



MIGRATION · ÉQUITÉ · INTERCULTURALITÉ

LE TRAVAIL DES ÉTRANGERS EN FRANCE

Révision Mai 2021

- L'ACTIVITÉ SALARIÉE
- L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE NON-SALARIÉE
- LE CHANGEMENT DE STATUT
- L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DES ÉTUDIANTS
- LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI & LA FORMATION PROFESSIONNELLE

169 QUESTIONS – RÉPONSES

à destination des ressortissants étrangers, des employeurs
et des professionnels de l'accompagnement

Un guide pratique réalisé par le service juridique de l'ADATE
Association Dauphinoise pour l'Accueil des Travailleurs Étrangers

Avec la contribution financière de :



**HAUT-COMMISSAIRE
AUX COMPÉTENCES
ET À L'INCLUSION
PAR L'EMPLOI**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES**



**BANQUE des
TERRITOIRES**



**LES RESSOURCES
DE L'ADATE**

96, rue de Stalingrad 38100 Grenoble

ATTENTION

La publication de ce guide intervient quelques semaines après l'entrée en vigueur de plusieurs textes qui modifient profondément la procédure de demande d'autorisation de travail applicable à l'emploi de certains travailleurs étrangers, mais également les contours du droit au travail de certaines catégories d'étrangers. Si les informations délivrées ici sont à jour des modifications apportées par ces textes, certains points demeurent incertains et feront nécessairement l'objet de clarifications par les services de l'Etat dans les mois suivant la diffusion de ce guide. Les questions portant sur ces points d'incertitude sont marquées du signal suivant :

CONSULTER LES
MISES À JOUR 

Nous invitons les personnes consultant les réponses aux questions marquées de ce signal à se rendre sur le lien suivant :

<http://www.info-droits-etrangers.org/informations-complementaires-relatives-a-mise-oeuvre-decret-n-2020-1734-16-decembre-2020-decret-n2021-360-31-mars-2021/>

afin de prendre connaissance des précisions apportées au fil du temps.

LE TRAVAIL DES ÉTRANGERS EN FRANCE

ATTENTION.....	2
INTRODUCTION	13
Les auteurs	14
Le guide.....	14
PARTIE .I	
L'ACTIVITÉ SALARIÉE	16
1 LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR LORS DE L'EMBAUCHE D'UN RESSORTISSANT ÉTRANGER	17
A LES OBLIGATIONS DE DROIT COMMUN	17
001 Quelles sont les formalités à effectuer lors de l'embauche d'un ressortissant de nationalité étrangère ?	18
B LES OBLIGATIONS SPÉCIFIQUES	22
002 Quelles sont les obligations spécifiques lors de l'embauche d'un ressortissant étranger ?	22
003 L'employeur particulier est-il concerné par les obligations spécifiques liées à l'embauche d'un salarié étranger ?	23
C LES RESSORTISSANTS ÉTRANGERS DIRECTEMENT EMPLOYABLES	24
004 Quelle règle respecter pour embaucher un citoyen européen ?	24
005 Quelle règle respecter pour embaucher un citoyen d'Andorre, de Saint-Marin ou de Monaco ?	25
006 L'étranger présente un titre de séjour : comment s'assurer que ce document l'autorise à travailler ?	26
007 Existe-t-il des exceptions à l'obligation de vérifier le titre de séjour présenté par l'étranger ?	27
008 Une agence d'intérim doit-elle procéder à la vérification du titre de séjour à l'occasion de chaque contrat de mission ?	28
009 Quels sont les titres de séjour qui permettent l'exercice d'une activité salariée sans restriction ?	29
010 Les titres de séjour délivrés dans un département ou une collectivité d'outre-mer autorisent-ils à travailler en France métropolitaine ?	30
011 Quels sont les domaines dans lesquels un employeur peut embaucher un étranger pour un contrat de moins de trois mois, sans avoir à solliciter d'autorisation de travail ?	31
012 Dans quelles conditions les étrangers admis au séjour dans un autre Etat membre de l'Union européenne peuvent-ils occuper un emploi en France ?	32
SYNTHÈSE : LE CANDIDAT À L'EMBAUCHE EST-IL AUTORISÉ À TRAVAILLER EN FRANCE ?	33

2	LA DEMANDE D'AUTORISATION D'EMBAUCHE	34
A	LA PROCÉDURE DE DEMANDE D'AUTORISATION DE TRAVAIL	35
013	Dans quel cas l'employeur est tenu de déposer une demande d'autorisation de travail pour recruter un ressortissant étranger ?	35
014	Quelles sont les formalités à accomplir avant le dépôt d'une demande d'autorisation de travail ?	36
015	Comment effectuer la demande d'autorisation de travail ?	37
016	Quelles informations l'employeur doit renseigner lors du dépôt en ligne de la demande d'autorisation de travail ?	38
017	Quels sont les documents à joindre à la demande d'autorisation de travail ?	39
018	Qui instruit les demandes et délivre autorisations de travail ?	40
019	Quels sont les critères pris en compte par l'administration pour examiner les demandes d'autorisation de travail ?	41
020	Dans quels cas la situation de l'emploi n'est pas opposable ?	42
021	Lorsque la situation de l'emploi est opposable, comment l'employeur prouve les recherches accomplies pour recruter un candidat déjà présent sur le marché du travail ?	43
B	LA DÉCISION RELATIVE À LA DEMANDE D'AUTORISATION DE TRAVAIL	44
022	Dans quel délai intervient la réponse de l'administration à la demande d'autorisation de travail ?	44
023	Quel est le montant de la taxe due par l'employeur lors de l'embauche d'un travailleur étranger ?	45
024	Quelles sont les exceptions à l'obligation de payer la taxe OFII ?	46
025	Lorsque le futur salarié réside à l'étranger, quelle est la suite de la procédure pour qu'il puisse entrer et commencer l'activité professionnelle ?	47
026	Après l'obtention de l'autorisation, quel est le document de séjour remis au salarié ?	48
027	En cas de décision défavorable à la demande d'autorisation de travail, quelles sont les possibilités de recours ?	49
3	SITUATIONS SPÉCIFIQUES	51
A	L'ADMISSION EXCEPTIONNELLE AU SÉJOUR PAR LE TRAVAIL	53
028	Qu'est-ce que l'admission exceptionnelle au séjour par le travail ?	53
029	Quel texte autorise cette procédure ?	54
030	Quelles sont les conditions à remplir pour déposer une demande d'admission exceptionnelle au séjour par le travail ?	55
031	Comment, concrètement, déposer une demande de régularisation par le travail ?	56
032	Peut-on déposer une demande de régularisation par le travail lorsqu'on ne remplit pas les critères énoncés par la circulaire dite « Valls » du 28 novembre 2012 ?	57
	SYNTHÈSE : L'ADMISSION EXCEPTIONNELLE AU SÉJOUR PAR LE TRAVAIL	58

B	L'ACCÈS À L'EMPLOI ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES DEMANDEURS D'ASILE	59
033	Dans quelle situation une personne en demande d'asile peut-elle former une demande d'autorisation de travail ?	59
034	Comment procéder pour obtenir une autorisation de travail lorsqu'on est demandeur d'asile ?	60
035	Le premier employeur d'un demandeur d'asile autorisé à travailler est-il redevable d'une taxe spécifique ?	61
036	Faut-il nécessairement embaucher un demandeur d'asile en CDD ?	62
037	L'autorisation de travail délivrée alors que le demandeur d'asile était en procédure devant l'OFPRA peut-elle être renouvelée pendant le recours devant la CNDA ?	63
038	A quels droits ouvre l'autorisation de travail délivrée à une personne en demande d'asile ?	64
039	Le demandeur d'asile peut-il s'inscrire au Pôle emploi à l'issue de son contrat de travail ?	65
040	Le demandeur d'asile a-t-il accès à la formation professionnelle ?	66
C	LE DROIT AU TRAVAIL DES BÉNÉFICIAIRES D'UNE PROTECTION INTERNATIONALE	67
041	Qu'est-ce qu'une personne bénéficiaire d'une protection internationale (BPI) ?	67
042	Les BPI sont-ils autorisés à travailler ?	68
043	Pourquoi le statut de BPI est-il considéré comme particulièrement stable ?	69
D	LE DROIT AU TRAVAIL DES MINEURS ÉTRANGERS	70
044	A quelles conditions un mineur étranger peut-il conclure un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ?	70
045	Comment, concrètement, effectuer une demande d'autorisation de travail dans le cadre de la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ?	71
046	A quelles conditions un mineur étranger peut-il conclure un contrat de travail de droit commun ?	72
E	LE TITRE DE SÉJOUR « PASSEPORT TALENT » RÉSERVÉ À CERTAINES CATÉGORIES DE SALARIÉS	73
047	Quelles sont les particularités du statut « passeport talent » ?	73
048	Qui peut prétendre à la délivrance d'un titre de séjour « passeport talent » ?	74
049	Comment procéder pour obtenir un titre de séjour « passeport talent » ?	76
050	Peut-on recruter une personne déjà titulaire d'un titre de séjour « passeport talent » ?	77
051	Que se passe-t-il en cas de perte involontaire de son emploi par le titulaire d'une carte de séjour « passeport talent » ?	78
052	Quels sont le coût et la durée d'une carte de séjour « passeport talent » ?	79
F	LES TITRES DE SÉJOUR PORTANT LA MENTION « LONGUE DURÉE-UE » DÉLIVRÉS PAR UN AUTRE ÉTAT MEMBRE DE L'UNION EUROPÉENNE	80
053	Quels sont les effets de la mention « résident longue durée – UE » apposée à une carte de séjour délivrée par la France ?	80
054	Quels sont les effets de la mention « résident longue durée – UE » apposée à une carte de séjour délivrée par un autre Etat de l'Union européenne ?	81

4	L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL	82
A	LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR À L'ÉGARD DE TOUS LES SALARIÉS ÉTRANGERS HORS UE	83
055	En quoi consiste l'obligation de l'employeur de vérifier le droit au séjour et au travail des salariés étrangers ?	83
B	LE RENOUELEMENT DE L'AUTORISATION DE TRAVAIL DES ÉTRANGERS AUTORISÉS À SÉJOURNER EN FRANCE EN QUALITÉ DE TRAVAILLEURS	85
056	Dans quelles situations l'employeur doit-il procéder à une demande de renouvellement d'une autorisation de travail ?	85
057	Pour quels motifs le renouvellement de l'autorisation de travail peut-il être refusé ?	86
058	En cas de renouvellement de l'autorisation de travail, l'employeur doit-il s'acquitter d'une taxe ?	87
059	Le salarié étranger titulaire d'une autorisation de travail peut-il changer d'employeur ?	88
060	Quelles formalités doivent être accomplies par l'employeur lorsqu'un salarié procède, en cours d'exécution de son contrat de travail, à une demande de changement de statut vers un titre de séjour « salarié » ou « travailleur temporaire » ?	89
5	CONCILIER RELATION DE TRAVAIL ET RESPECT DE LA LAÏCITÉ	90
061	Qu'est-ce que la laïcité ?	91
062	A qui s'applique le devoir de neutralité religieuse au travail ?	91
A	LAÏCITÉ ET EMBAUCHE	92
063	Que se passe-t-il si un candidat à un emploi de service public se présente à un entretien en portant un signe distinctif de sa religion (voile, kippa, croix) ?	92
064	Que se passe-t-il si un candidat à un emploi du secteur privé se présente à un entretien en portant un signe distinctif de sa religion (voile, kippa, croix) ?	93
065	Quelles sont les situations dans lesquelles interdire le port d'un signe religieux à une personne travaillant pour le secteur privé n'est pas discriminatoire ?	94
066	L'employeur peut-il interroger un candidat sur ses convictions religieuses lors de l'entretien d'embauche ?	95
B	LAÏCITÉ ET EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL	96
067	Une personne occupant un emploi de service public peut-elle porter un signe religieux au travail ?	96
068	Quelles sont les autres implications du devoir de neutralité religieuse pour une personne occupant un emploi de service public ?	97
069	Le fait pour une personne occupant un emploi de service public d'appartenir et/ou de pratiquer une religion est-il contraire à son devoir de neutralité religieuse ?	98
070	Une personne occupant un emploi de service public est-elle autorisée à exiger d'un usager de retirer un signe religieux ?	99
071	Un agent public est-il autorisé à s'absenter pour participer à une fête religieuse ?	100
072	Un salarié de droit privé est-il autorisé à s'absenter pour participer à une fête religieuse ?	101
073	Un employeur du secteur privé peut-il interdire à ses salariés de manifester leurs convictions religieuses au travail, par exemple en interdisant le port de signes religieux ?	102

- 074 Un employeur du secteur privé peut-il interdire le port de signes religieux à ses salariés en contact avec la clientèle ? 103
- 075 Un salarié du privé peut-il invoquer sa liberté religieuse pour refuser de se conformer à des normes d'hygiène et de sécurité prévues par l'entreprise ? 104
- 076 Un salarié du privé peut-il refuser une visite médicale de la médecine du travail au motif que sa religion lui interdit de se dévêtir devant une personne de sexe opposée ? 105
- 077 Un salarié du privé est-il autorisé à parler de sa religion à ses collègues ? 106
- 078 L'employeur est-il tenu d'adapter le poste de travail aux convictions religieuses d'un salarié ? ... 107

6 LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL 108

A LA PERTE DU DROIT AU SÉJOUR DE L'EMPLOYÉ ÉTRANGER AU COURS DE LA RELATION DE TRAVAIL... 109

- 079 Que signifie la perte du droit au séjour du salarié ? 109
- 080 Que doit faire l'employeur si le salarié étranger perd son droit au séjour ? 110
- 081 Quelles sont les obligations de l'employeur qui rompt la relation contractuelle en raison de l'irrégularité de la situation administrative du salarié ? 111

B DROITS DES SALARIÉS ÉTRANGERS TITULAIRES D'UN TITRE DE SÉJOUR RELIÉ À LEUR ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE EN CAS DE PERTE D'EMPLOI 113

- 082 Quels sont les droits de l'étranger titulaire d'un titre « salarié » en cas de perte d'emploi ? 113
- 083 Quels sont les droits de l'étranger titulaire d'un titre « travailleur temporaire » en cas de perte d'emploi ? 114

7 LES SANCTIONS ENCOURUES EN CAS D'EMPLOI D'UN ÉTRANGER SANS TITRE DE TRAVAIL 115

- 084 Que signifie l'infraction relative à l'emploi d'étranger non autorisé à travailler ? 116
- 085 Qui peut être poursuivi et sanctionné en cas d'emploi irrégulier de salariés étrangers ? 117
- 086 Le salarié étranger « sans papier » qui travaille peut-il faire l'objet de poursuites pénales ? 118
- 087 L'employeur d'un étranger sans titre de travail peut-il faire valoir sa bonne foi pour échapper aux sanctions encourues ? 119
- 088 De quelle nature sont les sanctions encourues ? 120

PARTIE .II L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE NON-SALARIÉE 123

A DÉFINITION D'UNE ACTIVITÉ INDÉPENDANTE 124

B LES RESSORTISSANTS ÉTRANGERS PRÉSENTS SUR LE TERRITOIRE FRANÇAIS POUVANT EXERCER UNE ACTIVITÉ INDÉPENDANTE 126

- 089 Quels sont les ressortissants étrangers qui peuvent librement créer et exercer une activité non salariée en France ? 126
- 090 Quelle démarche doit entreprendre l'étranger qui souhaite devenir travailleur indépendant mais dont le titre de séjour ne lui permet pas l'exercice d'une activité non salariée ? 127
- 091 Quels sont les documents requis à l'appui d'une demande de carte de séjour « entrepreneur / profession libérale » ? 128
- 092 Quelles sont les vérifications effectuées par la préfecture dans le cadre de l'instruction de la demande du titre de séjour « entrepreneur/profession libérale » ? 129
- 093 Dans quel cas la préfecture peut délivrer une carte « passeport-talent » plutôt qu'une carte « entrepreneur/profession libérale » ? 130
- 094 Selon quelles conditions les citoyens algériens peuvent exercer une activité indépendante en France ? 131
- 095 Quel est le coût du titre de séjour permettant l'exercice d'une profession non salariée ? 132
- 096 L'étranger titulaire d'une autorisation de travail peut-il, en parallèle, créer ou exercer une activité indépendante ? 133
- 097 Un étranger en situation irrégulière peut-il développer une activité commerciale, industrielle ou artisanale en France ? 134

C LE RENOUELEMENT DE LA CARTE DE SÉJOUR PERMETTANT L'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ NON SALARIÉE ET LES IMPACTS DES MODIFICATIONS DE L'ACTIVITÉ SUR LA SITUATION ADMINISTRATIVE DE L'ÉTRANGER RÉSIDENT EN FRANCE 135

- 098 Comment obtenir le renouvellement de la carte de séjour « entrepreneur / profession libérale » ou de la carte « passeport-talent » ? 135
- 099 Que se passe-t-il en cas de changement de la nature de l'activité professionnelle alors que l'étranger est titulaire d'un titre de séjour « entrepreneur/profession libérale » ou d'une carte « passeport-talent » ? 136
- 100 Quelles sont les conséquences en cas de cessation d'activité ? 137

D LES ÉTRANGERS NON-RÉSIDENTS EN FRANCE POUVANT EXERCER UNE ACTIVITÉ NON SALARIÉE SUR LE TERRITOIRE 138

- 101 Est-ce qu'un ressortissant étranger peut exercer une activité non salariée en France sans établir sa résidence sur le territoire ? 138
- 102 Comment un ressortissant étranger non-résident en France peut s'installer sur le territoire pour y exercer une activité non salariée ? 139
- 103 Comment effectuer la demande du visa de long séjour « entrepreneur/profession libérale » ? .. 140
- 104 Comment demander la carte « passeport-talent » pour venir établir son activité en France ? 141

PARTIE .III	
LE CHANGEMENT DE STATUT	144
105 Qu'entend-on par « changement de statut » ?	145
106 Le titulaire d'un document de séjour lié à l'activité professionnelle peut-il déposer un changement de statut vers un titre de séjour « vie privée et familiale » ?	146
107 Est-il possible de déposer une demande de changement de statut à l'expiration d'un visa de court séjour ?	147
108 Le titulaire d'une carte « travailleur saisonnier » peut-il changer de statut vers un titre de séjour « salarié » ou « travailleur temporaire » ?	148
109 Le détenteur d'un visa « vacances travail » qui expire peut-il prolonger son séjour en France pour motifs professionnels ?	149
110 Le détenteur d'un titre de séjour professionnel peut-il changer de statut vers un titre de séjour « étudiant » ?	150
111 Peut-on poursuivre une activité professionnelle pendant l'instruction d'une demande de changement de statut par la préfecture ?	151

PARTIE .IV L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DES ÉTUDIANTS

1	L'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE PENDANT LES ÉTUDES EN FRANCE	154
112	L'étranger titulaire d'un titre de séjour « étudiant » peut-il travailler en France pendant ses études ?	154
113	L'employeur doit-il effectuer une démarche spécifique lors de l'embauche d'un étudiant étranger ?	155
114	Comment sont calculées les heures de travail autorisées par le titre de séjour « étudiant » ?	156
115	Quelles sont les conséquences en cas de dépassement du quota d'heures de travail autorisé ?	157
116	Dans quels cas un étudiant peut demander une autorisation provisoire de travail pour dépasser le quota d'heures autorisé ?	158
117	Est-il possible de proposer un contrat aidé au titulaire d'un titre de séjour mention « étudiant » ?	159
118	A quelles conditions peuvent travailler les étudiants ressortissants d'un pays de l'union européenne ?	160
119	A quelles conditions peuvent travailler les étudiants de nationalité algérienne ?	161
120	Comment demander une autorisation provisoire de travail ?	162
121	Le détenteur d'un titre de séjour « étudiant » peut-il s'inscrire à Pôle Emploi en cas de perte d'emploi ?	164
2	L'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE À L'ISSUE DES ÉTUDES	165
A	LES ÉTUDIANTS NE JUSTIFIANT PAS D'UN DIPLÔME ÉQUIVALENT AU GRADE MASTER	166
122	A quelles conditions les étudiants ayant validé un diplôme inférieur au grade Master peuvent-ils exercer une activité salariée ?	166
B	LES ÉTUDIANTS JUSTIFIANT D'UN DIPLÔME ÉQUIVALENT AU GRADE MASTER	167
123	Quels sont les titres de séjour professionnels qu'un étudiant en fin de cursus peut demander ?	167
124	Les étudiants algériens sont-ils soumis aux mêmes règles pour changer de statut vers un titre professionnel ?	168
125	Qu'est-ce qu'un diplôme équivalent au grade master ?	169
126	Quels sont les titres professionnels auxquels peut accéder l'étudiant titulaire d'un diplôme niveau Master à l'issue de ses études ?	170
127	Quelles sont les conditions pour accéder au titre professionnel si l'étudiant a trouvé du travail avant l'expiration de sa carte de séjour « étudiant » ?	171
128	Quelles sont les conditions pour obtenir la carte « recherche d'emploi ou création d'entreprise » ?	172
129	Quels sont les avantages de la carte « recherche d'emploi / création d'entreprise » ?	173
130	Quels sont les jeunes diplômés qui peuvent obtenir une autorisation provisoire de séjour à l'issue de leurs études, en vertu d'un accord bilatéral entre la France et leur pays d'origine ?	174
131	Comment poursuivre des activités de recherche ou dispenser un enseignement universitaire après ses études en France ?	175
132	Les étudiants souhaitant exercer une activité non salariée à l'issue des études	176
	SYNTHÈSE : DU STATUT D'ÉTUDIANT À CELUI DE SALARIÉ	177

PARTIE V	
LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI & LA FORMATION PROFESSIONNELLE	178
1 LE STATUT DE DEMANDEUR D'EMPLOI	179
133 Quels titres de séjour permettent de s'inscrire à Pôle Emploi ?	179
2 L'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE	181
A LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE	182
134 Quelles sont les conditions et modalités d'inscription en formation professionnelle initiale ?	182
135 Est-il nécessaire de présenter un titre de séjour pour s'inscrire dans une formation professionnelle initiale sous statut scolaire ou universitaire ?	183
136 Quel est le coût d'une formation relevant de la formation professionnelle initiale ?	184
137 Est-il possible d'obtenir un titre de séjour afin de suivre une formation relevant de la formation initiale ?	185
B LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE	186
138 Quelles sont les conditions et modalités d'inscription en formation professionnelle continue ?	186
139 Où trouver des informations pour s'inscrire dans une formation professionnelle relevant de la formation professionnelle continue ?	187
140 Quel est le coût d'une formation relevant de la formation professionnelle continue ?	188
141 A quelles conditions peut-on mobiliser son compte personnel de formation (CPF) ?	189
142 Quelles sont les autres possibilités de financement pour les salariés ?	190
143 Quelles sont les autres possibilités de financement et d'indemnisation pour les demandeurs d'emploi ?	191
144 Existe-t-il d'autres possibilités de financement d'une formation ?	192
145 Qu'est-ce que le statut de stagiaire de la formation professionnelle ?	193
146 Est-il possible d'obtenir un titre de séjour afin de suivre une formation relevant de la formation continue ?	194
C LES FORMATIONS EN ALTERNANCE	195
147 Quelles sont les conditions et modalités d'inscription en formation professionnelle en alternance ?	195
148 Peut-on conclure un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sans autorisation de travail ?	196
149 À quelles conditions peut-on conclure un contrat d'apprentissage ?	197
150 À quelles conditions peut-on conclure un contrat de professionnalisation ?	198

151	Tous les titres de séjour autorisant à travailler permettent-ils de conclure un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ?	199
152	A quelles conditions une personne majeure peut-elle obtenir une autorisation de travail pour conclure un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ?	200
153	L'autorisation de travail pour les titulaires d'un titre de séjour « étudiant »	201
154	Les mineurs étrangers peuvent-ils conclure un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ?	202
155	Dans quelles conditions une personne mineure peut-elle obtenir un titre de séjour de manière anticipée ?	203
156	Dans quelles conditions un mineur peut-il obtenir une autorisation de travail pour conclure un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ?	204
157	Un mineur demandeur d'asile peut-il obtenir une autorisation provisoire de travail ?	205
158	Combien de temps faut-il pour qu'une autorisation provisoire de travail soit délivrée ?	206
159	Que faire en cas de refus de délivrance d'une autorisation provisoire de travail ?	207
160	Quel est le coût d'une formation relevant de la formation professionnelle en alternance ?	208
161	Est-il possible d'obtenir un titre de séjour afin de suivre une formation en alternance ?	209
162	Un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation permet-il la délivrance d'un titre de séjour « salarié » ou un autre titre de séjour lié à l'activité professionnelle ?	210
163	Une formation en alternance permet-elle la délivrance d'un titre de séjour « étudiant » ?	211
164	Est-il possible de demander un titre de séjour « étudiant » alors que le contrat en alternance avec l'employeur n'est pas encore signé ?	212
165	A quelles conditions les mineurs non accompagnés confiés à l'aide sociale à l'enfance entre 16 et 18 ans peuvent-ils accéder à un titre de séjour à leur majorité ?	213
166	Un récépissé avec autorisation de travail est-il délivré aux mineurs confiés à l'aide sociale à l'enfance entre 16 et 18 ans qui demandent un titre de séjour à leur majorité ?	214
167	Une autorisation de travail est-elle nécessaire pour effectuer un stage ?	215
168	Un titre de séjour est-il nécessaire pour passer un examen ?	216
169	Peut-on suivre une formation si le titre de séjour détenu expire avant la date de fin de formation ?	217
SYNTHÈSE : LES CONTRATS EN ALTERNANCE		218
LIENS ET CONTACTS UTILES		220

INTRODUCTION

LES AUTEURS

Juristes spécialisés en droit des étrangers, les auteurs de ce guide assurent depuis de nombreuses années des permanences d'accès aux droits à destination des personnes étrangères qui résident en France. A ce titre, ils ont orienté de nombreuses entreprises dans leur projet d'embaucher un ressortissant étranger, et informé des professionnels de l'insertion professionnelle en demande sur les règles applicables à ce public.

La multiplication des interrogations portant sur des projets d'embauche de ressortissants étrangers, ou de création d'entreprise par des ressortissants étrangers, a entraîné la création d'une permanence téléphonique en droit des étrangers spécifiquement dédiée aux acteurs de l'insertion professionnelle, active depuis près de deux ans à la date de diffusion de ce guide.

LE GUIDE

Ai-je le droit, en tant qu'employeur, d'engager une personne étrangère avec un titre de séjour « étudiant » pour un poste de travail à temps plein ? Les règles applicables à l'embauche d'une personne étrangère s'appliquent-elles à la personne âgée qui recrute une aide à domicile par voie de chèque emploi service ? Le titulaire d'un titre de séjour « visiteur » peut-il créer son entreprise de location de véhicules en France ? Puis-je interrompre le contrat à durée déterminée de mon salarié dont le statut administratif vient de basculer de situation régulière à irrégulière ? Le demandeur d'asile que j'accompagne dans la recherche de ressources matérielles a-t-il le droit d'exercer un emploi salarié ? Combien de temps dure la procédure de recrutement d'un salarié étranger ? A qui s'adresser ?

Autant de questions récurrentes pour les employeurs, les intermédiaires de l'emploi et toute personne impliquée dans l'amorce, l'élaboration ou la mise en œuvre d'un projet d'insertion professionnelle d'une personne de nationalité étrangère.

A ces questions très concrètes et directement liées à la dimension opérationnelle de l'exercice, par une personne étrangère, d'une activité professionnelle, s'ajoutent des thématiques plus diffuses mais omniprésentes dans les échanges entre professionnels de l'insertion. C'est le cas, par exemple, de la méconnaissance, en pratique, des règles relatives à la non-discrimination des salariés par les agents économiques, très majoritairement de bonne foi, mais peu sensibilisés à ces problématiques.

Les règles applicables à l'exercice par une personne étrangère d'une activité professionnelle sont souvent perçues comme extrêmement complexes, voire insurmontables, par l'ensemble des acteurs concernés.

Le coût et la longueur des procédures applicables à l'embauche d'un ressortissant sont fréquemment sur évalués par les entreprises, convaincues que ces règles seront nécessairement un frein à leur projet économique.

Ce guide s'adresse à l'ensemble des acteurs susceptibles d'être engagés dans le projet professionnel d'une personne étrangère. Il se veut à la fois exhaustif et facile d'utilisation, précis et synthétique, utilisable tant par l'entreprise qui envisage d'embaucher un ressortissant étranger que par un ressortissant étranger qui souhaite créer son activité économique.

Présenté sous la forme de questions-réponses, il se découpe en quatre grandes thématiques :

I .L'ACTIVITÉ SALARIÉE

II .L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE NON SALARIÉE

III .LE CHANGEMENT DE STATUT

IV .L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DES ÉTUDIANTS

V .LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Chaque partie comporte des développements généraux ainsi que des explications relatives à des situations spécifiques, identifiées par les auteurs comme cristallisant de nombreuses interrogations, ou comme sources de confusions.

L'objectif est de proposer une ressource dont la lecture exhaustive permet de comprendre l'ensemble du contexte juridique de l'activité professionnelle des ressortissants étrangers, ses logiques et les étapes de sa mise en œuvre, mais également un outil pratique dont chaque paragraphe est compréhensible pris isolément, et au sein duquel il est facile de trouver la réponse à la question précise que l'on se pose à un moment donné.

PARTIE .I L'ACTIVITÉ SALARIÉE

1 LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR LORS DE L'EMBAUCHE D'UN RESSORTISSANT ÉTRANGER

Qu'il s'agisse d'une entreprise, d'une association ou d'un particulier, l'employeur qui souhaite embaucher un ressortissant étranger doit respecter les différentes étapes inhérentes au recrutement d'un salarié : rédaction et diffusion de l'offre d'emploi, conduite d'entretiens d'embauche, conclusion du contrat de travail, déclaration nominative du futur salarié auprès des organismes de protection sociale, etc. Tout au long de ce processus, l'employeur doit veiller à ne pas commettre de discrimination, c'est-à-dire à ne pas traiter défavorablement, consciemment ou inconsciemment, une personne en fonction de critères distinctifs (A).

En plus de ces formalités administratives de droit commun, applicables pour toute embauche, l'employeur doit s'assurer que le candidat étranger a le droit d'exercer une activité salariée en France (B). C'est le cas d'une grande partie des étrangers présents sur le territoire qui, en raison de leur nationalité ou de leur statut administratif, peuvent librement occuper un emploi salarié en France (C).

A. Les obligations de droit commun	p.17 à 21
B. Les obligations spécifiques.....	p.22 à 23
C. Les ressortissants étrangers directement employables	p.24 à 32

↳ A. Les obligations de droit commun

001 Quelles sont les formalités à effectuer lors de l'embauche d'un ressortissant de nationalité étrangère ?

La procédure et les formalités d'embauche d'un ressortissant de nationalité étrangère répondent aux mêmes obligations administratives que celles exigées pour embaucher un ressortissant français. Elles ne sont pas détaillées dans le présent guide⁽¹⁾ car il s'agit d'obligations de droit commun, applicables à toute embauche, indépendamment de la nationalité du futur salarié :

- l'offre d'emploi doit être rédigée en français, être datée, et être suffisamment détaillée pour ne pas induire en erreur sur le poste à occuper, sur le lieu de travail ou sur la rémunération ;
- l'offre d'emploi doit être diffusée, via Pôle Emploi ou par le biais d'autres canaux (ex : agences d'intérim, cabinets de recrutements ou sites de recrutement en ligne, etc.) ;
- l'employeur doit procéder à la déclaration nominative du futur salarié auprès des organismes de protection sociale, et transmettre un certain nombre de documents au futur salarié (contrat de travail écrit, convention et/ou accords collectifs en vigueur dans l'entreprise, etc.) ;
- l'employeur doit inscrire l'identité du futur salarié sur le registre unique du personnel, et y joindre une copie de son titre de séjour (seule exception : lorsque l'employeur est un particulier, il est dispensé de cette formalité dans la mesure où il ne s'agit pas d'un établissement concerné par l'obligation de détenir un registre du personnel), etc.

Tout au long du processus de recrutement, l'employeur doit veiller à ne pas commettre de discrimination, c'est-à-dire à ne pas exclure - ou réserver l'occupation de certains emplois à un groupe de personnes -, en fonction d'un critère distinctif prévu par la loi. →

(1) Plus d'information sur le site [Service-Public.fr](https://www.service-public.fr)

↳ A. Les obligations de droit commun

RECRUTER SANS DISCRIMINER

Quels sont les motifs de discrimination prévus par la loi ?

La loi reconnaît plus de vingt critères de discrimination sur le fondement desquels toute différence de traitement entre les candidats à l'embauche est interdite (art. L.1132-1 du Code du travail) :

- l'origine ;
- le sexe ;
- les mœurs ;
- l'orientation sexuelle ;
- l'identité de genre ;
- l'âge ;
- la situation de famille ou la grossesse ;
- les caractéristiques génétiques ;
- la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur ;
- l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;
- les opinions politiques ;
- les activités syndicales ou mutualistes ;
- l'exercice d'un mandat électif local ;
- les convictions religieuses ;
- l'apparence physique ;
- le nom de famille ;
- le lieu de résidence ou la domiciliation bancaire ;
- l'état de santé ;
- la perte d'autonomie ou le handicap ;
- la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Aucun de ces motifs ne peut être invoqué par l'employeur pour écarter une personne d'une procédure de recrutement. En cas de discrimination à l'embauche, intentionnelle ou non, la responsabilité juridique de l'employeur peut être engagée. Ce dernier s'expose à des sanctions pénales pouvant aller jusqu'à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende (art. 225-2 du Code pénal). →

↳ A. Les obligations de droit commun

Ce qui est interdit par la loi, à toutes les étapes du recrutement

Dès la rédaction de l'offre d'emploi, l'employeur doit faire attention à ne faire figurer aucune mention discriminatoire. L'annonce doit s'adresser à tout candidat, et non à certains publics spécifiques. Sont par exemple interdites les mentions liées au sexe du salarié recherché (« *conducteur de travaux homme* », « *recherche une aide à domicile* ») ; celles faisant apparaître une condition d'âge (« *senior* », « *30 – 35 ans* » ...), ou encore celles liées à la situation de famille (« *sans enfant* » ou « *célibataire* »).

De la même manière, exiger la maîtrise d'une langue étrangère peut présenter un caractère discriminatoire si elle conduit à favoriser un recrutement fondé sur l'origine ou la nationalité des candidats. Par exemple, la mention « *langue maternelle* » induit la volonté de réserver le poste aux personnes originaires de certains pays. En pareille circonstance, il est recommandé d'employer des termes objectifs : « *débutant* », « *perfectionné* » ou « *bilingue* ». En outre, le niveau de connaissance linguistique attendu doit être en lien direct avec la nature des tâches à accomplir : dans la restauration, la maîtrise d'une langue étrangère sera ainsi plus justifiée pour un poste au service de la clientèle que pour un poste de cuisinier où cette qualité n'est pas exigée. Par conséquent, il est important de toujours rédiger l'annonce dans des termes neutres et non-équivoques, en se concentrant sur les qualifications et compétences requises au regard des caractéristiques du poste d'emploi.

La sélection des candidatures reçues et la conduite des entretiens d'embauche sont aussi des étapes où le risque de discrimination est élevé. Pour l'éviter, il est nécessaire de formaliser le processus de sélection et d'adopter des outils qui favoriseront l'égalité de traitement de tous les candidats. Par exemple, en définissant des critères de sélection neutres justifiés par les missions confiées au salarié ; en anonymant les *curriculum vitae* reçus pour se concentrer sur le fond des candidatures ; en définissant des grilles d'entretien et d'évaluation des compétences qui permettront de poser les mêmes questions à toutes les personnes reçues ; en informant les candidats sur les méthodes et pratiques de recrutement utilisées (tests, questionnaires, ...), etc.

Lors des entretiens, chaque information demandée doit permettre d'apprécier la capacité de la personne à occuper l'emploi proposé et les aptitudes professionnelles. Toutes les questions sans lien direct avec l'emploi sont formellement interdites. Par ailleurs, aucune information concernant personnellement un candidat ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance (art. L.1221-6 à L.1221-9 du Code du travail). →

↳ A. Les obligations de droit commun

Les exceptions autorisées par la loi

Par dérogation, un critère discriminatoire peut figurer dans une offre et constituer un motif de sélection des candidats à l'embauche si :

- un texte spécifique autorise la mise en œuvre d'un critère discriminatoire. Par exemple, la nationalité française est impérative pour l'exercice de certains métiers de la fonction publique (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) : les forces armées, la diplomatie, etc.
- le critère discriminatoire est justifié par une exigence professionnelle essentielle et déterminante. C'est par exemple le cas des trois métiers pour lesquels le sexe constitue une condition indispensable et qui peuvent, de ce fait, être réservés à des femmes ou à des hommes : artistes interprétants un rôle, mannequins et modèles (art. R.1142-1 du Code du travail).

Des ressources pour sécuriser son recrutement

Il est parfois difficile de prendre conscience du caractère discriminatoire de ses propres pratiques. La discrimination est très souvent un processus inconscient. Il existe plusieurs ressources destinées à aider les employeurs à éviter ces pratiques.

Pour accompagner les employeurs dans la rédaction des offres d'emploi :

► **Pôle Emploi** : *Repères juridiques* sur les offres d'emploi, février 2019

► **Le Défenseur des droits** : *Diversifier ses recrutements sans discriminer, La rédaction des offres d'emploi*

Pour aider les recruteurs à identifier ce qui est interdit ou autorisé au cours des différentes étapes de recherche et de sélection de candidatures :

► **Le Défenseur des Droits** : *Pour un recrutement sans discrimination*, juin 2019

► **À compétence égale** : *Académie de formation en ligne*

↳ B. Les obligations spécifiques

002 Quelles sont les obligations spécifiques lors de l'embauche d'un ressortissant étranger ?

En plus des formalités administratives de droit commun, l'employeur doit s'assurer que le candidat à l'embauche a le droit d'exercer une activité salariée en France. C'est le cas de nombreux étrangers présents sur le territoire français qui, en raison de leur nationalité ou de leur titre de séjour, peuvent être librement recrutés. Il s'agit des salariés étrangers suivants :

- les citoyens de l'Union européenne, de l'Espace économique européen (EEE) et de la Confédération suisse (question 004) ;
- les ressortissants de la Principauté d'Andorre, de la Principauté de Saint-Marin et ceux de la Principauté de Monaco (question 005) ;
- les étrangers qui détiennent un titre de séjour comportant une autorisation de travail (question 006) ;
- les étrangers qui entrent dans le champ des dispenses accordées aux personnes déjà admises au séjour dans un autre Etat de l'Union européenne (question 012).
- c'est également le cas de ressortissants étrangers résidant hors de France, recrutés dans un domaine prévu par la loi pour effectuer une mission de travail de moins de trois mois (question 011).

Par conséquent, avant de procéder aux formalités d'embauche, l'employeur doit vérifier la nationalité du candidat et, le cas échéant, son droit à exercer une activité professionnelle sur le territoire.

↳ B. Les obligations spécifiques

003 L'employeur particulier est-il concerné par les obligations spécifiques liées à l'embauche d'un salarié étranger ?

Oui, en tant qu'employeur, le particulier est soumis aux obligations légales qui incombent à tous les employeurs (établissement du contrat de travail, déclaration du salarié, paiement des cotisations sociales, etc.). Par conséquent, s'il souhaite embaucher un salarié étranger dans le cadre d'un service à domicile⁽²⁾ par exemple, il est soumis à l'obligation de vérifier sa nationalité et, le cas échéant, son droit à exercer une activité salariée en France.

(2) On entend par là toutes les activités visant à répondre aux besoins des particuliers : travaux de jardinage, garde d'enfants à domicile, courses à domicile, soutien scolaire, etc.

↳ C. Les ressortissants étrangers directement employables

004 Quelle règle respecter pour embaucher un citoyen européen ?

Les citoyens de l'Union européenne, de l'Espace économique européen (EEE) et de la Confédération suisse ont le droit de travailler librement en France : ils n'ont pas à solliciter d'autorisation de travail et ne sont pas tenus de détenir un titre de séjour (art. L.231-1 et R.221-1 du CESEDA).

Par conséquent, l'employeur doit seulement s'assurer de la nationalité du salarié, au regard de sa carte nationale d'identité ou de son passeport en cours de validité, pour pouvoir procéder à son embauche dans les mêmes conditions qu'un ressortissant français.

Sont concernés les **allemands, autrichiens, belges, bulgares, chypriotes, croates, danois, espagnols, estoniens, finlandais, grecs, hongrois, irlandais, islandais, italiens, lettons, lituaniens, luxembourgeois, maltais, néerlandais, norvégiens, liechtensteinois, polonais, portugais, tchèques, roumains, slovaques, suédois, suisses**.

A noter, **tous les emplois sont accessibles aux citoyens européens, y compris ceux de la fonction publique, à la seule exception des emplois dits de souveraineté** (art. 1 du décret du 22 mars 2010 n°2010-311). Ces derniers, qui participent de manière directe ou indirecte à l'exercice de la souveraineté nationale et de la puissance publique de l'Etat, restent réservés aux français.

Le cas particulier des ressortissants britanniques suite au BREXIT

Depuis le 1er février 2020, le Royaume-Uni n'est plus membre de l'Union européenne (UE). L'accord de retrait, signé entre le Royaume-Uni et l'UE, prévoit une période de transition permettant notamment de garantir la sécurité juridique des citoyens britanniques vivant dans d'autres pays de l'Union (et réciproquement) et d'envisager les relations futures entre le Royaume-Uni et l'UE.

Durant la période de transition, actuellement fixée jusqu'au 31 décembre 2020, la situation des citoyens britanniques reste inchangée. Ils peuvent continuer de circuler, de séjourner et de travailler librement dans les pays de l'Union européenne et donc en France. L'embauche d'un citoyen britannique pendant cette période reste identique à celle de tout citoyen européen : elle n'est soumise à aucune procédure particulière si ce n'est la vérification de la nationalité de l'intéressé. L'accord prévoit que la période de transition pourra être prorogée d'un an ou deux maximum.

A l'issue de cette période de transition, plusieurs situations sont à distinguer :

- les citoyens britanniques installés en France avant le 31 décembre 2020 devront demander la délivrance des titres de séjour portant la mention « Accord de retrait ». Ils disposeront toutefois d'une longue période pour présenter cette demande, puisqu'ils n'auront l'obligation de détenir un titre de séjour qu'à compter du 1er juillet 2021. Les conditions à remplir pour obtenir ce titre de séjour sont les mêmes que celles prévalant actuellement pour la reconnaissance d'un droit de séjour à un ressortissant de l'Union européenne. La nature et la durée du titre délivré varieront en fonction des situations individuelles.
- les ressortissants britanniques souhaitant s'installer en France après le 31 décembre 2020 seront soumis aux dispositions du droit commun et devront obtenir un visa de long séjour puis se rendre en préfecture pour y déposer leur demande de titre de séjour.

↳ C. Les ressortissants étrangers directement employables

005 Quelle règle respecter pour embaucher un citoyen d'Andorre, de Saint-Marin ou de Monaco ?

En vertu d'accords conclus entre la France et ces trois Etats, les ressortissants d'Andorre, de Saint-Marin et de Monaco peuvent librement circuler, séjourner et travailler sur le territoire français. Ils doivent seulement avoir en leur possession une pièce d'identité en cours de validité.

De son côté, l'employeur est seulement tenu de vérifier la nationalité du candidat à l'embauche en lui demandant la communication d'une pièce d'identité valide pour pouvoir ensuite procéder à l'embauche dans les mêmes conditions qu'un ressortissant français (réalisation de la déclaration préalable à l'embauche, etc.).

↳ C. Les ressortissants étrangers directement employables

006 L'étranger présente un titre de séjour : comment s'assurer que ce document l'autorise à travailler ?

Le principe

Nombre de ressortissants d'Etats tiers⁽³⁾, autorisés à séjourner en France (c'est-à-dire titulaires d'un titre de séjour) peuvent librement travailler sur le territoire car leur titre de séjour comporte intrinsèquement une autorisation de travail salarié. En d'autres termes, l'autorisation de travail est incluse dans le document de séjour.

- Cette autorisation de travail peut être totale, ce qui signifie que son titulaire peut exercer toute activité professionnelle (salariée ou non), changer librement de fonction, de secteur et/ou d'employeur (voir la liste des titres de séjour concernés ci-après).
- Elle peut aussi être plus restrictive ; dans ce cas elle peut être limitée à un emploi et un employeur déterminés, ou à un domaine professionnel, ou à une zone géographique, ou encore à un nombre d'heures de travail autorisées (art. L.5221-7, R.5221-2 et R.5221-3 du Code du travail).

Dans tous les cas, l'employeur qui souhaite recruter un salarié étranger titulaire d'un titre de séjour doit s'assurer, auprès de la préfecture, de l'existence et de l'étendue de l'autorisation de travail incluse dans le titre (art. L.5221-8 et R.5221-41 du Code du travail).

La procédure de vérification du titre de séjour

En pratique, l'employeur transmet une copie du titre de séjour au préfet du département du lieu d'embauche, ou au préfet de police à Paris. Il doit effectuer cette démarche au moins deux jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche, soit par courrier électronique soit par lettre recommandée avec accusé de réception. L'administration déconseille les saisines par fax souvent peu lisibles, et préconise le recours au courrier électronique permettant un traitement plus rapide. Le préfet dispose d'un délai de deux jours ouvrables à compter de la réception de la demande pour notifier sa réponse à l'employeur par courrier, télécopie ou courrier électronique. A défaut de réponse dans ce délai, l'obligation de l'employeur de s'assurer de l'existence de l'autorisation de travail est réputée accomplie (art. R.5221-41 et R.5221-42 du Code du travail).

(3) La notion de ressortissants « de pays tiers » ou « d'Etat tiers » vise tous les étrangers qui n'ont pas la nationalité d'un pays de l'Union européenne, de l'Espace Economique Européen ou de la Suisse. On les appelle aussi les ressortissants « extra-communautaires », par opposition aux citoyens européens. Les règles de circulation et de séjour en France qui s'appliquent aux uns et aux autres ne sont pas les mêmes ; les citoyens européens bénéficiant d'un régime facilité pour s'installer et travailler sur le territoire.

↳ C. Les ressortissants étrangers directement employables

007 Existe-t-il des exceptions à l'obligation de vérifier le titre de séjour présenté par l'étranger ?

L'employeur est dispensé d'effectuer la procédure de vérification seulement dans le cas où l'étranger fournit un justificatif d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi délivré par Pôle emploi. En effet, dans ce cas de figure, Pôle emploi est censé avoir déjà procédé à la vérification du droit au séjour et au travail en France de l'étranger lors de son inscription sur la liste des demandeurs d'emploi (art. L.5221-8, R.5221-43 et L.5411-4 du Code du travail). Il n'existe pas d'autres exceptions à la procédure de vérification du titre de séjour.

↳ C. Les ressortissants étrangers directement employables

008 Une agence d'intérim doit-elle procéder à la vérification du titre de séjour à l'occasion de chaque contrat de mission ?

La loi prévoit que l'agence d'intérim procède à la demande de vérification du titre de séjour auprès de l'administration lors de la première embauche du salarié étranger. Cette formalité est réputée remplie pendant toute la durée de validité du titre de séjour et pour tout contrat de mission conclu entre l'étranger et l'entreprise de travail temporaire (art. R. 5221-44 du Code du travail).

↳ C. Les ressortissants étrangers directement employables

009 Quels sont les titres de séjour qui permettent l'exercice d'une activité salariée sans restriction ?

Les titres de séjour suivants, délivrés pour d'autres motifs que celui du travail, sont porteurs d'une autorisation de travail permettant l'exercice de toute activité professionnelle salariée sur le territoire métropolitain :

- la carte de résident de dix ans ou résident « longue durée – UE » délivrée par la France ;
- la carte de séjour et le visa de long séjour « vie privée et familiale » ;
- la carte de séjour et le visa de long séjour « étudiant » et « étudiant programme mobilité » permettant l'exercice de toute activité professionnelle dans la limite d'une durée annuelle de travail égale à 964 heures par an⁽⁴⁾ ;
- la carte de séjour « recherche d'emploi ou création d'entreprise » ;
- la carte de séjour « passeport-talent (famille) » ;
- la carte de séjour pluriannuelle « bénéficiaire de la protection subsidiaire » et celle « membre de la famille d'un bénéficiaire de la protection subsidiaire » ;
- la carte de séjour pluriannuelle « bénéficiaire du statut d'apatride » et celle « membre de la famille d'un bénéficiaire du statut d'apatride » ;
- la carte de séjour et le visa de long séjour « salarié détaché ICT (famille) » ;
- la carte de séjour et le visa de long séjour « stagiaire ICT (famille) » ;
- la carte de séjour « membre de la famille d'un citoyen de l'Union/EEE/Suisse – toutes activités professionnelles » ;
- le récépissé de première demande ou de renouvellement d'un titre de séjour sous réserve qu'il mentionne expressément « autorise son titulaire à travailler » ;
- l'autorisation provisoire de séjour portant la mention « autorise son titulaire à travailler » (excepté l'attestation de demande d'asile) ;
- le visa « vacances travail » (excepté pour les ressortissants néo-zélandais, russes, japonais et australiens qui doivent solliciter une autorisation de travail).

Les titulaires de ces documents de séjour peuvent exercer toute activité professionnelle salariée, changer librement de fonction, de secteur et/ou d'employeur pendant la durée de validité de leur titre de séjour.



Attention lorsque ces titres sont délivrés en outre-mer, ils n'autorisent pas nécessairement à travailler en métropole.

(4) A l'exception des étudiants algériens qui ne peuvent travailler qu'après en avoir obtenu l'autorisation par la préfecture, et dans la limite de 50% de la durée annuelle de travail en application de l'accord franco-algérien du 27 décembre 1968.

↳ C. Les ressortissants étrangers directement employables

010 Les titres de séjour délivrés dans un département ou une collectivité d'outre-mer autorisent-ils à travailler en France métropolitaine ?

(6) Sont visés ici les départements et collectivités d'outre-mer où le CESEDA s'applique, à savoir : la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, la Réunion, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin.

(7) La plupart des titres de séjour délivrés à Mayotte n'autorisent le séjour que sur le territoire de Mayotte (art. R.441-6 du CESEDA). Le ressortissant d'un pays tiers, détenteur d'un titre de séjour délivré à Mayotte, qui souhaite se rendre dans un autre département doit obtenir un visa. Par visa, il faut entendre « une autorisation spéciale », de trois mois maximum, délivré par le Préfet de Mayotte après consultation du Préfet du département dans lequel l'étranger souhaite se rendre.

En principe, un titre de séjour délivré dans un territoire d'outre-mer⁽⁶⁾ permet de s'installer en France métropolitaine (excepté pour les titres de séjour délivrés à Mayotte⁽⁷⁾). Cela signifie qu'un ressortissant étranger, titulaire d'une carte de séjour « vie privée et familiale » délivrée en Guyane par exemple, peut venir vivre en France métropolitaine avec ce titre de séjour sans avoir à demander de visa d'entrée ni d'autorisation de séjour.

Par contre, les autorisations de travail qui accompagnent les titres de séjour délivrés en outre-mer ne suivent pas le même régime : elles restent limitées au département ou à la collectivité dans lequel elles ont été délivrées (art. L.5523-2 du Code du travail). Ainsi, le ressortissant d'un État tiers, titulaire d'une carte de séjour « vie privée et familiale » ou d'une carte de résident de dix ans délivrée dans un territoire d'outre-mer, peut venir s'installer en France métropolitaine, mais il ne peut pas y exercer une activité salariée. Pour occuper un emploi, il doit déposer une demande d'autorisation de travail (questions 014 à 021) qui sera instruite dans les conditions de droit commun par les services préfectoraux. La demande doit être déposée avant son départ pour la métropole, dans le cadre de la procédure dite « d'introduction de main d'œuvre étrangère », ou sur le territoire métropolitain lors du renouvellement de son titre de séjour, en déposant alors une demande de « changement de statut » (questions 105 à 111).

↳ C. Les ressortissants étrangers directement employables

011 Quels sont les domaines dans lesquels un employeur peut embaucher un étranger pour un contrat de moins de trois mois, sans avoir à solliciter d'autorisation de travail ?

L'étranger résidant dans un pays extérieur à l'Union européenne, qui entre en France pour occuper un emploi de moins de trois mois dans un des domaines suivants est dispensé de l'obligation de détenir une autorisation de travail (art. L.5221-2-1 et D.5221-2-1 du Code du travail) :

- manifestations sportives, culturelles, artistiques et scientifiques ;
- colloques, séminaires et salons professionnels ;
- production et diffusion cinématographiques, audiovisuelles, du spectacle et de l'édition phonographique ;
- mannequinat et pose artistique ;
- services à la personne et employés de maison pendant le séjour en France de leurs employeurs particuliers ;
- missions d'audit et d'expertise en informatique, gestion, finance, assurance, architecture et ingénierie en tant que salarié détaché sous contrat ;
- activités d'enseignement dispensées, à titre occasionnel, par des professeurs invités.

Il appartient à l'employeur de vérifier si l'activité professionnelle entre dans l'un de ces cas de dispense d'autorisation de travail en sollicitant, au besoin, l'unité territoriale de la DIRECCTE dont il relève. Si c'est le cas, il transmet au salarié étranger les pièces justificatives⁽⁸⁾ à même d'établir le bien-fondé de la dispense afin que ce dernier sollicite la délivrance d'un visa de court séjour auprès du Consulat de France de son pays d'origine. Ce visa d'une durée de trois mois maximum lui permettra de venir en France pour effectuer l'activité professionnelle pour laquelle il a été délivré.

(8) Les pièces sont listées dans deux informations détaillées du Ministère de l'Intérieur consultables en ligne :

Information du 2 novembre 2016 relative à la dispense d'autorisation de travail pour les séjours inférieurs ou égaux à trois mois, pour les étrangers, ressortissants de pays tiers, venant sur le territoire français en vue d'y exercer une activité professionnelle salariée

Information du 19 décembre 2016 complétant celle du 2 novembre 2016)

↳ C. Les ressortissants étrangers directement employables

012 Dans quelles conditions les étrangers admis au séjour dans un autre Etat membre de l'Union européenne peuvent-ils occuper un emploi en France ?

En principe, les étrangers non-européens, titulaires d'un titre de séjour dans un autre pays de l'Union européenne, ne sont pas autorisés à s'établir ni à travailler en France : leur titre de séjour n'est valable que dans le pays qui le leur a délivré. S'ils souhaitent venir travailler en France, ils sont soumis à la procédure de demande d'autorisation de travail de droit commun (question 013 et suivantes).

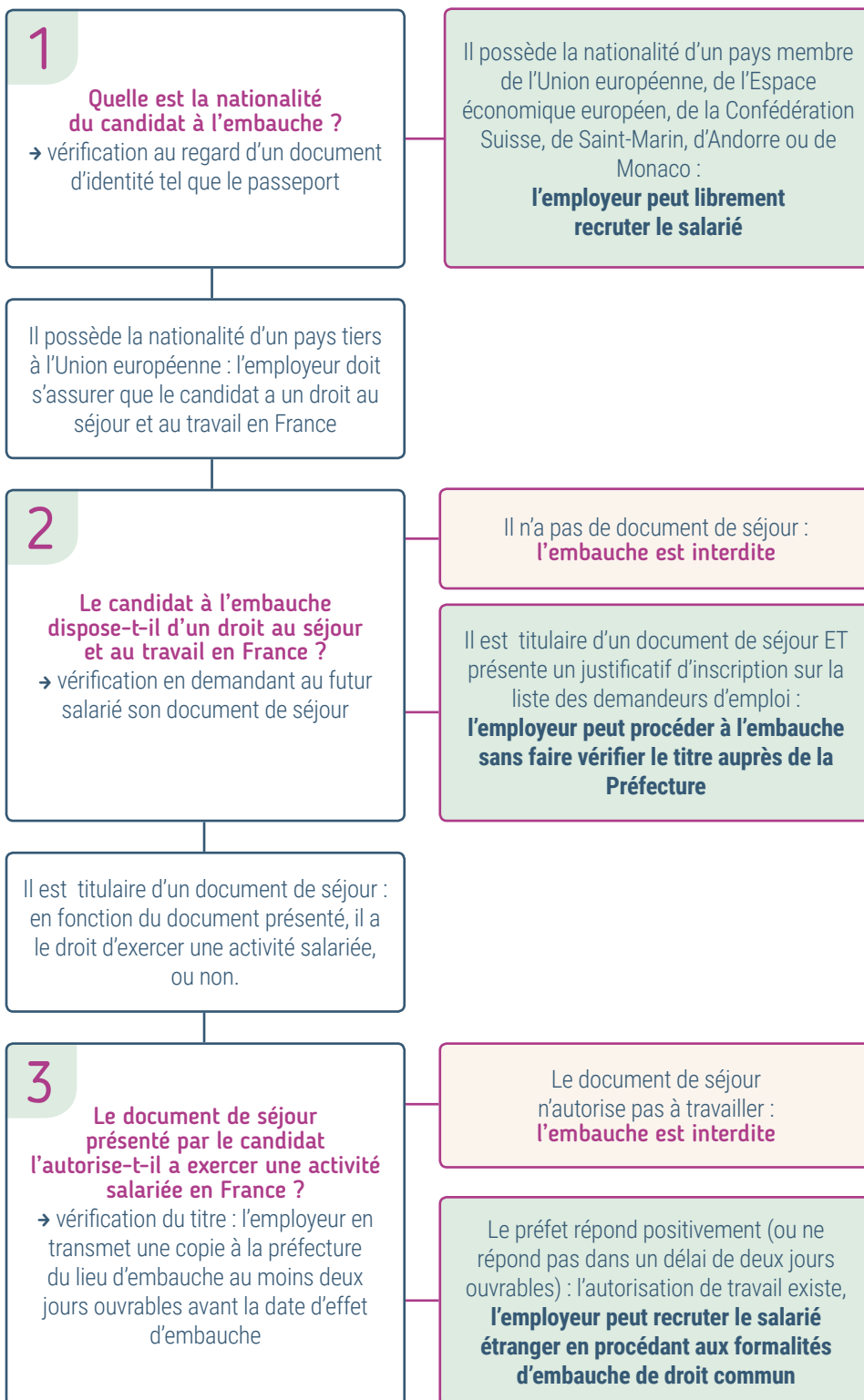
Toutefois, il existe trois cas particuliers dans lesquels les étrangers concernés, séjournant régulièrement dans un autre Etat membre de l'Union européenne, sont dispensés de détenir une autorisation de travail pour exercer leur activité professionnelle salariée en France (art. R.5221-2 du Code du travail). Il s'agit :

- du salarié détaché travaillant de façon régulière et habituelle pour le compte d'un employeur établi sur le territoire d'un Etat membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse ;
- de l'étudiant admis au séjour dans un autre Etat membre de l'Union européenne et séjournant en France, après notification de sa mobilité aux autorités administratives compétentes, pour effectuer une partie de ses études et qui exerce une activité professionnelle à titre accessoire (soit 964 heures/an) ;
- du chercheur admis au séjour dans un autre Etat membre de l'Union européenne et séjournant en France, après notification de sa mobilité aux autorités administratives compétentes, pour mener une partie de ses travaux de recherche et, le cas échéant, dispenser un enseignement (art. R.5221-2 11° du Code du travail).

Remarque : la situation des ressortissants étrangers titulaires d'une carte de résident portant la mention « longue durée – UE » délivrée par un autre Etat membre de l'Union européenne (art. R.5221-2 6° du Code du travail) est traitée aux questions 053 et 054. →

↳ **SYNTHÈSE : Le candidat à l'embauche est-il autorisé à travailler en France**

Le candidat à l'embauche peut-il exercer une activité salariée en France ?



I. L'ACTIVITÉ SALARIÉE

2

LA DEMANDE D'AUTORISATION D'EMBAUCHE

Pour rappel, nombre de ressortissants étrangers justifient d'un statut spécifique permettant à un employeur de les recruter sans avoir à demander une autorisation administrative préalable (questions 004 à 012).

En revanche, lorsque le recrutement concerne un ressortissant de pays tiers⁽⁹⁾, qui ne possède pas de document l'autorisant à travailler en France, une demande d'autorisation de travail doit être déposée par l'employeur dans la perspective de conclure un CDI, un CDD ou un contrat de travail saisonnier.

(9) La notion de ressortissants « de pays tiers » ou « d'Etat tiers » vise tous les étrangers qui n'ont pas la nationalité d'un pays de l'Union européenne, de l'Espace Economique Européen ou de la Suisse. On les appelle aussi les ressortissants « extra-communautaires », par opposition aux citoyens européens. Les règles de circulation et de séjour en France qui s'appliquent aux uns et aux autres ne sont pas les mêmes ; les citoyens européens bénéficiant d'un régime facilité pour s'installer et travailler sur le territoire.

Le 1^{er} avril 2021, la procédure de demande d'autorisation de travail a fait l'objet de modifications importantes, qui s'inscrivent dans le cadre de la réforme globale de l'immigration professionnelle souhaitée par le Gouvernement. Les principales modifications concernent :

- les modalités de dépôt des demandes d'autorisation de travail qui étaient, jusqu'alors, transmises en format papier à l'administration compétente, au moyen d'un formulaire CERFA. La procédure est désormais complètement dématérialisée ; les demandes s'effectuent exclusivement sur internet via le site ANEF (Administration Numérique pour les Etrangers en France) ;
- les critères d'examen des demandes d'autorisations de travail, qui étaient au nombre de sept, ont été réformés et rassemblés autour de trois idées principales : l'évaluation de la situation locale de l'emploi, le niveau de rémunération et le respect par l'entreprise de ses obligations légales ;
- la liste des métiers dits « en tension » - qui permet, lorsque le métier est inscrit sur cette liste, la délivrance d'une autorisation de travail sans examen préalable de la situation locale de l'emploi - a été révisée par région ;
- le transfert des services de main d'œuvre étrangère du ministère du travail (DIRECCTE), qui instruisaient jusqu'alors les demandes d'autorisation de travail, vers les services du ministère de l'intérieur (préfectures) qui assurent à présent le suivi des travailleurs étrangers.

Cette partie concerne les modalités de dépôt d'une demande d'autorisation de travail, les documents numériques à joindre à la demande, les critères d'évaluation pris en compte par l'administration, ainsi que les conséquences en cas d'acceptation ou de refus de la demande.

Remarque : une partie est dédiée à la procédure d'embauche simplifiée des étrangers pouvant accéder à la carte de séjour pluriannuelle « passeport-talent » (questions 047 à 052). Une autre concerne spécifiquement l'embauche des étrangers démunis de titre de séjour, c'est-à-dire en situation irrégulière en France, et qui relèvent de la procédure dite d'admission exceptionnelle au séjour pour raison d'emploi (questions 028 à 032).

A. La procédure de demande d'autorisation de travailp.35 à 43

B. La décision relative de demande d'autorisation de travailp.44 à 49

↳ A. La procédure de demande d'autorisation de travail

CONSULTER LES
MISES À JOUR



013 Dans quel cas l'employeur est tenu de déposer une demande d'autorisation de travail pour recruter un ressortissant étranger ?

Une autorisation de travail doit être préalablement obtenue avant l'embauche d'un ressortissant étranger dont la nationalité relève d'un pays tiers à l'Union Européenne, l'Espace Economique Européen ou à la confédération suisse.

Elle sera demandée par tout employeur (entreprise, association ou particulier) qui souhaite conclure un CDI, un CDD ou un contrat de travail saisonnier avec un ressortissant étranger :

- résidant hors de France (procédure dite « d'introduction de main d'œuvre étrangère » en France) ;
- résidant régulièrement en France mais dont le titre de séjour ne permet pas l'exercice d'une activité salariée (procédure dite du « changement de statut ») ;
- un demandeur d'asile dont la demande d'asile est en cours d'examen depuis plus de six mois par l'OFPRA ;
- un étudiant en cours d'étude souhaitant travailler à temps plein alors que son titre de séjour ne permet que l'exercice d'une activité salariée à titre accessoire.

Attention : un employeur ne peut pas demander une autorisation de travail dans la perspective de conclure un contrat « aidé » relevant de la politique de l'emploi. Ces contrats, qui visent à favoriser l'insertion professionnelle de certaines catégories de personnes, bénéficient du soutien financier de l'Etat. Il s'agit par exemple du contrat unique d'insertion, du contrat d'accompagnement dans l'emploi ou encore des contrats d'apprentissage et de professionnalisation⁽¹⁰⁾ (art. R.5221-6 du Code du travail).

(10) Il existe deux exceptions à l'impossibilité de demander une autorisation de travail dans la perspective de conclure un contrat aidé avec un ressortissant étranger : la première concerne les mineurs non accompagnés pris en charge par l'ASE (art. L.5221-5 du Code du travail). La seconde concerne les étudiants inscrits dans un cursus de formation sanctionné par un diplôme au moins équivalent au grade Master (art. R.5221-7 du Code du travail).

↳ A. La procédure de demande d'autorisation de travail

CONSULTER LES
MISES À JOUR



014 Quelles sont les formalités à accomplir avant le dépôt d'une demande d'autorisation de travail ?

En principe, avant de déposer une demande d'autorisation pour recruter un ressortissant étranger non encore autorisé à travailler en France, l'employeur doit avoir cherché à recruter un candidat parmi ceux déjà présents sur le marché du travail (français, européens et ceux de nationalité étrangère déjà autorisés à travailler en France). Cette condition s'explique par la volonté de ne pas nuire à la main d'œuvre disponible et qualifiée déjà sur place.

Pour satisfaire cette obligation, l'employeur doit publier une offre pour cet emploi « *pendant un délai de trois semaines auprès des organismes concourant au service public de l'emploi* », et pouvoir justifier qu'elle « n'a pu être satisfaite par aucune candidature répondant aux caractéristiques du poste de travail proposé » (art. R.5221-1° du Code du travail). Ce n'est qu'après avoir accompli cette formalité qu'il pourra déposer sa demande d'autorisation de travail en ligne. A l'appui des documents à joindre à sa demande, il devra fournir l'offre d'emploi publiée ainsi qu'un document attestant de la clôture de l'offre et de l'absence de candidats.

Lors de l'instruction de sa demande, l'administration appréciera le sérieux des recherches effectuées par l'employeur. En cas de non-respect, elle pourra rejeter la demande d'autorisation de travail en opposant la situation locale de l'emploi, c'est-à-dire en estimant que le niveau de chômage est trop important pour le métier concerné. C'est ce que l'on appelle l'opposabilité de la situation de l'emploi.

Toutefois, dans certains cas précis, la situation de l'emploi ne peut pas être opposée et l'employeur est exonéré de cette obligation, c'est-à-dire qu'il n'est pas tenu de publier une offre d'emploi pendant trois semaines (liste des situations question 20).

Il est donc important pour l'employeur de savoir si son projet de recrutement sera apprécié au regard de la situation locale de l'emploi. Dans l'affirmative, il est tenu de publier une offre d'emploi pendant un minimum de trois semaines avant de pouvoir déposer sa demande d'autorisation de travail.

↳ A. La procédure de demande d'autorisation de travail

CONSULTER LES
MISES À JOUR

015

Comment effectuer la demande d'autorisation de travail ?

La demande est faite par l'employeur, ou par une personne habilitée à cet effet par un mandat écrit de l'employeur ou de l'entreprise (art. R.5221-1, II du Code du travail). Lorsque le projet de recrutement concerne le titulaire d'un titre de séjour « étudiant », ce dernier peut effectuer les formalités en lieu et place de l'employeur, sous réserve que ce dernier lui délivre un mandat écrit et signé (question 113). Dans le cas où elle concerne un salarié détaché temporairement par une entreprise non établie en France, elle est faite par le donneur d'ordre établi en France ou par l'entreprise utilisatrice.

Quelle que soit la situation du futur salarié (hors de France ou sur le territoire), l'employeur adresse sa demande à la préfecture au moyen d'un téléservice⁽¹¹⁾. Pour cela, il se rend sur le site de l'ANEF (Administration Numérique pour les Etrangers en France) à l'adresse suivante : <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/immiprouisager/#/authentification>

Avant de commencer les formalités, il peut vérifier :

- si son projet de recrutement est bien soumis à la délivrance préalable d'une autorisation de travail, en consultant une liste des domaines et des titres de séjour permettant d'embaucher sans demande préalable. Attention toutefois, la liste mise en ligne par l'administration ne mentionne pas les autorisations provisoires de séjour ni les récépissés portant la mention « autorise son titulaire à travailler ». Ces documents, qui sont porteurs d'une autorisation de travail, permettent bien le recrutement d'un futur salarié qui en est titulaire sans que l'employeur n'ait à solliciter une autorisation d'embauche.
- s'il est concerné par l'obligation de publier une offre d'emploi pendant trois semaines avant de pouvoir déposer sa demande d'autorisation de travail en ligne (question 014 et 015). Il existe nombre d'exceptions à cette obligation de publication, rappelées en page d'accueil du site de l'ANEF (question 020). Parmi elles, le fait que l'emploi proposé figure sur la liste des métiers dits « en tension », c'est-à-dire des métiers pour lesquels il existe des difficultés de recrutement. Le site propose un simulateur à l'employeur pour vérifier si l'emploi proposé fait partie de cette liste.

Le dépôt en ligne de la demande nécessite l'obtention d'un code d'accès au site. L'employeur renseigne sa qualité (entreprise, entreprise de travail temporaire, association ou employeur particulier), son identité (nom, prénom, n° de téléphone et adresse mail valide) et reçoit, dans les minutes qui suivent, un code d'accès dans sa boîte mail. Le code est valable 14 jours pendant lesquels l'employeur pourra accéder à sa demande ; les informations saisies étant sauvegardées à chaque étape renseignée.

Le site a été conçu de façon assez intuitive et guide l'utilisateur à chaque étape de la demande. Il rassure dès la page d'accueil en précisant qu'il « s'agit d'une procédure simple, en huit étapes, qui ne prend que quelques minutes ».

(11) Avant le 1er avril 2021, la demande d'autorisation de travail s'effectuait au moyen d'un formulaire CER-FA que l'employeur envoyait à l'administration compétente (la DIRECCTE) par voie postale, accompagné de l'ensemble des justificatifs requis. Depuis cette date, la procédure a été complètement dématérialisée et il n'est plus possible de saisir l'administration par courrier (art. R.5221-15 du Code du travail).

↳ A. La procédure de demande d'autorisation de travail

CONSULTER LES
MISES À JOUR

016 Quelles informations l'employeur doit renseigner lors du dépôt en ligne de la demande d'autorisation de travail ?

La demande s'effectue en huit étapes et consiste à remplir, successivement, les champs suivants :

1. Informations relatives à l'employeur →

Identification de l'employeur, n° d'immatriculation de l'entreprise, ou n° CESU, URSSAF ou MSA pour les particuliers.

2. Type de recrutement →

Il s'agit de préciser si le recrutement concerne un étranger : résidant hors de France ; un étranger résidant en France ; un demandeur d'asile en procédure depuis plus de six mois ; un étranger sur un emploi saisonnier ou un étudiant en cours d'études.

3. Informations relatives au futur salarié →

Les mentions suivantes doivent impérativement être communiquées : nom, prénom, pays et lieu de naissance, nationalité, n° du passeport ou de la carte d'identité du ressortissant étranger, coordonnées (postales, téléphoniques et mail).

Lorsque ce dernier réside déjà en France, il est demandé de sélectionner, dans un menu déroulant, le document de séjour dont il est titulaire. Il faut également spécifier les dates de délivrance et d'expiration du titre, et le n° étranger⁽¹²⁾.

4. Informations relatives à l'emploi →

À partir de menus déroulants, l'employeur spécifie la convention ou l'accord collectif applicable, l'emploi ou la fonction occupé (Code ROME) ainsi que l'intitulé du poste de travail. Il devra aussi indiquer si l'emploi appartient à la liste des professions réglementées⁽¹³⁾.

5. Informations relatives au contrat →

L'employeur sélectionne le type de contrat (CDD, CDI, CTT) et la rémunération proposés, la date de début prévisionnelle, ainsi que le temps de travail (temps plein ou temps partiel).

Pour les CDD et CTT, il doit également sélectionner, à partir d'un menu déroulant, les raisons du recours à ce type de contrat (remplacement d'une absence, accroissement temporaire d'activité, etc.)

6. Justificatifs →

Il s'agit de télécharger l'ensemble des documents numériques demandés en format .jpg, .pdf ou .png (question 017).

7. Récapitulatif →

L'employeur vérifie les informations saisies et les pièces fournies

8. Confirmation →

La demande est enregistrée et transmise. En principe, le demandeur reçoit une confirmation par mail du dépôt de sa demande.

A noter : tous les champs comportant un astérisque doivent être renseignés ; le fait de ne pas remplir un champ empêchant l'accès à l'étape postérieure.

En cas de difficulté, les employeurs pourront bénéficier de l'appui du Centre de contact citoyen (CCC) joignable au 0 806 001 620 ou via le formulaire de contact du portail.

(12) Le numéro étranger, également appelé numéro AGDREF (Application de Gestion des Dossiers des Ressortissants Etrangers en France) est un numéro à 10 chiffres, sans aucune lettre, situé soit sur le côté à droite du titre, soit sur le recto du titre.

(13) Pour s'en assurer : <https://bpi-france-creation.fr/entrepreneur/activites-reglementees>

↳ A. La procédure de demande d'autorisation de travail

CONSULTER LES
MISES À JOUR

017 Quels sont les documents à joindre à la demande d'autorisation de travail ?

La liste des pièces à joindre en format numérique a été réformée par un *arrêté du 1er avril 2021*, et allégée par rapport à celle en vigueur avant cette date. Par exemple, il n'est plus demandé à une entreprise de fournir un extrait à jour K bis de moins de trois mois, ni de produire une attestation de versement des cotisations et contributions sociales. Il est par contre toujours demandé à un employeur particulier de joindre son dernier avis d'imposition.

Désormais, **les documents requis concernent essentiellement :**

- l'identité du futur salarié (copie de son passeport, de sa carte nationale d'identité ou de son titre de séjour s'il réside en France) ;
- et l'emploi proposé si ce dernier est soumis à l'opposabilité de la situation de l'emploi. Dans ce dernier cas, l'employeur doit communiquer : l'offre d'emploi déposée auprès du service public de l'emploi pendant trois semaines, ainsi qu'un document mentionnant le nombre de candidatures reçues et attestant de l'absence de candidat répondant aux caractéristiques du poste de travail proposé.

Pour le reste, les pièces varient selon la situation du futur salarié. Par exemple, l'embauche d'un étudiant nécessite de fournir une copie de son certificat de scolarité ou de sa carte de séjour en cours de validité ; celle d'un salarié détaché temporairement par une entreprise non établie en France nécessite la transmission de l'attestation de déclaration préalable de détachement.

Lorsque l'employeur se fait représenter pour effectuer la demande d'autorisation de travail, un mandat dûment rempli et signé est exigé (le site propose *un modèle de mandat* à télécharger). Si la profession est réglementée, il faudra également apporter la ou les preuves du respect des conditions réglementaires d'exercice.

Dans tous les cas, les pièces requises sont rappelées à l'employeur à l'étape 6 de la procédure en ligne⁽¹⁴⁾.

(14) Ils sont également rappelés sur la page d'accueil du site, dans un document PDF à télécharger sur cette page : <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/immi-prousager/#/information>

↳ A. La procédure de demande d'autorisation de travail

CONSULTER LES
MISES À JOUR

018

Qui instruit les demandes et délivre autorisations de travail ?

La décision relative à la demande d'autorisation de travail **« est prise par le préfet »**. Elle est notifiée à l'employeur ou au mandataire qui a présenté la demande, ainsi qu'à l'étranger » (art.R.5221-17 du Code du travail).

Avant le 1^{er} avril 2021, l'instruction des demandes était assurée les services de la main d'œuvre étrangère (SMOE). Ces services, installés au sein des unités départementales des DIRECCTE, relevaient du Ministère du travail et instruisaient les demandes, par délégation, pour le compte des préfets.

Depuis le 1^{er} avril, une nouvelle organisation a été mise en place, conformément à la volonté du Gouvernement⁽¹⁵⁾ : l'instruction des demandes d'autorisation de travail a été transférée aux services des préfectures, qui assurent désormais le suivi des travailleurs étrangers.

La nouvelle organisation prévoit que **les demandes dématérialisées d'autorisation de travail** (déposées en ligne sur le site ANEF) **sont ensuite orientées vers des plateformes interrégionales** chargées de leur instruction.

En principe, les missions de ces plateformes sont les mêmes que celles précédemment dévolues aux SMOE, à savoir :

- l'instruction des demandes d'autorisation de travail dématérialisées ;
- l'instruction des demandes d'autorisation de travail sollicitées par les préfectures dans le cadre des dossiers d'admission exceptionnelle au séjour ;
- les demandes de visas sur les conventions de stage (dans le cadre de la délivrance de la carte de séjour « stagiaire ») et les avis rendus dans le cadre des demandes de cartes « entrepreneur/profession libérale » ;
- l'instruction des demandes de recours gracieux et la préparation des mémoires en défense pour les recours contentieux pour lesquels les préfectures assureront la représentation ;
- l'information de l'OFII pour la taxe employeur.

Sept plateformes interrégionales ont été créées. Elles exercent leurs compétences au profit des préfets de départements qui leur sont rattachés, et avec lesquels une convention de délégation de gestion a été signée.

A l'heure de la rédaction du présent ouvrage, l'organisation territoriale est la suivante⁽¹⁶⁾ :

Départements / régions	Plateforme
Bretagne, Normandie, Hauts-de-France, Grand Est	Béthune
77, 91, 93, 94, 95, Bourgogne France Comté	Bobigny
Auvergne Rhône Alpes, PACA, Corse	Clermont-Ferrand
Antilles, Guyane	Guyane
75, 78, 92, Centre Val de Loire	Nanterre
Pays de la Loire, Nouvelle Aquitaine, Occitanie	Tulle
Plateforme des travailleurs saisonniers pour toute la France	Avignon

Remarque : il est prévu que les demandes d'autorisation de travail concernant la Réunion, Saint-Pierre-et-Miquelon et Mayotte **« seront traitées par une des plateformes métropolitaines »**. Dans une information à ses agents en mars 2021, l'administration indiquait qu'elles seront instruites par la plateforme implantée à Tulle. Cependant, elle précisait aussi que le tableau de rattachement des départements aux plateformes **« pourra évoluer en fonction des capacités de celles-ci et des variations du volume d'activité des territoires »**.

(15) Dans le cadre de la réforme territoriale de l'État, annoncée par le Premier ministre dans une instruction du 12 juin 2019..

(16) Voir **la carte** mise en ligne sur le site de l'OFII, le 31 mars 2021

↳ A. La procédure de demande d'autorisation de travail

CONSULTER LES
MISES À JOUR

019 Quels sont les critères pris en compte par l'administration pour examiner les demandes d'autorisation de travail ?

(17) Ces critères sont pris en compte dans l'examen des demandes d'autorisation de travail pour l'exercice d'un CDD ou d'un CDI donnant lieu à la délivrance d'un titre de séjour « salarié », « travailleur temporaire » ou « travailleur saisonnier ». Ils ne concernent pas les demandes de titres de séjour « passeport talent » pour lesquels il n'est pas exigé d'autorisation de travail préalablement à la délivrance du titre (art. R.5221-2 du Code du travail).

Les critères⁽¹⁷⁾ pris en compte par l'administration pour examiner les demandes d'autorisation de travail ont été révisés par un décret du 31 mars 2021, et rassemblés autour de trois idées principales : l'évaluation de la situation locale de l'emploi, le niveau de rémunération proposée et le respect par l'entreprise de ses obligations légales (article R.5221-20 du Code du travail).

1. La tension sur l'emploi proposé, au regard de la situation locale de l'emploi :

(Attention, ce critère ne fait pas l'objet d'un examen systématique)

- si l'emploi proposé fait partie de la liste des métiers en tension ou entre dans une des exceptions prévues par le législateur (question 020), l'administration n'examine pas ce critère et regarde uniquement les suivants ;
- dans le cas contraire, elle s'assure que l'employeur a bien publié une « offre pour cet emploi (...) pendant un délai de trois semaines auprès des organismes concourant au service public de l'emploi », et que cette annonce n'a pu être satisfaite car « aucune candidature ne répondait aux caractéristiques du poste de travail proposé » (question 021).

2. Le respect, par l'employeur, de ses obligations légales :

- il respecte les obligations déclaratives sociales liées à son statut ou son activité ;
- il n'a pas fait l'objet de condamnation pénale pour le motif de travail illégal ou pour avoir méconnu des règles générales de santé et de sécurité et l'administration n'a pas constaté de manquement grave de sa part en ces matières ;
- il n'a pas fait l'objet de sanction administrative prononcée en application des articles L. 1264-3, et L. 8272-2 à L. 8272-4.

3. La rémunération proposée,

- qui doit être « conforme aux dispositions [du Code du travail] sur le salaire minimum de croissance ou à la rémunération prévue par la convention collective applicable à l'employeur ou l'entreprise d'accueil ».

Deux critères concernent des situations spécifiques :

- **Pour les professions réglementées** - métiers dont l'exercice est soumis à l'obtention de diplômes spécifiques, d'agrément ou d'inscriptions à des Ordres - l'employeur, l'utilisateur ou l'entreprise d'accueil ainsi que le salarié doivent justifier satisfaire aux conditions réglementaires d'exercice de l'activité considérée.
- **Lorsque l'étranger est titulaire d'une carte de séjour « étudiant » ou « étudiant-programme de mobilité »** et qu'il a achevé son cursus en France **ou lorsqu'il est titulaire de la carte de séjour « recherche d'emploi ou création d'entreprise »**, l'administration vérifie que l'emploi proposé est en adéquation avec les diplômes et l'expérience acquise en France ou à l'étranger. En pratique, l'administration demande la transmission, en format numérique, des diplômes obtenus par l'étudiant en France et à l'étranger, ainsi que son curriculum vitae.

Au cours de l'instruction, l'autorité administrative peut échanger tous renseignements et documents relatifs à la demande avec les organismes concourant au service public de l'emploi (Pôle emploi ...), avec les organismes de protection sociale (CAF, Sécurité sociale, URSSAF, CGSS, etc.), avec le Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale et avec les caisses de congés payés auxquelles les employeurs sont obligatoirement affiliés (art. L.5221-7 du Code du travail).

↳ A. La procédure de demande d'autorisation de travail

CONSULTER LES
MISES À JOUR



020

Dans quels cas la situation de l'emploi n'est pas opposable ?

La situation de l'emploi ne peut être opposée :

- aux étrangers (hors algériens) qui postulent à un métier pour lequel il existe des difficultés de recrutement. Ces métiers, dits « en tension⁽¹⁸⁾ », sont répertoriés par région et regroupés dans un arrêté du 1er avril 2021 ;
- aux ressortissants d'un État ayant conclu avec la France un accord bilatéral de gestion concertée des flux migratoires (Benin, Burkina-Faso, Cameroun, Cap-Vert, Congo-Brazzaville, Gabon, Maurice, Monténégro, Russie, Sénégal et Tunisie). Chaque accord liste des métiers ou des catégories de travailleurs pour lesquels la situation de l'emploi n'est pas opposable. Les métiers figurant sur ces listes s'ajoutent aux métiers dits « en tension ». Il est possible de les consulter sur le site du ministère de l'Intérieur ;
- aux mineurs non accompagnés pris en charge par l'aide sociale à l'enfance avant leurs 16 ans, qui souhaitent signer un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et qui sont toujours pris en charge au moment où ils effectuent la demande d'autorisation de travail (art.R.5221-21, 4° et R.5221-22 du Code du travail) ;
- aux mineurs non accompagnés pris en charge par l'aide sociale à l'enfance entre 16 et 18 ans qui déposent une demande carte de séjour « salarié » ou « travailleur temporaire » (art.R.5221-21, 4° et R.5221-22 du Code du travail) ;
- aux étudiants ayant obtenu en France un diplôme dans l'année, qui ont trouvé un emploi en relation avec leur formation assortie d'une rémunération égale à une fois et demie le montant du SMIC, qui peuvent accéder à une carte « salarié » ou « travailleur temporaire » (art. R.5221-21, 3° et D.5221-21-1 du Code du travail) ;
- aux étudiants titulaires d'une carte de séjour « recherche d'emploi/création d'entreprise » qui trouvent un emploi en relation avec leur formation assorti d'une rémunération équivalente à une fois et demie le montant du SMIC (art. R.5221-21, 2° et D.5221-21-1 du Code du travail) ;
- aux étrangers venus en France dans le cadre d'un accord bilatéral relatif à la mobilité de jeunes professionnels souhaitant acquérir une expérience de travail salarié en France (de tels accords existent avec le Bénin, le Cap Vert, le Congo, le Gabon, la Macédoine, Maurice, le Monténégro, la Russie, le Sénégal, la Serbie et la Tunisie)⁽¹⁴⁾. Chaque accord prévoit l'accueil en France de jeunes âgés entre 18 et 35 ans (40 ans pour le Bénin et 30 ans pour la Russie), pour une durée maximale de 18 mois, dans le cadre d'un contrat de travail d'au moins trois mois. La liste des accords est consultable sur le site du ministère de l'Intérieur à l'adresse susmentionnée.
- aux étrangers australiens, japonais, néozélandais et russes venus en France dans le cadre du programme vacances-travail.

(18) Un simulateur a été mis en ligne sur le site ANEF pour permettre aux employeurs de vérifier si l'emploi proposé fait partie de la liste des métiers en tension.

↳ A. La procédure de demande d'autorisation de travail

CONSULTER LES
MISES À JOUR

021

Lorsque la situation de l'emploi est opposable, comment l'employeur prouve les recherches accomplies pour recruter un candidat déjà présent sur le marché du travail ?

D'après la réglementation (art.R.5221-20, 1° du Code du travail), l'employeur doit prouver :

- qu'il a publié pendant un délai de trois semaines une offre d'emploi auprès d'un organisme « concourant au service public de l'emploi »
- et que cette annonce « n'a pu être satisfaite par aucune candidature répondant aux caractéristiques du poste de travail proposé ».

L'administration semble privilégier les recherches accomplies auprès de Pôle emploi. En effet, la page d'accueil du site ANEF ne vise que cet organisme : « *le recrutement (...) doit être précédé par la publication de l'offre d'emploi pendant 3 semaines auprès de pôle emploi* ». Pourtant, d'après les textes en vigueur, l'employeur peut s'adresser à tout opérateur, public ou privé, concourant au service public de placement de main d'œuvre (comme l'APEC, CAP emploi, les missions locales, les agences d'interim et de prestations). D'évidence, les annonces publiées sur certains sites comme *le Bon Coin* ou sur certains réseaux sociaux comme *Facebook* ne satisferont pas cette obligation. De la même manière, l'employeur ne pourra arguer de ses liens personnels avec un candidat étranger (connaissance, famille, bouche à oreille...) pour se soustraire à l'accomplissement des recherches. Il est recommandé de rédiger une offre d'emploi de manière très précise et d'insister sur la spécificité de l'emploi et les compétences recherchées (par exemple maîtrise d'un langage informatique rare, ...).

Les services instructeurs apprécieront également la réalité des démarches effectuées en veillant notamment à ce que l'employeur ne se soit pas contenté de publier l'offre d'emploi. C'est pourquoi il lui est demandé de joindre, à l'appui de sa demande, un document : « mentionnant le nombre de candidatures reçues et attestant de l'absence de candidat répondant aux caractéristiques du poste de travail proposé ». En pratique, il peut conserver les CV des autres candidats ayant répondu à l'annonce, ainsi que les lettres de refus éventuellement renvoyées. Il peut également demander à Pôle emploi une attestation indiquant qu'il n'y a eu aucune mise en relation.

↳ B. La décision relative à la demande d'autorisation de travail

022 Dans quel délai intervient la réponse de l'administration à la demande d'autorisation de travail ?

Le préfet dispose d'un délai légal de deux mois, à compter du dépôt de la demande, pour rendre sa décision. Elle est notifiée à l'employeur ou au mandataire qui a présenté la demande, ainsi qu'à l'étranger (art. R.5221-17 du Code du travail).

En pratique, si la demande a fait l'objet d'une instruction favorable, « *l'employeur et le bénéficiaire reçoivent l'autorisation de travail sécurisée par mail*⁽¹⁹⁾ ». L'absence de réponse dans le délai de deux mois valant décision de rejet⁽²⁰⁾.

Avant la dématérialisation de la procédure, les délais de traitement des demandes par les SMOE des DIRECCTE étaient souvent plus longs, et variaient d'un département à l'autre. A l'heure actuelle, il est difficile de savoir si la nouvelle organisation mise en place (demandes en ligne instruites par des plateformes interrégionales selon des critères plus restreints), présentée par le Gouvernement comme une simplification de la procédure, permettra des délais d'instruction plus rapide.

(19) Information mise en ligne en page d'actualité du Ministère de l'Intérieur « Modernisation et simplification des démarches pour les étrangers : la demande d'autorisation de travail se fait en ligne »

(20) <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000029676117/>

↳ B. La décision relative à la demande d'autorisation de travail

023 Quel est le montant de la taxe due par l'employeur lors de l'embauche d'un travailleur étranger ?

La taxe est due par l'employeur qui embauche un travailleur étranger lors de la première entrée en France de ce dernier (procédure d'introduction de main d'œuvre étrangère), ou lors de sa première admission au séjour en qualité de salarié (suite à une procédure de changement de statut ou de régularisation). Certains employeurs en sont exemptés (question 024).

Cette obligation de s'acquitter de la taxe est rappelée à l'employeur avant qu'il procède au dépôt de la demande en ligne.

Le montant de la taxe varie en fonction du niveau de salaire brut mensuel versé au salarié (art. L.436-10, D.436-1 et D.436-2 du CESEDA).

Les situations suivantes peuvent être distinguées :

Catégorie d'embauche	Montant de la taxe
Embauche pour une durée supérieure à 3 mois et inférieure à 12 mois	
salaire inférieur ou égal au SMIC	72 euros
salaire supérieur au SMIC et inférieur ou égal à 1,5 fois le SMIC	210 euros
salaire supérieur à 1,5 fois le SMIC	300 euros
Embauche pour une durée supérieure à 12 mois	55% d'un mois de salaire brut, dans la limite de 2,5 fois le SMIC
Embauche d'un emploi à caractère saisonnier	50 euros par mois d'activité salariée complet ou incomplet, pour chaque embauche.
Embauche d'un jeune professionnel (dans le cadre d'un accord bilatéral d'échange)	72 euros

La taxe sera demandée par l'OFII à l'employeur, il est donc inutile d'effectuer un virement ou un chèque à l'Office sans en avoir préalablement reçu la demande.



Attention : il est interdit à tout employeur de se faire rembourser la redevance forfaitaire qu'il a versée à l'OFII ou les frais de voyage qu'il a réglés pour la venue d'un travailleur étranger (art. L.5222-2 du Code du travail).

↳ B. La décision relative à la demande d'autorisation de travail

024 Quelles sont les exceptions à l'obligation de payer la taxe OFII ?

La taxe n'est pas due pour l'embauche d'étrangers titulaires d'un titre de séjour leur conférant automatiquement un droit au travail (question 009).

Elle n'est pas due non plus lors du recrutement d'un citoyen européen, d'un ressortissant d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen (Islande, Norvège, Liechtenstein) ou de la Confédération Suisse (question 004).

Enfin, sont exonérés du versement de la taxe, les organismes de recherche publics, les établissements d'enseignement supérieur délivrant un diplôme conférant un grade de master, les fondations de coopération scientifique, les établissements publics de coopération scientifique, les fondations reconnues d'utilité publique du secteur de la recherche agréées qui embauchent, pour une durée supérieure à trois mois (art. L.436-10 du CESEDA).

↳ B. La décision relative à la demande d'autorisation de travail

025 Lorsque le futur salarié réside à l'étranger, quelle est la suite de la procédure pour qu'il puisse entrer et commencer l'activité professionnelle ?

Après que l'autorisation de travail ait été délivrée, c'est l'OFII qui accompagne l'employeur dans la suite de la procédure visant à introduire le salarié en France. L'OFII transmet le dossier comportant l'autorisation de travail au Consulat de France du pays dans lequel réside le ressortissant étranger afin que ce dernier puisse solliciter le visa de long séjour qui lui permettra d'entrer sur le territoire⁽²¹⁾. En parallèle, il engage auprès de l'employeur la procédure de recouvrement de la taxe qu'il s'est engagé à payer.

Le Consulat dispose d'un délai légal de deux mois pour délivrer le visa d'entrée. En cas de décision favorable⁽²²⁾, l'intéressé se voit remettre un visa de long séjour valant titre de séjour (VLS-TS) qu'il devra impérativement faire valider dans les trois mois suivants son entrée en France, au risque de perdre son droit au séjour sur le territoire. Cette procédure de validation est complètement dématérialisée⁽²³⁾. L'intéressé devra renseigner le numéro de son visa (numéro en haut à droite du visa), sa date d'entrée en France, son adresse en France et payer, selon la situation, la taxe de délivrance d'un titre de séjour.

Il devra également passer la visite médicale obligatoire⁽²⁴⁾ à laquelle sont soumis tous les ressortissants étrangers admis à séjourner en France pour une durée supérieure à trois mois (art. R.313-1 du CESEDA). Cette visite, réalisée auprès de l'OFII, est indépendante de la visite médicale d'embauche effectuée par le médecin du travail. S'il remplit les conditions sanitaires, le salarié obtient un certificat médical d'aptitude. Dans le cas contraire, son dossier peut être mis en instance le temps de réaliser des examens complémentaires. La visite médicale est réalisée dans le pays d'origine du salarié si l'OFII possède une représentation sur place (ce qui est le cas au Mali, Maroc, Sénégal, en Tunisie et en Turquie) ; elle conditionne alors la délivrance du visa par le Consulat. Sinon, elle a lieu en France ; le salarié est convoqué par l'OFII dans les trois mois suivants son entrée sur le territoire.

Le salarié peut commencer à travailler dès son arrivée en France et ce, même s'il n'a pas encore été convoqué par l'OFII pour passer sa visite médicale. Dans ce dernier cas, à l'issue de la visite et s'il est déclaré apte, il pourra alors procéder à la validation en ligne de son visa de long séjour.

(21) Pour plus d'informations sur la constitution de la demande de visa, voir le site france-visas.gouv.fr

(22) Attention, la délivrance de l'autorisation de travail par le préfet ne lie pas le Consulat qui peut toujours refuser la demande de visa pour des raisons d'intérêt général. Cette possibilité reste rare en pratique. Toutefois, si le visa d'entrée est refusé, un recours devant la Commission de recours contre les refus de visa reste possible.

(23) <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/particuliers/#/>

(24) Arrêté du 11 janvier 2006 relatif à la visite médicale des étrangers autorisés à séjourner en France (NOR: SOCN0610095A)

↳ B. La décision relative à la demande d'autorisation de travail

026 Après l'obtention de l'autorisation, quel est le document de séjour remis au salarié ?

L'acceptation de la demande d'autorisation de travail entraîne la délivrance d'un document de séjour dont la mention est étroitement liée à l'activité salariée exercée sur le territoire :

- « salarié » si le ressortissant étranger est embauché en CDI (art. L.421-1 du CESEDA) ;
- « travailleur temporaire » s'il est embauché en CDD (art. L.421, 3 du CESEDA) ;
- « travailleur saisonnier » si l'activité professionnelle concerne des travaux saisonniers ne dépassant pas une durée cumulée de 6 mois par an (art. L.421-34 du CESEDA) ;

	Nature du document de séjour délivré (selon la nature du contrat de travail)	Autorité compétente pour délivrer le document de séjour
Le salarié réside hors de France	<p>Soit un visa de long séjour valant titre de séjour mention « salarié », valable 1 an</p> <p>Soit un visa de long séjour valant titre de séjour mention « travailleur temporaire », de la durée du contrat de travail (dans la limite d'un an)</p> <p>Soit un visa de court séjour de trois mois mention « travailleur saisonnier », permettant le dépôt, dans les deux mois précédant la date d'expiration, d'une carte de séjour portant la même mention auprès de la préfecture en France ;</p> <p><i>NB : en cas de délivrance d'un visa de long séjour valant titre de séjour, le salarié doit faire valider son visa dans les trois mois qui suivent son entrée sur le territoire français (question 025)</i></p>	Consulat de France dans le pays de résidence de l'étranger
Le salarié réside en France	<p>Soit une carte de séjour temporaire d'un an mention « salarié »</p> <p>Soit une carte de séjour temporaire « travailleur temporaire » de la durée du contrat de travail, dans la limite d'un an</p> <p>Soit une carte de séjour pluriannuelle « travailleur saisonnier » de trois ans, sous réserve d'être entré en France avec le visa « travailleur saisonnier » correspondant à la carte</p>	Préfecture du lieu de résidence de l'étranger

Remarque : en vertu de l'accord franco-algérien, au terme de la procédure d'autorisation de travail, le document de séjour délivré aux ressortissants algériens s'appelle un certificat de résidence et porte, selon la nature du contrat de travail, la mention « salarié » (CDI) ou « travailleur temporaire » (CDD).

↳ B. La décision relative à la demande d'autorisation de travail

027 En cas de décision défavorable à la demande d'autorisation de travail, quelles sont les possibilités de recours ?

Plusieurs décisions interviennent au cours de la procédure visant à permettre à un ressortissant étranger de séjourner en France pour exercer une activité professionnelle salariée :

- la décision relative à l'autorisation de travail, prise par le Préfet dans un délai de deux mois à compter du dépôt de la demande ;
- la décision relative au visa de long séjour, prise par le Consulat de France du pays de résidence du futur salarié lorsque ce dernier réside à l'étranger ;
- la décision relative au titre de séjour, prise par le Préfet, lorsque le futur salarié a déposé une demande de « changement de statut » ou d'admission exceptionnelle au séjour pour des motifs professionnels.

Les délais et voies de recours sont différents selon la décision litigieuse à attaquer, et résumé dans le tableau ci-après.

Concernant spécifiquement le refus opposé à la demande d'autorisation de travail, il intervient lorsqu'un ou plusieurs des critères examinés ne sont pas remplis (question 019). La décision de refus est contestable par toute personne ayant un intérêt à agir, c'est-à-dire par l'employeur comme par le ressortissant étranger. Ils peuvent former :

- un recours gracieux devant le Préfet qui a pris la décision de refus
- et/ou un recours hiérarchique auprès du ministre de l'Intérieur (art. R.5221-19 du Code du travail).

Ces recours consistent à demander le réexamen ou l'annulation de la décision de refus. Ils doivent être formés dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision litigieuse. L'assistance d'un avocat n'est pas obligatoire. La forme du recours est libre : l'employeur, ou le salarié le cas échéant, effectue sa demande en envoyant un courrier, daté et signé, dans lequel il développe tous les arguments qui lui semblent pertinents au vu du refus, et auquel il joint toutes les pièces utiles. Il est impératif d'apporter la preuve qu'une demande d'autorisation de travail a été déposée : soit en joignant directement la décision de refus au recours, soit en joignant l'accusé de réception de la demande initiale⁽²⁵⁾. Enfin, il est vivement conseillé d'envoyer le recours par lettre recommandée avec accusé de réception afin de conserver une preuve de l'exercice du recours. **Si l'administration sollicitée ne répond pas dans un délai de deux mois à compter de sa saisine, le recours est rejeté. Dans ce cas, il est encore possible d'exercer un recours contentieux.**

- Un recours contentieux devant le tribunal administratif pour demander au juge d'annuler la décision de refus (il s'agit d'attaquer la décision initiale de refus d'autorisation de travail, ou la nouvelle décision de rejet lorsqu'un recours gracieux ou hiérarchique a été exercé). Il est formé par écrit dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision litigieuse. La copie de la décision attaquée doit impérativement être jointe à la requête, sous peine d'irrecevabilité du recours (art. R.412-1 du Code de justice administrative). Cette procédure peut être assez longue, les délais d'examen des requêtes par le juge administratif pouvant aller jusqu'à deux années. En cas d'urgence, il est possible de saisir le juge en référé avec l'aide d'un avocat spécialisé (art. L.521-1 à L.521-4 du Code de justice administrative). →

(25) Le refus peut avoir fait l'objet d'une décision écrite ; il s'agit dans ce cas d'un refus explicite. Il peut également s'agir d'un refus implicite, c'est-à-dire que le silence gardé par l'administration pendant un délai de deux mois vaut décision de rejet (art. L.231-6 du Code des relations entre le public et l'administration, et décret du 23 octobre 2014). Dans ce dernier cas, il est possible de demander à l'administration communication des motifs de refus de sa décision dans les délais du recours contentieux (art. L.232-4 du Code des relations entre le public et l'administration).

↳ B. La décision relative à la demande d'autorisation de travail

	Le salarié réside hors de France	Le salarié réside en France
Décision sur le visa	Après la délivrance de l'autorisation de travail, le Consulat de France du pays où réside l'étranger peut encore refuser de délivrer le visa de long séjour pour des motifs d'intérêt public. La décision de refus peut être contestée par toute personne ayant intérêt à agir (le salarié étranger comme l'employeur) en saisissant par écrit la Commission de recours contre les refus de visas d'entrée en France ⁽²⁶⁾ . Le recours doit être introduit dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision. La Commission dispose alors d'un délai de deux mois pour rendre sa décision. En cas de refus, il est possible de contester cette nouvelle décision de rejet devant le tribunal administratif de Nantes dans un délai de deux mois à compter de sa notification.	
Décision sur le titre de séjour		Dans un délai d'un mois* à compter de la notification de la décision, l'étranger exerce un recours contentieux contre la décision de refus de titre de séjour devant le tribunal administratif. *Attention , ce délai peut être plus court. Il est important de bien lire la décision dans son entier car les indications relatives aux délais et aux voies de recours sont inscrites dessus.
Décision sur l'autorisation de travail	<p>Dans un délai de deux mois à compter de sa notification, la décision peut faire l'objet :</p> <ul style="list-style-type: none"> → d'un recours gracieux adressé à l'autorité signataire de la décision (le préfet) ; → d'un recours hiérarchique auprès du ministre de l'Intérieur → d'un recours contentieux devant le tribunal administratif en vue de l'annulation de la décision litigieuse 	

(26) Commission de recours contre les décisions de refus de visa d'entrée en France – BP 83609 44036 Nantes Cedex 01. Concernant le statut et le rôle de la commission : art. D.312-3 à D.312-7 du CESEDA.

3 SITUATIONS SPÉCIFIQUES

A. L'admission exceptionnelle au séjour par le travail.....p.53 à 57

B. L'accès à l'emploi et à la formation professionnelle des demandeurs d'asilep.59 à 66

On appelle « demandeurs d'asile » les personnes étrangères qui ont déposé une demande de protection internationale auprès des institutions françaises compétentes, et dont la demande est en cours d'examen.

C. Le droit au travail des bénéficiaires d'une protection internationalep.67 à 69

D. Le droit au travail des mineurs étrangers.....p.70 à 72

En principe, un mineur n'a pas à justifier d'un titre de séjour pour avoir le droit de résider en France, quelle que soit sa nationalité ; on dit qu'il est « mineur » avant d'être « étranger ».

Lorsqu'un mineur est sous statut scolaire, les stages et périodes de formation obligatoires doivent être accomplis quelle que soit sa situation, ce qui implique que sa nationalité étrangère ne l'exonère pas d'effectuer ces stages, mais également qu'aucune formalité particulière ne peut être exigée de lui en raison de sa nationalité. Il bénéficie, dans ce cas, des dispositions de la législation sur les accidents du travail et les dommages qu'il subit dans le cadre du stage.

Toutefois, s'il souhaite exercer une activité professionnelle, le mineur étranger doit, sauf dans quelques cas exceptionnels, demander une autorisation de travail.

Dans certaines situations, cette autorisation de travail peut être intégrée à un titre de séjour anticipé obtenu par le mineur étranger entre 16 et 18 ans auprès de la préfecture de son département de résidence.

E. Le titre de séjour « passeport talent » réservé à certaines catégories de salariésp.73 à 79

La loi du 7 mars 2016 a créé un titre de séjour unique, la carte pluriannuelle « passeport talent », destiné à réunir « de manière lisible et cohérente, les catégories d'étrangers talentueux dont l'expérience et la qualification doivent être reconnues ainsi que les différentes facilités qui leur sont accordées » (question 048).

Parmi ces catégories d'étrangers, certaines concernent des situations d'entrepreneuriat ou d'exercice d'une activité à titre indépendant, et font l'objet de développements dans la partie de ce guide consacrée à l'exercice d'une activité non salariée (questions 089 à 104).

Ce « focus » est consacré à la présentation des catégories d'emplois salariés concernés par le titre de séjour « passeport talent ».

Il est important, avant de procéder au recrutement d'une personne étrangère qui n'est pas encore autorisée à travailler en France à un poste ou à un niveau de qualification et de rémunération élevées, d'envisager ce recrutement au regard des conditions exigées pour l'obtention d'un titre « passeport talent ». En effet **ce statut exonère l'employeur comme le salarié d'une part importantes des démarches nécessaires à l'embauche d'un ressortissant étranger.**

I. L'ACTIVITÉ SALARIÉE

F. Les titres de séjour portant la mention « longue durée-UE » délivrés par un autre Etat membre de l'Union européennep.80 à 81

Certains titres de séjour délivrés par la France comportent la mention suivante : « résident de longue durée -UE » .

Dans le cadre de l'Union européenne, les Etats membres se sont en effet accordés sur le principe d'une carte de longue durée (entre 5 et 10 ans selon les pays) permettant à son titulaire d'être exonéré du visa long séjour s'il souhaite s'installer dans un autre Etat de l'Union.

Cette carte peut être délivrée par tous les pays de l'Union européenne à un étranger ressortissant d'un Etat tiers vivant régulièrement sur son territoire. Les conditions de sa délivrance varient selon les pays .

Selon que cette carte de séjour soit délivrée par l'Etat français ou un autre Etat de l'Union européenne, elle n'ouvrira pas les mêmes droits pour son titulaire sur le territoire français.

↳ A. L'admission exceptionnelle au séjour par le travail

CONSULTER LES
MISES À JOUR



028

Qu'est-ce que l'admission exceptionnelle au séjour par le travail ?

L'admission exceptionnelle au séjour par le travail, ou « régularisation par le travail », désigne la procédure permettant à une personne qui se trouve en situation irrégulière sur le territoire français de déposer une demande de titre de séjour en préfecture en se fondant sur son insertion professionnelle ou, plus difficilement, sur ses perspectives d'insertion professionnelle.

↳ A. L'admission exceptionnelle au séjour par le travail

CONSULTER LES
MISES À JOUR



029

Quel texte autorise cette procédure ?

Contrairement à une croyance très répandue, il n'existe aucun texte de loi prévoyant de manière générale la possibilité, pour un étranger « sans papier », d'obtenir une régularisation spécifiquement en raison de son activité professionnelle, en cours ou projetée⁽²⁷⁾.

Toutefois, dans chaque département, le préfet dispose d'un pouvoir général de régularisation : cela signifie qu'il lui est toujours possible d'autoriser la délivrance d'un titre de séjour à une personne en situation irrégulière si cela lui semble justifié : c'est ce qu'on appelle l'admission exceptionnelle au séjour⁽²⁴⁾.

Afin de favoriser la régularisation des travailleurs étrangers en situation de séjour irrégulier, qu'ils soient en situation de travail non déclaré ou bien qu'ils aient été déclarés sans que leur situation irrégulière ait été détectée par l'administration, le ministère de l'Intérieur a produit le 28 novembre 2012 une circulaire relative à l'admission exceptionnelle au séjour des étrangers en situation irrégulière, surnommée « circulaire Valls », qui précise les conditions dans lesquelles les préfets sont incités à faire usage de leur pouvoir de régularisation face à une demande fondée sur l'insertion professionnelle de l'étranger.

(27) Seules les personnes exerçant une activité au sein d'un organisme spécialisé dans l'accueil et l'hébergement ou le logement de personne en difficultés (hors organismes sociaux ou médico-sociaux) sont expressément visées par la loi comme pouvant solliciter la délivrance d'un titre de séjour « vie privée et familiale », « travailleur temporaire » ou salarié » ; c'est la transposition par la loi du 18 septembre 2018 de l'amendement dit « Emmaüs », qui visait à faciliter la régularisation des compagnons Emmaüs en situation irrégulière (art.L.435-2 du CESEDA).

(24) Art. L.435-1 du CESEDA

↳ A. L'admission exceptionnelle au séjour par le travail

CONSULTER LES
MISES À JOUR

030 Quelles sont les conditions à remplir pour déposer une demande d'admission exceptionnelle au séjour par le travail ?

La circulaire du 28 novembre 2012, dite « circulaire Valls » est un texte à valeur incitative (ce qui signifie qu'il n'a aucune force contraignante sur les préfets, qui demeurent libres d'en tenir compte ou non). Il y est précisé que les préfets sont invités à examiner avec bienveillance les demandes de régularisation formulées par la personne :

- qui justifie d'une ancienneté de séjour de trois ans en France et a travaillé 24 mois, dont 8 dans les 12 derniers mois, ou
- qui justifie d'une ancienneté de séjour de 5 ans minimum et a travaillé 8 mois sur les deux dernières années ou 30 mois sur les 5 dernières années

Outre ces conditions d'ancienneté de séjour et de travail, le demandeur doit également présenter une promesse d'embauche ou un contrat de travail prévoyant une rémunération au moins égale au SMIC mensuel et justifier d'une maîtrise « au moins élémentaire » de la langue française .

La circulaire prévoit des conditions spécifiques lorsque le contrat de travail est conclu, ou que la promesse d'embauche émane, d'une agence d'intérim⁽²⁸⁾.

(28) Les conditions sont alors les suivantes :

> Présenter un contrat de travail CDI ou CDD de 12 mois au minimum ou un engagement d'une entreprise de travail temporaire (ETT) à fournir un volume de travail garantissant un cumul de missions de 8 mois de travail sur les 12 prochains mois, y compris des « contrats missions »

> Justifier d'une ancienneté de travail : sur les 24 derniers mois, il faut prouver un total au moins égal à 12 fois le Smic (dans l'intérim ou comme salarié) et comportant au moins 910 heures de travail dans l'intérim (dont 310 effectuées dans l'ETT associée à la demande);

> Présenter l'engagement de l'employeur de s'acquitter de la taxe Ofii ;

> Sauf exception, justifier d'une ancienneté de séjour de 5 ans.

↳ A. L'admission exceptionnelle au séjour par le travail

CONSULTER LES
MISES À JOUR

031 Comment, concrètement, déposer une demande de régularisation par le travail ?

Du point de vue de l'employeur, il s'agira de soutenir la demande de régularisation de la personne qu'il souhaite embaucher en complétant un formulaire de demande d'« autorisation de travail pour conclure un contrat de travail avec un salarié étranger non européen résidant en France » (CERFA n° 15186*03).

Si l'employeur a déjà embauché la personne alors qu'elle était en situation irrégulière, et qu'il ne l'avait pas déclarée, il est aussi possible de produire des bulletins de paie rétroactifs, qui permettront de prouver l'insertion professionnelle du demandeur. Cette démarche ne l'exempte pas du risque de poursuites fiscales et/ ou pénales liées aux infractions d'embauche d'une personne non autorisée à travailler et de travail dissimulé (questions 084 à 088).

Une fois muni du dossier complété par l'employeur, la personne dépose sa demande de régularisation en préfecture, avec l'ensemble des éléments nécessaires au dépôt d'une demande de titre de séjour (pour obtenir la liste des pièces, ainsi que des précisions sur les modalités de dépôt des demandes de titres de séjour, se référer au site internet de la préfecture territorialement compétente).

Il est important de préciser que la charge de la preuve de l'ancienneté de séjour et dans le travail repose sur la personne qui demande à bénéficier de l'admission exceptionnelle au séjour. En pratique, cela rend cette procédure complexe et peu sécurisante pour les personnes concernées ; la preuve d'une activité salariée non déclarée étant particulièrement difficile à rapporter.

La personne peut prouver son ancienneté de séjour et de travail « par tout moyen », c'est-à-dire qu'elle n'est pas tenue de présenter des bulletins de paie ou des attestations d'employeur, mais peut se prévaloir d'attestations, de photos, d'éléments bancaires... Néanmoins l'autorité préfectorale n'accorde pas la même force probante à tous ces éléments, et demeure libre d'apprécier si les éléments produits suffisent ou non à étayer les propos du demandeur.

Le préfet dispose de 4 mois pour traiter la demande ; en pratique, le service « séjour » transmet le dossier complété par l'employeur au service compétent pour examiner les conditions d'embauche, qui le renverra au service « séjour » assorti de son avis (validation ou rejet de la demande d'autorisation d'embauche). Sont vérifiés, à ce stade, les critères suivants :

- l'adéquation entre la qualification, l'expérience de l'étranger et les caractéristiques de l'emploi ;
- le respect par l'employeur de la législation relative au travail et à la protection sociale ;
- le respect des règles d'exercice par l'employeur, s'il s'agit d'une profession réglementée ;
- les conditions d'emploi et de rémunération proposées à l'étranger ;
- le salaire, qui doit être au moins égal au SMIC mensuel.

Le préfet demeure libre de rejeter la demande de régularisation y compris lorsque l'administration compétente a validé la demande de l'employeur, et peut, a contrario, autoriser la délivrance d'un titre de séjour lorsque la demande d'autorisation d'embauche a été rejetée.

La demande de régularisation peut aussi faire partie d'un dépôt groupé organisé par un collectif de soutien aux travailleurs sans-papiers (syndicats, associations, etc.).

↳ A. L'admission exceptionnelle au séjour par le travail

CONSULTER LES
MISES À JOUR

032 Peut-on déposer une demande de régularisation par le travail lorsqu'on ne remplit pas les critères énoncés par la circulaire dite « Valls » du 28 novembre 2012 ?

Il est toujours possible, pour une personne en situation irrégulière, de déposer une demande de régularisation fondée sur des motifs particuliers. La circulaire Valls n'a de valeur contraignante ni pour le préfet, ni pour la personne qui sollicite la régularisation de sa situation en s'appuyant sur son insertion professionnelle, en cours ou probable.

Toutefois les situations de régularisation par le travail sont en pratique extrêmement rares, la preuve des critères posés par la circulaire, et notamment celle de l'exercice d'un travail salarié non déclaré, étant particulièrement difficile à rapporter.

La probabilité que la demande aboutisse à une décision favorable est donc très mince, sauf dans des situations très particulières (par exemple l'embauche d'un sportif de haut niveau ou encore pour occuper un emploi dit « de niche », dans un domaine très spécifique pour lequel la qualification nécessaire est rare sur le marché du travail français).

Si ces demandes sont théoriquement ouvertes à toute personne résidant en France sans titre de séjour, il est fortement conseillé de faire appel, avant d'entamer ces démarches, à l'appui d'une association spécialisée ou d'un professionnel du droit.

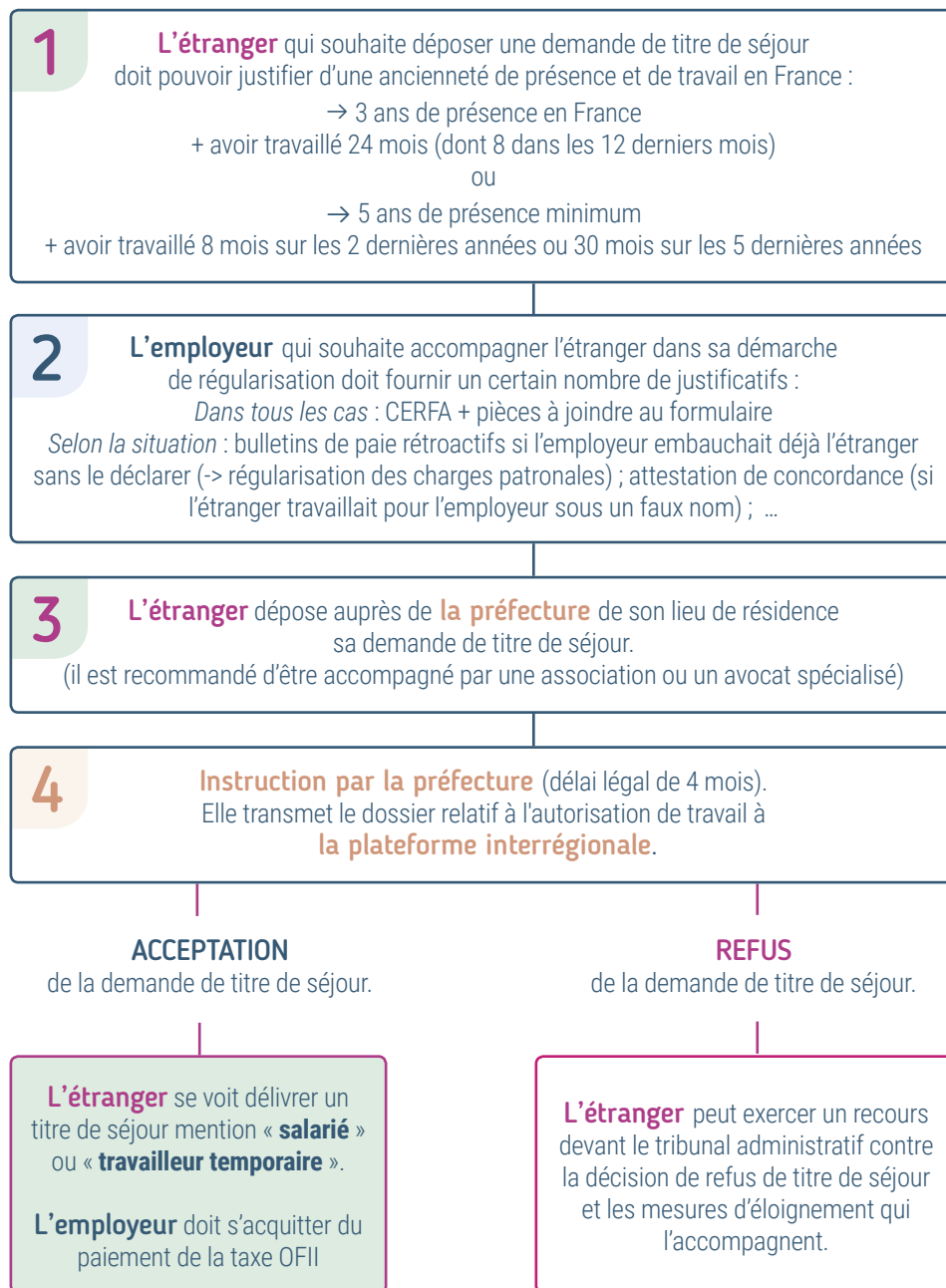
Enfin, même lorsqu'une demande de régularisation est fondée sur d'autres arguments que le travail (attaches personnelles et familiales fortes en France⁽²⁹⁾, ou encore des circonstances humanitaires exceptionnelles⁽³⁰⁾), la présentation d'une promesse d'embauche suffisamment précise sur les conditions de l'emploi (nombre d'heures par semaine, rémunération et durée du contrat), lorsqu'elle s'ajoute aux autres éléments du dossier, constitue toujours un élément d'insérabilité apprécié en tant que tel par l'autorité préfectorale.

(29) Art. L.423-23 du CESEDA

(30) Art. L.435-1 du CESEDA

↳ SYNTHÈSE : L'admission exceptionnelle au séjour par le travail

Demande d'autorisation de travail
lorsque le futur salarié réside en France sans titre de séjour :
procédure d'admission exceptionnelle au séjour



↳ B. L'accès à l'emploi et à la formation professionnelle des demandeurs d'asile

033 Dans quelle situation une personne en demande d'asile peut-elle former une demande d'autorisation de travail ?

Lorsqu'une personne souhaite demander l'asile en France, elle doit se présenter en préfecture en tant que demandeur d'asile, puis adresser son dossier à l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (OFPRA), qui dispose, en principe, de six mois pour prendre sa décision. Lorsque l'OFPRA rejette sa demande, la personne peut exercer un recours contre ce rejet devant la Cour nationale du droit d'asile (CNDA).

L'attestation de demande d'asile, qui permet aux personnes concernées de justifier leur présence en France dans l'attente qu'une décision soit prise sur leur demande de protection, ne fait pas partie des documents qui autorisent leur titulaire à travailler.

Lorsque l'OFPRA n'a pas rendu sa décision dans les six mois suivant l'enregistrement de sa demande d'asile, le demandeur d'asile peut toutefois demander une autorisation de travail salarié⁽³¹⁾.

(31) Art. L.554-1 et L.554-3 du CESEDA

↳ B. L'accès à l'emploi et à la formation professionnelle des demandeurs d'asile

034 Comment procéder pour obtenir une autorisation de travail lorsqu'on est demandeur d'asile ?

Avant le 1er avril 2021, cela dépendait du moment auquel la demande d'autorisation était formulée :

Si elle coïncidait avec la demande de renouvellement de son attestation de demande d'asile, le demandeur d'asile devait joindre à son dossier de renouvellement les documents relatifs à l'emploi projeté.

Si l'opportunité d'embauche intervenait en cours d'attestation de demande d'asile, c'était à l'employeur de se rapprocher de l'administration compétente pour traiter des demandes d'autorisation d'embaucher un salarié étranger

Depuis le 1er avril 2021 :

Le décret du 31 mars 2021 (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043311005>) relatif à l'emploi d'un salarié étranger a considérablement modifié la procédure de demande d'autorisation de travail concernant les demandeurs d'asile. Désormais, toute demande d'autorisation de travail doit être adressée par l'employeur au préfet du département de l'établissement dans lequel le futur salarié exercera ses fonctions si l'autorisation est accordée.

Concrètement, cette demande s'effectue par voie dématérialisée sur le téléservice (<https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/immiprousager/#/accueil>) dédié à cet effet, quel que soit le moment auquel elle intervient.

L'administration dispose de deux mois pour rendre sa décision. Elle examine la demande selon les mêmes critères que lorsqu'elle est saisie pour examen d'une demande d'autorisation de travail « classique »⁽³²⁾ (question 019).

(32) Avant le 1er avril 2021, et la création des plateformes inter-régionales en charge du traitement dématérialisé des demandes d'autorisation de travail, les services compétents adaptaient en pratique leur instruction à la situation très particulière des demandeurs d'asile, et au caractère nécessairement provisoire de l'emploi occupé. Le critère relatif à la situation de l'emploi dans la zone géographique concernée était notamment examiné de manière plus souple lorsque la demande concernait l'emploi d'une personne en demande d'asile.

↳ B. L'accès à l'emploi et à la formation professionnelle des demandeurs d'asile

035 Le premier employeur d'un demandeur d'asile autorisé à travailler est-il redevable d'une taxe spécifique ?

Cette question n'est pas clairement tranchée par les textes. En principe, la taxe due en cas de première embauche d'un salarié étranger ne concerne que les salariés ayant obtenu un visa long séjour ou un premier document de séjour directement lié à leur qualité de salarié⁽³³⁾. La position des administrations manque néanmoins de clarté.

Avant le 1er avril 2021, les services « main d'œuvre étrangère » des DIRECCTE, qui dépendent du ministère du travail, appliquaient strictement ces dispositions, et ne transmettaient pas les informations relatives aux autorisations de travail délivrées aux personnes en demande d'asile à l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII), en charge du prélèvement de la taxe d'embauche.

Le transfert, à compter du 1er avril 2021, de l'instruction des demandes d'autorisation de travail aux plateformes inter-régionales dématérialisées qui dépendent du ministère de l'intérieur, semble impliquer une application indifférenciée du prélèvement de la taxe à toute autorisation de travail délivrée à un ressortissant étranger pour l'exécution d'un contrat de plus de trois mois. En effet, il semble que ce soit la position des services compétents du ministère de l'Intérieur⁽³⁴⁾.

Par ailleurs l'article R.5221-18 prévoit que le préfet de département « *adresse les autorisations de travail portant sur des contrats d'une durée supérieure à trois mois [...] à l'Office français de l'immigration et de l'intégration.* »

A l'heure où nous rédigeons ce guide, la création des plateformes est toutefois trop récente pour permettre d'en appréhender les conséquences sur le traitement des demandes concernant les demandeurs d'asile.

(33) Article L.436-10 du CESEDA.

(34) Tel qu'indiquée dans le rapport de la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire relatif à l'intégration professionnelle des demandeurs d'asile et des réfugiés du 23 septembre 2020..

↳ B. L'accès à l'emploi et à la formation professionnelle des demandeurs d'asile

036 Faut-il nécessairement embaucher un demandeur d'asile en CDD ?

Non, le statut de demandeur d'asile du salarié n'est pas un motif légitime de recours au contrat à durée déterminée. Concrètement, soit la situation économique (accroissement temporaire d'activité, remplacement d'un salarié absent...) ou la nature de l'emploi occupé (travail saisonnier...) justifie le recours au contrat à durée déterminée, soit la personne doit être embauchée sous contrat à durée indéterminée (CDI).

Si l'autorisation de travail n'est pas renouvelée en cours d'exécution du contrat, l'employeur devra mettre fin à la relation de travail. Si le salarié est en CDI, il est alors licencié selon la procédure ordinaire de licenciement ; s'il est en CDD, la rupture est plus coûteuse pour l'employeur (question 080).

↳ B. L'accès à l'emploi et à la formation professionnelle des demandeurs d'asile

037 L'autorisation de travail délivrée alors que le demandeur d'asile était en procédure devant l'OFPRA peut-elle être renouvelée pendant le recours devant la CNDA ?

Oui, seule la première demande d'autorisation doit être effectuée alors que l'OFPRA n'a pas rendu sa décision. Une fois obtenue, l'autorisation peut couvrir, ou être renouvelée, le cas échéant, pendant la période de recours devant la CNDA, et ce jusqu'à ce que cette dernière ait définitivement statué sur la demande d'asile.

↳ B. L'accès à l'emploi et à la formation professionnelle des demandeurs d'asile

038 A quels droits ouvre l'autorisation de travail délivrée à une personne en demande d'asile ?

Dès qu'elle obtient l'autorisation de travailler, la personne en demande d'asile peut prendre ses fonctions auprès de l'employeur associé à la demande.

L'autorisation n'est valable qu'auprès de cet employeur, et pour les fonctions indiquées dans le dossier de demande d'autorisation.

↳ B. L'accès à l'emploi et à la formation professionnelle des demandeurs d'asile

CONSULTER LES
MISES À JOUR



039 Le demandeur d'asile peut-il s'inscrire au Pôle emploi à l'issue de son contrat de travail ?

Jusqu'au 1er avril 2021, l'inscription d'un demandeur d'asile sur la liste des demandeurs d'emploi du Pôle Emploi était autorisée « *lorsque le contrat de travail, conclu avec un employeur établi en France, a été rompu avant son terme, du fait de l'employeur, pour un motif qui lui est imputable ou pour un cas de force majeure* »⁽³⁵⁾.

Cette restriction était critiquée par plusieurs acteurs, associatifs et institutionnels, dans la mesure où elle privait du bénéfice des allocations de retour à l'emploi, prestation contributive, des personnes ayant pourtant dûment cotisé à cet effet.

Or, depuis le décret du ministre de l'intérieur du 31 mars 2021, les demandeurs d'asile sont complètement exclus de la possibilité de s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi⁽³⁶⁾. Cette évolution paraît surprenante au regard des critiques évoquées au paragraphe précédent, mais également des autres modifications apportées par ce texte, qui ouvre la possibilité de s'inscrire au Pôle Emploi aux titulaires de documents de séjour précaires⁽³⁷⁾. Il s'agit probablement d'un oubli ; une mise à jour de ce guide sera publiée lorsque le régime de l'inscription au Pôle Emploi des demandeurs d'asile sera clarifiée par les services du ministère de l'intérieur.

(35) Ancienne version de l'article R.5221-48 du code du travail, en vigueur jusqu'au 1er avril 2021

(36) Article R.5221-48 du code du travail

(37) Article R.5221-48 du code du travail – Notamment, les titulaires d'autorisations provisoires de séjour (APS) portant la mention « autorise son titulaire à travailler » peuvent désormais s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi quelle que soit la durée de validité de l'APS.

↳ B. L'accès à l'emploi et à la formation professionnelle des demandeurs d'asile

040 Le demandeur d'asile a-t-il accès à la formation professionnelle ?

(38) Instruction de la déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle et du directeur général des étrangers en France n° Dgef/Maje/Basp 2018/221 du 25 septembre 2018

(39) Le dispositif du PIAL s'adresse à un public ne disposant pas du niveau minimal de maîtrise du français requis pour intégrer les dispositifs d'accompagnement de droit commun (« Garantie jeunes », « école de la deuxième chance », etc.). Son fonctionnement repose sur une formation linguistique et un accompagnement par une mission locale pendant une durée de trois à six mois. L'accès des jeunes demandeurs d'asile au PIAL ne nécessite pas d'autorisation administrative préalable.

(40) Plan d'investissement dans les compétences – pour plus d'informations, voir <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/pic/>

(41) Rapport de la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire de l'Assemblée Nationale, relatif à l'intégration professionnelle des demandeurs d'asile et des réfugiés du 23 septembre 2020. Les auteurs du rapport précisent que « cet accès ne nécessite pas d'autorisation administrative préalable dès lors qu'elle concerne une action ne s'accompagnant pas de la conclusion d'un contrat de travail. En revanche, une autorisation administrative préalable est requise si l'objectif de l'action est l'accès à l'emploi et que des prestations de formation professionnelle y sont dispensées »

(42) Etablissement public administratif placé sous la tutelle du ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports

Les demandeurs d'asile bénéficient d'un accès très limité à la formation professionnelle. Ils ne peuvent pas accéder dans les conditions de droit commun aux formations proposées par le service public de l'emploi.

En revanche, les demandeurs d'asile peuvent, sous certaines conditions, accéder à la formation professionnelle continue. L'article L.554-4 du CESEDA dispose ainsi que « *le demandeur d'asile accédant au marché du travail bénéficie des actions de formation professionnelle continue prévues à l'article L.6313-1 du Code du travail* », c'est-à-dire des actions de formation, des bilans de compétences et des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ou des actions de formation par apprentissage. L'accès à ces différentes actions suppose cependant d'avoir préalablement obtenu l'autorisation d'exercer une activité salariée puis de remplir les conditions propres à chacun de ces dispositifs, ce qui en restreint fortement les possibilités d'accès effectif.

Deux assouplissements ont néanmoins accompagné la mise en œuvre, depuis 2018, du plan d'investissement dans les compétences (PIC) :

- en application d'une instruction interministérielle⁽³⁸⁾, les demandeurs d'asile extra-européens de moins de 26 ans sont éligibles - avec d'autres catégories de jeunes étrangers en situation régulière - au Parcours d'intégration par l'acquisition de la langue (PIAL)⁽³⁹⁾ sous réserve de ne pas avoir obtenu de réponse de l'OFPPA six mois après l'introduction de leur demande
- les demandeurs d'asile dont la demande, est également restée sans réponse de l'OFPPA pendant une durée d'au moins six mois, peuvent être candidats aux appels à projet du PIC⁽⁴⁰⁾ dédiés aux réfugiés. Aucune instruction interministérielle n'a expressément prévu cette éligibilité mais cette pratique a été confirmée par le Haut-commissaire et par ses services⁽⁴¹⁾.

Les demandeurs d'asile peuvent s'adresser à France éducation internationale⁽⁴²⁾ pour engager une démarche de reconnaissance de leurs qualifications dans le cadre du dispositif prévu par la convention sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la région européenne signée à Lisbonne le 11 avril 1997.

La situation des mineurs étrangers en demande d'asile est traitée aux questions 044 à 046.

↳ C. Le droit au travail des bénéficiaires d'une protection internationale

041 Qu'est-ce qu'une personne bénéficiaire d'une protection internationale (BPI) ?

On appelle « bénéficiaires d'une protection internationale » les personnes étrangères qui ont obtenu une protection de la part de l'Etat français en raison des risques encourus dans leur pays d'origine. Cette protection peut prendre la forme :

- du statut de réfugié : dans ce cas la personne est titulaire d'une carte de résident de 10 ans portant la mention « réfugié » ;
- de la protection subsidiaire : dans ce cas la personne est titulaire d'une carte de séjour pluriannuelle portant la mention « bénéficiaire de la protection subsidiaire ».

↳ C. Le droit au travail des bénéficiaires d'une protection internationale

042 Les BPI sont-ils autorisés à travailler ?

Les bénéficiaires d'une protection internationale sont autorisés à exercer toute activité professionnelle, salariée ou non, sans démarche spécifique liée à leur nationalité étrangère.

↳ C. Le droit au travail des bénéficiaires d'une protection internationale

043 Pourquoi le statut de BPI est-il considéré comme particulièrement stable ?

Le renouvellement des titres mentionnés à la question 041 est de plein droit, et la perte du statut de bénéficiaire d'une protection internationale est très rare, car elle est limitée à des situations très précises, strictement définies par la loi (notamment, condamnation pénale pour des faits graves mettant en danger la sûreté de la société, menace grave pour la sûreté de l'Etat, fraude).

En pratique les retraits de protection internationale sont extrêmement rares.

044 A quelles conditions un mineur étranger peut-il conclure un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ?

(43) Article L. 4153-1 du code du travail

Les mineurs de quinze ans et plus peuvent être embauchés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage⁽⁴³⁾. Toutefois, s'agissant des mineurs étrangers, l'exécution de ce contrat n'est possible qu'après obtention d'une autorisation de travail. La procédure applicable à cette demande diffère selon que le mineur a fait ou non l'objet d'une protection par les services de l'aide sociale à l'enfance en raison de sa qualité de mineur non accompagné (MNA).

Les mineurs non accompagnés (MNA) pris en charge par les services de l'aide sociale à l'enfance

Les mineurs non accompagnés ayant conclu un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sont également assujettis à l'obligation de détenir une autorisation de travail pour exécuter ce contrat. Toutefois la loi prévoit expressément que cette autorisation de travail est accordée de plein droit sur présentation d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Depuis le 20 septembre 2020⁽⁴⁴⁾, ce sont les services de l'immigration des préfectures de département qui sont chargés de délivrer ces autorisations. En pratique, le jeune MNA se présente en préfecture pour faire signer son contrat par un agent compétent de ce service. Une fois signé, le contrat vaut autorisation de travail et peut être exécuté.

Par exception à l'interdiction de travailler pour les personnes en demande d'asile depuis moins de 6 mois (question 033), les MNA qui font une demande d'asile après avoir conclu un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sont autorisés à poursuivre l'exécution de ce contrat⁽⁴⁵⁾.

La possibilité, pour les MNA, de conclure un contrat d'apprentissage une fois engagés dans un parcours de demande d'asile, si elle n'est pas formellement écartée par les textes⁽⁴⁶⁾, est moins évidente. Avant le 20 septembre 2020, la plupart des services "main d'œuvre étrangère" des unités territoriales des DIRECCTE faisaient prévaloir le statut de mineur non accompagné (MNA) sur celui de demandeur d'asile, et accordait l'autorisation de travail aux MNA quelle que soit la date de leur demande. Cette interprétation est la plus conforme au principe selon lequel dans toute décision administrative concernant un mineur, l'intérêt supérieur de l'enfant prime toute autre considération⁽⁴⁷⁾.

Les mineurs étrangers présents accompagnés d'un représentant légal sur le territoire français

Lorsqu'un mineur étranger âgé de 16 à 18 ans entre dans une catégorie qui lui permettra, à sa majorité, d'obtenir un titre de séjour « de plein droit » (c'est-à-dire sans que le préfet ne puisse exercer son pouvoir d'appréciation), et qu'il déclare vouloir exercer une activité professionnelle, il doit se présenter en préfecture et demander un titre de séjour anticipé, qui lui permettra d'exercer l'activité professionnelle de son choix. C'est le cas des mineurs entrés par regroupement familial dont l'un des parents au moins est titulaire d'un titre de séjour et des mineurs qui vivent en France avec un de leurs parents depuis leurs 13 ans au moins (10 ans pour les algériens).^{(48) (49)}

La situation des mineurs étrangers qui ne sont ni pris en charge par les services de l'aide sociale à l'enfance, ni susceptibles d'obtenir un titre de séjour anticipé, en revanche, est incertaine. En effet, si aucun texte ne leur interdit formellement de conclure un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, il n'y a pas non plus de disposition prévoyant expressément cette possibilité, et aucune procédure n'est actuellement prévue pour permettre à une demande d'autorisation portant sur une telle situation d'être déposée⁽⁵⁰⁾. Cette situation semble problématique au regard des dispositions de l'article L.5221-5 du code du travail, qui prévoit que « 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. [...] ». Une note du délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle en date du 3 mars 2010 précise à ce propos que toutes les personnes mineures de nationalités étrangères "sont par suite éligibles de droit au contrat d'apprentissage et au contrat de professionnalisation" et reçoivent une autorisation de travail à leur demande.

(44) Instruction du ministre de l'intérieur relative à l'examen anticipé des demandes de titres de séjour des mineurs étrangers confiés au service départemental de l'aide sociale à l'enfance. (https://www.infomie.net/IMG/pdf/cir_45056.pdf). Cette instruction prévoit la possibilité, pour les mineurs concernés présentant leur contrat pour signature en préfecture, de déposer en même temps une demande anticipée de titre de séjour. **Il ne s'agit néanmoins que d'une possibilité, qui implique le consentement formel du mineur concerné.**

(45) Article L.554-2 du CESEDA

(46) Article L.554-2 du CESEDA

(47) Article 3-1 de la Convention internationale de sauvegarde des droits de l'enfant

(48) Articles L.421-35 du CESEDA – Article 10 de l'accord franco-algérien du 27 décembre 1968

(49) Les mineurs non accompagnés pris en charge par l'ASE avant leur 16 ans entrent également dans cette catégorie, mais bénéficient de la procédure simplifiée applicable à l'ensemble des MNA évoquée au paragraphe précédent

(50) Le téléservice « ANEF » par lequel les employeurs doivent désormais déposer les demandes d'autorisation de travail concernant leurs salariés étrangers ne prévoit pas cette hypothèse, et l'instruction du 20 septembre 2020 évoquée plus haut ne concerne que les mineurs non accompagnés pris en charge par les services de l'aide sociale à l'enfance.

↳ D. Le droit au travail des mineurs étrangers

CONSULTER LES
MISES À JOUR



045 Comment, concrètement, effectuer une demande d'autorisation de travail dans le cadre de la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ?

Pour un contrat d'apprentissage, l'article L5221-5 du code du travail précise que l'autorisation de travail est accordée à l'étranger, pas à l'employeur. De plus, la loi du 10 septembre 2018 a introduit la précision en ce qui concerne les mineurs isolés pris en charge par l'aide sociale à l'enfance selon laquelle l'AT/CA leur est accordée de droit sur présentation d'un contrat d'apprentissage.

Toutefois, s'agissant des mineurs étrangers non concernés par cette précision, en l'absence de disposition spécifique accompagnant la mise en œuvre de la dématérialisation généralisée des demandes d'autorisation de travail, il semble qu'il appartienne à l'employeur de procéder à cette demande selon les règles énoncées aux questions 013 à 021.

En revanche, il appartient aux MNA pris en charge par l'ASE ayant conclu un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation de faire signer ce document par un agent du service de l'immigration de la préfecture du département ; cette signature vaut autorisation de travail⁽⁵¹⁾.

L'employeur n'a donc d'autre formalité à accomplir que de conclure un contrat d'apprentissage avec le jeune, à charge de ce dernier de demander l'autorisation pour que le contrat puisse être exécuté.

(51) Instruction du ministre de l'intérieur relative à l'examen anticipé des demandes de titres de séjour des mineurs étrangers confiés au service départemental de l'aide sociale à l'enfance. (https://www.infomie.net/IMG/pdf/cir_45056.pdf)

046 A quelles conditions un mineur étranger peut-il conclure un contrat de travail de droit commun ?

(52) L'article L.4153-1 du Code du travail permet aux adolescents, à partir de l'âge de quatorze ans, d'effectuer des travaux légers pendant les vacances scolaires comportant au moins quatorze jours ouvrables ou non, sous certaines conditions, détaillées par les articles D.4153-1 et suivants du Code du travail. La durée du travail ne doit alors pas excéder 39 heures par semaine et 8 heures par jour ; les travaux ne doivent entraîner aucune fatigue anormale. Les jeunes étrangers peuvent bénéficier de cette possibilité de travailler, à condition d'obtenir préalablement une autorisation de travail s'ils n'en sont pas dispensés en raison de leur nationalité. Une circulaire du 22 août 2007 prévoit qu'une autorisation provisoire peut être accordée aux étrangers de moins de seize ans, dans les cas exceptionnels où ils sont autorisés à travailler en application de l'article L.4153-3 du Code du travail.

(53) Art. L.421-35 du CESEDA.

(54) Article L.421-35 du CESEDA – Article 10 de l'accord franco-algérien du 27 décembre 1968.

(55) Articles R. 5221-47 et suivants du Code du travail.

A de rares exceptions ⁽⁵²⁾ près, les mineurs de moins de seize ans ne sont pas autorisés à travailler, quelle que soit leur nationalité.

Un jeune étranger désirant exercer, à titre principal, une activité professionnelle salariée à partir de l'âge de seize ans doit solliciter une autorisation de travail ⁽⁵³⁾.

Lorsqu'un mineur étranger âgé de 16 à 18 ans entre dans une catégorie qui lui permettra, à sa majorité, d'obtenir un titre de séjour « de plein droit » (c'est-à-dire sans que le préfet ne puisse exercer son pouvoir d'appréciation), et qu'il déclare vouloir exercer une activité professionnelle, il doit se présenter en préfecture et demander un titre de séjour anticipé, qui lui permettra d'exercer l'activité professionnelle de son choix. C'est le cas des mineurs entrés par regroupement familial dont l'un des parents au moins est titulaire d'un titre de séjour ; des mineurs qui vivent en France avec un de leurs parents depuis leurs 13 ans au moins (10 ans pour les algériens) ; des mineurs non accompagnés pris en charge par l'aide sociale à l'enfance au plus tard à l'âge de 16 ans, des mineurs dont l'un des parents est titulaire d'un titre de séjour « passeport talent »... ⁽⁵⁴⁾.

Il n'existe aucun texte prévoyant la possibilité pour un mineur étranger qui n'entre dans aucune de ces catégories de solliciter une autorisation de travail avant leur majorité. Le dernier alinéa de l'article L.421-35 du CESEDA ouvre néanmoins la possibilité pour les mineurs n'entrant dans aucune des catégories susmentionnées de solliciter de manière anticipée une carte de séjour temporaire, sans précision particulière sur la nature de cette carte.

Enfin, et à condition d'être autorisé à travailler, le mineur étranger peut s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi ⁽⁵⁵⁾.

↳ E. Le titre de séjour « passeport talent » réservé à certaines catégories de salariés

CONSULTER LES
MISES À JOUR

047 Quelles sont les particularités du statut « passeport talent » ?

Le statut « passeport talent » ne concerne que les personnes recrutées ou sur le point d'être recrutées par un employeur pour exécuter une mission professionnelle sur le territoire français. En effet les critères permettant d'accéder à ce statut portent, en partie, sur les conditions de l'emploi projeté, et non seulement sur le niveau et la nature des qualifications du salarié.

Il s'agit donc nécessairement d'une demande résultant d'une démarche concertée entre l'employeur et la personne qu'il souhaite recruter, ou conserver parmi ses effectifs. **Ce statut n'autorise son titulaire à travailler que dans le cadre de la mission ayant justifié la délivrance du titre de séjour.**

Lorsque la personne dont la situation remplit les conditions énumérées au paragraphe suivant en fait la demande, elle se voit délivrer, dès sa première admission au séjour, une carte pluriannuelle, dont la durée de validité est calquée sur celle du contrat de travail dans la limite de quatre ans.

Si le salarié est recruté pour une durée inférieure ou égale à un an, il se voit délivrer, s'il fait sa demande depuis l'étranger, un visa long séjour valant titre de séjour, ce qui signifie qu'il n'a pas à effectuer de démarche en préfecture pour pouvoir résider et travailler en France ⁽⁵⁶⁾.

Lorsque les conditions exigées pour la délivrance de ce titre sont réunies, le titre est délivré sans qu'une demande d'autorisation de travail ne doive être sollicitée auprès des services administratifs compétents en matière de main d'œuvre étrangère.

Les membres de la famille des titulaires d'une carte de séjour pluriannuelle « passeport talent » ont accès de plein droit à une carte de séjour temporaire « passeport talent ».

(56) Il n'est néanmoins pas exempté de l'obligation d'enregistrer son entrée en France et de s'acquitter de la taxe de séjour attachée à son titre sur le site de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII)

↳ E. Le titre de séjour « passeport talent » réservé à certaines catégories de salariés

CONSULTER LES
MISES À JOUR

048 Qui peut prétendre à la délivrance d'un titre de séjour « passeport talent » ?

Parmi les dix catégories d'étrangers pouvant prétendre au statut « passeport talent », quatre concernent des situations d'emploi salarié :

1. Les étrangers qualifiés⁽⁵⁷⁾

Sont concernés les personnes qui ont obtenu dans un établissement d'enseignement supérieur habilité au plan national un diplôme au moins équivalent au grade de master ou un diplôme de niveau I labellisé par la Conférence des grandes écoles et qui s'apprêtent à occuper, en France, **un emploi dont la durée est supérieure à trois mois et justifiant d'une rémunération annuelle brute au moins égale à deux fois le Smic.**

Outre son diplôme délivré par un établissement d'enseignement supérieur habilité au plan national, l'étranger concerné doit donc fournir, à l'appui de sa demande, un formulaire conforme à un modèle fixé par arrêté qui reprend les principaux éléments du contrat de travail avec un employeur établi en France.

2. Les étrangers recrutés par une entreprise innovante⁽⁵⁸⁾

Sont concernées les personnes recrutées :

- par une « jeune entreprise innovante », telle que définie à l'article 44 sexies-0 A du Code général des impôts, **ou**
- par une entreprise innovante reconnue par un organisme public suivant des critères définis par décret et dont la liste est publiée par le gouvernement ⁽⁵⁹⁾

A condition d'être recrutées pour exercer des fonctions :

- en lien avec le projet de recherche et de développement de cette entreprise **ou**
- en lien avec le développement économique, social, international et environnemental de ce projet, **et**
- d'une durée qui ne peut être inférieure à trois mois et pour une rémunération annuelle brute au moins égale à deux fois le Smic.

A l'appui de sa demande, l'étranger doit donc présenter un contrat de travail d'une durée supérieure à trois mois avec une de ces entreprises définies à l'article 44 sexies-0A du Code général des impôts, établie en France et justifiant d'une rémunération annuelle brute au moins égale à deux fois le Smic. La liste complète des éléments à fournir par l'étranger et par l'employeur est fixée par l'arrêté du 28 octobre 2016 ⁽⁶¹⁾.

3. Les étrangers recrutés pour occuper un emploi hautement qualifié⁽⁶²⁾

Sont concernés par cette catégorie les étrangers recrutés pour occuper un emploi hautement qualifié, pour une durée égale ou supérieure à un an, et qui justifient d'un diplôme sanctionnant au moins trois années d'études supérieures ou d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans d'un niveau comparable. Cette carte porte la mention « passeport talent-carte bleue européenne ».

L'emploi doit être proposé par un employeur établi en France, et ce pour une rémunération annuelle brute au moins égale à une fois et demie le salaire moyen annuel de référence.

L'étranger doit donc présenter à l'appui de sa demande un contrat de travail permettant d'étayer ces éléments, ainsi que le diplôme sanctionnant au moins trois années d'études supérieures ou le cas échéant les éléments qui prouvent son expérience professionnelle d'au moins cinq ans d'un niveau comparable. →

(57) Article L.421-9 du CESEDA

(58) Art. L.421-10 du CESEDA

(59) L'organisme compétent pour reconnaître le caractère innovant d'une entreprise est le ministère chargé de l'économie. Présente le caractère d'une entreprise innovante, l'entreprise qui répond à l'un des critères suivants :

- l'entreprise est ou a été bénéficiaire au cours des cinq dernières années d'un soutien public à l'innovation figurant sur une liste fixée par arrêté (arrêté du 28 févr. 2019, NOR : INTV1629674A, modifié par l'arrêté du 2 juin 2020, NOR : ECO12013596A) ;

- le capital de l'entreprise est ou a été au cours des cinq dernières années en totalité ou pour partie détenu par une entité d'investissement ayant pour objet principal de financer ou d'investir dans des entreprises innovantes.

(61) Arrêté du 28 octobre 2016, NOR : INTV1629674A : JO, 30 oct.

(62) Article L.421-11 du CESEDA

↳ E. Le titre de séjour « passeport talent » réservé à certaines catégories de salariés

(63) Art. L.421-13 du CESEDA

4. Les étrangers salariés en mission inter-établissements ⁽⁶³⁾

La carte de séjour pluriannuelle « passeport talent » est également délivrée à l'étranger qui vient en France dans le cadre d'une mission entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe et qui justifie :

- d'une ancienneté professionnelle d'au moins trois mois dans le groupe ou l'entreprise établie hors de France,
- d'un contrat de travail conclu avec l'entreprise établie en France
- d'une rémunération brute au moins égale à 1,8 fois le Smig annuel
- du lien entre l'entreprise établie en France et celle établie à l'étranger

(64) Art. L.421-14 et L.421-15 du CESEDA

5. Les chercheurs étrangers ⁽⁶⁴⁾

Cette catégorie vise les étrangers :

- titulaires d'un diplôme équivalent au grade de master,
- qui mènent des travaux de recherche ou dispensent un enseignement de niveau universitaire dans le cadre d'une convention d'accueil signée avec un organisme public ou privé ayant une mission de recherche ou d'enseignement supérieur préalablement agréé.
- Une sous-catégorie « passeport talent », destinée à favoriser la mobilité des chercheurs étrangers au sein de l'Union européenne, s'ajoute aux précédentes depuis le 1er mars 2019. Caractérisée par la mention « chercheur-programme de mobilité » sur la carte pluriannuelle « passeport talent » correspondante, elle vise les chercheurs étrangers relevant :
 - d'un programme de l'Union européenne, ou
 - d'un programme multilatéral comportant des mesures de mobilité dans un ou plusieurs États membres de l'Union européenne, ou
 - d'une convention d'accueil signée avec un organisme public ou privé ayant une mission de recherche ou d'enseignement supérieur préalablement agréé.

↳ E. Le titre de séjour « passeport talent » réservé à certaines catégories de salariés

CONSULTER LES
MISES À JOUR

049 Comment procéder pour obtenir un titre de séjour « passeport talent » ?

La procédure diffère selon que le salarié se trouve en France ou à l'étranger au moment du dépôt de la demande, la durée de la mission qui lui est confiée ainsi que son statut administratif.

Si le salarié réside à l'étranger au moment de son recrutement, il doit déposer une demande de visa long séjour correspondant au statut « passeport talent » correspondant à sa situation auprès des autorités consulaires françaises de son pays de résidence.

Outre les justificatifs inhérents à toute demande de visa, il devra produire l'ensemble des documents qui prouvent qu'il se trouve bien dans l'une des situations visées par le statut « passeport talent ». La liste des pièces lui sera communiquée par les autorités consulaires ou le site «france-visas.gouv.fr».

Si sa demande concerne un contrat d'une durée inférieure à douze mois, et que l'ensemble des conditions sont remplies, un visa long séjour valant titre de séjour lui sera remis. Ce document lui servira de justificatif de séjour pendant toute la durée de sa mission. ⁽⁶⁵⁾

Si le salarié réside en France avec un autre statut, tel qu'un titre de séjour « étudiant » ou « salarié », il doit déposer une demande de changement de statut auprès du service compétent de la préfecture de son département de résidence. Cette demande se formalise par le dépôt d'un dossier composé, d'une part, des justificatifs de nationalité, d'état civil, d'hébergement et de situation administrative et familiales nécessaires à toute demande de titre de séjour, et d'autre part des justificatifs correspondant aux conditions requises pour l'obtention du titre « passeport talent » concerné.

La demande de changement de statut peut être déposée à tout moment ; il n'est pas nécessaire d'attendre l'expiration du titre précédent.

Lorsqu'on réside en France sans statut légal, il n'est en principe pas possible de déposer une demande de régularisation au motif que l'on remplit les conditions associées à l'une des catégories du statut « passeport talent ». Dans ce cas de figure, la personne concernée peut néanmoins envisager, avec le soutien de l'employeur, le dépôt d'une demande d'admission exceptionnelle au séjour par le travail. Compte tenu des spécificités de cette démarche (cf. « focus : l'admission exceptionnelle au séjour par le travail »), il est fortement conseillé de solliciter, auparavant, l'appui d'une association spécialisée ou d'un professionnel du droit.

(65) Le salarié étranger devra simplement procéder à son enregistrement ainsi qu'au paiement de sa taxe de séjour sur le site de l'Office français pour l'immigration et l'intégration

↳ E. Le titre de séjour « passeport talent » réservé à certaines catégories de salariés

CONSULTER LES
MISES À JOUR



050 Peut-on recruter une personne déjà titulaire d'un titre de séjour « passeport talent » ?

Le titre de séjour « passeport talent » est mentionné sur la liste des titres qui dispensent leur titulaire d'une autorisation de travail (Article R.5221-2 6° du code du travail). Cela signifie qu'en recrutant une personne titulaire de ce titre de séjour, après avoir respecté l'obligation de vérification du titre de séjour applicable à toute embauche d'un salarié étranger, l'employeur agit dans le respect de la législation applicable. Néanmoins ce titre de séjour n'autorise son titulaire à travailler que pour l'emploi ayant justifié la délivrance de ce titre, en tout cas dans ses deux premières années de validité.

Par exception néanmoins, l'étranger occupant un emploi hautement qualifié (question 048) peut exercer toute activité professionnelle correspondant aux critères ayant justifié en premier lieu la délivrance de sa carte « passeport-talent ».

Le titulaire d'une carte « passeport talent » délivrée sur la base d'une convention de recherche peut exercer toute activité salariée prévue par cette convention.

Le salarié en mission, en revanche, ne peut exercer que la mission pour laquelle sa carte lui a été délivrée, quelle qu'en soit la durée.

↳ E. Le titre de séjour « passeport talent » réservé à certaines catégories de salariés

CONSULTER LES
MISES À JOUR 

051 Que se passe-t-il en cas de perte involontaire de son emploi par le titulaire d'une carte de séjour « passeport talent » ?

Lorsqu'un étranger bénéficiaire de la carte de séjour pluriannuelle portant la mention « passeport talent » se trouve involontairement privé d'emploi à la date du renouvellement de sa carte, celle-ci est renouvelée pour une durée équivalente à celle des droits qu'il a acquis à l'allocation de retour à l'emploi ⁽⁶⁶⁾.

Cette disposition n'est cependant pas applicable au salarié en mission.

(66) Articles L421-11 à L.421-14 du CESEDA

↳ E. Le titre de séjour « passeport talent » réservé à certaines catégories de salariés

CONSULTER LES
MISES À JOUR



052 Quels sont le coût et la durée d'une carte de séjour « passeport talent » ?

La carte de séjour pluriannuelle est d'une **durée maximum de 4 ans**.

Pour le cas du salarié diplômé niveau master ou recruté par une jeune entreprise innovante, de la carte bleue européenne, du salarié en mission, de l'artiste interprète, de l'étranger de renommée internationale, **la durée de la carte de séjour pluriannuelle est identique à celle du contrat de travail**.

Pour le cas du chercheur, la durée de la carte de séjour pluriannuelle est identique à celle de la convention d'accueil ⁽⁶⁷⁾.

L'étranger devra s'acquitter d'une somme de 225 euros pour la délivrance d'une carte de séjour pluriannuelle « passeport talent » ⁽⁶⁸⁾.

(67) Art. L.421-14 du CESEDA

(68) Articles L.411-2 du CESEDA

↳ F. Les titres de séjour portant la mention « longue durée-UE » délivrés par un autre Etat membre de l'Union européenne

053 Quels sont les effets de la mention « résident longue durée – UE » apposée à une carte de séjour délivrée par la France ?

Du point de vue de l'employeur, lorsqu'elle est inscrite sur un titre de séjour français, la mention « longue durée – UE » n'a aucun effet juridique particulier sur le territoire français. Cette mention peut néanmoins rassurer l'employeur dans la mesure où elle n'est apposée qu'à des cartes de résident qui autorisent leur titulaire à travailler : la personne titulaire d'un titre de séjour français portant cette mention peut être embauchée sans restriction particulière.

Du point de vue du titulaire de la carte de séjour « résident longue durée-UE », cette mention n'a d'effets que lorsque la personne quitte le territoire français pour s'installer dans un autre Etat de l'Union européenne. Tous les titres de séjour délivrés par un Etat de l'Union européenne permettent à leur titulaire de circuler librement sur le territoire de l'ensemble de l'Union, pour des séjours dont la durée ne peut excéder trois mois : c'est la conséquence du principe de libre circulation au sein de l'Union européenne ⁽⁶⁹⁾.

A certaines conditions, toutefois, la personne étrangère installée sur le territoire de l'un des Etats membres de l'Union européenne peut y solliciter la délivrance d'un titre de séjour portant la mention « résident de longue durée-UE » ⁽⁷⁰⁾.

Si elle l'obtient, cette carte, dont la durée de validité varie de 5 (Italie, Espagne) à 10 ans (France), lui permettra, lorsqu'elle utilisera sa liberté de circulation, d'effectuer, dans les trois mois suivant son entrée dans un autre Etat de l'Union que celui qui lui a délivré son titre de séjour, les démarches nécessaires à l'obtention d'un titre de séjour « salarié », « travailleur temporaire » ou « passeport-talent », selon les caractéristiques de l'emploi projeté (ou l'équivalent de ces titres dans les autres Etats membres de l'UE), directement auprès des autorités compétentes dans le pays d'accueil (en France, en préfecture) ⁽⁷¹⁾.

Concrètement, cela permet au titulaire de ce titre de séjour de se rendre sur le territoire d'un autre Etat membre pour y chercher un emploi, puis, dans l'hypothèse où un employeur souhaiterait l'embaucher, de déposer, dans les trois mois qui suivent son arrivée, sa demande de titre de séjour, de l'autorisation de travail obtenue préalablement par l'employeur à l'issue de la procédure décrite aux questions 014 à 021, puis de se maintenir sur ce territoire en attendant l'issue du traitement de sa demande.

(69) Cela signifie aussi qu'une personne titulaire d'un titre de séjour délivré par un Etat membre ne peut résider dans un autre Etat membre pendant plus de trois mois. Cette liberté de circulation n'induit aucun autre droit : la personne qui l'exerce ne peut pas effectuer, sur le territoire des Etats membres autres que celui qui lui a délivré son titre de séjour, de démarche de régularisation, ni occuper d'emploi, salarié ou non, ni bénéficier de prestations sociales.

(70) Les conditions permettant l'obtention de la mention « longue durée-UE » varient d'un Etat membre à l'autre ; la directive européenne du 25 novembre 2003 précise que cette mention ne peut accompagner que des titres de séjours valables au moins 5 ans, délivrés à des personnes justifiant d'au moins 5 ans de séjour régulier sous couvert d'un titre « ouvrant une perspective d'installation durable ». En France, les conditions permettant la délivrance de la carte de résident « longue durée-UE » sont particulièrement exigeantes, notamment s'agissant du montant et de la stabilité des ressources ou encore de la maîtrise de la langue (art. L.426-17 à L.426-17, et R.426-7 et R.426-8 du CESEDA).

(71) Ce statut a vocation à favoriser la mobilité professionnelle au sein de l'Union européenne ; les motifs autres que professionnels susceptibles de fonder une demande de titre de séjour ne sont donc pas concernés par l'exemption de visa long séjour.

↳ F. Les titres de séjour portant la mention
« longue durée-UE » délivrés par un autre Etat
membre de l'Union européenne

054 Quels sont les effets de la mention « résident longue durée – UE » apposée à une carte de séjour délivrée par un autre Etat de l'Union européenne ?

La détention d'un titre de séjour délivré par un autre Etat membre et comportant la mention « longue durée UE » (*residente de larga duración-UE* en espagnol, *daueraufenthalt-EG* en allemand, *soggiorno di lungo periodo-UE* en italien...) **ne permet pas de s'établir directement et de pouvoir travailler en France. Il exonère UNIQUEMENT de la production d'un visa de long séjour.** Il faut ensuite que l'étranger remplisse les conditions posées par le droit français pour qu'il puisse obtenir une carte de séjour délivrée par la France.

Le futur salarié peut effectuer sa demande de titre de séjour en préfecture, sans avoir obtenu, au préalable, le visa long séjour classiquement exigé lors de l'introduction sur le marché du travail français d'un salarié étranger.

Si l'ensemble des conditions applicables aux demandes d'autorisation d'embaucher un salarié étranger demeurent applicable (opposabilité de la situation de l'emploi lorsque le poste ne correspond pas à un métier référencé « en tension », respect des conditions d'emploi applicables au sein de l'entreprise, de l'égalité de traitement... question 019) le processus d'embauche est donc facilité, le salarié étant dispensé de l'obligation de déposer sa demande de visa long séjour, d'attendre que la validation de son contrat par les autorités compétentes soit communiquée aux autorités consulaires en charge du traitement de sa demande de visa, puis que ces dernières prennent leur décision.

En pratique, lorsqu'un employeur souhaite embaucher une personne titulaire d'un titre délivré par un autre Etat membre de l'UE, et portant cette mention, il lui appartient de formuler une demande d'autorisation de travail sur le site de l'ANEF (procédure décrite aux questions 014 à 021), puis de le remettre au futur salarié qui déposera ensuite sa demande de titre de séjour en préfecture. La demande d'introduction sera transmise au service compétent, qui validera ou non le contrat de travail projeté, puis communiquera sa décision au service « séjour » de la préfecture : c'est à ce stade que la demande de titre de séjour sera acceptée ou non. Lors du dépôt de son dossier complet en préfecture, le futur salarié reçoit un récépissé qui lui permet de s'établir en France pendant le traitement de sa demande mais ne l'autorise pas à travailler.

4

L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

A. Les obligations de l'employeur à l'égard de tous les salariés étrangers hors Union Européennep.83 à 84

Le contrat de travail qui lie l'employeur et le salarié étranger s'exécute dans le respect de l'ensemble de la réglementation du travail, laquelle s'applique de la même manière à l'égard de tous les travailleurs, français et étrangers.

En raison du lien étroit qui existe entre le droit au séjour en France du travailleur étranger et l'exercice d'une activité salariée, la relation de travail est aussi soumise à des règles spécifiques. D'une part, tout au long de l'exécution du contrat de travail, l'employeur a l'obligation de s'assurer que les salariés étrangers en poste conservent l'autorisation de séjourner en France ; la perte du droit au séjour rendant impossible la poursuite de l'activité professionnelle (A).

D'autre part, les salariés étrangers dont le droit au séjour découle directement de leur qualité de travailleur (les titulaires d'une carte de séjour « salarié » ou « travailleur temporaire » ou « travailleur saisonnier ») doivent obtenir le renouvellement de leur autorisation de travail pour renouveler leur titre de séjour. Tout changement de travail (d'emploi, de secteur et/ou d'employeur) au cours de l'exécution du contrat pouvant alors comporter des risques de non-renouvellement du titre de séjour (B).

B. Le renouvellement de l'autorisation de travail des étrangers autorisés à séjourner en France en qualité de travailleursp.85 à 89

Seuls les salariés détenteurs d'un titre de séjour relié à une activité professionnelle sont concernés par le renouvellement de leur autorisation de travail, c'est-à-dire les titulaires d'un titre de séjour mention « salarié », « travailleur temporaire » et « travailleur saisonnier ».

En pratique, la durée de validité de l'autorisation de travail est calquée sur celle du contrat de travail pour lequel elle a été délivrée.

L'autorisation de travail délivrée pour l'exécution d'un contrat saisonnier répond à un régime juridique particulier.

↳ A. Les obligations de l'employeur à l'égard de tous les salariés étrangers hors Union Européenne

055 En quoi consiste l'obligation de l'employeur de vérifier le droit au séjour et au travail des salariés étrangers ?

Tout au long de l'exécution du contrat de travail, l'employeur doit s'assurer que les salariés étrangers en poste ont toujours un droit au séjour et au travail en France car « nul ne peut (...) conserver à son service (...) un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée » (art. L.8251-1 du Code du travail).

L'employeur, qui a déjà dû vérifier la situation administrative des intéressés au moment de leur embauche (question 006), doit donc également vérifier qu'ils conservent, pendant toute la relation de travail, l'autorisation de séjourner et de travailler sur le territoire. En d'autres termes, il doit s'assurer que les titres de séjour qui arrivent à expiration pendant l'exécution du contrat de travail sont bien renouvelés à leur titulaire. Cette obligation concerne tous les employés de nationalité étrangère hors UE ⁽⁷²⁾, quelle que soit la mention et la durée de leurs titres de séjour (cartes de séjour temporaire ou pluriannuelle mention « vie privée et familiale », « étudiant », « passeport-talent », carte de résident, certificats de résidence algérien, etc.).

Pour suivre les délais de validité des titres de séjour de ses salariés étrangers, l'employeur peut mettre en place, en interne, une procédure d'alerte. Ainsi, lorsqu'un titre arrive à expiration, il demande au salarié concerné de lui fournir une copie du titre renouvelé, en cours de validité, qu'il annexe au registre unique du personnel (conformément à l'article D.1221-24 du Code du travail). La copie du titre de séjour autorisant à travailler doit également être tenue et conservée sur chaque chantier ou sur chaque lieu de travail distinct de l'établissement où travaille le salarié.

En cas de perte d'autorisation de séjour et/ou de travail durant l'exécution du contrat, l'employeur doit rompre la relation de travail ; la perte du droit au séjour d'un ressortissant étranger constituant une cause objective de rupture du contrat de travail (question 079 à 083).

Remarque : l'obligation de l'employeur consiste uniquement à vérifier la régularité de la situation administrative de ses salariés. Il appartient au ressortissant étranger d'effectuer la demande de renouvellement de son titre de séjour auprès la préfecture de son lieu de résidence. Ce dernier doit adresser la demande dans le courant des deux derniers mois précédant l'expiration de son titre de séjour (art. R.431-5, 4° du CESEDA). Le dépôt de la demande donne lieu à la délivrance d'un récépissé de demande de renouvellement d'un titre de séjour qui autorise à travailler et permet donc la poursuite de l'exécution du contrat de travail sans interruption (art. R.5221-3, 11° du Code du travail). →

(72) Pour rappel, les citoyens de l'Union européenne, de l'Espace économique européen (EEE) et de la Confédération suisse ont le droit de travailler librement en France : ils n'ont pas à solliciter d'autorisation de travail préalablement à l'embauche, et ils ne sont pas non plus tenus de détenir un titre de séjour (art. L.121-2 et R.121-1 du CESEDA)

↳ A. Les obligations de l'employeur à l'égard de tous les salariés étrangers hors Union Européenne

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ENTRE SALARIÉS

En vertu du principe de non-discrimination ⁽⁷³⁾, l'ensemble de la réglementation du travail s'applique de manière identique aux salariés français et étrangers (art. L.1132-1 du Code du travail). Ils sont soumis aux mêmes règles concernant la rémunération, la durée du travail, les heures supplémentaires, les congés payés, l'accès à la formation, la promotion professionnelle, le renouvellement de contrat ou encore l'accès à la sécurité sociale.

Des différences de traitement peuvent être admises, uniquement si elles répondent « à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée » (art. L.1133-1 du Code du travail). En matière de rémunération par exemple, l'employeur doit assurer une égalité salariale aux employés effectuant les mêmes tâches au sein de l'entreprise ; les différences de rémunération ne peuvent reposer que sur des critères objectifs comme le niveau d'ancienneté ou encore de qualification des salariés. La différence de traitement entre salariés de nationalités différentes n'est possible que dans des circonstances très précises, lorsqu'elles sont objectivement justifiées par un but légitime. C'est le cas, par exemple, du versement d'une prime d'expatriation aux seuls salariés étrangers venus travailler en France et destinée, notamment, à compenser les inconvénients nés de l'expatriation. Dans ce cadre bien particulier, les juges ont considéré que la privation de cet avantage pour les salariés français reposait sur une raison objective, pertinente et étrangère à toute discrimination prohibée ⁽⁷⁴⁾.

La discrimination peut se manifester à toutes les étapes de la vie professionnelle (du stage au déroulement de carrière jusqu'à la retraite) et peut prendre tout type de forme. Elle peut conduire, par exemple, à un refus de formation professionnelle, à une inégalité salariale, à une mutation, au maintien dans un emploi non qualifié ou à un licenciement.

La personne qui s'estime victime de discrimination dans la relation de travail peut saisir le Conseil des Prud'hommes. Il lui appartient d'apporter à la juridiction « des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte » (art.L.1134-1 du Code du travail). La charge de la preuve pèse ensuite sur l'employeur à qui il revient « de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ».

Il peut être utile pour un salarié estimant être victime d'une discrimination d'être accompagné dans ses démarches. A cet égard, il peut saisir le **Défenseur des Droits** ⁽⁷⁵⁾, dont l'une des missions consiste précisément à lutter contre les discriminations et à favoriser l'accès aux droits des victimes. Le Défenseur des droits peut informer l'intéressé sur ses droits, l'orienter, et dispose de larges pouvoirs d'investigation pour instruire les dossiers ⁽⁷⁶⁾.

Pour aider les acteurs de l'emploi à identifier et à lutter contre les pratiques discriminantes, le Défenseur des droits et la CNIL ont conçu un Guide méthodologique apportant des réponses concrètes aux questions qu'ils se posent : « **Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances : guide méthodologique à l'usage des acteurs de l'emploi** ».

(73) La loi reconnaît plus de vingt motifs de discrimination sur le fondement desquels toute différence de traitement entre les salariés est interdite (art. L.1132-1 du Code du travail) : voir encadré « Recruter sans discriminer » sous la question 001.

(74) Cass. soc., 17 avr. 2008, no 06-45.270, Bull. civ. V, no 95.

(75) Le Défenseur des Droits est une institution indépendante de l'Etat pouvant être saisi par toute personne physique ou morale, directement et gratuitement, lorsqu'elle pense qu'elle est discriminée.

(76) Les moyens d'action du Défenseur des droits sont présentés sur son [site internet](#).

↳ B. Le renouvellement de l'autorisation de travail des étrangers autorisés à séjourner en France en qualité de travailleurs

056 Dans quelles situations l'employeur doit-il procéder à une demande de renouvellement d'une autorisation de travail ?

L'autorisation de travail délivrée pour l'exécution d'un contrat à durée indéterminée :

Le premier titre de séjour « salarié » est délivré pour une durée d'un an aux étrangers qui présentent un CDI pour lequel ils ont obtenu une autorisation de travail.

L'autorisation de travail couvre en revanche toute la durée du CDI pour lequel elle a été délivrée. Concrètement, cela implique, dans l'hypothèse où le salarié occupe toujours le même poste, au titre du même contrat de travail, que seul le titre de séjour qui arrive à expiration doit être renouvelé ; l'autorisation de travail étant toujours valide.

En pratique, à l'issue de la première année de validité de son titre de séjour « salarié », le ressortissant étranger en demande le renouvellement⁽⁷⁷⁾ auprès de la préfecture de son lieu de résidence. S'il continue de remplir les conditions de délivrance du titre et qu'il a bien respecté les termes de son autorisation de travail, il se verra délivrer :

- soit une nouvelle carte temporaire mention « salarié » d'un an pendant laquelle il reste toujours soumis aux termes de l'autorisation de travail initialement délivrée ;
- soit une carte pluriannuelle « salarié » d'une durée de quatre ans, à condition de remplir les autres conditions⁽⁷⁸⁾ d'obtention de ce titre et d'en avoir fait la demande à la préfecture.

L'autorisation de travail délivrée pour l'exécution d'un contrat à durée déterminée (CDD) :

Les employés qui présentent un CDD pour lequel ils ont obtenu une autorisation de travail détiennent un titre de séjour portant la mention « travailleur temporaire » dont la durée de validité est alignée sur la durée de leur contrat de travail, dans la limite d'une année.

La durée de l'autorisation de travail correspond à la durée initialement projetée du contrat ou de la mission.

Toute prolongation de la durée du contrat ou de la mission concernée implique donc le renouvellement de l'autorisation de travail initiale, qui doit être sollicité par l'employeur dans le courant du deuxième mois précédant son expiration.

A chaque fois qu'ils signent un nouveau CDD (y compris pour le même poste et auprès du même employeur), une nouvelle autorisation de travail doit être sollicitée par l'employeur selon la procédure afférente (questions 014 à 021).

Autorisation de travail et titre de séjour « travailleur saisonnier »

La carte de séjour « travailleur saisonnier », d'une durée de validité de trois ans, permet l'exercice de travaux saisonniers pour une durée n'excédant pas 6 mois par an. L'autorisation de travail délivrée est valable pour l'activité saisonnière figurant sur le premier contrat de travail, pour un employeur et pour une zone géographique déterminés (art. R.5221-23 à R.5221-25 du Code du travail).

Par conséquent, la procédure de demande d'autorisation de travail s'applique lors du renouvellement du contrat de travail, ainsi qu'à chaque conclusion d'un nouveau contrat de travail saisonnier en France. Cela permet notamment à la préfecture de contrôler la durée des périodes de travail effectuées sur l'année.

(77) La demande de renouvellement du titre de séjour doit être sollicitée dans les deux mois précédant l'expiration du titre en cours de validité (art. R.431-5 du CESEDA)

(78) Les conditions sont posées par l'article L.433-4 du CESEDA : avoir suivi « avec assiduité » les formations prescrites par l'OFII dans le cadre du contrat d'intégration républicaine et ne pas avoir « manifesté de rejet des valeurs essentielles de la société française et de la République ».

↳ B. Le renouvellement de l'autorisation de travail des étrangers autorisés à séjourner en France en qualité de travailleurs

057 Pour quels motifs le renouvellement de l'autorisation de travail peut-il être refusé ?

Plusieurs motifs peuvent conduire le préfet à refuser de renouveler l'autorisation de travail (art. R.5221-34 du Code du travail) :

- en cas de non-respect, par l'étranger, des termes de l'autorisation initiale (c'est-à-dire des restrictions géographiques et professionnelles mentionnées sur l'autorisation) ;
- en cas de non-respect, par l'employeur, de la législation relative au travail ou à la protection sociale (non-respect des conditions de rémunération, des obligations déclaratives sociales, méconnaissance des règles de santé et de sécurité ou encore des conditions d'exercice d'une profession réglementée).

Le premier renouvellement de l'autorisation de travail peut également être refusé lorsque le contrat de travail a été rompu dans les douze mois suivant l'embauche, sauf s'il s'agit d'une privation involontaire d'emploi (art. R.5221-36 du Code du travail). En effet, les préfectures ont tendance à voir dans l'interruption rapide d'un contrat après l'obtention d'une autorisation de travail l'indice d'un contrat de complaisance⁽⁷⁹⁾.

Si le renouvellement de l'autorisation de travail est refusé, et que le titulaire du titre de séjour perd consécutivement son droit au séjour, l'employeur est tenu de rompre le contrat de travail (questions 080).

(79) <https://www.interieur.gouv.fr/Media/Immigration/Files/Circulaire-DPM-DMI2-2007-323-du-22-aout-2007>

↳ B. Le renouvellement de l'autorisation de travail des étrangers autorisés à séjourner en France en qualité de travailleurs

058 En cas de renouvellement de l'autorisation de travail, l'employeur doit-il s'acquitter d'une taxe ?

Non, l'employeur n'a pas de taxe à verser au moment du renouvellement de l'autorisation de travail du salarié étranger qu'il emploie.

En effet, l'employeur ne s'acquitte d'une taxe auprès de l'OFII qu'au moment de la première entrée en France du travailleur étranger ou « *lors de sa première admission au séjour en qualité de salarié* »⁽⁸⁰⁾ (question 023). Ce qui pourrait être le cas, par exemple, s'il accompagne un salarié déjà en poste dans une procédure de changement de statut visant la délivrance d'un premier titre de séjour « salarié ».

Exemple :

Madame S., titulaire d'un titre de séjour « vie privée et familiale », a été embauchée en CDI au sein de la société A. Suite à son divorce, elle ne remplit plus les conditions pour faire renouveler son titre de séjour. Son employeur, qui souhaite qu'elle puisse continuer à travailler au sein de la société, soutient sa demande de changement de statut vers un titre de séjour salarié. Même si Madame S. travaille pour lui depuis un an, la demande de changement de statut implique de demander une autorisation de travail à la plateforme interrégionale territorialement compétente via le téléservice ANEF (voir questions 014 à 021) car le titre de séjour sollicité est subordonné à l'obtention de cette autorisation. Après instruction de la demande, si l'autorisation de travail est accordée, Madame S. se verra délivrer un titre de séjour « salarié ». Son employeur devra alors s'acquitter de la taxe OFII car il s'agit bien de la première admission au séjour de Madame S. en qualité de salarié.

(80) art. L.436-10 du CESE-DA

↳ B. Le renouvellement de l'autorisation de travail des étrangers autorisés à séjourner en France en qualité de travailleurs

059 Le salarié étranger titulaire d'une autorisation de travail peut-il changer d'employeur ?

Tout nouveau contrat doit faire l'objet d'une demande d'autorisation de travail (art.R.5221-1 du Code du travail). Concrètement, si le titulaire d'un titre de séjour portant la mention « salarié » ou « travailleur temporaire » souhaite changer d'employeur alors que son titre de séjour est en cours de validité, il faut que le nouvel employeur procède à la saisine de la plateforme inter-régionale territorialement compétente via le téléservice ANEF (questions 014 à 021).

L'autorisation de travail délivrée dans le cadre du titre de séjour « travailleur saisonnier » de séjour l'identité d'un employeur déterminé. Tout changement d'employeur est donc impossible pendant l'exécution du contrat de travail. Le salarié qui déciderait de changer d'employeur risque de se voir refuser le renouvellement de son titre de séjour au motif du non-respect des termes de l'autorisation de travail qui lui avait été accordée, et de se retrouver en situation irrégulière sur le territoire.

Remarque : pour le nouvel employeur, l'embauche d'un salarié étranger avec un titre de travail inapproprié, c'est-à-dire sans respecter les limitations professionnelles portées sur l'autorisation de travail, constitue une infraction au Code du travail punie d'une contravention de cinquième classe (art. L.8251-1, alinéa 2 du Code du travail).

↳ B. Le renouvellement de l'autorisation de travail des étrangers autorisés à séjourner en France en qualité de travailleurs

060 Quelles formalités doivent être accomplies par l'employeur lorsqu'un salarié procède, en cours d'exécution de son contrat de travail, à une demande de changement de statut vers un titre de séjour « salarié » ou « travailleur temporaire » ?

Il peut arriver qu'un salarié étranger embauché lorsque son statut le dispensait d'autorisation de travail (questions 004 à 011) ne remplisse plus les conditions justifiant ce précédent statut. C'est le cas, par exemple, du conjoint de français ayant obtenu une carte de séjour temporaire « vie privée et familiale » et qui se sépare de son conjoint dans les 3 premières années suivant la première délivrance de cette carte. Dans ce cas, il est fréquent que les personnes concernées, désireuse de continuer d'occuper leur emploi, fasse une demande de changement de statut et sollicitent la délivrance d'un titre de séjour « salarié » (si elles exécutent un CDI) ou « travailleur temporaire » (si elles exécutent un CDD).

Dans cette hypothèse, il appartient à l'employeur de procéder à une demande d'autorisation de travail selon la procédure décrite aux questions 014 à 021. Ce n'est qu'une fois cette autorisation obtenue que le salarié pourra ensuite déposer sa demande de changement de statut en préfecture. Concrètement, cela signifie qu'il faut être particulièrement vigilant aux délais applicables aux différentes procédures engagées :

- -L'autorisation de travail doit être acceptée ou refusée dans les deux mois suivant la saisine de la plateforme interrégionale compétente ;
- Le titre de séjour « salarié » doit être sollicité dans les deux mois précédant l'expiration du précédent titre.

S'agissant des titulaires d'un titre de séjour « étudiant » dont le cursus s'achève en cours d'exécution du contrat de travail et qui souhaitent basculer sur un nouveau statut, les différentes hypothèses sont déclinées à la partie III de ce guide.

5

CONCILIER RELATION DE TRAVAIL ET RESPECT DE LA LAÏCITÉ

A. Laïcité et embauche.....p.92 à 95

B. Laïcité et exécution du contrat de travailp.96 à 107

061 Qu'est-ce que la laïcité ?

(81) Notamment par la loi du 9 décembre 1905 sur la séparation des Eglises et de l'Etat, et par des droits consacrés dès la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, qui ont valeur constitutionnelle.

(82) L'égalité de tous et toutes devant la loi est garantie par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du Citoyen (DDHC).

La laïcité est un principe juridique et politique de séparation du pouvoir politique et du pouvoir religieux. Elle est définie par l'ensemble des textes de loi qui font le droit français des religions. ⁽⁸¹⁾

La laïcité repose sur deux piliers :

- **La neutralité religieuse de l'Etat.** Cette neutralité implique la **séparation des institutions publiques et des organisations religieuses** (l'Etat ne reconnaît aucune religion comme religion d'Etat), la **non-ingérence de l'Etat dans les affaires religieuses** (l'Etat ne salarie ni ne subventionne aucun culte), et l'**égalité de toutes les personnes devant la loi** quelles que soient leurs croyances ou convictions ⁽⁸²⁾ ;
- **La liberté de conscience, le libre exercice des cultes** dans les limites du respect de l'ordre public, et la **liberté de manifester ses convictions religieuses** dans les mêmes limites. ⁽⁸³⁾

Ainsi, l'Etat laïc est neutre afin que la liberté de religion de tous et toutes soit respectée.

062 A qui s'applique le devoir de neutralité religieuse au travail ?

(83) Ces différentes composantes de la liberté de religion sont garanties par l'article 10 de la DDHC et par l'article 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CESDH).

(84) Un service public est une activité d'intérêt général gérée par une personne publique ou sous son contrôle étroit. Pour qualifier de service public une activité exercée par un organisme de droit privé, il faut que cette activité lui ait été expressément confiée par une personne publique (Etat, collectivité territoriale...) et que l'administration ait joué un rôle déterminant dans la création, l'organisation et le fonctionnement de l'organisme en question : il ne suffit pas que la puissance publique autorise ou subventionne l'activité en question, encore faut-il qu'elle l'exerce indirectement en définissant les objectifs poursuivis, en précisant le contenu des prestations offertes et en contrôlant son activité.

Toutes les personnes travaillant pour l'Etat directement ou indirectement sont soumises à un devoir de neutralité religieuse dans l'exercice de leurs fonctions.

Il s'agit des fonctionnaires, des agents publics contractuels ou vacataires, mais aussi de toutes les personnes chargées de l'exécution d'une mission de service public ⁽⁸⁴⁾, y compris des salariés employés par un organisme privé (entreprise ou association).

Ainsi, un salarié sous contrat de droit privé, recruté dans un organisme de droit privé qui a passé un marché public avec l'Etat pour l'exécution d'une mission de service public, sera soumis à ce devoir de neutralité religieuse.

Sont aussi concernées les personnes embauchées en contrat aidé, les volontaires de service civique, les apprentis et les stagiaires, au sein de ces organismes publics ou privés accomplissant des missions de service public.

Ce devoir de neutralité religieuse ne concerne pas les personnes qui travaillent pour le secteur privé, dans le sens où elles ne sont pas chargées de l'exécution d'une mission de service public.

↳ A. Laïcité et embauche

063 Que se passe-t-il si un candidat à un emploi de service public se présente à un entretien en portant un signe distinctif de sa religion (voile, kippa, croix) ?

Pour une personne soumise à l'obligation de neutralité religieuse (question 62), le fait de manifester ses croyances religieuses dans l'exercice de ses fonctions, notamment en portant un signe destiné à marquer son appartenance à une religion, constitue un manquement à ses obligations professionnelles et donc une faute.

Dès le processus de recrutement, l'absence de signe destiné à marquer l'appartenance à une religion, comme une croix, un voile islamique ou une kippa, peut donc être formulée comme une obligation professionnelle.

Par conséquent, il peut être demandé au candidat de retirer ce signe distinctif. S'il refuse expressément de se soumettre à cette obligation, sa candidature peut être légalement écartée pour ce motif.

↳ A. Laïcité et embauche

064 Que se passe-t-il si un candidat à un emploi du secteur privé se présente à un entretien en portant un signe distinctif de sa religion (voile, kippa, croix) ?

Une personne travaillant pour le secteur privé (dans le sens où elle n'est pas chargée de l'exécution d'une mission de service public) n'est pas soumise à l'obligation de neutralité religieuse dans l'exercice de ses fonctions (question 062). Au contraire, la laïcité lui garantit la liberté de manifester ses convictions religieuses (question 061).

Les restrictions imposées par un employeur à une liberté individuelle ou collective doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché (art. L. 1121-1 du Code du travail). Ainsi, toute restriction apportée par l'employeur à la liberté de manifester ses convictions religieuses doit être précise et limitée : il ne peut y avoir d'interdiction générale et absolue de manifester sa religion en entreprise.

De plus l'article L. 1132-1 du Code du travail interdit toute discrimination religieuse, que celle-ci soit directe ou indirecte, à tout stade de la vie professionnelle, y compris au stade de l'embauche : « aucune personne ne doit être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise (...) en raison de ses convictions religieuses » (voir l'encadré « Recruter sans discriminer », question 001).

Les différences de traitement sont autorisées seulement lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée (art. L. 1133-1 du Code du travail).

Enfin le Code pénal condamne les refus d'embauche fondés sur la religion ; la peine encourue est trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.

Ainsi, personne ne peut être écarté d'une procédure de recrutement parce qu'il arbore un signe religieux visible, à moins que l'entreprise n'interdise le port de signes religieux de manière justifiée par la nature de la tâche et proportionnée au but recherché, et que le candidat ait formulé son refus de se conformer à cette interdiction.

L'exercice de la liberté de manifester ses convictions religieuses en entreprise trouve ses limites dans le prosélytisme : le salarié ne doit pas chercher à susciter l'adhésion d'autrui à un culte donné ou tenter d'imposer ses convictions à autrui (il porterait alors lui aussi atteinte à la liberté de conscience : celle d'autrui). Toutefois, la Cour européenne des Droits de l'Homme (CEDH) a précisé que le port de certains vêtements, par exemple le foulard islamique, la kippa juive et le turban sikh, relève d'abord de l'accomplissement d'une pratique religieuse avant d'être l'expression publique de l'appartenance à une religion. Le port de ces signes religieux distinctifs n'est donc pas en soi un comportement prosélyte, que l'employeur pourrait légitimement retenir pour écarter un candidat d'une procédure de recrutement.

Le fait pour un employeur de demander au candidat à un emploi du secteur privé de retirer un signe distinctif religieux, ou le fait d'écarter sa candidature pour ce motif, sont donc en général discriminatoires et interdits, sauf dans certaines situations.

065 Quelles sont les situations dans lesquelles interdire le port d'un signe religieux à une personne travaillant pour le secteur privé n'est pas discriminatoire ?

Par exemple, lorsque le port de ce signe est incompatible avec des normes d'hygiène et de sécurité s'appliquant au poste de travail concerné : une chimiste ne peut pas refuser d'ôter son foulard au motif que ses convictions religieuses lui interdisent de montrer ses cheveux, alors que le port de ce foulard accroît les risques chimiques.

Un employeur peut aussi, en raison des intérêts de l'entreprise, prévoir dans le règlement intérieur ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause est générale et indifférenciée (c'est-à-dire visant toutes les convictions et tous les salariés sur le poste concerné), et qu'elle n'est appliquée qu'aux salariés du poste concerné se trouvant en contact avec les clients.

Néanmoins le simple fait d'être au contact de la clientèle n'est pas en soi une justification légitime pour restreindre la liberté de religion du salarié (et la liberté de manifester ses convictions en général) : il faut que le port de signes politiques, philosophiques ou religieux porte véritablement atteinte aux intérêts commerciaux de l'entreprise pour que son interdiction ne soit pas discriminatoire.

Dans ce cas, le port de signes religieux lors du processus de recrutement à ce poste et l'affirmation du refus de cesser de les porter pourra être un motif légal pour écarter le candidat.

066 L'employeur peut-il interroger un candidat sur ses convictions religieuses lors de l'entretien d'embauche ?

Le fait de mentionner un critère religieux dans une offre d'emploi (faire référence aux convictions religieuses des futurs candidats), ou de poser des questions sur les convictions religieuses des candidats lors d'un entretien d'embauche, va à l'encontre de la liberté de conscience et est strictement interdit puisque discriminatoire. Cela concerne aussi les candidats à un emploi pour lequel est exigée la neutralité religieuse (question 062).

En effet, toute personne, y compris celle soumise au devoir de neutralité religieuse dans l'exercice de ses fonctions, a droit au respect de sa liberté d'opinion et de conscience (la garantie de ces libertés étant un autre pilier de la laïcité : question 061).

Ainsi le fonctionnaire, l'agent public ou le salarié exécutant une mission de service public est libre d'avoir les opinions et les croyances religieuses de son choix, et il peut librement les exprimer en dehors de son service, sous les seules restrictions imposées par la loi (y compris des restrictions imposées par le devoir de réserve, qui concerne particulièrement les agents publics exerçant des fonctions d'autorité et des responsabilités).

Dès lors, le principe de la liberté d'opinion interdit toute discrimination fondée sur les opinions ou croyances religieuses dans le recrutement des agents publics. Le juge administratif a d'ailleurs déjà annulé un concours en raison de questions posées par le jury sur les pratiques confessionnelles d'un candidat. ⁽⁸⁵⁾

Les salariés de droit privé sont en outre protégés contre toute discrimination par le Code du travail et le Code pénal. Le Code pénal condamne les refus d'embauche fondés sur la religion par une peine maximale de trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende (voir l'encadré « Recruter sans discriminer », question 1).

Le devoir de neutralité religieuse n'autorise donc pas l'employeur à poser des questions à un candidat sur ses convictions religieuses ou ses pratiques confessionnelles lors de l'entretien d'embauche, et le principe de liberté de conscience interdit à tout employeur de poser de telles questions.

Un employeur ne peut pas non plus écarter les candidats d'une religion particulière en anticipant les difficultés éventuelles posées par l'exercice de leur liberté de religion. Par exemple, lors d'un entretien de recrutement pour un poste d'animateur en classe de mer, la recruteuse interroge le candidat sur les interdits alimentaires religieux et lui demande s'il consommera de la viande pendant les repas avec les enfants. Le candidat répond qu'il mange de la viande halal. Sa candidature n'est pas retenue, alors qu'il présentait toutes les aptitudes requises pour le poste. Interrogée par la HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations), l'association a répondu que les animateurs devaient « partager les repas avec les enfants dans des conditions strictement identiques à ces derniers ». Or, si l'employeur est fondé à exiger des animateurs qu'ils prennent les repas avec les enfants, il ne saurait leur imposer le même régime alimentaire. Ici, l'animateur aurait tout à fait pu prendre part aux repas sans manger de viande (Halde, délibération n° 2008-10 du 14 janvier 2008).

(85) Conseil d'Etat, 10 avril 2009, n°311888

067 Une personne occupant un emploi de service public peut-elle porter un signe religieux au travail ?

Pour une personne soumise au devoir de neutralité dans l'exercice de ses fonctions (agent public ou salarié de droit privé exerçant une mission de service public : question 062), le fait de manifester ses croyances religieuses dans l'exercice de ses fonctions, notamment en portant un signe destiné à marquer son appartenance à une religion, constitue un manquement à ses obligations professionnelles et donc une faute.

Tout manquement à l'obligation de neutralité ou au respect du principe de laïcité peut justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire. Les encadrants des agents publics et assimilés sont néanmoins invités à privilégier le dialogue et la pédagogie avant d'envisager des suites disciplinaires ⁽⁸⁶⁾.

En cas de poursuite disciplinaire, la sanction prononcée doit être proportionnée à la faute et tenir compte des circonstances de l'espèce, telles que la nature des fonctions exercées, la réitération du manquement malgré des rappels à la règle, le degré d'ostentation du signe d'appartenance religieuse, le port de ce signe au contact ou non du public, la vulnérabilité du public. ⁽⁸⁷⁾

(86) Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF), 31 janvier 2017, *Guide de l'encadrant et de l'encadrant dans la fonction publique*, p.26-27.

(87) CAA Versailles, 23 février 2006, n°04VE03227.

↳ B. Laïcité et exécution du contrat de travail

068 Quelles sont les autres implications du devoir de neutralité religieuse pour une personne occupant un emploi de service public ?

Outre le port de signe d'appartenance religieuse dans le service, deux exemples de manquement à l'obligation de neutralité peuvent être tirés de la jurisprudence du Conseil d'Etat.

Un agent public qui fait apparaître son adresse électronique professionnelle sur le site d'une association culturelle peut légalement être sanctionné par son administration. ⁽⁸⁸⁾

De même, toute forme de prosélytisme auprès d'autres agents ou des usagers est constitutive d'une faute.

Il en va ainsi de la distribution par un agent public aux usagers de documents à caractère religieux à l'occasion de son service ⁽⁸⁹⁾, y compris par l'utilisation d'outils numériques mis à sa disposition, tels qu'Internet et les courriels, ou de propos visant à diffuser ses convictions religieuses auprès des usagers et de ses collègues ⁽⁹⁰⁾.

(88) CE, 15 octobre 2003, n°244428.

(89) CE, 19 février 2009, n°311633

(90) CAA de Versailles, 30 juin 2016, n°15VE00140

↳ B. Laïcité et exécution du contrat de travail

069 Le fait pour une personne occupant un emploi de service public d'appartenir et/ou de pratiquer une religion est-il contraire à son devoir de neutralité religieuse ?

La neutralité religieuse est exigée dans le cadre de l'exercice des fonctions professionnelles.

Mais ce devoir de neutralité religieuse ne peut pas aller à l'encontre de la liberté de conscience et de la liberté de culte lorsque celui-ci est exercé en dehors du travail. Ces libertés sont garanties aux personnes occupant un emploi de service public comme au reste de la population par le principe de laïcité.

Concernant les agents publics (fonctionnaires, contractuels et vacataires de la fonction publique), le Conseil d'Etat juge que ni l'appartenance à une religion, ni sa pratique à titre privé, même connue par les autres agents du service, ne peut justifier une mesure défavorable à l'encontre d'un agent comme une mauvaise appréciation sur une feuille de notation, une sanction ou, a fortiori, un licenciement.

L'interdiction de toute discrimination religieuse doit être assurée au cours du recrutement comme dans la gestion de la carrière des agents publics.

Les salariés de droit privé sont en outre protégés contre toute discrimination par le Code du travail et le Code pénal. Le Code pénal condamne ainsi les discriminations fondées sur la religion par une peine maximale de trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende (Voir l'encadré « Recruter sans discriminer », question 001).

↳ B. Laïcité et exécution du contrat de travail

070 Une personne occupant un emploi de service public est-elle autorisée à exiger d'un usager de retirer un signe religieux ?

Le devoir de neutralité religieuse, qui s'impose aux personnes occupant un emploi de service public, implique que celles-ci doivent traiter de façon égale tous les usagers, indépendamment de leurs convictions politiques ou religieuses, et respecter leur liberté de conscience et leur dignité.

Pour rappel, tout usager d'un service public peut porter un signe religieux ou politique, sauf dans les écoles publiques (de la maternelle au lycée), où le port de signe ou tenue religieux ostentatoires est interdit depuis une loi de 2004 (art. L.141-5-1 du Code de l'éducation).

Seule la dissimulation du visage est interdite pour des raisons de sécurité et d'ordre public, en application de la loi du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public.

En dehors de ces deux exceptions, un employé de service public ne peut donc pas exiger d'un usager qu'il retire son voile, sa kippa ou sa croix. Cela constituerait une violation de son devoir de neutralité religieuse et donc du principe de laïcité, qui pourrait être sanctionnée.

071 Un agent public est-il autorisé à s'absenter pour participer à une fête religieuse ?

L'exigence de neutralité religieuse ne peut pas aller à l'encontre de la liberté de conscience, garantie aux personnes occupant un emploi de service public comme au reste de la population par le principe de laïcité.

Au nom de la liberté de culte, les agents publics (fonctionnaires, contractuels et vacataires de la fonction publique) sont ainsi en droit de demander des aménagements du temps de travail pour participer à des fêtes religieuses, qui leur seront autorisés à la condition qu'ils soient compatibles avec le bon fonctionnement du service public.

Cette autorisation d'absence ne constitue pas un droit (*circulaire FP n° 901 du 23 septembre 1967*), et une circulaire du ministre chargé de la fonction publique précise la liste limitative des fêtes religieuses pour lesquelles elle peut être accordée (*circulaire NOR MFPF1202144C du 10 février 2012*). Il appartient au chef de service d'apprécier si l'octroi d'une autorisation d'absence pour motif religieux est, ou non, compatible avec le fonctionnement normal du service.

072 Un salarié de droit privé est-il autorisé à s'absenter pour participer à une fête religieuse ?

Le Code du travail ne mentionne expressément que les fêtes légales correspondant aux fêtes chrétiennes. Pour les autres fêtes, les autorisations d'absence doivent faire l'objet d'une demande formelle et le refus de l'employeur est possible, s'il est justifié par les impératifs liés à la nécessité avérée de la présence du salarié concerné à cette date. L'acceptation ou non d'aménagements d'horaires pendant les périodes de jeûne sera motivée de la même façon.

Concernant les salariés de droit privé exerçant une mission de service public, l'exigence de neutralité religieuse ne peut pas être invoquée pour le refus d'une telle autorisation d'absence. En effet, l'exigence de neutralité religieuse ne peut pas aller à l'encontre de la liberté de conscience, garantie aux personnes occupant un emploi de service public comme au reste de la population par le principe de laïcité.

073 Un employeur du secteur privé peut-il interdire à ses salariés de manifester leurs convictions religieuses au travail, par exemple en interdisant le port de signes religieux ?

Les personnes travaillant pour le secteur privé (ne participant pas à une mission de service public) ne sont pas soumises à l'obligation générale de neutralité religieuse dans l'exercice de leurs fonctions.

Au contraire, leur liberté de conviction et de manifester ces convictions ⁽⁹¹⁾ inclut la liberté de manifester leurs convictions religieuses.

Or les restrictions imposées par un employeur à une liberté individuelle ou collective doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché (art. L. 1121-1 du Code du travail). Toute restriction apportée par l'employeur à la liberté de manifester ses convictions religieuses doit donc être précise et limitée : il ne peut y avoir d'interdiction générale et absolue de manifester sa religion en entreprise.

Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés, si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise, et si elles sont proportionnées au but recherché (art. L. 1321-2-1 du Code du travail).

Par contre, il ne peut contenir des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché, ou des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leurs convictions religieuses (art. L. 1321-3 du Code du travail).

De plus l'article L. 1132-1 du Code du travail interdit toute discrimination religieuse, que celle-ci soit directe ou indirecte, à tout stade de la vie professionnelle (Voir l'encadré « Recruter sans discriminer », question 001).

Les différences de traitement sont autorisées seulement lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée (art. L. 1133-1 du Code du travail).

Tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance du principe de non-discrimination est nul (art. L. 1132-4 du Code du travail).

Enfin le Code pénal condamne les sanctions ou les licenciements fondés sur la religion par une peine maximale de trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.

(91) La liberté de conviction et de manifester ces convictions est garantie par des textes internationaux (en particulier, par l'article 9 de la Convention Européenne de droits de l'Homme, et par l'article 10 de la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen).

074 Un employeur du secteur privé peut-il interdire le port de signes religieux à ses salariés en contact avec la clientèle ?

Lorsque les salariés ne sont pas concernés par défaut par le devoir de neutralité religieuse (question 062), l'employeur peut tout de même, en raison des intérêts commerciaux de l'entreprise, prévoir dans le règlement intérieur ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause est générale et indifférenciée (c'est-à-dire visant toutes les convictions et tous les salariés sur le poste concerné), et qu'elle n'est appliquée qu'aux salariés du poste concerné se trouvant en contact avec les clients.

Néanmoins le simple fait d'être au contact de la clientèle n'est pas en soi une justification légitime pour restreindre la liberté de religion du salarié (et la liberté de manifester ses convictions en général) : il faut que le port de signes politiques, philosophiques ou religieux porte véritablement atteinte aux intérêts commerciaux de l'entreprise pour que son interdiction ne soit pas discriminatoire.

De plus il appartient à l'employeur de rechercher si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, il lui est possible de proposer à un salarié qui refuserait cette clause un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec les clients, plutôt que de procéder à son licenciement.

Remarque : l'employeur ne peut pas non plus invoquer les éventuels préjugés des salariés ou de ses usagers pour refuser d'embaucher un candidat en raison de sa religion car « *la volonté de répondre à la préférence discriminatoire des clients ou d'autres travailleurs ne peut pas être acceptée comme objectif légitime* » ⁽⁹²⁾.

(92) Cour européenne des droits de l'homme, Smith et Grady c. Royaume-Uni, 25 juillet 2000

075 Un salarié du privé peut-il invoquer sa liberté religieuse pour refuser de se conformer à des normes d'hygiène et de sécurité prévues par l'entreprise ?

La jurisprudence admet des limites à la liberté de conscience et de manifester ses convictions religieuses au travail, pour la protection des individus.

Ainsi la liberté religieuse du salarié ne doit pas entraver les règles d'hygiène et de sécurité.

Par exemple : Une chimiste ne peut pas refuser d'ôter son foulard au motif que ses convictions religieuses lui interdisent de montrer ses cheveux, alors que le port de ce foulard accroît les risques chimiques.

Un maçon ne peut pas refuser de mettre son casque de protection sur le chantier au motif que ses convictions religieuses lui interdisent de couper ses cheveux.

Un machiniste ne peut pas refuser de tailler sa barbe au motif que ses convictions le lui interdisent alors que le port de celle-ci accroît les risques mécaniques liés à l'utilisation de la machine.

↳ B. Laïcité et exécution du contrat de travail

076 Un salarié du privé peut-il refuser une visite médicale de la médecine du travail au motif que sa religion lui interdit de se dévêtir devant une personne de sexe opposée ?

Un salarié ne peut pas refuser la visite médicale de la médecine du travail au motif que sa religion lui interdit de se dévêtir devant une personne de sexe opposé.

Il s'agit d'une limite à la liberté de conscience justifiée par les règles d'hygiène et de sécurité.

077 Un salarié du privé est-il autorisé à parler de sa religion à ses collègues ?

La jurisprudence admet des limites à la liberté de conscience et de manifester ses convictions religieuses au travail, pour la protection des individus. Ces limites incluent l'interdiction du prosélytisme, qui consiste à tenter d'imposer ses idées et convictions à autrui ou chercher à susciter l'adhésion d'autrui à un culte donné (et pas simplement à parler de sa religion).

Il s'agit de limiter la liberté d'un individu de manifester ses convictions religieuses, dans l'objectif de protéger la liberté de conscience d'autrui, son entourage.

Néanmoins le port de certains signes religieux (foulard islamique, kippa juive et turban sikh notamment) ne constitue pas en soi un comportement prosélyte.

De plus, le règlement intérieur ne peut pas non plus interdire de manière générale et absolue les discussions politiques et religieuses au sein du service.

078 L'employeur est-il tenu d'adapter le poste de travail aux convictions religieuses d'un salarié ?

La jurisprudence admet que la liberté de conscience et de manifester ses convictions religieuses au travail trouve des limites dans la bonne marche de l'entreprise. Ainsi la manifestation de la liberté de conscience ne doit pas entraver les aptitudes nécessaires à l'accomplissement de la mission professionnelle et l'organisation nécessaire à la mission.

Les convictions religieuses n'entrent pas dans le cadre du contrat de travail et l'employeur ne commet aucune faute en demandant au salarié d'exécuter la tâche pour laquelle il a été embauché dès lors que cette tâche n'est pas contraire à l'ordre public. L'employeur n'est donc pas tenu de modifier l'organisation de l'entreprise pour répondre à la demande confessionnelle d'un salarié. Par exemple, un employeur n'est pas tenu de répondre favorablement à la demande de changement de poste d'un salarié travaillant au rayon boucherie au motif que le contact avec la viande de porc est contraire à ses convictions religieuses. Il n'est pas non plus tenu de modifier l'organisation de son entreprise pour une cuisinière qui refuse de goûter aux plats de viande non-égorgée et de toucher des bouteilles de vin ; ou parce que l'un de ses employés refuse d'être placé sous l'autorité hiérarchique d'une femme en invoquant ses convictions religieuses.

De plus le respect des horaires, des lieux de travail, des techniques professionnelles utilisées ainsi que l'adhésion à la stratégie commerciale de l'entreprise peuvent justifier de restreindre la liberté de manifester sa religion. Par exemple, l'employeur peut imposer le port d'un uniforme précis dans le cadre d'une mission le nécessitant, sans qu'aucune dérogation ne soit possible.

Pour aller plus loin...

Guides et fiches pratiques de l'Observatoire de la laïcité :

Kit de formation, avril 2016 :

- Fiche de synthèse n°6, La religion et l'entreprise, p.48-49
- Fiche de synthèse n°7, Laïcité : les articles de loi à connaître, p.50 à 53
- Fiche de synthèse n°12, Laïcité et relation socio-éducative, p. 101 à 106

Avis, Guides et documents utiles, dont :

- Guide *Laïcité et gestion du fait religieux dans l'entreprise privée*, novembre 2019
- Guide *Laïcité et collectivités locales*, novembre 2019

Dossier thématique, Conseil d'Etat, 25 novembre 2014, *Le juge administratif et l'expression des convictions religieuses*.

6 LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Plusieurs motifs peuvent conduire à la rupture du contrat de travail : démission du salarié, rupture conventionnelle, licenciement suite aux difficultés économiques de l'entreprise, etc. A ces motifs de droit commun s'ajoute, pour les travailleurs étrangers, la perte de leur titre de séjour au cours de la relation contractuelle (A).

En cas de rupture de la relation de travail, les droits auxquels les salariés étrangers peuvent prétendre (accès aux indemnités chômage notamment) dépendent du statut administratif des intéressés en France et du motif de la perte d'emploi (B).

A. La perte du droit au séjour de l'employé étranger au cours de la relation de travail p.109 à 111

B. Droits des salariés étrangers titulaires d'un titre de séjour relié à leur activité professionnelle en cas de perte d'emploi p.113 et 114

Il s'agit ici de connaître les droits des étrangers dont le titre de séjour découle directement de leur qualité de travailleur (détenteurs d'une carte « salarié » ou « travailleur temporaire ») en cas de perte d'emploi.

Leurs droits aux indemnités chômage ainsi que le maintien de leur droit au séjour diffèrent selon leur statut (« salarié » ou « travailleur temporaire ») et selon le motif de la perte d'emploi (démission, licenciement ou rupture conventionnelle).

↳ A. La perte du droit au séjour de l'employé étranger
au cours de la relation de travail

079 Que signifie la perte du droit au séjour du salarié ?

Au cours de la relation de travail, le salarié embauché peut perdre son droit au séjour en France. Cela signifie que l'étranger, qui détenait une carte de séjour valide, se voit retirer son titre par la préfecture ou n'en obtient pas le renouvellement car il ne remplit plus les conditions requises ⁽⁹³⁾. Le retrait ou le refus de renouvellement d'un titre de séjour doit faire l'objet d'une décision motivée en fait et en droit par la préfecture. Elle s'accompagne quasi-systématiquement d'une obligation de quitter le territoire français.

Concrètement, le ressortissant étranger qui perd son droit au séjour se retrouve en situation irrégulière sur le territoire : il n'a plus le droit de séjourner en France et perd, conséquemment, son droit d'y exercer une activité professionnelle.

(93) Sur le non-renouvellement et le retrait des titres de séjour : L.432-1 à L.432-15 ; R*432-1 à R.432-15 du CESEDA.

↳ A. La perte du droit au séjour de l'employé étranger au cours de la relation de travail

080 Que doit faire l'employeur si le salarié étranger perd son droit au séjour ?

La survenance de la situation irrégulière du salarié oblige l'employeur à procéder à la rupture du contrat de travail, puisqu'il est interdit à un employeur de conserver à son service un étranger non muni d'un titre de séjour l'autorisant à travailler en France (art.L.8251-1 du Code du travail).

Hypothèse 1 : le salarié, employé au titre d'un contrat à durée indéterminée, se retrouve en situation irrégulière

Il s'agit d'une procédure propre à la rupture des contrats de travail des salariés étrangers en situation irrégulière, employés au titre d'un contrat à durée indéterminée :

- l'employeur n'a pas l'obligation de motiver son licenciement par « une cause réelle et sérieuse » car les juges considèrent que l'irrégularité de la situation administrative du travailleur constitue en soi « *une cause objective justifiant la rupture de son contrat de travail* ». ⁽⁹⁴⁾
- l'employeur n'a pas non plus l'obligation de convoquer le salarié à un entretien préalable ; il lui suffit d'envoyer une lettre au salarié dans laquelle il explique mettre fin à la relation contractuelle en raison de la situation administrative irrégulière de l'intéressé.

Bien qu'il s'agisse d'une procédure dérogatoire à celle d'un licenciement « classique » pour cause et réelle et sérieuse, l'employeur reste soumis à des obligations procédurales et financières (question 081).

Hypothèse 2 : le salarié, employé au titre d'un contrat à durée déterminée, se retrouve en situation irrégulière

La « bascule » d'un salarié en situation irrégulière ne constitue pas un motif de rupture d'un contrat à durée déterminée. En effet, les causes de rupture de ce type de contrat sont limitativement énumérées par le Code du travail ⁽⁹⁵⁾ et la situation irrégulière du salarié ne fait pas partie de ces motifs. Toutefois le non renouvellement du droit au séjour du salarié, ou de son autorisation de travail, contraint l'employeur à rompre la relation de travail de manière anticipée. En effet, l'emploi d'une personne étrangère sans autorisation de travail est passible de sanctions pénales (questions 084 à 088).

Théoriquement, l'employeur, dans une telle situation, devrait rompre le contrat de manière anticipée tout en se voyant appliquer les sanctions de la rupture injustifiée d'un CDD, à savoir le montant équivalent à celui des rémunérations restant dues jusqu'au terme du contrat ou, s'il est plus élevé, le montant correspondant à 3 mois de salaire, ainsi que l'indemnité de fin de contrat (art. L. 1243-4 du Code du travail).

Cette solution applicable aux CDD n'a, au moment de la rédaction du présent guide, pas été confirmée par la jurisprudence.

(94) Cass. Soc. 4 juil. 2012, n° 11-18840 ; Cass. Soc. 9 juillet 2014, n°13-11027.

(95) Articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du Code du travail

↳ A. La perte du droit au séjour de l'employé étranger au cours de la relation de travail

081 Quelles sont les obligations de l'employeur qui rompt la relation contractuelle en raison de l'irrégularité de la situation administrative du salarié ?

En cas de rupture de la relation contractuelle suite à la perte du droit au séjour du salarié, l'employeur reste tenu à un certain nombre d'obligations :

- il doit attendre un délai de trois mois à partir de la date d'expiration de la carte de séjour d'une durée supérieure à un an (art. L.433-3 du CESEDA), en particulier si une demande de renouvellement du titre a été déposée par le salarié concerné. Pendant ce délai, le salarié conserve son droit à travailler ;
- il ne doit pas non plus précipiter la rupture du contrat de travail s'il sait que la situation administrative du salarié sera régularisée à court terme (par exemple : les juges⁽⁹⁶⁾ ont estimé qu'un employeur ne pouvait pas rompre le contrat de travail du salarié alors qu'il savait que le non-renouvellement de son titre de séjour était dû à une erreur de l'état civil algérien et qu'une régularisation était en cours) ;
- il doit payer les salaires et les accessoires dus, conformément aux dispositions légales, conventionnelles et aux stipulations contractuelles applicables à son emploi, déduction faite des sommes antérieurement perçues au titre de la période considérée (art. L.8252-2, 1° du Code du travail) ;
- **il doit verser une indemnité forfaitaire AU MOINS égale à trois mois de salaire, dont le montant varie selon la nature du contrat de travail** (art. L.8252-2, 2° du Code du travail) :
 - pour les salariés en CDI, le montant correspond soit à 3 mois de salaire, soit – s'il est plus favorable – au montant cumulé des indemnités de licenciement et de préavis ;
 - pour les salariés en CDD, le montant correspond soit à 3 mois de salaire, soit – s'il est plus favorable – au montant cumulé de l'indemnité pour rupture injustifiée du contrat (question 80, hypothèse 2) et de la prime de précarité.

Par contre, dans la mesure où le salarié étranger est dépourvu de titre l'autorisant à travailler, il ne peut exécuter son préavis et ne peut donc pas prétendre à l'indemnité afférente (Cass. Soc. 14 oct. 1997, n° 94-42.604) →.

(96) Cass. Soc. 6 nov. 2001, n° 99-42.054

↳ A. La perte du droit au séjour de l'employé étranger au cours de la relation de travail

Attention, si la situation irrégulière constitue bien une cause objective de rupture du contrat par l'employeur, ce dernier ne peut s'en saisir s'il est en partie responsable de cette situation, c'est-à-dire si le non-renouvellement du titre de séjour de son employé lui est imputable (exemple : le renouvellement de l'autorisation de travail est refusé en raison du non-respect par l'employeur de la réglementation du travail ou des conditions d'emploi⁽⁹⁷⁾, ou en raison d'une carence de l'employeur qui n'a pas transmis les documents nécessaires, etc.). En pareille circonstance, le salarié concerné peut saisir le Conseil des Prud'hommes afin qu'il fasse produire à la rupture du contrat de travail les effets d'un licenciement. En pratique, les conséquences restent dommageables pour le salarié qui, dans l'attente de la décision de la juridiction prud'homale, se retrouve dans l'impossibilité d'obtenir le renouvellement de son autorisation de travail et donc, de son titre de séjour.

« Il semblerait opportun, même si aucune disposition législative ne le prévoit expressément, d'appliquer les règles procédurales de droit commun, notamment la convocation à un entretien préalable par courrier motivé lorsqu'un licenciement est envisagé consécutivement à l'expiration de l'autorisation de travail dans la mesure où, jusqu'au refus de renouvellement de l'autorisation de travail, la rupture de la relation de travail ne se justifie pas. Cela permettrait en effet au salarié étranger d'informer son employeur sur les causes du non-renouvellement en temps et en heure de son autorisation et sur les démarches de régularisation éventuellement engagées ».

**Défenseur des droits,
Les droits fondamentaux des étrangers en France, p.80**

(97) Cass. Soc. 29 janv. 2008, n° 06-41.059

↳ B. Droits des salariés étrangers titulaires d'un titre de séjour relié à leur activité professionnelle en cas de perte d'emploi

082 Quels sont les droits de l'étranger titulaire d'un titre « salarié » en cas de perte d'emploi ?

En cas de privation involontaire d'emploi (licenciement, rupture conventionnelle et démissions fondées sur un motif légitime tel que le rapprochement de conjoint), le détenteur d'un titre de séjour « salarié » peut s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi (art. R. 5221-48, 4° du Code du travail) et demander le versement des indemnités de chômage.

Au moment du renouvellement de son titre de séjour, il doit présenter à la préfecture « tout justificatif relatif à la cessation de son emploi », en particulier l'attestation Pôle Emploi établie par l'employeur lors de la rupture du CDI (art. R.421-2 du CESEDA). Ce document permet à l'administration de vérifier le caractère involontaire de la privation d'emploi. Le titre de séjour « salarié » est alors prolongé d'un an (L.421-1 du CESEDA et R.5221-33 Code du travail).

Au terme de cette période de prorogation, c'est-à-dire au renouvellement suivant, deux situations sont à distinguer :

- si l'étranger n'a pas retrouvé d'emploi, son titre de séjour est renouvelé jusqu'à l'expiration de ses droits à l'assurance chômage.
- s'il présente un nouveau contrat de travail (en CDD ou CDI), la demande d'autorisation de travail est instruite comme une première demande.

↳ B. Droits des salariés étrangers titulaires d'un titre de séjour relié à leur activité professionnelle en cas de perte d'emploi

083 Quels sont les droits de l'étranger titulaire d'un titre « travailleur temporaire » en cas de perte d'emploi ?

L'étranger titulaire d'une carte de séjour « travailleur temporaire » ne peut s'inscrire à Pôle Emploi que si « *le contrat de travail (...) a été rompu avant son terme, du fait de l'employeur, pour un motif qui lui est imputable ou pour un cas de force majeure* » (art. R.5221-48, 5° du Code du travail).

Le régime applicable aux titulaires de la carte travailleur temporaire apparaît nettement « *moins favorable et plus précaire que celui de la carte salarié* »⁽⁹⁸⁾. Alors qu'ils ont cotisé à l'assurance chômage comme tout salarié, ils ne peuvent s'inscrire auprès de Pôle emploi que dans des cas très rares⁽⁹⁹⁾.

Au niveau du droit au séjour, le dispositif n'est pas plus favorable. Si elle est informée de la perte d'emploi, la préfecture peut procéder au retrait du titre de séjour puisque son titulaire ne remplit plus les conditions exigées pour sa délivrance (art. R.432-3, 3° du CESEDA).

Si le titre n'est pas retiré, l'étranger ne pourra pas en demander le renouvellement, sauf s'il présente un nouveau contrat de travail qui fera alors l'objet d'une nouvelle instruction de demande d'autorisation de travail.

(98) Défenseur des droits, rapport Les droits fondamentaux des étrangers en France, mai 2016

(99) A noter qu'ils ne peuvent pas non plus s'inscrire auprès de Pôle emploi à la fin de leur contrat de travail car la durée de leur titre de séjour est calquée sur celle de leur contrat de travail. Autrement dit, à la fin du CDD, leur titre de séjour arrive lui aussi à expiration et ils ne justifient plus d'une régularité de séjour permettant de s'inscrire à Pôle Emploi (pour continuer à être en situation régulière, ils doivent obtenir le renouvellement de leurs titres de séjour, lui-même conditionné à la délivrance d'une nouvelle autorisation de travail pour un nouveau contrat).

7 LES SANCTIONS ENCOURUES EN CAS D'EMPLOI D'UN ÉTRANGER SANS TITRE DE TRAVAIL

L'employeur - qu'il s'agisse d'une entreprise, d'une société, d'une association ou encore d'un particulier - qui recrute et emploie un salarié étranger sans titre de travail commet une infraction caractérisant une situation de travail illégal⁽¹⁰⁰⁾, passible de lourdes sanctions (pénale, civile, financière et administrative).

Dans la réalité, cette infraction peut s'accompagner d'autres manquements à la législation du travail. C'est par exemple le cas lorsque l'employeur embauche le salarié étranger sans titre en toute connaissance de cause et dissimule son activité en ne la déclarant pas ; ou lorsqu'il ne respecte pas la législation sur la rémunération ou sur les conditions de travail. Autant d'infractions juridiquement distinctes qui comportent chacune des sanctions propres. Celles-ci ne sont pas abordées ici car il s'agit d'infractions de droit commun, qui ne sont pas liées à la nationalité du salarié⁽¹⁰¹⁾. Il reste à tout le moins important de comprendre qu'une même situation peut comporter plusieurs infractions pour lesquelles la responsabilité de l'employeur pourra être mise en cause.

De surcroît, la réglementation du travail est protectrice à l'égard des étrangers qui travaillent sans autorisation car, même si la relation de travail avec l'employeur est illégale, le salarié étranger s'apparente à un travailleur ordinaire. Il bénéficie, à ce titre, de droits et de garanties minimales qu'il est possible de faire valoir, en cas de non-respect, devant le Conseil des Prud'hommes.

(100) La notion de travail illégal ne concerne pas seulement le recours irrégulier à de la main d'œuvre étrangère. Il s'agit d'une notion plus large, qui recouvre six infractions à la législation du travail listées à l'article L.8211-1 du Code du travail : travail dissimulé, marchandage, prêt illicite de main d'œuvre, emploi d'étranger non autorisé à travailler, cumul irréguliers d'emplois, fraude ou fausse déclaration prévue aux articles L.5124-1 et L.5429-1. Ces infractions n'ont pas de lien avec la nationalité des salariés, excepté celle qui concerne l'emploi d'étranger non autorisé à travailler en France.

(101) Le travail dissimulé par exemple, est un délit caractérisé par la dissimulation intentionnelle de tout ou partie d'un emploi salarié. Il ne concerne pas à proprement parler l'emploi de main d'œuvre étrangère même si, en pratique, cette infraction est souvent liée avec celle de l'emploi d'un étranger sans titre de travail.

↳ 7. Les sanctions encourues en cas d'emploi d'un étranger sans titre de travail

084 Que signifie l'infraction relative à l'emploi d'étranger non autorisé à travailler ?

Le 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 » (art. L.8251-1 du Code du travail).

L'infraction est caractérisée dès lors que l'étranger ne dispose pas de titre de travail : c'est le cas de l'étranger titulaire d'un titre de séjour qui ne l'autorise pas à exercer une activité salariée (par exemple, le détenteur d'un titre mention « visiteur », « entrepreneur/profession libérale » ou encore d'un récépissé sans autorisation de travail). Cela concerne aussi l'étranger en situation irrégulière en France au regard de son droit au séjour : n'ayant pas le droit de séjourner il ne peut pas, a fortiori, travailler légalement sur le territoire.

L'infraction comporte plusieurs interdictions pour l'employeur :

- celle d'embaucher, c'est-à-dire de procéder au recrutement du salarié étranger ;
- celle d'employer, c'est-à-dire d'établir un lien de subordination juridique sous lequel le salarié exerce effectivement une activité (avec ou sans contrat de travail / en étant ou non rémunéré, ...)
- celle de conserver à son service le salarié étranger dont l'autorisation de travail a expiré, c'est-à-dire maintenir la relation de travail malgré le changement de situation administrative de l'étranger.

Ces trois interdictions constituent chacune un délit puni d'une peine d'emprisonnement de cinq ans et de 15 000 euros d'amende (art. L.8256-2 alinéa 1 du Code du travail).

Comme rappelé en introduction, l'infraction relative à l'emploi d'un salarié étranger sans titre de travail peut s'accompagner d'autres infractions telles que la dissimulation d'emploi salarié ; le non-respect de la durée du travail ou des repos, ... passibles chacune de sanctions propres.

Remarque : le Code du travail interdit également « à toute personne d'engager ou de conserver à son service un étranger dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autres que celles qui sont mentionnées sur [son autorisation de travail] » (art L.8251-1, alin.2 du Code du travail). Cette interdiction ne caractérise pas l'infraction de travail illégal à proprement parler puisque cette dernière ne vise que les cas où l'étranger n'est pas autorisé à travailler en France. Ici, le salarié dispose bien d'un permis de travail mais il en outrepassé les limites. Ce faisant, il risque de se voir retirer son titre de séjour par la préfecture, ou de ne pas en obtenir le renouvellement. L'employeur commet également une infraction, punie de l'amende prévue pour les contraventions de 5ème classe, c'est-à-dire pouvant aller jusqu'à 1500 euros (art.R.5224-1 du Code du travail et 131-13 du Code pénal).

↳ 7. Les sanctions encourues en cas d'emploi d'un étranger sans titre de travail

085 Qui peut être poursuivi et sanctionné en cas d'emploi irrégulier de salariés étrangers ?

L'infraction vise toutes les personnes qui ont participé – directement ou indirectement – à l'emploi du travailleur étranger :

- l'employeur, qui fait directement travailler le salarié (y compris lorsqu'il s'agit d'un employeur particulier) ;
- mais aussi tous les intermédiaires et/ou bénéficiaires de la fraude (par exemple le maître d'ouvrage en cas de sous-traitance d'activité ; l'employeur qui met un salarié à disposition d'une autre entreprise, légalement ou illégalement ; etc.).

↳ 7. Les sanctions encourues en cas d'emploi d'un étranger sans titre de travail

086 Le salarié étranger « sans papier » qui travaille peut-il faire l'objet de poursuites pénales ?

Non, le salarié étranger en situation irrégulière au regard de son droit au séjour ne peut pas faire l'objet de poursuites pénales du seul fait d'exercer une activité salariée.

Au contraire, le Code du travail protège les droits des salariés étrangers employés illégalement (art. L.8252-1 et L.8252-2 du Code du travail). Ainsi, la loi prévoit que le salarié étranger qui travaille sans autorisation « est assimilé, à compter de la date de son embauche, à un salarié régulièrement engagé au regard des obligations de l'employeur » concernant par exemple la durée du travail, les repos et congés, l'ancienneté, ainsi que les règles de santé et de sécurité.

Même si la relation de travail est illégale, le salarié étranger employé irrégulièrement a des droits et bénéficie des mêmes garanties que tous les travailleurs. Sur le plan pécuniaire par exemple, il a droit « au titre de la période d'emploi illicite », au paiement du salaire et des accessoires du salaire (heures supplémentaires, indemnités de congés payés, primes, etc.). En cas de rupture de la relation de travail, il peut prétendre « à une indemnité forfaitaire égale à trois mois de salaire », à moins que des règles légales ou contractuelles ne conduisent à une solution plus favorable. Pour récupérer ces sommes dues par l'employeur, l'étranger peut saisir le Conseil des Prud'hommes.

En pratique toutefois, ces droits sont souvent ignorés par les salariés et restent difficiles à mettre en œuvre ; l'enjeu étant de faire reconnaître la relation de travail en apportant la preuve, par tous moyens, du lien de subordination juridique à l'employeur. Pour se faire, il est vivement recommandé de se faire assister par un syndicat, une association et/ou un avocat spécialisé⁽¹⁰²⁾.

Attention : si le fait de travailler sans document de travail ne constitue pas une infraction en tant que telle, le fait d'user de faux papier ou de travailler sous une identité d'emprunt constitue un délit puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende (art. 441-8 du Code pénal).

(102) Pour plus de renseignements pratiques : « *Sans-papiers mais pas sans droits* », GISTI, p.90 à 100.

↳ 7. Les sanctions encourues en cas d'emploi d'un étranger sans titre de travail

087 L'employeur d'un étranger sans titre de travail peut-il faire valoir sa bonne foi pour échapper aux sanctions encourues ?

(103) La procédure de vérification, au stade de l'embauche, est explicitée à la question 6. Pour rappel, elle ne concerne pas l'embauche d'un citoyen de l'Union européenne, de l'Espace économique européen (EEE) et de la Confédération suisse. Les ressortissants de ces pays ayant le droit de travailler librement en France. L'employeur n'est pas non plus tenu d'effectuer la vérification lorsque le futur salarié fournit un justificatif d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi délivré par Pôle emploi (dans ce cas, Pôle emploi est censé avoir déjà procédé à la vérification du droit au séjour et au travail de l'intéressé). La procédure de vérification au cours de la relation de travail est détaillée à la question 55.

Lors du recrutement d'un salarié étranger, et tout au long de la relation de travail, l'employeur est tenu de vérifier que le travailleur dispose d'un droit au séjour et au travail en France⁽¹⁰³⁾. En cas d'emploi illégal, il ne pourra donc pas invoquer qu'il ignorait la situation du travailleur qu'il emploie s'il n'a pas procédé à ces contrôles obligatoires.

Par contre, les sanctions encourues ne sont pas applicables à l'employeur qui a été abusé, c'est-à-dire qui a employé un salarié étranger sur la base d'un titre frauduleux ou présenté frauduleusement par l'intéressé (art.L.8256-2 du Code du travail).

Pour être exempté des sanctions, l'employeur doit avoir procédé, sans intention de participer à la fraude et sans connaissance de celle-ci :

- à la déclaration auprès des organismes de sécurité sociale,
- à la déclaration unique d'embauche,
- à la vérification du titre autorisant l'étranger à travailler auprès de la préfecture.

↳ 7. Les sanctions encourues en cas d'emploi d'un étranger sans titre de travail

088 De quelle nature sont les sanctions encourues ?

Les sanctions encourues en cas d'embauche et d'emploi de main d'œuvre étrangère non autorisée à travailler en France sont de différente nature : pénale, civile, administrative et financière. Elles sont prévues par le Code du travail, le Code pénal, le CESEDA et le Code de la sécurité sociale.

Les tableaux ci-après recensent uniquement les sanctions pénales et financières encourues par l'employeur. Ils ne sont pas exhaustifs ; seules les principales infractions y sont recensées.

Sanctions pénales

(104) Pour les personnes morales, les peines encourues sont prévues par les articles L.8256-7 et suivants du Code du travail.

Infractions (art. L.8256-1 Code du travail)	Sanction pénale encourue pour les personnes physiques ⁽¹⁰⁴⁾ (art. L.8256-1 à L.8256-8 du Code du travail)
<ul style="list-style-type: none"> → le fait pour toute personne, directement ou par personne interposée, d'embaucher, de conserver à son service ou d'employer pour quelque durée que ce soit un étranger n'ayant pas le droit de travailler en France → le fait de recourir sciemment, directement ou indirectement, aux services d'un employeur qui emploi un étranger non autorisé à travailler. 	<p>Peine principale : 5 ans de prison et 15 000 euros d'amende</p> <p>-> l'amende est appliquée autant de fois qu'il y a d'étrangers concernés.</p> <p>-> la peine encourue est de 10 ans de prison et 100 000 euros d'amende si les faits sont commis en bande organisée.</p> <p>+ les peines complémentaires suivantes peuvent aussi être prononcées :</p> <ul style="list-style-type: none"> → interdiction, pour une durée de cinq ans au plus, d'exercer directement ou par personne interposée l'activité professionnelle dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise ; → exclusion des marchés publics pour une durée de cinq ans au plus ; → fermeture des locaux ou établissements tenus ou exploités par elles et ayant servi à commettre les faits incriminés ; → confiscation de tout ou partie des biens des personnes reconnues coupables, quelle qu'en soit la nature, → -... <p>Attention, si l'employeur reconnu coupable est de nationalité étrangère, il encourt également une interdiction de séjour pour une durée de cinq ans au plus, voire une interdiction du territoire français pour une durée de dix ans ou plus.</p>



↳ 7. Les sanctions encourues en cas d'emploi d'un étranger sans titre de travail

Infractions connexes à celle de l'emploi d'un étranger démunie d'autorisation de travail :

Infractions	Sanctions encourues
Défaut de vérification du titre de séjour auprès de la préfecture avant l'embauche (art. R.5224-1 CT)	Amende prévue pour les contraventions de 5ème classe (soit une amende pouvant aller jusqu'à 1500 euros, et 3000 euros en cas de récidive)
Fait d'engager ou de conserver à son service un étranger dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autres que celles mentionnées sur son autorisation de travail (art.L.8251-1, alin.2 CT)	Amende prévue pour les contraventions de 5ème classe (soit une amende pouvant aller jusqu'à 1500 euros, et 3000 euros en cas de récidive)
Fraude ou fausse déclaration pour obtenir, faire obtenir ou tenter de faire obtenir à un étranger un titre de séjour autorisant à travailler (art. L.8256-1 CT)	1 an de prison et 3000 euros d'amende
Remise d'une contrepartie, de manière occasionnelle ou renouvelée, pour l'introduction ou l'embauche d'un travailleur étranger (art. L.5222-1 CT)	Peine principale : 3 ans de prison + 45 000 euros d'amende + les peines complémentaires suivantes peuvent être prononcées : interdiction, pour une durée de cinq ans au plus, d'exercer directement ou par personne interposée l'activité professionnelle dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise ; exclusion des marchés publics pour une durée de cinq ans au plus ; fermeture des locaux ou établissements tenus ou exploités par elles et ayant servi à commettre les faits incriminés ; ...
Fait pour l'employeur de se faire rembourser la redevance forfaitaire qu'il a versé à l'OFII ou les frais de voyage qu'il a réglés pour la venue d'un travailleur étranger en France (art. L.5222-2 CT)	Peine principale : 2 ans de prison + 3000 euros d'amende + peine complémentaire pouvant être prononcée : affichage et publication du jugement dans les journaux.

→

↳ 7. Les sanctions encourues en cas d'emploi d'un étranger sans titre de travail

Sanctions financières :

Indépendamment de toute procédure judiciaire, l'employeur qui emploie un étranger sans titre de travail peut être sanctionné au paiement de contributions financières, dont la mise en œuvre est quasi-systématique et les montants particulièrement élevés.

Sanction pécuniaire	Dispositif	Somme due par l'employeur
Contribution spéciale due à l'OFII (art. L.8253-1 à L.8253-7 et R.8253-1 à R.8253-4 du CT)	<ul style="list-style-type: none"> → due par l'employeur (y compris lorsqu'il s'agit d'un particulier) en cas d'embauche ou d'emploi d'un salarié étranger sans autorisation de travail → -elle peut se cumuler avec la sanction pénale → -elle est versée pour chaque salarié employé sans titre de travail → -le caractère intentionnel de l'emploi illégal n'est pas recherché pour mettre en œuvre la contribution spéciale 	5 000 fois le taux horaire du minimum garanti fixé à 3,65 euros pour 2020, soit 18 250 euros Ce montant peut être minoré en cas de non-cumul d'infractions ou en cas de paiement spontané par l'employeur des salaires et indemnités dus au salarié étranger. Il est alors, au plus, égal à 2 000 fois ce même taux.
Contribution forfaitaire représentative des frais de l'étranger dans son pays d'origine, due à l'OFII (art. L.822-2, R.822-2 à R.822-5 CESEDA)	<ul style="list-style-type: none"> → due par l'employeur en cas d'emploi d'un salarié étranger en situation irrégulière (c'est-à-dire sans titre de séjour) → cette contribution est due même si l'étranger ne fait pas l'objet d'une mesure d'éloignement du territoire 	Elle s'ajoute à la contribution spéciale et à la sanction pénale. Toutefois, le montant des sanctions pécuniaires (contribution spéciale + forfaitaire) ne peut dépasser le montant de la sanction maximale encourue pour l'emploi d'un étranger sans autorisation de travail, soit 15000 euros pour une personne physique.

PARTIE .II L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE NON-SALARIÉE

II. L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE NON-SALARIÉE

Cette partie concerne les ressortissants étrangers qui souhaitent développer, ou qui exercent déjà, une activité professionnelle indépendante et non salariée en France, c'est-à-dire travaillent pour leur propre compte. Il peut s'agir d'une activité commerciale, artisanale, industrielle ou libérale, réglementée ou non (A).

Les différentes étapes pour devenir travailleur indépendant, relatives par exemple à l'étude de marché, au choix de la forme juridique sous laquelle exercer son activité ou encore aux formalités administratives pour créer une entreprise, ne sont pas abordées ici car il s'agit de démarches de droit commun.

Seules les règles spécifiques aux ressortissants étrangers, concernant notamment les documents de séjour qu'ils doivent posséder pour pouvoir établir leur activité en France, font l'objet des développements ci-après (B et C).

A. Définition d'une activité indépendante

L'activité indépendante se définit par opposition à une activité salariée. A la différence du salarié, le travailleur indépendant n'est pas lié par un contrat de travail avec un employeur et ne se retrouve donc pas dans une situation de subordination juridique. Il exerce une activité économique « à son compte ».

La notion d'activité indépendante recouvre une réalité très vaste ; il peut s'agir de l'exercice d'une profession libérale, artisanale, commerciale ou agricole⁽¹⁰⁵⁾. Elle peut s'exercer dans des domaines d'activités très variés : ouverture d'un commerce d'outillages, d'un salon de thé ou d'une maison d'hôtes ; menuisier à son compte ou graphiste en freelance ; ou encore architecte ou infirmier exerçant en libéral, etc. Les statuts juridiques⁽¹⁰⁶⁾ à disposition des travailleurs indépendants sont tout aussi nombreux : exercice de l'activité sous la forme d'une entreprise individuelle (entreprise individuelle (régime micro-entreprise ou non), entreprise individuelle à responsabilité limitée, ...) ou sous la forme d'une société (société par actions simplifiée, société à responsabilité limitée, etc.).

Les formalités administratives visant à déclarer et à développer son activité diffèrent selon la structure juridique choisie par le travailleur indépendant. Ce choix détermine également le régime social et fiscal applicable au travailleur. **Ces démarches restent les mêmes pour toute personne quelle que soit sa nationalité ; elles ne font donc pas l'objet de développements dans cet ouvrage. L'encadré ci-après recense quelques guides et sites ressources à ce sujet car il reste vivement recommandé de bien s'informer et d'être accompagné (avocat ou expert-comptable) avant de se lancer dans l'exercice d'une activité professionnelle indépendante. →**

(105) Concernant les définitions de l'activité de commerçant : article L.121-1 du Code du commerce ; de l'activité d'artisan : loi du 5 juillet 1996 relative au développement et à la promotion du commerce et de l'artisanat / des professions libérales : article 29 de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives

(106) Plus d'informations sur le choix du statut juridique de l'entreprise en création sur le site du service public : <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vos-droits/F23844>

II. L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE NON-SALARIÉE

Guides utiles :

Devenir auto-entrepreneur en 2020 – URSAFF

Créateur d'entreprise, travailleur indépendant, votre protection sociale en 2020, URSAFF

Créateur d'entreprise libérale, votre protection sociale en 2020, URSAFF

Sites internet ressources :

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises> : site officiel de l'administration française, portail unique de renseignement administratif et d'accès aux services en ligne.

<https://www.guichet-entreprises.fr/fr/> : site du Ministère de l'Economie et des Finances, il permet de comprendre et de connaître les conditions auxquelles sont soumis les personnes désireuses de créer une activité de services.

<https://bpi-france-creation.fr/> : depuis le 1er janvier 2019, Bpifrance reprend l'ensemble des missions de l'Agence France Entrepreneur (AFE) ainsi que celles de la Caisse des Dépôts (CDC) en faveur de la création d'entreprises. Il a pour objectif de faciliter l'entrepreneuriat pour tous en levant les barrières à l'information, au financement et à la croissance.

Selon la nature de l'activité professionnelle, se rapprocher de :

- *la Chambre de Commerce et d'Industrie*
- *la Chambre des métiers et de l'artisanat*
- *la Chambre de l'agriculture*
- *l'URSAFF*

B. Les ressortissants étrangers présents sur le territoire français pouvant exercer une activité indépendante p.126 à 134

Il s'agit des ressortissants étrangers déjà installés en France, qui souhaitent exercer une activité non salariée, que celle-ci soit commerciale, industrielle, artisanale ou libérale.

Plusieurs situations sont à distinguer :

- soit l'étranger peut directement créer son activité en raison de sa nationalité ou du titre de séjour dont il est titulaire (question 089). Dans ce cas il n'a aucune formalité particulière à entreprendre auprès de la préfecture, et peut lancer son activité dans les mêmes conditions qu'un citoyen français ;
- soit il est titulaire d'un titre de séjour ne permettant pas d'exercer une activité commerciale, industrielle ou artisanale. Dans ce cas, il doit obtenir l'autorisation de s'installer à son compte en introduisant, auprès de la préfecture de son lieu de résidence, une demande de « changement de statut ».

Remarque : la loi ne prévoit pas qu'un étranger en situation irrégulière sur le territoire présente une demande de carte de séjour en vue d'exercer en France une activité indépendante.

C. Le renouvellement de la carte de séjour permettant l'exercice d'une activité non salariée et les impacts des modifications de l'activité sur la situation administrative de l'étranger résidant en France p.135 à 137

D. Les étrangers non-résidents en France pouvant exercer une activité non salariée sur le territoire p.138 à 141

↳ B. Les ressortissants étrangers présents sur le territoire français pouvant exercer une activité indépendante

089 Quels sont les ressortissants étrangers qui peuvent librement créer et exercer une activité non salariée en France ?

Les ressortissants étrangers suivants peuvent librement exercer une activité non salariée en France, c'est-à-dire qu'ils peuvent exercer une activité à leur compte dans les mêmes conditions qu'un citoyen français :

- les citoyens de l'Union européenne (UE), de l'Espace économique européen (EEE) et de la Confédération suisse⁽¹⁰⁷⁾ peuvent librement s'installer en France pour exercer une activité indépendante. Contrairement aux ressortissants de pays tiers, ils n'ont pas à apporter la preuve de la viabilité économique de leur activité, et n'ont pas l'obligation de détenir un document de séjour. Ainsi, la présentation d'une pièce d'identité suffit pour accomplir les formalités inhérentes à la création de l'activité (immatriculation de la société par exemple) ;
- les ressortissants des principautés d'Andorre et Monaco⁽¹⁰⁸⁾ ;
- les ressortissants non-européens titulaires d'un des titres de séjour suivants :
 - carte de résident de dix ans ou de résident « longue durée – UE » délivrée par la France ;
 - visa de long séjour ou carte de séjour mention « vie privée et familiale » ;
 - carte de séjour de quatre ans délivrée au bénéficiaire de la protection subsidiaire et aux membres de sa famille.
- les ressortissants algériens titulaires d'un certificat de résidence de dix ans, et ceux titulaires d'un certificat de résidence portant la mention « vie privée et familiale », peuvent aussi librement développer leur activité commerciale ou artisanale en France (question 94).

(107) Pour rappel, il s'agit des ressortissants des pays suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays Bas, Norvège, Liechtenstein, Pologne, Portugal, République Tchèque, Roumanie, Slovaquie, Suède, Suisse.

(108) En vertu des accords suivants : Convention entre la France, l'Espagne et Andorre signée le 4 décembre 2000, Convention de voisinage entre la France et la Principauté de Monaco du 18 mai 1963, modifiée par accord sous forme d'échange de lettres du 15 décembre 1997.

↳ B. Les ressortissants étrangers présents sur le territoire français pouvant exercer une activité indépendante

090 Quelle démarche doit entreprendre l'étranger qui souhaite devenir travailleur indépendant mais dont le titre de séjour ne lui permet pas l'exercice d'une activité non salariée ?

(109) Il s'agit par exemple du détenteur d'un titre portant la mention « étudiant », « visiteur », « salarié », « travailleur temporaire », « stagiaire » ou « retraité ».

Le ressortissant d'un pays tiers à l'UE, l'EEE ou la Suisse, titulaire d'un titre de séjour ne permettant pas l'exercice d'une activité non salariée⁽¹⁰⁹⁾, doit obtenir l'autorisation de la préfecture pour s'installer à son compte. Cette autorisation se matérialise par la délivrance d'un titre de séjour spécifique portant la mention « entrepreneur/profession libérale » d'une durée d'un an (ou d'une carte « passeport-talent dans des cas très précis – question 093).

Pour obtenir ce titre de séjour, l'étranger doit introduire une demande de changement de statut auprès de la préfecture de son lieu de résidence, au plus tard dans les deux mois qui précèdent l'expiration du titre dont il est actuellement titulaire (art. R.431-5, 4° du CESEDA).

Lors du dépôt du dossier, et pendant la phase d'instruction de sa demande, il se voit remettre un récépissé qui ne l'autorise pas à travailler.

↳ B. Les ressortissants étrangers présents sur le territoire français pouvant exercer une activité indépendante

091 Quels sont les documents requis à l'appui d'une demande de carte de séjour « entrepreneur / profession libérale » ?

La carte de séjour « entrepreneur/profession libérale » est délivrée à l'étranger « pour l'exercice d'une activité non salariée, économiquement viable et dont il tire des moyens d'existence suffisants » (art. L.421-5 du CESEDA). Les formalités d'immatriculation au répertoire des métiers ; au registre du commerce et des sociétés ou à l'URSSAF, sont obligatoires pour obtenir le titre de séjour (art. R421-7 du CESEDA).

En plus des documents habituellement demandés dans le cadre de toute demande de titre de séjour (documents et photographies d'identité, justificatif de domicile), l'étranger doit fournir⁽¹¹⁰⁾ :

- **le formulaire CERFA autorisant l'exercice d'une activité commerciale, industrielle ou artisanale** ;
- un extrait de son casier judiciaire (ou d'une pièce équivalente en fonction du pays dont il est ressortissant) ;
- la preuve de l'immatriculation au répertoire des métiers, ou au registre du commerce et des sociétés, ou à l'URSSAF selon l'activité en cause ;
- un bordereau de situation fiscale relatif au paiement de l'impôt sur le revenu en France ;
- des documents relatifs aux conditions d'exercice de l'activité, à la pérennité et à la viabilité économique du projet. Ces documents ne sont pas les mêmes selon qu'il s'agisse d'une création d'entreprise (c'est-à-dire d'une activité nouvelle) ou de l'insertion dans une activité économique existante (l'étranger rejoint une activité ou une entreprise déjà établie sur le territoire français, en tant qu'associé par exemple) :
 - en cas de création d'entreprise, le demandeur devra notamment présenter, sur papier libre : son projet de création, un plan d'affaires, un budget prévisionnel pluriannuel, et fournir un justificatif de l'engagement de cautionnement pris par un établissement de crédit ou une entreprise d'assurance agréée établie en France.
 - en cas de participation à une activité déjà existante, il devra notamment fournir le bordereau de situation fiscale de l'entreprise et une attestation de compte à jour délivrée par l'URSSAF.

(110) La liste des documents est fixée par l'arrêté du 28 octobre 2016

↳ B. Les ressortissants étrangers présents sur le territoire français pouvant exercer une activité indépendante

092 Quelles sont les vérifications effectuées par la préfecture dans le cadre de l'instruction de la demande du titre de séjour « entrepreneur/profession libérale » ?

La préfecture va examiner le caractère économiquement viable de l'activité pour laquelle le titre de séjour est demandé. Il s'agit d'un critère fondamental, apprécié différemment en cas de création d'activité ou de participation à une activité économique déjà existante :

- l'appréciation du critère semble plus difficile lorsque l'étranger présente un projet tendant à la création d'une activité commerciale, industrielle ou artisanale puisque l'activité n'existe pas encore.
- dans le cas où l'étranger souhaite participer à une activité indépendante déjà existante en France, le préfet vérifie la stabilité économique de l'entreprise au regard des justificatifs produits, et s'assure que l'intéressé pourra se procurer des ressources au moins équivalentes au montant du SMIC correspondant à un travail à temps plein⁽¹¹¹⁾.

Au cours de l'instruction de la demande, la préfecture est également tenue d'accomplir un certain nombre de vérifications relatives (art.R.421-9 et R.421-10 du CESEDA) :

- à la compatibilité de l'activité en cause avec la sécurité, la salubrité et la tranquillité publiques ;
- à l'absence de condamnation ou de décision emportant en France, l'interdiction d'exercer une activité commerciale ;
- au respect de la réglementation en vigueur dans le domaine d'activité en cause, et au respect des conditions d'accès à l'activité s'il s'agit d'une activité réglementée.

(111) La valeur annuelle du Smic au 1er janvier 2020 est égale à 18 473 €.

↳ B. Les ressortissants étrangers présents sur le territoire français pouvant exercer une activité indépendante

093 Dans quel cas la préfecture peut délivrer une carte « passeport-talent » plutôt qu'une carte « entrepreneur/profession libérale » ?

A l'issue de l'instruction de la demande, la préfecture qui autorise l'étranger à exercer une activité indépendante en France lui délivre une carte de séjour portant la mention « entrepreneur/profession libérale » d'une durée de validité d'un an, qui autorise l'exercice de l'activité en lien avec le projet présenté.

Dans certains cas très précis, visant des « catégories d'étrangers talentueux »⁽¹¹²⁾, la préfecture délivrera une carte de séjour « passeport-talent », d'une durée maximale de quatre ans. Comme l'indique le nom de la carte, il s'agit de « talents » dont les profils ont été choisis et établis⁽¹¹³⁾ par le gouvernement. Cette carte est délivrée à :

- l'étranger justifiant d'un projet de création d'entreprise (commerciale, artisanale ou industrielle) qui investissent au moins 30 000 euros dans le projet ;
- l'étranger porteur d'un projet économique innovant en France (de 300 000 euros minimum) ;
- l'étranger réalisant un investissement économique direct en France projet ;
- l'étranger exerçant la fonction de mandataire social dans une entreprise et dont la rémunération est au moins égale à trois fois le SMIC pour un temps plein ;
- l'artiste-interprète non-salarié ou auteur d'œuvre littéraire ou artistique.

La liste des documents à fournir à l'appui d'une demande de carte « passeport-talent » est détaillée à la question 104.

(112) Circulaire du 2 novembre 2016, p. 22

(113) Voir à ce sujet le *rapport de l'Inspection générale des finances*, « Attractivité du territoire français pour les talents internationaux », avril 2016

↳ B. Les ressortissants étrangers présents sur le territoire français pouvant exercer une activité indépendante

094 Selon quelles conditions les citoyens algériens peuvent exercer une activité indépendante en France ?

Les personnes de nationalité algérienne relèvent d'un régime spécifique prévu par l'accord franco-algérien du 27 décembre 1968 modifié :

- les algériens qui possèdent un certificat de résidence « vie privée et familiale » ou un certificat de résidence de dix ans bénéficient de la liberté d'établissement, c'est-à-dire qu'ils peuvent librement exercer une activité de commerçant ou une profession indépendante en France, sous réserve de leur immatriculation (inscription au registre du commerce et des sociétés, au registre des métiers ou à un ordre professionnel) ;
- les algériens titulaires d'un autre titre de séjour, c'est-à-dire d'un titre ne permettant pas l'exercice d'une activité professionnelle non salariée, peuvent déposer une demande de changement de statut auprès de la préfecture de leur lieu de résidence. La carte « entrepreneur/profession libérale » n'existant pas dans l'accord franco-algérien, ils se verront délivrer – si leur demande est acceptée – un certificat de résidence d'un an portant la mention de l'activité (commerçant ou artisan). Les conditions de délivrance de ce certificat de résidence sont plus souples que celles prises en compte pour la carte « entrepreneur/profession libérale » dans la mesure où les ressortissants algériens n'ont pas à justifier de la viabilité économique de leur projet. La préfecture est seulement tenue de vérifier la réalité et l'effectivité de l'activité, ainsi que la compatibilité du projet avec les règles nationales en matière de sécurité, salubrité et tranquillité publiques.

↳ B. Les ressortissants étrangers présents sur le territoire français pouvant exercer une activité indépendante

095 Quel est le coût du titre de séjour permettant l'exercice d'une profession non salariée ?

En cas d'acceptation de sa demande, l'étranger qui obtient la délivrance d'une carte de séjour « entrepreneur/profession libérale » ou d'une carte « passeport-talent » devra s'acquitter d'une taxe de 225 euros. Ce tarif s'applique également lors du renouvellement du titre de séjour.

Exception : les algériens qui obtiennent un certificat de résidence d'un an pour exercer une activité non salariée sont exemptés du paiement de cette taxe (le certificat est délivré gratuitement en vertu de l'article 7 de l'accord franco-algérien).

↳ B. Les ressortissants étrangers présents sur le territoire français pouvant exercer une activité indépendante

096 L'étranger titulaire d'une autorisation de travail peut-il, en parallèle, créer ou exercer une activité indépendante ?

Non, les étrangers qui possèdent une carte de séjour délivrée en raison de leurs études en France ou de leur activité professionnelle salariée (cartes portant la mention « étudiant », « salarié », « travailleur temporaire », « saisonnier », certaines cartes « passeport-talent ») ne peuvent pas exercer une activité indépendante sur le territoire national.

S'ils souhaitent exercer une activité non salariée, ils doivent déposer une demande de changement de statut auprès de la préfecture de leur lieu de résidence, selon la procédure présentée à la question 090.

↳ B. Les ressortissants étrangers présents sur le territoire français pouvant exercer une activité indépendante

097 Un étranger en situation irrégulière peut-il développer une activité commerciale, industrielle ou artisanale en France ?

Non, il est interdit pour un étranger en situation irrégulière en France de créer et développer une activité non salariée sur le territoire national. En conséquence, un étranger sans papier ne peut pas créer son entreprise et s'auto-employer en espérant, à terme, régulariser sa situation administrative.

En outre, la régularisation des travailleurs étrangers indépendants en situation de séjour irrégulier semble extrêmement difficile. Car même si le préfet dispose d'un pouvoir général de régularisation, qui lui permet d'accorder un titre de séjour à une personne en situation irrégulière si cela lui semble justifié⁽¹¹⁴⁾, les situations de régularisation par le travail restent extrêmement rares et ne concernent, à ce jour, que des cas d'activité salariée (questions 028 à 032).

(114) C'est ce qu'on appelle l'admission exceptionnelle au séjour (art. L. 435-1 du CESEDA)

↳ C. Le renouvellement de la carte de séjour permettant l'exercice d'une activité non salariée et les impacts des modifications de l'activité sur la situation administrative de l'étranger résidant en France

098 Comment obtenir le renouvellement de la carte de séjour « entrepreneur / profession libérale » ou de la carte « passeport-talent » ?

La demande de renouvellement de la carte de séjour est à effectuer dans les deux mois qui précèdent l'expiration du titre dont l'étranger est titulaire, auprès de la préfecture de son lieu de résidence.

La liste des justificatifs à produire est fixée par l'*arrêté précité du 28 octobre 2016*, et ne concerne que les cas où l'étranger demande le renouvellement de son titre afin de poursuivre l'exercice de la même activité commerciale, industrielle ou artisanale :

Pour continuer l'activité créée, le demandeur doit fournir :

- une copie du contrat de bail ou de domiciliation ;
- un bordereau de situation fiscale de l'entreprise ;
- une attestation d'assurance portant, selon la nature de l'activité, sur le local occupé, sur le véhicule ou sur tout autre bien nécessaire à l'activité ;
- un avis d'imposition sur le revenu ;
- si le demandeur a le statut de salarié, les fiches de salaire des trois derniers mois ou, en l'absence d'avis d'imposition, des douze derniers mois / S'il n'a pas le statut de salarié, un extrait du livre de compte établissant la rémunération versée au cours des trois derniers mois ou, en l'absence d'avis d'imposition, des douze derniers mois.

Pour continuer de participer à une activité ou une entreprise existante, il présente :

- un avis d'imposition sur le revenu, le cas échéant ;
- si le demandeur a le statut de salarié, les fiches de salaire des trois derniers mois ou, en l'absence d'avis d'imposition, des douze derniers mois ;
- si le demandeur n'a pas le statut de salarié, un extrait du livre de compte établissant la rémunération versée au cours des trois derniers mois ou, en l'absence d'avis d'imposition, des douze derniers mois / Si le demandeur n'a pas le statut de salarié, un extrait du livre de compte établissant la rémunération versée au cours des trois derniers mois ou, en l'absence d'avis d'imposition, des douze derniers mois.

↳ C. Le renouvellement de la carte de séjour permettant l'exercice d'une activité non salariée et les impacts des modifications de l'activité sur la situation administrative de l'étranger résidant en France

099 Que se passe-t-il en cas de changement de la nature de l'activité professionnelle alors que l'étranger est titulaire d'un titre de séjour « entrepreneur/profession libérale » ou d'une carte « passeport-talent » ?

Les textes ne prévoient la possibilité de renouveler la carte « entrepreneur/profession libérale » que si l'étranger poursuit l'activité pour laquelle il a obtenu la délivrance du titre. Autrement dit, s'il change d'activité, il devra introduire une nouvelle demande de carte de séjour « entrepreneur/profession libérale » qui sera examinée par les services préfectoraux comme une première demande et non comme une demande de renouvellement de la carte « entrepreneur/profession libérale ».

Quant à la carte passeport-talent, quel que soit le motif pour lequel elle est attribuée (investisseur, innovateur, représentant légal de société, etc.), elle permet uniquement d'exercer l'activité professionnelle ayant justifiée sa délivrance⁽¹¹⁵⁾. Il est donc impossible de changer d'activité sous couvert de cette carte de séjour, au risque que la préfecture refuse de renouveler voire retire le titre délivré.

(115) Articles L.421-16 à L.421-20 du CESEDA.

↳ C. Le renouvellement de la carte de séjour permettant l'exercice d'une activité non salariée et les impacts des modifications de l'activité sur la situation administrative de l'étranger résidant en France

100 Quelles sont les conséquences en cas de cessation d'activité ?

L'étranger titulaire d'une carte de séjour « entrepreneur/profession libérale » ou « passeport talent » délivrée pour l'exercice d'une activité non salariée, qui cesse définitivement son activité commerciale, industrielle, artisanale ou libérale « est tenu d'en informer la préfecture » (art. R.421-14 du CESEDA).

Le ressortissant étranger ne remplissant plus les conditions exigées pour la délivrance du titre, la préfecture refuse de renouveler voire retire le titre de séjour en cours de validité. Dans ce cas, et sous réserve qu'il ne puisse obtenir un titre de séjour sur un autre fondement (c'est-à-dire pour un autre motif que l'exercice d'une activité non salariée), l'absence de renouvellement ou le retrait du titre entraînent l'obligation de quitter le territoire français (art. L.411-2 du CESEDA).

↳ D. Les étrangers non-résidents en France pouvant exercer une activité non salariée sur le territoire

101 Est-ce qu'un ressortissant étranger peut exercer une activité non salariée en France sans établir sa résidence sur le territoire ?

Oui, un entrepreneur étranger peut développer son activité commerciale, industrielle ou artisanale en France sans établir sa résidence sur le territoire. Il est seulement tenu d'accomplir les démarches de droit commun rendant nécessaire son inscription ou sa mention au registre du commerce et des sociétés (RCS) ou au répertoire des métiers (RM) pour les artisans⁽¹¹⁶⁾.

(116) La loi du 2 janvier 2014 a supprimé la déclaration préalable en préfecture pour les entrepreneurs non-résidents qui souhaitent exercer pour la première fois leur activité en France.

↳ D. Les étrangers non-résidents en France pouvant exercer une activité non salariée sur le territoire

102 Comment un ressortissant étranger non-résident en France peut s'installer sur le territoire pour y exercer une activité non salariée ?

Le ressortissant étranger qui souhaite s'établir en France pour y exercer la profession de commerçant, d'artisan ou une profession libérale doit d'abord obtenir, auprès du Consulat (ou de l'Ambassade) de France de son pays de résidence⁽¹¹⁷⁾, la délivrance d'un visa de long séjour « entrepreneur/profession libérale » ou d'une carte de séjour « passeport-talent ».

La délivrance d'un visa de long séjour ou d'une carte « passeport-talent » dépend de l'attractivité économique de l'activité indépendante exercée :

- le visa de long séjour mention « entrepreneur/profession libérale » s'adresse aux ressortissants étrangers qui envisagent de créer ou de participer à une activité commerciale, industrielle, artisanale ou agricole en France, ou de s'installer sur le territoire comme professionnel libéral. Il s'agit de la procédure « classique » permettant à un entrepreneur étranger d'entrer et de s'installer sur le territoire pour exercer son activité indépendante. Le visa est valable un an, sous réserve que son détenteur accomplisse les formalités de validation du visa⁽¹¹⁸⁾ dans les trois mois qui suivent son entrée sur le territoire, et qu'il entame les démarches administratives obligatoires en France pour exercer son activité.
- la carte de séjour « passeport-talent », d'une durée maximale de quatre ans, concerne quant à elle l'installation d'étrangers qui contribuent – par leur activité (salariée ou non) - à l'attractivité économique de la France. Seuls les cas de délivrance concernant une activité non salarié sont traités ici (voir questions 093 et 104).

(117) Liste des services français en charge des visas à l'étranger

(118) Les formalités de validation du visa sont prévues par l'arrêté du 13 février 2019 en utilisant le téléservice disponible à cette adresse : <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/particuliers/#/>

↳ D. Les étrangers non-résidents en France pouvant exercer une activité non salariée sur le territoire

103 Comment effectuer la demande du visa de long séjour « entrepreneur/profession libérale » ?

L'obtention du visa de long séjour « entrepreneur/profession libérale » est un prérequis obligatoire pour tout ressortissant étranger qui souhaite entrer régulièrement en France pour y exercer une activité indépendante (sauf s'il peut prétendre à l'obtention d'une carte « passeport-talent » pour exercer cette activité, question 104).

Le site officiel des visas pour la France, [France-Visas](#), explique les différentes étapes à suivre pour déposer la demande de visa, et informe sur l'ensemble des documents à produire.

En plus des documents habituellement exigés (en particulier, documents et photographies d'identité, formulaire et récépissé de demande de visa, paiement des frais de dossier⁽¹¹⁹⁾), le ressortissant étranger joint à sa demande :

- **le formulaire CERFA autorisant l'exercice d'une activité commerciale, industrielle ou artisanale** ;
- un extrait de son casier judiciaire (ou d'une pièce équivalente en fonction du pays dont il est ressortissant) ;
- des documents⁽¹²⁰⁾ relatifs aux conditions d'exercice de l'activité et à la viabilité économique du projet. Ces documents ne sont pas les mêmes selon qu'il s'agisse d'une création d'entreprise (c'est-à-dire d'une activité nouvelle) ou de l'insertion dans une activité économique existante (l'étranger rejoint une activité ou une entreprise déjà établie sur le territoire français, en tant qu'associé par exemple).

Le caractère économiquement viable de l'activité envisagée est un élément fondamental pour obtenir la délivrance du visa. Il s'agit de prouver à l'administration que l'activité va fonctionner correctement, et que le demandeur pourra en retirer des ressources suffisantes :

- • dans le cas d'une création d'entreprise, le ressortissant étranger devra ainsi présenter, sur papier libre, son projet de création, un plan d'affaires, un budget prévisionnel pluriannuel, et fournir un justificatif de l'engagement de cautionnement pris par un établissement de crédit ou une entreprise d'assurance agréée établie en France.
- • dans le cas où l'étranger souhaite participer à une activité indépendante déjà existante en France, l'autorité consulaire s'assurera de la stabilité économique de l'entreprise au vu des justificatifs demandés (tel que le bordereau de situation fiscale de l'entreprise ou l'attestation de compte à jour délivrée par l'URSSAF), et vérifiera que le ressortissant étranger pourra se procurer des ressources au moins équivalentes au montant du SMIC correspondant à un travail à temps plein.

(119) Le site [France-visas](#) regroupe toutes les informations pour préparer et introduire la demande de visa.

(120) La liste des documents est fixée par l'[arrêté du 28 octobre 2016](#).

↳ D. Les étrangers non-résidents en France pouvant exercer une activité non salariée sur le territoire

104 Comment demander la carte « passeport-talent » pour venir établir son activité en France ?

La carte « passeport-talent » est un titre de séjour pouvant être directement délivré par les autorités consulaires pour faciliter l'installation sur le territoire d'étrangers non-salariés contribuant au développement et au rayonnement de la France dans le monde. Comme elle répond à des « enjeux d'attractivité du territoire », la procédure d'obtention de la carte est plus simple et plus rapide que celle visant à obtenir un visa de long séjour « entrepreneur/profession libérale », mais elle ne s'adresse qu'à des profils très ciblés.

A l'instar d'une demande de visa d'entrée, la demande de délivrance d'une carte « passeport-talent » s'effectue auprès de l'autorité consulaire française installée dans le pays de résidence de l'étranger.

La liste des documents à produire à l'appui de la demande dépend du projet que l'étranger souhaite exercer en France :

- s'il s'agit d'un projet de création d'entreprise, le créateur devra justifier des mêmes documents que ceux requis dans le cadre d'une demande de visa « entrepreneur / profession libérale »⁽¹²³⁾, ainsi que tous documents justifiant du financement (en ressources propres ou empruntées) du projet d'entreprise à hauteur de 30 000 euros minimum. Il devra aussi justifier qu'il dispose de ressources suffisantes pendant son séjour pour subvenir à ses propres besoins et, le cas échéant, à ceux des membres de sa famille. La durée de validité de la carte « passeport-talent » délivrée dépendra de la nature, des caractéristiques et de la durée du projet économique présenté, dans la limite de quatre ans maximum (articles L.421-16, R.421-33 et R.421-34 du CESEDA) ;
- dans le cas où la carte est demandée en raison d'un projet économique innovant en France, l'étranger doit pouvoir établir le caractère innovant de son projet économique, ainsi que tous documents permettant d'établir la reconnaissance de son projet par un organisme public (Etat, collectivité locale, établissement public ou société à capitaux publics). Il devra aussi justifier qu'il dispose de ressources suffisantes pendant son séjour pour subvenir à ses propres besoins et, le cas échéant, à ceux des membres de sa famille. La carte délivrée a une durée de validité dépendant de la nature, de l'objet et de la durée du projet économique, dans la limite de quatre ans maximum (articles L.421-17 du CESEDA) ;
- lorsque la carte est demandée par un étranger souhaitant réaliser un investissement économique direct⁽¹²⁴⁾ en France, ce dernier doit prouver qu'il investit (ou s'engage à investir), personnellement ou par l'intermédiaire d'une société qu'il dirige (ou dont il détient au moins 30 % du capital), 300 000 euros destinés à créer ou sauvegarder de l'emploi sur le territoire, dans les quatre années qui suivent l'investissement. Lors de l'instruction de la demande, le Consulat peut saisir la DIRECCTE pour avis sur le projet d'investissement (articles L.421-18, R.421-35 et R.421-36 du CESEDA) ; →

(123) La liste des documents est fixée à l'annexe II de l'arrêté du 28 octobre 2016 susmentionné.

(124) La circulaire du Ministère de l'Intérieur du 2 novembre 2016 portant sur l'application de la loi relative au droit des étrangers en France précise que : « cet investissement économique direct de 300 000€ minimum se concrétise par : un investissement en capital social (prise de participation de plus de 10 %, investissements immobiliers, augmentation de capital) ; des bénéfices réinvestis (partie non distribuée des résultats opérationnels des filiales et autres participations) ; les « prêts entre affiliés » (prêt entre investisseurs directs et les entreprises dans lesquelles ils ont investis ou prêt entre entreprises du même groupe) ».

↳ D. Les étrangers non-résidents en France pouvant exercer une activité non salariée sur le territoire

- lorsque la carte est demandée par un étranger exerçant la fonction de mandataire social, ce dernier doit présenter un justificatif établissant qu'il occupe une fonction de représentant légal dans un établissement ou une société établie en France ; un justificatif d'une rémunération brute au moins égale à trois fois le SMIC, ainsi que la justification de son contrat de travail (ou le justificatif de sa qualité de mandataire social d'une durée supérieure à trois mois dans un établissement ou une société du même groupe). La carte est délivrée pour une durée correspondant à celle des fonctions envisagées, dans la limite de quatre années (article L.421-19 du CESEDA) ;
- enfin, l'étranger artiste-interprète ou auteur d'une œuvre littéraire ou artistique, qui exerce une activité non salariée, doit produire tous les documents justifiant de sa qualité d'artiste ou d'auteur d'œuvre littéraire ou artistique au sens du Code de la propriété intellectuelle ainsi que de son projet en France. Il doit également joindre tous les justificatifs de ressources, issues principalement de son activité, pour la période de séjour envisagée. Ces derniers doivent correspondre à un montant au moins équivalent à 70% du SMIC brut pour un emploi à temps plein par mois (article L.421-20 du CESEDA).

Quel que soit le motif pour lequel elle est attribuée, la carte « passeport-talent » permet uniquement d'exercer l'activité professionnelle ayant justifiée sa délivrance. →

↳ SYNTHÈSE : les titres de séjour permettant l'exercice d'une activité non salariée

Tableau récapitulatif

Nationalité / Titre de séjour du ressortissant étranger	Puis-je développer une activité non salariée sur le territoire ?
Citoyens de l'Union européenne, de l'Islande, du Liechtenstein, de la Norvège et de la Suisse (avec ou sans titre de séjour)	Oui, dans les mêmes conditions qu'un citoyen français
Algérien titulaire d'un certificat de résidence de dix ans	Oui, dans les mêmes conditions qu'un citoyen français
Algérien titulaire d'un certificat de résidence « vie privée et familiale »	Oui, dans les mêmes conditions qu'un citoyen français
Algérien titulaire d'un certificat de résidence d'un an ou d'un certificat de résidence « retraité »	Non : il faut introduire une demande de changement de statut auprès de la préfecture pour obtenir un certificat de résidence algérien portant la mention de l'activité non salariée (commerçant / artisan)
Carte de résident de dix ans / carte de résident « longue durée-UE » délivrée par la France	Oui, dans les mêmes conditions qu'un citoyen français
Carte de résident « réfugié »	Oui, dans les mêmes conditions qu'un citoyen français
VLS / CST / CSP « vie privée et familiale »	Oui, dans les mêmes conditions qu'un citoyen français
CSP en tant que bénéficiaire de la protection subsidiaire	Oui, dans les mêmes conditions qu'un citoyen français
CST « visiteur » CST / CSP « étudiant » VLS / CST / CSP « salarié » VLS / CST « travailleur temporaire » CST « stagiaire » CSP « salarié détaché ICT » CSP « travailleur saisonnier » Carte « passport-talent » mention : Salarié / Carte bleue européenne / Salarié en mission / Chercheur - Mobilité	Non. Pour devenir travailleur indépendant, il faut introduire une demande de changement de statut auprès de la préfecture et obtenir une carte « entrepreneur/profession libérale » (ou une carte « passeport-talent » selon l'attractivité de l'activité économique).
Carte « entrepreneur/profession libérale »	Oui, mais seulement pour exercer l'activité en lien avec le projet ayant justifié la délivrance de la carte de séjour
Carte « passport-talent » mention : Créateur d'entreprise / Innovateur / Investisseur / Représentant légal de société / Artiste -interprète	Oui, mais seulement pour exercer l'activité professionnelle ayant justifié la délivrance de la carte de séjour

PARTIE .III LE CHANGEMENT DE STATUT

105 Qu'entend-on par « changement de statut » ?

Le « changement de statut » signifie qu'un étranger, détenteur d'un titre de séjour, demande la délivrance d'un titre sur un autre fondement juridique que celui dont il s'était prévalu initialement. Juridiquement le changement de statut n'a pas d'existence légale expresse. En effet, la loi n'organise pas de procédure dédiée au changement de statut ; elle ne définit pas les règles ni les modalités selon lesquelles un étranger est autorisé à changer de statut. Au contraire, elle prévoit que le renouvellement d'un titre de séjour est conditionné par le fait de toujours remplir les conditions ayant conduit à sa délivrance : l'étranger obtient un titre de séjour pour un motif qu'il doit continuer de respecter pour obtenir le renouvellement de sa carte et séjourner régulièrement en France.

La seule exception concerne les étudiants étrangers pour lesquels la loi a défini les conditions dans lesquelles ils peuvent, à la fin de leur cursus, accéder au marché du travail. Ces dispositions, censées faciliter le changement de statut « étudiant » vers un titre ouvrant droit au travail, ne concernent que certaines « catégories » d'étudiants : ceux qui justifient d'un certain niveau d'études et de qualifications particulières ; et ceux qui proviennent d'un pays avec lequel la France a conclu un accord visant à favoriser la mobilité professionnelle.

Pour les autres, la possibilité de changer de statut reste soumise au pouvoir d'appréciation du préfet. La demande intervient toujours au moment du renouvellement du titre de séjour dont l'étranger est titulaire. Ce dernier, qui ne remplit plus les conditions de délivrance de son titre ou, qui remplit les critères pour bénéficier d'un titre qui lui est plus favorable, demande alors la délivrance d'un titre sur un autre fondement, correspondant à sa situation actuelle. Lors de l'instruction, la préfecture examine la demande de renouvellement au regard du motif et des critères du nouveau fondement invoqué, comme s'il s'agissait d'une première demande.

Exemple : l'étranger détenteur d'un titre de séjour « vie privée et familiale » en qualité de conjoint de français qui, suite à un divorce, ne remplit plus les conditions de délivrance de ce titre et demande à changer de statut vers un titre de séjour « salarié » du fait de son activité en CDI.

106 Le titulaire d'un document de séjour lié à l'activité professionnelle peut-il déposer un changement de statut vers un titre de séjour « vie privée et familiale » ?

Oui, les événements privés et familiaux qui interviennent dans la vie d'un ressortissant étranger (comme le mariage ou la naissance d'un enfant français) peuvent justifier le dépôt d'une carte fondée sur ce nouveau motif. Par exemple, l'étranger qui détient une carte de séjour « salarié », qui se marie avec un ressortissant français, peut demander, lors du renouvellement de son titre, la délivrance d'une carte « vie privée et familiale » en qualité de conjoint de français.

Ces changements de statuts ne font pas l'objet de développements détaillés dans cette partie qui ne concerne que les changements « de catégorie » vers des titres liés à l'activité professionnelle. Il est néanmoins important de se rappeler que tous les changements qui interviennent dans la vie matrimoniale, personnelle et familiale de l'étranger peuvent avoir une incidence sur les motifs de son séjour en France et justifier, le cas échéant, la délivrance de plein droit d'une carte « vie privée et familiale ».

Vu la complexité du cadre juridique applicable et le pouvoir d'appréciation de l'autorité administrative, chaque situation doit être appréciée au cas par cas ; c'est pourquoi il est vivement recommandé de bien s'informer avant de présenter une demande de changement de statut.

107 Est-il possible de déposer une demande de changement de statut à l'expiration d'un visa de court séjour ?

Non, il n'est pas possible de demander à la préfecture un titre de séjour pour des raisons professionnelles à l'expiration de son visa de court séjour (également appelé visa Schengen ou visa C). Ce visa autorise uniquement son titulaire à entrer et à circuler en France pour une courte durée, de trois mois maximum, à l'issue de laquelle il doit retourner dans son pays d'origine ou de résidence. Par conséquent, la nature même du document qu'il détient s'oppose à ce qu'il dépose une demande de carte de séjour en France.

Le ressortissant étranger qui trouve du travail en France à l'occasion de son court séjour sur le territoire ne peut donc pas effectuer de démarches auprès de la préfecture. La volonté de l'employeur de le recruter, voire la promesse d'embauche établie, ne permettent pas de solliciter un titre de séjour pour motifs professionnels. En pareille situation, le ressortissant étranger doit regagner son pays d'origine, et il appartient à l'employeur de déposer une demande d'autorisation d'embauche auprès de l'administration (questions 014 à 021). Si cette demande est acceptée, le futur salarié pourra solliciter auprès du Consulat de France de son pays d'origine un visa de long séjour correspondant aux caractéristiques de son contrat de travail, et revenir régulièrement sur le territoire pour occuper cet emploi.

108 Le titulaire d'une carte « travailleur saisonnier » peut-il changer de statut vers un titre de séjour « salarié » ou « travailleur temporaire » ?

Non, le titulaire d'une carte de séjour « travailleur saisonnier », qui se voit proposer un contrat plus pérenne en France tel qu'un CDD ou un CDI, ne peut pas demander à la préfecture la délivrance d'un titre de séjour « travailleur temporaire » ou « salarié ».

Cette carte de séjour, d'une durée de trois ans, est délivrée à des ressortissants étrangers qui n'ont pas leur résidence habituelle en France, et qui sont seulement autorisés à séjourner sur le territoire pour une durée cumulée de six mois par ans pour occuper un emploi lié à un rythme saisonnier, comme l'agriculture. A chaque nouveau contrat saisonnier, l'employeur doit, en amont de l'embauche, demander une nouvelle autorisation de travail. En cas d'acceptation, le salarié étranger vient en France sous couvert de sa carte en cours de validité, c'est-à-dire sans solliciter de visa d'entrée et présente, le cas échéant, l'autorisation de travail à la frontière.

Le travailleur saisonnier qui se voit proposer un CDD ou un CDI doit continuer de respecter les conditions du titre dont il est titulaire, et donc regagner son pays d'origine à l'issue des six mois de séjour effectués en France. Il appartient au futur employeur de déposer une demande d'autorisation de travail préalable à son embauche, conformément à la procédure décrite aux questions 014 à 021. Si elle est acceptée, le travailleur étranger pourra alors solliciter auprès du Consulat de France de son pays d'origine un visa de long séjour correspondant aux caractéristiques de son contrat de travail, et revenir en France en qualité de « travailleur temporaire » ou de « salarié ».

109 Le détenteur d'un visa « vacances travail » qui expire peut-il prolonger son séjour en France pour motifs professionnels ?

(126) Le cadre du programme « vacances-travail » est précisé, de manière réciproque, par un accord bilatéral que la France a conclu avec 14 pays : l'Argentine, l'Australie, le Brésil, le Canada, le Chili, la Colombie, la Corée du Sud, Hong Kong, le Japon, le Mexique, la Nouvelle-Zélande, la Russie, Taiwan, l'Uruguay et, depuis le 3 février 2021, le Pérou.

Pour rappel, le visa « vacances-travail » (communément appelé PVT, permis vacances-travail) permet à des jeunes, originaires d'un pays avec lequel la France a conclu un accord bilatéral⁽¹²⁶⁾, de venir en France pendant une durée d'un an, à des fins touristiques et culturelles notamment. Les titulaires de ces visas, délivrés par les autorités diplomatiques françaises, peuvent séjourner en France pendant la durée de validité de leur visa sans demander de carte de séjour, et exercer une activité salariée pour subvenir à leurs besoins.

En principe, il n'est pas possible de changer de statut pendant la durée de validité du visa « vacances –travail », ni de déposer une demande de titre de séjour en France à l'expiration du visa. Seuls deux accords prévoient la possibilité d'effectuer une demande de changement de statut vers une carte « passeport-talent » (l'accord avec l'Argentine et celui conclu avec la Corée du Sud).

Chaque accord fixe les conditions qui s'appliquent aux ressortissants de son pays : les conditions à pour obtenir la délivrance du visa, la validité territoriale du visa obtenu (métropole / outre-mer), la durée de séjour autorisée sur le territoire, ainsi que les conditions pour occuper un emploi pendant le séjour. Il est recommandé de consulter directement l'accord conclu entre la France et le pays d'origine du ressortissant étranger pour connaître les règles qui s'appliquent à lui.

110 Le détenteur d'un titre de séjour professionnel peut-il changer de statut vers un titre de séjour « étudiant » ?

Cette démarche, peu habituelle, n'est pas interdite par la loi. Elle peut concerner le travailleur qui souhaite arrêter son travail, ou celui qui ne remplit plus les conditions pour obtenir le renouvellement de son titre, et qui souhaite reprendre une formation ou des études.

La demande doit être déposée auprès de la préfecture dans les deux mois précédant l'expiration du titre professionnel. Le ressortissant étranger doit justifier qu'il remplit les conditions de délivrance⁽¹²⁷⁾ du titre de séjour « étudiant », à savoir :

- être inscrit ou préinscrit dans un établissement public ou privé d'enseignement supérieur ou de formation initiale (université, grande école, etc.), ou dans un organisme de formation professionnelle supérieure ;
- et disposer de moyens d'existence suffisants (correspondant au moins au montant de l'allocation d'entretien mensuelle de base versée, au titre de l'année universitaire écoulée, aux boursiers du Gouvernement français, soit env. 615 euros par mois).

L'issue de la demande reste soumise au pouvoir général d'appréciation du préfet. Pour qu'elle ait le plus de chance d'aboutir, il est important que le ressortissant étranger joigne à sa demande un courrier dans lequel il explique son parcours, ses motivations de reprendre des études, les objectifs et les attentes de cette nouvelle formation (renforcer des compétences spécifiques, se spécialiser dans un domaine particulier, obtenir une double qualification, etc.). La décision du préfet est notifiée par écrit à l'étranger « *dans les meilleurs délais et au plus tard dans les quatre-vingt-dix jours à compter de la date d'introduction de la demande complète* » (art. R.422-5 du CESEDA).

Attention, si la demande est acceptée, le titre de séjour « étudiant » permet l'exercice d'une activité professionnelle salariée mais seulement à titre accessoire, c'est-à-dire dans la limite de 964 heures par an.

(127) Articles L.422-1, R.422-5 et R.422-7 du CESEDA

111 Peut-on poursuivre une activité professionnelle pendant l'instruction d'une demande de changement de statut par la préfecture ?

Lorsqu'une personne autorisée à travailler par son précédent titre de séjour dépose en préfecture une demande de changement de statut, elle est la plupart du temps confrontée à une période pendant laquelle son titre de séjour précédent est arrivé à expiration sans que la préfecture ait encore pris de décision.

Si le document provisoire, appelé « récépissé » jusqu'à la loi du 17 juin 2020⁽¹²⁸⁾, délivré dans l'attente de l'instruction du dossier par la préfecture, permet à son titulaire de se maintenir légalement en France en attendant que la décision lui soit notifiée, aucun texte ne prévoit le maintien de son droit au travail pendant cette période.

En effet la demande de changement de statut est traitée, en droit, comme une « nouvelle première demande », et non comme une demande de renouvellement : le document provisoire remis au demandeur est donc soumis au régime des récépissés de première demande.

Sont donc autorisées à travailler les personnes qui s'orientent vers un titre de séjour pour lequel l'autorisation de travail est automatiquement incluse au récépissé, à savoir⁽¹²⁹⁾ :

- le titre de séjour « recherche d'emploi ou création d'entreprise » (questions 128)
- un certain nombre de titres de séjour portant la mention « vie privée et familiale », listés à l'article R.431-14 du CESEDA ;
- la carte de résident ;
- le titre de séjour délivré à la personne victime du système prostitutionnel qui porte plainte contre un membre de son réseau d'exploitation (art. L.425-1 du CESEDA).

En dehors des cas où la demande de changement de statut est déposée en vue d'obtenir un de ces titres limitativement énumérés par les textes, rien n'oblige les préfectures à permettre le maintien dans l'emploi de l'étranger en attendant la réponse à sa demande.

En pratique, néanmoins, les étudiants qui déposent une demande de changement de statut vers un titre de séjour « salarié » ou « travailleur temporaire » se voient délivrer des récépissés qui suivent le régime de leur titre de séjour précédent, à savoir donc une autorisation de travailler dans la limite de 964 heures par an.

Enfin, si la carte de séjour « recherche d'emploi ou création d'entreprise » fait partie des titres dont la demande donne lieu à la délivrance d'un récépissé autorisant son titulaire à travailler, rien n'oblige les préfectures à procéder de même lorsque, à l'issue de la durée de validité de cette carte, l'étranger dépose une demande de titre de séjour liée à l'activité professionnelle qu'il a trouvée. Il est donc particulièrement important, dans ce cas précis, de déposer la demande de changement de statut immédiatement après avoir trouvé l'emploi correspondant, sans attendre l'expiration de la carte « recherche d'emploi ou création d'entreprise »

(128) La loi prévoit la mise en œuvre par décret d'un nouveau régime applicable aux anciens récépissés, désormais appelés « documents provisoires ». Ce décret n'est pas entré en vigueur au jour de la publication de ce guide ; nous nous référons donc au régime antérieur, toujours applicable dans l'attente de publication de ce décret, et conservons l'usage du terme « récépissé », bien identifié par les acteurs.

(129) Art. R.431-14 du CESEDA

PARTIE .IV L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DES ÉTUDIANTS

IV. L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DES ÉTUDIANTS

La poursuite d'études n'est pas, en France, subordonnée à la détention d'un titre de séjour : la dénomination « étudiant étranger » recouvre des statuts administratifs très divers. Les développements proposés dans cette partie concernent uniquement les étrangers titulaires d'un titre de séjour portant la mention « étudiant », délivré, donc, principalement afin de leur permettre de poursuivre des études sur le territoire français.

Cette précision est essentielle pour comprendre les régimes spécifiques rattachés aux titres de séjour délivrés dans ce cadre : ayant été admis au séjour pour y étudier, les personnes concernées n'ont le droit de travailler, en principe, qu'à titre « accessoire », pour subvenir à leurs besoins. A l'issue de leur formation, ils peuvent se maintenir en France pour exercer une activité professionnelle s'ils remplissent certaines conditions⁽¹³⁰⁾.

(130) Ils peuvent aussi se maintenir en France en raison de leurs liens personnels et familiaux mais cette possibilité ne sera pas abordée dans le présent chapitre.

1

L'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE
PENDANT LES ÉTUDES EN FRANCE

112

L'étranger titulaire d'un titre de séjour « étudiant » peut-il travailler en France pendant ses études ?

Sauf s'il est algérien (voir question 119), l'étudiant étranger détenteur d'un titre de séjour mention « étudiant » ou « étudiant – programme de mobilité » peut exercer une activité salariée en France pendant ses études.

Attention, l'étudiant qui détient une carte de séjour mention « étudiant » n'est pas autorisé à exercer une activité professionnelle non salariée. En pratique, légalement un étranger titulaire de cette carte ne peut pas créer son entreprise. Cela signifie qu'il ne peut pas s'immatriculer comme auto-entrepreneur même s'il ne rencontre pas d'obstacle informatique à l'immatriculation.

Ce titre de séjour permet l'exercice **d'une activité salariée**⁽¹³¹⁾ à titre accessoire, c'est-à-dire dans la limite de 60% de la durée de travail annuelle (soit 964 heures par an), sur l'ensemble du territoire métropolitain (art. R.5221-8 du Code du travail).

L'autorisation de travail étant incluse dans son titre de séjour, l'étudiant n'a pas de démarche préalable à effectuer auprès de la préfecture pour pouvoir travailler. Il doit par contre rester attentif à respecter la limite de la durée du travail autorisée (question 115).

(131) Attention, le titre de séjour « étudiant » autorise uniquement l'exercice d'une activité salariée ; autrement dit il ne permet pas d'exercer une activité indépendante, comme la création d'une auto-entreprise.

↳ 1. L'exercice d'une activité professionnelle pendant les études en France

113 L'employeur doit-il effectuer une démarche spécifique lors de l'embauche d'un étudiant étranger ?

Oui, l'employeur doit effectuer une **déclaration nominative d'emploi** auprès de la préfecture avant de procéder à l'embaucher un étudiant étranger. Cette obligation légale est prévue par les articles L.5221-9 et R.5221-27 du Code du travail, et peut être passible d'une amende⁽¹³²⁾ en cas de non-respect. A noter que cette obligation ne concerne pas l'embauche des citoyens européens⁽¹³³⁾ (voir question 004), ni celle des étudiants algériens qui sont soumis à un régime dérogatoire (question 119).

L'employeur doit accomplir la déclaration au moins deux jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche :

- auprès de la préfecture qui a délivré la carte de séjour « *étudiant* » ou « *étudiant – programme de mobilité* » que possède l'étranger ;
- ou auprès de la préfecture du lieu de résidence de l'étranger lorsque ce dernier est titulaire d'un visa de long séjour « *étudiant* ».

La déclaration consiste à transmettre à la préfecture une copie recto-verso du titre de séjour produit par l'étudiant étranger, accompagnée des indications suivantes (art. R.5221-28 du Code du travail) : dénomination sociale ou noms et prénoms de l'employeur, adresse de l'employeur, numéro du système d'identification du répertoire des entreprises et de leurs établissements ou, à défaut, le numéro sous lequel les cotisations de sécurité sociale sont versées ; nom de famille, prénoms, nationalité, date et lieu de naissance du futur salarié ; numéro du titre de séjour de l'étranger (ou le numéro du visa de long séjour) ; nature de l'emploi, durée du contrat et nombre d'heures de travail annuel ; date prévue d'embauche.

Cette formalité préalable est accomplie soit par lettre datée, signée et recommandée avec avis de réception, soit par courrier électronique (la plupart des préfectures communiquent les coordonnées postales et boîtes de messagerie sur leur site internet).

(132) Il s'agit de la peine d'amende prévue pour les contraventions de cinquième classe (art.R.5224-1 du Code du travail).

(133) Liste des nationalités concernées à la note de bas de page n°2.

↳ 1. L'exercice d'une activité professionnelle pendant les études en France

114 Comment sont calculées les heures de travail autorisées par le titre de séjour « étudiant » ?

La durée de travail autorisée par la carte de séjour « *étudiant* » ou « *étudiant-programme de mobilité* » est limitée à 60% de la durée de travail annuelle, soit 964 heures par an, tout employeur confondu. Il en est de même pour le visa de long séjour portant les mentions susmentionnées (art.L.422-1 à L.422-5 du CESEDA, et R.5221-26 du Code du travail).

La durée commence à courir à compter de la délivrance du titre de séjour ou du visa. Le décompte n'est donc pas effectué par année civile ni par année universitaire, mais sur la période de validité du titre de séjour.

↳ 1. L'exercice d'une activité professionnelle pendant les études en France

115 Quelles sont les conséquences en cas de dépassement du quota d'heures de travail autorisé ?

En pratique, la préfecture vérifie le respect par l'étudiant du volume d'heures autorisé au moment du renouvellement du titre de séjour. La vérification intervient aussi au fur et à mesure de l'envoi des déclarations d'emploi par l'employeur.

En cas de dépassement du quota autorisé, les conséquences peuvent être très lourdes pour l'étudiant puisque la préfecture peut procéder au retrait du titre de séjour (art. L.432-9 et R.422-7 du CESEDA). Le retrait du titre implique quasi-systématiquement l'obligation de quitter le territoire français.

↳ 1. L'exercice d'une activité professionnelle pendant les études en France

116 Dans quels cas un étudiant peut demander une autorisation provisoire de travail pour dépasser le quota d'heures autorisé ?

Légalement, il n'est pas possible de dépasser le volume d'heures autorisé par le titre de séjour « étudiant », au risque pour l'intéressé de perdre son droit de séjourner en France.

Cependant, l'administration a prévu une exception pour pouvoir travailler au-delà du quota d'heures autorisé, « lorsque la formation de l'étudiant inclut une séquence de travail salarié »⁽¹³⁴⁾.

L'étudiant concerné doit alors déposer une demande d'autorisation provisoire de travail (APT) en utilisant le téléservice ANEF⁽¹³⁵⁾. Ce n'est qu'en cas d'acceptation de sa demande, c'est-à-dire lorsque l'APT est délivrée, qu'il pourra travailler plus de 964 heures par année. Cette règle concerne notamment les doctorants salariés en thèse, les allocataires de recherche, les médecins faisant fonction d'interne (FFI) ou encore les assistants et lecteurs de langue.

En résumé, il est possible de dépasser le quota d'heures autorisé dans des situations exceptionnelles : -lorsque l'activité salariée s'inscrit dans le cadre du cursus suivi par l'étudiant ;

-et sous réserve d'en avoir été préalablement autorisé par l'administration, c'est-à-dire seulement après avoir reçu une autorisation provisoire de travail.

(134) Circulaire DM/DM12/2007/323, 22 août 2007 relative aux autorisations de travail.

(135) Depuis le 1er avril 2021, le Ministère de l'Intérieur assure le suivi des travailleurs étrangers (auparavant, ces missions étaient assurées par les services de la main d'œuvre étrangère des DIRECCTE). La délivrance des autorisations de travail (AT) et des autorisations provisoires de travail (APT) pour les travailleurs et étudiants non membres de l'UE est désormais prise en charge par le nouveau service dématérialisé du ministère de l'Intérieur sur le site suivant : <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/immiproussager/#/information>

↳ 1. L'exercice d'une activité professionnelle pendant les études en France

117 Est-il possible de proposer un contrat aidé au titulaire d'un titre de séjour mention « étudiant » ?

Non, un employeur ne peut pas proposer la conclusion d'un contrat aidé relevant de la politique de l'emploi au titulaire d'un titre de séjour « étudiant » (art. R.5221-6 du Code du travail). Pour rappel, ces contrats visent à favoriser l'insertion professionnelle de certaines catégories de personnes, et répondent à un régime dérogatoire au droit commun. Ils se caractérisent notamment par le fait que l'employeur bénéficie d'aides publiques comme des subventions à l'embauche, l'exonération de certaines cotisations sociales ou encore des aides à la formation, ...

Parmi les contrats aidés, on retrouve notamment le contrat unique d'insertion, le contrat d'accompagnement dans l'emploi, l'activité partielle ou encore les contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Les étrangers titulaires d'un titre de séjour « étudiant » ne peuvent pas conclure de tels contrats.

Il existe toutefois deux dérogations à ce principe (art. R.5221-7 du Code du travail) :

les titulaires d'un titre de séjour « étudiant » peuvent, à l'issue d'une première année de séjour régulier en France, conclure un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation⁽¹³⁶⁾.

Attention, leur titre de séjour ne permettant qu'une activité de travail à titre accessoire (dans la limite de 60% du temps de travail annuel), ils doivent demander une autorisation provisoire de travail (APT) pour pouvoir débiter l'activité salariée prévue dans le cadre de leur formation en alternance. En pratique, dès qu'ils ont signé leur contrat, ils peuvent effectuer la demande d'APT sur internet⁽¹³⁷⁾. La réponse de l'administration intervient généralement en quelques jours, et sera adressée de manière dématérialisée à l'employeur et au bénéficiaire de la démarche. Ce n'est qu'après délivrance de l'APT que l'étudiant pourra débiter l'activité salariée projetée.

les titulaires d'un titre de séjour « étudiant » peuvent conclure un contrat d'apprentissage dès la première année de séjour en France, à condition d'être inscrit dans une formation sanctionnée par un diplôme de niveau au moins équivalent au grade master. Cette dérogation ne concerne donc que des étudiants « de haut niveau »⁽¹³⁸⁾. Par exemple, un élève ingénieur venant effectuer dans une école française sa dernière année d'études, dont le programme est composé d'alternance entre périodes de formation à l'école et de travail au sein d'une entreprise. Pour démarrer effectivement le contrat de professionnalisation conclu avec son employeur pour une durée de douze mois, l'étudiant-ingénieur devra préalablement formuler une demande d'autorisation provisoire de travail qui lui permettra de dépasser la quotité de temps effectivement autorisée par son titre de séjour. D'après les seules informations disponibles publiées sur les sites de certaines préfectures, l'administration appréciera « la cohérence entre le diplôme obtenu et le motif du contrat et (...) la nécessité de conclure ce contrat pour valider le diplôme ».

(136) Il s'agit de contrats conclus dans le cadre de formations en alternance (entre des périodes d'enseignements et des périodes de travail en entreprise). Plus de développements à la dernière partie du présent ouvrage « Le service public de l'emploi et la formation professionnelle ».

(137) <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/immiproussager/#/information>.

(138) Circulaire DM/DI2/2007/323, 22 août 2007 relative aux autorisations de travail : « Une dérogation à ce principe est toutefois prévue, conformément aux mesures d'attractivité adoptées en faveur des étudiants de haut niveau, et eu égard au développement des formations en alternance lorsqu'un étudiant est inscrit dans une formation menant à un diplôme de niveau au moins équivalent au master et dispensé dans le cadre d'un apprentissage ».

↳ 1. L'exercice d'une activité professionnelle pendant les études en France

118 A quelles conditions peuvent travailler les étudiants ressortissants d'un pays de l'union européenne ?

(139) Il s'agit des : allemands, autrichiens, belges, bulgares, chypriotes, croates, danois, espagnols, estoniens, finlandais, grecs, hongrois, irlandais, islandais, italiens, lettons, lituaniens, luxembourgeois, maltais, néerlandais, norvégiens, liechtensteinois, polonais, portugais, tchèques, roumains, slovaques, suédois, suisses.

Les citoyens de l'Union européenne (UE), de l'Espace économique européen (EEE) et de la Confédération suisse⁽¹³⁹⁾ qui suivent des études en France peuvent librement travailler en parallèle de leurs études. Ils ne sont pas tenus de détenir un titre de séjour en France, et peuvent être embauchés sur simple présentation de leur passeport ou carte nationale d'identité en cours de validité.

L'employeur doit donc seulement vérifier la nationalité de l'étudiant concerné pour procéder à son recrutement dans les mêmes conditions que celui d'un étudiant français⁽¹⁴⁰⁾.

(140) La réglementation prévoit que l'activité salariée d'un étudiant citoyen de l'UE et assimilé devrait être exercée « en complément » des études et « ne devrait pas, en toute hypothèse, excéder 60 % de la durée totale du temps de travail annuel légal, faute de quoi l'intéressé ne serait plus regardé comme un étudiant mais comme un travailleur salarié ». En pratique, cette disposition a peu d'incidence sur le droit au séjour et au travail des étudiants car si l'activité dépasse le quota autorisé (c'est-à-dire 964 heures par an), l'intéressé tirera son droit au séjour en France de sa qualité de citoyen actif et non plus de sa qualité étudiant.

↳ 1. L'exercice d'une activité professionnelle pendant les études en France

119 A quelles conditions peuvent travailler les étudiants de nationalité algérienne ?

Les algériens titulaires d'un certificat de résidence « étudiant » sont soumis à un régime dérogatoire du droit commun, prévu par le Titre III de l'accord franco-algérien. Pour exercer une activité salariée en France, ils doivent – en amont - obtenir une autorisation provisoire de travail (APT). L'obtention de cette autorisation est conditionnée au fait de pouvoir justifier d'une « *inscription dans un établissement ouvrant droit au régime de sécurité sociale des étudiants, et présenter une promesse d'embauche ou un contrat de travail* ». Elle est indispensable pour que l'activité professionnelle projetée puisse débiter (voir *infra* la procédure de demande d'APT).

Lorsque la demande est acceptée, l'étudiant algérien peut exercer l'activité salariée dans la limite « d'un mi-temps annuel pour la branche ou la profession concernée », ce qui correspond à 803,50 heures de travail par an. Dans plusieurs circulaires, l'administration a rappelé que le respect de la limite du mi-temps s'apprécie sur l'année, « *et doit tenir compte de la possibilité de travailler à temps plein trois mois consécutifs au maximum* ». Le respect de cette condition est vérifié à chaque demande de renouvellement de l'APT.

Les étudiants algériens qui travaillent en France doivent donc disposer de deux titres distincts : leur certificat de résidence « étudiant » permettant de justifier la régularité de leur séjour en France, et l'autorisation provisoire de travail qui leur permet d'exercer une activité salariée.

↳ 1. L'exercice d'une activité professionnelle pendant les études en France

120 Comment demander une autorisation provisoire de travail ?

(141) Qu'il soit titulaire d'un visa de long séjour, d'une carte de séjour temporaire ou pluriannuelle, mention « étudiant » ou « étudiant-programme de mobilité ».

(142) Depuis le 1er avril 2021, le Ministère de l'Intérieur assure le suivi des travailleurs étrangers (auparavant, ces missions étaient assurées par les services de la main d'œuvre étrangère des DIRECCTE). La délivrance des autorisations de travail (AT) et des autorisations provisoires de travail (APT) pour les travailleurs et étudiants non membres de l'UE est désormais prise en charge par le nouveau service dématérialisé du ministère de l'Intérieur sur le site suivant : <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/immiprousager/#/information>

(143) <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/immiprousager/#/information>

Comme indiqué, seuls certains étudiants sont concernés par la demande d'autorisation provisoire de travail puisque le titre de séjour « étudiant » ou celui portant la mention « étudiant – programme de mobilité » autorise l'exercice d'une activité salariée à titre accessoire, sans qu'aucune démarche préalable ne soit exigée auprès de la préfecture.

La demande d'autorisation provisoire de travail concerne donc :

- le ressortissant algérien titulaire d'un certificat de résidence « étudiant » ;
- le titulaire d'un titre de séjour⁽¹⁴¹⁾ « étudiant » ou « étudiant-programme de mobilité » qui souhaite dépasser la quotité d'heures autorisée par son titre (964 heures par an), et sous réserve que l'activité salariée projetée s'inscrive dans le cadre de son cursus d'enseignement.

Depuis le 1er avril 2021, la procédure de demande d'autorisation de travail est dématérialisée : la demande s'effectue en ligne, sur le site de l'ANEF⁽¹⁴²⁾ (Administration Numérique pour les Étrangers en France).

La réglementation prévoit qu'il appartient à l'employeur de formuler la demande d'autorisation de travail (art.R.5221-1 du Code du travail). Mais ce dernier peut autoriser l'étudiant à effectuer la formalité à sa place en lui remettant un mandat écrit (un mandat type⁽¹⁴³⁾ est disponible sur le téléservice ANEF).

En se connectant sur le site de l'ANEF, l'utilisateur sélectionne l'onglet « demander une autorisation de travail » puis sa qualité (étudiant ou employeur). Le site a été conçu de façon assez intuitive, de sorte à guider l'utilisateur et à l'assister à chaque étape de la demande. En page d'accueil, il est rappelé que la demande d'autorisation de travail est une « démarche en ligne, simple et rapide (...) qui ne prend que quelques minutes ».

L'utilisateur doit ensuite créer un compte en renseignant son adresse mail. En retour, il reçoit un code d'accès qui lui permet de commencer la démarche. Le formulaire en ligne à remplir n'est pas le même selon que ce soit l'étudiant ou l'employeur qui effectue la demande. Celui que doit renseigner l'étudiant comporte 6 étapes et concerne spécifiquement les demandes d'autorisation de travail des étudiants (titulaires d'un titre portant cette mention ou d'un certificat de résidence algérien). Celui à remplir par l'employeur comporte 8 étapes ; il n'est pas spécifique à l'embauche d'un étudiant mais commun à toutes les demandes d'autorisation de travail pour embaucher un ressortissant étranger. En pratique, il peut s'avérer plus simple que l'étudiant effectue lui-même les formalités pour le compte de l'employeur, sous réserve que ce dernier lui donne un mandat écrit pour agir à sa place (un modèle est disponible sur le site de l'ANEF).

Lorsque l'étudiant fait la demande, les informations demandées concernent, successivement :

- l'étudiant : identité, n° de passeport ou de la carte d'identité, n° du titre de séjour, dates de délivrance et d'expiration du titre, informations sur le cursus en cours (nature du diplôme préparé et spécialité), coordonnées (postale, téléphonique et mail) ;
- l'employeur : identité et coordonnées
- s'il s'agit d'une entreprise : n° SIRET
- s'il s'agit d'un particulier : n° CESU ou URSSAF ou MSA
- l'emploi proposé : convention ou accord collectif applicable, coefficient CCN, type de contrat, date de début prévisionnelle, nombre d'heures annuelles, montant de la rémunération proposée.

↳ 1. L'exercice d'une activité professionnelle pendant les études en France

Il est utile de se munir de ces informations avant de commencer la démarche car le fait de ne pas remplir un champ empêche l'accès à l'étape suivante. Ceci étant, le site précise que « la saisie est enregistrée et sauvegardée à la validation de chaque étape pendant 14 jours (durée maximale d'utilisation [du] code d'accès). Si vous quittez la téléprocédure en cours de saisie, vous pouvez la reprendre ultérieurement à la dernière étape enregistrée ».

Une fois que tous les champs ont été renseignés, une liste de justificatifs est à joindre en format numérique⁽¹⁴⁴⁾ (image ou PDF) pour pouvoir valider l'envoi de la demande.

La décision relative à la demande d'autorisation de travail est prise par le préfet. Elle est notifiée à l'employeur et au bénéficiaire de la démarche (art. R.5221-17 du Code du travail). Dans une note adressée aux agents préfectoraux, l'administration précise que la réponse sera envoyée de manière dématérialisée.

Le site ne donne aucune indication sur les délais de traitement des demandes. Il est possible que la réponse intervienne au bout de quelques jours⁽¹⁴⁵⁾, comme c'était le cas avant la dématérialisation complète de la procédure le 1er avril 2021. Dans tous les cas, elle doit intervenir avant un délai de deux mois maximum.

(144) <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/immi-proussager/#/information>

(145) Avant la dématérialisation complète de la procédure le 1er avril 2021, les demandes d'AT se déposaient déjà en ligne dans certains départements, via le site Work in France. Elles faisaient l'objet d'un traitement rapide, le site indiquant : « Une autorisation provisoire de travail déposée sur Work In France est délivrée **dans un délai moyen de 5 jours ouvrés**, sauf cas spécifiques ».

↳ 1. L'exercice d'une activité professionnelle pendant les études en France

121 Le détenteur d'un titre de séjour « étudiant » peut-il s'inscrire à Pôle Emploi en cas de perte d'emploi ?

Non, les titulaires d'un titre de séjour « *étudiant* » ou « *étudiant-programme de mobilité* » ne peuvent pas s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi (art. R.5221-48 du Code du travail). En cas de cessation d'activité, quels qu'en soient les motifs, ils ne peuvent donc pas bénéficier de l'accompagnement de Pôle emploi, ni des stages de formation professionnelle, ni de l'allocation chômage (aide au retour à l'emploi).

2 L'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE À L'ISSUE DES ÉTUDES

Un étudiant étranger titulaire d'une carte de séjour mention « étudiant » peut, sous certaines conditions, se maintenir en France pour exercer une activité professionnelle.

Cette possibilité, qui permet d'accéder à une première expérience professionnelle en France à l'issue des études, est loin de concerner l'ensemble des étudiants étrangers. Seuls ceux qui ont atteint un certain niveau d'études ; ceux qui ont trouvé un emploi en lien avec leur formation et dont la rémunération atteint un certain seuil, ou un emploi caractérisé par des difficultés de recrutement ; ceux qui se lancent dans un projet économiquement viable de création d'entreprise, pourront bénéficier d'un changement de statut dans des conditions facilitées.

Pour tous les autres, le passage vers un titre permettant l'exercice d'une activité salariée reste soumis à l'obtention d'une autorisation de travail, selon la procédure et les conditions décrites dans les questions 014 à 021. En pratique, ces changements de statut restent difficiles car le critère de la situation de l'emploi est souvent opposé par l'autorité administrative pour refuser le titre sollicité, entraînant l'obligation pour l'intéressé de quitter le territoire français.

- A. Les étudiants ne justifiant pas d'un diplôme équivalent au grade Masterp.166**
- B. Les étudiants justifiant d'un diplôme équivalent au grade Master p.167 et 176**

↳ A. Les étudiants ne justifiant pas d'un diplôme équivalent au grade Master

122 A quelles conditions les étudiants ayant validé un diplôme inférieur au grade Master peuvent-ils exercer une activité salariée ?

Il s'agit des étudiants étrangers qui ne peuvent justifier d'un diplôme de grade master (ou équivalent) et qui souhaitent, à la fin de leur cursus, changer de statut vers un titre professionnel. Par exemple, les étudiants qui ont suivi une formation professionnalisante (BEP, CAP, BAC PRO), une formation post-bac sanctionnée d'un diplôme de niveau Bac + 2 (DUT, BTS, BTMS, etc.), ceux qui ont obtenu une licence classique à l'université, ou encore ceux qui ont interrompu leur cursus ou ne sont pas parvenus à valider leur diplôme.

La première condition à remplir pour pouvoir déposer la demande de changement de statut est d'avoir trouvé un emploi avant la fin de validité du titre de séjour « étudiant ». Ce qui implique de commencer les démarches de recherches d'emploi bien avant l'expiration de la carte, et d'avoir trouvé un employeur prêt à constituer la demande d'autorisation de travail préalable à l'embauche.

A l'appui de sa demande de changement de statut vers un titre professionnel, l'étudiant devra fournir la demande d'autorisation de travail formulée par l'employeur qui souhaite l'embaucher (depuis le 1er avril 2021, l'employeur effectue la demande en ligne, sur le site de l'ANEF). Celle-ci sera jointe au dossier de changement de statut déposé par l'étudiant à la préfecture. Ceci est d'autant plus important que l'employeur devra justifier des recherches accomplies pour embaucher un candidat déjà présent sur le marché du travail (question 021). Et pour cause, lors de l'instruction de la demande, l'administration vérifie plusieurs critères (question 019) dont la situation de l'emploi dans la profession et la zone géographique concernées. Si le niveau de chômage est important pour le métier concerné, elle peut opposer la situation de l'emploi pour refuser la demande d'autorisation d'embauche et donc, la délivrance du titre de séjour sollicité (question 019).

En pratique, l'examen et l'opposabilité de la situation de l'emploi rend plus difficile les demandes de changement de statut vers un titre « salarié » ou « travailleur temporaire » présentées par un étudiant dont le niveau d'étude ne correspond pas au grade master. Il est quand même important de garder en mémoire que la situation de l'emploi ne pourra pas être opposée si :

- l'étudiant postule à un métier pour lequel il existe des difficultés de recrutement. Ces métiers, dits « en tension », sont répertoriés par région et regroupés dans [*un Arrêté du 1^{er} avril 2021 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi*](#);
- ou si l'étudiant est originaire d'un pays ayant conclu avec la France un accord bilatéral de gestion concertée des flux migratoires (Benin, Burkina-Faso, Cameroun, Cap-Vert, Congo-Brazzaville, Gabon, Maurice, Monténégro, Russie, Sénégal et Tunisie). En effet, chaque accord liste des métiers ou des catégories de travailleurs pour lesquels la situation de l'emploi n'est pas opposable. Les métiers figurant sur ces listes s'ajoutent aux métiers dits « en tension ». Il est possible de les consulter sur [*le site du ministère de l'Intérieur*](#).

↳ B. Les étudiants justifiant d'un diplôme équivalent au grade Master

123 Quels sont les titres de séjour professionnels qu'un étudiant en fin de cursus peut demander ?

Sous réserve qu'il remplisse les conditions de délivrance du titre, l'étudiant étranger peut demander, avant l'expiration de sa carte de séjour « étudiant », la délivrance d'un titre portant la mention :

- « salarié » pour l'exercice d'une activité salariée sous CDI ou « travailleur temporaire » pour l'exercice d'une activité salariée en CDD ;
- « recherche d'emploi ou création d'entreprise » ;
- « passeport-talent » ;
- « chercheur » ;
- « entrepreneur/profession libérale ».

Les conditions et les critères pris en compte pour accéder à chacun de ces titres ne sont pas simples et diffèrent selon le niveau d'études de l'étudiant. En substance, plus le niveau d'études est élevé, plus le changement de statut vers un titre professionnel sera facilité.

↳ B. Les étudiants justifiant d'un diplôme équivalent au grade Master

124 Les étudiants algériens sont-ils soumis aux mêmes règles pour changer de statut vers un titre professionnel ?

Non, les étudiants algériens ne sont pas concernés par les règles de droit commun pour changer de statut vers un titre professionnel car leur statut est exclusivement régi par les dispositions de l'Accord franco-algérien du 27 décembre 1968 modifié (et non par celles du CESEDA).

Pendant la durée de ses études, un étudiant de nationalité algérienne peut exercer une activité professionnelle à temps partiel. Pour se faire, il doit solliciter une demande d'autorisation provisoire de travail auprès de la préfecture, en présentant une promesse d'embauche ou un contrat de travail. Si elle est acceptée, il peut exercer l'activité salariée dans la limite « d'un mi-temps annuel pour la branche ou la profession concernée » (titre III de l'Accord).

À l'issue des études en France, il pourra déposer, auprès de la préfecture de son lieu de résidence, dans les deux mois précédant l'expiration de son titre de séjour, une demande de changement de statut vers :

- un certificat de résidence « salarié » d'une durée d'un an, renouvelable (art. 7 b de l'Accord). Pour cela, il faut qu'il ait trouvé un employeur prêt à l'embaucher, qui formule une nouvelle demande d'autorisation d'embauche, qu'il s'agisse d'un nouvel employeur, ou de l'employeur pour qui l'étudiant travaillait pendant ses études. Cette demande est jointe au dossier déposé par l'étudiant auprès de la préfecture. Elle est instruite selon les critères de droit commun pris en compte par l'administration (R.5221-20 du Code du travail), dont celui de l'opposabilité de la situation de l'emploi. Attention, ce critère sera systématiquement examiné car les algériens ne peuvent se prévaloir d'avoir trouvé un emploi caractérisé par des difficultés de recrutement. En effet, la liste des métiers dits « en tension » ne les concerne pas, et l'Accord franco-algérien n'a pas prévu de liste propre.
- un certificat de résidence portant la mention « commerçant » ou « artisan », s'il souhaite exercer une activité professionnelle non salariée (art. 7c de l'Accord). Les conditions de délivrance de ce certificat de résidence sont plus souples que celles prises en compte pour la carte « entrepreneur/profession libérale » dans la mesure où les ressortissants algériens n'ont pas à justifier de la viabilité économique de leur projet. La préfecture est seulement tenue de vérifier la réalité et l'effectivité de l'activité, ainsi que la compatibilité du projet avec les règles nationales en matière de sécurité, salubrité et tranquillité publiques (questions 092 et 094).

Par contre, ils ne pourront pas demander l'octroi de la carte « recherche d'emploi ou création d'entreprise » ni, en principe, la délivrance d'une carte « passeport-talent » ; ces titres n'existant pas dans l'Accord franco-algérien.

↳ B. Les étudiants justifiant d'un diplôme équivalent au grade Master

125 Qu'est-ce qu'un diplôme équivalent au grade master ?

Un arrêté fixe la liste des diplômes au moins équivalent au grade master, parmi lesquels :

- le diplôme d'ingénieur ;
- le diplôme d'institut des études politiques ;
- le diplôme de restaurateur du patrimoine ;
- le diplôme d'architecte ;
- le diplôme de docteur vétérinaire ;
- le diplôme de l'Ecole nationale supérieure des arts et techniques du théâtre ;
- le diplôme de docteur en médecine, en chirurgie dentaire ; le diplôme supérieur de comptabilité et de gestion, et le diplôme d'expertise comptable, etc.

Sont également concernés par les développements ci-après, les étudiants titulaires d'un diplôme de niveau I labellisés par la Conférence des grandes écoles, ainsi que les étudiants diplômés d'une licence professionnelle (art. D.422-13 et D.421-6 du CESEDA).

En revanche, ne sont pas concernés, les étudiants ayant obtenu un diplôme de niveau BAC + 2, comme le Brevet de Technicien Supérieur (BTS) ou le Diplôme Universitaire de Technologie (DUT), ni ceux ayant obtenu une licence classique.

↳ B. Les étudiants justifiant d'un diplôme équivalent au grade Master

126 Quels sont les titres professionnels auxquels peut accéder l'étudiant titulaire d'un diplôme niveau Master à l'issue de ses études ?

Plusieurs options sont à envisager en fonction de la situation de l'étudiant étranger :

- Soit il a trouvé un travail avant la fin de ses études : il peut déposer, avant l'expiration de sa carte « étudiant », une demande de changement de statut vers un titre « salarié », « travailleur temporaire », ou vers une carte pluriannuelle « passeport-talent », sous réserve que l'emploi et la rémunération répondent aux conditions posées par la réglementation (question 123 à 127) ;
- Soit il n'a pas trouvé de travail, mais souhaite acquérir une première expérience professionnelle ou créer une entreprise sur le territoire, auquel cas il peut demander la délivrance d'une carte d'un an « recherche d'emploi ou création d'entreprise » (question 128 et 129) ;
- Soit il est originaire d'un pays ayant conclu avec la France un accord bilatéral sur les flux migratoires prévoyant la délivrance d'une APS pour une première expérience professionnelle (question 130) ;
- Soit il ne rentre dans aucune des « catégories » précitées ; dans ce cas il est concerné par le régime de droit commun qui concerne l'ensemble des étudiants qui ne sont pas diplômés d'un master ou équivalent (voir développements partie A *supra*).

↳ B. Les étudiants justifiant d'un diplôme équivalent au grade Master

127 Quelles sont les conditions pour accéder au titre professionnel si l'étudiant a trouvé du travail avant l'expiration de sa carte de séjour « étudiant » ?

L'étudiant étranger, diplômé – en France - d'un master (ou équivalent), qui a trouvé un emploi salarié, peut déposer une demande de changement de statut vers une carte de séjour « salarié » ou « travailleur temporaire » (en fonction de la nature de son contrat de travail).

Pour cela, il faut remplir trois conditions cumulatives (art. L.421-4 du CESEDA) :

- que l'emploi qu'il souhaite exercer soit en lien avec sa formation ou ses travaux de recherches ;
- que l'emploi soit assorti d'une rémunération supérieure à 1,5 fois le SMIC et modulée, le cas échéant, selon le niveau de diplôme concerné ;
- que le diplôme de l'étudiant ait été obtenu dans l'année (art. R.5221-21 du Code du travail).

En pratique, il dépose sa demande auprès de la préfecture de son lieu de résidence, au plus tard deux mois avant l'expiration de son titre de séjour « étudiant ». L'employeur qui souhaite l'embaucher a un rôle très important à jouer puisqu'il doit formuler une demande d'autorisation de travail en ligne sur le site de l'ANEF (questions 014 et 015) ; l'autorisation de travail délivrée devra être jointe au dossier de demande de statut déposé par l'étudiant en préfecture. Concrètement, cela signifie que l'employeur doit désormais anticiper la demande de changement de statut s'il veut s'assurer que l'étudiant souhaitant changer de statut ait reçu une réponse favorable à la demande d'autorisation de travail avant de déposer sa demande de changement de statut.

Lors de l'instruction de la demande, l'administration examine l'ensemble des critères pris en compte pour accorder ou refuser une demande préalable d'embauche (question 019), excepté celui de la situation de l'emploi qui ne peut être opposée aux étudiants diplômés (question 020). Ce dernier point leur est favorable car il facilite le changement de statut vers un titre professionnel. Il l'est également pour les employeurs qui n'ont pas à justifier des recherches effectuées pour recruter un candidat déjà présent sur le marché du travail.

S'il remplit les conditions pour obtenir une carte « passeport-talent », l'étudiant peut également obtenir un changement de statut vers ce titre de séjour. Pour rappel, les conditions d'accès à ce titre sont très spécifiques (questions 047 à 052), et concernent, par exemple :

- l'étudiant très qualifié, qui a trouvé un emploi dont la rémunération annuelle brute est au moins égale à 2 fois le SMIC (article L.421-9 du CESEDA) ;
- l'étudiant recruté dans une jeune entreprise innovante pour exercer des fonctions en lien avec le projet de recherche et de développement de cette entreprise, et justifiant d'une rémunération annuelle brute au moins égale à deux fois le SMIC (article L.421-10 du CESEDA) ;
- ou encore les étudiants « artistes-interprètes ».

A noter, lorsque cette carte est demandée pour l'exercice d'une activité salariée, le futur employeur n'a pas de demande d'autorisation de travail à formuler auprès de l'administration.

↳ B. Les étudiants justifiant d'un diplôme équivalent au grade Master

128 Quelles sont les conditions pour obtenir la carte « recherche d'emploi ou création d'entreprise » ?

Pour ceux qui n'auraient pas trouvé de travail avant la fin des études, le législateur a prévu la possibilité de se maintenir sur le territoire une année supplémentaire, en demandant une carte « recherche d'emploi ou création d'entreprise » visant - comme son nom l'indique - à chercher un emploi ou à concevoir un projet de création d'entreprise (art.L.422-8 à L.422-14 du CESEDA).

Cette carte, créée en 2018, concerne :

- l'étudiant titulaire d'une carte de séjour « étudiant » ou « étudiant-programme de mobilité », qui a obtenu un diplôme au moins équivalent au grade de master ;
- l'étudiant qui a quitté le territoire à l'issue de ses études, après avoir obtenu en France un diplôme équivalent au grade master ou figurant sur la liste fixée par l'arrêté du 12 mai 2011, et qui demande la carte dans les quatre années suivant l'obtention de son diplôme ;
- l'étranger titulaire d'une carte de séjour pluriannuelle mention « chercheur » qui a achevé ses travaux de recherche.

En outre, il faut qu'il bénéficie d'une assurance maladie et justifie vouloir :

- compléter sa formation par une première expérience professionnelle ;
- ou créer une entreprise dans un domaine correspondant à sa formation.

L'étudiant ou le chercheur dépose sa demande de titre de séjour auprès de la préfecture de son lieu de résidence dans le courant des deux mois qui précèdent l'expiration de son titre de séjour (ou auprès du Consulat de France de son pays de résidence, dans un délai maximal de 4 ans à partir de l'obtention du diplôme en France). En plus des documents d'identité habituellement demandé, il joint son titre de séjour en cours de validité, un justificatif d'assurance maladie, la copie du diplôme obtenu dans l'année, ainsi qu'un justificatif d'un projet de création d'entreprise dans le domaine correspondant à sa formation si c'est son projet.

↳ B. Les étudiants justifiant d'un diplôme équivalent au grade Master

129 Quels sont les avantages de la carte « recherche d'emploi / création d'entreprise » ?

Cette carte de séjour, délivrée pour une durée d'un an, non renouvelable, permet à son titulaire :

- de chercher et d'exercer un emploi « *en relation avec sa formation ou ses recherches, assorti d'une rémunération supérieure à [une fois et demie le SMIC] et modulé, le cas échéant, selon le niveau de diplôme concerné* » (2331,81 euros en 2021).
- ou de préparer la création d'une entreprise dans le domaine qui correspond à sa formation ou à ses travaux de recherches.

Attention, la préfecture peut effectuer des contrôles pour vérifier que l'étranger respecte les conditions de délivrance de la carte (art. L.422-9 du CESEDA). Aussi, il peut s'avérer dangereux d'occuper un emploi qui n'est pas en lien avec la formation suivie, ou dont la rémunération ne correspond pas au seuil prévu par la loi.

Durant la validité de cette carte, ou au plus tard à la fin des 12 mois de validité du titre, l'étranger doit déposer une nouvelle demande de carte de séjour adaptée à sa situation : « salarié », « travailleur temporaire » ou une carte « passeport-talent » (question 123). Il n'est pas obligé d'attendre la fin de validité de son titre de séjour « recherche d'emploi ou création d'entreprise » pour déposer sa demande de changement de statut, mais doit le faire dès qu'il a trouvé un emploi.

A noter : si l'emploi trouvé ne respecte pas les conditions établies (c'est-à-dire s'il est sans lien avec les études ou assorti d'une faible rémunération), la demande changement de statut sera examinée dans les mêmes conditions que pour les étudiants qui n'ont pas le niveau d'études requis (B infra).

↳ B. Les étudiants justifiant d'un diplôme équivalent au grade Master

130 Quels sont les jeunes diplômés qui peuvent obtenir une autorisation provisoire de séjour à l'issue de leurs études, en vertu d'un accord bilatéral entre la France et leur pays d'origine ?

La France a conclu 12 accords bilatéraux avec des pays étrangers, permettant aux jeunes diplômés originaires de ces pays de se voir délivrer une autorisation provisoire de séjour (APS) à l'issue de leurs études, pour chercher une première activité de travail en France.

À l'expiration de ce document de séjour, ils doivent remplir les conditions permettant de déposer une demande de changement de statut vers un titre « salarié », « travailleur temporaire », voire vers une carte « passeport-talent » en fonction de leur situation (question 123).

Pays	Condition de diplômes	Condition de durée de l'APS
Bénin	Licence professionnelle ou diplôme au moins équivalent au master obtenus dans un établissement français	6 mois renouvelable une fois
Burkina Faso	Licence professionnelle ou diplôme au moins équivalent au master obtenus dans un établissement français ou dans un établissement du pays d'origine dans le cadre d'une convention de délivrance de diplômes en partenariat international	6 mois renouvelable une fois
Cap Vert	Diplôme au moins équivalent au master obtenu dans un établissement français	9 mois
République du Congo	Diplôme au moins équivalent au master obtenu dans un établissement français	9 mois
Gabon	Licence professionnelle ou diplôme au moins équivalent au master obtenus dans un établissement français	9 mois renouvelable une fois
Inde		12 mois renouvelable une fois
Macédoine	Licence professionnelle ou diplôme au moins équivalent au master obtenus dans un établissement français ou dans un établissement du pays d'origine dans le cadre d'une convention de délivrance de diplômes en partenariat international	12 mois
Maurice	Licence professionnelle ou diplôme au moins équivalent au master obtenus dans un établissement français ou dans un établissement du pays d'origine dans le cadre d'une convention de délivrance de diplômes en partenariat international	6 mois renouvelable une fois
Monténégro	Licence professionnelle ou diplôme au moins équivalent au master obtenus dans un établissement français ou dans un établissement du pays d'origine dans le cadre d'une convention de délivrance de diplômes en partenariat international	12 mois
Serbie	Licence professionnelle ou diplôme au moins équivalent au master obtenus dans un établissement français ou dans un établissement du pays d'origine dans le cadre d'une convention de délivrance de diplômes en partenariat international	12 mois
Tunisie	Licence professionnelle ou diplôme au moins équivalent au master obtenus dans un établissement français ou dans un établissement du pays d'origine dans le cadre d'une convention de délivrance de diplômes en partenariat international	6 mois renouvelable une fois

↳ B. Les étudiants justifiant d'un diplôme équivalent au grade Master

131 Comment poursuivre des activités de recherche ou dispenser un enseignement universitaire après ses études en France ?

Le ressortissant étranger qui souhaite mener des travaux de recherche ou dispenser un enseignement universitaire doit remplir les conditions cumulatives suivantes pour pouvoir solliciter la carte de séjour « chercheur » (art. L.421-14 et L.421-15 du CESEDA) :

- être titulaire d'un diplôme au moins équivalent au master ;
- avoir souscrit une convention d'accueil avec un organisme privé ou public ayant une mission de recherche ou d'enseignement supérieur, agréé à cet effet (la convention atteste de la qualité de scientifique de l'étranger, et mentionne l'objet et la durée de son séjour en France)

Il doit effectuer sa demande auprès de la préfecture de son lieu de résidence, dans le courant des deux mois qui précèdent l'expiration de son titre de séjour en cours de validité. La décision du préfet « est notifiée par écrit (...) dans les meilleurs délais et au plus tard dans les soixante jours à compter de la date d'introduction de la demande complète » ; l'absence de réponse au bout de soixante jours faisant naître un refus implicite (art.R.421-26 du CESEDA).

Si la demande est acceptée, il obtient une carte pluriannuelle « passeport-talent – chercheur » dont la durée est identique à celle de la convention d'accueil, dans la limite de 4 ans. Elle « permet l'exercice d'une activité professionnelle salariée dans le cadre de la convention d'accueil ayant justifié la délivrance du titre de séjour » (art. L.421-14 du CESEDA).

A noter : le conjoint et les enfants du titulaire de la carte de séjour « chercheur » bénéficient de plein droit d'une carte pluriannuelle « passeport talent (famille) », sous réserve d'entrer (ou d'être entrés) en France avec un visa de long séjour (art. L.421-22 du CESEDA).

↳ B. Les étudiants justifiant d'un diplôme équivalent au grade Master

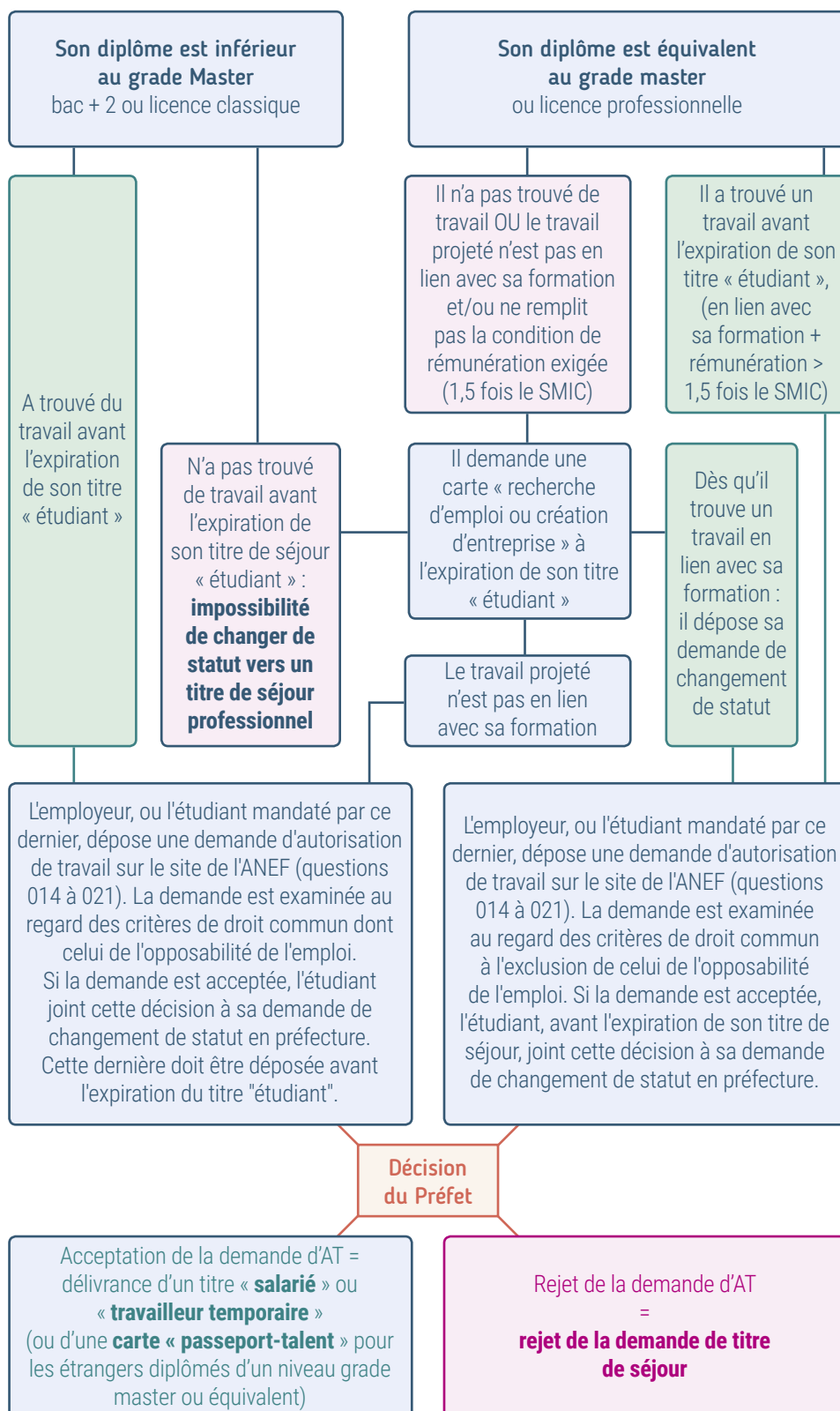
132 Les étudiants souhaitant exercer une activité non salariée à l'issue des études

L'étudiant qui souhaite, à l'issue de sa formation ou ses études en France, développer une activité indépendante et non-salariée en France, c'est-à-dire travailler à son compte, peut demander un changement de statut vers la carte de séjour « entrepreneur/profession libérale ». Cette démarche est possible quel que soit le domaine de ses études, quel que soit le niveau du diplôme obtenu, et quelle que soit l'activité qu'il souhaite développer (de commerce, artisanale, industrielle ou libérale).

Attention, la délivrance de cette carte reste soumise à des conditions. Lors du dépôt de sa demande, l'étudiant-entrepreneur devra justifier :

- de l'existence d'un projet réel et sérieux de création d'entreprise en France, dont la viabilité économique sera appréciée par l'administration ;
- et que son activité est compatible avec la sécurité, la salubrité et la tranquillité publique ;
- s'il participe à une activité déjà existante, il devra prouver de la capacité de l'entreprise à lui procurer des moyens suffisants d'existence (soit des ressources correspondant au SMIC pour un emploi à temps plein).

Changement de statut de l'étudiant en fin d'études vers un titre de séjour permettant d'exercer une activité salariée



PARTIE .V

LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI & LA FORMATION PROFESSIONNELLE

1

LE STATUT DE DEMANDEUR D'EMPLOI

Certains droits tels que l'aide au retour à l'emploi (allocation chômage), ou le financement d'une formation par Pôle Emploi, sont réservés aux personnes inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi. Cependant, les titres de séjour permettant de travailler ne permettent pas toujours de s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi.

133 Quels titres de séjour permettent de s'inscrire à Pôle Emploi ?

Les citoyens d'un État de l'Union Européenne, de l'Espace Economique Européen ou de la Confédération Suisse peuvent être inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi. Seul un justificatif d'identité sera nécessaire.

Pour les ressortissants d'autres États, l'article R.5221-48 du Code du travail liste les titres de séjour permettant de s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi.

Les titres de séjour suivants permettent de s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi sans condition :

- la carte de résident d'une durée de dix ans ;
- la carte de séjour pluriannuelle, la carte de séjour temporaire ou visa de long séjour valant titre de séjour (VLS-TS) portant la mention « salarié » ;
- la carte de séjour pluriannuelle, la carte de séjour temporaire⁽¹⁴⁶⁾ ou visa de long séjour valant titre de séjour (VLS-TS) portant la mention « vie privée et familiale » ;
- la carte de séjour temporaire ou le visa de long séjour valant titre de séjour (VLS-TS) portant la mention « recherche d'emploi ou création d'entreprise »⁽¹⁴⁷⁾ ;
- le récépissé de première demande ou de demande de renouvellement d'un titre de séjour portant la mention « autorise son titulaire à travailler »⁽¹⁴⁸⁾ ;
- l'autorisation provisoire de séjour délivrée aux personnes engagées dans un parcours de sortie de la prostitution et d'insertion sociale et professionnelle ;
- la carte de séjour pluriannuelle portant la mention « bénéficiaire de la protection subsidiaire » ou « membre de la famille d'un bénéficiaire de la protection subsidiaire » ;
- la carte de séjour pluriannuelle portant la mention « bénéficiaire du statut d'apatride » ou « membre de la famille d'un bénéficiaire du statut d'apatride » ;
- certaines cartes de séjour ou visas de long séjour portant la mention « passeport talent » (mentions : « salarié qualifié / entreprise innovante » ; « carte bleue européenne » ; « chercheur » ou « profession artistique et culturelle ») ;
- la carte de séjour portant la mention « passeport talent (famille) » ;
- la carte de séjour de « membre de la famille d'un citoyen de l'Union/EEE/Suisse-Toutes activités professionnelles ».
- l'autorisation provisoire de séjour portant la mention « autorise son titulaire à travailler »
- l'attestation de décision favorable portant la mention « autorise son titulaire à travailler »
- l'attestation de prolongation portant la mention « autorise son titulaire à travailler »→

(146) Attention : la carte de séjour temporaire délivrée aux membres de la famille du titulaire d'une carte de résident « longue durée-UE » ayant obtenu la délivrance d'un titre de séjour en France n'autorise son titulaire à travailler et, par suite, à s'inscrire au Pôle Emploi qu'après son premier renouvellement

(147) L'autorisation provisoire de séjour délivrée à l'issue d'études en France a été remplacée par la carte de séjour temporaire « recherche d'emploi ou création d'entreprise » dans le droit commun, mais en vertu d'accords bilatéraux, elle continue à être délivrée. Les personnes titulaires de cette autorisation provisoire de séjour peuvent être inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi (Annexe 4 de l'instruction n°2016-33 du 6 octobre 2016 mise à jour en juillet 2019 relative à l'inscription du demandeur d'emploi).

(148) Attention, au cours de l'année 2020, les préfectures ont changé de logiciel informatique et délivrent, désormais, des récépissés sur lesquels les autorisations de travail n'apparaissent plus. En d'autres termes, le récépissé qui ne comporte aucune mention relative au travail autorise bien son titulaire à exercer une activité salariée ; dans le cas contraire, le récépissé porte la mention « n'autorise pas son titulaire à travailler ».

↳ 1. Le statut de demandeur d'emploi

- La carte de séjour ou le VLS-TS portant la mention " salarié détaché ICT (famille) " ou " salarié détaché mobile ICT (famille) ", dès lors que son titulaire a acquis un droit à l'allocation chômage ;
- La carte de séjour temporaire portant la mention " stagiaire ICT (famille) " délivrée en application de l'article L. 421-32 du même code, ou le visa de long séjour valant titre de séjour mentionné au 12° de l'article R. 431-16 du même code, dès lors que son titulaire a acquis un droit à l'allocation chômage ;
- Dans certains cas, il n'est possible de s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi que si le contrat de travail, conclu avec un employeur établi en France, a été rompu avant son terme, du fait de l'employeur, pour un motif qui lui est imputable ou pour un cas de force majeure :
- Les personnes titulaires d'un visa de long séjour valant titre de séjour (VLS-TS) ou d'une carte de séjour portant la mention « travailleur temporaire »
- Les étudiants qui ont obtenu une autorisation provisoire de travail afin de dépasser la durée annuelle de travail prévue par leur statut d'étudiant (question 116)
- Les personnes titulaires d'une carte de séjour ou d'un visa de long séjour portant la mention « passeport talent », à certaines conditions (question 47 à 52)

La situation des demandeurs d'asile autorisés à exercer une activité professionnelle ayant perdu leur emploi du fait de l'employeur est traitée à la question 065.

2 L'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle a pour objectif d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant l'évolution professionnelle (art. L.6111-1 du Code du travail).

Différents types d'actions relèvent du domaine de la formation professionnelle⁽¹⁴⁹⁾ :

- des actions de formation,
- des bilans de compétences,
- des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience,
- la formation par apprentissage

On peut distinguer selon leur objectif et le cadre dans lequel la formation est dispensée deux branches de la formation professionnelle : **la formation initiale** et **la formation continue**.

- La formation initiale consiste en un parcours diplômant en principe préalable à l'insertion sur le marché du travail. Il s'agit d'une formation dispensée dans le cadre du système éducatif, scolaire ou universitaire, et qui comprend tout enseignement en apprentissage⁽¹⁵⁰⁾ (questions 134 à 137).
- La formation continue est destinée aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent (art. L.6111-1 du Code du Travail). Il s'agit donc aussi bien des personnes qui exercent une activité professionnelle que des demandeurs d'emploi (questions 138 à 146).

Les actions de formation, qu'elles s'inscrivent dans le cadre de la formation initiale ou de la formation continue, peuvent être réalisées **en alternance**. L'alternance est une modalité de formation qui associe des temps d'exercice d'une activité professionnelle et des temps d'enseignements. Les **contrats d'apprentissage** (pour la formation initiale) et les **contrats de professionnalisation** (pour la formation continue) permettent d'effectuer une formation en alternance. Ces contrats font l'objet de règles spécifiques (questions 147 à 169).

A. La formation professionnelle initiale p.181 à 184

B. La formation professionnelle continue p.185 et 193

C. Les formations en alternance p.194 et 216

L'alternance est une formation qui associe des temps d'exercice d'une activité professionnelle et des temps d'enseignements.

Dans le cadre de la formation professionnelle, il est possible d'effectuer des formations en alternance en concluant un contrat d'apprentissage, ou un contrat de professionnalisation.

(149) Art.L.6313-1 du Code du travail

(150) Le Code du travail se limite à indiquer que la formation professionnelle tout au long de la vie « comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage » (Art. L.6111-1 du Code du Travail). La distinction entre formation initiale et formation continue choisie dans ce guide peut donc être légèrement différente dans d'autres ouvrages.

↳ A. La formation professionnelle initiale

134 Quelles sont les conditions et modalités d'inscription en formation professionnelle initiale ?

Les règles et procédures d'inscription dans les formations en filières professionnelle sont identiques à celles qui s'appliquent pour les formations en filières générale et technologique.

L'inscription dans le secondaire (en lycée professionnel par exemple) est effectuée dans les mêmes conditions que les élèves français. S'il s'agit d'un enfant allophone, c'est-à-dire qui maîtrise peu ou pas la langue française, scolarisé pour la première fois en France, une évaluation est effectuée avant l'orientation vers une classe adaptée. Il convient de s'adresser au Centre d'Information et d'Orientation ou au Casnav⁽¹⁵¹⁾ de l'académie.

S'agissant de l'enseignement supérieur, pour une première inscription, selon le baccalauréat obtenu, la nationalité et l'enseignement recherché, l'inscription se fera via la demande d'admission préalable, via la plateforme Parcoursup ou directement auprès de l'établissement. Le renouvellement d'une inscription est soumis aux mêmes conditions que pour les étudiants français.

(151) Centre académique pour la scolarisation des élèves allophones nouvellement arrivés et des enfants issus de familles itinérantes et de voyageurs.

↳ A. La formation professionnelle initiale

135 Est-il nécessaire de présenter un titre de séjour pour s'inscrire dans une formation professionnelle initiale sous statut scolaire ou universitaire ?

Quelle que soit la filière choisie, professionnelle, technologique ou générale, la détention d'un titre de séjour pour l'inscription dans une formation sous statut scolaire ou universitaire n'est pas prévue par la réglementation.

Concernant l'enseignement du premier et second degré, la circulaire du 20 mars 2002 le confirme en précisant que « *l'inscription, dans un établissement scolaire, d'un élève de nationalité étrangère, quel que soit son âge, ne peut être subordonnée à la présentation d'un titre de séjour* ⁽¹⁵²⁾ ». Il est rappelé que les mineurs n'ont pas d'obligation de détenir un titre de séjour pour séjourner en France (art. L.411-1 du CESEDA).

Concernant l'enseignement supérieur, la circulaire du 15 octobre 2002 indique que « *toute demande d'inscription doit être examinée au fond et de manière circonstanciée, la situation du demandeur devant toujours être prise en compte, nonobstant les conditions d'entrée en France* » ⁽¹⁵³⁾.

Attention, les formations en alternance font l'objet d'une réglementation spécifique (questions 147 et suivantes).

(152) Circulaire n° 2002-063 du 20 mars 2002 relative aux modalités d'inscription et de scolarisation des élèves de nationalité étrangère des premier et second degrés, NOR : MENE0200681C.

(153) Circulaire n°2002-214 du 15 octobre 2002 relative aux conditions d'inscription des étudiants étrangers dans les établissements d'enseignement supérieur

↳ A. La formation professionnelle initiale

136 Quel est le coût d'une formation relevant de la formation professionnelle initiale ?

Les formations de l'enseignement secondaire public sont gratuites (formations en lycée professionnel par exemple).

Les formations universitaires donnent lieu au paiement de droits d'inscription, différenciés selon le statut et le type d'établissement (seules les différences pertinentes en vue d'une inscription dans une formation professionnelle sont ici envisagées).

Les droits d'inscription différenciés ne s'appliquent pas aux étudiants suivants :

- Ressortissants français, de l'un des Etats membres de l'Union européenne, d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse ;
- Titulaires d'un titre de séjour portant la mention « Carte de séjour de membre de la famille d'un citoyen de l'Union/EEE/Suisse » ;
- Titulaires d'une carte de résident ou d'un certificat de résidence algérien d'une durée de 10 ans, ou mineurs âgés de moins de dix-huit ans et descendants direct ou à charge du bénéficiaire de l'une de ces cartes ;
- Personnes domiciliées fiscalement en France ou rattachées à un foyer fiscal domicilié en France depuis au moins deux ans, au 1er janvier précédant le début de l'année universitaire au titre de laquelle l'inscription est demandée ;
- Bénéficiaires du statut de réfugié ou de la protection subsidiaire ou enfant d'un bénéficiaire du statut de réfugié ou de la protection subsidiaire (dont le père, la mère ou le tuteur légal bénéficie de ce statut ou de cette protection) ;
- Ressortissants d'un Etat ayant conclu un accord international qui prévoit des droits d'inscription identiques à ceux applicables aux ressortissants français (ressortissants d'Andorre ou ressortissants canadiens domiciliés au Québec).

Le paiement de droits d'inscription différenciés ne s'applique pas aux étudiants qui étaient déjà inscrits dans un établissement public d'enseignement supérieur en 2018/2019 (en niveau Licence, Master ou Doctorat), ni à ceux inscrits en 2018/2019 dans un centre de français langue étrangère (FLE) ; jusqu'à la fin de leurs études effectuées sans discontinuité dans un de ces établissements. ⁽¹⁵⁴⁾

Il est enfin possible d'être exonéré du paiement des droits d'inscription :

- Une exonération, partielle ou totale, peut être décidée :
 - Sur décision du Ministre des Affaires étrangères (via les ambassades)
 - Sur décision du chef d'établissement
- Une exonération totale est prévue :
 - Pour les étudiants titulaires d'une bourse du gouvernement français
 - Dans le cadre d'accords entre établissements ⁽¹⁵⁵⁾

(154) Arrêté du 19 avril 2019 relatif aux droits d'inscription dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur

(155) Décret n° 2019-344 du 19 avril 2019 relatif aux modalités d'exonération des droits d'inscription des étudiants étrangers suivant une formation dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur

↳ A. La formation professionnelle initiale

137 Est-il possible d'obtenir un titre de séjour afin de suivre une formation relevant de la formation initiale ?

L'une des conditions de délivrance d'un titre de séjour « étudiant » est de « suivre en France un enseignement ou y faire des études » (art. L.422-1 du CESEDA). Afin de justifier du suivi d'un enseignement ou d'études, un certificat d'immatriculation, d'inscription ou de préinscription dans un établissement public ou privé d'enseignement ou de formation initiale peut être apporté. Une formation dans un lycée d'enseignement professionnel justifie par exemple bien la délivrance d'un titre de séjour « étudiant ». ⁽¹⁵⁶⁾

Ainsi, si les autres conditions de délivrance sont remplies, une formation professionnelle initiale permet d'obtenir un titre de séjour étudiant. Un visa de long séjour doit nécessairement être demandé aux autorités consulaires françaises dans le pays de résidence avant d'entrer en France pour ce motif.

(156) Conseil d'État, 2 / 6 SSR, du 30 juillet 1997, 155909 156047

↳ B. La formation professionnelle continue

138 Quelles sont les conditions et modalités d'inscription en formation professionnelle continue ?

Si l'inscription en formation professionnelle est généralement ouverte indépendamment du titre de séjour détenu par la personne, ce n'est pas le cas de la prise en charge du coût de la formation, ni de la possibilité d'être rémunéré, facteurs décisifs dans la décision d'entrer en formation (questions 140 à 144). De plus, certaines places en formation sont achetées pour que les conseillers de l'emploi (Pôle Emploi, Mission Locale...) puissent positionner les personnes qu'ils accompagnent et qui recherchent une formation.

↳ B. La formation professionnelle continue

139 Où trouver des informations pour s'inscrire dans une formation professionnelle relevant de la formation professionnelle continue ?

Suivant la situation personnelle, certains interlocuteurs seront les plus adaptés pour fournir des informations relatives à la formation professionnelle :

- Pour les demandeurs d'emploi : le conseiller Pôle Emploi
- Pour les personnes de moins de 25 ans : la Mission Locale
- Pour les personnes en situation de handicap : Cap emploi
- Pour les cadres : l'Associations pour l'emploi des cadres (APEC)
- Pour les autres actifs : les Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR), également appelées associations « Transitions Pro »

↳ B. La formation professionnelle continue

140 Quel est le coût d'une formation relevant de la formation professionnelle continue ?

Les formations relevant de la formation professionnelle continue sont souvent payantes. Plusieurs dispositifs permettent de demander une prise en charge de la formation, ainsi qu'une indemnisation pendant la durée de la formation.

Ces financements dépendent de multiples facteurs, tels que le fait d'être salarié ou demandeur d'emploi, le type de formation demandé, l'exercice d'une activité professionnelle antérieure... Il est donc important de consulter les interlocuteurs pertinents (question 139).

↳ B. La formation professionnelle continue

141 A quelles conditions peut-on mobiliser son compte personnel de formation (CPF) ?

Chaque travailleur acquiert des droits à la formation, qui figurent sur son compte personnel de formation. Ces droits sont comptabilisés en euros, et peuvent être consultés sur le site : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>

Le Code du travail ne mentionne pas de condition relative au droit au séjour concernant la mobilisation des droits acquis sur le compte personnel de formation.

↳ B. La formation professionnelle continue

142 Quelles sont les autres possibilités de financement pour les salariés ?

Aucune distinction ne peut être effectuée en matière de formation professionnelle pour les salariés sur le fondement de leur nationalité.

En conséquence, les mêmes modalités de financement et d'indemnisation s'appliquent pour les salariés, peu importe leur nationalité, dans le cadre des dispositifs suivants :

- À l'initiative de l'employeur, notamment dans le cadre d'un plan de développement des compétences.
- Pour une reconversion ou promotion par alternance (également appelé Pro-A) ⁽¹⁵⁷⁾
- Pour un projet de transition professionnelle (également appelé CPF de transition)

Les demandeurs d'asile qui ont obtenu une autorisation de travail accèdent au droit à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que les autres salariés (art. L.554-4 du CESEDA). Ils ne peuvent cependant pas conclure de contrat en alternance.

(157) Cependant, puisqu'un parcours de formation en reconversion ou promotion par alternance implique la signature d'un avenant au contrat de travail prévu dans la partie relative à la formation professionnelle du code du travail, la délivrance ou le renouvellement de certaines cartes de séjour liées à l'activité professionnelle pourrait être refusée (art. R.5221-6 du code du travail). Il s'agit notamment de la carte de séjour temporaire « salarié », « travailleur temporaire », de la carte de séjour pluriannuelle « passeport-talent » prévoyant l'exercice d'une activité salariée (mentions : « salarié qualifié/entreprise innovante » ; « carte bleue européenne » ; « salarié en mission » ; « chercheur » ; « profession artistique et culturelle » ; « renommée nationale ou internationale ») ; de la carte de séjour pluriannuelle portant la mention « travailleur saisonnier », « salarié détaché ICT » et « salarié détaché mobile ICT »

↳ B. La formation professionnelle continue

143 Quelles sont les autres possibilités de financement et d'indemnisation pour les demandeurs d'emploi ?

Dès lors qu'une personne est inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi, les dispositifs suivants sont accessibles sans condition de nationalité (pour connaître les titres de séjour permettant de s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi, question 133) :

- Le positionnement sur une formation achetée par Pôle Emploi dans le cadre d'achat de formations collectives
- L'aide individuelle à la formation (AIF)
- L'aide au retour à l'emploi – Formation (AREF)
- La rémunération de fin de formation (RFF)
- La rémunération des formations de Pôle Emploi (RFPE) si la rémunération est prise en charge par Pôle Emploi / Régime Public de rémunération des Stagiaires (RPS) si la rémunération est prise en charge par la région

↳ B. La formation professionnelle continue

144 Existe-t-il d'autres possibilités de financement d'une formation ?

La Région, Pôle Emploi, les opérateurs de compétence (OPCO), l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (Agefiph) achètent des places de formations dans le cadre de marchés publics. Afin d'être positionné sur une telle formation, il est nécessaire de contacter l'organisme le plus adapté en fonction de la situation personnelle (question 139). L'acceptation dépend cependant du public visé par le dispositif de formation.

↳ B. La formation professionnelle continue

CONSULTER LES
MISES À JOUR 

145 Qu'est-ce que le statut de stagiaire de la formation professionnelle ?

L'État et les régions peuvent prendre en charge une partie de la rémunération de la personne qui suit une formation professionnelle, dénommée « stagiaire ». Les stages doivent être agréés par l'État, la région ou un opérateur de compétence.

Seuls les stages qui remplissent les conditions suivantes peuvent être rémunérés ⁽¹⁵⁸⁾ :

- les stages suivis par les salariés à l'initiative de leur employeur
- les stages suivis par les travailleurs non-salariés, à condition d'avoir exercé une activité professionnelle salariée ou non salariée pendant une durée minimale de douze mois, dont six consécutifs, dans les trois années qui précèdent l'entrée en stage
- les stages en direction des demandeurs d'emploi qui ne relèvent plus du régime d'assurance chômage.

(158) Art. L.6341-2 du Code du travail

↳ B. La formation professionnelle continue

146 Est-il possible d'obtenir un titre de séjour afin de suivre une formation relevant de la formation continue ?

Un titre de séjour « étudiant » peut-il être délivré ?

Une des conditions de délivrance d'un titre de séjour « étudiant » est de suivre en France un enseignement ou d'y faire des études (art. L.422-1 du CESEDA). Afin de justifier du suivi d'un enseignement ou d'études, un certificat d'immatriculation, d'inscription ou de préinscription dans un établissement public ou privé d'enseignement ou de formation initiale, ou une attestation d'inscription ou de préinscription dans un organisme de formation professionnelle au sens du titre II du livre IX du Code du travail peut être apporté ⁽¹⁵⁹⁾.

La circulaire du 26 mars 2002 précise que la possibilité d'obtenir un titre de séjour « étudiant » afin de suivre une formation professionnelle concerne exclusivement des personnes qui ont conclu une convention de formation professionnelle, à leurs frais, avec un organisme dispensateur de formation (une situation qui correspond à l'actuel article L.6353-4 du Code du travail) ⁽¹⁵¹⁾. Une circulaire n'a cependant pas de valeur impérative. Ainsi, si la formation n'est pas entièrement à la charge de la personne qui en bénéficie, la réglementation ne semble pas s'opposer à la délivrance d'un titre de séjour « étudiant ».

Cependant, la délivrance d'une carte de séjour en qualité d'étudiant suppose que l'intéressé puisse être raisonnablement considéré comme poursuivant des études. Ainsi, les formations comportant peu d'heures d'enseignement ne permettent pas la délivrance d'une carte de séjour « étudiant ». ⁽¹⁶⁰⁾ Un visa de long séjour doit nécessairement être demandé aux autorités consulaires françaises dans le pays de résidence avant d'entrer en France pour ce motif.

Un titre de séjour « stagiaire » peut-il être délivré ?

Il est possible d'obtenir un titre de séjour « stagiaire » afin d'effectuer une formation professionnelle si les conditions suivantes sont remplies :

- la personne est salariée d'une entreprise établie à l'étranger ;
- elle est en France afin de suivre une formation dispensée par un organisme de formation professionnelle agréé en France (art. L.426-23 du CESEDA).

Un visa de long séjour doit nécessairement être demandé aux autorités consulaires françaises dans le pays de résidence avant d'entrer en France pour ce motif.

(159) Les dispositions du Code du travail visées par cet article au moment de son adoption, relatives aux conventions et contrats de formation professionnelle (art. L.920-1 à L.920-13 de l'ancien Code du travail), figurent désormais au Chapitre III du Titre V du Livre III de la Sixième Partie du Code du travail (Art. L.6353-1 et suivants). Le fait que cette référence n'ait pas été mise à jour pose une incertitude sur sa mise en œuvre concrète.

(160) Circulaire « Conditions d'entrée et de séjour en France des étudiants étrangers et modalités de renouvellement des cartes de séjour "étudiant" » du 26 mars 2002, NOR INT/D/02/00073/C

(152) Conseil d'Etat, 12 mars 1997, N°154583

↳ C. Les formations en alternance

147 Quelles sont les conditions et modalités d'inscription en formation professionnelle en alternance ?

La conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est nécessaire pour l'inscription définitive dans un centre ou un organisme de formation en alternance. La possibilité de conclure un de ces contrats dépend notamment du statut administratif (questions 148 à 157). L'inscription ne comporte par ailleurs pas d'autres spécificités liées à la nationalité.

148 Peut-on conclure un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sans autorisation de travail ?

Les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation sont des contrats de travail (art. L.6221-1 du Code du travail pour le contrat d'apprentissage, art. L.6325-5 du Code du travail pour le contrat de professionnalisation). En conséquence, il n'est pas possible de conclure de tels contrats sans autorisation de travail, sauf si la personne concernée en est dispensée en raison de sa nationalité (questions 004 et 005).

Certains titres de séjour constituent des autorisations de travail (question 009), cependant, tous les titres de séjour comportant une autorisation de travail ne permettent pas de conclure un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (question 151).

149 À quelles conditions peut-on conclure un contrat d'apprentissage ?

En plus de la nécessité d'une autorisation de travail (question 148), la conclusion d'un contrat d'apprentissage est notamment soumise à des conditions relatives à l'âge (art. L.6222-1 et suivants du Code du travail).

150 À quelles conditions peut-on conclure un contrat de professionnalisation ?

En plus de la nécessité d'une autorisation de travail (question 148), la conclusion d'un contrat de professionnalisation est soumise à des conditions notamment relatives à l'âge et la situation sur le marché de l'emploi de la personne.

Attention, après 26 ans, le contrat de professionnalisation n'est ouvert qu'aux demandeurs d'emploi ⁽¹⁶¹⁾, aux bénéficiaires de certaines allocations, et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (art. L.6325-1 du Code du travail).

(161) Les conditions permettant d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi sont détaillées à la question 133

151 Tous les titres de séjour autorisant à travailler permettent-ils de conclure un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ?

En principe, il est possible pour tout détenteur d'un titre de séjour autorisant son titulaire à travailler de conclure un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Cependant, certains titres de séjour, même s'ils comportent une autorisation de travail, ne permettent pas de conclure des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (art. R. 5221-6 du Code du travail).

Les titres de séjour visés sont les suivants :

- Le visa de long séjour et la carte de séjour portant la mention « étudiant » (uniquement durant la première année de séjour, question 117)
- Le visa de long séjour portant la mention « vacances-travail »
- L'autorisation provisoire de séjour délivrée au parent d'un enfant qui suit un traitement médical en France

Attention, s'il n'est pas formellement interdit de conclure un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au titulaire d'un titre de séjour portant la mention "salarié", "travailleur temporaire" ou "travailleur saisonnier", le code du travail prévoit que la conclusion d'un tel contrat "*ne permet pas la délivrance*" de ces titres de séjour (article R.5221-6 du code du travail). Concrètement, cela implique que la personne concernée risque de perdre son droit au séjour, notamment lors de l'instruction de son dossier de demande de renouvellement de son titre de séjour, s'il s'avère être salarié dans le cadre de l'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

152 A quelles conditions une personne majeure peut-elle obtenir une autorisation de travail pour conclure un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ?

L'article L.5221-5 du Code du travail dispose que « 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 ». Dès lors qu'une personne est « autorisée à séjourner en France », elle devrait donc se voir délivrer de droit une autorisation de travail si elle présente un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Cependant, les contrats aidés (dont font partie les contrats d'apprentissage et de professionnalisation) ne permettent pas la délivrance d'une autorisation de travail (art. R. 5221-6 du Code du travail). Ainsi, certaines personnes, qui pourraient être considérées comme « autorisées à séjourner en France », telles que les demandeurs d'asile ou les personnes titulaires d'un récépissé de demande de titre de séjour, ne peuvent pas se voir délivrer d'autorisation de travail pour un contrat en alternance. Il en est de même pour les titulaires d'un titre de séjour « étudiant » durant leur première année de séjour en France (question 117).⁽¹⁶²⁾

(162) L'article R. 5221-6 du Code du travail, issu de la partie réglementaire du Code du travail, entre en partie en contradiction avec un texte législatif, l'article L.5221-5 du Code du travail évoqué précédemment. En application du principe de la hiérarchie des normes, les textes réglementaires devraient être conformes aux textes législatifs. L'application du texte réglementaire qui n'est pas conforme au texte législatif est en principe écartée. On peut donc questionner la validité de cette application de l'article R.5221-6 au regard de la hiérarchie des normes.

153 L'autorisation de travail pour les titulaires d'un titre de séjour « étudiant »

Les titulaires d'un titre de séjour « étudiant » peuvent, à l'issue d'une première année de séjour, conclure un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (art. R.5221-7 du Code du travail).

Il faut alors demander une autorisation provisoire de travail (APT) permettant de travailler au-delà de la limite de 964 heures. Cette demande est à effectuer par l'employeur ou l'étudiant mandaté par l'employeur, auprès du téléservice ANEF (question 120).

154 Les mineurs étrangers peuvent-ils conclure un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ?

Les mineurs étrangers, s'ils n'en sont pas dispensés en raison de leur nationalité (questions 004 et 005), ont besoin d'une autorisation de travail pour conclure un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Suivant leur situation, ils pourront demander la délivrance anticipée d'une carte de séjour, ou une autorisation provisoire de travail (questions 044 à 046).

155 Dans quelles conditions une personne mineure peut-elle obtenir un titre de séjour de manière anticipée ?

Les mineurs qui remplissent les conditions prévues pour l'obtention d'une carte de séjour « vie privée et familiale », « passeport talent (famille) » ou d'une carte de résident peuvent demander à bénéficier d'une carte de séjour à partir de 16 ans (art. L.421-35 du CESEDA, voir questions 044 à 046). En raison d'une coquille législative, les enfants mineurs des bénéficiaires de la protection subsidiaires ne sont pas formellement cités, mais ils sont bien concernés par cette possibilité.

Pour les contrats d'apprentissage uniquement, l'entrée en formation est possible dès 15 ans. Puisqu'il n'est possible d'obtenir un titre de séjour de manière anticipée qu'à partir de 16 ans, les mineurs âgés de 15 ans devront demander une autorisation provisoire de travail, même s'ils remplissent les conditions de délivrance anticipée d'un titre de séjour.

156 Dans quelles conditions un mineur peut-il obtenir une autorisation de travail pour conclure un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ?

Lorsqu'un mineur étranger présente un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'autorisation de travail est de plein droit dès lors que le mineur est « autorisé à séjourner sur le territoire » (art. R.5221-5 du Code du travail).

Cette exigence peut être interprétée de deux manières :

- selon une interprétation restrictive de cette condition, seuls les mineurs qui seront à leur majorité éligibles à un titre de séjour de plein droit peuvent conclure un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. ⁽¹⁶⁴⁾ Les mineurs qui ont été expressément autorisés à séjourner en France, notamment ceux titulaires d'un visa de long séjour délivré pour suivre des études, devraient également être considérés comme « autorisés à séjourner en France ».
- Une lecture plus ouverte de ce texte se fonde sur l'analyse suivante : tout mineur étranger remplit nécessairement la condition de régularité du séjour, le droit français dispensant les mineurs étrangers de titre de séjour (art. L. 411-1 du CESEDA). Une note de la DGEFP du 3 mars 2010 indique ainsi « *Les ressortissants étrangers mineurs sont dispensés de titre de séjour et sont par suite éligibles de droit au contrat d'apprentissage et au contrat de professionnalisation* » ⁽¹⁶⁵⁾. Cette note n'a cependant pas de valeur impérative, et ne constitue pas une garantie d'obtenir une autorisation de travail.

Si la question n'est à ce jour clairement tranchée ni par les textes, ni par la jurisprudence, le Conseil d'Etat a rendu une ordonnance par laquelle il semble opter pour l'interprétation « ouverte » de la notion d'autorisation de séjour lorsqu'elle concerne un mineur. ⁽¹⁶⁶⁾

Une autorisation provisoire de travail est accordée de droit aux mineurs isolés étrangers pris en charge par l'aide sociale à l'enfance qui présentent un contrat de travail ou de professionnalisation (art. L. 5221-5 du Code du travail).

À titre indicatif, le dossier de demande d'autorisation de travail devra comporter :

- le formulaire CERFA n°15186*03 complété et signé par l'employeur ;
- les documents justifiant de l'état civil et de la nationalité du mineur (copie du passeport ou de la carte nationale d'identité en cours de validité) ;
- le cas échéant, l'autorisation parentale de travail ⁽¹⁶⁷⁾ et la copie de la pièce d'identité du responsable légal ;
- le cas échéant, les justificatifs que le mineur est confié à l'aide sociale à l'enfance ;
- le formulaire CERFA de contrat de professionnalisation (12434*02) ou d'apprentissage (10103*07) complété par toutes les parties (ce formulaire n'a pas à être validé par l'opérateur de compétence au moment du dépôt de la demande d'APT) ;
- un justificatif de l'inscription dans le centre de formation ;
- en cas de renouvellement, l'ancienne autorisation de travail et les trois dernières fiches de paie.

(164) Circulaire DPM/DMI2 n°2007-323 du 22 août 2007 relative aux autorisations de travail, NOR : IMID0710733

(165) Note de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP) relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation du 3 mars 2010. Également rappelé pour les contrats de professionnalisation par la Circulaire DGEFP n°2012-15 du 19 juillet 2012 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation, NOR : ETS1230450C.

(166) Conseil d'Etat, ordonnance n° 407355 du 15 février 2017

(167) Un modèle peut être trouvé à l'adresse suivante : <https://www.service-public.fr/particuliers/vos-droits/R51507>

157 Un mineur demandeur d'asile peut-il obtenir une autorisation provisoire de travail ?

Les demandeurs d'asile n'ont en principe pas accès au marché du travail (art. R. 5221-3 du Code du travail). Après six mois d'examen de leur demande par l'Office français de protection des réfugiés et apatrides, ils peuvent demander une autorisation de travail (art. L.554-1 à L.554-4 du CESEDA).

Le mineur non accompagné qui a conclu un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et qui dépose une demande d'asile est autorisé à poursuivre son contrat pendant la durée de traitement de la demande (art. L.554-2 du CESEDA). Ainsi, cet article ne semble permettre que le maintien d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation déjà conclu, et non la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation postérieure à l'enregistrement de la demande d'asile. Un décret devrait préciser ses modalités d'application.

Lorsque la demande d'autorisation provisoire de travail est demandée après l'introduction de la demande d'asile, deux textes doivent être articulés :

- d'une part, l'accès au marché du travail des demandeurs d'asile peut être autorisé après six mois d'examen de leur demande par l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (art. L.554-1 du CESEDA).
- d'autre part, les mineurs non accompagnés confiés à l'aide sociale à l'enfance bénéficient de plein droit d'une autorisation provisoire de travail pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (art. L. 5221-5 du Code du travail).

Bien que l'article L.554-1 du CESEDA ne fasse pas formellement obstacle à l'obtention d'une autorisation provisoire de travail, pour les mineurs non accompagnés confiés à l'aide sociale à l'enfance qui ont déjà introduit une demande d'asile, la question de l'obtention d'une autorisation provisoire de travail pour ces mineurs n'est pas encore tranchée. Avant le 20 septembre 2020, la plupart des services "main d'oeuvre étrangère" des unités territoriales des DIRECCTE faisaient prévaloir le statut de mineur non accompagné (MNA) sur celui de demandeur d'asile, et accordait l'autorisation de travail aux MNA quelle que soit la date de leur demande. Cette interprétation est la plus conforme au principe selon lequel dans toute décision administrative concernant un mineur, l'intérêt supérieur de l'enfant prime toute autre considération. Depuis le 20 septembre 2020 et le transfert de l'instruction des autorisations de travail concernant les MNA ayant conclu un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation aux préfectures, cette question demeure néanmoins en suspens.

La même question se pose pour les mineurs demandeurs d'asile qui n'ont pas été pris en charge par l'aide sociale à l'enfance : il faut dans un premier temps se demander si, en tant que mineurs, ils peuvent être considérés comme autorisés à séjourner en France (question 156). Dans un second temps, il faut se demander si leur statut de demandeur d'asile fait obstacle à la délivrance d'une autorisation provisoire de travail.

158 Combien de temps faut-il pour qu'une autorisation provisoire de travail soit délivrée ?

La réponse à la demande d'autorisation de travail pour un contrat en alternance intervient généralement en quelques jours. Elle doit en principe intervenir avant deux mois.

Au bout de deux mois, il est possible de considérer qu'une réponse négative implicite est intervenue. ⁽¹⁶⁸⁾.

(168) Décret n°2014-1292 du 23 octobre 2014 relatif aux exceptions au principe "silence vaut acceptation" et aux exceptions au délai de 2 mois de naissance des décisions implicites

159 Que faire en cas de refus de délivrance d'une autorisation provisoire de travail ?

Dans un délai de deux mois à compter de sa notification, la décision négative peut faire l'objet :

- d'un recours gracieux adressé à l'autorité signataire de la décision (le préfet du département concerné) ;
- d'un recours hiérarchique auprès du ministre de l'Intérieur ;
- d'un recours contentieux devant le tribunal administratif en vue de l'annulation de la décision litigieuse.

Pour connaître les modalités précises de ces recours, voir la question 027.

↳ C. Les formations en alternance

160 Quel est le coût d'une formation relevant de la formation professionnelle en alternance ?

Coût dans le cadre d'un contrat d'apprentissage

La gratuité de l'enseignement en centre de formation des apprentis n'est pas inscrite dans la loi. Cependant, la conclusion, le dépôt ou la rupture du contrat d'apprentissage ne peuvent pas donner lieu à une contrepartie financière pour l'apprenti (art. L. 6221-2 du Code du travail).

Coût dans le cadre d'un contrat de professionnalisation

Les organismes publics ou privés de formation qui assurent les enseignements dans le cadre d'une formation en alternance « *ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit* » (art. L. 6325-2-1 du Code du travail).

↳ C. Les formations en alternance

161 Est-il possible d'obtenir un titre de séjour afin de suivre une formation en alternance ?

Même si un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est un contrat de travail, la délivrance d'un titre de séjour sur le fondement de l'activité professionnelle (par exemple une carte de séjour « salarié ») n'est pas prévue. Sous certaines conditions, une carte de séjour « étudiant » peut être délivrée.

162 Un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation permet-il la délivrance d'un titre de séjour « salarié » ou un autre titre de séjour lié à l'activité professionnelle ?

Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ne permettent pas d'obtenir la délivrance d'un titre de séjour lié à l'activité professionnelle (à l'exception de la demande d'admission exceptionnelle au séjour des personnes prises en charge par l'aide sociale à l'enfance entre 16 et 18 ans.

Ainsi, il n'est pas possible d'obtenir un des titres de séjour suivants en se prévalant de la conclusion d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage⁽¹⁶⁹⁾ :

- le visa de long séjour ou la carte de séjour temporaire portant la mention « salarié » ;
- le visa de long séjour ou la carte de séjour temporaire portant la mention « travailleur temporaire » ;
- le visa de long séjour ou la carte de séjour pluriannuelle portant la mention « passeport talent » prévoyant l'exercice d'une activité salariée (mentions : « salarié qualifié/entreprise innovante » ; « carte bleue européenne » ; « salarié en mission » ; « chercheur » ; « profession artistique et culturelle » ; « renommée nationale ou internationale ») ;
- la carte de séjour pluriannuelle portant la mention « travailleur saisonnier » ;
- la carte de séjour pluriannuelle portant la mention « salarié détaché ICT » ou « salarié détaché mobile ICT ».

(169) Art.R.5221-6 du Code du travail

163 Une formation en alternance permet-elle la délivrance d'un titre de séjour « étudiant » ?

Une des conditions de délivrance d'un titre de séjour « étudiant » est de suivre en France un enseignement ou d'y faire des études (art. L.422-1 du CESEDA).

Afin de justifier du suivi d'un enseignement ou d'études, un certificat d'immatriculation, d'inscription ou de préinscription dans un établissement public ou privé d'enseignement ou de formation initiale, ou une attestation d'inscription ou de préinscription dans un organisme de formation professionnelle au sens du titre II du livre IX du Code du travail peut être apporté.

L'apprentissage relève de la formation professionnelle initiale et permet donc la délivrance d'un titre de séjour étudiant. La délivrance d'un titre de séjour pour une formation qui comporte un contrat de professionnalisation dépend des caractéristiques des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par l'organisme de formation ou l'établissement d'enseignement. Ainsi, une formation qui comporte trop peu d'actions d'évaluation et d'enseignement ne confère pas la qualité d'étudiant.⁽¹⁷⁰⁾

Il est nécessaire de justifier d'une entrée en France avec un visa de long séjour pour obtenir un titre de séjour « étudiant » en France.⁽¹⁷¹⁾ Comme évoqué à la question 117, un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ne peut être conclu par le titulaire d'un titre de séjour « étudiant » qu'après une première année de séjour (art. R. 5221-7 du Code du travail). Il n'est donc pas possible d'obtenir un premier visa de long séjour en apportant les justificatifs d'une inscription dans une formation en alternance. En effet, cette formation ne pourrait pas avoir lieu faute d'autorisation de travail.

(170) CAA de LYON, 24 avril 2014, 13LY02758

(171) L'autorité administrative peut cependant (ce n'est donc qu'une faculté) délivrer un titre de séjour « étudiant » sans production d'un visa de long séjour, en cas de nécessité liée au déroulement des études ou lorsque l'étranger a suivi sans interruption une scolarité en France depuis l'âge de seize ans et y poursuit des études supérieures, et sous réserve d'une entrée régulière

↳ C. Les formations en alternance

164 Est-il possible de demander un titre de séjour « étudiant » alors que le contrat en alternance avec l'employeur n'est pas encore signé ?

Une attestation indiquant que la personne est admissible dans un établissement d'enseignement, l'inscription définitive étant soumise à la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, est une attestation de préinscription⁽¹⁷²⁾. Ce document permet de déposer une demande de titre de séjour "étudiant" en attendant d'avoir trouvé un employeur avec lequel un contrat en alternance pourra être conclu.

(172) Pour une application dans le cadre de l'accord franco-sénégalais : CAA de NANCY, 27 mars 2018, 17NC02353-17NC02354

↳ C. Les formations en alternance

165 A quelles conditions les mineurs non accompagnés confiés à l'aide sociale à l'enfance entre 16 et 18 ans peuvent-ils accéder à un titre de séjour à leur majorité ?

La délivrance d'une carte de séjour aux jeunes majeurs placés à l'aide sociale à l'enfance entre 16 et 18 ans relève de l'admission exceptionnelle au séjour, c'est-à-dire du pouvoir de régularisation du préfet. Ainsi, même si les conditions de délivrance sont remplies, l'obtention d'un titre de séjour n'est pas de plein droit.

L'article L.313-15 prévoit la délivrance d'une carte de séjour temporaire portant la mention « salarié » ou la mention « travailleur temporaire » aux conditions suivantes :

- avoir été confié à l'aide sociale à l'enfance entre l'âge de seize ans et l'âge de dix-huit ans
- suivre depuis au moins six mois une formation destinée à apporter une qualification professionnelle,
- l'admission au séjour est cependant sous réserve :
 - du caractère réel et sérieux du suivi de cette formation ;
 - de la nature de ses liens avec sa famille restée dans le pays d'origine ;
 - de l'avis de la structure d'accueil sur l'insertion de la personne dans la société française.

À titre indicatif, les formations considérées comme apportant une qualification professionnelle sont les suivantes.⁽¹⁷³⁾

- Certificat d'aptitude professionnelle (CAP),
- Brevet d'études professionnelles (BEP),
- Baccalauréat professionnel,
- Diplôme universitaire de technologie (DUT),
- Licence et master lorsqu'ils sont suivis en alternance.

Si la formation n'est pas effectuée en alternance, un titre de séjour « étudiant » peut être délivré⁽¹⁷⁴⁾.

La circulaire du 28 novembre 2012, dite « circulaire Valls » rappelle qu'en application de leur pouvoir discrétionnaire, les préfets peuvent délivrer un titre de séjour « étudiant » si le jeune majeur auparavant confié à l'aide sociale à l'enfance après ses 16 ans poursuit des études secondaires ou universitaires.⁽¹⁷⁵⁾

Les pièces demandées sont les suivantes :

- justificatifs d'état civil et de nationalité (passeport, carte ou attestation consulaire, carte d'identité) ;
- justificatif de domicile ;
- 3 photographies d'identité ;
- documents attestant du placement à l'aide sociale à l'enfance ;
- dossier de demande d'autorisation de travail :
 - formulaire CERFA n° 15186*03
 - autres documents selon la situation : voir la Notice n° 51882#03 de remplissage des rubriques du Formulaire n°15186*03
- copie du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ;
- justificatifs du suivi réel et sérieux depuis au moins 6 mois d'une formation destinée à apporter une qualification professionnelle (relevé de notes, attestation d'assiduité) ;
- documents relatifs à la nature des liens avec la famille restée dans le pays d'origine ;
- avis de la structure d'accueil sur l'insertion dans la société française.

(173) Circulaire interministérielle du 25 janvier 2016 relative à la mobilisation des services de l'Etat auprès des conseils départementaux concernant les mineurs privés temporairement ou définitivement de la protection de leur famille et les personnes se présentant comme tels, NOR : JUS-F1602101C

(174)Ibid.

(175)Circulaire du ministre de l'Intérieur 28 novembre 2012, NOR : INTK1229185C

↳ C. Les formations en alternance

166 Un récépissé avec autorisation de travail est-il délivré aux mineurs confiés à l'aide sociale à l'enfance entre 16 et 18 ans qui demandent un titre de séjour à leur majorité ?

Un récépissé avec autorisation de travail doit être délivré dans le cadre d'une demande de carte de séjour temporaire portant la mention « salarié » ou « travailleur temporaire » pour les mineurs confiés à l'aide sociale à l'enfance entre 16 et 18 ans qui demandent un titre de séjour à leur majorité, si les conditions d'admission évoquées à la question précédente sont remplies et que la personne justifie qu'elle dispose d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou que la conclusion d'un tel contrat lui a été proposée.

Ces précisions sur les possibilités d'obtenir un récépissé avec autorisation de travail pour mineurs confiés à l'aide sociale à l'enfance entre 16 et 18 ans qui demandent un titre de séjour à leur majorité sont issues d'une ordonnance du Conseil d'Etat du 27 mai 2020.⁽¹⁷⁶⁾

(176) Conseil d'Etat, 27 mai 2020, n° 436984

167 Une autorisation de travail est-elle nécessaire pour effectuer un stage ?

Dans les premier et second degrés, le contrôle de la régularité du séjour pour les stages est prévu par la circulaire du 20 mars 2002: « *Pour les élèves majeurs, le chef d'entreprise est en droit de demander un titre de séjour régulier* ». ⁽¹⁷⁷⁾

Cependant, dès lors que les stages correspondent à des « *périodes temporaires de mise en situation en milieu professionnel au cours desquelles l'élève ou l'étudiant acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue d'obtenir un diplôme ou une certification et de favoriser son insertion professionnelle* » (art. L.124-1 du Code de l'éducation), le stagiaire n'est pas lié à son tuteur par une relation de subordination. Une convention de stage n'est donc pas un contrat de travail. Dès lors, aucune autorisation de travail n'est nécessaire afin d'effectuer un stage à tout moment de la scolarité ou des études. De plus, les dispositions du Code de l'éducation relatives aux stages (art. L.124-1 à L.124-20) ne font aucune mention de la détention obligatoire d'un titre de séjour.

(177) Circulaire n° 2002-063 du 20 mars 2002 relative aux modalités d'inscription et de scolarisation des élèves de nationalité étrangère des premier et second degrés, NOR : MENE0200681C

168 Un titre de séjour est-il nécessaire pour passer un examen ?

Afin de passer un examen national, il est nécessaire de présenter une pièce d'identité en cours de validité comportant une photographie.⁽¹⁷⁸⁾ Dans le cadre d'examens de l'enseignement primaire et secondaire, un certificat de scolarité très récent, avec une photographie, certifiée par le chef d'établissement d'origine, peut être présenté..⁽¹⁷⁹⁾ Il n'est donc pas nécessaire de justifier de la régularité du séjour.

(178) Circulaire n° 2011-072 du 3 mai 2011 relative aux conditions d'accès et de sortie des salles d'examen, NOR : MENE1109846C

(179) Circulaire n° 2002-063 du 20 mars 2002 relative aux modalités d'inscription et de scolarisation des élèves de nationalité étrangère des premier et second degrés, NOR : MENE0200681C

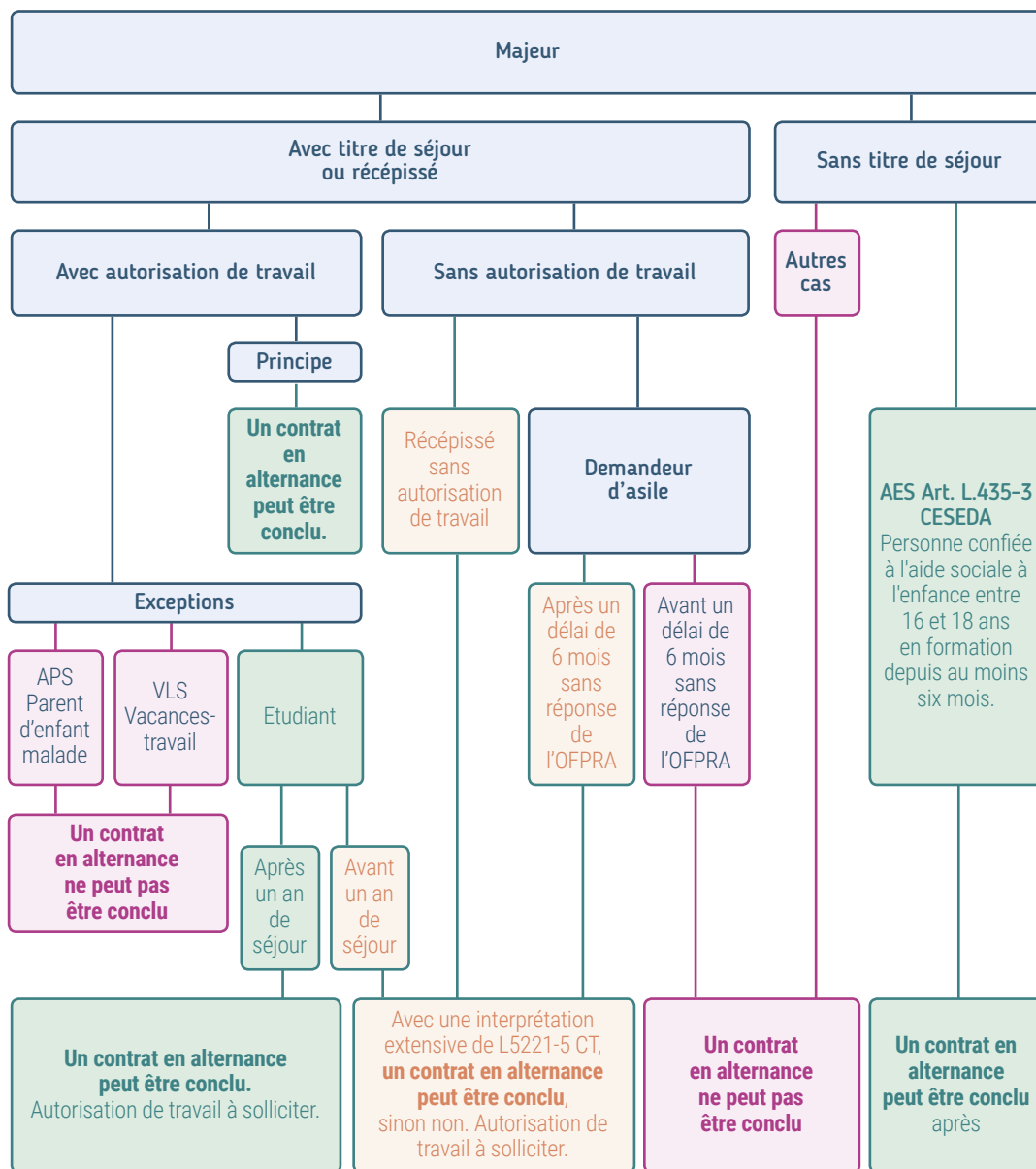
↳ C. Les formations en alternance

169 Peut-on suivre une formation si le titre de séjour détenu expire avant la date de fin de formation ?

La pratique consistant à refuser l'accès aux formations aux personnes dont le titre de séjour expire avant la fin de cette formation a fait l'objet d'une décision du Défenseur des Droits en date du 23 décembre 2019. Le Défenseur des Droits a considéré le fait de conditionner l'accès à la formation à la présentation d'un titre de séjour valable pendant l'intégralité de la période de formation, constituait une discrimination fondée sur la nationalité..⁽¹⁸⁰⁾ Les décisions du Défenseur des Droits n'ont cependant qu'une valeur de recommandation.

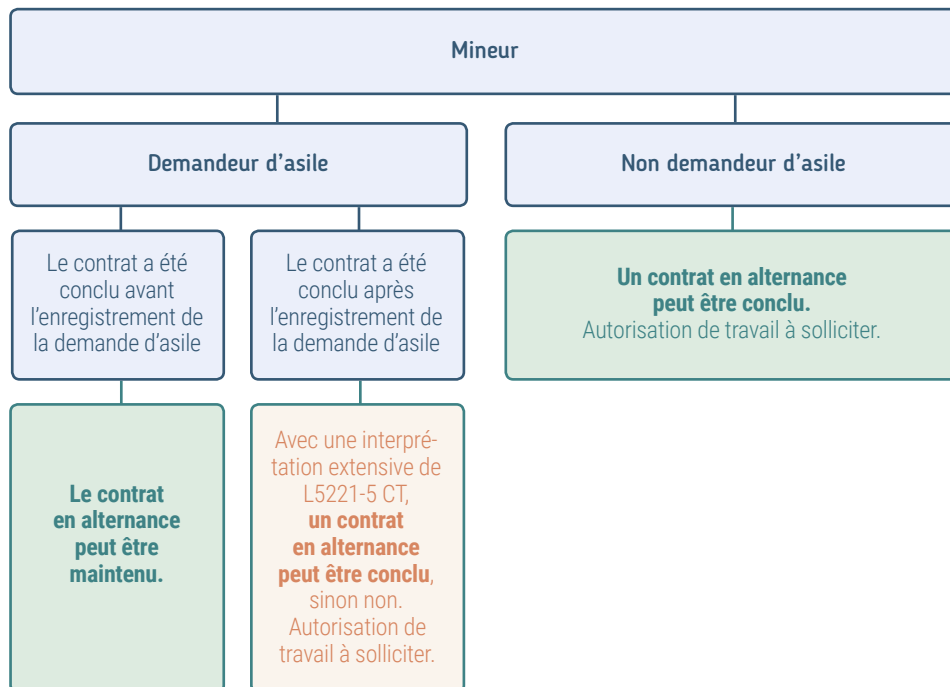
(180) Défenseur des Droits, 23 décembre 2019, décision n° 2019-302

Contrats en alternance pour les majeurs



↳ SYNTHÈSE : Les contrats en alternance

Contrats en alternance pour les mineurs



LIENS ET CONTACTS UTILES

RESSOURCES NUMÉRIQUES :

Légifrance, code du travail « Emploi d'un salarié étranger »

articles L5221-1 à L5221-11 :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160807/#LEGISCTA000006160807

info-droits-etrangers.org

Site d'information juridique en droit des étrangers ; développements consacrés au travail des étrangers :

<http://www.info-droits-etrangers.org/sejourner-en-france/le-travail-en-france/>

Service-public.fr

Coordonnées des services main d'œuvre étrangère par département :

<https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/immiprousager/#/authentification>

PERMANENCES JURIDIQUES TÉLÉPHONIQUES :

Info-droits-migrants

Tout public :

04 76 44 51 85 > du lundi au vendredi de 9h30 à 12h30

Permanence Pro dédiée aux professionnels des administrations publiques et aux acteurs de l'insertion professionnelle :

04 58 17 64 83 > les lundis et jeudis de 14h à 17h