurs salariés	A0Z40
Éleveurs salariés	A0Z41
Maraîchers, horticulteurs salariés	A1Z40
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	A1Z42

RECAP

Opposabilité de la situation de l'emploi

PRINCIPE : Opposabilité de la situation de l'emploi

EXCEPTIONS

□ Réglementaires :

- Métiers en tension (arrêté du 1^{er} avril 2022)
- Accords bilatéraux
- Etudiant master
- Jeunes ASE pour contrat d'apprentissage

□ Prévues par la note ministérielle du 12 juillet 2021 :

- Passage d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à un nouveau contrat de travail (CDD ou CDI)
- Contrats interim de plus de 3 mois ou à durée indéterminée
- Changement d'employeur par un titulaire d'une CST « salarié » ou « travailleur temporaire » ou carte pluriannuelle « Salarié » pendant la période de validité de ce titre.

LA PROCEDURE DE DEMANDE D'AUTORISATION DE TRAVAIL

- La démarche se fait en ligne, sur le site de l'ANEF :
<https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/immiprousager/#/information>
- **Attention !** Il ne faut pas changer d'entreprise ; l'autorisation de travail n'est valable que pour le contrat de travail qui a été présenté pour l'autorisation de travail

Nouvelle procédure pour les autorisations de travail

Depuis le 6 avril 2021 , les employeurs doivent faire leur demande d'autorisation de travail pour un travailleur étranger en ligne

<https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/immiprou sager/#/information>



**DÉPOSEZ VOTRE DEMANDE
D'AUTORISATION DE TRAVAIL SUR LE SITE :**
administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr

Vous souhaitez recruter un collaborateur ressortissant étranger pour lequel vous avez besoin d'une autorisation de travail.

**DÈS LE 6 AVRIL,
VOUS N'AVEZ PLUS À VOUS DÉPLACER.**

Pour toutes questions, utilisez le formulaire de contact présent sur le site ou appelez le 0806 001 620



Pièces à fournir pour l'employeur

Arrêté du 1^{er} avril 2021

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043317454>

Pour le recrutement dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée, d'un ressortissant étranger ayant, au moment de la demande, sa résidence habituelle hors de France, l'employeur qui sollicite une autorisation de travail sur le fondement verse les pièces justificatives suivantes:

1° Une copie des pages relatives à l'état-civil et aux dates de validité du passeport ou du recto et du verso de la carte d'identité du ressortissant étranger ;

2° Si le projet de recrutement est soumis à l'opposabilité de la situation de l'emploi :

- a) Un document attestant du dépôt de l'offre d'emploi auprès d'un organisme du service public de l'emploi et de sa publication pendant trois semaines ;
- b) Un document établi par l'employeur mentionnant le nombre de candidatures reçues et attestant de l'absence de candidat répondant aux caractéristiques du poste de travail proposé ;

3° Si la profession est réglementée, la ou les preuves du respect des conditions réglementaires d'exercice par l'employeur ou par le salarié ;

4° Si l'emploi est proposé par un employeur particulier, une copie de son dernier avis d'imposition

5° Si l'employeur se fait représenter, une copie du mandat dûment rempli et signé.

Instruction de la demande

Pour accorder ou refuser l'autorisation de travail, le *service de DREETS* examine : R 5221-20 code du travail

- La situation de l'emploi dans la profession et le bassin d'emploi concernés (sauf exceptions)
- Les exigences de diplômes et de qualifications posées par l'offre d'emploi, au vu du CV, des diplômes, des attestations d'emploi
- Les conditions d'emploi et de rémunération proposées (elles doivent correspondre aux usages dans le métier pour le type d'emploi concerné).
- Le salaire proposé qui doit être au moins égal au Smic

Elle tient également compte du respect par l'employeur (et/ou l'entreprise utilisatrice et/ou d'accueil) de la législation sur le travail et la protection sociale.

Décision de l'administration

La décision intervient normalement dans un délai maximum de 2 mois suivant le dépôt de la demande complète.

Si l'administration n'a pas répondu dans ce délai de **2 mois**, la demande est **réputée rejetée**

Elle est notifiée à l'employeur ainsi qu'à l'étranger.

En cas de refus écrit, la décision doit en préciser les raisons. Elle doit indiquer les voies et délais de recours.

La demande est rejetée si un ou plusieurs critères pour la délivrance de l'autorisation de travail ne sont pas remplis. C'est le cas si l'employeur peut faire appel à la main d'œuvre disponible en France.

Recours

Contre la décision de refus d'autorisation de travail, il est possible de saisir le tribunal administratif **dans un délai de deux mois**.

Attention, cette décision s'accompagne souvent d'un refus de visa de long séjour.

Dans ce cas , il faut également :

- Saisir la Commission de recours contre les refus de visa d'entrée en France dans un délai de 1 mois
- Puis en a de silence durant 2 mois, saisir le tribunal administratif de Nantes contre le refus de visa, dans un délai de deux mois.

Attention , en cas d'accord : **UN DROIT AU TRAVAIL CIRCONSCRIT**

L'autorisation de travail délivrée dans le cadre d'une demande de titre de séjour « salarié » comporte certaines limites.

C'est ainsi qu'elle est délivrée pour :

- l'exercice de l'activité salariée figurant sur le contrat de travail;
- pour un employeur déterminé;
- pour une zone géographique qui peut être restreinte en fonction de la « situation de l'emploi ».

Les taxes

Lorsque l'autorisation de travail est accordée, l'employeur doit payer une taxe dont le montant est fixé en fonction du niveau de rémunération du travailleur étranger.

L'employeur doit payer la taxe dans les 3 mois suivant la délivrance des documents exigés lors de la 1^{re} entrée en France du travailleur (ou de l'autorisation de travail de la 1^{re} admission au séjour en tant que salarié).

□ Pour les contrats de 3 à 12 mois

Le montant de la taxe varie selon le salaire mensuel brut versé :

Montant de la taxe en fonction du salaire	
Montant du salaire	Montant de la taxe
Salaire inférieur ou égal au Smic	74 €
Salaire supérieur au Smic et inférieur ou égal à 1,5 Smic	210 €
Salaire supérieur à 1,5 Smic	300 €

- *Pour les contrats de plus de 12 mois*

Le montant de la taxe varie selon le salaire mensuel brut versé :

Montant de la taxe en fonction du salaire	
Montant du salaire	Montant de la taxe
Salaire inférieur à 3 848,54 €	55 % du salaire mensuel brut
Salaire supérieur ou égal à 3 848,54 €	2 116,70 €

V. Le travail des demandeurs d'asile

CONDITIONS POUR POUVOIR DEMANDER UNE AUTORISATION DE TRAVAIL

Articles 554-1 et suivants du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA)

□ L'accès au marché du travail peut être autorisé au demandeur d'asile lorsque l'Office français de protection des réfugiés et apatrides, pour des raisons qui ne sont pas imputables au demandeur, n'a pas statué sur la demande d'asile dans un délai de six mois à compter de l'introduction de la demande.

Applicable pour les dublinés : CE 24 février 2022 n°450285

□ Attention, si le demandeur d'asile n'a pas utilisé la possibilité d'avoir une autorisation de travail alors que sa demande était pendante devant l'OFPRA, il ne peut pas demander une autorisation alors que sa demande est en cours d'examen par la CNDA.

CONDITIONS POUR POUVOIR OBTENIR UNE AUTORISATION DE TRAVAIL POUR LES DA

PRINCIPE :

Le demandeur d'asile est soumis aux règles de droit commun applicables aux travailleurs étrangers pour la délivrance d'une autorisation de travail :

opposabilité de la situation de l'emploi

EXCEPTION :

Liste des métiers en tension : Arrêté du 1^{er} avril 2021

Accords bilatéraux... (Voir fiche récap O.S.E)

Faire une demande d'autorisation de travail sur l'ANEF

- La démarche se fait en ligne, sur le site de l'ANEF :
<https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/immiprouager/#/information>
- **Attention !** Il ne faut pas changer d'entreprise ; l'autorisation de travail n'est valable que pour le contrat de travail qui a été présenté pour l'autorisation de travail
- En cas de perte d'emploi, le DA , pourra pas inscrire à Pôle emploi, et éventuellement percevoir une prestation chômage, que si le contrat de travail a été rompu avant son terme pour un motif imputable à l'employeur ou pour un cas de force majeure. Dans ce cas, comme tout demandeur d'emploi, les demandeurs d'asile peuvent en principe bénéficier de plusieurs types de formation professionnelle (voir avec Pôle emploi). Dans la pratique, cet accès à un financement pour une formation professionnelle est difficile à obtenir.

- Le silence gardé par la DREETS pendant deux mois sur la demande d'autorisation de travail vaut acceptation
- L'autorisation est applicable pour la durée du droit au maintien sur le territoire du demandeur d'asile.
- Le demandeur d'asile qui accède au marché du travail, dans les conditions prévues au premier alinéa du présent article, bénéficie des actions de formation professionnelle continue prévues à l'article L. 6313-1 du code du travail.

VI. L'admission exceptionnelle au séjour à raison du travail

La loi prévoyait jusqu'ici la possibilité d'une admission exceptionnelle au séjour dans 3 cas

Pour les personnes étrangères se trouvant en France en situation irrégulière, l'article **L 435-1** du CESEDA prévoit que :

« *La carte de séjour temporaire vie privée et familiale ou « salarié » ou « travailleur temporaire » peut être délivrée, à l'étranger dont l'admission au séjour répond à des **considérations humanitaires ou se justifie au regard des motifs exceptionnels** qu'il fait valoir, sans qu'il ait à présenter un visa de long séjour* ».

- **L 435-2** : **l'étranger accueilli par Emmaüs** et justifiant de trois années d'activité ininterrompue au sein de ce dernier, du caractère réel et sérieux de cette activité et de ses perspectives d'intégration, peut se voir délivrer une carte de séjour temporaire portant la mention " salarié ", " travailleur temporaire " ou " vie privée et familiale
- **L 435-3** : **Pour les jeunes pris en charge par l'aide sociale à l'enfance entre 16 et 18 ans** qui justifient suivre une formation professionnalisante depuis au moins six mois

•**L'article L 435-1 du CESEDA**

La régularisation par le travail déjà prévue par le texte depuis 2012, c'est à dire en présentant un contrat de travail entre dans le cas « motifs exceptionnels ».

Dans ce cas, on n'exige pas de visa de long séjour, et la situation de l'emploi n'est pas opposable.

Les critères déterminants pour la préfecture seront alors :

- l'ancienneté de la présence en France
- L'adéquation entre la qualification, l'expérience et l'emploi souhaité

PAS D'OPPOSABILITE DE LA SITUATION DE L'EMPLOI PREVUE PAR LE TEXTE

Attention, il s'agit bien d'une régularisation exceptionnelle et dérogatoire.

En aucun cas, le fait de présenter une promesse d'embauche ne pourra conduire automatiquement la délivrance d'un titre de séjour.

La circulaire Valls de 2012 n'a aucun caractère obligatoire, et suggère simplement des critères de régularisation.

PROCEDURE

!! Dans ce cas pas de demande d'autorisation de travail par internet.

Il s'agit d'une demande de titre de séjour qui comprend le dossier de demande d'autorisation de travail signé par l'employeur (Cerfa n° 15186*03).

Il faudra donc remplir le formulaire de demande de titre de séjour, et joindre le CERFA et les pièces employeurs

La nouvelle régularisation par le travail

Article L 435-4 du CESEDA

A titre exceptionnel, et sans que les conditions définies au présent article soient opposables à l'autorité administrative, l'étranger qui a exercé une activité professionnelle salariée :

- figurant dans la liste des métiers et zones géographiques caractérisés par des difficultés de recrutement définie à l'article L. 414-13

- durant au moins douze mois, consécutifs ou non, au cours des vingt-quatre derniers mois,

- qui occupe un emploi relevant de ces métiers et zones

- et qui justifie d'une période de résidence ininterrompue d'au moins trois années en France

peut se voir délivrer une carte de séjour temporaire portant la mention “travailleur temporaire” ou “salarié” d'une durée d'un an.

ATTENTION !

Les périodes de séjour et l'activité professionnelle salariée exercée sous couvert :

- d'un titre de séjour saisonnier
- d'un titre de séjour étudiant
- de l'attestation de demande d'asile

Le préfet doit prendre en compte : outre la réalité et la nature des activités professionnelles de l'étranger, son insertion sociale et familiale, son respect de l'ordre public, son intégration à la société française et son adhésion aux modes de vie et aux valeurs de celle-ci ainsi qu'aux principes de la République

Pas de délivrance de titre de séjour si condamnation, incapacité ou déchéance mentionnée au bulletin n° 2 du casier judiciaire.

Lorsque la réalité de l'activité de l'étranger a été vérifiée conformément au troisième alinéa de l'article L. 5221-5 du code du travail, **la délivrance de cette carte entraîne celle de l'autorisation de travail** mentionnée à l'article L. 5221-2 du même code, matérialisée par un document sécurisé.

Récap titre de séjour « salarié »

Le titre de séjour « salarié » peut être délivré dans différentes situations :

□ La **procédure d'«introduction»**

L'étranger n'est pas en France et un employeur sur le territoire français veut l'embaucher.

□ L'**admission exceptionnelle au séjour (régularisation par le travail)**

L'étranger est en France, en situation irrégulière, et demande à titre exceptionnel, la régularisation de sa situation administrative au regard d'un contrat de travail

□ Le **changement de statut.**

L'étranger est en France, titulaire d'un titre de séjour, et peut en cas de changement de circonstances, intervenu après la délivrance du premier titre, déposer une demande en vue de l'obtention du titre de séjour « salarié », s'il peut se prévaloir d'un CDI ou d'une promesse d'embauche en CDI.

UN DROIT AU TRAVAIL CIRCONSCRIT

L'autorisation de travail délivrée dans le cadre d'une demande de titre de séjour « salarié » comporte certaines limites.

C'est ainsi qu'elle est délivrée pour :

- l'exercice de l'activité salariée figurant sur le contrat de travail;
- pour un employeur déterminé;
- pour une zone géographique qui peut être restreinte en fonction de la « situation de l'emploi ».

VI . Le renouvellement des titres de séjours « salariés et travailleurs temporaires »

PROCEDURE DE RENOUELEMENT

Pour demander le renouvellement du titre de séjour, il faut demander le renouvellement de l'autorisation de travail

□ Principe :

Le renouvellement de l'autorisation – et donc du titre – doit se faire « dans le courant du deuxième mois précédant son expiration » et non plus dans le courant des deux mois précédant l'expiration (art. R.5221-32).

□ La liste des pièces à produire est la même que celle exigée pour la première demande.

□ Concrètement, s'il n'y a pas de changement dans le contrat de travail depuis la délivrance de l'AT, faire sa demande de renouvellement de titre de séjour comme le demande la préfecture

:CONDITIONS DU RENOUELEMENT

□ *SI même employeur* : pas d'opposabilité de la situation de l'emploi mais vérification des conditions de rémunération et respect par l'employeur de la législation sur le travail

□ Si changement d'employeur : opposabilité situation de l'emploi

□ En cas de privation involontaire d'emploi

Article L. 421-2 du CESEDA et R. 5221-33 du code du travail).

« la carte de séjour (salarié) est prolongée d'un an si l'étranger se trouve involontairement privé d'emploi. Lors du renouvellement suivant, s'il est toujours privé d'emploi, il est statué sur son droit au séjour pour une durée équivalente à celle des droits qu'il a acquis à l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 5422-1 du code du travail. »

Privation involontaire de l'emploi = licenciement / rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur / faillite de l'entreprise.

□ Au bout de la 2ème année de validité du titre

Article R.5221-3 8° du code du travail: A l'issue de la deuxième année de validité la carte temporaire de séjour mention « salarié » autorise à exercer toute activité professionnelle salariée.

VII. LA REFORME DES PASSEPORTS-TALENTS

La loi Darmanin renomme les passeports talent en titre de séjour « talent »

□ Fusion des titres salarié en mission, salarié qualifié (diplôme Master + salaire supérieur à 2 SMIC) salarié employé dans un entreprise innovante avec **une carte unique: « talent-salarié qualifié »**

□ La carte Passeport talent carte bleu européenne devient « **talent – CBE** » (licence ou 5 ans d'expérience + rémunération supérieure à 53836 (1,5 fois le SBMAR)

□ Modification du titre L421-16 (créateur d'entreprise) en le fusionnant avec l'ancien article L421-17 (projet économique innovant) et l'ancien L421-18 (investisseur) et crée ainsi une carte unique portant la mention « **talent- porteur de projet** »

On regroupe ainsi 3 statuts en une seule carte (diplôme équivalent au grade de master ou pouvant attester d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans d'un niveau comparable + justifie d'un projet économique réel et sérieux et crée une entreprise en France ou projet économique innovant, reconnu par un organisme public ou procède à un investissement économique direct en France.

VIII.

**Les titres de séjour pour les
professions médicales**

La loi Darmanin introduit l'article L 423-13-1 CESEDA:

*« L'étranger qui bénéficie d'une décision d'affectation, d'une attestation permettant un exercice temporaire ou d'une autorisation d'exercer mentionnées aux articles L. 4111-2 et L.4221-12 du code de la santé publique, qui occupe un emploi au titre d'une des professions mentionnées aux articles L. 4111-1 et L. 4221-12-1 du même code et qui justifie du respect d'un seuil de rémunération fixé par décret en Conseil d'Etat se voit délivrer une carte pluriannuelle portant la mention “ **talent-profession médicale et de la pharmacie** ” d'une durée maximale de quatre ans, sous réserve de la signature de la charte des valeurs de la République et du principe de laïcité »*

S'adresse aux médecins, chirurgiens-dentistes, sages-femmes et pharmaciens qui exercent un emploi pour une durée d'au moins un an avec un seuil de rémunération qui sera fixée par décret

IX. Cas particuliers étudiants et travailleurs saisonniers

Spécificités pour les étudiants

La carte de séjour « étudiant » permet à l'exercice, à titre accessoire, d'une activité professionnelle salariée dans la limite de 60 % de la durée de travail annuelle, soit 964 heures maximum par an (sauf algériens : autorisation nécessaire)

Toute activité professionnelle salariée sur l'ensemble du territoire français est autorisée, dans la limite de ce plafond d'heures.

□ La carte « recherche d'emploi ou création d'entreprise

L'étranger qui a obtenu, dans un établissement d'enseignement supérieur habilité au plan national, un diplôme au moins équivalent au grade de master ou figurant sur une liste fixée par décret et qui, à l'issue de ses études, **a quitté le territoire national** peut se voir délivrer, dans un délai maximal de quatre ans à compter de l'obtention dudit diplôme en France, une carte de séjour temporaire portant la mention " recherche d'emploi ou création d'entreprise " d'une durée d'un **an**.

La carte de séjour pluriannuelle « travailleur saisonnier »

• CONDITIONS

- visa de long séjour « saisonnier »
- Autorisation de travail obtenue par l'employeur (opposabilité de la situation de l'emploi) pour un contrat saisonnier de plus de 3 mois

• PARTICULARITE

- L'étranger s'engage à maintenir sa résidence hors de France
- Ne permet pas de demander le regroupement familial

X. Etrangers et professions indépendantes



PRINCIPES

Pas de régularisation du droit au séjour pour création d'entreprise

Si un étranger souhaite créer une entreprise en France et y résider à ce titre, les démarches doivent être faite depuis le pays d'origine (obtention d'un visa de long séjour)

Cependant, un étranger titulaire d'un titre de séjour en France peut, dans certaines conditions créer une entreprise

La carte de séjour « entrepreneur / profession libérale »

- Prévus Article L 421-1 et L 421-6 du CESEDA
- Durée un an
- Nécessite la présentation d'un visa long séjour ou d'être en séjour régulier
- Délivrée pour une activité non salariée, en adéquation avec les compétences, économiquement viable (si création), ou dont l'étranger tire des moyens d'existence suffisants (si continuation d'activité)
 - = ressources à hauteur du Smic

La création d'entreprise par l'étranger autorisé à résider en France

Lorsque l'étranger réside déjà en France avec un titre de séjour, il pourra procéder à la création d'une entreprise sans passer par la procédure de délivrance d'un visa long séjour.

Cependant, tous les titres de séjour ne permettent pas de créer une entreprise sur le territoire.

Seuls ouvrent droit à l'exercice d'une activité commerciale ou artisanale les titres suivants :

La carte de résident ou résident longue durée-UE ;

Le certificat de résidence de 10 ans délivré dans certains cas aux ressortissants algériens ;

La carte de séjour portant la mention « vie privée et familiale »

Dans tous les autres cas, l'étranger devra passer par une procédure de **changement de statut** avant de pouvoir créer une entreprise en France.

Il sera donc soumis aux conditions de viabilité économique du projet.

Cela concerne notamment les titulaires des titres de séjour « étudiant » ou « salarié ».

XI.

**LES SANCTIONS DES EMPLOYEURS
DANS LA LOI DARMANIN**

Nouvelle amende administrative pour les employeurs en cas d'absence de titre de travail pour un travailleur étranger

Le champ d'application

La loi met en place une nouvelle amende administrative qui remplace la contribution spéciale et la contribution forfaitaire versées à OFII

Cette amende s'appliquera dans les cas suivants :

- emploi ou conservation d'un travailleur étranger non muni d'un titre de travail l'autorisant à exercer une activité salariée en France ;
- emploi ou conservation à son service d'un travailleur étranger dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autres que celles mentionnées sur son titre de travail ;
- recours aux services d'un employeur d'un travailleur étranger non autorisé à travailler.

Montant de l'amende

- montant maximal de 20 750 € par travailleur étranger.
- peut être majoré en cas de réitération. Dans ce cas, le montant maximal = 62 250 €.

Cette amende est prononcée par le ministre chargée de l'immigration, qui prend en compte pour déterminer son montant : les capacités financières de l'auteur du manquement ; le degré d'intentionnalité ; le degré de gravité de la négligence commise ; les frais d'éloignement du territoire français du ressortissant étranger en situation irrégulière.

Augmentation de l'amende pénale

- Anciennement fixée à 15 000 €, l'amende pénale encourue pour un employeur qui embauche ou conserve un travailleur étranger est désormais d'un montant de **30 000 €** par travailleur étranger.
- Lorsque l'infraction est commise en bande organisée, l'amende est portée à 200 000 € (contre 100 000 € auparavant).
- De plus, la loi étend l'application de cette amende pénale aux cas dans lesquels l'employeur engage ou conserve à son service un travailleur étranger dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autres que celles mentionnées dans son titre de séjour.

Droits en cas d'emploi illégal



La notion de travail illégal recouvre plusieurs infractions différentes qui ne se confondent pas toujours :

Le travail dit au noir, au black, ou clandestin Juridiquement appelé « travail dissimulé »

.L'emploi d'étranger non autorisé à travailler

VOIR cahier pratique du GISTI « *sans papier mais pas sans droits* »

Le « travail dissimulé »

Article L. 8 221-1 du code du travail

Le salarié n'est pas déclaré, aucune cotisation sociale ou fiscale n'est payée

Il ne peut être reproché qu'à l'employeur ou à un travailleur indépendant, mais jamais à la personne salariée, même si elle était informée, voire consentante ; celle-ci est toujours considérée comme victime.

Cette infraction est distincte de l'emploi d'une personne dépourvue d'autorisation de travail

L'emploi d'étranger non autorisé à travailler

Article L8251-1 code du travail

Dans ce cas il peut y avoir déclarations, cotisations sociales et fiscales / fiches de paie (parfois sous un nom d'emprunt, avec carte de séjour d'une autre personne)

C'est l'employeur et lui seul qui est responsable d'avoir fait travailler, directement ou indirectement, une personne sans papiers

QUELS DROITS POUR LES TRAVAILLEURS SANS PAPIERS ?

Un « salarié étranger employé », n'ayant pas en principe le droit d'exercer une activité salariée, « est assimilé, à compter de la date de son embauche, à un salarié régulièrement engagé au regard des obligations de l'employeur » (article L. 8252-1 du code du travail).

- Toute personne salariée **victime d'un accident du travail** ou d'une maladie professionnelle a droit à la mise en œuvre de l'assurance accident du travail. La prise en charge des accidents du travail n'est pas liée à la régularité du séjour et du travail (absence d'autorisation de travail et/ou travail non déclaré) de la personne concernée (CSS, art. L. 411-1).
- les règles relatives à la durée du travail, aux repos, aux congés, à la protection de la santé et de la sécurité ;
- la prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise. Une relation de travail, bien qu'illégale, ne prive pas pour autant d'une protection minimale, la responsabilité de l'infraction étant imputable à l'employeur.

La personne sans papiers peut donc prétendre, « au titre de la période d'emploi illicite (Art. L. 8252-2 Code du travail) :

□ au salaire proprement dit (qui ne peut être inférieur au Smic).

Elle est présumée avoir travaillé pendant 3 mois, ce qui lui donne au minimum une somme correspondant à 3 mois de salaire, sauf preuve contraire qu'il reviendra à l'employeur d'apporter ;

□ au paiement majoré des heures supplémentaires ;

□ aux primes prévues par la convention collective applicable à l'entreprise ;

□ aux indemnités de congés payés ;

□ en cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire qui ne peut être inférieure à 3 mois de salaire.

L'employeur ne peut pas invoquer le fait que le préavis ne pouvait être exécuté en raison de l'impossibilité pour la personne salariée de travailler sur le sol français pour ne pas verser l'indemnité de préavis

□ à des dommages et intérêts si un préjudice particulier a été subi.