

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE L'INTEGRATION,
DE L'IDENTITE NATIONALE ET DU CODEVELOPPEMENT

Paris, le **03 MARS 2008**

Le ministre de l'immigration, de l'intégration, de
l'identité nationale et du codéveloppement

à

Madame et messieurs les préfets de région
Madame et messieurs les directeurs régionaux
du travail, de l'emploi et de la formation
professionnelle

Mesdames et messieurs les préfets de
département
Service des étrangers
Mesdames et messieurs les directeurs
départementaux du travail, de l'emploi et de la
formation professionnelle
Service de la main d'œuvre étrangère.

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

CIRCULAIRE NOR IMII0800023C

OBJET : Présentation des dispositions relatives à l'exercice d'une activité salariée
contenues dans la loi n° 2007-1631 du 20 novembre 2007 relative à la maîtrise de
l'immigration, à l'intégration et à l'asile.

La loi n°2007-1631 du 20 novembre 2007 (JO du 21 novembre) relative à la maîtrise de l'immigration,
à l'intégration et à l'asile a modifié différentes dispositions en matière d'exercice d'une activité salariée
par les étrangers ressortissants de pays tiers à l'Union européenne.

Ces modifications portent sur :

**1) L'organisation de la visite médicale ANAEM qui cesse d'être un préalable obligatoire à la
mise au travail (article 54)**

Les étrangers désireux de travailler en France (primo-migrants et résidents changeant de statut)
étaient, jusqu'à la promulgation de la loi du 20 novembre 2007, assujettis à un contrôle médical
préalable à l'exécution de leur contrat de travail, en vertu de l'article L. 341-4 du code du travail. Ce
contrôle médical, comme le précisent l'article R. 341-1 du code du travail, l'article R. 313-1 du code de
l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile et l'arrêté du 11 janvier 2006 relatif à la visite
médicale des étrangers admis à séjourner en France auxquels il est renvoyé, est organisé par l'Agence
nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM) et sert à attester de l'aptitude au séjour
des étrangers.

.../...

Désormais, ce contrôle médical peut intervenir après le début de l'activité salariée, la loi prévoyant seulement qu'il doit avoir lieu dans un délai de trois mois suivant la délivrance de l'autorisation de travail.

Cette disposition doit permettre au primo-migrant de débiter son activité salariée dès son arrivée en France, sur la base du contrat de travail visé favorablement par la DDTEFP. Afin que l'étranger puisse se voir délivrer sans délai le contrat de travail visé lui permettant de travailler, son exemplaire lui est remis par le service consulaire quand il est soumis à visa de séjour en France. Lorsqu'il n'est pas soumis à visa de séjour, ce qui peut être le cas pour les contrats de travail d'une durée au plus égale à trois mois, la DDTEFP adresse directement le contrat de travail visé favorablement à l'employeur.

Dans les autres cas de visite médicale obligatoire, qui relèvent de la procédure de changement de statut fondée sur un contrat de travail, un exemplaire du contrat visé par la DDTEFP est adressé par celle-ci au salarié étranger qui réside déjà en France, l'ANAEM étant informée de cet accord si le contrat de travail est d'une durée supérieure à trois mois.

Dès qu'elle aura eu connaissance de l'accord donné par la DDTEFP, et en tout état de cause dans un délai de trois mois suivant la décision de ce service ou, le cas échéant, de la délivrance du visa consulaire, l'ANAEM convoque l'intéressé à la visite médicale en lui précisant les conséquences qui s'attachent à un défaut de présentation.

2) Le retrait de l'autorisation de travail pour défaut de visite médicale ANAEM (article 54)

Si l'intéressé, sans motif légitime dûment justifié, ne se rend pas à cette convocation, l'ANAEM en informe le préfet concerné qui, à l'expiration du délai de 3 mois, peut notifier à l'intéressé le retrait de la décision d'autorisation, après avoir invité celui-ci à présenter ses observations.

Lorsque l'étranger ne remplit pas, à titre définitif, les conditions prévues par l'arrêté du 11 janvier 2006, le retrait de la décision d'autorisation de travail peut intervenir sans attendre l'expiration du délai de trois mois.

Lorsque l'intéressé ne remplit pas les conditions de façon temporaire et que son dossier est mis en attente par l'ANAEM, le retrait de l'autorisation de travail ne peut être prononcé, alors même que le délai de trois mois serait écoulé. Ce n'est qu'une fois qu'il aura été statué définitivement sur le dossier que la décision de retrait pourra le cas échéant être prise et notifiée à l'étranger.

Le préfet, saisi par l'ANAEM, avise de ce retrait l'employeur qui est alors habilité à prendre acte par écrit motivé de la rupture du contrat de travail du fait du salarié. Celui-ci peut contester la décision administrative de retrait de l'autorisation de travail devant la juridiction administrative et celle de la rupture de son contrat de travail devant le conseil de prud'hommes, les conséquences pécuniaires de la rupture du contrat de travail étant appréciées par le juge en fonction des circonstances de l'espèce.

3) La carte de séjour temporaire salarié en mission (article 36)

L'article 36 de la loi assouplit à un double titre les conditions de délivrance de la carte de séjour temporaire « salarié en mission » :

- alors que le décret du 11 mai 2007 prévoyait que la durée minimum d'ancienneté dans l'emploi dans la filiale étrangère devait être de 6 mois, la loi abaisse ce délai à 3 mois pour les salariés en mission qui sont détachés, alignant ainsi cette antériorité d'emploi sur celle des salariés en mission recrutés par des entreprises établies en France;
- la situation de l'emploi n'est pas opposable aux demandes tendant à la délivrance d'une carte de séjour temporaire salarié en mission; aucune exigence de recherche préalable de candidats sur le marché national n'est donc requise.

.../...

4) Le contrat de travail temporaire conclu avec une entreprise de travail temporaire (article 43)

La loi supprime l'interdiction pour un étranger de venir travailler en France sur la base d'un contrat de travail temporaire conclu avec une entreprise de travail temporaire française. Elle supprime également l'interdiction de délivrer une première autorisation de travail sur la base d'un contrat de travail temporaire.

Elle met ainsi fin à l'asymétrie qui prévalait jusqu'alors entre contrat de travail à durée déterminée et contrat de travail temporaire. Elle harmonise également la situation des entreprises de travail temporaire basées sur le territoire d'un des autres Etats-membres de l'Union européenne, bénéficiant de la liberté de prestation de services et pouvant à ce titre recruter et détacher librement des salariés, qu'ils aient la nationalité de cet Etat-membre ou celle d'un Etat tiers à l'Union européenne, et celle des entreprises de travail temporaire établies sur le territoire national, qui ne pouvaient pas recruter des étrangers primo migrants sur la base d'un contrat de travail temporaire au sens de l'article L. 124-1 et suivants du code du travail.

Sont applicables aux demandes d'autorisations de travail concernant ces contrats de travail les règles du droit commun, en particulier les dispositions de l'article R. 341-4-1 du code du travail.

5) Le renouvellement des cartes de séjour temporaire mention salarié et mention travailleur temporaire (article 44)

Les conditions de renouvellement des cartes de séjour temporaire mention salarié et mention travailleur temporaire sont désormais différenciées lorsque la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur intervient dans les trois mois qui précèdent leur renouvellement. Seule la rupture du contrat de travail d'un étranger titulaire de la carte de séjour temporaire mention salarié entraîne le renouvellement de plein droit de cette carte pour une durée d'un an.

Lorsque le contrat de travail rompu du fait de l'employeur dans les trois mois précédents concerne le titulaire d'une carte de séjour temporaire mention travailleur temporaire, le renouvellement de cette carte se fait selon les modalités mentionnées à l'article R.341-5 du code du travail, c'est à dire dans la limite de la durée du contrat ou du détachement restant à effectuer ou dans la limite de la durée des droits à versement de prestations par le régime de l'assurance chômage.

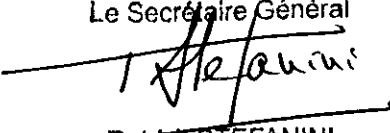
6) L'admission exceptionnelle au séjour sur la présentation d'un contrat de travail (article 40)

Cette disposition a fait l'objet d'instructions particulières contenues dans la circulaire du 7 janvier 2008 du ministre de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du codéveloppement, à laquelle vous êtes invités à vous reporter et la circulaire du 8 février 2008.

L'ensemble de ces textes sont d'application immédiate.

Je vous remercie de faire part des difficultés éventuelles soulevées par l'application de ces dispositions.

Le Secrétaire Général


Patrick STEFANINI