

ENGAGEMENT D'UN STAGIAIRE ÉTRANGER

GENERALITES

L'emploi des stagiaires étrangers est réglementé en France par l'article L. 317-7-1 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile et le décret n° 2009-609 du 29 mai 2009 relatif à l'accueil des stagiaires étrangers codifié aux articles R 313-10-1 à R 313-10-51 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile. Le décret n° 2008-96 du 31 janvier 2008 relatif à la gratification et au suivi de stage et le décret n° 2006-1093 du 26 août 2006 pris pour l'application de l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 portant égalité des chances s'appliquent dans une certaine mesure aux stagiaires étrangers. Au niveau européen, c'est la directive n° 2004/114/CE du Conseil du 13 décembre 2004 relative aux conditions d'admission des ressortissants de pays tiers à des fins d'études, d'échange d'élèves, de formation non rémunérée qui régit la situation des stagiaires étrangers dans les États membres de l'Union européenne.

La notion de stage regroupe plusieurs situations distinctes :

- les stages professionnels ;
- les stages scolaires ;
- les stages effectués pendant les vacances scolaires.

Les mesures d'application des dispositions de l'article L. 313-7-1 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile sont désormais prises et sont entrées en vigueur. Il s'agit notamment du décret n° 2009-609 du 29 mai 2009 relatif à l'accueil des stagiaires étrangers sur le territoire français et de la circulaire n° NOR IMIM0900079 C du 31 juillet 2009 relative aux étrangers qui viennent en France suivre un stage.

La circulaire n° DPM/DMI3/2005/253 du 27 mai 2005 relative aux procédures applicables aux jeunes étrangers accueillis en France dans le cadre des accords bilatéraux relatifs à des échanges de jeunes professionnels continue, dans une certaine mesure, d'être appliquée.

Certains de ces stages nécessitent en principe l'octroi préalable d'une autorisation provisoire de travail, en raison du caractère temporaire de la prestation accomplie dans l'entreprise française.

Toutefois, certains ressortissants déjà présents sur le territoire français ainsi que les ressortissants de l'EEE et de la Confédération helvétique sont exonérés de cette obligation. Il faut donc se demander en premier lieu si l'étranger qui sollicite un stage dans l'entreprise appartient ou non à ces catégories de ressortissants.

En second lieu, il est nécessaire d'apprécier si le ressortissant est déjà présent sur le territoire français, ou s'il est nécessaire de lui constituer un dossier d'introduction en France. Les formalités à accomplir ne sont en effet pas les mêmes dans les deux hypothèses.

Enfin, la situation de l'emploi en France, que l'Administration française est tenue d'apprécier avant de délivrer une autorisation de travail, n'est pas opposable à tous les stagiaires étrangers. Autrement dit, l'autorisation de travail ne peut leur être refusée en raison de la possibilité pour les nationaux d'accomplir le stage sollicité.

Les stagiaires étrangers non encore présents sur le territoire français, pour lesquels une autorisation de travail est exigée, sont obligatoirement soumis à la procédure d'introduction de droit commun. Les ressortissants étrangers déjà présents sur le territoire français et titulaires d'une carte de séjour ne sont pas soumis à l'obligation d'autorisation de séjour.

DEFINITIONS

Notion de stagiaire

La notion de stagiaire a été définie à l'article R. 313-10-1 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile. Selon cette disposition, peut être considéré comme stagiaire, l'étranger qui vient en France :

- soit pour effectuer un stage en entreprise dans le cadre d'une formation organisée dans son pays d'origine qui conduit à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre ou à la reconnaissance d'un niveau de qualification professionnelle relevant d'un cursus scolaire ou universitaire, d'une formation professionnelle ou d'un programme de coopération de l'Union européenne ou intergouvernemental dans les domaines tels que l'éducation, la formation, la jeunesse ou de la culture ;
- soit en qualité de salarié d'une entreprise établie à l'étranger pour suivre une formation dispensée par un organisme mentionné à l'article L. 6351 du Code du travail. Il peut effectuer le stage dans une entreprise de même groupe que son employeur ou dans une entreprise qui entretient des relations commerciales avec son employeur.

Structure d'accueil

La structure d'accueil exclut les particuliers. Peut être considérée comme une structure d'accueil, une entité juridique légalement constituée qui relève du secteur marchand et concurrentiel en nom propre ou en société. Elle peut être une personne morale de droit public ou une association agréée.

Entreprise d'origine

L'entreprise d'origine est celle qui envoie l'étranger en stage. Elle peut être implantée dans un pays de l'Union européenne, de la Confédération suisse, de l'EEE ou dans un pays tiers.

Organisme de formation

L'organisme de formation est l'organisme qui est mentionné à l'article L. 6351 du Code du travail. Cet organisme doit être déclaré auprès de la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle en vue de réaliser des prestations de formation professionnelle continue et notamment des actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle et des actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés qui sont prévues à l'article L. 6313 du Code du travail.

Formation professionnelle

La formation professionnelle s'entend par formation à caractère technique qui vise à l'apprentissage des procédures dans un métier donné. Ce n'est pas la formation professionnelle au sens du Code du travail.

DIVERSITE DES STAGES

Stage professionnel

Le stage professionnel vise à obtenir en France une expérimentation pratique en entreprise, notamment à des fins de formation linguistique ou de perfectionnement professionnel. Il ne s'adresse pas à des étudiants, mais à des personnes déjà dans la vie active. Un salarié d'une entreprise non établie sur le territoire français est envoyé dans une entreprise française pour y compléter une formation théorique. L'administration doit opérer un contrôle particulier relatif :

- à la finalité de la formation dispensée ;
- au nombre de stagiaires accueillis par l'entreprise française ;
- à la nature des relations entre l'entreprise française et l'organisme employeur du ressortissant étranger (contrat).

Il est possible de distinguer **3** types de stagiaires professionnels :

- ceux qui bénéficient d'accords internationaux (appelés « jeunes professionnels ») ;
- ceux auxquels aucun accord international ne s'applique ;
- les stagiaires d'information.

Les stages professionnels ou jeunes professionnels accomplis dans le cadre d'accords internationaux font l'objet d'instructions particulières.

Les accords signés avec la France existent avec les pays suivants :

Argentine	Décret n° 97-43 du 15 janvier 1997
Bénin	Décret n° 2010-230 du 5 mars 2010
Canada	Décret n° 2004-200 du 2 mars 2004
Cap-Vert	Accord signé le 24 novembre 2008
Gabon	Décret n° 2010-448 du mai 2010
Hongrie	Décret n° 2001-1165 du 4 décembre 2001
Île Maurice	Accord signé le 23 septembre 2008
Maroc	Décret n° 2001-970 du 19 octobre 2001
Nouvelle-Zélande	Échange de lettre franco-néo-zélandais du 10 août 1983 (uniquement dans le domaine agricole)
Pologne	Décret n° 91-727 du 22 juillet 1991
Sénégal	Décret n° 2002-940 du 18 juin 2002
Tunisie	Décret n° 2004-579 du 17 juin 2004
États-Unis	Accord signé entre l'OMI et l'AIPT du 25 juillet 1988
Slovaquie	Accord du 31 mars 2005
Monténégro	Accord du 1 ^{er} décembre 2009 publié par décret n° 2013-487 du 10 juin 2013

D'autres accords sont en cours de ratification avec les pays suivants : Burkina Faso, Cameroun, Liban, Macédoine et Géorgie.

Jeunes professionnels

Circulaire DPM/DMI 3/2005/253 du 27 mai 2005

Instruction OFII 2010-06 du 13 juillet 2010

La France a conclu un certain nombre d'accords bilatéraux relatifs à des échanges de jeunes professionnels, antérieurement dénommés « stagiaires professionnels ».

Ces accords facilitent l'expatriation vers ces pays ainsi que la venue temporaire en France de jeunes professionnels en vue de favoriser l'acquisition d'une expérience professionnelle à l'étranger et l'approfondissement des connaissances du pays, de sa culture et de sa langue.

Les jeunes professionnels visés doivent être âgés de **18 à 35** ans. Dans certains accords bilatéraux, les conditions d'âge sont restreintes ou élargies. Ainsi, l'âge est porté à **40** ans dans l'accord franco-bénois du 27 novembre 2007 alors qu'il est limité à **30** ans dans l'accord franco-russe.

Conditions à remplir

- les jeunes professionnels doivent être âgés de **18 à 35** ans ;
- le niveau de connaissance doit être suffisant en français ;
- le jeune doit être titulaire d'un diplôme correspondant à la qualification requise pour l'emploi ou justifier d'une expérience professionnelle dans le domaine d'activité concernée ;
- le but de leur venue est d'approfondir leurs connaissances linguistiques, culturelles et professionnelles et améliorer leurs perspectives de carrière.

Composition du dossier

- une fiche de candidature revêtue de la photo d'identité ;
- une lettre de motivation accompagnée éventuellement d'un C.V. ;
- une photocopie du passeport ;
- contrat de travail simplifié « jeunes professionnels », formulaire CERFA n°13650*2 et son annexe ;
- l'engagement de l'employeur de verser la redevance correspondant à un montant forfaitaire spécifique de **72 €**. Le salarié est exonéré du versement d'une taxe au moment de la délivrance du titre de séjour. En revanche, en cas de renouvellement, il doit s'acquitter d'un montant de **87 €** ;
- l'engagement du salarié de retourner dans son pays d'origine à l'issue du contrat ;
- la copie des diplômes.

Les documents doivent être accompagnés de leur traduction en français.

Dépôt du dossier

Le dossier complet est à déposer par l'employeur à la direction territoriale de l'OFII du lieu d'emploi qui vérifie les conditions d'éligibilité du candidat et transmet le dossier au service chargé de la main-d'œuvre étrangère où il y est instruit sous **10** jours pour vérifier la réalité de l'entreprise, les conditions d'embauche, le respect par l'employeur de la réglementation et le nombre de jeunes professionnels compte tenu de l'effectif total de l'entreprise. De plus, le salaire versé doit tenir compte des pratiques de la profession, de la qualification et de l'expérience du jeune, sans être inférieur au SMIC. Si les conditions sont remplies, le service rend alors un avis, sans que la situation de l'emploi ne soit opposable et envoie les exemplaires du contrat de travail à l'OFII qui finit l'instruction dans les **2** jours qui suivent la réception du dossier.

Si la demande est acceptée, il est remis à l'intéressé un visa long séjour avec mention de travailleur temporaire pour la durée du contrat qui doit être comprise entre **3** et **12** mois. À son arrivée en France, il doit faire valider son visa par la direction territoriale de l'OFII. Au terme du contrat initial, le salarié peut demander à bénéficier d'une prolongation pouvant porter la relation contractuelle et la présence sur le territoire français à **18** mois maximum. En effet, compte tenu de son engagement à retourner dans son État de résidence à l'issue du contrat, il ne peut solliciter un changement de statut.

Titre obtenu

Le titulaire bénéficie d'une carte de séjour temporaire mention « travailleur temporaire ».

Circulaire DPM/DMI 3/2005/253 du 27 mai 2005

Les stagiaires ne relevant d'aucun accord international sont censés effectuer une réelle prestation de travail et doivent percevoir à ce titre une rémunération en rapport avec le niveau de formation et la durée de travail effectif. Ils doivent prendre l'engagement écrit de ne pas travailler en France au-delà de la durée prévue pour le stage.

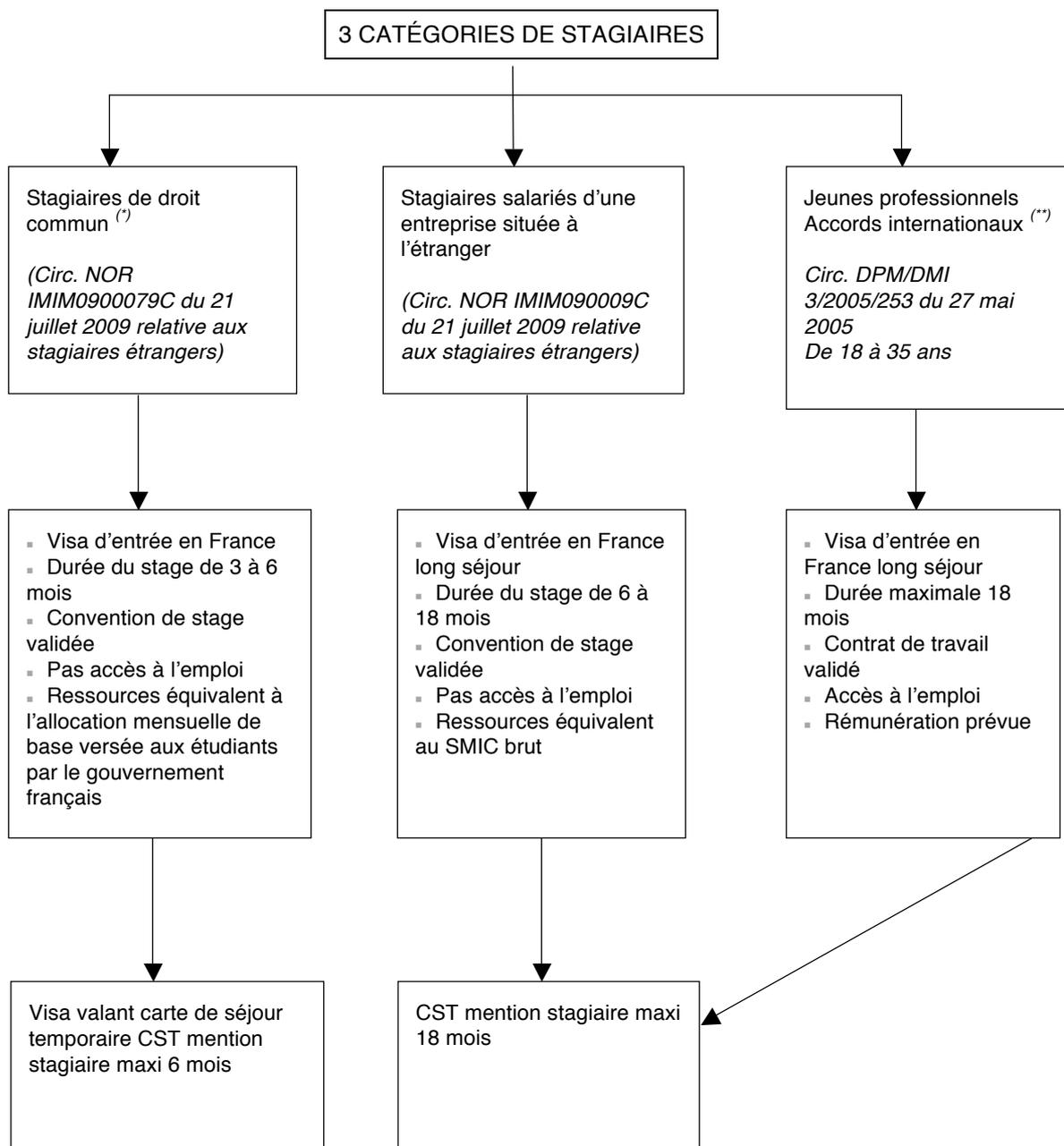
Les stages d'information sont destinés à recueillir des renseignements sur le fonctionnement d'une entreprise ou sur certains aspects de son activité. Le stagiaire ne participe pas à l'activité de l'entreprise d'accueil et ne perçoit donc pas, en principe, de rémunération. Il n'est pas lié par contrat à l'entreprise d'accueil, n'est soumis à aucun lien de subordination, ni à la discipline de celle-ci. Le faire travailler expose l'entreprise d'accueil aux sanctions pour emploi irrégulier d'un ressortissant étranger en France.

Programme Vacances travail

Un accord entre la France et la région administrative de Hong-Kong (Chine), dit programme "Vacances-Travail" (PVT) a été signé pour permettre à compter du 1^{er} juillet 2013 aux jeunes des deux États âgés de **18** à **30** ans de passer des vacances dans l'autre État et d'y occuper un emploi. Un visa de long séjour à entrées multiples, valable **12** mois, leur est délivré, s'ils justifient de la possession d'une assurance médicale couvrant l'hospitalisation, la maternité, l'invalidité ainsi que le rapatriement.

Décret n° 2013-600 du 8 juillet 2013 - JO du 10 juillet 2013

STAGIAIRE ETRANGER



(¹) Définition : est considérée comme stagiaire, une personne venue en France pour une durée déterminée en vue d'effectuer soit un stage en entreprise dans le cadre d'une formation organisée dans son propre pays d'origine qui conduit à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre ou à la reconnaissance d'un niveau de qualification professionnelle relevant d'un cursus scolaire ou universitaire, soit en qualité de salarié d'une entreprise établie à l'étranger pour suivre une formation dispensée par un organisme français.

(²) Le stage s'inscrit dans le cadre d'échange entretenu par une entreprise ou un organisme à but scientifique ou culturel étranger et une firme française, à titre institutionnel (échange entre deux filiales du même groupe par exemple) ou fonctionnel (contrat industriel prévoyant des actions de formation).

La circulaire DPM/DMI2 n° 2007-323 du 22 août 2007 relative aux autorisations provisoires de travail est disponible sur notre site internet sous la référence suivante :

www.gereso.com/mobilite/circulaireDPM/DMI122007323.pdf

La circulaire DPM/DMI3 n° 2005-253 du 27 mai 2005 relative aux procédures applicables aux jeunes étrangers accueillis en France dans le cadre des accords bilatéraux relatifs à des échanges de jeunes professionnels, est disponible sur notre site internet sous la référence suivante :

www.gereso.com/edition/mobilite/circulaireDPM/DM13.pdf

NECESSITE D'UNE AUTORISATION PROVISOIRE DE TRAVAIL

L'accomplissement d'un stage par un ressortissant étranger dans une entreprise française nécessite une autorisation provisoire de travail sollicitée auprès de la préfecture du lieu du stage. La convention de stage visée par l'Administration française vaut autorisation de travail.

Pour les étudiants étrangers se trouvant sur le territoire français, ils ne sont pas soumis à la délivrance d'autorisation de travail.

RESSORTISSANTS POUR LESQUELS L'AUTORISATION DE TRAVAIL N'EST PAS REQUISE

Les ressortissants déjà présents sur le territoire français et titulaires de la carte de résident n'ont pas à solliciter au préalable une autorisation provisoire de travail pour accomplir un stage en entreprise en France. Ils peuvent accomplir un stage sur tout le territoire français et dans tout secteur professionnel de leur choix.

Les ressortissants de l'Union Européenne ainsi que de l'EEE et les Suisses, à l'exception des ressortissants croates pendant la période transitoire bénéficient du principe de libre circulation et en conséquence ne sont pas soumis à l'obligation d'un titre de travail.

Il est opportun de vérifier que les intéressés ne bénéficient pas d'un régime dérogatoire plus favorable.

Exemple

Les ressortissants algériens titulaires d'un certificat de résidence d'une durée de validité de 10 ans, peuvent exercer la profession de leur choix sur tout le territoire français, salariée ou non. Ils n'ont donc pas besoin de solliciter une autorisation provisoire de travail pour effectuer un stage en entreprise.

Sont, notamment, concernés :

- *le conjoint algérien et les enfants algériens de moins de 21 ans ou à charge, d'un ressortissant français,*
- *les membres de la famille d'un ressortissant algérien lui-même titulaire d'un certificat de résidence valable 10 ans,*
- *les ressortissants algériens résidant habituellement en France depuis au plus l'âge de 10 ans, ou depuis plus de 15 ans.*

Les autres ressortissants algériens peuvent obtenir un certificat de résidence valable un an, portant la mention «stagiaire» sur présentation d'une attestation de stage et seulement s'ils justifient des moyens d'existence suffisants (stagiaires d'information).

Pour effectuer un stage professionnel en entreprise, ces autres ressortissants (non titulaires d'un titre valable 10 ans) doivent préalablement obtenir une autorisation provisoire de travail, conformément au droit commun.

Avenant du 22 décembre 1985 à l'accord franco-algérien du 27 décembre 1968 relatif à la circulation, à l'emploi et au séjour en France des ressortissants algériens et de leur famille

Circulaire ministérielle du 14 mars 1986

Le Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile permet l'exercice d'une activité professionnelle en France et donc l'accomplissement d'un stage en entreprise aux ressortissants étrangers :

- titulaires de plein droit de la carte de séjour temporaire mention «vie privée et familiale» ;
- qui ont obtenu l'asile politique, ainsi que leurs conjoints et enfants de moins de **18** ans.

RESSORTISSANTS POUR LESQUELS UNE AUTORISATION DE TRAVAIL PREALABLE EST EXIGEE

Doivent solliciter au préalable une autorisation provisoire de travail auprès de la DIRECCTE du département de résidence pour accomplir un stage dans une entreprise française. En réalité, la convention de stage en France pour les stagiaires étrangers visée par le préfet vaut autorisation provisoire de travail car elle a été soumise au préalable à l'appréciation de la DIRECCTE :

- les ressortissants étrangers déjà présents sur le territoire français et titulaires d'une carte de séjour temporaire portant une mention autre que «salarié», «travailleur temporaire», «vie privée et familiale», «scientifique», «profession artistique et culturelle», notamment les étudiants ou les visiteurs ;
- les ressortissants algériens titulaires d'un certificat de résidence d'au moins un an en cours de validité, dont la mention n'autorise pas l'exercice d'une profession salariée ;
- les ressortissants étrangers qui ne résident ou ne séjournent pas encore sur le territoire français et qui entrent en France dans le cadre de la procédure d'introduction de droit commun ;
- les ressortissants qui viennent en France accomplir un stage de moins de **3** mois.

FORMALITES A ACCOMPLIR POUR ENGAGER UN STAGIAIRE SOUMIS A UNE AUTORISATION DE TRAVAIL

Les formalités à effectuer pour accomplir un stage en France sont distinctes, selon que le ressortissant étranger intéressé se situe déjà sur le territoire français ou ne séjourne pas encore en France.

PROCEDURE D'INTRODUCTION POUR LES STAGIAIRES NE RELEVANT PAS D'ACCORDS INTERNATIONAUX

Lorsque le ressortissant étranger ne réside ou ne séjourne pas encore sur le territoire français, il peut entrer en France pour y accomplir un stage en entreprise seulement par le biais de la procédure d'introduction.

Certains ressortissants, notamment ceux de l'EEE et la Confédération helvétique, sont dispensés d'une telle procédure d'accès au territoire français et de l'autorisation de travailler en France.

Les ressortissants bulgares et roumains sont également dispensés de cette procédure.

De manière générale, les ressortissants de l'Union européenne et les entreprises d'accueil sont soumis à la loi n° 2006-396 du 26 mars 2006 relative à l'égalité des chances et les dispositions des programmes communautaires dont ils peuvent être bénéficiaires. Lorsque certains d'entre eux n'exercent pas une activité professionnelle en France, ils ne sont pas soumis à l'obligation de détenir un titre de séjour.

Les Algériens doivent se faire délivrer, en vertu de l'accord du 27 novembre 1967, le certificat de résidence avec la mention stagiaire et non une carte de séjour stagiaire.

Sont notamment soumis à la procédure d'introduction de droit commun :

- les ressortissants employés dans une entreprise non établie sur le territoire français et qui viennent suivre un stage professionnel dans une entreprise française ;
- les étudiants qui poursuivent leurs études à l'étranger et qui souhaitent accomplir un stage dans une entreprise française pour compléter leur formation scolaire ou au moment des vacances scolaires.

Les stagiaires étrangers qui souhaitent venir accomplir leur stage en France doivent satisfaire certaines conditions. Ils doivent avoir une convention de stage validée par l'Administration et une protection sociale. Ils doivent par ailleurs obtenir un visa d'entrée en France. Et lorsqu'ils se trouvent sur le territoire français, ils sont tenus de demander un permis de séjour.

La convention de stage

Cette convention ouvrant droit au stage au stagiaire étranger en France est un document tripartite dont les signataires varient selon les cas.

Cas où l'étudiant étranger venant effectuer en France un stage en entreprise

La convention est conclue entre :

- l'étudiant étranger ;
- l'établissement de formation à l'étranger ;
- l'entreprise d'accueil en France.

Cas où le salarié étranger venant se former en France

La convention est conclue dans ce cas de figure entre :

- le stagiaire ;
- l'employeur établi à l'étranger ;
- l'entreprise d'accueil ou l'entreprise en France.

La convention de stage peut également être signée par l'association agréée qui a permis sa conclusion.

Contenu de la convention de stage

La convention de stage doit contenir un ensemble de clauses dont le non-respect peut entraîner sa nullité ou son rejet par l'Administration préfectorale française. Ces clauses obligatoires prévues par le décret n° 2006-1093 du 29 août 2006 pris pour l'application de l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances et reprises par la circulaire de la circulaire n° NOR IMIM0900079 C du 31 juillet 2009 relative aux étrangers qui viennent en France suivre un stage sont :

- la définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation ;
- les dates de début et de fin du stage ;
- la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire dans l'entreprise ;
- le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement ;
- la liste des avantages offerts par l'entreprise au stagiaire (restauration, hébergement ou remboursement des frais) ;
- le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail ;
- le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile ;
- les conditions dans lesquelles les responsables du stage, l'un représentant l'établissement, l'autre l'entreprise, assurent l'encadrement du stagiaire ;
- les conditions de délivrance d'une « attestation de stage » et, le cas échéant, les modalités de validation du stage pour l'obtention du diplôme préparé ;
- les modalités de suspension et de résiliation du stage ;
- les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement ;
- les clauses du règlement intérieur de l'entreprise applicables au stagiaire.

Il convient de préciser que la durée maximale hebdomadaire doit figurer dans la convention de stage. Certaines clauses particulières notamment l'activité de nuit, du dimanche ou de jour férié doivent également y être mentionnées.

Durée du stage

La législation française n'a pas prévu une durée minimale pour l'accomplissement d'un stage par les étrangers en France. Un étranger peut être autorisé de faire un stage d'une durée de moins de trois mois. Dans ce cas, il effectue son stage simplement sous couvert d'un visa qui lui a été délivré en fonction de sa convention de stage. Généralement, la durée d'un stage est fonction de son objet. À cet effet, la durée du stage varie selon qu'il s'agit d'une formation professionnelle ou d'un stage inscrit dans un cursus pédagogique ou encore d'un stage effectué par un étranger salarié dans son pays.

Stage effectué dans le cadre d'une formation professionnelle

C'est un stage dont la durée ne doit dépasser une période de **6** mois y compris le renouvellement.

Stage effectué dans le cadre d'un cursus pédagogique ou dans un programme communautaire ou intergouvernemental

Ce stage inclut dans un cursus pédagogique ou dans un programme communautaire ou intergouvernemental a une durée qui correspond généralement à la durée du cursus établi par l'établissement d'enseignement ou de formation qui se trouve à l'étranger.

Cette durée du stage en entreprise est régie par les règles de la mise en œuvre dudit programme.

Ces deux cas de stage peuvent être prolongés par avenant à la convention de stage initialement signée.

Stage effectué par un étranger salarié dans son pays d'origine

Ce type stage est limité à **12** mois. Il peut être prolongé pour une seule fois sans que la durée totale ne dépasse **18** mois. L'avenant de prolongation doit être signé par toutes les parties à ladite convention puis envoyé au Préfet ou au Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dans un délai de **15** jours avant la fin initiale du stage. Le silence gardé par l'Administration pendant un délai de **15** jours vaut acception.

Protection sociale des stagiaires étrangers

La protection sociale est l'une des conditions à satisfaire par les stagiaires étrangers lorsqu'ils souhaitent venir en France dans le cadre d'un stage professionnel. La protection sociale du stagiaire étranger doit le couvrir contre les risques maladie-maternité, invalidité et accidents du travail ainsi que les maladies professionnelles en application de l'article L. 412-8 du Code de la Sécurité sociale. Cette protection est prélevée dans la plupart des cas sur la gratification versée aux stagiaires. Elle bénéficie, aux termes de la législation en vigueur, d'une franchise de **12,5** % du plafond horaire de la Sécurité sociale. La fraction excédentaire est soumise aux prélèvements sociaux.

Par contre en ce qui concerne la rémunération maintenue du stagiaire étranger salarié n'est pas considérée comme une gratification. À ce titre, elle n'est pas exonérée de diverses cotisations sociales.

Procédure d'obtention du visa d'entrée en France

La procédure d'obtention d'un visa d'entrée France pour le stage se fait en deux phases. D'abord, l'Administration doit approuver la convention de stage du futur stagiaire. Ensuite, le Consulat français du pays dont dépend le futur stagiaire doit au vu de ladite convention et d'autres pièces délivrer le visa nécessaire pour entrer en France.

Approbation de la convention de stage par l'Administration française

Après être dûment signée par les différentes parties, la convention de stage est d'abord transmise au Préfet du principal lieu stage envisagé par le stagiaire étranger par lettre recommandée avec accusé de réception deux mois avant le début du stage. Cette charge de transmission revient soit à l'entreprise d'accueil, soit à l'organisme de formation ou à l'association agréée qui a assuré le placement du stagiaire.

Dès la réception de la convention de stage, le Préfet dispose d'un délai d'un mois pour y apposer son visa d'approbation. Son silence gardé pendant un délai d'un mois vaut rejet de la demande.

Cette décision tacite de rejet du Préfet peut faire d'objet d'un recours gracieux ou d'un recours juridictionnel devant le juge administratif.

Dans le cadre d'une prolongation de la convention de stage, le délai est ramené à **15** jours. Le silence de l'Administration pendant **15** jours après la transmission du dossier vaut acceptation.

Il faut signaler que le Préfet, pour décider, s'appuie sur les observations des services de la DIRECCTE auxquels est préalablement transmise la convention de stage.

Il peut arriver que le Préfet refuse d'apposer son visa sur la convention de stage qui lui a été transmise. Plusieurs motifs peuvent être invoqués à l'appui de cette décision parmi lesquels :

- l'envoi tardif de la convention de stage, absence de relation entrepreneuriale et absence d'organisme de formation ;
- doute sur la réalité du projet de stage, illégalité des clauses de la convention, méconnaissance de la législation du travail et de la protection sociale.

Envoi tardif de la convention de stage, absence de relation entrepreneuriale et absence d'organisme de formation

Envoi tardif de la convention de stage

L'envoi tardif de la convention de stage pour le visa du Préfet dans le délai de deux mois imparti avant le début du stage constitue un motif de refus. L'organisme de formation, l'entreprise d'accueil ou l'association agréée peuvent apporter des explications justifiant le dépassement de ce délai et demander ainsi la clémence de l'Administration pour l'étude du dossier qui lui a été soumis pour le visa.

Absence de relation entrepreneuriale

Si la relation particulière entre l'entreprise du pays d'origine et l'entreprise d'accueil dans laquelle le stagiaire est susceptible d'effectuer son stage n'est pas clairement établie, le visa de la convention de stage peut être refusé. Étant précisé que le stage doit se dérouler dans une entreprise d'un groupe qui appartient au même employeur ou dans une société avec laquelle l'employeur entretient des relations commerciales afin qu'un détournement de procédure soit évité en l'occurrence le prêt de main-d'œuvre entre entreprises.

Ces relations commerciales peuvent se baser sur l'existence d'un contrat type clients-fournisseurs.

Lorsqu'un stagiaire effectue une partie de son stage chez un client de l'entreprise au motif qu'il dispose d'un organisme de formation approprié, l'examen du dossier se fait au cas par cas pour éviter le prêt de main-d'œuvre.

Absence d'un organisme de formation

L'absence d'un organisme de formation constitue un motif valable de refus de visa de la convention de stage. Peut être considéré comme organisme de formation prévu à l'article L. 6351 du Code du travail le centre de formation interne lorsque les conditions d'encadrement, le processus d'acquisition des compétences, l'évaluation des progrès accomplis pendant le stage bien que cet organisme ne soit pas déclaré auprès de l'autorité administrative compétente.

Doute sur la réalité du projet de stage, illégalité des stipulations de la convention de stage, méconnaissance de la législation du travail et de la protection sociale

Le doute sur la réalité du projet de stage trouve son fondement sur :

- l'inadéquation entre le stage projeté et la formation initiale ou continue qui est poursuivie le stagiaire ;
- l'absence d'objectifs d'acquisition d'un savoir-faire ;
- le caractère disproportionné des objectifs d'acquisition d'un savoir-faire ;
- l'absence d'évaluation de l'acquis en fin de stage ;
- le nombre ou la succession de stagiaires dans la même entreprise compte tenu des effectifs permanents.

Présence des clauses illégales dans la convention de stage

Les clauses illégales sont souvent référencées dans la convention de stage portent souvent sur la gratification et la protection sociale. Si les stipulations relatives à la gratification et à la protection sociale du stagiaire étranger ne sont pas conformes à la législation française, la convention de stage ne peut être favorablement visée par l'Administration.

Non-respect par l'entreprise d'accueil de la législation du travail et de la protection sociale

Le non-respect par l'entreprise d'accueil de la législation du travail et de la protection sociale peut pénaliser le stagiaire étranger dans la procédure du visa de sa convention de stage. En effet, si l'entreprise d'accueil est en délicatesse avec la DIRECCTE ou connue négativement par ce service en ce qui concerne le manquement en droit du travail ou de la Sécurité sociale, le Préfet peut refuser de viser la convention de stage qui lui est soumise afin d'éviter le détournement de procédure de stage.

Refus de prolongation du stage

L'Administration peut opposer son refus à la prolongation de la durée du stage pour les mêmes motifs sus-indiqués.

Notification de la décision d'approbation du visa de convention de stage

L'Administration, en cas de décision positive, transmet la convention de stage ou son avenant au stagiaire étranger concerné. Elle informe par la même occasion l'entreprise d'accueil, l'organisme de formation ou l'association agréée qui s'est chargée du placement du stagiaire étranger.

Lorsque l'Administration prend une décision négative, elle la notifie au stagiaire étranger et renvoie la convention de stage à la personne qui la lui a transmise notamment l'entreprise d'accueil, l'organisme de formation ou l'association agréée.

Par ailleurs, les services de lutte contre le travail illégal peuvent, à leur demande, se faire communiquer cette convention de stage même visée. Ce contrôle est effectué dans le cadre de lutte contre le travail illégal. L'Administration s'assure que cette convention de stage s'exécute en conformité avec la législation du travail et ne constitue pas un détournement de procédure de stage sanctionné par le Code du travail.

Délivrance du visa d'entrée en France

Le stagiaire étranger muni de sa convention de stage dûment visée se présente au consulat français de son pays de résidence pour solliciter un visa d'entrée en France pour suivre son stage.

La nature du visa dépend de la durée du stage envisagé en France. À ce titre, il sollicitera soit un visa de court séjour soit un visa de long séjour.

Durée de trois mois

Si la durée du stage ne dépasse pas trois mois, l'étranger titulaire d'une convention de stage doit solliciter un visa de court de séjour à moins qu'il soit dispensé de cette formalité en raison de nationalité. Son dossier de vis doit comporter :

- la convention de stage visée par la Préfecture du principal lieu de stage ;
- les justificatifs de l'hébergement ;
- les ressources suffisantes couvrant la durée du séjour.

Durée de plus de trois mois

Lorsque la durée de stage est supérieure à trois mois, le stagiaire étranger est tenu de solliciter un visa de long séjour. À l'appui de sa demande, le dossier doit comporter :

- un formulaire de demande de visa de long séjour ;
- une convention de stage visée par l'Administration préfectorale ;
- une photo d'identité conforme aux normes OACI ;
- les montants de droits de la chancellerie ;
- les justificatifs de ressources du stagiaire ;
- les justificatifs d'hébergement du stagiaire en France.
- un titre de voyage reconnu par les autorités françaises valable pour une durée de plus de trois mois.

On soulignera que les services consulaires ne demandent plus la lettre d'accompagnement de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Les autorités consulaires françaises vérifient scrupuleusement les conditions de ressources des stagiaires étrangers qui envisagent d'aller suivre des stages en France.

Pour les stagiaires qui vont effectuer un stage en entreprise dans le cadre d'une formation organisée dans leur pays de résidence, les services du consulat français vérifient :

- le montant des ressources disponibles correspond au montant d'allocation d'entretien mensuelle de base perçu par les boursiers du Gouvernement français inscrits en premier et deuxième cycle au titre de l'année universitaire écoulée. Ce montant étant de **615 €** depuis le **1^{er} juillet 2009**. On tient compte de la gratification accordée et les autres ressources supplémentaires personnelles ou la prise en charge d'une tierce personne solvable ;
- la régularité, la stabilité et la fiabilité de ces ressources.

Pour les stagiaires qui bénéficient d'un programme de coopération de l'Union européenne ou intergouvernemental, la condition de ressources est censée être remplie.

Concernant les stagiaires salariés d'une entreprise située à l'étranger, ils doivent disposer de moyens de subsistance qui correspondent au montant mensuel du SMIC brut d'un montant de **1 445,38 €** au **1^{er} janvier 2014**.

Afin d'apprécier les ressources disponibles du stagiaire salarié, les autorités consulaires françaises prennent en compte :

- le salaire maintenu par l'employeur ;
- la gratification ;
- les allocations ou avantages en nature versés par l'entreprise d'accueil.

Les éléments contenus dans la convention de stage peuvent permettre une meilleure évaluation de la disponibilité des ressources des stagiaires.

Refus du visa

Les autorités consulaires françaises, lorsqu'elles envisagent de refuser un visa d'entrée à un stagiaire étranger sur le fondement des caractéristiques du stage, prennent compte avec la DIRECCTE.

Nature des visas

Pour l'étudiant qui vient en France faire un stage en entreprise, le visa porte la mention Stagiaire-Carte de séjour à solliciter dans les deux mois après l'arrivée.

En ce qui concerne, le visa délivré à l'étranger salarié dans son pays d'origine, il porte la mention : CESEDA L. 313-7-1°. Carte de séjour à solliciter dans les deux mois après l'arrivée.

La nature du visa conditionnera la catégorie de carte séjour qui sera délivrée au stagiaire étranger dès son arrivée en France.

Délivrance de la carte de séjour au stagiaire étranger

Le stagiaire étranger, à son arrivée, peut commencer son stage avant de se présenter à la préfecture du lieu principale où se déroule son stage. S'il est titulaire d'un visa de court séjour, il peut séjourner sur le territoire français sous couvert de ce visa qui vaut titre de séjour.

S'il est titulaire d'un visa de long séjour, il est tenu de solliciter un permis de séjour avec mention stagiaire. Il doit, à l'appui de sa demande, fournir :

- les pièces requises pour la délivrance de sa carte de séjour ;
- la convention de stage visée par l'Administration.

Il doit en outre passer la visite médicale et acquitter une taxe de 55 € à l'OFII pour la délivrance du premier titre de séjour.

Au vu de tous ces éléments, une carte de séjour mention stagiaire lui est délivrée. Cette carte n'est valable que pour la durée correspondant à celle de son stage. Elle ne doit dépasser une durée d'un an.

Il convient de noter que le conjoint de l'étranger titulaire d'une carte de séjour portant la mention stagiaire ne tire aucun avantage lié à ce statut. L'étranger stagiaire n'est pas admis à demander un regroupement familial.

Exception

À titre exceptionnel, il peut être délivré à un stagiaire étranger qui est venu effectuer en France un stage en entreprise une carte de séjour sans que ce dernier puisse présenter un visa de long séjour conformément aux dispositions de l'article L. 313-7-1 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile. Cette situation correspond au stagiaire entré régulièrement en France sous couvert d'un visa de court séjour pour un stage de trois mois et qui, pour le besoin du stage séjour au-delà du délai autorisé. Dans ce cas, l'Administration procède à l'examen attentif des motifs liés :

- à la prolongation du stage ;
- aux conditions de séjour ;
- aux clauses de la convention de stage.

Cas particuliers des stagiaires étrangers relevant du programme de coopération de l'Union européenne ou intergouvernemental

L'Union européenne a lancé plusieurs programmes d'études et de recherches dans plusieurs domaines. Il s'agit par exemple des Euramus mundo, Leonardo, Tempus. Ces programmes peuvent impliquer des stagiaires ressortissants des États tiers à l'Union européenne. Ils sont donc amenés à effectuer en France stage.

Le programme de coopération intergouvernemental est un programme qui lie la France à un État tiers. Ce programme donne la possibilité aux ressortissants de l'État tiers d'effectuer des stages de formation en entreprise sur le territoire français.

Les dossiers d'entrée et de séjour de ces stagiaires sont traités de manière particulière.

D'abord, les stagiaires qui se prévalent de ces programmes sont présumés avoir rempli les conditions de ressources et d'hébergement.

Ensuite, le délai de transmission de leur convention de stage et l'instruction de leur demande de visa est de **15** jours contrairement aux autres stagiaires dont le délai de traitement des dossiers est de **30** jours.

Enfin, l'Administration traite prioritairement les dossiers de conventions de stage qui relèvent de ces programmes.

Par contre le délai d'instruction des demandes de prolongation est analogue à celui des autres stagiaires étrangers.

Renouvellement du titre de séjour temporaire et prolongation du stage

Généralités

Le renouvellement du titre de séjour du stagiaire étranger est conditionné par la prolongation du stage. Le stagiaire produit à l'appui de sa demande :

- une pièce d'identité (passeport) en cours de validité ;
- trois photographies de face, tête nue, de format **3,5 x 4,5** cm, récentes ;
- un justificatif de domicile ;
- un justificatif de ressources ;
- la convention de stage initiale dûment visée par le Préfet du lieu principal du stage et son avenant.

Renouvellement du titre de séjour temporaire des étudiants stagiaires

La durée de ce type de stage inscrit dans le cadre de formation professionnelle ne doit pas dépasser six mois. Le titre de séjour temporaire est délivré au stagiaire étranger dans la limite de cette durée.

Par contre si le stage entrepris s'inscrit dans le cadre d'un cursus pédagogique ou dans un programme communautaire ou intergouvernemental, la durée du stage est prévue par les textes régissant le cursus ou le programme. À cet effet, aucune durée maximale n'est prévue par les textes. Le stagiaire étranger doit se faire renouveler son titre de séjour temporaire lui permettant de séjourner sur le territoire français pendant la durée totale de son stage. Il doit, à ce titre, fournir les pièces nécessaires pour la délivrance dudit titre de séjour.

En cas de prolongation du stage, un avenant doit être signé. Cet avenant ne doit pas être soumis au visa de l'Administration.

Renouvellement du titre de séjour temporaire des étrangers salariés dans leur pays d'origine

La durée totale de genre de stage est de **18** mois. Le renouvellement de la carte de séjour du stagiaire étranger salarié ne doit pas excéder cette durée. La prolongation du stage qui conditionne le renouvellement du stage doit se faire par avenant à la convention initiale. Cet avenant portant signature des mêmes personnes ayant signé la convention initiale est transmis par lettre recommandée avec accusé de réception au Préfet du lieu du stage dans un délai de **15** jours avant la fin du stage soit l'organisme de formation soit l'entreprise d'accueil ou l'association agréée.

L'Administration dispose de **15** jours pour répondre. Le silence gardé pendant ce délai correspond à une décision implicite d'acceptation.

Le visa à l'avenant de la convention de stage peut être refusé par l'Administration pour des raisons suivantes :

- absence au stage ;
- non-respect de la convention de stage ;
- violation de la législation du travail et de la protection sociale par l'entreprise d'accueil ;
- occupation de fait par le stagiaire d'un emploi dans l'entreprise d'accueil.

Le stagiaire à l'appui de sa demande de renouvellement de carte de séjour temporaire fournit en plus des pièces requises :

- la convention de stage initiale ;
- l'avenant visé par l'Administration (services de la main-d'œuvre étrangère) ;
- l'accusé de réception en cas d'acceptation implicite de l'Administration.

Au vu de tous ces éléments, la carte de séjour temporaire peut être renouvelée au stagiaire salarié après le paiement d'une taxe de **58 €** à l'OFII.

Article L. 313-7-1 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

Articles R. 313-10-1 et suivants du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

Décret n° 2009-609 du 29 mai 2009 relatif à l'accueil des stagiaires étrangers - JO 31 mai 2009

Circulaire n° NOR IMIM0900079C relative aux étrangers qui viennent en France suivre un stage du 31 juillet 2009

PROCEDURE D'INTRODUCTION POUR LES STAGIAIRES PROFESSIONNELS (AUSSI DENOMMES JEUNES PROFESSIONNELS) RELEVANT D'ACCORDS INTERNATIONAUX

Cette procédure est réglementée par la circulaire n° DPM/DMI 3/2005/253 du 27 mai 2005.

Depuis la fusion entre l'ex-ANPE et l'ASSEDIC, Pôle emploi International ne devrait pas gérer les dossiers d'introduction des jeunes professionnels relevant des accords internationaux. Cette gestion échoit en principe à l'OFII. Mais par un arrangement administratif, Pôle emploi International gère encore ces dossiers jusqu'à ce que progressivement cette tâche soit transférée à l'OFII.

Dépôt et instruction du dossier

Le dossier doit comporter :

- une fiche de candidature ;
- une photo d'identité ;
- quatre exemplaires originaux du contrat de travail « jeune professionnel » ;
- un engagement de retour dans le pays d'origine ;
- les copies des diplômes et/ou certificats de travail ;
- une autorisation d'exercice en France de l'activité sollicitée en cas de profession réglementée ;
- un engagement de versement de la redevance de l'OFII signé par l'employeur.

Pôle emploi, vérifie dans les cinq jours qui suivent la réception du dossier les conditions relatives à l'éligibilité du dossier puis le transmet à la DIRECCTE du lieu où le jeune professionnel doit être employé.

La DIRECCTE dispose de **10** jours qui ont suivi la réception pour vérifier :

- les conditions d'emploi ;
- le salaire proposé qui doit correspondre à celui pratiqué dans la branche professionnelle, à la qualification et à l'expérience professionnelle du jeune professionnel. Ce salaire ne doit être inférieur au SMIC ;
- le nombre des jeunes professionnels accueillis par rapport à la taille de l'entreprise d'accueil.

Si les conditions sus-visées sont remplies, la DIRECCTE vise les quatre exemplaires du contrat de travail pour la totalité de la durée de **12** mois. Elle conserve un exemplaire du contrat et renvoie les autres à Pôle emploi. Le visa de la DIRECCTE vaut autorisation de travail pour le jeune professionnel et lui permet de travailler dès son arrivée sur le territoire français.

Dès la réception des contrats de travail visés par la DIRECCTE, Pôle emploi transmet en télécopie au service consulaire français concerné le contrat de travail visé. Il informe son correspondant étranger dont relève le jeune professionnel étranger des suites qui ont été réservées à la demande du candidat et lui communique une copie du contrat visé. Pôle emploi transmet deux copies des contrats à l'employeur qui remettra un exemplaire au salarié dès son arrivée en France.

Durée du contrat de travail

La durée de contrat initial est de **12** mois. Le contrat peut faire l'objet d'une prolongation de **6** mois. La durée totale du contrat ne peut excéder **18** mois.

Exception

Des contrats conclus dans le cadre des accords bilatéraux peuvent porter sur des contrats d'une durée de plus de **18** mois. C'est le cas de l'accord franco-tunisien relatif aux échanges de jeunes professionnels accord franco-tunisien relatif aux échanges de jeunes professionnels signé le 4 décembre 2003 qui prévoit un contrat d'une durée totale de **24** mois.

Délivrance du visa et de la carte de séjour au jeune professionnel

Au vu de contrat de travail visé, le jeune professionnel se fait délivrer par les services consulaires dont il dépend le visa correspondant à son statut.

À son arrivée, le jeune professionnel sollicite un titre temporaire de séjour à la préfecture de son lieu de résidence.

En cas de prolongation de son contrat dans les limites des **18** mois relatifs à la durée totale du contrat, le jeune professionnel est tenu de demander le renouvellement de son titre de séjour.

Il doit se munir de l'avenant au contrat de travail signé par les deux parties. Cet avenant visé par la DIRECCTE doit préciser :

- la durée de la prolongation du contrat ;
- les conditions d'emploi.

Au vu de ces documents, la préfecture lui renouvelle sa carte de séjour.

Circulaire n° DPM/DMI 3/2005/253 du 27 mai 2005

Les dossiers sont pour l'instant suivis par Pôle emploi International.

PRECISIONS RELATIVES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

L'employeur doit respecter les termes de la convention de stage, le liant au stagiaire étranger et à son établissement scolaire, le cas échéant.

Il doit également être tenu compte des conventions bilatérales, voire internationales, permettant l'échange de signataires ente les pays signataires.

Certaines obligations inhérentes au contrat de travail ne lient pourtant pas l'entreprise française qui accueille des stagiaires étrangers. Ceux-ci n'ont notamment pas accès à la mutuelle de l'entreprise, dans le cadre de stages scolaires ou universitaires assortis d'une convention de stage. Cette situation peut être due au fait que la protection sociale du stagiaire est assurée au titre de son affiliation à un régime étudiant et non en tant que salarié.

DELIVRANCE DES AUTORISATIONS DE TRAVAIL PAR LA PREFECTURE

L'autorisation provisoire de travail est délivrée au stagiaire jeune professionnel par le préfet du département de résidence ou, par délégation, par la DIRECCTE territorialement compétente.

Articles R. 5221-1 et suivants du Code du travail

Pour accorder ou refuser une autorisation provisoire de travail, l'administration prend notamment en considération :

- la situation de l'emploi en France, présente et à venir, excepté pour les ressortissants auxquels la situation de l'emploi n'est pas opposable ;
- les conditions d'application par l'employeur de la réglementation relative au travail ;
- l'identité des conditions d'emploi offertes aux ressortissants étrangers et aux Français pour la même prestation ;
- les dispositions prises par l'employeur en matière de logement.

Les services préfectoraux contrôlent également que le stagiaire étranger ne constitue pas une menace à l'ordre public ou à la santé et à la sécurité publique.

Articles R. 5221-17 et R. 5221-18 du Code du travail

Inopposabilité de la situation de l'emploi

Parmi les personnes qui doivent solliciter une autorisation provisoire de travail en vue d'accomplir un stage dans une entreprise française, certaines ne sont pas soumises à l'appréciation de la situation de l'emploi par les services de la DIRECCTE et de la préfecture. Le fait qu'un ressortissant français puisse accomplir ce stage ne peut leur être opposé.

Tel est en particulier le cas pour :

- les étudiants étrangers qui accomplissent en cours ou en fin d'étude des stages obligatoires en entreprise, ou dans un établissement de soins ;
- les adolescents de plus de **14** ans résidant en France et demandant à effectuer des travaux légers pendant les vacances scolaires de plus de **14** jours ouvrables ;
- les stagiaires professionnels.

Arrêté ministériel du 14 décembre 1984 - JO du 22 décembre modifié par l'arrêté du 28 janvier 2003

Les étudiants étrangers en situation régulière titulaires d'une carte de séjour temporaire mention étudiant peuvent travailler pendant **60** % du temps légal de travail en France soit **964** heures par an.

Article L. 313-7 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

REFUS D'AUTORISATION DE TRAVAIL

Tout refus opposé à une demande d'autorisation provisoire de travail doit être notifié par écrit à l'intéressé, ainsi qu'à l'entreprise d'accueil, et soigneusement motivé.

L'exercice de recours administratifs à l'encontre de la décision de refus reste possible.

Les sanctions de l'emploi irrégulier d'un ressortissant étranger peuvent être appliquées à l'employeur français qui passe outre ce refus et engage malgré tout le stagiaire.



**DEMANDE D'AUTORISATION DE TRAVAIL POUR UN SALARIÉ ÉTRANGER
RELEVANT D'UN ACCORD BILATÉRAL RELATIF AUX ÉCHANGES
DE JEUNES PROFESSIONNELS - CONTRAT DE TRAVAIL SIMPLIFIÉ**

cerfa
N° 13650*02

Demande présentée par un employeur établi en France pour un jeune professionnel venant exercer une activité salariée de plus de 3 mois et de moins de 12 mois dans le cadre d'un accord bilatéral relatif aux échanges de jeunes professionnels (carte de séjour temporaire «travailleur temporaire») art. L.5221-1 et suiv et R.5221-1 et suiv du code du travail.

Si travail d'une durée de plus de 3 mois, joindre une photographie.

Cadre réservé à l'administration
N° de demande : _____
N° de dossier : _____
Date d'arrivée à la DDTEFP : _____

Annexe à joindre (le cas échéant) :
Annexe 1 : Information sur la taxe due

1 - EMPLOYEUR

- Raison sociale _____
- Numéro Siret _____ Code NAF _____
- Adresse de l'établissement de rattachement _____
- Nom de la personne à contacter _____
- N° de téléphone _____
- N° de télécopie _____
- Courriel _____
- Nombre de salariés avant l'embauche
- Nombre de jeunes professionnels déjà présents dans l'établissement

2 - JEUNE PROFESSIONNEL SALARIÉ

- Nom _____
- Nom de jeune fille _____
- Prénom _____
- Sexe M F (veuillez cocher la case correspondante)
- Né(e) le _____ à _____
- Nationalité _____
- N° de passeport _____ Date d'expiration _____
- Adresse dans le pays d'origine _____
- Pays _____
- N° de téléphone _____
- Courriel _____
- Adresse en France (si elle est connue) _____

3 - EMPLOI

- Durée du contrat de travail : mois ou jours • Date prévisible d'embauche _____
- Adresse(s) du lieu effectif d'emploi _____
- Emploi _____ Qualification professionnelle⁽¹⁾ _____
- Convention collective applicable _____ Coefficient conventionnel applicable à l'emploi _____
- Rémunération mensuelle brute hors avantages en nature _____
- Le cas échéant, montant mensuel des avantages en nature ajoutés à la rémunération brute (en euros) :
- hébergement _____ - nourriture _____ - autres (veuillez préciser) _____
- Passé la date du ____ / ____ / ____ le salarié ne sera pas embauché.

CADRE À REMPLIR PAR L'ADMINISTRATION
Code ROME _____

(1) Ouvriers et employés non qualifiés, ouvriers et employés qualifiés, techniciens et agents de maîtrise, cadres et ingénieurs.

4 - AUTORISATION DE TRAVAIL DÉLIVRÉE (cadre à remplir par l'administration)

- Nature de l'autorisation de travail :
 carte de séjour temporaire "travailleur temporaire" carte de séjour temporaire "salarié"
- L'autorisation de travail est accordée pour une durée de mois ou jours à compter du _____ ou du visa consulaire postérieur lorsque l'étranger est soumis à cette obligation. Le présent document est valable pour l'employeur et l'emploi précisés ci-dessus.

Visa EEI

Date de réception du dossier _____

Date d'envoi à la DDTEFP _____

Date de retour du contrat de la DDTEFP _____

Visa OFII

Date de réception du dossier _____

Date de la visite médicale _____

Visa poste consulaire

Date de réception du dossier _____

Date de délivrance du visa _____

Visa DDTEFP

Date de délivrance de l'autorisation de travail _____

Par la DDTEFP de (lieu d'emploi) _____

J'atteste sur l'honneur l'exactitude des informations ci-dessus.
Fait à : _____ le : _____
Signature employeur (nom et qualité) _____ Signature jeune professionnel _____

ref. 502 128 Berger-Levrault (00/04), tel. : 03 83 38 83 83

La loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique aux réponses faites à ce formulaire. Elle garantit un droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant auprès de la DDTEFP et de l'OFII.

