



**Présentation de la fiche repère de la**  
**Délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement (DIHAL)**  
**« Quel droit au séjour pour les citoyens européens vivant en France ? »**  
(novembre 2020)

Cette fiche très utile et très pédagogique, « à destination des personnes concernées et des acteurs chargés d'intervenir auprès d'elles », vise à faire « un point juridique et pratique sur l'accès au droit au séjour » des citoyens de l'Union européenne (UE) et des membres de leur famille.

Elle se compose de 3 parties :

- **un schéma très clair** présentant **plusieurs situations de droit au séjour** ;
- **une présentation succincte des principales sources juridiques** : textes du droit de l'UE (traités, règlements, directives), jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (Ceseda) ;
- **des notes apportant des précisions pour chacune des situations** présentées dans le schéma.

Cette note de présentation a pour objectif de préciser certains points de la fiche de la DIHAL.

Elle vise également à indiquer les références des articles du (nouveau) Ceseda à compter du 1<sup>er</sup> mai 2021 (refonte complète de ce code).

Le tableau ci-après reprend en intégralité les informations données dans la fiche de la DIHAL (1<sup>ère</sup> colonne) et y ajoute des commentaires (2<sup>ème</sup> colonne).

Fiche DIHAL	Commentaires
<b>(1) Travaillez-vous ?</b>	L'exercice d'une activité professionnelle confère un droit au séjour sur le fondement de la libre circulation des travailleurs pour les travailleurs salariés et de la liberté d'établissement pour les travailleurs non-salariés.
<b>(Note 1)</b> Un travailleur selon l'UE est « une personne [qui] accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle	<b>La définition donnée ici ne correspond qu'à la seule situation de travailleur salarié.</b>

<p>touche une rémunération » (<a href="#">CJCE 03/07/1986, Lawrie Blum, affaire 66/85</a>).</p> <p>Un service civique ou une formation professionnelle ne sont pas une activité professionnelle (<a href="#">CAA Lyon, 27/03/2018, № 17LY03583</a>).</p> <p><a href="#">Art. L. 121-1 1° du Ceseda</a> : sauf si sa présence constitue une menace pour l'ordre public, tout citoyen de l'Union européenne, tout ressortissant d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse a le droit de séjourner en France pour une durée supérieure à trois mois (...) 1° S'il exerce une activité professionnelle en France (...).</p>	<p>Pour le travailleur exerçant une activité professionnelle non salariée, elle ne s'exerce pas « sous la direction » d'une autre personne.</p> <p>La référence à la jurisprudence de la CAA de Lyon pour exclure les personnes en service civique ou en formation professionnelle de la catégorie des travailleurs (exerçant une activité professionnelle salariée) appelle quelques précisions.</p> <p><b>S'agissant du service civique</b> : si la jurisprudence citée a conclu qu'une personne en service civique n'avait pas la qualité de travailleur (salarié) au regard des formulations contenues dans les dispositions sur le service civique figurant dans le code du service national, il n'est pas certain que le juge européen (CJUE) conclurait en ce sens, ce dernier n'étant pas lié par la qualification du service civique en droit interne. Ainsi par exemple la CJUE reconnaît la qualité de travailleur à un <b>personne reconnue handicapée travaillant en ESAT</b> (CJUE, 26 mars 2015, C-316/15) ou aux <b>jeunes au pair</b> (CJCE, 24 janv. 2008, C-294-06) alors même que ces personnes n'ont pas le statut de « salarié » en droit interne français.</p> <p><b>S'agissant de la formation professionnelle</b> : on ne peut pas s'appuyer sur l'arrêt précité sur ce point, puisque cet arrêt exclut d'un droit au séjour une personne en service civique en considérant que ce dernier n'exerce pas d'activité professionnelle (salariée) et ne suit pas non plus une formulation professionnelle liée à une activité antérieure (au sens de l'article <a href="#">R. 121-6</a>   3° du Ceseda, devenu <a href="#">R.233-7</a> du nouveau Ceseda). L'arrêt ne se prononce <u>pas sur la situation de formation professionnelle en tant que telle</u>. Le droit de l'UE (transposé dans le Ceseda) confère un droit au séjour en qualité de de travailleur à la personne en formation professionnelle lorsque cette dernière est en lien avec l'activité professionnelle antérieure, ce qui correspond d'ailleurs à la catégorie 12 de la fiche repère de la DIHAL (voir plus loin).</p> <p>De plus, même si la formation professionnelle n'est pas en lien avec une activité professionnelle antérieure, elle peut conférer la qualité de travailleur lorsqu'elle est exercée sous couvert d'un statut de « <b>stagiaire</b> » (CJCE, 21 novembre 1991, Le Manoir, affaire C-27/91 ; CJCE, 26 février 1992, C-3/90, Bernini ; CJCE, 30 mars 2006, Mattern et Cikotic, affaire C-10/05 ; CJUE, C-109/04, 17 mars 2005, Kranemann) ou d'« <b>apprenti</b> » (CJCE, 19 nov. 2002, C-188/00, Kurz) dès lors qu'il s'agit bien d'une activité réelle et effective exercée pour le compte et sous l'autorité d'une autre personne et en contrepartie d'une rémunération.</p>
--	---

	<p>Enfin, à défaut de conférer la qualité de travailleur, les formations professionnelles délivrées par les établissements d'enseignement supérieur (voir catégorie 7 de la fiche repère de la DIHAL), confèrent un droit au séjour en tant qu'étudiant (<a href="#">L.121-1 3° Ceseda</a> et <a href="#">L.233-1 3°</a> dans le nouveau Ceseda).</p> <p>L. 121-1 devient <a href="#">L.233-1</a> du nouveau Ceseda R121-6 devient <a href="#">R.233-7</a> du nouveau Ceseda</p>
<p><b>(2) Salarié-e dont contrat d'insertion</b> <b>(3) (4) Non salarié-e dont auto-entrepreneur</b> L'activité doit être « réelle et effective », ce critère étant rempli même si l'activité est exercée à temps partiel.</p> <p><b>(Note 2)</b> Un ressortissant de l'UE titulaire d'un contrat d'insertion par l'activité économique, conclu sur le fondement de l'art. L. 5132-1 du code du travail, peut se prévaloir d'un droit au séjour. <a href="#">CE 24 juill. 2019, N2 417572</a></p> <p><b>(Note 3)</b> Définition large de la « preuve » à apporter pour prouver une activité non salariée. La seule condition est de justifier que l'activité non salariée est réelle et effective. Le « caractère modique des revenus » ne peut pas être invoqué pour refuser un titre de séjour. Suffisent par exemple : « trois factures d'achat de vêtements, bijoux et matériel électroménager, la copie d'un livre de recettes manuscrit, de nombreux tickets de droit de place pour divers marchés de la région de Dunkerque, un certificat d'immatriculation auprès de la chambre de commerce de Dunkerque » (CAA Douai, 17 sept. 2013). Aucun montant minimum n'est exigible (CAA Lyon, 11 février 2014, n°13LY01006 pour une activité rapportant 163 euros par mois ; TA Montreuil, 22 janv. 2015, n°1407848 pour des activités d'achat, vente et récupération de déchets non triés ayant procuré des ressources de 625 euros pendant les 3 derniers mois).</p> <p><b>(Note 4)</b> Doivent en revanche être exclues les « activités tellement réduites qu'elles se présentent comme purement marginales et accessoires » (CJUE, Levin N2 53/81).</p>	<p>La mention « <i>L'activité doit être réelle et effective, ce critère étant rempli même si l'activité est exercée à temps partiel</i> » est importante et vaut effectivement pour tout type d'activité professionnelle salariée <u>et</u> non salariée.</p> <p>De même pour d'autres types de statuts/d'activités/de formations professionnelles n'ayant pas la qualification de « travail salarié » en droit interne (voir ci-dessus).</p> <p>S'agissant de l'activité salariée, quelques précisions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la rémunération peut être en nature (nourriture, habillement, logement, etc.)</li> <li>- la rémunération peut être d'un montant faible, y compris inférieure au revenu minimum garanti (RSA).</li> <li>- toute personne conserve la qualité de travailleur salarié tant que le contrat de travail n'est pas rompu (conservation de la qualité de travailleur pour les personnes en congé payé, maladie, maternité, parental, retraite progressive, etc.).</li> </ul>
<p><b>(5) Avez-vous une incapacité de travail temporaire due à une maladie ou un accident ?</b></p>	
<p><b>(Note 5)</b> <a href="#">Article R.121-6 I. 1°</a> : Les ressortissants mentionnés au 1° de l'article <a href="#">L. 121-1</a> conservent leur droit au séjour en qualité de travailleur salarié</p>	<p><i>(Les situations de conservation du droit au séjour en qualité de travailleur - situations 5, 11 et 12 - auraient intérêt à ne pas être autant séparées sur le schéma)</i></p>

<p>ou non salarié (...) s'ils ont été frappés d'une incapacité de travail temporaire résultant d'une maladie ou d'un accident.</p>	<p>Les autres catégories conservant un droit au séjour en qualité de travailleur et figurant toutes à l'article <a href="#">R.121-6</a> (qui devient <a href="#">R.233-7</a> du nouveau Ceseda) sont celles qui ont travaillé en France et s'inscrivent à Pôle emploi (voir catégorie 11) ou celles en formation professionnelle liée à leur activité antérieure (voir catégorie 12).</p> <p>L. 121-1 devient <a href="#">L.233-1</a> du nouveau Ceseda R121-6 devient <a href="#">R.233-7</a> du nouveau Ceseda</p>
<p><b>(6) Avez-vous des ressources suffisantes et une assurance maladie ?</b></p> <p><b>(Note 6) Définition large des ressources suffisantes</b> (<a href="#">Article R. 121-4</a> du Ceseda, al. 3 et 4)</p> <p>Les ressources doivent être suffisantes afin de ne pas devenir une charge déraisonnable pour le système d'assistance sociale. En aucun cas, le montant exigé ne peut excéder le montant forfaitaire du RSA ou de l'ASPA. Le montant exigé pour ne pas devenir une charge déraisonnable pour le système d'assistance sociale peut être inférieur à ces montants, devant être apprécié en tenant compte de la situation personnelle de l'intéressé, du montant des prestations sociales non contributives qui lui ont été accordées, de la durée de ses difficultés et de son séjour.</p>	<p>Les dispositions figurant à l'article R.121-4 passent à l'article <a href="#">R.233-1</a> du nouveau Ceseda (faisant désormais référence au seul RSA et non à l'ASPA).</p> <p>Des précisions sur la <b>nature</b> des ressources pourraient être ajoutées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- elles peuvent provenir de tiers et ne sont pas limitées aux seules ressources personnelles ;</li> <li>- elles peuvent provenir du versement de prestations sociales contributives de travailleurs, qu'elles soient permanentes (pensions retraite, invalidité, AT-MP ou de réversion) ou temporaires (prestations chômage) ;</li> <li>- elles ne doivent pas forcément être versées régulièrement et peuvent prendre la forme d'un capital accumulé ;</li> <li>- l'ensemble de la somme ne doit pas obligatoirement être disponible le jour de la demande ;</li> <li>- tout moyen de preuve peut être apporté s'agissant de la justification de ces ressources.</li> <li>- la notion de ressources est extrêmement large (CJUE, 2 octobre 2019, Bajratari)</li> </ul>
<p><b>(7) Êtes-vous étudiant ?</b></p> <p><b>(Note 7)</b> Article <a href="#">L. 121-1</a> 3° du Ceseda</p> <p>« Bénéficie aussi d'un droit au séjour, le citoyen européen inscrit dans un établissement (...) pour y suivre à titre principal des études ou (...) une formation professionnelle, et garantit disposer d'une assurance maladie ainsi que de ressources suffisantes (...) afin de ne pas devenir une charge pour le système d'assistance sociale ».</p>	<p>L. 121-1 devient <a href="#">L233-1</a> du nouveau Ceseda</p> <p>Les ressources suffisantes pour un étudiant peuvent être attestées par une déclaration sur l'honneur.</p>
<p><b>(8) Les membres de votre famille* ont le même droit au séjour que vous.</b></p> <p>*Les membres de votre famille : votre conjoint, vos enfants de moins de 21 ans ou à charge ainsi que ceux à charge de votre conjoint, vos ascendants directs à charge ainsi que ceux de votre conjoint.</p>	<p>Cette définition des membres de famille <b>vaut pour toutes les catégories, sauf étudiants (situation 9)</b>. Elle vaut ainsi pour les personnes disposant de ressources suffisantes et d'une assurance maladie (situation 6), pour les personnes exerçant une activité professionnelle salariée ou non salariée (situations 1 à 4) et toutes celles ayant conservé un droit au séjour en qualité de travailleur : celles en incapacité de travail temporaire due à une maladie ou un accident (situation</p>

<p>(Note 8) Article <a href="#">L. 121-1</a> 4° : les membres de famille sont les descendants directs âgés de moins de 21 ans ou à charge, ascendants directs à charge, conjoint, ascendants ou descendants direct à charge du conjoint, accompagnant ou rejoignant le ressortissant.</p>	<p>5), celles ayant travaillé et s'inscrivant comme demandeur d'emploi (situation 11), mais aussi (contrairement à ce qui est indiqué dans la fiche) pour celles en formation professionnelle liée à leur activité professionnelle antérieure (situation 12) ou lorsque cette formation peut être considérée comme une activité professionnelle salariée au sens du droit de l'Union (voir situations 1 et 2).</p> <p>Il pourrait être aussi être précisé « les membres de famille, <i>quelle que soit leur nationalité, ...</i> » : ce droit au séjour est en effet <b>étendu à tous les membres de famille, y compris s'ils sont citoyens d'un pays non membres de l'UE/EEE/Suisse.</b></p> <p>L. 121-1 devient <a href="#">L233-1</a> du nouveau Ceseda et les membres de famille qui étaient définis à L.121-1 4° sont désormais mentionnés à l'article L.233-1 4° et définis à l'article <a href="#">L.200-4</a> du nouveau Ceseda.</p>
<p><b>(9) Vos enfants à charge et ceux de votre conjoint ont le même au droit au séjour que vous.</b></p> <p>(Note 9) Article <a href="#">L. 121-1</a> 5° : sont concernés le conjoint ou l'enfant à charge accompagnant ou rejoignant le ressortissant.</p>	<p>Même si c'est implicite (voir note 9), il s'agit non seulement de tout enfant à charge mais aussi à charge du conjoint de l'étudiant (ce conjoint peut ne pas être étudiant).</p> <p>Contrairement à ce qui est indiqué sur le schéma, cette définition plus restrictive ne vaut que pour les étudiants incluant ceux qui suivent une formation professionnelle dans l'enseignement supérieur (situation 7), mais pas ceux conservant leur droit au séjour en qualité de travailleur car se trouvant en formation professionnelle liée à leur activité professionnelle antérieure (situation 12) pour lesquels le cercle des membres de famille est moins restreint (situation 8)</p> <p>L. 121-1 devient <a href="#">L.233-1</a> du nouveau Ceseda</p>
<p><b>(10) Avez-vous travaillé en France et y avez-vous un enfant scolarisé ? Ou êtes-vous l'autre parent ayant la charge de cet enfant ?</b></p> <p>(Note 10) La CJUE a précisé que les citoyens européens ayant occupé un emploi dans un État membre peuvent se prévaloir d'un droit au séjour sans avoir à remplir les conditions posées par la directive 2004/38/CE en se fondant sur l'<a href="#">article 10</a> du <a href="#">Règl. N° 492/2011</a> (ex article. 12 du Règl. N° 1612/68) prévoyant le droit pour l'enfant d'un travailleur migrant de poursuivre sa scolarité, dans l'État membre d'accueil. Ce droit au séjour s'étend alors aussi à l'autre parent qui a la charge de l'enfant (<a href="#">CJUE 23 février 2010, Teixeira, C-480/08</a> ;</p>	<p>C'est le principal oubli de cette fiche repère de la DIHAL. Il existe beaucoup d'autres situations de membres de famille et surtout d'ex. membres de famille (par exemple épouse séparée ou divorcée d'un travailleur salarié) conférant un droit au séjour. Se reporter à la note « Accès aux droits sociaux et droit au séjour des citoyens de l'Union européenne (UE) et des membres de leur famille » du Comede qui les précise.</p> <p>Comme pour la plupart des situations de droit au séjour des membres ou ex. membres de famille d'un citoyen de l'UE, cette situation concerne les membres ou ex. membres de familles quelle que soit leur nationalité (UE ou non UE).</p> <p>Sur cette situation, voir également la note « <a href="#">Citoyen-ne-s UE : le droit au séjour d'un parent tiré</a></p>

<p><a href="#">CJUE, 6 octobre 2020, C-181/19</a> ; <a href="#">CAA Douai, 13 novembre 2013, n°13DA00515</a>).</p>	<p><a href="#">de la scolarisation de son enfant</a> », Cimade, Comede, Gisti, Romeurope, Novembre 2018</p>
<p><b>(11) Avez-vous déjà travaillé en France ? Maintien de votre droit au séjour en tant que demandeur d'emploi :</b> – 6 mois, si vous avez eu un CDD – sans limite de durée si vous avez été salarié-e 1 an ou plus</p> <p><b>(Note 11)</b> Article <a href="#">R. 121-6</a> : I. 2° - Les ressortissants mentionnés au 1° de l'article <a href="#">L. 121-1</a> conservent leur droit au séjour en qualité de travailleur salarié ou de non-salarié s'ils se trouvent en chômage involontaire dûment constaté après avoir exercé leur activité professionnelle pendant plus d'un an et sont inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi. II. - Ils conservent au même titre leur droit de séjour pendant six mois s'ils sont involontairement privés d'emploi dans les douze premiers mois qui suivent le début de leur activité professionnelle et sont inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi. <a href="#">Conseil d'État, 18 février 2019, 417021</a> : pour une personne salariée pendant plus d'un an, enregistrée demandeur d'emploi et bien que son dernier emploi ait été un CDD de moins d'un an.</p>	<p>La formulation a l'avantage d'être courte mais elle comporte plusieurs imprécisions ou oublis :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il s'agit de la conservation du droit au séjour en tant que travailleur salarié ou non salarié (<a href="#">R.121-6</a> devenu <a href="#">R.233-7</a> du nouveau Ceseda) et non en tant que demandeur d'emploi, même si une condition est de s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi ;</li> <li>- cette conservation du droit au séjour vaut pour les salariés mais aussi les non-salariés (<a href="#">CJUE, 20 décembre 2017, C-442/16</a>) ;</li> <li>- la conservation du droit au séjour en tant que travailleur pendant 6 mois ne vaut pas seulement si la personne a « eu un CDD » de moins de 12 mois, mais pour toute activité salariée ou non salariée, inférieure à 12 mois et pour toute personne privée involontairement de son emploi, donc certes en cas de fin de CDD, mais aussi en cas de licenciement, rupture conventionnelle ou encore de cessation d'une activité non salariée (interruption ou faillite par exemple) ;</li> <li>- la conservation du droit au séjour sans limite vaut pour toute activité professionnelle de 12 mois ou plus, y compris en cas de CDD (un ou plusieurs successifs), et également en cas d'activité non salariée.</li> </ul> <p>L. 121-1 devient <a href="#">L.233-1</a> du nouveau Ceseda R121-6 devient <a href="#">R.233-7</a> du nouveau Ceseda</p>
<p><b>(12) Suivez-vous une formation professionnelle liée à une activité antérieure ?</b></p> <p><b>(Note 12)</b> Article <a href="#">R. 121-6</a>   3° : les ressortissants mentionnés au 1° de l'article <a href="#">L. 121-1</a> conservent leur droit au séjour en qualité de travailleur salarié ou de non-salarié (...) s'ils entreprennent une formation professionnelle, devant être en lien avec l'activité professionnelle antérieure à moins d'avoir été mis involontairement au chômage.</p>	<p>Le cercle des membres de famille de la personne correspond à la définition de la situation (8) et non à celle plus restreinte de la situation (9) qui concerne les seuls étudiants.</p> <p>L. 121-1 devient <a href="#">L.233-1</a> du nouveau Ceseda R121-6 devient <a href="#">R.233-7</a> du nouveau Ceseda</p>
<p><b>(13) D'autres possibilités de régularisation, comme pour les autres étrangers, existent et peuvent être appréciées par la préfecture, comme par exemple si vous avez un enfant scolarisé (13). Autres cas</b> <a href="#">Circulaire du 26 novembre 2012</a> relative aux conditions d'examen des demandes d'admission au séjour déposées par des ressortissants étrangers en situation irrégulière (N° NOR INTK1229185C) : 13 – Parents irréguliers mais enfant scolarisé. Critères cumulatifs :</p>	<p>Ces situations ne relèvent pas du droit de l'UE.</p> <p>En revanche, la situation de certains parents d'enfants scolarisés en France peut relever directement du droit de l'UE, par exemple la situation 10 de la fiche (voir ci-dessus et la note « <a href="#">Citoyen-ne-s UE : le droit au séjour d'un parent tiré de la scolarisation de son enfant</a> », Cimade, Comede, Gisti, Romeurope, Novembre 2018)</p>

<p>– une vie familiale caractérisée par une installation durable du demandeur sur le territoire français, qui ne pourra être qu’exceptionnellement inférieure à cinq ans ;</p> <p>– une scolarisation en cours à la date du dépôt de la demande d’admission au séjour d’au moins un des enfants depuis au moins trois ans, y compris en école maternelle</p>	
<p><b>(14) Vous et les membres de votre famille pouvez justifier de 5 ans de séjour régulier et ininterrompu.</b></p>	<p>Il pourrait être précisé dans le schéma</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- qu’il s’agit du « droit au séjour permanent »</li> <li>- que la durée exigée peut être inférieure à 5 ans dans certaines situations (notamment pour les membres de famille d’un travailleur disposant d’un droit au séjour permanent, voir note 14 ci-dessous).</li> </ul>
<p><b>(Note 14) Personne ayant résidé en France pendant 5 ans (droit au séjour permanent)</b></p> <p>Article <a href="#">L. 122-1</a> du Ceseda : tout ressortissant (de même que les membres de sa famille) justifiant d’une période de cinq ans de séjour régulier et ininterrompu acquiert un droit de séjour permanent, sous réserve qu’il ne constitue pas une menace pour l’ordre public. Une carte de séjour d’une durée de validité de dix ans renouvelable de plein droit lui est délivrée.</p> <p>Article <a href="#">R.122-3</a> du Ceseda : la continuité de séjour de 5 ans n’est pas affectée par des absences temporaires ou absences pour des raisons importantes</p> <p>Article <a href="#">L. 122-3</a> et <a href="#">R.122-4</a> du Ceseda : par dérogation, le droit au séjour permanent est acquis après une durée inférieure à 5 ans (durée exigée variable selon les situations) pour les travailleurs ayant cessé leur activité pour faire valoir leurs droits à la retraite, suite à une incapacité permanente de travail ou suite à une mise à la retraite anticipée</p> <p>Article <a href="#">R.122-5</a> Ceseda : le droit au séjour permanent est acquis, sans durée préalable de séjour, pour les membres de famille vivant avec un travailleur bénéficiant d’un droit au séjour permanent, <del>peuvent faire valoir leur droit au séjour avant la période des cinq ans.</del></p> <p>Article <a href="#">L. 122-2</a> du Ceseda : une absence du territoire français pendant une période de plus de deux années consécutives fait perdre à son titulaire le bénéfice du droit au séjour permanent.</p> <p><a href="#">Circulaire N° NOR IMIM1000116C</a> : la justification du droit au séjour se fait par la production de tout élément établissant que le citoyen a résidé en France légalement pendant la totalité de la période de cinq ans, intégrant les périodes de maintien du droit au séjour.</p>	<p>L. 122-1 devient <a href="#">L.234-1</a> du nouveau Ceseda</p> <p>R.122-3 devient <a href="#">R.234-3</a> du nouveau Ceseda</p> <p>L. 122-3 devient <a href="#">L.234-3</a> du nouveau Ceseda R.122-4 devient <a href="#">R.234-4</a> et <a href="#">R.234-5</a> du nouveau Ceseda</p> <p>R.122-5 devient <a href="#">R.234-6</a> du nouveau Ceseda</p> <p>Une coquille/répétition s’est glissée s’agissant des membres de famille d’un travailleur qui bénéficie d’un droit au séjour permanent si le travailleur en bénéficie, et ce quelle que soit la durée du séjour de ces membres de famille.</p> <p>L. 122-2 devient <a href="#">L.234-2</a> du nouveau Ceseda</p>

