

gisti, les notes
pratiques

Autorisation de travail salarié

Critères de l'administration, procédure

groupe
d'information
et de soutien
des immigrés

Sommaire

Avant propos	1
Comment utiliser cette note ?	2
Références les plus importantes	2
I. Les situations qui relèvent de cette note	3
A. Dispense d'autorisation de travail salarié pour les Communautaires	3
B. Les voies indirectes ou simplifiées vers une autorisation de travail	3
C. Les titres de séjour concernés par cette note	4
II. Les critères d'autorisation de travail	5
A. La situation de l'emploi	5
1. Opposabilité de la situation de l'emploi – 2. Les métiers « en tension » pour lesquels la situation de l'emploi n'est pas examinée – 3. Autres dispenses de l'examen de la situation de l'emploi – 4. Des accords bilatéraux comportant des cas où la situation de l'emploi n'est pas examinée – 5. Assouplissements de l'examen de la situation de l'emploi	
B. Les six autres critères	7
C. Le cas des contrats aidés	8
D. Critères illégaux	8
Listes de métiers « en tension » en date du 18 janvier 2008	9
II. La procédure	16
A. La demande et l'instruction de l'autorisation de travail	16
1. La demande – 2. L'instruction	
B. Après l'autorisation de travail	18
C. Travail saisonnier	20
Schémas	21
Documents Cerfa	21
IV. Les effets des divers titres	25
A. Des statuts précaires	25
1. Précarité commune à tout renouvellement de titre provisoire –	
2. Isolement de l'Outre-mer	
B. Travailleurs salariés ou temporaires non communautaires	26
1. Validité – 2. Droits éventuels en cas de perte d'emploi – 3. Conditions du renouvellement du titre de séjour sans perte d'emploi	
C. Les Roumains et les Bulgares	29
V. Les Algériens et les Tunisiens	31
VI. Contester un refus	32
VII. Lexique	34

Autorisation de travail salarié

Critères de l'administration, procédure

Depuis 1974, l'immigration de main-d'œuvre permanente était officiellement suspendue. Bien entendu des étrangers ont été autorisés à vivre en France au nom de normes internationales telles que le droit d'asile ou le droit à la vie privée et familiale, l'autorisation de travailler leur étant ainsi indirectement accordée.

L'immigration de main-d'œuvre, c'est-à-dire l'autorisation donnée à un étranger de séjourner en France dans le but d'y travailler, n'a jamais été vraiment arrêtée. Mais elle est restée très limitée par l'effet conjugué de deux obstacles majeurs : la priorité donnée aux travailleurs, français ou étrangers, déjà présents régulièrement sur le marché du travail ; l'impossibilité de régulariser un étranger sans papiers par l'accès à une activité professionnelle.

Les dernières lois concernant l'entrée et le séjour des étrangers en France prévoient des assouplissements pour chacun de ces obstacles : la levée de l'examen de la situation de l'emploi pour une liste de métiers « présentant des difficultés de recrutement » d'une part ; une éventuelle « admission exceptionnelle » à un titre de séjour en tant que « salarié » pour un sans-papiers d'autre part. Dans les faits, ces ouvertures restent bien en deçà des espoirs qu'elles ont soulevés. Simultanément, le renforcement des contrôles et des menaces de sanctions pour emploi d'étrangers dépourvus d'autorisation de travailler inquiète certains employeurs et accroît les risques de licenciement et d'éloignement des travailleurs sans titre.

L'accès à un titre de séjour en tant que travailleur salarié est complexe et repose essentiellement sur le soutien de l'employeur disposé à entreprendre les démarches nécessaires : une lettre proposant une embauche, même accompagnée d'un contrat de travail, est loin de constituer un dossier suffisant. Le Code du travail établit les règles de l'attribution d'une autorisation de travail dans deux situations : l'introduction en France d'un étranger qui réside ailleurs ou le changement de statut d'une personne déjà autorisée à séjourner en France qui souhaite transformer son titre de séjour en une autorisation de travail salarié.

Cette note pratique présente les critères selon lesquels le dossier sera examiné, les démarches à entreprendre tant par le travailleur que par son employeur et le traitement de la demande par l'administration. Puis elle esquisse la suite lorsque l'autorisation de travail est acceptée (les titres de séjour délivrés et leur renouvellement) ou lorsqu'elle est refusée (recours).

L'admission « exceptionnelle » d'un sans-papier à un statut de salarié créée par la loi « Hortefeux » du 20 novembre 2007 est, comme son nom l'indique, soumise à l'appréciation de l'administration selon des critères encore bien incertains. Elle n'est prévue ni par le Code du travail, ni par la présente note pratique. Une autre note pratique du Gisti lui sera bientôt consacrée. Mais, si un employeur est prêt à s'engager pour la régularisation par le travail d'un sans-papiers, il optimisera les chances de succès s'il établit un dossier selon les normes présentées dans la présente note.

Comment utiliser cette note ?

Cette note « pratique » tente d'être accessible à tous ceux qui sont concernés par les voies à suivre pour qu'un étranger soit autorisé à travailler. Elle s'adresse donc à l'étranger ou à celui qui le soutient, ainsi qu'à l'employeur.

Rappelons que l'admission dite « exceptionnelle » d'un sans-papier à un statut de salarié – ce qu'on appelle souvent la « régularisation par le travail » – n'est pas envisagée dans la présente note.

Les parties I à VI donnent les grandes lignes des critères de l'administration et des étapes de la procédure. Pour rester abordables, elles ne parlent que de l'essentiel et donnent peu de références juridiques ; un texte ultérieur, destiné aux juristes, sera plus exhaustif.

Un lexique figure dans la partie VII (p. 34 à 40). Il comble partiellement des lacunes de l'analyse en apportant diverses précisions.

Lorsqu'un mot est marqué d'un astérisque cela indique qu'on peut le trouver dans le lexique avec des références et des précisions sur son sens et ses usages, parfois sur des exceptions à la règle générale.

Tous les textes juridiques qui sont cités et pour lesquels nous ne donnons pas de lien internet sont d'accès facile sur la même rubrique du site du Gisti :

- > www.gisti.org, rubrique Le droit, sous-rubrique Textes, puis Travail
- > ou, directement, www.gisti.org/spip.php?rubrique128

On les trouve aussi bien sûr pour la plupart mais plus dispersées sur les sites des ministères du travail ou de l'immigration, ou sur le site de Légifrance : www.travail.gouv.fr, www.immigration.gouv.fr, www.legifrance.gouv.fr

Références les plus importantes

Les règles de délivrance des autorisations de travail ont été profondément modifiées par la loi « Sarkozy » du 24 juillet 2006, complétée au cours des années 2007 et 2008 par la loi « Hortefeux » du 20 novembre 2007 et par de nombreux décrets et circulaires.

Les principaux textes de référence sont des articles extraits de deux Codes comportant chacun une partie législative et une partie réglementaire :

- > **Code du travail** (désigné par CT) ;
www.gisti.org/spip.php?article1246
- > **Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile** (désigné par Ceseda).
www.gisti.org/spip.php?article237

I. Les situations qui relèvent de cette note

« Un étranger autorisé à séjourner en France ne peut exercer une activité professionnelle salariée en France sans en avoir obtenu au préalable l'autorisation » et « nul ne peut employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France ». Tels sont les textes phares fixant les règles du travail salarié des étrangers en France. En principe, il faut donc obtenir une autorisation de travail pour pouvoir exercer une activité **salariée** (avec un contrat de travail) en France.

Le principe de l'obtention préalable de l'autorisation de travail comporte toutefois des dispenses (A). Il existe aussi des voies indirectes ou simplifiées pour obtenir une autorisation de travail salarié en France (B).

Schématiquement, cette note concerne les étrangers non communautaires ainsi que les Roumains et Bulgares, lorsqu'ils souhaitent exercer une activité **salariée** sans y être autorisés par une voie indirecte ou simplifiée.

A. Dispense d'autorisation de travail salarié pour les Communautaires

La libre circulation des travailleurs est l'un des fondements de la Communauté européenne. Les Communautaires* ont le droit de circuler et d'exercer librement une activité salariée sur le territoire de l'Union européenne (UE) et des quatre États associés (Norvège, Lichtenstein, Islande, Suisse). Il en va de même pour les ressortissants d'Andorre, de Monaco ou de Saint-Marin.

Exception : Les Roumains et Bulgares relèvent du droit communautaire à l'exception du travail salarié pendant une période transitoire* qui s'achèvera au plus tard le 1^{er} janvier 2014 : ils doivent obtenir une autorisation s'ils veulent exercer une activité salariée.

Par dérogation, le Roumain ou le Bulgare titulaire d'un diplôme français de niveau au moins équivalent au master* est dispensé d'autorisation de travail.

B. Les voies indirectes ou simplifiées vers une autorisation de travail

1. Voies indirectes

La carte de résident de dix ans et la carte de séjour temporaire mention « vie privée et familiale » donnent accès à toute activité professionnelle. L'étranger titulaire d'un titre de séjour mention « étudiant » est autorisé à exercer tout travail dans la limite de 60 % du temps de travail légal, soit 964 heures pendant l'année de validité du titre (mais ce droit ne bénéficie pas à l'étudiant algérien, voir p. 31).

Certaines autorisations provisoires de travail (APT) de moins d'un an sont délivrées par la préfecture en complément à une autorisation provisoire de séjour (APS) : il

s'agit d'une autorisation de travailler liée à une autorisation de résider en France accordée sur des critères de vie privée et familiale.

2. Voies simplifiées

Un accès simplifié au droit au séjour est prévu en vue de l'exercice de certaines activités professionnelles : la carte de séjour de trois ans mention « compétences et talent » ; la carte de séjour temporaire d'un an liée à un contrat de recherche « scientifique ». Une APT liée à un contrat de travail de moins de trois mois peut aussi être attribuée par la préfecture selon une procédure simplifiée.

C. Les titres de séjour concernés par cette note

Il s'agit des titres suivants tous porteurs d'une autorisation à exercer un travail salarié.

- Carte de séjour avec la mention « *CE – toutes activités professionnelles* » pour un Bulgare ou un Roumain ; sa durée de validité est égale à la durée du contrat de travail, sans pouvoir dépasser cinq ans (en cas de contrat à durée indéterminée).
- Carte de séjour temporaire d'un an pour un contrat de travail salarié d'au moins un an, avec la mention « *salarie* ».
- Carte de séjour de la durée du contrat de travail salarié si cette durée est inférieure à un an mais au moins égale à trois mois, avec la mention « *travailleur temporaire* ».
- Carte de séjour avec la mention « *travailleur saisonnier* » d'une durée de trois ans mais avec un droit à séjourner et exercer des travaux saisonniers limité à six mois par an, et à condition de maintenir sa résidence hors de France.
- Carte de séjour temporaire avec la mention « *profession artistique et culturelle** » établie sur la base d'un contrat de travail avec une entreprise culturelle.
- *Autorisation provisoire de travail* (APT) d'une durée au plus égale à un an et supérieure à trois mois (hors des cas mentionnés en B) – par exemple dans le cadre de contrats d'apprentissage* ou de visa vacances-service*.

Cette note n'a pas la prétention d'être exhaustive... N'y sont notamment pas envisagés :

- les emplois « fermés » aux étrangers non communautaires (fonctionnaires, certaines professions réglementées) ou inaccessibles en l'absence de reconnaissance de certains diplômes étrangers ;
- les activités professionnelles non salariées (commerçant, artisan, stagiaire, profession artistique et culturelle indépendante, ...) ;
- les emplois salariés d'étrangers « détachés » ou « en mission » en France par une entreprise établie à l'étranger auprès de laquelle ils sont employés.

Pour en savoir plus sur l'ensemble des accès au séjour et au travail

II. Les critères d'autorisation de travail

Afin de bâtir au mieux une demande d'autorisation de travail, il est important de comprendre sur quels critères elle sera examinée par la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) chargée de l'étude du dossier. Selon le Code du travail, sept critères doivent être pris en compte par l'instructeur du dossier. Le principal critère – qui constitue également le principal obstacle – est l'examen de la situation de l'emploi.

A. La situation de l'emploi

L'examen de la situation de l'emploi sert à donner une priorité à l'embauche pour les candidats déjà sur le marché du travail* : les demandeurs d'emploi* français ou étrangers déjà inscrits à l'ANPE*. L'administration peut ainsi opposer la situation de l'emploi à l'étranger demandeur d'une autorisation de travail.

1. Opposabilité de la situation de l'emploi

Deux méthodes cumulatives d'évaluation de ce critère sont prévues.

> Une analyse statistique de la situation de l'emploi

Après une évaluation de la nature précise de l'emploi concerné (avec son code Rome*) et de sa zone géographique, l'instructeur de la demande consulte des statistiques* de l'emploi fournies par l'administration afin d'évaluer globalement la situation du métier ; il peut aussi demander un avis de l'ANPE locale.

> Les recherches déjà accomplies par l'employeur pour recruter un candidat sur le marché du travail

S'il entend embaucher un travailleur étranger, l'employeur doit avoir déposé auparavant une offre d'emploi* auprès d'un organisme « *concourant au service public de placement* » (l'ANPE ou d'autres agences, parfois accessibles par internet) et prouver que les candidats qui se sont présentés ne pouvaient pas pourvoir le poste. L'instructeur analyse si cette offre a été « *effective* » donc diffusée assez longtemps et en des termes précis ; aucune règle n'impose une durée minimale de publicité, une durée de trois semaines à un mois étant en pratique considérée comme « *raisonnable* ». Les liens privilégiés noués entre l'employeur et un étranger (connaissance ou embauche antérieure, ...) ne lui permettent pas de se dispenser d'une recherche effective d'un autre salarié.

Pour tenter d'éviter un refus, il est souhaitable :

- de rédiger l'offre d'emploi de manière très précise et détaillée ;
- d'insister, dans la mesure du possible, sur la spécificité de cet emploi (connaissances de langues étrangères, qualifications ou expériences professionnelles pointues...) et sur son importance pour l'entreprise ;
- de veiller à la cohérence de l'offre d'emploi publiée et de l'offre de travail faite au candidat étranger ;

– d'argumenter sur la cohérence entre le profil de l'offre d'emploi et les raisons pour lesquelles les candidats qui se sont présentés à la suite de l'appel d'offre ont été jugés hors profil.

Lorsque l'emploi est très spécialisé, d'une part les statistiques générales utilisées par l'administration ne seront guère pertinentes, et, d'autre part, les recherches accomplies par l'employeur pour recruter un candidat sur le marché du travail ont de grandes chances de se révéler vaines. Cependant, l'administration ne prenant pas toujours en compte la spécificité de l'emploi proposé, il sera souvent nécessaire de faire un recours (voir p. 32).

2. Les métiers « en tension » pour lesquels la situation de l'emploi n'est pas examinée

« *Pour l'exercice d'une activité professionnelle salariée dans un métier et une zone géographique caractérisée dans un métier et une zone géographique par des difficultés de recrutement et figurant sur une liste établie, au plan national, par l'autorité administrative* », la situation de l'emploi n'est pas examinée. Il s'agit des métiers qui ne trouvent pas preneurs sur le marché du travail. On les appelle souvent métiers « en tension* ».

Ce dispositif date de la loi « Sarkozy » de juillet 2006, mais la détermination précise de ces métiers n'est apparue qu'à la fin de 2007 par voie de circulaire puis par deux arrêtés en date du 18 janvier 2008. Pour les Roumains et les Bulgares pendant une période transitoire*, il s'agit d'une liste de 150 métiers assez représentative des métiers pour lesquels des difficultés de recrutement sont constatées. Pour les ressortissants des pays tiers à l'Union européenne, la liste est régionale et extraite d'un ensemble de 35 métiers à niveau de qualification élevé.

Ces listes figurent p. 9 à 15. Elles évolueront au gré de la conjoncture économique ce qui crée en ce domaine une insécurité juridique.

3. Autres dispenses de l'examen de la situation de l'emploi

Un arrêté du 14 décembre 1984 relatif à ces dispenses porte sur de très rares situations : l'interprète de conférences, le jeune dont l'âge est compris entre 14 et 16 ans et qui travaille durant les vacances scolaires, le stage en entreprise d'étudiants et le stage professionnel.

À côté de ces cas, quelques dispenses concernent le jeune étranger :

- Jeune en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (voir contrats aidés*) pris en charge par l'aide sociale à l'enfance (ASE), à condition qu'il ait été confié à l'ASE avant l'âge de 16 ans et qu'il le soit toujours lors de la demande ;
- Étudiant pourvu d'un diplôme au moins équivalent au master*, séjournant sous couvert d'une APS accordée à la fin de ses études et sollicitant dans un délai de six mois un changement de statut pour un emploi rémunéré à hauteur d'une fois et demie le SMIC (voir p. 19) ;
- Jeune relevant d'un d'accord bilatéral* relatif à la mobilité de jeunes professionnels pour une durée limitée à 18 mois ;

- Jeune ressortissant du Japon, de la Nouvelle Zélande, de l'Australie ou du Canada bénéficiant d'un « visa vacances-travail* » d'un an au plus.

4. Des accords bilatéraux comportant des cas où la situation de l'emploi n'est pas examinée

Dans le cadre d'un « accord bilatéral relatif à la gestion des flux migratoires et au co-développement* » des conditions spécifiques selon lesquelles la situation de l'emploi n'est pas opposée sont prévues. Un accord franco-gabonais est entré en vigueur le 1^{er} septembre 2008 et, à la date de parution de cette note, quatre autres accords sont signés sans être encore applicables avec le Bénin, le Congo, le Sénégal, la Tunisie ; un accord analogue a aussi été signé avec l'Île Maurice.

Selon ces accords la situation de l'emploi ne doit pas être opposée aux ressortissants de l'État partie à l'accord pour une liste de métiers figurant en annexe de chacun de ces textes (sans restriction géographique) et pour certaines formations professionnelles.

5. Assouplissements de l'examen de la situation de l'emploi

L'examen de la situation de l'emploi est assoupli dans certains cas, notamment dans les cas suivants.

- *Sur la base d'un haut salaire* : « cadre dirigeant ou de haut niveau » avec un salaire mensuel brut supérieur à 5 000 € (dans ce cas l'ensemble de la procédure est accélérée).
- *Sur la base de compétences spécifiques utiles à la France* : profession de santé* avec déclassement en cas de diplômes étrangers non reconnus - infirmier recruté comme aide soignant, médecin recruté comme infirmier ; mannequin, artiste, ...

B. Les six autres critères

Sont aussi analysés les critères suivants.

1. Les qualifications professionnelles du demandeur et l'adéquation avec le poste offert (études, expérience professionnelle, ...). Le consulat de France du pays où ces qualifications ont été acquises peut être consulté pour vérifier les documents présentés.
2. Le respect du droit du travail et du droit de la protection sociale par l'employeur.
Ce critère est vérifié par le recours aux informations détenues par l'inspection du travail et par les services de l'URSSAF. Il peut être tenu compte de l'engagement de l'employeur à régulariser sa situation à l'égard de ces organismes.
3. Pour une profession réglementée*, le respect des conditions de leur exercice (validité des diplômes notamment pour une profession de santé*, l'agrément par une chambre des métiers ou un ordre professionnel).
4. Les conditions d'emploi et de rémunération qui doivent être celles des autres travailleurs dans la même branche professionnelle ; le SMIC* et les minima conven-

tionnels doivent être respectés et le salaire doit être celui généralement pratiqué dans la branche.

5. Un salaire mensuel brut au moins égal au SMIC mensuel. Un travail à temps partiel ou par intérim n'est ainsi pas exclu, mais son revenu mensuel doit atteindre ce SMIC mensuel, ce qui limite les chances de délivrance de ce type d'autorisation de travail.

6. Pour l'étranger introduit en France par l'employeur, celui-ci doit s'assurer qu'il bénéficiera d'un logement décent ou y pourvoir.

C. Le cas des contrats aidés

Un contrat aidé* ne permet pas la délivrance d'une première demande d'autorisation de travail. Un contrat de ce type ne peut pas non plus être conclu par un étranger titulaire d'une carte de séjour mention « étudiant ».

Deux exceptions à cet empêchement :

- contrat d'apprentissage ou de professionnalisation d'un jeune placé à l'ASE* depuis au mois l'âge de 16 ans (sans que soit opposable la situation de l'emploi) ;
- contrat d'apprentissage dans le cadre d'une formation étudiante menant à un niveau au moins équivalent au master*.

D. Critères illégaux

La liste des sept critères posée par le Code du travail est exhaustive. Tout autre élément d'appréciation est illégal notamment : la nationalité de l'employeur ou du futur salarié, la domiciliation du siège de l'entreprise, le type de contrat de travail (CDD, CDI, contrat d'intérim, contrat de travail à temps partiel, ...), la création récente de l'entreprise qui recrute, l'absence de salarié dans l'entreprise avant la demande, des difficultés financières de la société.

En pratique certains de ces critères, notamment la nature du contrat ou la fragilité de l'entreprise, sont souvent pris en compte. Mais leur illégalité pourra être invoquée en cas de recours contre un refus de l'autorisation.

Sources

> CT R 5221-20 à 22 ; Céseda L 313-10 1° et L 121-2 al. 3 et 4.

> Circulaire n° DPM/DMI2/2007/323 du 22 août 2007 relative aux autorisations de travail.

> Références données dans le lexique sur les termes marqués d'un astérisque.

> Listes de métiers « en tension » : deux arrêtés du 18 janvier 2008 (NOR : IMI/D/0800328/A et NOR : IMI/D/0800327/A).

> Les listes des métiers exemptés d'examen de la situation de l'emploi par des accords bilatéraux figurent en annexe à la circulaire du 25 juin 2008 relative à l'organisation de l'immigration professionnelle (NOR : IMI/G/08/00029/C) pour les cinq accords qui étaient signés à cette date.

> Diverses circulaires relatives à des emplois spécifiques dont voici quelques exemples :

– *Cadres de haut niveau dans des entreprises internationales* : Circulaire DPM/DMI 2 n° 2004-143 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 leurs familles (NOR : SAN/N/0430199/C) ; circulaire DPM/DMI2 n° 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 (NOR : SOC/D/0610469/C).

– *Mannequins* : Circulaire interministérielle DGT/DPM n° 2007-19 du 20 décembre 2007 relative à l'emploi des mannequins et aux agences de mannequins (NOR/MTS/T/0710774/C).

– *Autorisation de travail au personnel domestique ou familial étranger accompagnant en France les particuliers qui les emploient habituellement hors de France* : Circulaire du 30 juin 2008 (NOR : IMI/M/08/00032/C).

Listes de métiers « en tension » en date du 18 janvier 2008

Attention ! Les listes suivantes sont susceptibles de nombreuses variations au cours des années à venir et, pour certaines nationalités, elles sont modifiées par des accords bilatéraux.

Pour les étrangers non ressortissants de l'Union européenne ou d'un État associé : listes régionales choisies parmi 35 métiers.

ALSACE

Technicien de la vente à distance.
Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Responsable d'exploitation en assurances.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Opérateur de formage du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux.
Dessinateur de la construction mécanique et du travail des métaux.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.

Technicien de contrôle-essai-qualité en électricité et électronique.
Technicien de production des industries de process.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Installateur-maintenicien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Inspecteur de mise en conformité.
Maintenicien en électronique.
Dessinateur du BTP.
Géomètre.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

AQUITAINE

Technicien de la vente à distance.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Opérateur de formage du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.

Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Installateur-maintien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

Auvergne

Technicien de la vente à distance.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Responsable d'exploitation en assurances.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Pilote d'installation de production cimentière.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien de production des industries de process.
Installateur-maintien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Inspecteur de mise en conformité.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

Bourgogne

Technicien de la vente à distance.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Responsable d'exploitation en assurances.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Opérateur de formage du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.
Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Installateur-maintien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Inspecteur de mise en conformité.
Dessinateur du BTP.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

Bretagne

Technicien de la vente à distance.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.

Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Opérateur de formage du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Géomètre.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

Centre

Technicien de la vente à distance.
Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Responsable d'exploitation en assurances.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Opérateur de formage du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien de production des industries de process.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Installateur-maintien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Inspecteur de mise en conformité.
Dessinateur du BTP.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

Champagne-Ardenne

Technicien de la vente à distance.
Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Responsable d'exploitation en assurances.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Opérateur de formage du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.

Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien de production des industries de process.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Installateur-maintien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Dessinateur du BTP.
Géomètre.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

CORSE

Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Responsable d'exploitation en assurances.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Pilote d'installation de production cimentière.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Technicien de production des industries de process.
Inspecteur de mise en conformité.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

FRANCHE-COMTÉ

Technicien de la vente à distance.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Responsable d'exploitation en assurances.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Opérateur de formage du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Dessinateur du BTP.
Géomètre.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

ILE-DE-FRANCE

Technicien de la vente à distance.
Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable et financier.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Responsable d'exploitation en assurances.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Opérateur de formage du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.

Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux.
Dessinateur de la construction mécanique et du travail des métaux.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien contrôle-essai-qualité en électricité et électronique.
Technicien de production des industries de process.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Installateur-maintien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Inspecteur de mise en conformité.
Maintien en électronique.
Dessinateur du BTP.
Géomètre.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

LANGUEDOC-ROUSSILLON

Technicien de la vente à distance.
Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Opérateur de formage du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien contrôle-essai-qualité en électricité et électronique.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Installateur-maintien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

LIMOUSIN

Technicien de la vente à distance.
Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Responsable d'exploitation en assurances.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Opérateur de formage du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.

Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Technicien contrôle-essai-qualité en électricité et électronique.
 Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
 Installateur-maintien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
 Dessinateur du BTP.
 Géomètre.
 Chargé d'études techniques du BTP.
 Chef de chantier du BTP.
 Conducteur de travaux du BTP.

LORRAINE

Technicien de la vente à distance.
 Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
 Informaticien d'étude.
 Informaticien expert.
 Marchandiseur.
 Responsable d'exploitation en assurances.
 Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
 Opérateur de formage du verre.
 Pilote d'installation de production cimentière.
 Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
 Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
 Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
 Dessinateur en électricité et électronique.
 Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
 Installateur-maintien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
 Inspecteur de mise en conformité.
 Chargé d'études techniques du BTP.
 Chef de chantier du BTP.
 Conducteur de travaux du BTP.

MIDI-PYRÉNÉES

Technicien de la vente à distance.
 Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
 Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
 Informaticien d'étude.
 Informaticien expert.
 Marchandiseur.
 Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
 Pilote d'installation de production cimentière.
 Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
 Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
 Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
 Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Dessinateur de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
 Dessinateur en électricité et électronique.
 Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Technicien de production des industries de process.
 Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
 Inspecteur de mise en conformité.
 Dessinateur du BTP.
 Chargé d'études techniques du BTP.
 Chef de chantier du BTP.
 Conducteur de travaux du BTP.

NORD - PAS-DE-CALAIS

Technicien de la vente à distance.
 Cadre de l'audit et du contrôle comptable.

Informaticien d'étude.
 Informaticien expert.
 Marchandiseur.
 Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
 Opérateur de formage du verre.
 Pilote d'installation de production cimentière.
 Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
 Dessinateur en électricité et électronique.
 Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
 Installateur-maintien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
 Inspecteur de mise en conformité.
 Chargé d'études techniques du BTP.
 Chef de chantier du BTP.
 Conducteur de travaux du BTP.

BASSE-NORMANDIE

Technicien de la vente à distance.
 Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
 Informaticien d'étude.
 Informaticien expert.
 Responsable d'exploitation en assurances.
 Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
 Pilote d'installation de production cimentière.
 Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
 Dessinateur en électricité et électronique.
 Maintien en électronique.
 Géomètre.
 Chargé d'études techniques du BTP.
 Chef de chantier du BTP.
 Conducteur de travaux du BTP.

HAUTE-NORMANDIE

Technicien de la vente à distance.
 Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
 Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
 Informaticien d'étude.
 Informaticien expert.
 Marchandiseur.
 Responsable d'exploitation en assurances.
 Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
 Opérateur de formage du verre.
 Pilote d'installation de production cimentière.
 Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
 Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
 Dessinateur en électricité et électronique.
 Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Technicien de production des industries de process.
 Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
 Installateur-maintien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
 Inspecteur de mise en conformité.
 Dessinateur du BTP.
 Chargé d'études techniques du BTP.
 Chef de chantier du BTP.
 Conducteur de travaux du BTP.

PAYS DE LA LOIRE

Technicien de la vente à distance.

Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
 Informaticien d'étude.
 Informaticien expert.
 Marchandiseur.
 Responsable d'exploitation en assurances.
 Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
 Opérateur de formage du verre.
 Pilote d'installation de production cimentière.
 Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
 Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
 Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
 Dessinateur en électricité et électronique.
 Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Techniciens des industries de l'ameublement et du bois.
 Installateur-maintenicien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
 Inspecteur de mise en conformité.
 Dessinateur du BTP.
 Géomètre.
 Chargé d'études techniques du BTP.
 Chef de chantier du BTP.
 Conducteur de travaux du BTP.

PICARDIE

Technicien de la vente à distance.
 Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
 Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
 Informaticien d'étude.
 Informaticien expert.
 Marchandiseur.
 Opérateur de formage du verre.
 Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
 Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
 Dessinateur en électricité et électronique.
 Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Technicien de production des industries de process.
 Installateur-maintenicien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
 Dessinateur du BTP.
 Chargé d'études techniques du BTP.
 Chef de chantier du BTP.
 Conducteur de travaux du BTP.

POITOU-CHARENTES

Technicien de la vente à distance.
 Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
 Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
 Informaticien d'étude.
 Informaticien expert.
 Marchandiseur.
 Responsable d'exploitation en assurances.
 Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
 Pilote d'installation de production cimentière.
 Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
 Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
 Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.

Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
 Dessinateur en électricité et électronique.
 Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Techniciens des industries de l'ameublement et du bois.
 Installateur-maintenicien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
 Chargé d'études techniques du BTP.
 Chef de chantier du BTP.
 Conducteur de travaux du BTP.

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

Technicien de la vente à distance.
 Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
 Informaticien d'étude.
 Informaticien expert.
 Marchandiseur.
 Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
 Pilote d'installation de production cimentière.
 Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
 Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
 Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
 Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
 Dessinateur en électricité et électronique.
 Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Technicien qualité construction mécanique et du travail des métaux.
 Technicien de production des industries de process.
 Techniciens des industries de l'ameublement et du bois.
 Installateur-maintenicien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
 Inspecteur de mise en conformité.
 Maintienicien en électronique.
 Dessinateur du BTP.
 Géomètre.
 Chargé d'études techniques du BTP.
 Chef de chantier du BTP.
 Conducteur de travaux du BTP.

RHÔNE-ALPES

Technicien de la vente à distance.
 Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
 Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
 Informaticien d'étude.
 Informaticien expert.
 Marchandiseur.
 Responsable d'exploitation en assurances.
 Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
 Opérateur de formage du verre.
 Pilote d'installation de production cimentière.
 Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
 Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
 Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
 Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Dessinateur de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
 Dessinateur en électricité et électronique.
 Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.

Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Technicien contrôle-essai-qualité en électricité et électronique.
 Technicien de production des industries de process.
 Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
 Installateur-maintenancier en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).

Inspecteur de mise en conformité.
 Maintienancier en électronique.
 Dessinateur du BTP.
 Géomètre.
 Chargé d'études techniques du BTP.
 Chef de chantier du BTP.
 Conducteur de travaux du BTP.

Pour les Bulgares et les Roumains : liste de 150 métiers

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Assistant des travaux publics et du gros oeuvre.
 Ouvrier des travaux publics.
 Ouvrier du béton.
 Ouvrier de la maçonnerie.
 Monteur structures métalliques.
 Monteur en structures bois (charpentier).
 Couvreur.
 Ouvrier de l'étanchéité et de l'isolation.
 Ouvrier de l'extraction solide.
 Electricien du bâtiment et des travaux publics.
 Poseur de fermetures menuisées (menuisier, serrurier).
 Monteur plaquiste agencement (ex. : installateur de stands, de cuisines).
 Poseur de revêtements rigides (ex. : carreleur).
 Poseur de revêtements souples (ex. : poseur de moquettes).
 Conducteur d'engins de chantier du BTP, du génie civil et exploitation.
 Conducteur d'engins de levage du BTP.
 Dessinateur du BTP.
 Géomètre.
 Chargé d'études techniques du BTP.
 Chargé d'études techniques du sous-sol.
 Chef de chantier du BTP.
 Conducteur de travaux du BTP.
 Cadre technique d'exploitation des gisements.

HOTELLERIE, RESTAURATION ET ALIMENTATION

Employé d'étage.
 Cuisinier.
 Employé polyvalent restauration.
 Serveur en restauration.
 Employé en terminal de cuisson (boulangerie, viennoiserie).
 Préparateur en produits carnés (boucher).

AGRICULTURE, MARINE, PÊCHE

Marâcher-horticulteur.
 Arboriculteur-viticulteur.
 Sylviculteur (dont forestier-reboiseur).
 Bûcheron.
 Aide agricole saisonnier (dont vendangeur).
 Eleveur-soigneur de chevaux (dont lad).
 Eleveur en production laitière.
 Eleveur hors sol (éleveurs de porcs, lapins, volailles).
 Conducteur d'engins d'exploitation agricole et forestière.

PÊCHE MARITIME

Matelot à la pêche.
 Marin de la navigation maritime (pêche seulement).
 Maintienancier en mécanique maritime (pêche seulement).
 Cadre pont à la pêche.
 Personnel d'encadrement de la marine (pêche seulement).

MÉCANIQUE, TRAVAIL DES MÉTAUX

Agent de découpage des métaux.
 Conducteur d'équipement de formage.
 Chaudronnier-tôlier.
 Opérateur-régleur sur machine-outil.

Agent de montage-assemblage de la construction mécanique.
 Soudeur.
 Tuyautier industriel (débit et assemblage de tubes).
 Ajusteur mécanicien.
 Stratifieur-mouliste (mouleur stratifieur).
 Contrôleur de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Régleur.
 Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
 Opérateur sur machines de première transformation des métaux.
 Modeleur-mouliste.
 Agent d'encadrement de la construction mécanique.
 Dessinateur-projet construction mécanique.
 Dessinateur de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Installateur-maintenancier en ascenseurs (et autres systèmes mécaniques).

ÉLECTRICITÉ, ÉLECTRONIQUE

Opérateur sur machines automatiques en production électrique.
 Interconnecteur en matériel électrique et électromécanique.
 Contrôleur en électricité et électronique.
 Agent d'encadrement de production électrique et électronique.
 Technicien d'études recherche-développement en électricité et électronique.
 Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
 Dessinateur en électricité et électronique.
 Technicien de contrôle-essai-qualité en électricité et électronique.

MAINTENANCE

Mécanicien de maintenance.
 Maintienancier en mécanique aéronautique.
 Electricien de maintenance.
 Maintienancier en instruments de bord, équipements électriques.
 Polymaintenancier.
 Agent d'encadrement de maintenance.
 Technicien d'installation d'équipements industriels et professionnels.
 Installateur-maintenancier en systèmes automatisés.
 Inspecteur de mise en conformité.
 Maintienancier des systèmes thermiques, climatiques et frigorifiques.
 Maintienancier en électronique.

INGÉNIEURS, CADRES DE L'INDUSTRIE

Cadre technique de la production.
 Cadre technique d'entretien, maintenance, travaux neufs.

TRANSPORTS, LOGISTIQUE ET TOURISME

Affrèteur.
 Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.

Cadre technique de méthodes-ordonnancement-planification.
Responsable logistique.

INDUSTRIES DE PROCESS

Pilote d'installation des industries chimiques et de production d'énergie.
Opérateur sur appareils de transformation physique ou chimique.
Opérateur sur machine de formage des matières plastiques et du caoutchouc.
Pilote d'installation des industries agroalimentaires.
Opérateur sur machines et appareils de fabrication des industries agroalimentaires.
Pilote d'installation de production des métaux.
Opérateur de production des métaux.
Pilote d'installation de production de matière verrière.
Opérateur de formage (transformation) du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.
Opérateur de production de céramique et de matériaux de construction.
Opérateur de production de panneaux à base de bois.
Opérateur de production des pâtes à papier et à carton.
Opérateur de production de papier-carton.
Opérateur d'exécution de façonnage.
Opérateur de transformation des viandes (abattage, préparation et conditionnement).
Opérateur de fermentation artisanale (production de vin, cidre, bière, fromages...).

Assistant de fabrication de l'alimentation.
Agent d'encadrement des industries de process.
Technicien de production des industries de process.
Matériaux souples, bois, industries graphiques (industries légères)
Opérateur de sciage-débit.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
Monteur d'ouvrages en bois et matériaux associés (production de série).
Réalisateur d'ouvrages en bois et matériaux associés.
Agent d'encadrement des industries de l'ameublement et du bois.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.

GESTION, ADMINISTRATION DES ENTREPRISES

Consultant en formation.
Cadre de la comptabilité.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable et financier.

Cadre financier spécialisé.
Analyste de gestion.
Cadre de la gestion des ressources humaines.
Responsable en organisation.
Juriste (financiers).
Chargé d'analyses et de développement.

INFORMATIQUE

Informaticien d'exploitation.
Informaticien d'étude (dont chef de projet).
Informaticien expert.
Organisateur informaticien.

ETUDES ET RECHERCHE

Cadre technique d'études scientifiques et de recherche fond.
Cadre technique d'études recherche-développement de l'industrie.

BANQUE ET ASSURANCES

Conseiller en crédit bancaire.
Opérateur sur marchés de capitaux.
Responsable d'exploitation en assurances.
Chargé d'études actuarielles en assurances.

COMMERCE

Technicien de la vente à distance.
Attaché commercial en biens d'équipements professionnels.
Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
Attaché commercial en services auprès des entreprises.
Représentant à domicile.
Acheteur industriel.
Marchandiseur (conception de points de vente et de rayons).
Cadre technico-commercial.
Ingénieur d'affaires.

SERVICES AUX PARTICULIERS ET AUX COLLECTIVITÉS

Employé de ménage à domicile.
Intervenant à domicile.
Intervenant auprès d'enfants.
Laveur de vitres spécialisé.
Agent d'entretien et nettoyage urbain.
Agent d'entretien et d'assainissement.
Santé, action sociale, culturelle et sportive
Aide-soignant.

III. La procédure

Il s'agit ici de l'embauche d'un travailleur salarié étranger avec un contrat de travail d'une durée au moins égale à un an (CDD d'un an au moins ou CDI) en vue de la carte de séjour temporaire mention « salarié », ou d'une durée d'au moins trois mois et inférieure à douze mois (contrat « temporaire » en vue de la carte de séjour mention « travailleur temporaire » ou, à défaut, d'une autorisation provisoire de travail (APT). Rappelons qu'un contrat de moins de trois mois peut conduire à la délivrance d'une APT selon une procédure simplifiée.

Deux situations sont prévues par le Code du travail :

- **l'introduction d'un travailleur** résidant hors de France ;
- **le changement de statut** d'un étranger muni d'un titre de séjour en cours de validité et qui désire obtenir une carte de séjour en tant que travailleur salarié, par exemple un étudiant qui a obtenu un contrat de travail à l'issue de ses études.

Les procédures diffèrent un peu mais, dans les deux cas :

- la phase principale est celle de l'autorisation de travail matérialisée par une validation portée par la DDTEFP sur le contrat de travail ;
- elle est complétée par diverses étapes administratives jusqu'à la délivrance du titre de séjour.

Attention ! L'accès à une carte de séjour de « salarié » d'un étranger sans papiers relève de la procédure d'« admission exceptionnelle au séjour par le travail » qui fait l'objet d'une autre note pratique du Gisti.

Néanmoins, l'instruction par la DDTEFP de l'autorisation de travail en vue de d'admission exceptionnelle est identique à celle qui est présentée ici. La différence porte sur des critères « exceptionnels » complémentaires pris en compte par la préfecture pour cette « régularisation par le travail ».

A. La demande et l'instruction de l'autorisation de travail

Pour la délivrance d'une autorisation de travail, le Code du travail désigne le préfet comme l'autorité compétente. Mais, par délégation, c'est le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle qui prend la décision ; il s'agit toutefois d'une délégation de signature, le préfet gardant la responsabilité de la décision. L'instruction de ces demandes incombe au service de la main-d'œuvre étrangère (MOE) de la DDTEFP.

Ainsi, à cette phase de la procédure, les deux acteurs principaux sont l'employeur pour la demande et la DDTEFP pour l'instruction.

1. La demande

> Le dossier complet

Après avoir effectué la publicité de l'emploi qu'il propose (voir p. 5), l'employeur rédige une lettre de motivation expliquant l'importance de cette embauche et les difficultés à trouver un candidat sur le marché de l'emploi.

Aux termes de cette lettre, il peut être opportun de présenter successivement les points suivants :

- activité de l'entreprise ;
- besoin actuel qui explique la dimension internationale du poste et le bénéfice que peut en tirer l'entreprise en termes de croissance (et donc de contribution à l'emploi en France) ;
- compétences recherchées qui permettront de pourvoir à ce besoin ;
- absence de compétences disponibles parmi les Français ou étrangers déjà en droit de travailler ;
- en quoi les compétences de l'intéressé objet de la demande répondent au besoin de l'entreprise (vu son parcours professionnel et/ou académique) ;
- fonctions qu'exercera l'intéressé.

L'employeur joint les preuves de ses recherches, établit un contrat de travail sur un formulaire administratif et remplit l'engagement de versement à l'Anaem de diverses taxes (formulaires Cerfa reproduits p. 23 et 24). Il complète le dossier conformément à l'article 1 de l'arrêté du 10 octobre 2007 fixant la liste des pièces à fournir à l'appui d'une demande d'autorisation de travail (NOR : IMI/N/0762998/A) cité ci-dessous.

Dossier à présenter par l'employeur pour une demande d'autorisation de travail

À l'appui d'une demande d'autorisation de travail formulée par un employeur établi en France et tendant à l'obtention d'une carte de séjour temporaire portant la mention « profession artistique et culturelle », « salarié », « travailleur temporaire », « travailleur saisonnier », d'une carte de séjour portant la mention « CE – toutes activités professionnelles » ou d'une autorisation provisoire de travail, l'employeur produit les pièces suivantes :

- 1° Une lettre motivant le recrutement du salarié et détaillant les fonctions qu'il va exercer ;
- 2° Le formulaire Cerfa correspondant à la nature de l'activité salariée exercée en France ;
- 3° Un extrait à jour *K bis* s'il s'agit d'une personne morale ; un extrait à jour *K*, une carte d'artisan ou, à défaut, un avis d'imposition s'il s'agit d'une personne physique ;
- 4° Les statuts de la personne morale, s'ils existent ;
- 5° La licence d'entrepreneur de spectacles pour la carte de séjour temporaire portant la mention « profession artistique et culturelle » ;
- 6° La copie du dernier bordereau de versement des cotisations et contributions sociales adressé à l'organisme chargé de leur recouvrement ;
- 7° Le cas échéant, la copie du dernier bordereau de versement des cotisations à la caisse des congés payés ;
- 8° La copie du passeport ou du document national d'identité du salarié si celui-ci réside à l'étranger ;
- 9° Le curriculum vitae du salarié ou tout autre justificatif de sa qualification et de son expérience ; le cas échéant, la copie du diplôme ou titre permettant l'exercice de l'activité salariée ; lorsque l'exercice de l'activité est soumis à des conditions réglementaires spécifiques, les justificatifs que ces conditions sont remplies ;
- 10° L'arrêté de nomination, le cas échéant ;

11° Lorsque la situation de l'emploi est opposable, les justificatifs des recherches effectuées pour recruter un candidat déjà présent sur le marché du travail.

Les documents présentés à l'appui d'une demande de délivrance ou de renouvellement d'autorisation de travail sont traduits en français par un traducteur agréé.

Bien entendu, pour les situations dispensées de l'examen de la situation de l'emploi, la publicité préalable et les justificatifs relatifs aux difficultés de recrutement sont inutiles ; les autres documents restent requis.

> Le dépôt de la demande

Pour une introduction d'un travailleur résidant hors de France, c'est l'employeur ou une personne qu'il mandate (par mandat exprès sauf s'il s'agit d'un avocat), qui dépose le dossier complet à la DDTEFP du département où le salarié va travailler (et plus précisément de l'établissement auquel le salarié sera rattaché). Si le dossier n'est pas déposé à la bonne DDTEFP, l'administration a l'obligation de transmettre à la direction compétente et d'avertir le demandeur.

Pour un changement de statut, c'est l'étranger qui doit se présenter personnellement à la préfecture de son domicile muni de son titre de séjour (avec copie dans le dossier déposé) et du dossier complet établi par l'employeur. La démarche doit être effectuée dans les deux mois qui précèdent l'expiration du titre de séjour antérieur.

2. L'instruction

L'instruction de la demande est effectuée par la DDTEFP.

Celle-ci peut refuser l'autorisation de travail de manière explicite. Le refus est alors adressé par courrier à l'employeur et au salarié. Lorsque l'administration n'a pas répondu après un délai de deux mois, ce silence constitue un refus implicite*.

Si la DDTEFP accorde l'autorisation de travail, elle vise favorablement le formulaire administratif Cerfa de contrat de travail (reproduit p. 23) sur la case prévue à cet usage.

B. Après l'autorisation de travail

En cas d'autorisation pour un contrat de travail de plus de trois mois, le contrat visé favorablement est transmis par la DDTEFP à l'employeur, au salarié et à l'Anaem*. Cette dernière pilote la suite de la procédure qui diffère selon qu'il s'agit d'une procédure d'introduction ou d'un changement de statut.

> Suite de la procédure d'introduction d'un travailleur résidant hors de France

Le contrat de travail et le formulaire d'engagement de verser à l'Anaem les taxes requises sont transmis à l'Anaem qui transmet au consulat de France du pays où réside l'étranger concerné en vue de la délivrance du visa de long séjour requis.

Le consulat peut opposer un refus à la demande de visa du salarié mais il doit alors motiver son refus ; il peut par exemple invoquer l'ordre public, ou une fraude sur la formation ou l'expérience professionnelle.

Depuis la réforme issue de la « loi Hortefeux » de novembre 2007, le contrat de travail visé par la DDTEFP assorti du passeport et du visa vaut autorisation de travail jusqu'à la délivrance du titre. Le travailleur peut donc commencer à travailler dès son arrivée en France.

Le titre de séjour ne sera délivré qu'après une visite médicale* effectuée par l'Anaem. S'agissant d'une introduction à partir du Maroc, de la Tunisie ou de la Turquie, une délégation locale de l'Anaem se charge de la visite médicale avant le départ du travailleur. Si l'étranger vient d'un autre pays, il est convoqué par l'Anaem dans les trois mois qui suivent son arrivée.

Attention ! *L'autorisation de travail peut être retirée à l'étranger qui ne se soumet pas à la visite médicale dans les trois mois ou dans les rares cas où l'étranger est déclaré inapte au séjour (voir p. 40).*

À l'issue de cette visite médicale, il reste quelques formalités :

- L'employeur doit s'acquitter des versements dus à l'Anaem pour ses « prestations », la redevance* et, dans le cas d'un CDI* ou d'un CDD* de douze mois au moins, la contribution forfaitaire*. Coût total dans le cas précédent, 893 € ou 1 612 € selon que le salaire proposé est inférieur à 1525 € ou non ; c'est moins cher pour les contrats précaires, voir le formulaire Cerfa reproduit p. 24. Ces versements sont demandés par l'Anaem même pour les Roumains et les Bulgares, ce qui est contestable en ce qui concerne les contributions forfaitaires (voir p. 38).
- L'intéressé doit se rendre à la préfecture pour obtenir son titre de séjour ; dans certains départements, le titre de séjour est délivré immédiatement après la visite médicale.

> Suite de la procédure de changement de statut d'un étranger qui séjourne déjà régulièrement en France

Après avoir visé favorablement le contrat de travail, la DDTEFP transmet le contrat de travail visé à l'employeur et au salarié puis transmet le dossier à l'Anaem qui convoque l'intéressé à une visite médicale. À l'issue de la visite médicale, l'intéressé doit se rendre à la préfecture pour obtenir son titre de séjour. Dans certains départements, le titre de séjour est délivré immédiatement après la visite médicale.

> Le changement de statut d'un étudiant de niveau équivalent au master

Une procédure de changement de statut plus favorable est prévue pour un étudiant étranger ayant achevé avec succès ses études dans un établissement français avec un niveau au moins équivalent au master*, et qui souhaite compléter sa formation en France par une première expérience professionnelle. Elle doit être engagée au moins quatre mois avant la fin de la validité du titre mention « étudiant ».

S'il a déjà trouvé une offre d'emploi pour un travail à temps complet, rémunéré à hauteur d'une fois et demie le montant du SMIC, il peut déposer une demande de changement de statut, qui sera instruite sans opposition de la situation de l'emploi.

Sinon, il peut solliciter la délivrance d'une autorisation provisoire de séjour (APS) de six mois. Sous couvert de cette APS « passerelle », il peut entreprendre des dé-

marches pour trouver un emploi tout en étant autorisé à travailler dans la limite de 60 % de la durée annuelle de travail comme les étudiants. S'il trouve une offre d'emploi répondant aux critères du paragraphe précédent, il peut prendre ses fonctions sous couvert de l'APS, et doit rapidement (15 jours après le début du contrat de travail) déposer une demande de changement de statut, qui sera instruite sans opposition de la situation de l'emploi.

Ce dispositif est cependant présenté comme une « première expérience professionnelle » et certaines préfectures demandent, au moment de délivrer le titre autorisant au travail, un engagement de quitter la France à son expiration. La pérennité est d'autant mieux assurée que le contrat de travail est solide (CDI de préférence à un CDD).

C. Travail saisonnier

Le « travail saisonnier » concerne les activités temporaires régies par les saisons, agricoles surtout mais aussi hôtelières ou touristiques (stations balnéaires ou de ski).

L'administration considère que la carte de séjour mention « travailleur saisonnier » ne peut être délivrée qu'à l'issue d'une procédure d'introduction, l'étranger résidant hors de France au moment de la première demande. Néanmoins, rien n'interdit à un étranger déjà présent régulièrement en France de solliciter un tel titre de séjour.

Les droits attachés à ce titre de séjour sont réduits. La carte de séjour temporaire mention « travailleur saisonnier » est valable pour trois ans mais elle n'autorise son titulaire au séjour et au travail que pour une durée maximale de six mois par an – adossée sur un ou plusieurs contrats de travail saisonnier. Le visa de la DDTEFP est requis pour tout renouvellement ou changement de contrat de travail saisonnier.

Bien que beaucoup de travailleurs saisonniers travaillent régulièrement en France depuis de très nombreuses années, la législation leur impose un retour annuel au pays, verrouillant ainsi l'accès à une carte de résident.

La procédure de délivrance de ce titre est la même que celle des titres mention « salarié » ou « travailleur temporaire ».

Sources

> Céseda L 313-10, R 313-1 et 15, L 211-2 ; CT L 5221-5, R 5221- 4 à 16.

> Les *modifications du Code du travail issues de la loi n° 2006-211 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration* sont introduites et commentées par les textes suivants : décret n° 2007-821 du 11 mai 2007 relatif aux autorisations de travail délivrées à des étrangers, à la contribution spéciale due en cas d'emploi d'un étranger dépourvu d'autorisation de travail et modifiant le code du travail (NOR : SOC/N/0753910/D) ; circulaire DPM/DML2/2007/323 du 22 août 2007 relative aux autorisations de travail.

> Sur les *modifications du Code du travail issues de la loi n° 2007-1631 du 20 novembre 2007 relative à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile* et par la nouvelle

codification de ce Code, on peut se reporter aux textes suivants : circulaire du 3 mars 2008 (NOR : IMI/I/0800023/C) ; décret n° 2008-634 du 30 juin 2008 (NOR : IMI/K/08/15065/D), circulaire du 5 septembre 2008 (NOR : IMI/G/08/00039/C).

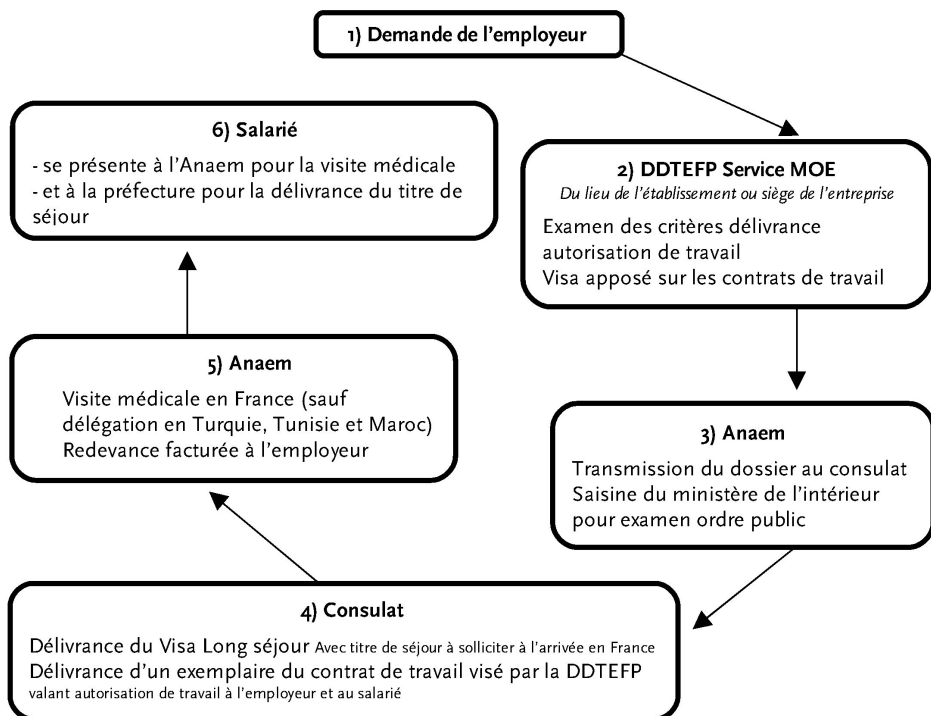
Pour mettre en œuvre la « *volonté du gouvernement de favoriser l'immigration professionnelle en France* » et « *d'attirer les talents étrangers* », des instructions sont données aux préfetures par la circulaire du 25 juin 2008 relative à l'organisation de l'immigration professionnelle (NOR : IMI/G/00029/C).

> *Sur le système de changement de statut d'un étudiant de niveau master* : Ceseda L 311-11, R 311-35.

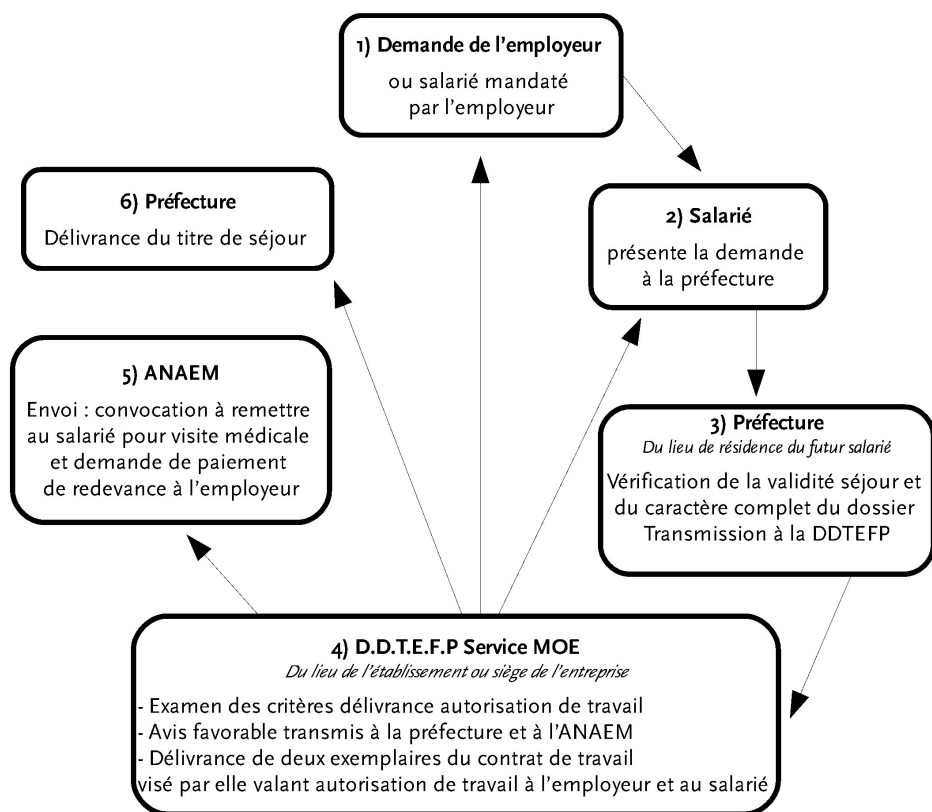
> *Sur le travail saisonnier* : CT art. R 5221-23 à 25 ; circulaire du 29 juillet 2008 (du ministère de l'immigration) relative aux modalités de mise en place de la carte de séjour temporaire portant la mention « travailleur saisonnier » (NOR : IMI/MO/800034/C) ; circulaire du 5 août 2008 relative aux travailleurs saisonniers étrangers dans le secteur agricole pour la campagne 2008 (DGPAAT/SDOEIAAE/C2008-3009) ; divers formulaires Cerfa concernant les travailleurs saisonniers :

www.immigration.gouv.fr/article.php?id_article=204

Introduction « salarié »



Changement de statut « salarié »



Documents Cerfa



DEMANDE D'AUTORISATION DE TRAVAIL POUR UN SALARIÉ ÉTRANGER - CONTRAT DE TRAVAIL SIMPLIFIÉ

art. L. 341-1 et s. et R. 341-1 et s. du code du travail



Demande d'autorisation de travail tendant à la délivrance : (veuillez cocher la case correspondante)

- ☐ d'une carte de séjour temporaire «salarié»
☐ d'une carte de séjour temporaire «travailleur temporaire»
☐ d'une carte de séjour «Communauté européenne»
☐ d'une autorisation provisoire de travail.

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

Annexe à joindre (le cas échéant) :

Annexe 1 : Engagement de versement

Cadre à remplir par l'administration

N° de dossier : _____

Date d'arrivée à la DDTEFP : _____

Le salarié réside : en France ☐ à l'étranger ☐
 (veuillez cocher la case correspondante)

1 - EMPLOYEUR

• Raison sociale

• Code NAF

• Numéro Siret

• Si particulier : Nom

Prénom

N° d'inscription à l'URSSAF ou à la M.S.A.

• Adresse de l'établissement de rattachement ou du particulier

• Nom de la personne à contacter

• N° de téléphone

• N° de télécopie

• Courriel

• Nombre de salariés avant l'embauche

2 - SALARIÉ

• Nom

• Nom de jeune fille

• Prénom

• Sexe M ☐ F ☐

(veuillez cocher la case correspondante)

• Né(e) le

à

• Nationalité

• N° titre de séjour

• N° de passeport

(en l'absence du titre de séjour)

• Date d'expiration

• Adresse*

*A l'étranger dans le cas d'une introduction, en France dans les autres cas.

Pays

• N° de téléphone

• Courriel

3 - EMPLOI

• Type de contrat de travail (veuillez cocher la case correspondante)

☐ à durée indéterminée

☐ à durée déterminée

motif du recours (voir notice par 3) :

Durée : _____ mois ou _____ jours.

• Date prévisible d'embauche

• Adresses du lieu effectif d'emploi

(à différer de celui de l'établissement)

• Emploi

• Convention collective applicable

• Rémunération horaire brute hors avantages en nature si durée du contrat inférieure à un mois (en euros)

• Rémunération mensuelle brute hors avantages en nature (en euros)

• Montant mensuel ou journalier des avantages en nature (en euros) :

- hébergement

- nourriture

- autres (veuillez préciser)

• Durée hebdomadaire du travail

• Qualification professionnelle (voir notice par 4)

• Coefficient conventionnel applicable à l'emploi

CADRE À REMPLIR PAR L'ADMINISTRATION

Code ROME _____

4 - LOGEMENT

(Pour les étrangers qui résident hors de France au moment de la demande) :

- adresse du futur logement en France :

- nature du logement : (veuillez cocher la case correspondante)

☐ chambre

☐ appartement

☐ maison individuelle

☐ hôtellerie

☐ autre

- hébergement collectif (voir notice, par 5) :

☐ oui

☐ non

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

• Nature de l'autorisation de travail :

☐ carte de séjour temporaire «salarié»

☐ carte de séjour temporaire «travailleur temporaire»

(veuillez cocher la case correspondante et préciser)

☐ carte de séjour «Communauté européenne»

☐ APT

• Validité territoriale :

☐ région(s) (veuillez préciser)

☐ France métropolitaine

code du(des) département(s) _____

L'autorisation de travail est accordée pour une durée de _____ mois ou _____ jours à compter de la date du visa du DDTEFP ou du visa consulaire lorsque l'étranger est soumis à cette obligation. Le présent document est valable pour l'employeur, l'emploi et la zone géographique précisés ci-dessus.

• Passé la date du _____ / _____ / _____

le salarié ne sera pas embauché par l'entreprise.

J'atteste sur l'honneur l'exactitude des informations ci-dessus.

Fait à : _____ le : _____

Visa DDTEFP

Autorisation de travail délivrée le

Par la DDTEFP de

Visa ANAEM

Date de réception du dossier

Date de la visite médicale

Visa poste consulaire

Date de réception du dossier

Signature employeur

(nom et qualité)

Signature salarié



ANNEXE 1



ENGAGEMENT DE VERSEMENT
à l'ANAEM de la redevance et/ou de la contribution
forfaitaires pour emploi d'un salarié étranger en France

Art. 64 de la loi de finances pour 1975 (nouvel art. L. 5221-10 du code du travail)
et R. 341-22 du code du travail. - Décret n° 75-754 du 11 août 1975 modifié.

Cadre à remplir par l'administration
N° de dossier : _____

EMPLOYEUR	SERVICE RESPONSABLE DU PAIEMENT
• Raison sociale Artisan, commerçant ☐ exploitant agricole ☐ <i>(veuillez cocher la case correspondante)</i> autre personne de droit privé ☐ personne de droit public ☐ • Numéro Siret _____ • Adresse de l'établissement de rattachement _____ • Adresse du siège social _____ • Nom et adresse du représentant légal _____ • Si particulier employeur : Nom _____ Prénom _____ Née) à _____ le _____ Adresse _____	• Nom et adresse _____ • N° de téléphone _____ • N° de télécopie _____ • Courriel _____ • Références bancaires • Numéro de compte _____ • Code banque _____ • Code guichet _____ • Clé RIB _____ • Nom de l'établissement bancaire _____ • Adresse _____ • Code IBAN _____

J, le soussigné M. Mme (nom, prénom et qualité) _____, après avoir pris connaissance des conditions de recrutement de la main-d'œuvre étrangère telles qu'elles figurent aux articles L. 341-1 et s. et R. 341-1 et s. du code du travail, m'engage à verser à l'Agence Nationale de l'Accueil des Étrangers et des Migrations, à l'occasion de l'emploi de M. Mme (nom et prénom) _____, le montant de la redevance forfaitaire, majoré le cas échéant de celui de la contribution forfaitaire, dues en application des textes précités ci-après.

Ce montant est égal à :

Situation du salarié : (veuillez cocher la case correspondante)	Redevance :	Contribution :	Total :
I. Salariés temporaires et permanents (hors saisonniers) :			
☐ - Contrats de travail d'une durée supérieure à 3 mois et inférieure à 12 mois :	168 €	-	168 €
☐ - Jeunes professionnels relevant des accords bilatéraux	58 €	-	58 €
- Assistants de langue			
- Professeurs nommés au titre des échanges dans les établissements du second degré			
• Contrats de travail d'une durée égale ou supérieure à 12 mois :			
☐ - Salaire mensuel brut inférieur ou égal à 1525 €	168 €	725 €	893 €
☐ - Salaire mensuel brut supérieur à 1525 €	168 €	1444 €	1612 €
II. Salariés saisonniers :			
1) Employeurs relevant du secteur non agricole	400 €	-	
2) Employeurs relevant du secteur agricole :			
☐ - Contrats d'une durée inférieure à 2 mois	158 €	-	158 €
☐ - Contrats d'une durée égale ou supérieure à 2 mois et inférieure à 4 mois	194 €	-	194 €
☐ - Contrats d'une durée égale ou supérieure à 4 mois, sans excéder 6 mois	336 €	-	336 €

La prolongation chez le même employeur de la durée du contrat de travail initialement souscrit entraîne, le cas échéant, pour l'employeur bénéficiaire de cette prolongation, le versement d'un complément de redevance forfaitaire et, le cas échéant, de la contribution forfaitaire dont le montant correspond à celui applicable à raison de la durée totale du contrat prolongé, diminué de celui de la redevance forfaitaire initialement versé. Dans ce cas, il n'est pas réalisé de prorata.

La redevance est due à l'ANAEM à l'issue de la visite médicale ou, le cas échéant, des procédures d'introduction. Il sera fait application du montant de la redevance et/ou de la contribution forfaitaires en vigueur à la date de cette visite.

Fait à _____ le _____

Signature et cachet de l'employeur
(nom et qualité)

IV. Les effets des divers titres

A. Des statuts précaires

1. Précarité commune à tout renouvellement de titre provisoire

a) Quel que soit le titre de séjour temporaire, le Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (Ceseda) prévoit qu'à l'exception de la carte de résident tout titre de séjour peut être retiré, donc a fortiori non renouvelé, si son titulaire « cesse de remplir l'une des conditions exigées pour leur délivrance » (avec d'éventuelles exceptions en cas de perte d'emploi mentionnées dans la section B-2).

Dans la mesure où les conditions exigées lors de l'instruction d'une demande d'autorisation de travail sont, nous l'avons vu, nombreuses, l'interprétation des conditions requises pour le renouvellement d'un titre de séjour obtenu par cette voie présente plusieurs incertitudes. En 2007 la partie réglementaire du Code du travail a été modifiée, fragilisant notamment le statut de « salarié ». Nous mentionnons ci-dessous quelques incertitudes que la jurisprudence devrait progressivement clarifier.

Incertitudes n° 1 – Interprétations de l'expression « autorisation de travail »

– Le Code du travail énonce treize titres de séjour susceptibles de constituer l'« autorisation de travail ». Chaque titre porte mention de l'étendue des droits au travail qu'il induit.

– La circulaire du 22 août 2007 va au delà lorsqu'elle indique à l'instructeur de la DDTEFP que la carte de séjour mention « salarié » « vaut autorisation de travail pour l'emploi figurant sur le contrat de travail [dont les] mentions ne peuvent, faute de place, se trouver sur le titre de séjour lui-même ». Avec cet alignement de l'autorisation de travail sur le document Cerfa du contrat de travail à l'origine du titre de séjour, cette circulaire prétend généraliser à tous les titres issus de la procédure instruite par la DDTEFP la très forte dépendance à l'égard de l'employeur qui était jusque là le lot des seuls « travailleurs temporaires » ou titulaires d'une APT. Cette interprétation du Code du travail nous semble contestable ... et devrait être censurée dans le cadre de recours pour refus de renouvellement de carte de « salarié ».

b) Le renouvellement du titre de séjour doit toujours être demandé dans les deux mois précédant l'expiration du titre précédent. Lorsqu'il s'agit de titres donnant droit au travail, une taxe* de 70 € est, sauf exceptions, exigée au salarié.

2. Isolement de l'Outre-mer

Alors qu'un titre de séjour obtenu dans l'un des départements est valide, pour le séjour, dans tous les autres départements métropolitains ou ultramarins, il n'en va pas de même pour l'autorisation de travail. Quelle qu'en soit l'origine – la vie privée et familiale, une résidence de longue durée, le travail, ... – toute autorisation de travail comporte au moins une restriction géographique : France métropolitaine, une région de la France métropolitaine ou encore un département d'outre-mer (DOM). Les statuts des étrangers vivant dans l'Outre-mer* non départemental sont encore plus cloisonnés.

Sources

- > Sur les possibilités de retrait ou de non renouvellement d'une carte de séjour temporaire : Cesda art. L 311-8,
- > Sur les documents qui peuvent constituer l'autorisation de travail : CT art. R 5221-3.
- > Sur l'isolement de l'Outre-mer : CT art. R 5221-8 et 9 ; circulaire du 22 août 2007 relative aux autorisations de travail, section 2.3.

B. Travailleurs « salariés » ou « temporaires » non communautaires

À l'issue de la procédure de demande d'autorisation de travail salarié, le titre de séjour délivré dépend de la durée du contrat de travail :

- un CDD* d'un an au moins ou un CDI* conduit à l'attribution d'une carte de séjour mention « salarié » d'un an ;
- un contrat de travail de moins d'un an permet d'obtenir soit une carte de séjour mention « travailleur temporaire », soit une APT.

1. Validité

> Pour un « salarié », restrictions géographiques et professionnelles éventuelles

Lors de la délivrance d'une première carte de séjour mention « salarié », le préfet peut restreindre la validité à une région de la France métropolitaine et/ou à un métier mais pas à un employeur déterminé. Il le fera notamment lorsque l'autorisation de travail est délivrée pour un métier « en tension » figurant sur la liste de la p. 9 établie selon ces critères.

La restriction professionnelle n'est plus possible à partir du second renouvellement.

> Pour un travail temporaire, validité restreinte à un ou des employeurs

Qu'il s'agisse d'un titre de « travailleur temporaire » ou d'une APT, le titre est adossé au contrat de travail ; sa durée et sa validité sont restreintes à l'employeur ou aux employeurs qui figurent en général sur le titre de séjour.

2. Droits éventuels en cas de perte d'emploi

Les droits aux indemnités de chômage et au maintien du droit au séjour et au travail dépendent du motif de la perte d'emploi (licenciement ou démission) et du statut de l'étranger, seul le « salarié » bénéficiant de protections au delà de la durée de validité du titre de séjour.

a) Perte d'emploi du titulaire d'une carte de séjour mention « salarié »

- Pendant la durée de validité de son titre et quel que soit le motif de l'interruption du travail, l'intéressé peut s'inscrire à l'ANPE en tant que demandeur d'emploi* ; il a droit aux indemnités de chômage.

– Au moment du renouvellement du titre de séjour, si l'étranger est privé d'emploi « autrement que de son fait », c'est à dire s'il est licencié et non pas s'il démissionne, la carte de séjour « salarié » est renouvelée pour un an ; si ses droits à indemnités courent encore, elle sera prorogée jusqu'à leur extinction.

b) Perte d'emploi du titulaire de la carte de séjour « travailleur temporaire » ou d'une APT

– Pendant la durée de validité de son titre, l'intéressé ne peut s'inscrire à l'ANPE que « lorsque le contrat a été rompu avant son terme, du fait de l'employeur, pour un motif qui lui est imputable ou en cas de force majeure » autrement dit en cas de licenciement. Son titre, qui avait la durée du contrat (moins d'un an), est alors maintenu jusqu'à son terme avec versement des allocations de chômage.

– Au-delà de la durée du contrat qui avait permis la délivrance du titre, si le travailleur n'a pas trouvé d'autre contrat de travail, il perd ses droits au séjour et aux versements de l'Assedic.

Incertitudes n°2

Nous avons repris la traduction usuelle des termes « autrement que de son fait » ou « pour un motif imputable à l'employeur » : licenciement par opposition à démission. Cela peut parfois être contesté aux prud'hommes par exemple en cas de démission motivée par plusieurs mois impayés ou par des conditions de travail que le contrat ne prévoyait pas.

Qu'en est-il en cas de un licenciement « pour faute grave » ou de « rupture conventionnelle de contrat*» (dispositif de fin de contrat amiable créé en juin 2008) ?

3. Conditions du renouvellement du titre de séjour sans perte d'emploi

Il s'agit ici du travailleur qui, au moment du renouvellement, présente un contrat de travail.

> Conditions générales

– Dans tous les cas, le renouvellement d'autorisation de travail peut être refusé lorsque la législation relative au travail ou à la protection sociale n'a pas été respectée par l'employeur ou par le salarié.

– À partir du second renouvellement, c'est la seule condition qui devrait être examinée. Il n'en va pas de même au premier renouvellement qui peut être refusé en cas de non respect de la validité de l'autorisation.

> Conditions du premier renouvellement

Ce premier renouvellement est soumis à un examen particulièrement attentif du respect des conditions qui avaient conduit à la première délivrance de l'autorisation de travail.

a) Cas 1. L'emploi occupé est le même que celui qui a conduit à la première autorisation

Le respect des conditions de salaire et de travail prévues sera analysé notamment au vu des trois derniers bulletins de salaire et d'une attestation de présence au jour du renouvellement, établie par l'employeur.

b) Cas 2. Le changement d'emploi et/ou d'employeur

– La présentation d'un nouveau contrat de travail (c'est-à-dire d'un contrat différent de celui présenté pour la précédente délivrance du titre de séjour) permet le renouvellement sans nouvelle instruction du dossier d'autorisation de travail pour tout contrat respectant les restrictions relatives à l'autorisation de travail portées sur le titre de séjour.

En revanche, pour le premier renouvellement demandé sur la base d'un contrat ne respectant les mentions portées sur le titre de séjour, l'autorisation de travail sera examinée comme une nouvelle demande d'autorisation de travail, selon la lourde procédure d'un changement de statut.

Ce sera donc généralement le cas pour un travailleur temporaire ou pour le titulaire d'une APT restreint à un employeur et un emploi ; pour un changement de contrat « salarié » cela dépendra de sa validité.

Attention ! *Le renouvellement peut en outre être refusé sans examen du nouveau contrat de travail si le changement de contrat s'est produit pendant la première année car la préfecture risque d'y voir l'indice d'un contrat initial « de complaisance ». Cette suspicion fréquente tend à rendre très difficile un changement de contrat pendant la première année même pour le titulaire d'un titre mention « salarié ».*

Incertitude n° 3

La liste des métiers « en tension » auxquels la situation de l'emploi n'est pas opposable changera au gré des besoins économiques identifiés par la France. Qu'advient-il pour l'étranger dont l'autorisation de travail se fondait sur l'un de ces métiers quand celui-ci cessera d'être en tension ?

Sources

> Cesda art. L 313-10, R 313-5 et 8

> *Sur la validité des autorisations de travail* : CT R 5221-4 et 5, 8 à 10.

> *Sur l'inscription à l'ANPE* : CT R 5221-48, R 5411-1 à 6.

> *Sur le renouvellement* : CT art. R 5221 – 32 à 36

> *Sur le dossier à présenter en vue d'un renouvellement* : art. 4 de l'arrêté du 10 octobre 2007 fixant la liste des pièces à fournir à l'appui d'une demande d'autorisation de travail (NOR : IMI/N/0762998/A) cité ci-dessous.

Dossier à présenter en vue d'un renouvellement

La demande de renouvellement d'une carte de séjour temporaire portant la mention « profession artistique et culturelle », « salarié », « travailleur temporaire » ou « salarié en mission » (hors cas détachement) et la demande de prolongation de l'autorisation provisoire de travail contiennent les documents suivants :

I. Lorsque l'emploi occupé est le même que celui qui a justifié la délivrance de la première autorisation de travail :

1° L'attestation de présence dans l'emploi établie par l'employeur ;

2° Les trois derniers bulletins de paie ; lorsque ces documents ne permettent pas de justifier du respect des conditions de rémunération initialement prévues, l'administration peut demander la production de bulletins supplémentaires ;

3° Le dernier bordereau de versement des cotisations et contributions sociales adressé à l'organisme chargé de leur recouvrement et, le cas échéant, à la caisse des congés payés ;

4° Dans les cas prévus par les conventions bilatérales de sécurité sociale, le certificat de détachement.

II. Lors du premier renouvellement, si l'étranger n'occupe plus l'emploi ayant justifié l'autorisation de travail précédente :

a) Lorsque le salarié est privé d'emploi, la demande comprend :

- la lettre de rupture du contrat de travail ;
- l'attestation de l'employeur destinée à l'ASSEDIC ;
- son certificat de travail.

b) Lorsque le salarié a retrouvé un nouvel emploi ou a changé d'employeur, la demande comprend

- les trois derniers bulletins de paie ; lorsque ces documents ne permettent pas de justifier du respect des conditions de rémunération initialement prévues, l'administration peut demander la production de bulletins supplémentaires.

III. Lors des renouvellements ultérieurs, la demande comprend :

Si l'étranger travaille :

- une attestation d'emploi.

Si l'étranger est demandeur d'emploi :

- le cas échéant, une attestation de l'organisme versant les allocations de chômage justifiant de la période de prise en charge restant à courir et le montant de l'indemnisation.

C. Les Roumains et les Bulgares

Les nouveaux États membres de l'Union européenne en période transitoire* (c'est à dire, au second semestre 2008, les Roumains et les Bulgares) sont traités comme les étrangers ressortissants des pays tiers pour la délivrance d'une première autorisation de travail. Mais, une fois ce pas franchi, ils bénéficient du titre de séjour mention « CE – toutes activités professionnelles » sans restriction géographique en France métropolitaine et sans restriction professionnelle. La durée de ce titre est limitée par la durée du contrat et au plus égale à cinq ans.

En cas de perte d'emploi, le titulaire d'une carte de séjour « CE – toutes activités professionnelles » peut, comme le « salarié », s'inscrire à l'ANPE en tant que demandeur d'emploi pendant la durée de validité de son titre ; il a alors droit aux indemnités de chômage.

Le renouvellement d'un premier titre de séjour « CE – toutes activités professionnelles » obtenu sur la base d'un contrat de moins d'un an est examiné selon les mêmes critères qu'un titre de séjour mention « travailleur temporaire ». Il est refusé en cas de perte d'emploi. En cas de changement d'emploi au moment du pre-

mier renouvellement, tout contrat de travail pourrait être accepté sans nouvel examen puisque le premier titre ne comporte aucune restriction ; mais un refus peut être opposé pour présomption de contrat initial « de complaisance » ou pour absence de respect de la législation du travail et de la protection sociale.

En revanche, selon les annexes VI et VII des traités d'adhésion de la Bulgarie et de la Roumanie à l'Union européenne, si l'un de leurs ressortissants est admis sur le marché du travail d'un État membre pendant une période ininterrompue égale ou supérieure à douze mois, il continue à bénéficier de l'accès au marché du travail sauf s'il le quitte volontairement. Ainsi, s'il a été titulaire d'une carte de séjour « CE – toutes activités professionnelles » délivrée sur la base d'un contrat de travail d'un an au moins ou s'il était titulaire d'une carte de séjour temporaire donnant droit au travail d'une durée égale ou supérieure à un an à la date de l'adhésion, le Roumain ou le Bulgare se trouve dans une situation plus favorable que le titulaire d'une carte de séjour mention « salarié ». Il a en effet acquis les mêmes droits au travail salarié qu'un autre ressortissant communautaire.

Sources

Ceseda art. L 121-1, R 121-6, R 121-10, R 121-15 et 121-16.

V. Les Algériens et les Tunisiens

Certains États relèvent, pour le séjour et le travail des étrangers, de régimes spéciaux* établis par des accords bilatéraux. Le régime général de traitement des demandes d'autorisations de travail (critères, procédures) s'applique aux ressortissants de ces États à quelques exceptions près qui ne concernent que les Algériens et Tunisiens.

– Les régimes spéciaux établis avec l'Algérie et la Tunisie n'envisagent pas explicitement d'éventuelles restrictions régionales de la validité d'une autorisation de travail. Sur ce fondement, la liste des métiers « en tension » étant régionale n'est pas, en 2008, appliquée aux Algériens et aux Tunisiens. Cette interprétation apparaît contestable et un recours contre cette décision de l'administration a été introduit devant le Conseil d'État.

Pour les Tunisiens, une liste spécifique de 78 métiers dispensés de l'examen de la situation de l'emploi sur l'ensemble du territoire national est prévue par l'accord bilatéral signé le 28 avril 2008 mais pas encore ratifié à l'automne 2008.

– Pour les Algériens uniquement, le titre de « travailleur temporaire » a la forme d'une autorisation provisoire de travail jointe à un titre de séjour de même durée (comme c'était le cas général avant la réforme de juillet 2006) et la carte de séjour mention « travailleur saisonnier » ne peut pas être délivrée.

– Les Algériens, en possession d'un certificat de résidence mention « étudiant », n'ont pas un accès automatique au travail ; ils complètent leur titre de séjour par une APT qui est généralement délivrée dès lors que le travail est à mi-temps.

VI. Contester un refus

De manière générale le droit administratif s'applique aux demandes et décisions d'autorisation de travail. L'administration a donc obligation d'accuser, par écrit, réception d'une demande d'autorisation de travail. Cet écrit doit :

- indiquer sa compétence ou celle d'une autre autorité le cas échéant,
- indiquer le délai d'instruction,
- rappeler l'éventualité d'un refus implicite* et à quel terme,
- mentionner les voies de recours possibles.

L'administration ne peut pas refuser d'examiner ou de recevoir une demande. Elle doit y répondre et indiquer le cas échéant les pièces manquantes au dossier. Elle est tenue de motiver ses décisions en droit et en fait de façon claire et précise, et d'indiquer les voies de recours pour contester la décision (autorité compétente et délais impartis).

La demande visant à obtenir le droit de séjourner en France pour y exercer une activité salariée, fait intervenir plusieurs décisions, qui peuvent toutes être contestées :

- celle du préfet relative à l'autorisation de travail (sur la base de l'instruction de la DDTEFP) ;
- celle du consul relative au visa (uniquement dans le cas d'une introduction de travailleur) qui peut être contestée avec les arguments juridiques utilisés dans le cadre général des refus de visa ;
- celle du préfet relative à la délivrance d'une carte de séjour (sur la base de l'ordre public).

Contester un refus d'autorisation de travail

a) Le refus est implicite* en cas de silence de la DDTEFP deux mois après la réception de l'accusé de réception de la demande. En pratique, la DDTEFP n'accuse pas toujours réception de la demande ; deux mois après le dépôt de la demande (confirmée par courrier avec accusé de réception), il convient de considérer qu'une absence de décision vaut rejet implicite.

b) La décision doit être motivée. En cas de décision non motivée, notamment en cas de refus implicite, l'intéressé peut demander les motifs dans un délai de deux mois (il a intérêt à le faire rapidement). L'administration communique les motifs dans un délai d'un mois ; à défaut la décision est illégale.

c) Une décision défavorable peut faire l'objet d'un recours « administratif ».

- Recours « gracieux » auprès du préfet (qui transmet à la DDTEFP).
- Recours « hiérarchique » auprès du ministre de l'immigration qui a en charge l'application du droit des autorisations de travail : *Ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du co-développement, Direction de l'immigration, sous-direction du séjour et du travail – bureau de l'immigration professionnelle, 101 rue de Grenelle, 75007 Paris.*

d) Il s'avère le plus souvent utile, sans engager ces démarches ou sans attendre leur résultat, d'engager un recours contentieux devant le tribunal administratif en vue de l'annulation d'une décision illicite voire également d'une réparation pour le préjudice causé par cette décision.

Attention ! *Le recours contentieux doit être effectué dans un délai de deux mois après le refus (explicite ou implicite). Ce délai peut être prolongé, en cas de demande de motivation ou de recours administratif (voir les sources citées ci-dessous).*

e) S'il est possible de justifier d'une urgence, une procédure de référé peut éviter la longue attente d'une décision du tribunal administratif.

f) En pratique, un ou deux mois après le refus d'autorisation de travail, l'étranger qui résidait déjà en France et avait tenté de changer de statut se voit notifier un refus de titre de séjour et une obligation à quitter le territoire français (OQTF*). Il dispose d'un mois pour contester devant le tribunal administratif cette nouvelle décision. Il est alors impératif de soulever devant le tribunal administratif le moyen selon lequel le refus de titre est fondé sur un refus illégal d'autorisation de travail et opportun de montrer que ce refus fait déjà l'objet d'un recours gracieux et(ou) hiérarchique et(ou) contentieux (il s'agit d'une « exception d'illégalité »).

Sources

> Textes [Sources à consulter sur www.legifrance.gouv.fr] :

Loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations – art. 18 à 21.

Loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs – art. 1 à 5.

Code de justice administrative – art. R 421-1, R 421-4 et R 421-5.

> *Le guide des étrangers face à l'administration*, Gisti, Syros, 2001.

> Sur les référés administratifs :

Se servir du référé-liberté et du référé-suspension, note pratique, Cicade/Gisti, 2003, téléchargeable à www.gisti.org/spip.php?article186

> Sur le refus de visa :

Les Visas, Gisti, Cahier juridique, septembre 2006.

> Sur le recours en cas d'OQTF :

Que faire après une OQTF ?, ADDE/Cimade/Fasti/Gisti/LDH/Mrap, janvier 2007, téléchargeable à www.gisti.org/spip.php?article710

VII. Lexique

Rappel : Tous les textes indiqués ci-dessous sans référence internet sont accessible sur www.gisti.org > Le droit > textes > travail
ou, directement, www.gisti.org/spip.php?rubrique128

Accords bilatéraux

Accords relatif à la gestion concertée des flux migratoires et au co-développement :

- accord avec le Gabon entré en vigueur le 1^{er} septembre 2008 et publié par le décret du 3 septembre 2008, n° 2008-900 (NOR : MAE/JJ/0818818/D) ;
- accords signés avec le Bénin (28 avril 2007), le Congo Brazzaville (25 octobre 2007), le Sénégal (23 septembre 2006), la Tunisie (28 avril 2008) qui entreront en vigueur après ratification par le parlement.

Accord relatif au séjour et à la migration circulaire de professionnels

- Accord signé avec l'Île Maurice (23 septembre 2008).

Mobilité de jeunes professionnels dans le cadre d'accords bilatéraux pour une durée limitée à 18 mois conclus avec l'Argentine, le Canada, les États-Unis, le Maroc, la Nouvelle Zélande, la Roumanie, le Sénégal, et la Tunisie : voir la note d'information du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement DPM/DMI3/2007/144 du 12 avril 2007 et la circulaire interministérielle DPM/DMI 3 n° 2005-253 du 27 mai 2005 (NOR : SOC/D/0510316/C).

Voir aussi les rubriques : Régimes spéciaux, Tension.

Anaem – Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations, www.anaem.social.fr

Pour trouver l'agence concernée :

www.anaem.social.fr/introduction.php3?id_article=23

Trois délégations de l'Anaem à l'étranger traitent des autorisations de travail et assurent la visite médicale préalablement à l'introduction du travailleur : Maroc, Tunisie, Turquie. www.anaem.fr/L_anaem_1/en_savoir_plus_20/visite_medicale_35.html

Voir aussi les rubriques : Redevances*, Visite médicale*.

ANPE – Agence nationale pour l'emploi, www.anpe.fr

Pour trouver l'agence la plus proche :

www.anpe.fr/qui_sommes_nous/agences_anpe/index.html

Voir aussi les rubriques : Demandeur d'emploi, Offre d'emploi.

APS – Autorisation provisoire de séjour

APT – Autorisation provisoire de travail

Une autorisation provisoire de travail d'une durée au plus égale à un an et supérieure à trois mois peut être accordée pour « *exercer chez un employeur déterminé une*

activité présentant par sa nature ou les circonstances de son exercice un caractère temporaire » à l'issue de la procédure décrite dans cette note. La décision peut aussi être prise par une voie simplifiée s'il s'agit d'un contrat de travail de moins de trois mois, ou si l'APT complète une autorisation provisoire de séjour attribuée sur des critères de vie privée et familiale (malade ou accompagnant de malade, ...).

ASE – Aide sociale à l'enfance.

CDD/CDI – Contrat à durée déterminée/indéterminée.

Ceseda – Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

Communautaire – Nous désignons par « ressortissant communautaire » ou par « Communautaire » le citoyen des pays suivants :

- les vingt-sept États membres de l'Union européenne (UE) : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République Tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède ;
- les États associés à l'UE, membres de l'espace économique européen (Norvège, Islande, Liechtenstein) ainsi que la Suisse.

Contrat aidé – Contrats financés par l'État : le contrat d'apprentissage, le contrat initiative-emploi, le contrat d'avenir, le contrat insertion-revenu minimum d'activité, le contrat de travail ou de mission d'insertion par l'activité économique, le contrat d'insertion dans la vie sociale et le contrat de professionnalisation. Ils ne permettent pas l'octroi d'une première autorisation de travail et ne peuvent pas non plus être conclus par des étrangers titulaires d'une carte de séjour mention « étudiant » (CT art. R 5221-6).

Exceptions pour certains **contrats d'apprentissage** :

- a) Pour un jeune confié à l'aide sociale à l'enfance un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation peut être autorisé. L'autorisation de travail lui sera alors donnée sans opposition de la situation de l'emploi s'il est placé à l'ASE depuis qu'il a atteint 16 ans (CT art. R 5221-22).

Références : Circulaire DPM/DML2 n° 452 du 5 octobre 2005 relative à la délivrance d'autorisations de travail aux mineurs et jeunes majeurs étrangers isolés en vue de conclure un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (NOR : SOC/D/0510366/C) ; circulaire du 2 mai 2005 relative aux modalités d'admission au séjour des ressortissants étrangers entrés en France, de manière isolée, avant l'âge de 18 ans, et ayant fait l'objet d'une mesure judiciaire de placement en structure d'accueil (NOR : INT/D/05/00053/C).

- b) Pour un contrat d'apprentissage d'un étudiant dans le cadre d'une formation menant à un master (CT art. R 5221-7, voir la rubrique master*).

CT – Code du travail

Demandeur d'emploi – Une personne qui recherche un emploi est considérée comme « demandeur d'emploi » si elle est inscrite sur la liste établie par l'ANPE (CT art. L 5411-1 à 4, R 5411-1 à 6). Peuvent être inscrits sur cette liste les travailleurs en quête d'em-

ploi s'ils sont français ou communautaires (sauf les Roumains et les Bulgares) ou s'ils sont étrangers autorisés à travailler sauf si cette autorisation est temporaire – carte de séjour « étudiant » ou « travailleur temporaire », APT. Toutefois, si le contrat est rompu du fait de l'employeur avant son terme, le « travailleur temporaire » ou le titulaire d'une APT peut figurer sur la liste pendant la durée de validité du titre (voir p. 27).

Voir aussi les rubriques : Marché du travail, Offre d'emploi, Tension.

DDTEFP – Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

DRTEFP – Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Les adresses se trouvent sur le site

www.travail-solidarite.gouv.fr/adresses-utiles/vos-interlocuteurs-regions/

Marché du travail – Il s'agit de l'ensemble des demandeurs d'emploi*.

Master – Diplôme universitaire sanctionnant certaines formations universitaires de cinq années (Master 2). La liste des diplômes français au moins équivalents au master est établie dans l'arrêté du 21 juin 2007 (NOR : ESR/S/0757768/A) : <http://admi.net/jo/20070705/ESRS0757768A.html>

Diverses dérogations aux règles communes mentionnent le master :

- Les Roumains et les Bulgares titulaires d'un diplôme français au moins équivalent au master sont épargnés par la période transitoire.
- Dans le cadre d'une formation menant au master l'étudiant peut être autorisé à conclure un contrat d'apprentissage (voir contrat aidé*) et obtenir une APT lui permettant de travailler plus de 964 heures par an (CT R 5221-7).
- Étudiants pourvu d'un diplôme équivalent au master : changement de statut facilité vers un emploi rémunéré à hauteur d'une fois et demie le SMIC (Ceseda L 311-11 et R 311-35, CT R 5221-26 et 29, voir p. 19).

MOE – Main-d'œuvre étrangère

Offre d'emploi – Le placement des demandeurs d'emploi* est assuré par l'ANPE ou tout autre organisme de placement qui « concourt au service public de placement » (pour les catégories d'organismes concernés, voir CT art. L 5 311-1 à 4). L'ANPE a perdu son monopole depuis la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005. Ainsi une évaluation fiable de l'offre d'emploi devrait tenir compte de l'ensemble de ces organismes.

Outre-mer – Pour le droit des étrangers à travailler, le territoire national est cloisonné entre la métropole, chacun des quatre départements d'outre-mer (DOM) et les autres terres ultramarines. Quelle qu'en soit la source, une autorisation de travail établie sur l'une de ces parcelles ne vaut sur aucune des autres. Le Code du travail s'applique à la métropole, aux DOM et à Saint-Pierre et Miquelon. Le droit du travail sur les autres terres ultramarines est spécifique. À son propos, il faut interroger les Directions du travail et de l'emploi locales ; Mayotte dispose d'un Code du travail spécifique.

Pour en savoir plus : *Les spécificités du droit des étrangers en Outre-mer*, Cahier juridique du Gisti, décembre 2007.

Période transitoire pour les nouveaux États membres de l'Union européenne – Les États de l'Union européenne peuvent imposer une autorisation de travail aux ressortissants des nouveaux États membres pour l'exercice d'une activité salariée, pendant une période transitoire de 7 ans au plus. Parmi les dix États membres depuis le 1^{er} mai 2004, la France n'a jamais imposé cette contrainte à Chypre et à Malte ; elle a mis fin à la période transitoire des huit autres le 1^{er} juillet 2008. À la date de publication de cet ouvrage, seuls restent donc concernés par cette période transitoire la Roumanie et la Bulgarie, membres depuis le 1^{er} janvier 2007.

Profession artistique et culturelle – Il s'agit par exemple d'un artiste de spectacle (théâtre, concert ou art lyrique) dont la prestation est salariée avec un contrat de travail ; il peut aussi s'agir d'un peintre, écrivain ou compositeur considéré comme travailleur indépendant. L'un comme l'autre pourra se voir délivrer une carte de séjour temporaire mention « profession artistique et culturelle » ou une autorisation provisoire de travail si la durée de l'activité prévue est inférieure à trois mois. L'organisme chargé de l'étude du dossier est la DDTEFP, dans le cas d'un travail salarié, et la Direction régionale des affaires culturelles (DRAC) dans le cas d'un travail indépendant.

Profession réglementée – L'exercice de certaines professions est soumis à des règles spécifiques : diplôme par exemple pour une profession de santé, inscription à un ordre professionnel notamment pour un avocat ou un expert comptable... L'étranger autorisé à travailler est évidemment soumis à ces règles (CT art. R 5221-4).

Profession de santé (médecins, chirurgiens-dentistes, sages-femmes, pharmaciens, auxiliaires de santé) – Ce sont des professions réglementées selon la 4^{ème} partie du Code de la santé publique (www.legifrance.gouv.fr).

Les diplômes obtenus à l'étranger sont reconnus s'ils sont délivrés par un État membre de l'Union européenne même s'ils sanctionnent une formation commencée avant l'adhésion ; ils le sont aussi parfois en raison d'une convention bilatérale. À défaut, des titulaires de diplômes étrangers peuvent être recrutés sur des postes sous-qualifiés, situation fortement contestée notamment pour les médecins à titre étranger travaillant dans les services hospitaliers d'urgence ; à la suite de ces revendications, une procédure d'autorisation d'exercice (PAE) a été mise en place par le ministère de la santé en 2007.

Références : Circulaire DHOS/M1/M2/DPM/DML2/2007/85 du 1^{er} mars 2007 relative aux conditions d'exercice et de recrutement en France des médecins, chirurgiens-dentistes, sages-femmes et pharmaciens (NOR : SAN/H/07/30096/C). Sur la PAE, voir www.sante.gouv.fr/emplois/dhos/pae/pae.htm.

Le personnel médical dont le diplôme n'est pas reconnu est souvent recruté à un poste moins qualifié ; la situation de l'emploi est alors quand-même examinée avec bienveillance.

Voir la circulaire DPM/DML 2/DHOS/P 2 n° 2003-101 du 3 mars 2003 relative à la délivrance des autorisations de séjour et de travail aux infirmier(e)s ressortissants de pays hors EEE et titulaires d'un diplôme étranger (NOR : SAN/N/030131/C).

Redevance et contribution forfaitaire – Versements obligatoires que l'employeur doit à l'Anaem lors d'une première embauche pour plus de trois mois d'un étranger ; ces

sommes financent notamment les visites médicales et certains voyages de travailleurs introduits en France. La redevance est due pour le « travailleur temporaire » comme pour le « salarié » ; la contribution forfaitaire n'est due que pour le « salarié ». Les tarifs figurent sur le formulaire Cerfa p. 24.

L'Anaem requiert fréquemment cette contribution forfaitaire pour l'emploi de ressortissants de l'Union européenne en situation transitoire. Il devrait pouvoir lui être opposé le décret n° 75-754 du 11 août 1975 fixant le montant de la contribution forfaitaire à la charge de l'employeur qui embauche un travailleur étranger en faisant appel à l'OMI (révisé en dernier lieu par un décret n° 2004-1245 du 22 novembre 2004) selon lequel ces contributions ne sont pas dues pour les ressortissants communautaires.

Refus implicite – Une décision administrative peut être « explicite » c'est-à-dire écrite, signée et motivée. L'absence de décision au-delà d'un certain délai suivant la demande vaut « refus implicite ». Depuis la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations ce délai est de deux mois sauf si une disposition réglementaire précise le contraire.

Ainsi l'absence de réponse du préfet à une demande d'autorisation de travail dans un délai de deux mois après le dépôt de la demande vaut refus implicite. En revanche, pour une décision concernant une demande de titre de séjour le délai est de quatre mois ; il en allait de même pour une autorisation de travail jusqu'à la réforme de la partie réglementaire du Code du travail en date du 11 mai 2007.

Un refus implicite ouvre les mêmes voies de recours qu'un refus explicite. Il peut cependant être préférable d'anticiper le recours (après un délai de deux mois) par une demande de motivation du refus à laquelle l'administration doit répondre dans un délai d'un mois. Faute de réponse, le recours contentieux n'est plus enfermé dans un délai quelconque.

Régimes spéciaux – Plusieurs accords bilatéraux établissent des régimes spéciaux relatifs au droit au séjour en France des ressortissants de certains États d'Afrique. Pour une liste de ces accords : Cesda, art. D 131-1. Voir aussi la circulaire du 27 octobre 2005 relative au droit au séjour en France relevant de régimes juridiques spéciaux (NOR : INT/D/05/00094/C).

Les deux principaux sont l'accord franco-algérien du 27 décembre 1968 et l'accord franco-tunisien du 17 mars 1988. Ces deux textes et la circulaire figurent dans la note juridique du Gisti suivante : *Entrée et séjour des étrangers en France – les textes*, avril 2008.

RMI – Revenu minimum d'insertion

Rome – Répertoire opérationnel des métiers et des emplois établi par l'ANPE. Un « **code Rome** » est attribué aux professions répertoriées.
www.anpe.fr/espacecandidat/romeligne/RliIndex.do

Rupture conventionnelle du contrat de travail – La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail crée un nouveau mode de rupture du contrat de travail : une « rupture conventionnelle » exclusive du licenciement ou de la démission, selon un accord amiable entre l'employeur et le salarié (CT art. L 1237-

11 à 16). En l'attente des règlements issus de ce dispositif, les droits d'un travailleur étranger en cas de rupture conventionnelle restent incertains.

SMIC – Salaire minimum de croissance

SMIC horaire brut 8,71 € soit un SMIC mensuel brut 1321,02 € par mois sur la base d'une durée hebdomadaire de travail de 35 heures (au 1^{er} juillet 2008).

Statistiques de l'emploi

*a) Évaluation des taux de tension**

L'ANPE établit à l'attention des services compétents les statistiques mensuelles des demandes et des offres d'emploi* par code Rome* et par zone géographique. Cependant, seules sont prises en compte les offres d'emploi enregistrées par l'ANPE ce qui ne donne qu'une vision incomplète des réelles difficultés de recrutement et de l'estimation du taux de tension.

b) Évaluation de divers indicateurs sur l'emploi (taux d'écoulement de l'offre, taux de satisfaction de l'offre, évolution, ...).

On peut aussi consulter les services d'études suivants :

- Direction d'animation des recherches, études et statistiques du ministère du travail.

www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/etudes-recherche/publications-dares

- Service des Études, Prospective, Évaluation et Statistiques des DRTEFP

www.npdc.travail.gouv.fr/drtefp_ddtefp/id-55/Etudes_et_statistiques.htm

Ainsi, pour la liste des métiers ouverts aux nouveaux États membres de l'Union européenne établie en 2007 (voir p. 14), il a été fait usage du taux de tension de l'ANPE et d'un rapport prospectif, *Les métiers en 2015*, rendu public en janvier 2007 par la Dares et par le Conseil d'analyse stratégique :

www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_metiers_2015.pdf ou

www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_metiers_2015.pdf

Taxes lors du renouvellement d'une autorisation de travail – Une taxe est due à l'Anaem par l'étranger au moment du renouvellement de la plupart des titres de séjour autorisant au travail (cartes de séjour temporaires mentions « salarié », « travailleur temporaire », « vie privée et familiale » ou carte de « résident »). Elle s'élève à 70 € (CT art. D 5221-38).

Tension

- *Taux de tension* d'un emploi dans une zone géographique donnée (rapport du nombre d'offres d'emploi* au nombre de demandeurs d'emploi* sur les douze derniers mois). Lors de l'examen d'une demande d'autorisation de travail, plus le taux de tension est petit plus la situation de l'emploi est défavorable à la demande.

- *Métier « connaissant des difficultés de recrutement »* qualifié aussi d'« ouvert » ou de « en tension » (voir la section II-A et les listes p. 9 à 15).

Les premières listes de métiers ouverts par des accords bilatéraux de gestion des flux migratoires* sont des listes nationales. Elles figurent en annexe 3 de la circu-

laire du 25 juin 2008 relative à l'immigration professionnelle :
www.gisti.org/spip.php?article1215

Ces listes se substituent-elles ou complètent-elles les listes régionales de métiers en tension reproduites p. 9 ? Au moment de publier cette note, la question nous semble ouverte.

Visa vacances-travail – Des accords avec le Japon, la Nouvelle-Zélande et l'Australie facilitent des séjours d'un an de jeunes de ces pays en France et de jeunes français dans ces pays. Dans ce cadre, un jeune (entre 18 et 35 ou 30 ans) peut obtenir un visa d'un an non renouvelable sous couvert duquel il est autorisé à travailler, sans examen de la situation de l'emploi, s'il trouve un emploi. Un accord analogue est établi avec le Canada. Références : voir www.gisti.org/spip.php?article1244

Visite médicale – Une visite médicale effectuée par l'Anaem* est obligatoire pour tout étranger autorisé à séjourner en France plus de trois mois. Il s'agit d'un examen de santé qui conduit normalement à la délivrance d'un certificat médical, éventuellement après des examens complémentaires ; le refus n'est possible que dans des situations très rares : fièvre jaune, peste et choléra ; tuberculose pulmonaire et troubles mentaux mettant en danger d'autres personnes ou de nature à compromettre l'ordre public, si la personne refuse de se soigner ; état de santé en contradiction avec le travail prévu, après avis du médecin du travail (petite curiosité : en France seul le médecin du travail peut déclarer un salarié inapte, ce que ne peuvent pas faire les autres médecins).

Référence : arrêté du 11 janvier 2006 relatif à la visite médicale des étrangers autorisés à séjourner en France (NOR : SOC/N/0610095/A).

Dans le cas de l'accès au séjour par le travail, cet examen ne doit pas être confondu avec la visite médicale d'embauche (obligatoire) par le médecin du travail.

Un sujet en rapide évolution

Les modalités de délivrance et de renouvellement des autorisations de travail sont susceptibles d'évoluer assez rapidement sous l'effet de facteurs divers :

- évolutions des facteurs économiques déterminant les listes de métiers « en tension » ;
- ratifications d'accords bilatéraux ;
- précisions attendues, notamment par de nouvelles jurisprudences, sur certaines incertitudes que nous avons relevées dans le dispositif actuel.

Le lecteur est invité à se reporter régulièrement à la version électronique de cette note qui sera complétée par une annexe régulièrement mise à jour :
www.gisti.org/spip.php?article1256

Qu'est-ce que le Gisti ?

Défendre les droits des étrangers

Le Gisti est né en 1972 de la rencontre entre des travailleurs sociaux, des militants associatifs en contact régulier avec des populations étrangères et des juristes. Cette double approche, à la fois concrète et juridique, fait la principale originalité du groupe.

Le Gisti s'efforce de répondre, sur le terrain du droit, aux besoins des immigrés et des associations qui les soutiennent. Ce mode d'intervention est d'autant plus nécessaire que la réglementation relative aux étrangers est trop souvent méconnue, y compris des administrations chargées de l'appliquer.

Défendre l'État de droit

Défendre les libertés des étrangers, c'est défendre l'État de droit.

Le Gisti publie et analyse un grand nombre de textes, en particulier ceux qui ne sont pas rendus publics par l'administration.

Il appuie de nombreux recours individuels devant les tribunaux, y compris devant la Commission et la Cour européennes des droits de l'homme. Il prend aussi l'initiative de déférer circulaires et décrets illégaux à la censure du Conseil d'État.

L'ensemble de ces interventions s'appuie sur l'existence d'un service de consultations juridiques par téléphone et par courrier, et sur une permanence d'accueil hebdomadaire où des juristes bénévoles conseillent et assistent les étrangers qui rencontrent des difficultés pour faire valoir leurs droits.

Participer au débat d'idées et aux luttes de terrain

Mais le droit n'est qu'un moyen d'action parmi d'autres : l'analyse des textes, la défense de cas individuels, les actions en justice n'ont de sens que si elles s'inscrivent dans une réflexion et une action globales.

Le Gisti entend participer au débat d'idées, voire le susciter, à travers la presse, des colloques et des séminaires, des réunions publiques. Il s'investit également dans des actions collectives défensives, mais aussi offensives visant à promouvoir l'égalité des droits entre migrants communautaires, migrants des pays tiers et nationaux. Le Gisti agit ici en relation avec les associations immigrées, les associations de défense des droits de l'homme, les organisations syndicales et familiales aux niveaux national ou européen.

Le GISTI est agréé par la Fondation de France. Les dons qui lui sont adressés sont déductibles des impôts à hauteur de 66 % dans la limite de 20 % du revenu imposable. Si ces dons sont supérieurs à 20 %, l'excédant est reporté successivement sur les années suivantes jusqu'à la cinquième année comprise et ouvre droit à la réduction d'impôt dans les mêmes conditions. Vous avez aussi la possibilité de lui faire des dons par prélèvements automatiques (n'hésitez pas à nous écrire pour obtenir de plus amples informations : Gisti, 3 villa Marcès, 75011 Paris).

Autorisation de travail salarié

Critères de l'administration, procédure

L'immigration de main-d'œuvre, c'est-à-dire l'autorisation donnée à un étranger de séjourner en France dans le but d'y exercer un travail salarié, se heurtait depuis longtemps à un obstacle majeur : la priorité donnée aux travailleurs déjà présents régulièrement sur le marché du travail.

L'utilitarisme migratoire inspirant depuis 2006 la politique française d'immigration a conduit à d'importantes réformes combinant des facilités offertes pour l'exercice de métiers qui ne trouvent pas preneurs avec, pour les travailleurs salariés, des statuts plus précaires accroissant leur dépendance à l'égard de leur employeur.

Cette note s'adresse à l'étranger concerné ou à celui qui le soutient, ainsi qu'à l'employeur. Elle traite de l'introduction en France d'un étranger qui réside ailleurs et du changement de statut d'une personne déjà autorisée à séjourner en France qui souhaite transformer son titre de séjour en une autorisation de travail salarié. Elle présente les critères complexes de l'administration, les étapes de la procédure, les titres attribués et les conditions de leur renouvellement, les voies de recours en cas de refus.

La « régularisation par le travail » d'un sans-papier n'est pas traitée. Elle relève en effet de la même procédure pour l'obtention d'une autorisation de travail mais bien d'autres critères de cette « admission exceptionnelle au séjour » par un statut de salarié interviennent. Une autre note pratique du Gisti lui sera consacrée en décembre 2008.

Cette publication est diffusée avec
le soutien de la région Ile de France.



Collection *Les notes pratiques*
www.gisti.org/notes-pratiques

Directeur de la publication : Stéphane Maugendre

Gisti

3, villa Marcès 75011 Paris

www.gisti.org

Octobre 2008

5 € (+ 1 € de frais d'envoi)

ISBN 2-914132-62-X