RECRUTEMENT DE RESSORTISSANTS ÉTRANGERS NON HABILITÉS À EXERCER UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

DOUBLE POSSIBILITE

MODALITES GENERALES

L'employeur français ne peut recruter que des ressortissants étrangers autorisés à travailler sur le territoire français, donc titulaires d'un titre permettant l'accès à l'emploi en France.

Lorsque le ressortissant susceptible d'être engagé n'est pas encore détenteur d'un tel titre, deux procédures distinctes peuvent permettre son embauche :

- la procédure d'introduction pour le recrutement de ressortissants non encore présents sur le territoire français ;

- la procédure dite de changement de statut, lorsqu'il s'agit d'engager un étranger qui séjourne ou réside déjà en France.

Ces procédures ne sont pas applicables en cas d'engagement d'un ressortissant communautaire ou de l'EEE. De même, les accords bilatéraux conclus entre la France et le pays d'origine de l'étranger peuvent prévoir une procédure simplifiée.

Les deux procédures aboutissent à la délivrance d'un titre de séjour temporaire mention «salarié» ou «travailleur temporaire».

Décret n° 99-352 du 5 mai 1999 - JO du 7 mai

POSSIBILITES RESTREINTES

Compte tenu de l'importance du chômage en France, il est aujourd'hui difficile d'introduire un étranger sur le territoire français pour y occuper un emploi. La procédure d'introduction aboutit restrictivement pour les cadres et les travailleurs saisonniers. Quant aux procédures de régularisation et de changement de statut, elles sont encore plus exceptionnelles.

L'Administration française apprécie avant chaque délivrance d'une autorisation de travail la situation de l'emploi en France. Il lui est permis de refuser le titre de séjour et de travail si des ressortissants français et étrangers déjà titulaires d'un titre de travail sont susceptibles d'occuper l'emploi proposé. La situation de l'emploi en France est toutefois inopposable à certaines catégories de ressortissants étrangers.

INTERVENANTS

L'OFII intervient dans le cadre du recrutement des ressortissants étrangers, notamment au titre du contrôle sanitaire obligatoire, sauf pour les ressortissants de l'EEE, les travailleurs frontaliers et les Suisses. L'employeur est tenu de verser à cet organisme une contribution et une redevance forfaitaires.

Le pouvoir décisionnel appartient au préfet du département, sauf à Paris, où la compétence est partagée entre le préfet de Paris pour les autorisations de travail et le préfet de police pour la délivrance du titre de séjour.

Dans les départements hors Paris, les demandes sont traitées par deux administrations distinctes placées sous la tutelle du préfet :

- le service des étrangers de la préfecture pour la demande de titre de séjour, selon les instructions du décret du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;
- le service de la main-d'œuvre étrangère de la DIRECCTE pour la demande d'autorisation de travail, instruite dans les conditions prévues par le Code du travail et la circulaire du 21 décembre 1984.

Le préfet, seul décisionnaire au final, est lui-même soumis à une double tutelle hiérarchique :

- celle du ministre de l'Intérieur, pour les autorisations de séjour ;
- celle du ministre du Travail et de l'Emploi, pour les autorisations de travail.

Dans un souci de simplification pour l'usager, l'instruction et la délivrance de certains titres uniques de séjour et de travail incombent principalement au service des étrangers des préfectures :

- cartes de résident de **10** ans ;
- cartes de séjour temporaire mention «vie privée et familiale», «scientifique» et «profession artistique et culturelle» ;
- titres de séjour délivrés aux ressortissants de l'EEE ;
- récépissés de demande de titres de séjour, valables **6** mois, des demandeurs d'asile entrés en France sous couvert d'un visa de long séjour ;
- autorisations provisoires de séjour accordées aux étrangers dont le cas est soumis à la commission du titre de séjour, et pour lesquels le préfet envisage un refus de renouvellement du précédent titre de séjour et de travail.

Circulaire DPM/DMI 2/2007/323 du 22 août 2007

☞ *Les ressortissants de la Bulgarie et de la Roumanie demeurent soumis au contrôle sanitaire obligatoire étant donné qu'ils sont toujours soumis à une autorisation de travail pour exercer une activité professionnelle sur le territoire français.*

INSTAURATION D'UN GUICHET UNIQUE

Un guichet unique est instauré dans huit départements en vue de facilité la procédure par la désignation d'un point d'entrée unique permettant une centralisation, une coordination du processus et donc une amélioration de la qualité et des délais de traitements. Cette fonction de guichet unique est confiée à l'OFII par le biais de ses sous directions territoriales. Ce dispositif est ouvert uniquement aux personnes éligibles aux titres de séjour dits « salariés en mission », « compétences et talents » et « carte bleue européenne » et à leurs familles dans le cadre de la procédure dite « famille accompagnante ». Néanmoins, il inclut l'ensemble des procédures relatives à l'obtention de l'autorisation provisoire de travail, le visa de long séjour, le certificat médical et le titre de séjour.

Les départements concernés sont les suivants :

- Haute Garonne (31) ;
- Hauts de Seine (92) ;
- Isère (38) ;
- Nord (59) ;
- Paris (75) ;
- Puy de Dôme (63) ;
- Rhône (69) ;
- Yvelines (78).

Circulaire NOR-INTV 1231400 C relative à la procédure de guichet unique auprès de l'OFII

PROCEDURE D'INTRODUCTION

La procédure d'introduction permet l'accès à l'emploi de ressortissants étrangers qui ne résident ou ne séjournent pas encore sur le territoire français.

Elle n'intéresse pas les ressortissants :

- qui sont déjà titulaires d'un titre de séjour en France : carte de résident, carte de séjour temporaire ;
- qui peuvent entrer en France à un autre titre que l'exercice d'un emploi, notamment ceux qui peuvent bénéficier du regroupement familial.

La procédure d'introduction consiste pour l'employeur à recruter un travailleur étranger dans son pays d'origine, notamment parce qu'il ne trouve pas le profil recherché sur le marché de l'emploi français.

La procédure d'introduction peut être nominative : l'employeur connaît déjà le travailleur étranger qu'il entend recruter.

La procédure d'introduction peut également être anonyme, uniquement dans les pays ayant signé un accord sur l'emploi avec la France. Selon le Ministère du travail, elle n'aboutit que très rarement à la délivrance d'un titre de séjour et de travail, compte tenu notamment de l'opposabilité de la situation de l'emploi française.

Lorsqu'elle aboutit, la procédure d'introduction conduit à la délivrance d'une carte de séjour temporaire mention “salarié” ou “travailleur temporaire”, valable **1** an et renouvelable.

Décret n° 99-352 du 5 mai 1999 - JO du 7 mai

Pour les étrangers éligibles à certains titres de séjour, pour lesquels la situation de l'emploi n'est pas opposable, et destinés à venir travailler dans l'un des départements concernés par le dispositif, la procédure d'introduction est simplifiée, l'OFII devenant l'interface entre l'employeur et les différents services administratifs en tant que guichet unique.

DEMARCHES DE L'EMPLOYEUR ET ROLE DE POLE EMPLOI

L'employeur constitue, auprès de Pôle Emploi, un dossier d'introduction comprenant :

- une demande écrite motivant sa demande d'introduction ;
- un contrat de travail type en **4** exemplaires, rempli et signé ;
- **3** photos du travailleur nominativement sollicité ;
- un questionnaire comportant des renseignements sur le salarié ;
- un questionnaire relatif au logement assuré au travailleur ;
- l'engagement de verser à l'OFII la redevance forfaitaire qui lui est due ;
- éventuellement, la copie des diplômes de l'intéressé.

Pôle Emploi délivre à l'employeur une attestation de dépôt d'offres d'emploi, peut lui présenter des candidats français ou étrangers en situation régulière et diffuse l'annonce pendant **5** semaines.

Au terme du délai de **5** semaines, si aucun candidat présent sur le sol français ne correspond, Pôle Emploi transmet le dossier à la DIRECCTE territorialement compétente auquel elle joint son avis.

Circulaire DPM/DMI 2/2007/323 du 22 août 2007

Depuis la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005, Pôle Emploi n'a plus le monopole du placement des travailleurs et l'annonce peut donc être déposée dans tout autre organisme.

INTERVENTION DE LA DIRECTION DEPARTEMENTALE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Rôle de la DIRECCTE

La DIRECCTE est chargée d'autoriser l'accès à l'emploi ou de refuser de délivrer une autorisation de travail au ressortissant étranger. Elle doit examiner les demandes d'introduction au cas par cas, en tenant compte de l'avis du Pôle emploi. Elle est tenue d'apprécier si l'offre d'emploi proposée peut être occupée par un salarié français ou un ressortissant étranger déjà présent sur le territoire français et en situation régulière. La situation de l'emploi en France est donc opposable au ressortissant étranger sollicité dans le cadre de la procédure d'introduction. La DIRECCTE délimite également les zones géographiques et professionnelles dans lesquelles le ressortissant étranger peut exercer une activité salariée. Le non-respect de ces zones par l'employeur l'expose à **1 500** € d'amende.

Articles R. 5224-1 et R. 8256-1 du Code du travail
Article 131-13 du Code pénal

Refus d'autorisation de travail

En cas de refus, la DIRECCTE informe l'employeur des motifs de sa décision ainsi que des sanctions qu'il encourrait s'il embauchait néanmoins le salarié étranger. Engager ou employer un ressortissant étranger démuni de titre l'autorisant à travailler en France peut être puni d'une amende de **15 000** € et de **5** ans d'emprisonnement. Lorsque cette activité est commise en bande organisée, la sanction est très lourde. Les auteurs de l'infraction risquent une peine d'emprisonnement de **10** ans et une amende de **100 000** €. Cette amende dissuasive est appliquée autant de fois qu'il y a d'étrangers concernés.

Article L. 8256-2 du Code du travail

Le fait de se rendre coupable de fraude ou de fausse déclaration pour que le ressortissant étranger obtienne un titre de séjour et de travail peut être sanctionné par une amende de **3 000** € et de **1** an d'emprisonnement.

Article L. 8256-1 du Code du travail

Le préfet du département a alors compétence liée : il ne peut que refuser l'octroi d'un titre de séjour au ressortissant étranger qui n'a pas obtenu d'autorisation de travail par la DIRECCTE.

Circulaire DPM/DMI 2/2007/323 du 22 août 2007

Recours de l'employeur

L'employeur peut exercer un recours administratif contre la décision de refus de la DIRECCTE :

- un recours gracieux devant le Directeur départemental du travail et de l'emploi ;
- un recours hiérarchique auprès du Ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du codéveloppement ;
- un recours contentieux devant la juridiction administrative.

Visa favorable de la DIRECCTE

Dans l'hypothèse où la DIRECCTE entend donner une suite favorable à la demande d'introduction, elle transmet le dossier rempli par l'employeur à l'OFII. Elle en informe également l'employeur et le service des étrangers de la préfecture.

Le préfet du département ne peut ensuite refuser le titre de séjour que si le ressortissant étranger représente une menace pour l'ordre public ou n'est pas en mesure de justifier d'un visa de long séjour.

Circulaire DPM/DMI 2/2007/323 du 22 août 2007

RECRUTEMENT DU TRAVAILLEUR ETRANGER PAR L'OFII

L'OFII, par le biais de ses missions locales étrangères, est chargée :

- de trouver le ou les ressortissants étrangers qui répondent aux compétences professionnelles requises ;
- d'organiser le contrôle sanitaire du salarié ;
- de viser le passeport et le contrat de travail du salarié, si celui-ci est déclaré médicalement apte ;
- d'informer l'employeur français de ces démarches et de la date d'arrivée du travailleur étranger.

Une fois la procédure achevée, l'OFII adresse :

- un avis de paiement de la redevance qui lui est due à l'employeur français ;
- un avis d'introduction nominatif à la DIRECCTE.

CONTROLE RELATIF A L'ORDRE PUBLIC

La DIRECCTE informe le service des étrangers de la préfecture territorialement compétente de l'introduction du ressortissant étranger, en mentionnant la zone géographique et professionnelle dans laquelle l'activité salariée doit être exercée.

La préfecture doit alors vérifier que le ressortissant étranger ne constitue pas une menace pour l'ordre public ou la santé publique.

ATTRIBUTION DU TITRE DE SEJOUR AU SALARIE ETRANGER

Démarches accomplies par le ressortissant étranger

Après avoir obtenu du consulat français son visa, le ressortissant étranger entre en France. Il passe le contrôle médical auprès de l'OFII, à l'issue duquel il se voit remettre un certificat de contrôle médical (ou d'aptitude au travail). Il doit ensuite se rendre au service des étrangers de la préfecture de son domicile, muni des documents suivants :

- un exemplaire du contrat de travail type, signé par l'employeur et visé par la DIRECCTE ;
- le certificat de contrôle médical ;
- ses documents de voyage (passeport + visa).

Circulaire DPM/DMI 2/2007/323 du 22 août 2007

Compétence du préfet du département

C'est le préfet du département du lieu de résidence du ressortissant étranger, qui est seul décisionnaire pour délivrer un titre de séjour et de travail.

Le titre principalement délivré à l'issue favorable d'une procédure d'introduction est la carte de séjour temporaire mention “salarié” .

Circulaire DPM/DMI 2/2007/323 du 22 août 2007
Article L. 313-10-1° du Code de l’entrée et du séjour des étrangers et du droit d’asile

En l'absence d'autorisation de travail délivrée par la DIRECCTE, le préfet a compétence liée : il ne peut que refuser d'attribuer un titre de séjour au ressortissant étranger.

Conseil d'État - 4 mars 1998 - Gueye - Recueil Lebon n° 168 626

Mais une décision favorable de la DIRECCTE ne lie pas le préfet pour l'admission au séjour ; il peut refuser d'accorder un titre de séjour à un étranger qui a obtenu une autorisation de travail par la DIRECCTE, dans deux hypothèses limitatives :

- l'intéressé constitue une menace à l'ordre public ;
- il ne peut présenter de visa de long séjour.

Conseil d'État - 13 mars 1998 - Derraji - Recueil Lebon n° 172 355

Validité du titre et renouvellement

La carte de séjour temporaire mention “salarié” est valable un an. Le ressortissant étranger doit donc en demander le renouvellement chaque année.

Lors de sa demande de renouvellement, le ressortissant étranger doit justifier de l'effectivité de son emploi.

Au terme de 5 années de résidence continue en France, le ressortissant peut, le cas échéant, obtenir une carte de résident valable 10 ans.

Dans l’hypothèse d’un contrat à durée déterminée, le ressortissant étranger auquel est délivrée une autorisation provisoire de travail pour une activité salariée chez un employeur déterminé, reçoit une carte de séjour temporaire mention “travailleur temporaire” de même durée de validité que l’autorisation de travail dont il bénéficie.

Article L. 314-8 du Code de l’entrée et du séjour des étrangers et du droit d’asile

L'OFII, EN TANT QUE GUICHET UNIQUE

Pour les « salariés en mission » et les étrangers éligibles à la « carte bleue européenne », le traitement du dossier doit être assuré dans un délai maximum de **4** à **6** semaines en respectant les étapes suivantes, sachant que la situation de l'emploi n'est pas opposable :

■ la remise du dossier à la direction territoriale de l'OFII avec deux enveloppes au format A4 pré-timbrées et libellées à l'adresse de l'entreprise pour faciliter les échanges. Ce dossier doit comprendre les éléments suivants :

- lettre motivant le recrutement du salarié et détaillant les fonctions qu'il exercera,
- formulaire CERFA n° 13652*02 et son annexe correspondant à la nature de l'activité salariée,
- extrait Kbis (sauf s'il a déjà été transmis au cours des **12** derniers mois et n'a pas été modifié),
- justificatifs, pour les salariés dits en mission, des liens entre l'entreprise établie en France et l'entreprise établie à l'étranger (sauf s'ils ont déjà été transmis au cours des **12** derniers mois et n'ont pas été modifiés),
- copie du dernier bordereau de versement des cotisations et contributions sociales (sauf s'il a déjà été transmis au cours des **12** mois précédents),
- le cas échéant, copie du dernier bordereau de versement des cotisations à la caisse des congés payés (sauf s'il a déjà été transmis au cours des **12** mois précédents),
- copie du passeport ou du document national d'identité du salarié s'il réside à l'étranger,
- curriculum vitae du salarié ou tout autre justificatif de sa qualification et de son expérience (diplôme, titre...), si l'exercice de l'activité est soumis à des conditions réglementaires spécifiques, justificatifs que ces conditions sont remplies ;

■ la transmission, dans un délai de **5** jours, par la direction territoriale de l'OFII de la demande d'autorisation de travail aux services de main d'œuvre étrangère de la DIRECCTE. Ce service dispose de **10** jours pour traiter le dossier et le retourner à l'OFII avec, dans le meilleur des cas, le visa favorable au contrat de travail ;

■ le transfert, sous **48** heures, du dossier par la direction territoriale de l'OFII au consulat de France du lieu de résidence du travailleur étranger, accompagné le cas échéant des documents relatifs à la famille. En effet, les membres de la famille du salarié étranger bénéficient de la procédure dite «famille accompagnante», simplifiée et dérogatoire par rapport à celle du regroupement familial. Cette procédure permet, ainsi, une venue concomitante en France du salarié et de sa famille.

Pour les étrangers éligibles au titre de séjour « compétences et talents » l'instruction du dossier est réalisée par la représentation à l'étranger de l'OFII. Ce service et le consulat sont donc en lien permanent pour examiner la demande et procéder à la délivrance du visa, sur la base des critères d'évaluation définis chaque année par la commission nationale des compétences et des talents. En effet, ce titre de séjour permet à un étranger de venir en France et d'y travailler pour réaliser un projet ayant un intérêt pour lui, la France et son pays d'origine qui doit appartenir à une zone de solidarité prioritaire. Le projet doit permettre le développement économique ou le rayonnement intellectuel, culturel, scientifique, sportif de la France et de son pays d'origine. L'intéressé dépose donc un dossier comprenant les pièces suivantes :

■ les indications relatives à son état civil et, si besoin, à celui de son conjoint et de ses enfants à charge ainsi que de sa future adresse en France ;

■ la description de son projet, précisant notamment l'intérêt de celui-ci pour la France et pour son pays ;

■ tout document de nature à établir l'aptitude de l'intéressé à réaliser ce projet.

■ si l'étranger a la nationalité d'un pays de la zone de solidarité prioritaire qui n'a pas conclu avec la France un accord de partenariat, un engagement à retourner dans son pays, après une période de **6** ans maximum après la délivrance de la carte ;

■ **3** photographies d'identité ;

■ une demande de visa de long séjour, si la personne réside à l'étranger.

En cas de décision favorable, l'autorité consulaire délivre un visa et établit en **2** exemplaires une décision attributive du titre, l'un est remis au demandeur, l'autre à destination de la direction territoriale de l'OFII du lieu d'exercice de l'activité professionnelle.

Circulaire NOR-INTV1231400 C relative à la procédure de guichet unique auprès de l'OFII

CONVENTIONS INTERNATIONALES DE SECURITE SOCIALE

Pays	Date de signature	Date d'entrée en vigueur
Algérie	01.10.80	01.02.82
Andorre	12.12.00	01.06.03
Argentine	22.09.08	01.11.12
Bénin	06.11.79	01.09.81
Bosnie Herzégovine (1)	05.01.50	01.04.51
Cameroun	05.11.90	01.03.92
Canada	09.02.79	01.03.81
Cap-Vert	01.10.80	01.04.83
Chili	25.06.99	01.09.01
Congo	11.02.87	01.06.88
Corée	06.12.04	01.06.07
Côte d'Ivoire	16.01.85	01.01.87
Croatie (1)	09 et 12.10.95	12.10.95
États-Unis	02.03.87	01.07.88
Gabon	02.10.80	01.02.83
Guernesey, Aurigny, Herm, Jethou	10.07.56	01.05.58
Inde	30.09.08	01.01.11
Israël	17.12.65	01.10.66
Japon	25.02.05	01.06.07
Jersey	10.07.56	01.05.58
Macédoine (1)	13 et 14.12.95	14.12.95
Madagascar	08.05.67	01.03.68
Mali	12.06.79	01.06.83
Maroc	09.07.65	01.01.11
Mauritanie	22.07.65	01.02.67
Mayotte (coordination) (2)		01.08.05
Monaco	28.02.52	01.04.54
Niger	28.03.73	01.11.74
Nouvelle Calédonie (coordination) (2)	19.11.02	01.12.02
Philippines	07.02.90	01.11.94
Polynésie Française (coordination) (2)	26.12.94	01.01.95
Québec : entente	12.02.79	01.11.81
Québec : protocole (étudiants et coopération)	19.12.98	01.07.00 et 01.07.01
Saint-Marin	12.07.49	01.01.51
Sénégal	29.03.74	01.09.76
Serbie-Montenegro (1)	26.03.03	26.03.03
Togo	07.12.71	01.07.73
Tunisie	17.12.65	01.99.66
Turquie	20.01.72	01.08.73

(1) Ces États issus d'une partition, ont déclaré reprendre pour leur compte, au moyen d'un échange de lettres, les accords conclus avec l'ex-république socialiste fédérative de Yougoslavie.

(2) Il s'agit d'un décret et non d'un accord.

INTRODUCTION DES CADRES SUPERIEURS D'ENTREPRISE ET DES PERSONNES PRESENTANT UN INTERET TECHNOLOGIQUE ET COMMERCIAL POUR L'ENTREPRISE

GENERALITES

L'Union Européenne a inscrit dans sa stratégie pour la croissance et l'emploi les mesures destinées à attirer et à conserver durablement une main-d'œuvre hautement qualifiée provenant de pays tiers. À ce titre, elle a adopté la Directive n° 50/CE du 22 mai 2009 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifiés.

Cette directive pour objectifs de :

- favoriser l'admission et la mobilité des ressortissants de pays tiers pour des séjours de plus de trois mois ;
- rendre l'Union Européenne plus attrayante pour les travailleurs du monde entier ;
- soutenir la compétitivité et la croissance économique de l'Union.

La directive précitée institue d'abord une procédure d'admission accélérée d'admission les ressortissants tiers hautement qualifiés. Elle leur reconnaît ensuite les droits sociaux et économiques équivalents à ceux des ressortissants de leur État membre d'accueil dans de nombreux domaines. La directive facilite le séjour à ces salariés par la délivrance d'un titre de séjour dite carte bleue un titre de séjour national.

L'Union Européenne n'a, en fait, que généralisé un dispositif qui existait déjà dans certains pays européens. Cette directive devrait être transposée par les États membres au plus tard le 19 juin 2011.

DEFINITIONS

Emploi hautement qualifié

Par emploi hautement qualifié en sens de la directive/50/CE du 22 mai 2009, il faut entendre, l'emploi d'un(e) salarié (e) qui :

- dans l'État membre concerné, est protégée en tant que travailleur dans le cadre de la législation nationale sur l'emploi et/ou conformément aux pratiques nationales, quel que soit le lien juridique, aux fins de l'exercice d'un travail réel et effectif, pou le compte ou sous la direction de quelqu'un d'autre ;
- pour lequel une personne est rémunérée ;
- qui possède les compétences requises appropriées et spécifiques attestée par des qualifications professionnelles élevées.

Article 2 b)-Directive/50/CE du 22 mai 2009

Qualifications professionnelles élevées

La directive sus-visée définit les qualifications professionnelles élevées comme des qualifications qui sont sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur ou par dérogation lorsque cela est prévu par la législation nationale étayée par expérience professionnelle d'au moins cinq ans au niveau comparable à un diplôme de l'enseignement supérieur et qui soient dans la profession ou le secteur indiqué dans le contrat de travail ou l'offre d'emploi ferme.

Article 2 g)-Directive/50/CE du 22 mai 2009

INTRODUCTION DES CADRES DIRIGEANTS OU DE HAUT NIVEAU ETRANGERS

Une nouvelle circulaire DPM/DMI 2 n° 143 du 26 mars 2004 simplifie la procédure de délivrance de l'autorisation de travail et du titre de séjour pour ces cadres.

L'instruction du dossier fait l'objet d'un traitement accéléré de la part de tous les services concernés, en principe réduite à **15** jours au sein de la DIRECCTE.

Cette nouvelle procédure s'applique aux cadres dirigeants ou cadres de haut niveau non ressortissants des pays membre de l'Union Européenne ou de l'Espace Économique Européen qui souhaitent travailler en France comme salariés de sociétés françaises de groupes internationaux.

Ces cadres dirigeants sont des salariés qui exercent des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise.

Conditions d'application :

- le cadre est déjà employé depuis plus de **6** mois dans une autre société du groupe ;
- le cadre de haut niveau perçoit une rémunération mensuelle égale ou supérieure à **5 000** € brut.

Ce seuil salarial est librement défini par les États membres soit en fonction de leur propre marché du travail et de leur politique générale en matière d'immigration soit en prenant en compte une pénurie particulière de main d'œuvre. À ce titre, chaque État membre a la possibilité de prévoir de dérogation en faveur des professions spécifiques.

Tout au long de cette procédure simplifiée, l'employeur dispose d'un interlocuteur unique : la délégation régionale de l'OFII du lieu d'implantation de l'établissement qui va accueillir le cadre.

PIECES CONSTITUTIVES DU DOSSIER

- les statuts de l'entreprise (uniquement pour la première demande) ;
- un extrait K bis ;
- une attestation de compte à jour de l'URSSAF ;
- un contrat de travail OFII ;
- l'engagement de versement de la redevance ;
- une copie du passeport ;
- deux enveloppes prépayées en « express ».

D'autre part, lorsque le cadre, sur sa demande, fait venir sa famille dans le cadre de la procédure de famille accompagnante, il doit fournir les documents suivants :

- un acte de mariage ou le livret de famille ;
- une copie intégrale de l'acte de naissance des enfants ;

- le cas échéant, le jugement de divorce accordant la garde des enfants à l'un des deux conjoints et l'autorisation de sortie du territoire du parent qui n'a pas la garde ;
- la fiche de renseignement incluse dans la circulaire (cette circulaire figure en fin de partie E22).

Cependant, l'arrivée de la famille en France peut désormais intervenir dans les dix mois qui suivent la date d'autorisation d'introduction de la famille correspondant à la date de visa du contrat de travail par la DIRECCTE.

La nouvelle circulaire DPM/DMI n° 2/2006/132 du 15 mars 2006 introduit la possibilité pour le conjoint de bénéficier de la procédure simplifiée d'introduction prévue pour les cadres lorsqu'ils disposent d'une proposition de travail salarié avant d'entrer en France, faisant l'objet d'une rémunération au moins égale à **2 000** € bruts par mois. Dans ce cas, le dossier du conjoint est instruit de manière identique et concomitante à celui du cadre.

DUREE DU TITRE DE SEJOUR ET DE TRAVAIL

- si l'étranger bénéficie d'un contrat de travail d'une durée supérieure à un an, une carte de séjour temporaire mention « salarié » lui est délivrée par la préfecture compétente ;
- si l'étranger est titulaire d'une autorisation provisoire de travail, il reçoit une carte de séjour temporaire mention « travailleur temporaire ». Le conjoint reçoit à l'issue de la procédure de famille accompagnante une carte de séjour mention « visiteur ».

D'autre part, dans la continuité de cette volonté de rendre d'accès au marché de l'emploi pour ces cadres, une circulaire DPM/DMI 2 n° 212 du 7 mai 2004 facilite l'accès au marché de l'emploi pour les conjoints étrangers de mandataires sociaux, de cadres dirigeants ou de haut niveau. En effet, toutes ces mesures visent à renforcer l'attractivité de la France en Europe et dans le monde ainsi qu'à faciliter l'intégration des membres de la famille.

Par conséquent, les conjoints de ces catégories d'étrangers qui souhaitent les accompagner en France et y travailler en tant que salariés ne se voient plus opposer la situation de l'emploi.

Condition d'application : l'employeur propose un contrat de travail offrant une rémunération brute mensuelle d'au moins **2 000** €.

Circulaire DMP/DMI 2/2004/143 du 26 mars 2004
Circulaire DMP/DMI 2/2004/212 du 7 mai 2004
Circulaire DMP/DMI 2/2006/132 du 15 mars 2006 complétant la circulaire n° 143 du 26 mars 2004

CIRCULAIRE INTERMINISTERIELLE N° DPM/DMI2/2006/132 DU 15 MARS 2006

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA COHÉSION SOCIALE ET DU LOGEMENT
Direction de la population et des migrations

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE
Direction des libertés publiques et des affaires juridiques

MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES
Direction des Français à l'étranger et des étrangers en France

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire

Le ministre des affaires étrangères

à

Mesdames et Messieurs les préfets de départements
Cabinet
Direction de la réglementation
Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Monsieur le préfet de police

Monsieur le directeur de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations

Madame la présidente de l'Agence française pour les investissements internationaux

CIRCULAIRE INTERMINISTÉRIELLE N° DPM/DMI2/2006/132 du 15 mars 2006 complétant la circulaire n° 143 du 26 mars 2004 relative à la délivrance des autorisations de travail et des titres de séjour aux cadres dirigeants ou de haut niveau étrangers salariés de sociétés françaises de groupes internationaux, ainsi qu'à leur famille.

Date d'application : immédiate

Objectif : faciliter l'emploi des cadres dirigeants ou de haut niveau étrangers salariés de sociétés françaises de groupes internationaux, en simplifiant la procédure de délivrance de l'autorisation de travail et du titre de séjour. Faciliter l'arrivée de leur famille en France
Mots-clefs : attractivité – cadres dirigeants ou de haut niveau étrangers – introduction – autorisation de travail – carte de séjour temporaire – membres de leur famille
Textes de référence : Code du travail Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile Décret n° 46-1574 du 30 juin 1946 modifié réglementant les conditions d'entrée et de séjour en France des étrangers Circulaire n° 143 du 26 mars 2004 relative à la délivrance des autorisations de travail et des titres de séjour aux cadres dirigeants ou de haut niveau étrangers salariés de sociétés françaises de groupes internationaux, ainsi qu'à leur famille Circulaire n° 212 du 7 mai 2004 relative à l'accès au marché du travail des conjoints étrangers de mandataires sociaux, de cadres dirigeants ou de haut niveau ainsi que des conjoints de fonctionnaires d'organisations internationales intergouvernementales
Annexe : Fiche de renseignements

Dans le cadre du programme gouvernemental d'attractivité de la France, une circulaire relative à l'introduction de cadres dirigeants ou de haut niveau a été diffusée le 26 mars 2004. Elle a mis en place une procédure simplifiée d'introduction de ces cadres étrangers reposant sur la mise en place d'un interlocuteur unique pour les entreprises et les cadres concernés : la délégation territorialement compétente de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM, ex OMI). La délégation est destinataire du dossier d'introduction, elle coordonne l'action des autres administrations intéressées par la procédure et organise la visite médicale des cadres étrangers, à l'issue de laquelle leur sont délivrés leurs titres de séjour et de travail.

L'instruction de ces dossiers fait l'objet d'un traitement accéléré de la part de tous les services concernés (la durée d'instruction est en particulier réduite à 10 jours au sein des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle -DDTEFP).

Par ailleurs, le cadre étranger peut commencer son activité salariée dès son entrée en France, sur la base de son contrat de travail visé, sans attendre la délivrance matérielle de son autorisation de travail.

La circulaire du 26 mars 2004 permet également aux conjoints étrangers de ces cadres de déposer de façon concomitante au consulat une demande de visa et de titre de séjour mention « visiteur », et les fait bénéficier de la même célérité d'instruction de leur demande.

A l'issue du premier bilan portant sur la mise en œuvre de cette procédure réalisé au cours de l'année 2005, il est apparu que les instructions contenues dans la circulaire du 26 mars 2004 devaient être complétées ou modifiées sur les points suivants : champ d'application des mesures ; contenu des dossiers de demandes d'autorisations de travail ; délivrance des titres de séjour et de travail ; introduction des familles ; diffusion de l'information.

I. Champ d'application

La circulaire du 26 mars 2004 définissait le champ des bénéficiaires en recourant à des critères relatifs notamment à la société mère (montant du capital social, durée d'existence, taux de participation dans l'entreprise française).

Par souci de simplification et d'élargissement du champ des bénéficiaires, ces critères sont supprimés.

En revanche, la présente circulaire concernant la mobilité des salariés au sein d'un même groupe, le critère relatif à l'ancienneté du cadre dans une société du groupe est conservé. La durée d'emploi exigée est abaissée à six mois.

Pour mémoire, sont concernés :

- les cadres dirigeants : ce sont des salariés qui exercent des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ;

- les cadres de haut niveau : ce sont des salariés qui perçoivent une rémunération mensuelle égale ou supérieure à 5000 euros brut.

II. Demandes d'autorisations de travail : pièces constitutives du dossier

Compte tenu de la diversité des pratiques constatées localement, et dans une perspective de simplification, il a paru nécessaire de rappeler quelles étaient les pièces à fournir par les entreprises qui demandaient l'introduction de cadres dirigeants ou de haut niveau, en les limitant aux documents énumérés ci-après.

Il convient de distinguer les pièces à fournir annuellement par l'entreprise française et celles qui doivent être produites pour chaque demande individuelle.

Lors de la première demande, l'entreprise doit fournir ses statuts, qui seront conservés par le service de main d'œuvre étrangère de la DDTEFP. L'entreprises ne sera tenue de les fournir à nouveau qu'en cas de modifications dans la répartition du capital social.

L'entreprise fournit annuellement son extrait K bis ainsi qu'une attestation de compte à jour de l'Urssaf.

A l'appui de chaque demande, formalisée par un courrier, l'entreprise fournit :

- le contrat de travail Cerfa n°9661-02 dûment rempli ainsi que le contrat de travail détaillé conclu avec le cadre ;
- l'engagement de versement de la redevance à l'ANAEM (Cerfa 12424-01 ou 12425-02) ;
- la copie du passeport de l'intéressé ;
- deux enveloppes pré-payées pour des envois « express » entre les services administratifs compétents ; une enveloppe est utilisée pour l'envoi du contrat de travail visée et des documents d'état-civil au consulat, l'autre sert à accélérer la transmission, entre le consulat et la préfecture compétente, des demandes de titres de séjour et de document de circulation pour étrangers mineurs.

Lorsque le cadre demande la venue de sa famille dans le cadre de la procédure de famille accompagnante, il doit en outre fournir les documents suivants qui seront transmis au consulat par l'ANAEM avec la demande d'introduction du cadre :

- l'acte de mariage ou le livret de famille ;
- la copie intégrale de l'acte de naissance des enfants ;
- le cas échéant, le jugement de divorce attribuant la garde à l'un des deux conjoints et l'autorisation de sortie du territoire du parent qui n'a pas la garde de l'enfant ;
- une fiche de renseignements conforme au modèle ci-joint dûment complétée.

III. Délivrance du titre de séjour et de l'autorisation de travail

1. Délivrance concomitante du titre de séjour et de travail

Il est rappelé que l'objectif de la présente procédure est de parvenir à la délivrance accélérée et concomitante des titres de séjour et de travail à l'issue de la visite médicale. Toutes dispositions devront dès lors être prises par les préfectures, les DDTEFP, les postes consulaires ou diplomatiques et les délégations locales de l'ANAEM pour que les autorisations administratives requises soit remises aux intéressés à l'occasion du contrôle médical obligatoire.

En ce qui concerne les autorisations de travail, afin d'éviter des déplacements au cadre, il importe que la DDTEFP transmette avec le reste du dossier l'autorisation provisoire de travail accordée à l'ANAEM, qui la remettra à l'intéressé à l'issue de la visite médicale.

2. Durée du titre de séjour et de travail

Si l'étranger bénéficie d'un contrat de travail d'une durée supérieure à un an (étrangers titulaires d'une carte de séjour « salarié »), il devra solliciter le renouvellement de son titre de séjour auprès de la préfecture compétente.

Si l'étranger est titulaire d'une autorisation provisoire de travail (étrangers titulaires d'une carte de séjour « travailleur temporaire »), il devra en solliciter le renouvellement auprès de la DDTEFP compétente. En cas de refus de renouvellement, le titre est retiré, sans préjudice de la possibilité pour l'étranger d'obtenir un autre titre de séjour s'il remplit les conditions requises.

IV. La famille

1. Accès au marché du travail

La circulaire en date du 7 mai 2004 facilite les changements de statut des conjoints, en prévoyant que les intéressés ne se voient pas opposer la situation de l'emploi dès lors que le salaire mensuel proposé est supérieur à 2000 euros brut.

La présente circulaire ajoute la possibilité pour le conjoint de bénéficier de la procédure d'introduction simplifiée prévue pour les cadres lorsqu'il dispose d'une proposition de travail salarié avant d'entrer en France, faisant apparaître une rémunération au moins égale au niveau précité. Dans ce cas, le dossier du conjoint est instruit de manière identique (dépôt à l'ANAEM) et concomitante à celui du cadre.

2. Famille accompagnante

Il est rappelé que le bénéfice de la procédure de famille accompagnante, qui permet à l'étranger autorisé à exercer une activité salariée en France d'entrer sur le territoire national accompagné de son conjoint, en qualité de visiteur, et, le cas échéant, de ses enfants mineurs, sans devoir justifier d'une durée de résidence minimum en France, ne peut être accordé qu'aux cadres qui en ont fait la demande au moment du dépôt du dossier.

Le départ de la famille peut toutefois intervenir en différé par rapport à celui du cadre : l'arrivée de la famille pourra désormais intervenir dans les 10 mois qui suivent la date d'autorisation d'introduction de la famille correspondant à la date de visa du contrat de travail par la DDTEFP.

V. Information

Une rubrique « attractivité du territoire – mobilité internationale – cadres dirigeants et de haut niveau étrangers » est ouverte sur le site internet du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement (www.social.gouv.fr).

A l'attention des entreprises accueillant des cadres étrangers dans le cadre d'une mobilité intragroupe, cette rubrique détaillera de manière très concrète les différentes étapes de la procédure.

Direction de la population et des migrations	Direction des libertés publiques et des affaires juridiques	Direction des Français à l'étranger et des étrangers en France
Pour le Ministre et par délégation Le Directeur de la Population et des Migrations	Pour le Ministre d'Etat et par délégation Le Directeur des Libertés Publiques et des Affaires Juridiques	Pour le Ministre et par délégation Le Directeur des Français à l'Étranger et des Étrangers en France
Patrick BUTOR	Stéphane FRATACCI	François BARRY DELONGCHAMPS

DEMANDE D'INTRODUCTION EN FRANCE DE MEMBRES DE FAMILLE SELON LA PROCÉDURE DE FAMILLE ACCOMPAGNANTE

À JOINDRE AU DOSSIER D'INTRODUCTION DÉPOSÉ À LA DDTEFP

CADRE BÉNÉFICIAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Nom :.....
Nom d'épouse : .....
Prénom : .....
Sexe :.....
Date et pays de naissance :.....
Nationalité :.....
Passeport (numéro et validités) :.....
Adresse en France (même provisoire) : .....
Adresse à l'étranger : .....

LE CONJOINT

Nom :.....
Nom d'épouse : .....
Prénom : .....
Sexe : .....
Date et pays de naissance :.....
Nationalité :.....
Passeport (numéro et validités) :.....
Adresse en France :.....
Adresse à l'étranger : .....
Consulat compétent :.....

LE OU LES ENFANTS QUI ACCOMPAGNE(ENT) LE TRAVAILLEUR

1. Nom :.....
Prénom : .....
Sexe :.....
Filiation :.....
Passeport (numéro et validités) :.....

2. Nom :.....
Prénom :.....
Sexe :.....
Filiation :.....
Passeport (numéro et validités) :.....

3. Nom :.....
Prénom :.....
Sexe :.....
Filiation :.....
Passeport (numéro et validités) :.....

4. Nom :.....
Prénom :.....
Sexe :.....
Filiation :.....
Passeport (numéro et validités) :.....

5. Nom :.....
Prénom :.....
Sexe :.....
Filiation :.....
Passeport (numéro et validités) :.....

Liste des pièces justificatives de l'état-civil des membres de la famille :

- copie de l'acte de mariage
- copie de l'acte de naissance des enfants du couple
- le cas échéant, copie du jugement de divorce qui attribue la garde des enfants à l'un des deux conjoints et autorisation de sortie du territoire du parent qui n'a pas la garde de l'enfant

PROCEDURE D'INTRODUCTION DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS

Le travailleur saisonnier exécute une prestation de travail pour une durée déterminée, liée à une activité qui se répète chaque année à la même période, le plus souvent dans le secteur agricole ou touristique.

La Cour de Cassation a eu l'occasion de définir le caractère saisonnier de l'emploi dont les salariés sont amenés à exécuter. Pour la Haute juridiction ce sont : « des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. ».

Cass. Soc., 12 octobre 1999, n° 3548 P, Revue de Jurisprudence Sociale-Novembre 1999

Le travailleur saisonnier s'engage par ailleurs à conserver sa résidence habituelle hors du territoire français. La carte de séjour mention « travailleur saisonnier » est délivrée pour une durée de trois années. Elle est renouvelable. Cette catégorie de carte de séjour permet à son titulaire de séjourner sur le sol français pendant les périodes fixées. Ce dernier ne peut séjourner pendant une durée cumulée de six mois par année.

L'employeur qui souhaite recruter un travailleur étranger pour une activité saisonnière est tenu de respecter la procédure d'introduction, excepté pour les ressortissants de l'EEE et ceux qui bénéficient d'une procédure simplifiée d'accès à l'emploi, en application d'accords bilatéraux conclus entre leur pays d'origine et la France.

L'introduction se déroule dans les conditions de droit en plusieurs phases :

- dépôt d'un dossier d'introduction par l'employeur auprès de Pôle Emploi ou de tout autre organisme de placement habilité ;
- appréciation de la situation de l'emploi par la DIRECCTE territorialement compétente, ainsi que des conditions de logement du ressortissant sollicité ;
- recrutement de l'étranger et contrôle sanitaire sous la responsabilité exclusive de l'OFII ;
- délivrance du titre de séjour et de travail, par la préfecture de police, pour une durée liée à l'activité saisonnière, après vérification relative à l'ordre public français.

CONTRAT DE TRAVAIL

La particularité de l'introduction d'un travailleur saisonnier réside surtout dans l'activité professionnelle exercée et dans la durée limitée d'emploi.

Visa de la DIRECCTE

Le contrat de travail saisonnier de l'étranger est visé au préalable par la DIRECCTE soit au départ de l'étranger du pays de sa résidence avant le début de la période de six mois couverte par la carte de séjour temporaire. Il est peut-être soit visé directement par la DIRECCTE compétente lorsque l'étranger arrive en France dans la période de séjour autorisée de six mois.

Durée du contrat

La durée totale du ou des contrats saisonniers dont peut bénéficier un travailleur étranger ne peut excéder **6** mois sur **12** consécutifs.

Afin de permettre une bonne adaptation des conditions de l'emploi des travailleurs saisonniers agricoles, le calcul de ces **6** mois de présence sur le territoire français se fait sur l'année civile en cours et non sur les douze mois glissants. L'étranger peut, pour une durée de **4** mois, travailler chez un employeur, rentrer dans son pays et revenir travailler **2** mois restants chez le même exploitant ou chez un autre. Le décompte est effectué pour chaque établissement d'une même entreprise.

Par exemple un travailleur saisonnier qui est entré régulièrement en France le 1er avril 2010 muni d'une autorisation de travail valable à compter de cette date pourra travailler jusqu'au 1er octobre 2010, puis revenir en France à compter du 1er janvier 2011.

Il est donc permis à l'étranger de signer un ou plusieurs contrats de travail saisonniers avec un même employeur ou des employeurs différents dans la limite de ces six mois de travail et de séjour autorisés en France. Un employeur peut employeur un ou plusieurs travailleurs saisonniers étrangers.

L'article L. 313-10 du Code d'entrée et de séjour des étrangers et du droit d'asile interdit la conclusion d'un contrat de travail saisonnier pour une durée supérieure à **6** mois. L'article R. 5221-23 du Code du travail dispose « qu'un étranger peut occuper un ou plusieurs emplois saisonniers dont la durée cumulée ne peut excéder six mois par an ». Aux termes de ces deux articles, il n'y pas de dérogation possible à ces dispositions législatives.

Le premier jour de la prise de fonction du travailleur saisonnier constitue le point de départ de la durée de **6** mois de séjours en France. Ce point de départ est justifié par le certificat de travail délivré au travailleur saisonnier.

En cas de nécessité liée aux conditions climatiques, le travail peut débuter avant l'expiration de l'intervalle de six mois faisant suite à la précédente période de travail ou se finir au-delà de la période de six mois de travail. Le dépassement vient, dans ce deuxième cas, en diminution de la durée de l'intervalle non travaillé suivante.

Ces facilités sont accordées pour une durée n'excédant pas une semaine chacune. Un travailleur saisonnier ne pourra en bénéficier plus de deux années consécutives. Ces conditions sont cumulatives.

L'ensemble de ces mesures ont pour finalité d'encourager d'une part le retour des travailleurs saisonniers dans leur pays d'origine après le séjour autorisé sur le territoire français et d'autre part leur donner la possibilité de revenir l'année suivante travailler en France pendant la durée de validité de leur titre de séjour.

Le travailleur saisonnier dispose d'un délai de tolérance de **5** jours de route pour rejoindre son lieu de travail et de **5** jours pour quitter la France à la fin de son contrat de travail. La preuve du départ de la France se fait par tout moyen (cachet de la Police d'aire et des frontières sur le passeport).

Il convient de préciser que les contrats d'introduction de saisonniers et surtout ceux qui relèvent du secteur agricole sont nominatifs.

Mais pour lutter contre les transactions frauduleuses qui affectent ces contrats saisonniers agricoles et pour favoriser le retour notamment au Maroc des travailleurs saisonniers à la fin de leur contrat, il a été décidé de remettre en vigueur la procédure des contrats de travail anonymes pour les saisonniers agricoles primo migrants pour la Haute-Corse. En raison du bilan positif, cette expérience a été renouvelée pour la saison 2009.

Période d'essai

Aux termes de l'article L. 1242-10 du Code du travail, le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai. À ce titre, rien n'empêche qu'un employeur puisse prévoir une période d'essai quand il envisage de recruter un travailleur saisonnier et particulièrement dans le secteur agricole.

En cas de rupture du contrat pendant la période d'essai, le saisonnier a la possibilité de conclure un contrat avec un autre employeur. Ce nouveau contrat sera soumis au contrôle de la DIRECCTE.

Selon l'article L. 1242 du Code du travail, sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne doit être rompu avant le terme convenu qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

Un même employeur ne peut recourir à un ou plusieurs contrats saisonniers pour une période supérieure à **6** mois sur **12** consécutifs. Le décompte est effectué pour chaque établissement d'une même entreprise.

La liste des activités de production agricole, dans le cadre desquelles la conclusion de contrats saisonniers peut être autorisée, est fixée par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et de l'agriculture.

Article R. 5221-48 du Code du travail
Circulaire DPM/DMI 2/2006/143 du 24 mars 2006

Le Ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire encadre périodiquement l'introduction de travailleurs saisonniers dans le secteur agricole.

La dernière circulaire relative à l'emploi de travailleurs étrangers saisonniers date du 10 juillet 2009 et ne s'applique pas aux ressortissants des États membres de l'Union européenne. Selon cette circulaire, l'introduction de travailleurs étrangers saisonniers en France n'est possible qu'après examen des possibilités d'embauches des français ou étrangers déjà habilités à travailler, au niveau départemental, national ou communautaire.

Sont ensuite prioritaires les ressortissants des États ayant conclu un accord bilatéral en matière d'emploi avec la France, notamment les marocains, les tunisiens et les polonais, et à qui le marché de l'emploi ne peut être opposable.

Circulaire n° NOR : IMIM0900075C du 10 juillet 2009 relative aux travailleurs saisonniers étrangers dans le secteur agricole pour la campagne 2009

Cumul de contrats de travail donnant droit au séjour à un travailleur saisonnier

Le travailleur saisonnier qui bénéficie des contrats de travail saisonnier successifs pendant plusieurs années de sorte qu'il puisse passer la plupart de son temps en France peut être considéré comme résident habituellement en France.

CE 25 mai 2010, M. Aït BALOUA, req. n° 320116

Délivrance de la carte de séjour

Lorsque la procédure d'introduction aboutit, le ressortissant étranger se voit délivrer un titre de séjour temporaire mention travailleur saisonnier d'une durée de **3** années renouvelable.

Cette carte de séjour est délivrée au travailleur saisonnier étranger dans les conditions de droit commun. Il doit, dès son arrivée en France sous couvert d'un visa portant la mention « CESEDA L.313-10 4° » se présenter à la préfecture de son lieu de résidence pour demander la carte de séjour de travailleur saisonnier. Lors de la première demande, à l'exception du certificat médical, il doit présenter toutes les pièces qui sont prévues à l'article R. 313-1 du Code d'entrée et de séjour des étrangers et du droit d'asile notamment :

- passeport en cours de validité d'au moins six mois ;
- un visa pour un séjour d'une durée supérieure à trois mois ;
- trois photos d'identité en format réglementaires ;
- un contrat de travail d'une durée supérieure à **3** mois visé au préalable visé par la DIRECCTE.

Un récépissé lui est alors délivré. Dans l'attente de l'examen de son dossier et de l'édition de sa carte de séjour, il peut déjà commencer à travailler.

À la remise de la carte de séjour, les services préfectoraux expliquent à l'étranger ses droits et obligations sous peine de retrait de sa carte. Chacun de ses nouveaux contrats dans la limite de **6** mois sera contrôlé par la DIRECCTE.

À la fin de ces **6** mois, le droit au travail et le droit au séjour du travailleur étranger saisonnier sont limités. Il doit en principe quitter le territoire français. En ce qui concerne les ressortissants marocains et tunisiens, ils doivent signaler leur retour auprès de la délégation de l'OFII de leur pays. En cas de maintien en France au-delà des **6** mois prévus, travailleur étranger saisonnier risque de se voir retirer son titre de séjour.

Lors des dernières années pendant lesquelles son titre de séjour est valable, le travailleur saisonnier étranger n'est pas soumis à la procédure de délivrance de visa d'entrée en France. L'employeur transmet directement le contrat à ce dernier. Il appartient à la police de l'air et des frontières de vérifier la régularité des documents en possession desdits travailleurs saisonniers (passeport, carte de séjour et contrat de travail).

Article L. 313-10-4° du Code d'entrée et de séjour des étrangers et du droit d'asile
R. 313-18 du Code d'entrée et de séjour des étrangers et du droit d'asile
R.3 13-18 du Code d'entrée et de séjour des étrangers et du droit d'asile
Article R. 5221-3 du Code du travail
Article 1er de l'arrêté du 10 octobre 2007
Circulaire NOR IMIM0800034C du 29 juillet 2008 relative aux modalités de mise en place de la carte de séjour temporaire portant la mention « travailleur saisonnier ».
Circulaire NOR : IMIM0900075C du 10 juillet 2009 relative aux travailleurs saisonniers étrangers dans le secteur agricole pour la campagne 2009

REDEVANCES DE L'OFII

La délivrance de la première carte de séjour temporaire mention travailleur saisonnier est exemptée du paiement de la redevance au profit de l'OFII. Par contre le renouvellement ou le duplicata du titre de séjour est assujetti au paiement d'une taxe d'un montant de **70** €. En cas de prolongation du contrat, le montant de la redevance due est de **50** € par mois de travail complet ou incomplet. Cette redevance est acquittée par l'employeur pour chaque salarié saisonnier embauché.

Circulaire NOR : IMIM0900061C du 17 mars 2009 relative aux taxes dues à l'OFII lors de la délivrance et du renouvellement des titres de séjour et documents assimilés et lors de l'embauche d'un ressortissant étranger.

Rappelons qu'il est interdit aux employeurs, sous quelque forme que ce soit :

- de se faire rembourser la redevance forfaitaire versée à l'OFII lors de l'embauche d'un salarié étranger ;
- de se faire rembourser des frais de voyage réglés pour la venue d'un travailleur étranger en France.

Article L. 5222-2 du Code du travail

RESSORTISSANTS DES NOUVEAUX ETATS MEMBRES

Au terme de la période transitoire applicable aux douze États membres ayant intégré l'Union européenne en 2004 et 2007, seule la Croatie dont l'adhésion est plus récente demeure encore soumise aux contraintes d'une telle période.

Cependant, les ressortissants croates peuvent occuper un emploi sans qu'il leur soit opposé la situation du marché national de l'emploi pour l'un des **150** métiers sous tension figurant sur la liste prévue par l'arrêté du 18 janvier 2008. Il existe parmi ces métiers les emplois saisonniers suivants :

- maraîcher-horticulteur ;
- arboriculteur-viticulteur ;
- sylviculteur ;
- bûcheron ;
- aide agricole saisonnier.

Au titre de l'article R. 5221-5 du Code du travail, la procédure d'introduction est la règle pour les saisonniers notamment les saisonniers agricoles.

Ils sont donc soumis à la condition d'autorisation provisoire de travail lorsque le contrat de travail visé est d'une durée égale ou inférieure à trois mois.

Par contre, les travailleurs saisonniers agricoles ressortissants de ces deux États qui sont salariés d'une entreprise prestataire de services établie dans un de ces pays, ainsi que les saisonniers agricoles originaires de pays tiers travaillant régulièrement pour le compte d'une de ces entreprises, sont dispensés d'autorisations de travail lorsqu'ils sont détachés en France par une de ces entreprises.

RESSORTISSANTS DU MAROC ET DE LA TUNISIE

La France a signé avec le Maroc et la Tunisie des accords bilatéraux d'introduction des ressortissants marocains et tunisiens en France dans le cadre du travail saisonnier en matière agricole. La durée de travail des travailleurs saisonniers ressortissants de ces pays ne doit pas, sauf dérogation préfectorale exceptionnelle, être inférieure à quatre mois à condition que les employeurs se chargent de leurs frais de retour dans leurs pays respectifs.

Les dossiers de demandes d'autorisation de travail pour le recrutement des ressortissants de ces deux pays peuvent être adressés directement au siège de l'OFII à Paris ou sont envoyés directement aux consulats français dont dépendent ces travailleurs saisonniers.

CHANGEMENT DE STATUT

DEFINITION

La procédure dite de “changement de statut” intéresse le ressortissant étranger entré régulièrement en France à un autre titre que l’exercice d’un emploi et qui souhaite obtenir une autorisation de travail.

Les préfectures et les DIRECCTE sont en effet fréquemment saisies de telles demandes. La réglementation française prévoit, à cet égard, la possibilité pour les seules personnes séjournant régulièrement en France la possibilité dérogatoire d’être autorisées à travailler en France.

Articles R. 5221-11 et R. 5221-12 du Code du travail

☞ *Le terme de “régularisation” était auparavant utilisé à la fois pour les demandes de changement de statut des ressortissants étrangers résidant régulièrement en France et pour les demandes de régularisation émanant des ressortissants en situation irrégulière (dépourvus de titre de séjour ou dont le titre n’a pu être renouvelé). L’Administration française a, semble-t-il, éclairci la situation en désignant désormais la procédure applicable aux personnes en situation régulière sous l’expression “changement de statut”.*

Circulaire DPM/DMI 2/2007/323 du 22 août 2007

BENEFICIAIRES

Peuvent solliciter un titre de travail par la procédure de changement de statut, les personnes qui séjournent régulièrement en France et notamment :

- les étudiants titulaires d'un diplôme au moins équivalent au master qui, après avoir bénéficié d’une autorisation de séjour de six mois non renouvelable (**9** mois pour les étudiants gabonais), a conclu un contrat en adéquation avec sa formation initiale, assorti d'une rémunération au moins égale à une fois et demie le SMIC l’équivalent de **2 168,07** € mensuel brut en **1er janvier 2014** ;

- autres étudiants non titulaires d’un master qui satisfont aux conditions de l’inopposabilité de la condition d’emploi ;

- les titulaires de carte de séjour mention « compétences et talents » qui, à terme de leur autorisation provisoire de **6** mois ont conclu un contrat de travail rémunéré par un salaire égal à au moins une fois et demie le SMIC dont l’équivalent est de **2 168,07** € mensuel brut en **1er janvier 2014** ;

- les personnes entrées en France sous couvert d’un visa de long séjour temporaire ;

- les personnes en séjour régulier en France sous couvert d’un document provisoire ou d’un titre de séjour ne permettant pas l’accès au marché de l’emploi français (« visiteurs »notamment).

Circulaire DPM/DMI 2/2007/323 du 22 août 2007
Circulaire n° NOR IMIM0900065C relative à l’application de l’article 2.2 de l’Accord franco-gabonais de gestion concertée des flux migratoires du 5 juillet 2007

À l'inverse, sont dispensés de demander un changement de statut pour exercer un travail salarié en France :

- les ressortissants communautaires ou de l'EEE, à l'exception des ressortissants de la Bulgarie et de la Roumanie qui restent soumis à une autorisation de travail ;
- les titulaires de la carte de résident de **10** ans ;
- les titulaires d'une carte de séjour temporaire mention "profession artistique et culturelle", "scientifique" ou "vie privée et familiale" ;
- les ressortissants bénéficiant d'une procédure dérogatoire et simplifiée d'accès à l'emploi en France, en vertu d'accords bilatéraux conclus entre la France et leur pays d'origine.

DEMARCHES ADMINISTRATIVES

Le ressortissant étranger qui souhaite acquérir un statut de travailleur salarié en France doit s'adresser en premier lieu à la préfecture de son département (service des étrangers). Celui qui réside à Paris s'adresse à la préfecture de police. La demande doit être déposée dans les deux mois précédant l'expiration du titre de séjour en cours. Au-delà des vérifications d'ordre public d'usage, cette demande est transmise dans un délai maximum de **15** jours à la DIRECCTE territorialement compétente.

Après la controverse ouverte par la circulaire du 31 mai 2011 demandant aux préfets de contrôler très strictement le passage du statut d'étudiant au statut de salarié, un assouplissement est apporté. Il est, en effet, demandé aux préfets d'examiner avec discernement les demandes de changement de statut afin que la nécessaire maîtrise de l'immigration professionnelle ne se fasse pas au détriment de l'attractivité du système d'enseignement supérieur français, ni des besoins de nos entreprises en compétences spécifiques de haut niveau. Ainsi, la connaissance approfondie d'un pays, d'une civilisation, d'une langue peut permettre à une entreprise de conquérir de nouveaux marchés. Il est donc souhaitable que l'autorité administrative prenne, notamment, en considération les situations suivantes, sachant qu'elles ne sont pas limitatives :

- le fait que l'entreprise dispose d'un établissement ou d'intérêts dans le pays d'origine, la zone géographique ou culturelle du ressortissant ;
- le fait que la formation de l'étudiant ait été soutenue par l'entreprise souhaitant le recruter à la fin de ses études ;
- le fait que de par son niveau d'études et les résultats obtenus, le parcours de l'intéressé s'intègre dans un parcours d'excellence au regard du marché international de l'emploi et des compétences ;
- le fait que le parcours de l'étudiant s'inscrive dans une mobilité encadrée par une convention entre deux établissements universitaires, l'un dans le pays d'origine, l'autre en France ;
- le fait que l'intéressé ait effectué tout ou partie de ses études secondaires en France, dans une école française à l'étranger ou dans un établissement étranger sous convention avec le France, avant de poursuivre son cursus universitaire en France.

Une nouvelle circulaire, prise conjointement par les ministres de l'intérieur et de l'enseignement supérieur, abrogeant les circulaires de mai 2011 et janvier 2012, demande aux préfets de faire preuve de souplesse dans l'instruction des dossiers. Toute attestation établie conjointement par le directeur ou le président de l'établissement d'enseignement et l'employeur certifiant que les conditions posées par les textes sont respectées devra être prise favorablement en compte. L'étudiant n'est pas obligé de fournir une attestation de réussite à ses examens dès le dépôt de sa demande dès lors qu'il remplit les conditions et qu'il fournit une promesse d'embauche. Afin d'éviter à l'étudiant étranger de perdre un emploi, la durée d'examen des demandes devra être inférieure à deux mois.

Pour atténuer les éventuels impacts de la précédente politique, il est prévu qu'aucune mesure d'éloignement ne soit prise à l'encontre des candidats ayant déposé des demandes après le 1er juin 2011. Au contraire, il leur sera délivré soit une autorisation de travail de six mois non renouvelable pour ceux disposant d'une promesse d'embauche, soit un récépissé avec autorisation de travail pendant l'instruction de leur dossier.

Circulaire n° NORINTV1224996C du 31 mai 2012

En cas d'avis favorable, l'employeur est informé par la DIRECCTE qui transmet le dossier à l'OFII. Dans le cas contraire, la décision de refus dûment motivée de la DIRECCTE est notifiée au ressortissant étranger et à l'employeur. Une copie de cette décision est envoyée à la préfecture ou à la préfecture de police de Paris selon les cas. Elle notifie par la suite le refus de séjour au ressortissant étranger. Un contrôle peut être diligenté par l'inspection du travail pour vérifier si malgré le rejet de la demande, le ressortissant étranger n'a pas été employé. En définitive, c'est le préfet qui prend la décision finale comme dans le cadre de la procédure d'instruction.

La délivrance d'une autorisation de travail est soumise à un triple examen :

- celui de la régularité des conditions de séjour du demandeur et de l'absence de comportement susceptible de constituer une menace pour l'ordre public, d'une part ;
- celui de la situation de l'emploi en France et des conditions de travail dans le secteur d'activité concerné, d'autre part ;
- celui de l'égalité de traitement, notamment les conditions d'emploi et de rémunération proposée à l'étranger qui doivent être identiques à celles proposées à un Français.

Circulaire DPM/DMI 2/2007/323 du 22 août 2007
Instruction de la demande par le service des étrangers de la préfecture

Le service des étrangers procède au contrôle de la régularité du séjour de l'étranger et reste garant de l'ordre public. Cet examen des conditions de séjour et de l'ordre public est nécessairement préalable à la transmission du dossier à la DIRECCTE.

La demande de changement de statut peut être rejetée d'office par le service des étrangers, pour irrecevabilité, dans deux hypothèses restreintes :

- soit parce que les conditions d'admissibilité au séjour en France, conformément au Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, ne sont pas remplies, notamment en l'absence de visa d'une durée supérieure à **3** mois ;
- soit parce que le ressortissant fait déjà l'objet d'une mesure d'éloignement telle que prévue au Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

D'ailleurs, le service des étrangers de la préfecture n'a pas à transmettre à la DIRECCTE les demandes émanant de ressortissants étrangers susceptibles de faire l'objet :

- d'un refus d'enregistrement de la demande, en cas de dossier incomplet (par exemple ne comportant pas de contrat de travail) ;
- d'un refus de séjour ou de renouvellement du titre de séjour ;
- d'une mesure de retrait du titre de séjour ;
- d'une mesure administrative ou judiciaire d'éloignement.

Par contre, les "visiteurs" et "étudiants" séjournant régulièrement en France et ne constituant pas une menace pour l'ordre public, bénéficient d'un traitement de faveur, dans la mesure où leur demande est automatiquement transmise à la DIRECCTE.

Intervention de l'OFII

Le dossier auquel la DIRECCTE entend donner une suite favorable est transmis par ses soins à l'OFII. Cet organisme convoque le ressortissant étranger demandeur, afin qu'il passe le contrôle médical obligatoire. À l'issue de cette visite médicale, le ressortissant se voit remettre un certificat de contrôle médical. L'OFII adresse ensuite à l'employeur un avis de paiement de la contribution forfaitaire qui lui est due au titre du contrôle sanitaire du ressortissant étranger.

TITRE DE SEJOUR ET DE TRAVAIL DELIVRE

Le ressortissant dont la demande de changement de statut a été acceptée par la préfecture de son département de résidence doit se rendre à la préfecture pour se voir délivrer son titre unique de séjour et de travail, muni :

- du récépissé de demande de titre de séjour qui lui a été remis au début de la procédure ;
- de la notification que lui a adressée la DIRECCTE pour l'informer de son avis favorable ;
- du certificat médical délivré par l'OFII.

Il se voit délivrer une carte de séjour temporaire mention « salarié », d'une durée de validité de **1** an s'il est bénéficiaire d'un contrat de travailleur à durée indéterminée ou d'un contrat de travail supérieur à un an. Sinon, il se voit remettre une carte de séjour temporaire mention « travailleur temporaire » s'il est bénéficiaire d'un contrat de travail à durée déterminée.

Au terme de **5** années de résidence continue en France, le ressortissant peut prétendre à un titre de résident, valable **10** ans.

RECOURS POSSIBLE EN CAS DE REFUS

Une décision de refus de titre unique de séjour et de travail peut être contestée dans le cadre des recours administratifs de droit commun :

- recours gracieux devant le préfet du département de résidence ;
- recours hiérarchique auprès du Ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire ;
- recours contentieux devant le tribunal administratif territorialement compétent.

L'exercice d'un recours hiérarchique formé devant le Ministre de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire, ne fait pas obstacle à la mise en œuvre des procédures d'éloignement, dans l'hypothèse où le refus d'autorisation de travail conduit au refus de délivrance ou de renouvellement du titre de séjour.

Toutefois, lorsque le recours hiérarchique aboutit à l'annulation du refus d'autorisation de travail, et donc à l'annulation du refus de séjour fondé sur le seul motif d'absence d'autorisation de travail, le service des étrangers de la préfecture a l'obligation d'abroger sa mesure d'éloignement et de délivrer un titre de séjour temporaire mention "salarié" (sauf motif d'ordre public).

Il en est de même en cas d'annulation par le juge d'un refus d'autorisation de travail, pour erreur manifeste d'appréciation.

Conseil d'État - 14 janvier 1998 - Lachkar - Recueil Lebon n° 165 451

APPRECIATION DE LA SITUATION DE L'EMPLOI ET DE L'ORDRE PUBLIC PAR L'ADMINISTRATION

FACTEURS CONTROLES

Pour accorder ou refuser une autorisation de travail, la DIRECCTE 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 ;
- les conditions d'emploi et de rémunération offertes aux ressortissants étrangers et aux Français pour le même travail ;
- les dispositions prises par l'employeur en matière de logement.

Le service des étrangers de la préfecture contrôle également que le ressortissant étranger ne constitue pas une menace à l'ordre public ou à la santé et à la sécurité publique.

Articles R. 5221-17, R. 5221-20 et R. 5221-18 du Code du travail

APPRECIATION DE LA SITUATION DE L'EMPLOI

Définition

La situation de l'emploi en France est le motif de refus d'autorisation de travail le plus fréquent. Il s'agit pour l'administration française de vérifier que l'emploi proposé ne peut être occupé par un salarié français ou un ressortissant étranger déjà habilité à exercer un emploi en France.

La situation de l'emploi examinée est celle présente et à venir dans la profession demandée par le travailleur étranger et dans la zone géographique où il compte exercer sa profession.

Article R. 5221-20 du Code du travail

L'appréciation de la situation de l'emploi passe par la prise en compte de renseignements statistiques sur les offres et demandes d'emploi, diffusées par messagerie informatique auprès des directions régionales et départementales du travail et de l'emploi, et établies par qualification professionnelle. Sont également importantes la spécificité du métier exercé et les candidatures proposées par Pôle Emploi. Un contrôle de la réalité de l'emploi proposé peut être effectué sur place, et non par convocation de l'employeur.

Circulaire DPM/DMI 2/2007/323 du 22 août 2007

Ressortissants de certains pays du Maghreb et de l'Afrique Subsaharienne

En vertu d'accords bilatéraux conclus avec la France, les ressortissants algériens, marocains, tunisiens qui sont titulaires d'un titre de séjour valable **10** ans sont autorisés à exercer sur tout le territoire français la profession de leur choix. Par contre, depuis la décision du Conseil d'État du 23 octobre 2009, les Algériens et Tunisiens ne sont habilités à invoquer les dispositions de l'article L. 313-14 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

Les limites géographiques et professionnelles leur sont donc inopposables. Aux termes de l'accord franco-béninois du 27 novembre 2007, de l'accord franco-sénégalais du 23 septembre 2006 et complété par un avenant en date du 25 février 2008, de l'accord franco-gabonais du 7 juillet 2007, de l'accord franco-congolais du 25 octobre 2007, de l'accord franco-tunisien du 28 avril 2008 et de l'accord franco-capverdien du 24 novembre 2008, l'accord franco-mauricien du 23 septembre 2008, la situation de l'emploi n'est pas opposable sur l'ensemble du territoire français en fonction des métiers qui y sont limitativement énumérés.

INOPPOSABILITE DE LA SITUATION DE L'EMPLOI

La situation de l'emploi n'est pas opposable à certains ressortissants étrangers. L'autorisation de travailler ne peut donc leur être refusée au motif qu'un ressortissant français ou étranger déjà autorisé à travailler en France peut occuper l'emploi proposé. Tel est le cas pour :

- les ressortissants andorrans et monégasques ;
- les étrangers ayant servi dans une unité combattante française ou dans la Légion étrangère ;
- les apatrides titulaires de la carte de l'OFPRA ;
- les ressortissants cambodgiens, laotiens, libanais, vietnamiens ;
- les ressortissants béninois, cap-verdiens, congolais, gabonais, sénégalais, tunisiens ;
- les ressortissants d'un pays membre de l'OCDE, s'ils justifient de **13** ans de résidence en France ou de **5** ans d'activité professionnelle (États-Unis, Canada, Mexique, Japon, Nouvelle-Zélande, Australie, Suisse et Turquie) ;
- les membres de la famille des ressortissants marocains et tunisiens titulaires d'un titre de séjour valable **10** ans, dès lors qu'ils ont été admis en France au titre du regroupement familial ;
- le conjoint étranger d'un ressortissant français ;
- les bénéficiaires de plein droit du titre de résident ;
- le conjoint d'un étranger ayant obtenu le statut de réfugié ;
- les bénéficiaires de plein droit de la carte de séjour temporaire mention «vie privée et familiale» ;
- les étudiants étrangers effectuant un stage de fin d'études en France, dans une entreprise ou un établissement de soins ;
- les étudiants étrangers qui travaillent parallèlement à la poursuite de leurs études, dans la limite d'un mi-temps annuel ;
- les jeunes professionnels bénéficiaires d'échanges organisés par convention entre la France et le Canada, la Nouvelle-Zélande, les États-Unis, l'Argentine, le Maroc, l'Île Maurice, le Sénégal, la Tunisie, le Bénin, le Cap-Vert, le Congo-Brazaville, le Gabon, le Monténégro.
- les interprètes de conférence, quelle que soit leur nationalité ;
- les ressortissants japonais munis d'un visa «vacances travail» d'une validité d'un an les autorisant à séjourner et à travailler en France sous couvert d'une autorisation provisoire de travail ;
- les ressortissants sud-coréens munis d'un visa « vacances travail » d'une validité d'un an qui les autorise à séjourner et à travailler en France ;

■ certains cadres de haut niveau, et leurs conjoints, remplissant les conditions posées par la circulaire DPM/DMI 2 n° 143 du 26 mars 2004, la circulaire DPM/DMI/2 n° 212 du 7 mai 2004 et la circulaire DPM/DMI 2 n° 132 du 15 mars 2006.

Articles L. 313-11, L. 312 et L. 314-11 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile
Accord franco-marocain du 9 octobre 1987 sur la circulation et le séjour des personnes
Accord franco-tunisien du 17 mars 1988 sur la circulation et le séjour des personnes
Accord franco-capverdien du 24 novembre 2008
Loi n° 2009-580 du 25 mai 2009 autorisant l'approbation de l'accord entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la République du Congo relatif à la gestion concertée des flux migratoires et au codéveloppement – JO 26 mai 2009
Loi n° 2010-383 du 16 avril 2010 autorisant l'approbation de l'accord entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la République de Maurice signé à Paris, le 23 septembre 2008 relatif au séjour et à la migration circulaire de professionnels – JO 17 avril 2010
Décret n° 2010-448 du 3 mai 2010 portant publication de l'accord entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la République gabonaise relatif aux échanges de jeunes professionnels, signé à Libreville le 24 février 2010 – JO 5 mai 2010
Décret n° 2009-31 du 9 janvier 2009 portant publication de l'accord relatif au programme « Vacances-Travail » entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la République de Corée, signé à Séoul le 20 octobre 2008 – JO du 11 janvier 2009
Décret n° 2009-1073 du 26 août 2009 portant publication de l'accord entre publication de l'accord entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la République sénégalaise relatif à la gestion concertée des flux migratoires du 23 septembre 2006 et à l'avenant de cet accord du 25 février 2008 JO du 1er septembre 2009
Décret n° 2010-448 du mai 2010 portant publication de l'accord entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la République gabonaise relatif aux échanges de jeunes professionnels signé à Libreville le 24 février 2010 – JO du 5 mai 2010
Décret n° 2010-230 du 5 mars 2010 portant publication de l'accord relatif à la gestion concertée des flux migratoires et au codéveloppement entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la République du Bénin signé à Cotonou le 28 novembre 2007 – JO du 7 mars 2010
Accord entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement de la République du Cap-Vert relatif à la gestion concertée des flux migratoires et au développement solidaire signé Paris le 24 novembre 2008
Circulaire du 31 juillet 2009 n° NOR : IMIM0900076C relative à l'accord-cadre franco-tunisien relatif à la gestion concertée des migrations et au développement solidaire ainsi que le protocole franco-tunisien relatif à la gestion concertée des migrations et le protocole franco-tunisien en matière de développement solidaire du 28 avril 2008
Circulaire n° NOR IMI/M/09/00083/C relative à l'Accord franco-sénégalais relatif à la gestion concertée des flux migratoires du 23 septembre 2006 modifié

INOPPOSABILITE DE LA SITUATION DE L'EMPLOI POUR LES RESSORTISSANTS DES NOUVEAUX PAYS

Parmi les **12** nouveaux entrants au 1er mai 2004 et au 1er janvier 2007, si une période transitoire a été applicable pendant des périodes variables à **8** d'entre eux, leurs ressortissants ne se voient plus désormais soumis à l'opposabilité de la situation de l'emploi. En revanche, la Croatie qui a intégré l'Union européenne le 1er juillet 2013 et demeure soumise à une période transitoire jusqu'au 30 juin 2015.

Si la demande d'autorisation de travail pour un ressortissant de l'un de ces deux pays concerne l'un des **291** métiers dits en tension (connaissant des difficultés de recrutement), elle n'est pas soumise à l'opposabilité de la situation de l'emploi.

Circulaire NOR : IMI/N/07/00011/C du 20 décembre 2007
Circulaire NOR : IMIM/08/000/33/ du 4 juillet 2008

INOPPOSABILITE DE LA SITUATION DE L'EMPLOI POUR LES RESSORTISSANTS DES PAYS TIERS A L'UE

La situation de l'emploi n'est pas opposable aux ressortissants étrangers des pays tiers à l'Union européenne, eu égard à leurs compétences professionnelles très recherchées.

La particularité de ces ressortissants étrangers est qu'ils sont susceptibles de s'intégrer par leur travail dans la société française. L'inopposabilité de la situation de l'emploi à ces ressortissants tient au fait qu'ils doivent exercer une activité professionnelle dans un métier qui éprouve de sérieuses difficultés de recrutement. Il n'est en effet plus fait référence à une zone géographique particulière caractérisée par des difficultés d'embauche. Si depuis 2007, un nombre très restreint d'étrangers ont pu bénéficier de ce dispositif, cela risque de se vérifier encore davantage avec la nouvelle liste des métiers concernés qui a été réduite de moitié. Ainsi, contre toute attente, ne figurent plus les postes de chargés d'études, de chefs de chantiers et de conducteurs de travaux dans le secteur du bâtiment et des travaux publics. De même, ne sont plus concernés les informaticiens d'étude et les informaticiens experts.

Arrêté du 11 août 2011 - JO du 12 août

D'autre part, pour demander à bénéficier de ce dispositif prévu par l'article 40 de loi de la loi du 20 novembre 2007, il faut satisfaire deux conditions cumulatives :

- avoir la reconnaissance ou les qualifications requises pour exercer le métier ;
- apporter la preuve d'un engagement ferme de l'employeur à occuper l'étranger dans le métier et dans sa zone géographique.

Une carte de séjour temporaire portant la mention « salariés » est délivrée au ressortissant étranger d'un pays tiers à l'Union européenne qui remplit ces conditions sur la base de l'article L. 313-10 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

Circulaire n° NOR/IMI/N/08/00012/C du 7 janvier 2008

CADRES INFORMATICIENS ETRANGERS : ABROGATION DE LA PROCEDURE SIMPLIFIEE

Jusqu'à présent, les cadres informaticiens et leur famille bénéficiaient d'une procédure d'introduction simplifiée avec notamment inopposabilité de l'emploi.

La circulaire DPM/DMI 2 n° 2004-12 du 13 janvier 2004 abroge donc cette procédure simplifiée. La situation de l'emploi est désormais opposable aux ingénieurs informaticiens étrangers. Ces travailleurs sont donc à nouveau soumis aux règles de droit commun défini par l'article R. 5221-20 du Code du travail.

Par la suite c'est également le droit commun du regroupement familial défini par l'ordonnance du 2 novembre 1945 modifiée qui s'applique et non plus la procédure dite de « famille accompagnante ».

Ainsi cette circulaire abroge les circulaires DPM/DM2-3/98/429 du 16 juillet 1998 et DPM/DM2-3/98/767 du 28 décembre 1998.

CONTROLE ADMINISTRATIF RELATIF A L'ORDRE PUBLIC

Une fois l'autorisation de travail acquise, les services préfectoraux doivent vérifier que le ressortissant étranger ne constitue pas une menace à l'ordre public français.

Parmi les motifs d'ordre public susceptibles d'entraîner le refus de l'autorisation de séjour et de travail, il se trouve en particulier :

- la toxicomanie ;
- certains troubles psychiques comportementaux ;
- la polygamie ;
- et plus généralement tous les délits sanctionnés par une interdiction du territoire français.

COORDINATION ENTRE LA DIRECCTE ET LA PREFECTURE

C'est le préfet qui décide au final d'autoriser ou de refuser l'accès au séjour et qui admet ou rejette la demande d'accès à l'emploi en France, en considération de la décision sur ce dernier point de la DIRECCTE.

A Paris, le préfet de police est compétent pour autoriser le séjour et le préfet de Paris pour autoriser le travail. Le préfet est soumis à une double tutelle hiérarchique : celle du ministère de l'Intérieur pour le séjour et celle du ministère de l'Emploi pour l'accès à l'emploi en France.

Une décision favorable de la DIRECCTE ne lie pas le préfet, qui peut refuser l'accès au séjour pour un motif d'ordre public ou l'absence de visa de long séjour.

Par contre, lorsque la DIRECCTE refuse d'accorder une autorisation de travail, le préfet ne peut passer outre et admettre malgré tout le ressortissant étranger au séjour.

Circulaire DPM/DMI 2/2007/323 du 22 août 2007

Les textes des circulaires ci-dessous mentionnées sont disponibles sur notre site internet sous la référence :

- Circulaire n° NOR : IMI/N/07/00011/C du 20 décembre 2007 ;

www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/mobilite/docs/circulaire-20122007.pdf

- Circulaire n° NOR : IMIK0900092C du 24 novembre 2009 ;

www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/mobilite/docs/circulaire-24112009.pdf

OFFICE FRANÇAIS DE L'IMMIGRATION ET DE L'INTEGRATION (OFII)

L'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII) reprend les missions et moyens de l'Office des Migrations Internationales (OMI) et du Service Sociale d'Aide aux émigrants (SSAE).

L'OFII crée par décret n° 2009-331 du 25 mars 2009, est un établissement public administratif de l'État. L'Office est chargé, sur l'ensemble du territoire, du service public de l'accueil des étrangers titulaires, pour la première fois, d'un titre les autorisant à séjourner durablement en France. Elle a également pour mission de participer à toutes actions administratives, sanitaires et sociales relatives :

- à l'entrée et au séjour d'une durée inférieure ou égale à trois mois des étrangers ;
- à l'accueil des demandeurs d'asile ;
- à l'introduction en France, au titre du regroupement familial ou en vue d'y effectuer un travail salarié, d'étrangers ressortissants de pays tiers à l'UE ;
- au contrôle médical des étrangers admis à séjourner en France pour une durée supérieure à trois mois ;
- au retour et à l'intégration des étrangers dans leur pays d'origine ;
- à l'emploi des français à l'étranger.

Pour l'exercice de ses missions, l'Office met en oeuvre une action sociale spécialisée en direction des personnes immigrées.

L'Office peut, par voie de convention, associer à ses missions tout organisme privé ou public, notamment les collectivités territoriales et les organismes de droit privé à but non lucratif spécialisés dans l'aide aux migrants.

Décret n° 2009-331 du 25 mars 2009 – JO du 27 mars 2009

Activités exercées par l'OFII dans le cadre du monopole

Lorsque l'employeur recherche un travailleur à l'étranger, il présente ses offres d'emploi à Pôle Emploi compétent dans le département où le poste est proposé et constitue un dossier d'introduction que Pôle Emploi transmet à la DIRECCTE.

Si la DIRECCTE entend donner une suite favorable à la demande d'introduction, elle transmet le dossier à l'OFII ou à ses missions locales étrangères.

L'OFII est alors chargé :

- de trouver le ou les ressortissants étrangers qui répondent aux compétences professionnelles requises ;
- d'organiser le contrôle sanitaire du salarié ;
- de viser le passeport et le contrat de travail du salarié ;
- d'informer l'employeur français de ces démarches et de la date d'arrivée du travailleur étranger.

Une fois la procédure achevée, L'OFII adresse à l'employeur français un avis de paiement de la redevance qui lui est due.

Sanctions du non-respect de la procédure d'introduction

L'emploi d'un ressortissant étranger sans avoir respecté les modalités impératives de recrutement de travailleurs étrangers en France, et notamment sans avoir eu recours à L'OFII, est pénalement sanctionné de :

- **5** ans d'emprisonnement ;
- **15 000** € d'amende, appliqué autant de fois qu'il y a de ressortissants étrangers concernés.

Articles L. 341-6 alinéas 1 et 2 du Code du travail - articles L. 8251-1 et L. 8256-2 du Code du travail

En outre, l'emploi irrégulier d'un ressortissant de nationalité étrangère donne lieu à une contribution spécifique au profit de L'OFII, dont le montant est multiplié par le nombre de ressortissants étrangers irrégulièrement employés.

Articles L. 8251-1 et D. 8254-14 du Code du travail

Le montant de cette contribution ne peut être inférieur à **500** fois le taux horaire du minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du Code du travail. Il est actuellement égal à :

- **1 000** fois le taux horaire du minimum garanti, à la date de constatation de l'infraction ;
- **500** fois le taux horaire du minimum garanti, sur proposition de la DIRECCTE et lorsque l'emploi du ressortissant étranger en situation irrégulière n'a donné lieu à aucune autre infraction ;
- **5 000** fois le taux horaire du minimum garanti, lorsqu'il y a récidive dans un délai de **5** ans.

Le montant de la contribution est majoré de **10** % lorsque l'employeur ne s'en est pas acquitté dans un délai de 2 mois à compter de la notification du recouvrement.

Article D. 8254-14 du Code du travail

Les autres sanctions propres à l'emploi irrégulier d'un ressortissant étranger en France sont également applicables à l'employeur qui passe outre le monopole de l'OFII dans la procédure de recrutement : régularisation de la situation de l'étranger, dommages-intérêts au profit de celui-ci, ...

Le non-respect de l'article L. 5222-2 du Code du travail, qui interdit à l'employeur de se faire rembourser les sommes versées à l'OFII, en opérant notamment des retenues sur salaire, est sanctionné pénalement de :

- **2** ans d'emprisonnement ;
- **3 000** € d'amende.

Article L. 5224-4 du Code du travail

L'OFII peut réclamer, sous certaines conditions, le paiement de cette contribution également à la personne (donneur d'ordre ou client) qui utilise les services d'un employeur, sans s'être assuré par avance que celui-ci s'acquitte bien de ses obligations au regard de la législation des étrangers en France.

Article L. 8254-2 du Code du travail

Extension du champ de compétence des inspecteurs et contrôleurs du travail

Aux termes des articles L. 8112-2 et L. 8112-3 du Code du travail, les inspecteurs sont désormais compétents pour constater les infractions en matière d'aide, directe ou indirecte, à l'entrée, à la circulation et au séjour irréguliers des étrangers en France. L'entreprise employant des travailleurs étrangers sans titre de travail doit prendre en charge les frais de rapatriement de ces étrangers en plus de ceux dus à l'OFII.

Aux termes des articles L. 8112-2 et L. 8113-2 du Code du travail, les inspecteurs et contrôleurs du travail sont habilités à demander aux employeurs et aux personnes employées de justifier de leur identité et de leur adresse.

CONTROLE SANITAIRE ORGANISE PAR L'OFII

Le contrôle sanitaire organisé par l'OFII est essentiel. En effet, une autorisation de travail ne peut être délivrée que si le salarié étranger est déclaré apte par le biais de cet examen. La visite médicale est obligatoire pour le ressortissant étranger non ressortissant d'un État membre de l'EEE :

- qui entre en France pour y travailler, dans le cadre d'une procédure d'introduction ;
- qui réside régulièrement en France à un autre titre que l'exercice d'une activité salariée et qui accède à l'emploi pour la première fois ;
- en situation irrégulière, ou dont le titre de séjour et de travail est périmé, et qui sollicite sa régularisation pour occuper un emploi en France.

Néanmoins, une dispense de contrôle médical a été introduite pour les salariés détenteur soit d'une carte de séjour « salarié en mission », soit d'une carte « compétences et talents ».

Décret n° 2014-921 du 18 août 2014

L'examen médical effectué sous le contrôle de l'OFII est la dernière étape de la procédure de recrutement du salarié étranger, avant que le titre l'autorisant à séjourner et travailler en France ne lui soit délivré.

Le salarié étranger recruté par le biais de la procédure d'introduction (alors qu'il n'est pas encore présent sur le territoire français) passe la visite médicale en France, sauf pour les ressortissants marocains, tunisiens, turcs et polonais qui passent la visite dans leur pays d'origine.

Le salarié étranger recruté alors qu'il séjourne ou réside déjà en France passe l'examen médical dans une délégation régionale de l'OFII ou dans un centre médical agréé par l'OFII en France.

Dans le cadre du contrôle sanitaire, les médecins de l'OFII sont chargés de contrôler que le ressortissant étranger :

- n'est pas atteint d'une maladie contagieuse susceptible de causer des troubles à la sécurité ou à la santé publique, mentionnée au titre IV du règlement international (essentiellement fièvre jaune et variole), de tuberculose en phase évolutive, de toxicomanie et de certains troubles comportementaux ;
- est apte à occuper le poste pour lequel il est recruté.

À cet effet, le ressortissant étranger doit se soumettre à :

- un examen clinique général, le médecin pouvant demander l'avis de spécialistes et des examens complémentaires ;
- un examen radiographique des poumons, sauf s'il présente lui-même une radiographie de moins de **3** mois et dont l'examen clinique ne permet pas de suspecter une tuberculose évolutive ;
- une vérification de ses vaccins, conformément à la législation et aux réglementations en vigueur ainsi que ceux des enfants de moins de **10** ans présentant une vaccination par BCG et dont l'examen clinique ne permet pas de suspecter une tuberculose évolutive.

Arrêté ministériel du 11 janvier 2006 - JO du 24 janvier

L'employeur est tenu de vérifier que le salarié qu'il embauche a bien passé cet examen médical, sous peine de s'exposer à l'action récursoire des organismes de Sécurité sociale, en remboursement des prestations d'assurance-maladie ou maternité, invalidité-décès, accident du travail ou maladie professionnelle, versées le cas échéant au travailleur étranger qui n'a pas passé cet examen. L'action en paiement peut être exercée par ces organismes pendant **2** ans à compter du versement des prestations.

Article L. 374-1 du Code de la Sécurité sociale

L'employeur est également tenu de verser la redevance forfaitaire due à l'OFII.

En cas d'inaptitude, le certificat de contrôle médical ne peut pas être délivré par l'OFII. Plusieurs situations sont alors envisagées :

- rapatriement sanitaire dans le pays d'origine, organisé par l'OFII ;
- dérogation obtenue auprès des préfectures pour la délivrance du titre de séjour initialement prévu, moyennant une surveillance sanitaire renforcée ;
- autorisation provisoire de séjour pour soins, au terme desquels le ressortissant étranger obtient le certificat de contrôle médical et le titre de séjour valant autorisation de travail, initialement demandés.

Note d'information DPM/DMI 2-3 n° 2000-300 du 2 juin 2000

REMBOURSEMENTS ET CONTRIBUTIONS FORFAITAIRES DUES A L'OFII

Par les travailleurs salariés

La redevance due à l'OFII est versée par l'étranger à l'occasion de la délivrance du premier titre de séjour, au titre de sa participation au recrutement et au contrôle sanitaire se décompose en fait en **2** sommes distinctes :

- une contribution forfaitaire de **349** € ou de **58** € pour les étudiants ;
- le remboursement des frais engagés par cet organisme, fixé forfaitairement.

La contribution forfaitaire est destinée au développement d'actions sociales au profit des travailleurs migrants. Elle doit être acquittée au moment de la remise du titre de séjour par les services préfectoraux.

Cette contribution n'est pas due pour l'emploi des ressortissants d'un État membre de l'EEE ainsi que les membres de leurs familles. Sont également exemptés les réfugiés politiques avec leurs conjoints et leurs enfants. Les ressortissants algériens ne sont pas non plus assujettis dès lors qu'ils ont l'un des documents suivants :

- un certificat de résidence « vie privée et familiale » ;
- un certificat de résidence d'une durée d'un an portant la mention « salarié », « non salarié », « travailleur temporaire » ;
- un certificat de résidence mention « retraité » ;
- un certificat de résidence de **10** ans.

Enfin, sont exemptés les étrangers admis au séjour pour motifs médicaux porteurs d'un titre de séjour mention « vie privée et familiale », les travailleurs temporaires et saisonniers et les titulaires d'une carte de séjour temporaire mention « retraité ».

Le renouvellement de chaque autorisation de travail est également soumis au paiement d'une taxe au profit de l'OFII du montant suivant :

- **113** € pour les cartes de séjour temporaire valables plus d'un an ainsi que celles attribuées au titre des compétences et talents ;
- **143** € pour la carte de résident et la carte de séjour retraité ;
- **87** € pour les autres cartes de séjour.

En revanche, n'y est pas assujetti le renouvellement des autorisations provisoires de travail au profit de l'étranger, titulaire d'une carte de séjour, portant l'une des mentions suivantes :

- étudiant ;
- travailleur temporaire ;
- scientifiques-chercheurs ;
- professions artistiques et culturelles.

Une taxe de **16** € est également due lors de la délivrance d'un duplicata.

Par les employeurs

Par ailleurs, l'employeur doit participer au remboursement des frais engagés par l'OFII dans la procédure de recrutement et au titre du contrôle sanitaire. Ce remboursement est fixé forfaitairement en principe chaque année. L'employeur de ressortissants d'un État membre de l'EEE en est exonéré, le contrôle médical de ces étrangers n'étant pas organisé par l'OFII. Par ailleurs, l'emploi de ressortissants gabonais, centrafricains et togolais ne donne pas non plus lieu au versement de cette contribution forfaitaire, en application de conventions bilatérales conclues avec la France.

Il est interdit de se faire rembourser les sommes versées à l'OFII, en les déduisant du salaire du travailleur étranger notamment. Le non-respect de ce principe est sanctionné pénalement :

- **2** ans d'emprisonnement ;
- **3 000** € d'amende.

Articles L. 5222-2 et L. 5224-4 du Code du travail

Contribution forfaitaire - Travailleurs salariés permanents et saisonniers

Durée de l'embauche	Montant du salaire	Montant de la taxe
Durée ≥ 12 mois	Salaire plafonné à 2,5 fois le SMIC	50 % du salaire versé dans la limite de 2,5 fois le SMIC
Durée > 3 mois et < 12 mois	Salaire ≤ 1 fois le montant mensuel du SMIC	74 €
	Salaire > 1 fois le montant mensuel du SMIC et ≤ 1,5 fois le montant mensuel du SMIC	210 €
	Salaire > 1,5 fois le montant mensuel du SMIC	300 €
Autorisation de travail saisonnier		50 € par mois d'activité complet ou incomplet
Contrat jeunes professionnels		72 €

Les nouveaux tarifs sont applicables aux demandes complètes déposées à compter du 2 janvier 2012.

En ce qui concerne les jeunes recrutés dans le cadre d'un accord bilatéral d'échanges de jeunes professionnels, la contribution forfaitaire est due pour tout dossier complet déposé à partir du 12 février 2011.

Loi n° 2011-1977 de finances pour 2012 du 28 décembre 2011 et décret n° 2011-2062 du 29 décembre 2011

Les salariés ressortissants des pays tiers à l'Union Européenne détachés en France par une entreprise non établie sur le territoire français sont désormais soumis au paiement d'une redevance au même titre que les autres salariés. Les montants sont les mêmes que ceux fixés pour les autres salariés.

Article 6 - Loi n° 2010-237 du 9 mars 2010 portant loi de finances rectificative pour 2010 - JO du 10 mars 2010

Nouvelle taxe due par certains étrangers non-salariés

L'article 155 de la loi de finances pour 2009 instaure de nouvelles taxes réparties comme suit :

- carte de séjour temporaire mention "visiteur" : **368** € ;
- carte de séjour temporaire mention "étudiant" : **77** €.

Les ressortissants étrangers entrés en France à un autre titre qu'une activité salariée et qui obtiennent leur régularisation ou leur changement de statut, pour que leur soit délivré un titre de séjour temporaire mention "salarié", devront s'acquitter auprès de l'OFII de cette nouvelle taxe d'un montant de **368** €.

Article 155 de la loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 portant loi de finances pour 2009
Circulaire n° NOR IMI/M/09/00061/C du 17 mars 2009
Circulaire du 12 janvier 2012 relative aux taxes liées à l'immigration

L'arrêté ministériel du 11 janvier 2006 et la note d'information DPM/DM 2-3 n° 2000-300 du 2 juin 2000 sont disponibles sur notre site, sous les références suivantes :

www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/mobilite/docs/arreteministeriel-11012006.pdf

www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/mobilite/docs/noteinformation-dpm2000-300.pdf

PROCEDURE DE REGULARISATION

DEFINITION

Le terme “régularisation” désigne la procédure administrative de délivrance d’un titre de séjour à une personne étrangère séjournant déjà sur le territoire français, de façon irrégulière.

Elle est à distinguer de la procédure de changement de statut, qui s’adresse exclusivement aux personnes en situation régulière et notamment utilisée pour les ressortissants munis d’un titre de séjour régulier ne les autorisant pas à exercer une profession salariée en France et qui souhaitent obtenir une autorisation de travail.

Circulaire DPM/DMI 2/2007/323 du 22 août 2007

Ces deux procédures étaient auparavant désignées communément sous la même expression “procédure de régularisation”.

BENEFICIAIRES

La procédure de régularisation intéresse les ressortissants étrangers en situation irrégulière qui souhaitent se conformer à la réglementation française des titres de séjour et de travail prévue par le Code de l’entrée et du séjour des étrangers et du droit d’asile.

Plus précisément, peuvent demander à être régularisés :

- certaines personnes entrées irrégulièrement en France et qui sont donc en situation de séjour irrégulier ;
- les personnes entrées régulièrement en France mais qui n’ont pas quitté le territoire à l’expiration de leur visa de court séjour ou de leur autorisation provisoire de séjour ;
- les personnes qui continuent à résider en France alors que leur titre de séjour leur a été retiré ou n’a pas été renouvelé par les autorités administratives françaises ;
- les demandeurs d’asile déboutés par l’OFPRA et la commission de recours des réfugiés.

En pratique, la procédure d’introduction étant devenue exceptionnelle depuis 1974, de nombreux ressortissants étrangers tentent d’obtenir un titre de séjour et de travail par le biais de la procédure de régularisation.

Cette procédure ne concerne pas seulement les ressortissants souhaitant exercer un emploi salarié en France. Elle peut également être engagée au titre du regroupement familial, au titre de l’exercice d’une activité de commerçant, d’artisan, etc., ou d’étudiant.

Elle intéresse tous les ressortissants en situation irrégulière, y compris les ressortissants communautaires et ceux qui bénéficient de facilités d’accès au séjour et à l’emploi en France en vertu d’accords bilatéraux conclus entre la France et le pays d’origine relatifs à la circulation, au séjour et à l’emploi.

Depuis le 3 décembre 2012, le gouvernement français a fixé de nouvelles conditions d’admission exceptionnelle au séjour des ressortissants étrangers en situation irrégulière, à l’exclusion des travailleurs saisonniers, mais concernant les algériens et tunisiens, malgré les dispositions spécifiques qui leur sont applicables.

Pour être admis au séjour, au titre du travail, outre l’engagement du versement de la taxe à l’OFII, l’étranger doit justifier de certaines conditions, liées, notamment, à l’exercice d’une activité professionnelle. Ainsi, selon leur durée de présence sur le territoire national, ils doivent justifier d’une certaine durée d’exercice :

- l’étranger présent en France depuis plus de **5** ans doit démontrer avoir travaillé au moins huit mois durant les **24** ou **30** derniers mois ;
- l’étranger présent en France, depuis moins de **5** ans mais depuis plus de trois ans, doit démontrer avoir travaillé **24** mois dont huit consécutifs ou non durant les **12** derniers mois.

Pour établir la preuve de cette activité, l'intéressé doit fournir des bulletins de salaire attestant d'une activité au moins égale à un mi-temps mensuel, sachant que les services en charge du dossier peuvent demander d'autres preuves de l'activité salariée, telles que des virements bancaires ou des attestations d'employeur.

Quant à la justification de l'ancienneté de la résidence en France, elle doit être établie par des documents fiables, tels que des documents émanant d'un service social et sanitaire, de l'URSSAF ou des ASSEDIC, sachant que la circulaire subordonne cette présence en France à deux preuves certaines par an.

Enfin, la régularisation de la situation implique la fourniture d'une promesse d'embauche ou d'un contrat de travail. Néanmoins les services privilégieront les situations où les étrangers disposent d'un CDI ou d'un CDD de plus de **6** mois.

À titre dérogatoire, les étrangers, attestant d'une durée de présence en France particulièrement significative (de l'ordre de **7** ans) et justifiant d'une activité professionnelle d'au moins **12** mois sur les trois dernières années, sont dispensés de la nécessité de présenter un contrat de travail ou une promesse d'embauche.

Circulaire ministère Intérieur du 28 novembre 2012, NOR : intk 1229185C

Cas particuliers des régularisations collectives

Plusieurs circulaires ont permis d'admettre au séjour, de façon collective, certaines catégories d'étrangers dont l'irrégularité du séjour est consécutive aux restrictions successives apportées par les réformes de la réglementation française de l'immigration, et dont l'expulsion n'est pas envisageable, au regard de leurs attaches en France.

Exemple

Une circulaire du 24 juin 1997 a permis la régularisation de certains conjoints étrangers de ressortissants français, entrés irrégulièrement en France, alors que l'accès au séjour est subordonné à leur entrée régulière en France depuis la loi n° 93-1027 du 24 août 1993.
Selon cette circulaire, "le principe de l'entrée régulière comme condition de la délivrance d'un titre de séjour doit demeurer la règle. Cette condition ne devrait pas être opposée aux conjoints ayant plus d'un an de mariage, dès lors que leur présence en France est manifestement stable. Cette durée correspond en effet au délai prévu par l'article 25 de l'ordonnance (de 1945) au-delà duquel leur reconduite (à la frontière) serait illégale".

Circulaire NOR/INTD n° 97-104 du 24 juin 1997 - JO du 26 juin

DEMANDE DE REGULARISATION

Le salarié prend l'initiative d'effectuer les démarches nécessaires à sa régularisation.

Il doit s'adresser au guichet unique de son lieu de résidence, qui peut se trouver à la préfecture de police du département, au commissariat ou à la mairie de la ville où il a élu domicile.

En vue d'obtenir un titre l'autorisant à travailler en France, le ressortissant étranger doit constituer un dossier composé des pièces suivantes :

- un contrat de travail en **3** exemplaires ;
- l'engagement de paiement de la redevance à l'OFII, dont le futur employeur devra s'acquitter ;
- un questionnaire logement ;
- **3** photos d'identité récentes ;
- **2** enveloppes timbrées au nom et à l'adresse de l'intéressé ;
- acquittement d'une taxe dont le montant varie en fonction de la durée du stage et du montant du salaire perçu.

De même, l'employeur doit présenter un dossier complet, avec, entre autres, un courrier motivant les raisons du choix de ce ressortissant.

Le guichet unique délivre au ressortissant étranger une attestation provisoire de séjour d'une durée de **3** mois et transmet ce dossier à la DIRECCTE territorialement compétente.

ROLE DE LA DIRECCTE

La DIRECCTE est chargée d'autoriser le ressortissant à travailler sur le territoire français ou de lui refuser cette autorisation de travail.

Cette autorisation peut lui être délivrée s'il est employé dans des conditions satisfaisantes au regard de sa qualification et du droit du travail. En effet, les caractéristiques de l'emploi que l'intéressé souhaite occuper doivent correspondre à ses qualifications et à son expérience professionnelle. Néanmoins, pour les emplois exigeant de faibles qualifications, le ministre de l'intérieur appelle à apprécier ce critère avec souplesse. De plus, il doit justifier d'une rémunération au moins égale au SMIC, si besoin en juxtaposant plusieurs contrats de travail.

Circulaire ministère Intérieur du 28 novembre 2012, NOR : intk 1229185C

Excepté pour les ressortissants auxquels la situation de l'emploi en France n'est pas opposable, la DIRECCTE examine la situation de l'emploi dans les secteurs géographiques et professionnels sollicités par l'intéressé.

Si elle décide de donner une suite favorable à la demande de régularisation, elle appose son visa sur le contrat de travail présenté par le ressortissant étranger et adresse **2** exemplaires de ce contrat à l'OFII.

Lorsqu'elle refuse l'attribution de l'autorisation de travail, la DIRECCTE doit informer des motifs de sa décision :

- le demandeur ;
- l'employeur avec lequel il a conclu le contrat de travail ;
- la CPAM territorialement compétente.

INTERVENTION DE L'OFII

L'OFII est essentiellement chargée d'organiser le contrôle sanitaire du ressortissant étranger.

L'examen médical a lieu en France, dans une délégation régionale de l'OFII ou dans un centre agréé par l'OFII.

Les médecins de l'OFII sont tenus de contrôler que le demandeur :

- n'est pas atteint d'une maladie contagieuse susceptible de porter atteinte à la santé et la sécurité publique ;
- est apte à occuper l'emploi proposé, le cas échéant.

L'OFII délivre au ressortissant déclaré apte un certificat médical. Il doit également informer la DIRECCTE des résultats du contrôle sanitaire effectué.

Lorsque l'embauche du ressortissant étranger dans une entreprise française justifie sa demande de régularisation, il appartient au futur employeur de s'acquitter de la redevance OFII. Dans les autres cas, c'est à l'étranger lui-même de verser la cotisation à l'OFII. Par ailleurs, le ressortissant étranger qui sollicite une régularisation doit, depuis janvier 2012, payer deux taxes :

- un droit de visa de régularisation de **340** € dont **110** € sont à payer au moment du dépôt de la demande ;
- la taxe OFII pour la première demande de titre de séjour, à savoir **368** € payable à la réception du titre.

DELIVRANCE DU TITRE PAR LES SERVICES PREFECTORAUX

La préfecture de police du département dans lequel réside le ressortissant étranger vérifie au préalable que celui-ci ne constitue pas une menace pour l'ordre public français.

Régularisation en vue d'accéder à l'emploi

Aux vues du contrat de travail visé par la DIRECCTE et du certificat médical délivré par l'OFII, il est délivré au ressortissant étranger une carte de séjour temporaire mention "salarié". Ce titre est valable un an et renouvelable. Son titulaire devra donc en demander le renouvellement tous les ans, avant d'obtenir, le cas échéant, un titre de résident. Le ressortissant étranger qui obtient une autorisation provisoire de travail, notamment parce qu'il est lié par un contrat à durée déterminée, reçoit une carte de séjour temporaire mention "travailleur temporaire" de même durée de validité que l'autorisation de travail dont il bénéficie.

Décret n° 99-352 du 5 mai 1999 - JO du 7 mai

En cas de rejet de la demande de régularisation, plusieurs recours sont possibles :

- recours gracieux devant le préfet du département ;
- recours hiérarchique devant le Ministre de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire ;
- recours contentieux devant le tribunal administratif territorialement compétent.

Autres régularisations

Le ressortissant étranger peut obtenir des services préfectoraux le titre de séjour sollicité, en fonction du motif de séjour invoqué à l'appui de sa demande de régularisation : carte de résident, titre de séjour temporaire mention "vie privée et familiale", "étudiant", "profession artistique et culturelle", …

La préfecture peut examiner certaines demandes de régularisation avec une certaine "bienveillance". Ce sont celles pour lesquelles la situation du demandeur est dite "digne d'intérêt" ou dont l'acceptation présente un certain caractère humanitaire. Il est difficile de lister ces situations "dignes d'intérêt". Tout au plus, la préfecture est tenue d'accueillir le plus favorablement possible les demandes de régularisation émanant de demandeurs d'asile déboutés par l'OFPRA et la commission de recours des réfugiés, notamment lorsque le retour dans le pays de provenance est dangereux pour le ressortissant ou sa famille.

Lorsqu'une demande de titre de résident est rejetée, le préfet, avant de notifier sa décision au ressortissant concerné, doit saisir la commission du titre de séjour. Il en est de même lorsque le ressortissant ne peut pas faire l'objet d'une mesure d'expulsion et lorsqu'il a la nationalité d'un des États membres de l'Union Européenne. En cas de rejet de la demande de régularisation, plusieurs recours peuvent être envisagés :

- recours gracieux devant le préfet du département ;
- recours hiérarchique devant le Ministre de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire ;
- recours contentieux devant le tribunal administratif territorialement compétent.