

**Actualisation de la foire aux questions
pour la mise en œuvre de**

**la circulaire ministérielle du 28 novembre 2012
relative à l'admission exceptionnelle au séjour**

**en ce qui concerne
l'admission au séjour au titre du travail**

20 avril 2018

1. L'accueil en préfecture et la délivrance de récépissé

Les conditions dans lesquelles s'effectuent l'accueil en préfecture des étrangers en situation irrégulière et les modalités de dépôt de leur demande d'admission au séjour doivent répondre au double objectif d'efficacité administrative et de préservation des droits et garanties procédurales offerts aux ressortissants étrangers.

Vous veillerez à ce que vos services mettent en place une organisation lisible qui permette de prendre en compte les demandes au titre de l'AES en tenant compte pour leur accueil de la spécificité de ce public.

Sans méconnaître les difficultés de fonctionnement et la charge que représente l'instruction de ces demandes, il importe, pour donner de la visibilité aux employeurs qui s'engagent dans la procédure de régularisation, d'harmoniser les règles en matière de délivrance du récépissé de première demande.

A cet égard, il vous est rappelé qu'un récépissé avec droit au travail est délivré dès que l'examen des dossiers à la lumière des critères de la circulaire aura été positif, sans attendre le retour du visa de la DIRECCTE/SMOE sur l'autorisation de travail (cf. 1.4 de la circulaire du 28/11/2012). Il s'ensuit que si la charge de travail et les modalités de dépôt des dossiers ne permettent pas d'effectuer un contrôle du dossier au-delà du strict examen de complétude, il importe que l'examen positif du dossier intervienne dans des délais raisonnables.

Je vous confirme qu'il convient d'attacher une importance particulière aux contacts réguliers avec les organisations syndicales de salariés, les collectifs de sans-papiers et associations dans un souci de bonne gestion administrative de l'admission exceptionnelle au séjour, y compris pour déterminer les modalités d'examen des dossiers déposés depuis plusieurs mois.

2. Travailleurs sous alias

Si la circulaire du 28/11/2012 fixe comme principe la preuve de l'antériorité de la situation de travail, elle ne fixe pas de règle pour la prise en compte des périodes de travail sous une autre identité.

Dans l'objectif d'harmoniser les pratiques préfectorales, vous accepterez la production d'un certificat de concordance et bulletins de paie pour un alias, par employeur et par période de travail donnée, avec un seul alias par employeur.

Dans ce cas, le demandeur devra produire une attestation écrite de l'employeur reconnaissant qu'il a bien travaillé pour lui sous cet alias.

3. Situation des intérimaires

La loi du 7 mars 2016 en modifiant les critères de délivrance de la carte de séjour temporaire « salarié » (sous réserve de produire un contrat à durée indéterminée uniquement alors qu'avant elle était aussi possible pour les contrats à durée déterminée d'au moins 12 mois) a entraîné des difficultés d'interprétation pour vos services. Certaines préfectures continuent à délivrer la carte « salarié » tandis que d'autres délivrent la carte « travailleur temporaire » qui en cas de perte de involontaire d'emploi ne permet ni indemnisation, ni prolongation de la durée du séjour.

Pour remédier à cette situation, vous êtes invités, à titre bienveillant, à délivrer une carte « salarié » aux intérimaires lorsque les conditions fixées par la circulaire du 28/11/2012 pour les intérimaires sont remplies, à savoir : une durée de présence en France qui ne peut être qu'exceptionnellement inférieure à 5 ans ; 910 heures de travail dans l'intérim sur les deux dernières années et 12 SMIC mensuels ; demande d'autorisation de travail d'au moins 12 mois établi par l'entreprise utilisatrice (CDD ou CDI) ou engagement de l'entreprise de travail temporaire (ETT) à fournir 8 mois de travail (y compris par des contrats de mission-formation) sur les 12 prochains mois.

En renouvellement, si les mêmes conditions sont remplies pour l'engagement de l'ETT, vous délivrerez une carte « salarié » d'un an. (et non pas une carte de séjour pluriannuelle de 4 ans prévue pour les titulaires d'un CDI).

Afin de mieux prendre en compte la situation des entreprises de travail temporaire (ETT) et leurs engagements à fournir du travail au salarié en cours de régularisation (promesse de 8 mois sur les 12 prochains mois), le CERFA de demande d'autorisation de travail a été modifié (cf. annexe 3).

Il vous est également rappelé que le récépissé « Sacko » (récépissé de demande de carte « salarié » autorisant à rechercher un emploi et à travailler) concerne également les intérimaires, dès lors qu'ils respectent les critères de la circulaire pour sa délivrance (cf. 2.2.3 a), à savoir : présence en France de l'ordre de sept ans et versement effectif de salaires attestant d'une activité professionnelle égale ou supérieure à 12 mois consécutifs ou non.

Enfin, par dérogation au principe de territorialité des autorisations de travail, il est rappelé que la carte de séjour temporaire délivrée dans un département de métropole doit permettre à son titulaire d'exercer son activité en France métropolitaine.

4. Appréciation du respect par l'employeur de la législation relative au travail et à la protection sociale par les SMOE (UD DIRECCTE) et compléments demandés aux employeurs

Les services de la main d'œuvre étrangère sont invités à ne pas refuser systématiquement l'examen des demandes d'autorisations de travail en cas de

constat d'infractions mineures de l'employeur (cf. le 3° de l'article R.5221-20 du code du travail relatif au respect par l'employeur de « la législation relative au travail et à la protection sociale »). L'objectif est de ne pas bloquer la régularisation d'un salarié non déclaré pour des infractions mineures ne mettant pas en danger le salarié (absence de vestiaire individuel par exemple).

Par ailleurs, il convient que les compléments demandés aux employeurs par la DIRECCTE/SMOE dans le cadre de l'instruction de l'autorisation de travail soient également adressés au salariés pour information.

5. Activités privées de sécurité

Vous veillerez à accepter les périodes antérieures de travail comme agent de sécurité mais avec l'obligation de changer de secteur. Le conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS) refuse, en application du code de la sécurité intérieure, de délivrer un agrément à un étranger en situation irrégulière ou en demande de régularisation (récépissé de première demande).

En pratique, cette position vous conduira à délivrer un récépissé « Sacko » aux étrangers justifiant d'un travail antérieur comme agent de sécurité. L'étranger aura ensuite la possibilité de postuler à nouveau comme agent de sécurité après un séjour régulier d'un an sous couvert d'un titre de séjour. Il devra suivre la formation obligatoire pour demander sa carte d'agent de sécurité. Pour suivre cette formation, il devra obtenir auprès du CNAPS une autorisation qu'il pourra solliciter dès lors qu'il sera titulaire d'un titre de séjour (carte « salarié » ou « travailleur temporaire »). En tout état de cause, la demande de carte d'agent de sécurité ne pourra intervenir qu'après un an de séjour avec la carte « salarié » ou « travailleur temporaire ».

6. Récépissé dit « SACKO »

La circulaire du 28/11/2012 vous permet de délivrer un récépissé dit « Sacko » (récépissé de demande de carte « salarié » autorisant à rechercher un emploi et à travailler) lorsque l'étranger atteste d'une durée de présence effective en France particulièrement significative (« de l'ordre de 7 ans par exemple ») et 12 mois de salaires au cours des 3 dernières années.

Je vous confirme que vous conservez un pouvoir d'appréciation sur cette durée de présence en France « de l'ordre de 7 ans ».

Je vous précise que les étrangers qui participent aux activités d'économie sociale et solidaire portées par un organisme agréé au niveau national par l'Etat et régi par les dispositions de l'article L. 265-1 du code de l'action sociale et des familles peuvent également être éligibles au récépissé « Sacko » les autorisant à travailler afin de rechercher un nouvel emploi dans les mêmes conditions de délivrance, notamment sur le critère de l'ancienneté de présence en France.

7. Travail à temps partiel

Pour la prise en compte de l'ancienneté de travail, la circulaire précise que le temps de travail antérieur doit être justifié pour chaque mois par au moins un mi-temps mensuel mais que l'autorisation de travail ne peut être délivrée qu'au vu des éléments d'appréciation figurant aux alinéas 2° à 6° de l'article R.5221-20 du code du travail, et dont le 6° dispose que « Le salaire proposé à l'étranger, qui même en cas d'emploi à temps partiel, est au moins équivalent à la rémunération minimale mensuelle [...] »

Vous pourrez néanmoins, à l'instar du secteur « des employés à domicile » mentionné dans la circulaire du 28 novembre 2012, faire preuve de bienveillance dans l'examen de l'atteinte du SMIC mensuel pour d'autres secteurs professionnels concernés par le cumul de contrats de faibles durée tels que : l'hôtellerie restauration, la restauration collective, la propreté, la grande distribution (...).

Vous pourrez notamment prendre en compte les contraintes de déplacement des travailleurs, les cas de multi-employeurs ou de sites distants, ainsi que les situations de travail avec horaires atypiques ou contraints. Vous pourrez également, pour prendre en compte les spécificités de ces secteurs, vous référer utilement aux accords de branche, et notamment à la durée minimale de temps partiel hebdomadaire figurant dans ces accords.

8. Preuves de la relation de travail

En ce qui concerne la preuve de la réalité et de la durée de l'activité professionnelle antérieure par les salariés, la circulaire du 28 novembre 2012 permet d'accepter, en complément des bulletins de salaires, d'autres preuves de la relation de travail lorsqu'un nombre significatif de bulletins de salaires est produit.

Ces modes de preuve sont hiérarchisés :

I. Les pièces officielles :

Il s'agit des courriers de l'inspection du travail en réponse à une demande individuelle d'un salarié sur le résultat des constatations factuelles faites par l'inspection du travail (cf. annexe 1, lettre type de l'inspection du travail pour établir la preuve de la relation de travail). Pourront également être pris en compte les jugements des conseils des prud'hommes.

II. Les pièces permettant une traçabilité :

Il s'agit principalement des chèques ou virements constituant des indices de paiement de rémunérations. Les éléments produits doivent s'inscrire sur une certaine durée et établir formellement la relation entre l'émetteur et le récepteur (au moyen notamment de la présentation des relevés d'identité bancaires). Les documents présentés doivent établir une traçabilité entre l'employeur et le salarié. C'est pourquoi, si le demandeur se prévaut de versements en liquide, même réguliers, mais sans en établir l'origine, l'indice pris isolément ne sera pas pris en compte.

III. Les autres modes de preuve sont destinés aux inspecteurs du travail uniquement (cf. précisions à la suite de la lettre type de l'inspection du travail)
Ces autres preuves de la relation de travail sont toujours fournies en complément des bulletins de salaires dès lors qu'un nombre significatif de bulletins est produit.

Toutefois, vous pourrez faire preuve de bienveillance pour les salariés qui produisent uniquement des preuves officielles, le cas échéant complétés par des chèques et/ou virements pour justifier leur durée antérieure de travail, lorsque ces éléments sont ensemble, suffisamment probants. Les modes de preuves citées à l'annexe 2 (en pièce jointe à la lettre type de l'inspection du travail) sont citées à titre d'exemples pouvant être pris en compte par l'inspection du travail à l'occasion de ses constats. Vous ne devez en aucun cas les prendre en compte dans le cadre de votre instruction.

9. Situation des victimes d'abus de vulnérabilité par les employeurs et traites des êtres humains

Cette problématique revêt une sensibilité particulière. A cette fin, les agents de contrôle ont été sensibilisés à la fois pour reconnaître les preuves de l'abus de vulnérabilité et mieux prendre en compte la traite des êtres humains. Une fiche méthode a été élaborée par la DGT à destination des corps de contrôle de l'inspection du travail.

En tout état de cause, lorsque l'existence d'une filière organisée de traite des êtres humains aura été établie, et sous réserve du dépôt d'une plainte par la victime ou de son témoignage « dans une procédure pénale concernant une personne poursuivie pour ces mêmes infractions », vous délivrerez dans ce cas un titre de séjour dans les conditions fixées aux articles L. 316-1 et R. 316-3 du CESEDA.

Par ailleurs, je vous rappelle que vous pouvez utiliser votre pouvoir de régularisation pour motif exceptionnel ou humanitaire sur le fondement de l'article L. 313-14 du CESEDA, pour les étrangers victimes d'abus de vulnérabilité identifiés par les services de contrôle et qui coopèrent avec la justice. Vous pourrez à cet effet vous référer à la circulaire du 19 mai 2015 relative aux conditions de l'admission exceptionnelle au séjour des ressortissants étrangers victimes de la traite des êtres humains ou de proxénétisme.