

Travailler après des études en France : le changement de statut

Introduction	1
I. Les différents titres de séjour liés au travail	3
A. Les cartes de séjour temporaires	3
B. La carte de séjour pluriannuelle « passeport talent »	3
II. La carte de séjour temporaire mention « recherche d'emploi ou création d'entreprise »	5
III. Le changement de statut « étudiant » à « salarié » ou « travailleur temporaire »	7
A. Cas général	7
B. Les facilités accordées à certain·es étudiant·es	19
IV. Les étudiant·es qui souhaitent exercer une activité non salariée ou créer une entreprise	21
A. Les conditions de délivrance	21
B. Le contenu du dossier à déposer à la préfecture	21
C. Le dépôt de la demande	22
D. Les facilités accordées à certain·es étudiant·es	22
V. Les étudiantes et étudiants qui souhaitent poursuivre des recherches	24
VI. La demande de carte mention « passeport talent » en qualité d'artiste-interprète	25
VII. Situations spécifiques selon les nationalités	26
A. Les Algériennes et les Algériens	26
B. Les avantages issus des accords de « gestion concertée des flux migratoires »	26
VIII. Les voies de recours à la suite d'une décision de refus	29
A. Les recours administratifs contre une décision de refus d'autorisation de travail	29
B. Le recours contentieux contre un refus de délivrance d'autorisation de travail	30
IX. Annexes	32
Annexe n° 1. Sigles et abréviations	33
Annexe n° 2. Formulaire de demande d'autorisation de travail pour un contrat de travail avec un salarié étranger résidant en France (Cerfa 15186*03)	34
Annexe n° 3. Modèle de recours hiérarchique en cas de refus d'autorisation de travail	38

Travailler après des études en France : le changement de statut

En principe, rien ne s'oppose à ce qu'une étudiante ou un étudiant étranger sollicite, à la fin de ses études, un titre de séjour ouvrant droit au travail. Un arrêt du Conseil d'État du 14 janvier 1981, l'arrêt *Mrap et Unef*, l'a d'ailleurs rappelé. Cependant, ce changement de statut est loin d'être facile à obtenir. La doctrine des pouvoirs publics en la matière est stricte et rappelée de manière constante : les titulaires d'un titre de séjour mention « étudiant » n'autorisant que de façon limitée le travail durant leurs études, ne sauraient avoir un droit à une installation durable sur le territoire français. L'étudiante étrangère ou l'étudiant étranger a ainsi vocation, selon l'expression consacrée, au « retour dans son pays d'origine » une fois son cursus achevé, afin de mettre ses compétences au service de son pays d'origine à l'issue de ses études.

Cette doctrine a connu quelques maigres infléchissements, s'inscrivant dans le cadre de la politique d'immigration choisie et d'une gestion dite circulaire des migrations étudiantes.

Après une première brèche à ce principe, en 2002, avec une circulaire du ministère du travail évoquant l'intérêt « pour le pays d'accueil » d'attirer un certain nombre d'étudiant-es hautement diplômé-es, c'est la loi Sarkozy de 2006 qui a ouvert à certains titulaires de cartes « étudiant » – celles et ceux ayant obtenu des diplômes élevés – quelques souplesses pour changer de statut. Par la suite, des facilités du même ordre ont été inscrites dans les accords de gestion concertée des flux migratoires signés avec certains États.

Ces quelques avancées ne concernent au total qu'un nombre réduit de catégories d'étudiant-es et sont largement soumises aux aléas économiques et politiques, créant par là une insécurité juridique certaine. Les deux dernières réformes du Ceseda, en mars 2016 puis en septembre 2018, n'ont fait que renforcer la différenciation qui existait déjà entre deux catégories d'étudiant-es : les qualifié-es et les autres.

Pour les premiers, le changement de statut a été facilité par la création du titre de séjour temporaire « recherche d'emploi et création d'entreprise », remplaçant l'« APS Master », l'autorisation provisoire de séjour (APS) que pouvaient demander les étudiant-es diplômé-es pour leur permettre de chercher un emploi durant l'année suivant l'obtention de leur diplôme. La détention d'un diplôme de grade « master » ou d'une licence professionnelle, ou encore l'exercice d'un emploi dans un métier dit en tension (c'est-à-dire caractérisé par des difficultés de recrutement) constituent le sésame pour obtenir son changement de statut.

Pour les seconds, l'examen de la situation de l'emploi demeure un obstacle majeur à tout changement de statut vers une carte de séjour autorisant à travailler en France.

Pour les uns comme pour les autres, la complexité du cadre réglementaire et législatif de l'immigration professionnelle, et le large pouvoir d'appréciation qu'il laisse aux

autorités administratives rendent, en pratique, difficile le changement de statut au sortir des études.

Les situations concernées par cette publication

Cette note est l'actualisation d'une version antérieure publiée en 2012 et intitulée *Le changement de statut étudiant à salarié*, expression utilisée pour désigner le passage d'un droit au séjour obtenu pour faire ses études en France à un droit au séjour fondé sur le fait de travailler en France. Du fait de la complexification induite par les réformes successives du droit des étrangers, le statut de salarié recouvre aujourd'hui différentes mentions et titres de séjour que cette note se propose de présenter. Pour autant, elle ne porte que sur le changement de statut vers un titre de séjour lié à l'exercice d'une activité professionnelle mais il faut avoir à l'esprit qu'un changement de statut peut aussi s'orienter vers une demande liée à la « vie privée et familiale ». Il faudra pour cela se reporter aux règles de droit commun prévues pour l'obtention d'un tel titre de séjour. Pour cela, il est conseillé de se référer au Cahier juridique du Gisti, *Les droits des étudiant·e·s étranger·e·s en France*, réédité en juin 2017.

Cette note traite uniquement de l'obtention d'une autorisation de travail et d'un titre de séjour lié à une activité professionnelle pour une personne étrangère séjournant déjà en France sous couvert d'un titre de séjour, en l'occurrence un titre portant la mention « étudiant ». Ne sont pas traitées ici les possibilités, pour un étranger ou une étrangère présent·e en France mais en situation irrégulière, de solliciter une régularisation sur présentation d'un contrat de travail ou d'une promesse d'embauche. Cette procédure est couverte par la note pratique intitulée *L'admission exceptionnelle au séjour par le travail*. Les procédures dites d'introduction de travailleur salarié par lesquelles une étrangère ou un étranger ne résidant pas encore en France va être admis à entrer sur le territoire et à y séjourner pour des raisons professionnelles font, elles aussi, l'objet d'une autre publication : *Les autorisations de travail*.

Enfin, ne sont pas concerné·es par cette note les ressortissant·es communautaires qui n'ont pas à solliciter d'autorisation de travail auprès de l'administration pour travailler en France.

Présentation synthétique de la note

La note pratique vise à aider les étudiant·es et leurs employeurs à s'orienter dans une procédure longue et complexe. Après avoir présenté brièvement les différents titres de séjour liés à une activité professionnelle (I) et le titre de séjour mention « recherche d'emploi ou création d'entreprise » (II), elle décrit la procédure de changement de statut pour les étudiant·es qui ont déjà trouvé un contrat de travail (III), pour celles et ceux qui souhaitent s'installer à leur compte ou créer une entreprise (IV), pour celles et ceux qui poursuivent des recherches (V) et enfin pour celles et ceux qui ont des contrats en qualité d'artistes-interprètes (VI). La note aborde également les particularités existantes en fonction de la nationalité des étudiant·es (VII) avant de passer en revue les recours disponibles en cas de refus d'autorisation de travail, assorti ou non d'un refus de séjour (VIII).

I. Les différents titres de séjour liés au travail

A. Les cartes de séjour temporaires

1. La carte de séjour temporaire liée à une activité salariée

– La carte temporaire mention « salarié » est délivrée pour l'exercice d'une activité professionnelle sous contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Sa durée est d'un an. Lors du renouvellement au terme d'une première année, elle permet l'accès à une carte pluriannuelle mention « salarié » d'une durée de 4 ans.

– La carte mention « travailleur temporaire » est délivrée pour l'exercice d'une activité professionnelle sous contrat de travail à durée déterminée (CDD). Sa durée est la même que celle du contrat de travail, dans la limite d'un an. Lors du renouvellement, elle ne permet pas l'accès à une carte pluriannuelle. Elle peut être renouvelée pour une durée supérieure à 1 an, durée identique à celle d'un nouveau contrat de travail ou du contrat de travail restant à courir.

2. La carte de séjour temporaire liée à une activité non salariée : la carte « entrepreneur / profession libérale »

Celles et ceux qui souhaitent exercer une activité professionnelle non salariée reçoivent une carte de séjour temporaire « entrepreneur / profession libérale » si leur activité est économiquement viable et s'ils et elles en tirent des moyens d'existence suffisants, dans le respect de la législation en vigueur. Ces dispositions concernent la personne étrangère dont l'activité nécessite une immatriculation au répertoire des métiers ou au registre du commerce et des sociétés, ou à l'Urssaf.

B. La carte de séjour pluriannuelle « passeport talent »

La carte de séjour mention « passeport talent » est l'un des dispositifs introduits par la loi du 7 mars 2016. Elle résulte de la fusion de plusieurs précédents titres de séjour réservés à certains étrangers en un seul, tout en élargissant son bénéfice à de nouvelles catégories d'étrangers. Il s'agit notamment des travailleurs et travailleuses qualifié-es, des chercheurs et chercheuses, ainsi que de certains investisseurs étrangers. Ce titre de séjour est délivré pour une première admission sur le territoire français mais peut également être délivré à des personnes étrangères déjà présentes sur le territoire national. Pour les salarié-es, la durée du titre correspond à celle du contrat de travail qui en justifie la délivrance. Pour les autres cas, la durée sera par principe de 4 ans. Ce titre permet l'exercice d'une activité salariée sans solliciter d'autorisation de travail préalable auprès des services de la main-d'œuvre étrangère

des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dircctce).

La circulaire du 2 novembre 2016 prise en application de la loi du 7 mars 2016 précise que, lorsque la personne étrangère réside déjà régulièrement sur le territoire français, la décision est prise par le préfet ou la préfète du département où elle a établi sa résidence ou, à Paris, par le préfet de police. Cela signifie concrètement que les demandes de changement de statut seront instruites exclusivement par les services des étranger-e-s des préfectures, sans obligation de saisir les Direcctce pour avis.

Sources :

- Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (Ceseda), art. L. 313-10, L.313-20, 1°, R. 313-45 et R.313-46 du Ceseda.
- Décret n°2016-1463 du 28 octobre 2016 pris en application de la loi du 7 mars 2016.
- Circulaire du 2 novembre 2016, NOR-INTV1631686J.
- Circulaire du 28 février 2019, NOR-INTV1906328.

Pour aller plus loin :

- Gisti, *La carte pluriannuelle*, coll. Les notes pratiques, 2016.

II. La carte de séjour temporaire mention « recherche d'emploi ou création d'entreprise »

La carte de séjour d'une durée de validité d'un an portant la mention « recherche d'emploi et création d'entreprise », créée par la loi asile-immigration de 2018 et inscrite à l'article L. 313-8 du Ceseda, remplace l'ancienne autorisation provisoire de séjour (APS) délivrée aux étudiant-es ayant obtenu un master ou une licence professionnelle, appelée parfois « APS master ». Elle a pour but de permettre aux étudiant-es diplômé-es de chercher un emploi correspondant à leurs qualifications, en vue de changer de titre de séjour pour une carte temporaire mention « salarié » ou « travailleur temporaire » ou pour une carte pluriannuelle « passeport talent ».

Cette carte de séjour d'un an peut être délivrée :

- aux étudiant-es titulaires d'une carte de séjour « étudiant » ou « étudiant-programme de mobilité » ayant obtenu un diplôme de master ou un diplôme équivalent au master, un diplôme de niveau I labellisés par la Conférence des grandes écoles ou un diplôme de licence professionnelle ;
- aux étudiant-es ayant quitté le territoire après avoir obtenu leur diplôme, dans les quatre années suivant l'obtention de ce diplôme, si le diplôme est un master, un diplôme équivalent ou un diplôme figurant sur la liste fixée par l'arrêté du 12 mai 2011 ;
- aux chercheurs et chercheuses titulaires d'une carte de séjour mention « chercheur » ou « chercheur-programme de mobilité » et ayant terminé leurs travaux de recherche.

Dans tous les cas, la personne doit disposer d'une assurance maladie.

L'avantage de ce dispositif est triple :

- il permet de rechercher un emploi ou de créer une entreprise tout en restant en situation régulière. Durant cette période, l'intéressé-e peut s'inscrire à Pôle emploi et, si les droits sont ouverts, bénéficier de prestations chômage (code du travail, art. R. 5221-48, 10°) ;
- pendant la durée du titre de séjour « recherche d'emploi ou création d'entreprise », la personne étrangère a le droit d'exercer une activité salariée, et ce, sans que s'applique le plafond des 964 heures annuelles qui s'impose aux étudiant-es titulaires d'une carte de séjour mention « étudiant ». L'autorisation de travail intégrée à la carte mention « recherche d'emploi ou création d'entreprise » est, selon le Ceseda, limitée aux seuls emplois en lien avec la formation ou les recherches et rémunérés plus d'1,5 le Smic mensuel (soit 2 281,82 € bruts, en 2019). Toutefois, cette condition n'est pas vérifiée pendant la durée de validité de la carte. Mais, attention, elle pourrait l'être au moment du changement de statut ;
- il offre des facilités pour changer de statut. Pour les étudiant-es qui ont trouvé un emploi salarié, la situation de l'emploi n'est pas opposable (voir *infra*), si l'emploi se situe dans le prolongement de la formation ou des recherches, Cet emploi doit être

rémunéré plus d'1,5 le Smic mensuel. Selon les cas, l'étudiant-e doit se voir délivrer une carte de séjour mention « salarié », « travailleur temporaire » ou une carte mention « passeport talent ». Dès qu'un emploi répondant aux conditions énoncées est trouvé, une demande de changement de statut sur le fondement du nouvel emploi devra être déposée rapidement. Sous le régime antérieur à 2018, la demande devait être déposée dans les 15 jours suivant la conclusion du contrat de travail. Le dossier devait être instruit « *dans les meilleurs délais* » et sans opposition de la situation de l'emploi. La Direccte vérifiera néanmoins le respect des autres critères de délivrance de l'autorisation de travail (voir *infra*). Lorsqu'il s'agit d'une création d'entreprise, le changement de statut vers une carte mention « passeport talent » ou vers une carte mention « entrepreneur / profession libérale » est soumis à l'appréciation, par la préfecture, du caractère viable de l'entreprise créée. Il faut, de plus, que la création de l'entreprise se situe dans le prolongement de la formation ou des recherches antérieures.

Les pièces à présenter à l'appui de la demande de la carte « recherche d'emploi et création d'entreprise » sont :

- la carte de séjour mention « étudiant » ou « chercheur » en cours de validité ;
- un diplôme équivalent au grade de master ou un diplôme de licence professionnelle ;
- le justificatif de l'assurance maladie ;
- une lettre de motivation expliquant en quoi l'expérience professionnelle envisagée peut être considérée comme appartenant au domaine de la formation ou des recherches.

Sources :

- Ceseda, art. L. 313-8, L. 313-10 et D. 313-16-5.
- Code du travail, art. R. 5221-21, 3° et R. 5221-48, 10°.
- Décret n° 2016-1463 du 28 octobre 2016 fixant la liste des diplômes prévue aux articles L. 311-11, L. 313-10 et au 1° de l'article L. 313-20 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ainsi que le seuil de rémunération prévu à l'article L. 311-11 du même code.
- Arrêté du 12 mai 2011 fixant la liste des diplômes au moins équivalents au master, pris en application du 2° de l'article R. 311-35 et du 2° de l'article R. 313-37 du Ceseda, NOR : IOCL1109636A.

III. Le changement de statut « étudiant » à « salarié » ou « travailleur temporaire »

Sauf s'ils et elles trouvent un emploi dans un métier « en tension », les étudiant-es étranger-es qui font une demande de changement de statut sont soumis à l'opposabilité de la situation de l'emploi. Cela signifie que l'administration peut refuser de délivrer un titre de séjour lié au travail salarié au motif que, selon les statistiques de Pôle emploi, pour l'emploi concerné, il y a plus de demandes d'emploi que d'offres.

Il faut donc faire attention avant de débiter les démarches en vue d'un changement de statut car l'appréciation stricte de ce critère risque de déboucher sur un refus de séjour qui est généralement accompagné d'une obligation de quitter le territoire. Tel est le cas général (A). Mais certaines catégories d'étudiant-es bénéficient de facilités, la situation de l'emploi ne pouvant leur être opposée. Ces situations seront examinées dans un second temps (B).

Attention ! Dans tous les cas, pour obtenir une carte de séjour permettant d'exercer une activité salariée, l'étudiant ou l'étudiante doit avoir trouvé un employeur prêt à l'embaucher. Il faut en effet que l'employeur participe à la procédure en signant un formulaire Cerfa qui indique les éléments principaux de l'emploi que la personne entend occuper.

A. Cas général

Pour obtenir un titre de séjour ouvrant le droit d'exercer une activité salariée en France, il faut que la personne corresponde à des critères particuliers (1). Comprendre ces critères permet de mieux constituer son dossier à la préfecture (2).

1. Les critères pour obtenir un changement de statut

Pour que le changement de statut soit accordé, il faut d'abord que la personne étrangère soit **en situation régulière sur le territoire au moment de la demande**. C'est pour cela qu'il faut déposer la demande assez tôt avant l'expiration du titre de séjour mention « étudiant » (voir *infra*). L'administration va vérifier les différents éléments permettant la délivrance d'une autorisation de travail prévus par le code du travail (art. R. 5221-20), notamment les principaux d'entre eux :

- la situation de l'emploi dans la profession et dans la zone géographique concernées ;
- l'adéquation entre la qualification, l'expérience, les diplômes de l'intéressé-e et les caractéristiques de l'emploi proposé, les conditions d'emploi et de rémunération offertes ;
- le respect par l'entreprise de la législation du travail et de la protection sociale.

a. La situation de l'emploi dans la profession et dans la zone géographique concernées

Les demandes de changement de statut d'« étudiant » à « salarié » n'échappent pas à la règle en vigueur dans la procédure de droit commun, celle qui s'applique à toute demande d'autorisation de travail déposée par un étranger ou une étrangère : l'examen de la situation de l'emploi sur le marché du travail français.

L'opposabilité de la situation de l'emploi est un motif quasi systématiquement invoqué par la Direccte dans ses décisions de refus.

Le principe établi en la matière est que le recours à la main-d'œuvre étrangère se justifie uniquement quand l'offre d'emploi ne peut être satisfaite par les demandeurs d'emploi présents sur le marché du travail et qui possèdent les compétences voulues.

Une liste de métiers dits « en tension » ouverts aux ressortissant-e-s d'États tiers à l'Union européenne a été établie et publiée dans un arrêté du 11 août 2011. Si le poste proposé à l'étudiant ou l'étudiante figure dans cette liste, l'emploi est présumé connaître des difficultés de recrutement telles que l'autorisation de travail ne pourra être refusée sur le motif de l'opposabilité de la situation de l'emploi. Il ne pourra ainsi pas être demandé à l'employeur de fournir des preuves de recherche préalable pour pourvoir le poste.

Pour tous les autres métiers, le taux de tension, c'est-à-dire le ratio offres / demandes d'emploi dans la zone géographique visée, devra être évalué par la Direccte.

Dans la pratique, les outils et méthodes utilisés par les Direccte pour déterminer le taux de tension sont très aléatoires et surtout trop généraux puisqu'ils ne prennent pas en compte la spécificité des compétences recherchées pour un poste, ni les usages en matière de recrutement, variables selon les types de postes.

Parmi les outils dont elle peut se servir, la Direccte dispose notamment de l'enquête « Besoins en main-d'œuvre » (BMO), réalisée chaque année par Pôle emploi et qui répertorie auprès des employeurs les intentions en recrutement par secteur d'activité et par bassin d'emploi pour l'année à venir. C'est donc une enquête prévisionnelle de portée très générale.

La Direccte utilise également le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome) et calcule, à partir du code Rome correspondant au poste proposé, le taux de tension du métier en question. Si ce taux est égal ou supérieur à 1, la demande de changement de statut pourra être visée favorablement. Mais ces critères de calcul ne sont pas rendus publics et ne peuvent être contrôlés ni, dès lors, contestés.

Cette méthode n'est objective qu'en apparence puisqu'elle ne prend pas en compte la spécificité des fonctions ; les codes Rome étant définis par domaine d'activité, le code retenu pour le poste peut en réalité comprendre de nombreux métiers différents et des fonctions très variées.

À titre d'exemple, pour un poste dans le domaine des ressources humaines, la Direccte retient généralement le code Rome M1502, correspondant à lui seul à 38 métiers !

Or, la Direccte se bornera à recenser l'ensemble des offres et demandes d'emploi relevant d'un code Rome donné, sans tenir compte de la diversité et de la spécificité des compétences requises pour le poste en question.

C'est à cause de l'arbitraire de ces critères d'appréciation de la « situation de l'emploi » qu'il est indispensable de fournir les éléments permettant de mettre en évidence la difficulté du recrutement lors de la soumission du dossier de demande de changement de statut.

Les difficultés de recrutement s'apprécient au regard de recherches de candidates ou de candidats potentiels préalable à la proposition d'embauche de l'étudiante ou de l'étudiant.

La circulaire du 31 mai 2012 impose la soumission d'une offre d'emploi auprès d'un organisme concourant au service public de l'emploi et, dans la pratique, la Direccte exigera la diffusion d'une offre d'emploi durant au moins 3 semaines auprès de Pôle emploi et / ou de l'Association pour l'emploi des cadres (Apec).

La production des curriculum vitae reçus, ainsi qu'une attestation de l'employeur motivant les raisons pour lesquelles les candidatures n'ont pas été retenues seront également requises.

Remarque : *il est fort contestable que l'employeur doive fournir les curriculum vitae reçus, dans la mesure où les candidat-es ayant postulé auprès de cet employeur n'ont pas été informé-es de ce que leur curriculum vitae pourrait être utilisé dans un dossier à destination de la préfecture.*

L'évaluation d'un taux de tension ne tient par ailleurs aucun compte de la rareté du profil de l'étudiant ou de l'étudiante à qui le poste est proposé, ni des spécificités de son cursus ou de ses expériences qui font de lui ou d'elle un atout pour l'entreprise. Pourtant le code du travail (art. R. 5221-20) précise bien que la situation de l'emploi s'apprécie en fonction des spécificités requises pour le poste de travail. Donc l'administration ne doit pas refuser une autorisation de travail en raison du chômage existant dans la profession que la personne étrangère entend exercer si le poste proposé présente des particularités.

La circulaire du 31 mai 2012 énonce dans son annexe certains critères pouvant être pris en compte positivement dans le cadre de l'examen des demandes de changement de statut. Aussi, si l'étudiant ou l'étudiante peut se prévaloir de l'un de ces critères, il est opportun de le mentionner explicitement dans le dossier déposé, notamment dans la lettre de motivation rédigée par l'employeur.

Ces critères sont les suivants :

- La connaissance approfondie d'un pays, d'une civilisation, d'une langue ou d'une culture étrangères pouvant constituer une compétence spécifique recherchée par certaines entreprises, par exemple pour la conquête d'un nouveau marché.
- L'existence d'un établissement ou d'intérêts dans le pays d'origine, la zone géographique ou culturelle du ou de la ressortissante étrangère. Si l'étudiant-e fait l'objet d'une proposition d'embauche par une entreprise ayant une filiale, des activités ou

des marchés dans son pays d'origine, ou souhaitant s'établir dans ce pays, ou y trouver de nouveaux marchés, il appartient aux responsables de l'entreprise d'expliquer brièvement leur projet dans leur lettre de motivation. Au-delà, il est possible d'adjoindre tout document (presse économique, publications des chambres de commerce et d'industrie...) démontrant l'existence d'« intérêts » de l'entreprise dans le pays d'origine de l'étudiant-e.

Remarque : *il s'agit là d'éléments qui attestent d'une particulière spécificité du poste et du profil de l'étudiant-e (code du travail, art. R. 5221-20, 1°), caractéristiques qui permettent aux juridictions administratives d'annuler des décisions de refus, considérant que la situation de l'emploi devait être écartée du fait même de ces spécificités.*

– La formation de l'étudiant-e a été soutenue, hors barème de taxe d'apprentissage, par l'entreprise qui souhaite le ou la recruter à la fin de ses études.

Ceci concerne a priori les personnes travaillant sous contrat d'apprentissage, sous convention industrielle de formation par la recherche (Cifre) ou encore plus largement les personnes salariées dont l'employeur a pris en charge les frais de scolarité dans le cadre du plan annuel de formation, d'un congé individuel de formation (Cif), ou a simplement signé un engagement de prise en charge. Il s'agit, dans ce cas, d'adjoindre au dossier une copie de l'un des documents précités, et éventuellement une lettre de l'employeur ou des responsables des ressources humaines attestant que la formation a été financée dans le but d'inclure directement l'étudiant-e dans les effectifs permanents de l'entreprise, et de lui faire acquérir une compétence spécifique recherchée par l'entreprise en question.

– Le niveau des études suivies et les résultats obtenus dans ce cadre attestent de « la réalité d'un parcours d'excellence », notamment dans le contexte actuel de construction de profils aptes à affronter le marché international de l'emploi et des compétences.

Il semble périlleux de définir ce qu'il faut entendre par « parcours d'excellence » ; toutefois, la circulaire semble reprendre implicitement les critères retenus par Campus France et les consulats, qui estiment en général qu'un parcours d'excellence s'apprécie en fonction de la qualité du cursus scolaire : sont ainsi généralement considérés comme des « hauts potentiels » les étudiant-es ayant effectué le début de leur scolarité dans une filière sélective (classe préparatoire, IUT) et ayant poursuivi leurs études dans une grande école ou dans une université. Les personnes n'ayant pas suivi ce type de cursus peuvent également remplir ce critère ; sont notamment prises en compte les notes, appréciations et mentions obtenues. Il convient donc, pour prouver que l'on remplit ce critère, de joindre des relevés de notes, des lettres de soutien de professeurs / directeurs de formation et les copies des diplômes obtenus pour prouver « la réalité d'un parcours d'excellence ».

– Le parcours de l'étudiant-e s'inscrit dans le cadre d'une mobilité encadrée par une convention entre un établissement universitaire du pays d'origine et un établissement universitaire français, financée en partie par la France (voir tableau p. 27).

Ce critère apparaît comme relativement simple à définir : il concerne des personnes étudiant en France dans le cadre de programmes multilatéraux auxquels la France

contribue, ou dans le cadre des programmes bilatéraux signés entre universités, et également des boursiers du gouvernement français.

Il s'agit dès lors de joindre à la lettre de motivation de l'employeur l'attestation de versement d'une bourse du gouvernement français ou tout autre document prouvant que la formation de l'étudiant-e s'est inscrite dans le cadre d'un échange avec son université d'origine.

– L'étudiant-e a effectué tout ou partie de ses études secondaires en France, dans un établissement français à l'étranger ou dans un établissement étranger sous convention avec la France, avant de poursuivre un cursus universitaire en France.

Il s'agit ici de celles et ceux qui sont issus d'un établissement agréé par le ministère de l'enseignement supérieur ; il est possible de vérifier que c'est le cas sur le site du ministère : www.scola.education.gouv.fr.

b. Les conditions d'emploi et l'adéquation fonctions/rémunération/profil

Conformément aux dispositions du code du travail, la Direccte examine également les demandes de changement de statut au regard des conditions d'emploi et de rémunération.

Bien que plus disposée à viser favorablement un dossier dans lequel l'employeur propose un CDI et/ou un salaire supérieur à 1,5 fois le Smic, la Direccte s'attachera cependant au respect de certaines exigences.

Outre le respect de la convention collective applicable, les conditions d'emploi et le niveau de rémunération doivent normalement s'apprécier par rapport à celles des salarié-es occupant un emploi de même nature dans l'entreprise ou, à défaut, dans la même branche professionnelle (code du travail, art. R. 5221-20). On peut aussi se référer aux conventions collectives et accords de branches qui prévoient généralement des grilles salariales en fonction du niveau d'études.

La Direccte examine aussi l'adéquation entre le niveau de rémunération proposé et le poste à pourvoir.

Il convient de remarquer que si le critère de l'opposabilité de l'emploi constitue bel et bien une mesure de protection du marché national de l'emploi, celui relatif à la rémunération a pour effet de protéger le salarié étranger ou la salariée étrangère.

Dans le cas d'une petite structure, telle qu'une entreprise en cours de création, la Direccte exigera la production de justificatifs quant à la viabilité financière de l'entreprise employeuse et quant à ses capacités à assurer la rémunération du ou de la futur-e salarié-e de façon pérenne. Cette exigence, qui semble protectrice à l'égard de la personne qui va être embauchée, ne repose sur aucune base légale et aboutit, dans la pratique, à motiver des refus d'autorisation de travail. Elle pourra être contestée devant les tribunaux.

La Direccte apprécie aussi la cohérence entre rémunération, poste à pourvoir et profil de la personne pour laquelle est demandée l'autorisation de travail.

Dans la pratique, elle s'interrogera quant à une demande d'autorisation de travail présentée pour un étudiant ou une étudiante disposant d'un master mais prétendant à un poste d'employé-e rémunéré-e au Smic...

La personne pouvant se prévaloir d'un profil exceptionnel (connaissances techniques pointues, double qualification) doit, selon l'administration, pouvoir prétendre à un statut de cadre, ainsi qu'à une rémunération adaptée.

Même si la rémunération correspond au poste et au profil de l'étudiant-e, il ou elle devra justifier de l'adéquation entre son parcours de formation, son diplôme, et les fonctions proposées.

À cet effet, il est parfois opportun, afin de conforter le dossier, d'y joindre une attestation de l'établissement d'enseignement supérieur certifiant la technicité du cursus suivi et les débouchés auxquels il est possible de prétendre à l'issue de ce type d'études, dont le poste visé.

c. Le respect de la législation du travail et de la protection sociale

La circulaire du 22 août 2007 relative aux autorisations de travail apporte des précisions quant aux éléments que la Direccte devra apprécier dans l'examen de la demande d'autorisation de travail.

Il est notamment prévu que seront refusées les demandes d'autorisation de travail lorsqu'il est établi que l'employeur ou l'entreprise d'accueil ne respecte pas la législation relative au travail ou à la protection sociale.

L'existence de ces manquements doit être attestée, notamment par un document explicite provenant de l'inspection du travail ou d'un organisme chargé du recouvrement des cotisations sociales. Il pourra toutefois être tenu compte des régularisations éventuellement effectuées par l'entreprise.

Le refus d'autorisation de travail pourra être opposé pendant la durée de prescription des infractions constatées, soit 3 ans.

Le respect de ce critère implique aussi l'examen de la conformité des clauses du contrat de travail au droit du travail et, en particulier, à la convention collective.

Le respect de la législation de la protection sociale est apprécié :

– par la production de l'attestation de compte à jour, délivrée par l'organisme de recouvrement compétent ;

– lorsque l'entreprise étrangère a déjà détaché des travailleurs étrangers ressortissants d'un État avec lequel il n'existe pas de convention de sécurité sociale, par la production, le cas échéant, des justificatifs du versement des cotisations et contributions obligatoires à la sécurité sociale et / ou à la mutualité sociale agricole.

Une demande de changement de statut soumise par un employeur concerné par l'un des manquements ou l'une des infractions listées ci-dessus aura peu de chance d'aboutir favorablement.

À titre d'exemple, il arrive bien souvent que l'employeur croie pouvoir embaucher l'étudiant.e dès la soumission de la demande de changement de statut. Or, les personnes titulaires d'un titre de séjour « étudiant », bien qu'autorisées à travailler à titre accessoire dans la limite de 60 % de la durée annuelle de travail (964 heures), ne peuvent exercer une activité salariée au-delà de cette limite sans avoir préalablement obtenu une autorisation de travail. Si la Direccte relève, lors de l'instruction du dossier (notamment au regard du registre unique du personnel), que l'étudiante ou l'étudiant a déjà pris ses fonctions pour une durée excédant les 60 % d'un temps plein, elle soulèvera l'infraction au droit du travail (emploi d'une ressortissante ou d'un ressortissant étranger sans autorisation de travail) et opposera sur ce fondement un refus à la demande de changement de statut. Il conviendra de contester ce motif de refus si le plafond annuel de 964 heures n'a pas été dépassé à la date de la décision de la Direccte.

2. La procédure de changement de statut

Afin d'être admis.e à un changement de statut, l'étudiant.e doit se trouver en situation régulière, c'est-à-dire être titulaire d'une carte de séjour ou d'un récépissé en cours de validité.

Il est donc important pour l'étudiant.e de commencer les démarches en vue d'un changement de statut plusieurs mois avant l'expiration de son titre de séjour « étudiant », afin de maximiser ses chances d'aboutir dans les délais impartis. En effet, une offre d'emploi, une promesse d'embauche ou un contrat de travail sont nécessaires pour déposer la demande en préfecture.

a. La présentation préalable en préfecture

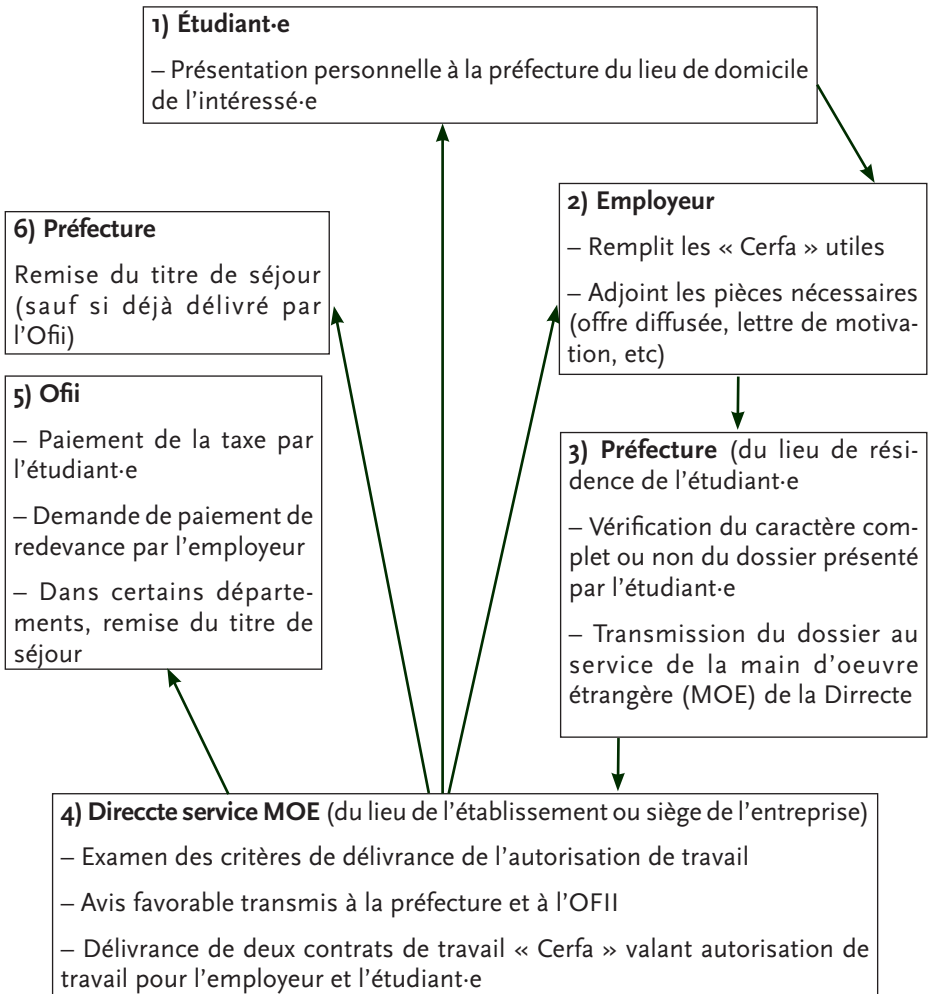
Étant donnée la condition préalable de régularité du séjour au moment de la demande de changement de statut, l'étudiante ou l'étudiant étranger qui souhaite obtenir le droit de travailler à l'issue de ses études est tenu.e de se présenter d'abord en préfecture, pour permettre un contrôle de la validité de son titre.

À cette occasion, un dossier de demande de changement de statut lui est remis, comportant la liste des pièces et formulaires Cerfa à remplir, ainsi qu'une convocation pour une date ultérieure à la préfecture principale.

Le dossier complet est ensuite déposé par l'étudiant.e en préfecture et transmis par cette dernière à la Direccte.

L'article R. 311-2 4° du Ceseda relatif aux demandes de titre de séjour, y compris dans le cas des changements de statut, indique que la demande doit être déposée « dans le courant des deux derniers mois » de la validité du titre de séjour, soit jusqu'au dernier jour de validité de celui-ci. La circulaire du 31 mai 2012 « relative à l'accès au marché du travail des diplômés étrangers » (NOR : INTV1224696C) rappelle que « le dépôt des demandes est effectué dans les deux mois précédant l'expiration du titre de séjour, y compris jusqu'au dernier jour précédant l'expiration de ce titre ». Toutefois, il vaut mieux anticiper cette demande et la présenter le plus tôt possible.

Architecture de la demande de changement de statut « étudiant » à « salarié »



La seule condition pour introduire sa demande est de posséder un titre de séjour en cours de validité. En tout état de cause, le fait de déposer une demande de changement de statut et de voir son dossier instruit reste un droit, garanti par le Conseil d'État (CE, 14 janvier 1981, *Mrap et Uneff*).

En cas de refus d'enregistrement de la demande par un agent de la préfecture, il est conseillé de se faire accompagner par une ou plusieurs personnes qui attesteront sur l'honneur de ce refus. Il est également conseillé d'écrire parallèlement au préfet, en lettre recommandée avec avis de réception (LRAR), en mentionnant la date du refus de dépôt du dossier, et en demandant au préfet de procéder à l'enregistrement du dossier. L'envoi de cette lettre fera partir un délai de refus implicite qui interviendra 4 mois après la réception de la lettre par la préfecture. Le refus pourra dès lors être attaqué selon les modalités décrites dans la partie VIII de cette note (p. 29). Une copie de cette lettre sera conservée afin d'avoir une preuve ultérieure que les éléments d'information sur sa situation personnelle ont été portés à la connaissance de l'administration.

b. La constitution du dossier de changement de statut

À l'appui de sa demande de changement de statut, l'étudiant-e doit faire remplir et signer par son futur employeur le formulaire Cerfa n° 15186*03. Il est très fortement conseillé de joindre à cette demande une lettre de motivation de l'employeur expliquant de manière détaillée les raisons qu'il a de vouloir recruter l'intéressé-e (expérience acquise au cours d'un stage accompli par l'étudiant-e, compétences spécifiques, rareté de tels savoirs ou savoirs-faire, connaissances linguistiques ou d'un pays donné utiles pour l'entreprise, etc.).

Il est important de savoir que, même si c'est l'étudiant-e qui doit déposer le dossier à la préfecture, la demande d'autorisation de travail elle-même concerne l'employeur.

Le formulaire Cerfa n° 15186*3 fait office de contrat de travail. L'employeur doit y indiquer s'il s'agit d'un CDD ou d'un CDI, la convention collective applicable, l'intitulé de l'emploi, le salaire et les avantages en nature. La situation sur le marché de l'emploi en France pourra être « opposée » à l'employeur par les services de la main-d'œuvre étrangère (MOE) dépendant de la Direccte (sauf exception : voir *infra*), ce qui signifie qu'a priori seules seront accordées les autorisations de travail concernant un poste pour lequel les offres d'emploi sont plus nombreuses que les demandes.

L'employeur devra donc tout d'abord diffuser l'offre correspondant à l'emploi pour lequel il s'apprête à embaucher tel ou telle étudiante, soit via Pôle emploi, soit via l'Apéc, soit via un site internet spécialisé, et joindre au dossier des justificatifs des recherches restées infructueuses.

En effet, il n'obtiendra d'autorisation de travail pour l'étudiant-e qu'à la condition de n'avoir pu trouver le profil recherché parmi les autres demandeurs d'emploi (français, ou étrangers déjà autorisés à travailler en France), soit que personne n'ait répondu à son offre d'emploi, soit que les candidatures ne correspondent pas de façon satisfaisante à l'offre déposée. Pour cette raison, il importe que l'offre soit

formulée de telle manière qu'il ne soit pas contestable que l'étudiant-e postulant à celle-ci soit seul-e en capacité de répondre au besoin de l'entreprise.

L'employeur aura donc intérêt à préciser dans l'annonce l'ensemble des qualifications requises pour le poste (diplômes, expérience, langues étrangères parlées, qualifications spécifiques à l'activité de l'entreprise, etc.), en veillant bien entendu à ce que les qualifications demandées soient justifiées par la nature du poste à pourvoir.

Remarque : *alors même que les délais de recrutement varient beaucoup d'un métier à l'autre, la Direccte exige la plupart du temps que l'offre d'emploi ait été diffusée durant au moins 3 semaines auprès de Pôle emploi et /ou de l'Aphec.*

L'offre d'emploi et le choix de l'organisme de placement

Certaines préfectures exigent que l'offre ait été diffusée par Pôle emploi à l'exclusion de tout autre organisme de placement. En l'état actuel des textes, et considérant que Pôle emploi ne détient plus le monopole du recueil des offres et demandes d'emploi, l'ensemble des organismes de placement sont a priori à même de diffuser des offres d'emploi et aucun texte législatif ou réglementaire ne justifie cette exigence. Ainsi, dès lors qu'un employeur peut prouver avoir assuré une publicité suffisante de son offre, et donc une recherche effective de candidats dans le bassin d'emploi, la demande d'autorisation de travail devrait être acceptée lorsque tous les autres critères prévus à l'article R. 5221-20 du code du travail sont remplis.

Les justificatifs des recherches effectuées pour pourvoir le poste ainsi que de leur résultat infructueux devront être joints à la lettre de motivation de l'employeur (texte de l'annonce, compte rendu du nombre de réponses à l'annonce diffusée, raisons pour lesquelles les autres candidat-es ne correspondaient pas au profil recherché).

Ainsi, il est opportun de bien préciser, dans la lettre de motivation rédigée par l'employeur, l'activité de l'entreprise, d'y mentionner, le cas échéant, un projet de développement à l'international (dans la zone géographique dont l'étudiant-e est originaire) et, de manière plus générale, d'explicitier l'adéquation entre les compétences professionnelles de l'étudiant-e et les besoins de l'entreprise.

Les étudiant-es étranger-es possèdent souvent des compétences très spécifiques, ou des compétences croisées qui sont recherchées par les entreprises françaises et qu'elles ne trouvent pas chez les personnes en demande d'emploi sur le « marché ». Parfois, il arrive même tout simplement qu'aucune autre candidature ne se manifeste à la suite de l'annonce. Dans ces cas, l'administration ne pourra fonder le rejet de la demande sur le critère de l'opposabilité de la situation de l'emploi (voir CAA Marseille, 4 juillet 2006, *Khelil*, n° 06MA00622).

De même, si l'étudiant-e est embauché-e pour un poste correspondant à un métier dit en tension (voir partie III), il importe pour l'employeur de décrire avec précision l'intitulé du poste proposé, afin de prouver que celui-ci correspond bien au métier tel que décrit par le code Rome. Il peut être opportun, pour cela, de consulter les fiches emploi/métier utilisées par Pôle emploi pour effectuer les rapprochements entre offres et demandes d'emploi.

Il ressort de ce qui précède qu'afin de donner à la demande d'autorisation de travail les meilleures chances d'aboutir, il est important d'inviter l'employeur à en soigner la motivation et la préparation des pièces, en concertation avec l'étudiant-e.

Les stages de « pré-embauche » et l'opposabilité de la situation de l'emploi

Le fait pour un étudiant ou une étudiante d'avoir effectué un stage au sein de l'entreprise qui souhaite l'embaucher ne dispense pas l'employeur d'effectuer les recherches sus-décrites sur le marché de l'emploi. Il s'agit d'un élément qui peut être utilement inclus dans la lettre de motivation de l'employeur en vue d'explicitier l'adéquation entre les compétences de l'étudiante ou de l'étudiant et les besoins de l'entreprise.

De nombreuses entreprises, cependant, lassées des lourdeurs administratives inhérentes à la procédure de « changement de statut », refusent d'accorder à des ressortissant-es d'États tiers des stages de fin d'études, justement parce qu'ils considèrent ces stages comme des périodes de « pré-embauche ».

Rappelons que l'article L. 1132-1 du code du travail interdit à un entrepreneur d'écarter, directement ou indirectement, une personne de l'accès à un stage pour un motif discriminatoire, notamment son origine. En cas de méconnaissance de cette règle par l'entreprise, ses dirigeants s'exposent à des poursuites pénales et, par voie de conséquence, à des sanctions pouvant aller jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et / ou à 45 000 euros d'amende (code pénal, art. 225-2).

Outre le Cerfa signé, l'offre d'emploi diffusée et les preuves de sa recherche insatisfaisante, l'employeur devra également produire à l'appui de sa demande d'autorisation de travail :

- un extrait à jour *K bis* s'il s'agit d'une personne morale ;
- un extrait à jour *K*, une carte d'artisan ou un avis d'imposition s'il s'agit d'une personne physique ;
- les statuts de la personne morale, s'ils existent ;
- la copie du dernier bordereau de versement des cotisations et contributions sociales adressé à l'organisme chargé de leur recouvrement ou, le cas échéant, la copie du dernier bordereau de versement des cotisations à la caisse des congés payés ;
- le curriculum vitae du salarié ou tout autre justificatif de sa qualification et de son expérience ;
- le cas échéant, la copie du diplôme ou du titre permettant l'exercice de l'activité salariée ;
- lorsque l'exercice de l'activité est soumis à des conditions réglementaires spécifiques, les justificatifs attestant que ces conditions sont remplies.

La circulaire du 31 mai 2012 relative à l'accès au marché du travail des diplômés étrangers ajoute que sera prise en compte favorablement « toute attestation établie conjointement par le directeur ou le président de l'établissement d'enseignement supérieur certifiant que les conditions posées par l'article L. 311-11 sont respectées », c'est-à-dire que

l'emploi envisagé est en adéquation avec le diplôme obtenu, cette adéquation pouvant être établie « par tout moyen ».

La solution idéale semble être de faire signer deux documents distincts, sous forme de lettres visées :

– un document du directeur de formation, mentionnant notamment les aptitudes et compétences principales auxquelles l'étudiant.e a été formé.e, et les types de postes qu'occupent généralement les anciens diplômés ;

– une lettre de l'employeur, expliquant notamment en quoi les aptitudes développées dans la formation suivie correspondent aux besoins du poste. Les responsabilités qui seront occupées et les compétences attendues doivent être décrites avec précision.

Il est préférable que le directeur de formation et l'employeur mentionnent avoir pris connaissance de leurs courriers respectifs.

c. La soumission du dossier à la préfecture

Une fois complet, le dossier devra être déposé par l'étudiante ou l'étudiant à la préfecture de son domicile, laquelle le transmettra aux services de la MOE. L'étudiant.e (et/ou son employeur) peut se rendre en personne à la Direccte. Cette démarche s'avère souvent utile car elle permet d'apporter des explications et des pièces complémentaires si besoin.

Le dépôt du dossier donne en principe lieu à la remise d'un récépissé, lequel, en vertu d'une circulaire du 5 janvier 2011, n'autorise pas à travailler.

En pratique, certaines préfectures refusent de remettre ce récépissé. Durant la période d'attente de la réponse de la préfecture, avoir un récépissé est pourtant un droit. L'article R. 311-4 du Ceseda dispose en effet : « *Il est remis à tout étranger admis à souscrire une demande de première délivrance ou de renouvellement de titre de séjour un récépissé qui autorise la présence de l'intéressé sur le territoire pour la durée qu'il précise. Ce récépissé est revêtu de la signature de l'agent compétent ainsi que du timbre du service chargé, en vertu de l'article R. 311-10, de l'instruction de la demande.* »

Sources :

– Ceseda, art. R. 311-2, 4° (dépôt de la demande, délais) et R. 311-4 (remise obligatoire du récépissé).

– Arrêté du 28 octobre 2016 fixant la liste des pièces à fournir pour l'exercice, par un ressortissant étranger, d'une activité professionnelle salariée.

– Circulaire du 5 janvier 2012 sur les conditions de délivrance et la durée de validité des récépissés et des titres de séjour, NOR : IOCL1200311C.

B. Les facilités accordées à certain·es étudiant·es

Certain·es étudiant·es bénéficient de facilités lors d'un changement de statut. Pour elles et eux, la situation de l'emploi n'est pas opposable. Tel est le cas des étudiant·es diplômé·es d'un master (ou équivalent) sous certaines conditions. D'autres peuvent bénéficier d'un titre de séjour, la carte « passeport talent » qui n'impose pas l'obtention d'une autorisation de travail : il s'agit des étudiant·es qui bénéficient de salaires élevés, ou qui ont trouvé un emploi dans une entreprise innovante. Les hypothèses, qui sont assez particulières, sont détaillées ci-dessous.

1. Les étudiant·es diplômé·es

En application de l'article L. 313-20, 1° du Ceseda, le titre de séjour « passeport talent » peut être délivré à des diplômé·es d'un master ou d'un master spécialisé lorsque celles-ci ou ceux-ci sont titulaires d'un contrat de travail et bénéficient d'une rémunération au moins égale à 2 fois le Smic annuel (Ceseda, art. R. 313-45). Leur demande ne devrait pas être examinée par la Direccte, car aucune autorisation de travail n'est nécessaire.

Les étudiant·es diplômé·es d'un master (ou d'un diplôme équivalent), d'une licence professionnelle ou d'un diplôme de niveau I labellisés par la Conférence des grandes écoles et qui gagnent plus d'1,5 le Smic mensuel (2 281,82 € bruts en 2019) peuvent obtenir, non seulement une carte de séjour « recherche d'emploi ou création d'entreprise » (voir p.5), mais également une carte de séjour temporaire mention « travailleur temporaire » ou mention « salarié ». La carte mention « travailleur temporaire » est délivrée aux étudiant·es qui ont trouvé un CDD ; la carte de séjour mention « salarié » à celles et ceux qui ont trouvé un CDI. Dans les deux cas, il faut que l'emploi que l'étudiant·e entend occuper soit en relation avec sa formation et ses recherches. La situation de l'emploi n'est pas opposable, mais l'administration vérifie les autres conditions de délivrance de l'autorisation de travail (notamment l'adéquation entre le poste et le profil du candidat, ainsi que le respect par l'employeur de la législation sociale et des conditions de rémunération, voir *supra*). L'article R. 5221-21 du code du travail précise que le diplôme doit avoir été obtenu dans l'année.

2. L'obtention d'une carte de séjour mention « passeport talent » pour les salariés d'une entreprise innovante (Ceseda, art. L. 313-20, 1°)

Un ou une étudiante étrangère peut également, le cas échéant, obtenir une carte mention « passeport talent » lorsqu'il ou elle obtient un contrat de travail au sein d'une entreprise ayant le statut de « jeune entreprise innovante » au sens de l'article 44 sexies OA du code général des impôts (CGI), à condition que l'étudiant·e participe au projet de recherche et de développement de l'entreprise d'une part et, d'autre part, perçoive une rémunération annuelle brute au moins égale à 2 fois le Smic annuel. La durée de son titre de séjour est identique à la durée du contrat de travail présenté. À l'appui de sa demande, l'étudiant·e présente tout document établissant la qualité de « jeune entreprise innovante » de l'entreprise au sein de laquelle il ou

elle a été employé-e, ainsi que le lien direct de l'emploi sollicité avec le projet de recherche et de développement de l'entreprise (Ceseda, art. R. 313-45). Les critères permettant de dire qu'une entreprise est innovante sont fixés à l'article D. 313-45-1. Le ministère de l'économie doit délivrer à l'entreprise une attestation reconnaissant son caractère innovant.

3. L'obtention d'une carte de séjour mention « passeport talent » en qualité de salarié hautement qualifié/rémunéré

Pour obtenir un changement de statut vers le titre « passeport talent » en qualité de salarié-e hautement qualifié-e / rémunéré-e, l'étudiant-e doit occuper un emploi de ce type pour une durée égale ou supérieure à 1 an, et justifier d'un diplôme sanctionnant au moins 3 années d'études supérieures ou d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans d'un niveau comparable. Ce titre, d'une durée égale à celle figurant sur le contrat de travail, porte la mention « carte bleue européenne ».

Surtout, l'emploi occupé doit être assorti d'une rémunération égale à 1,5 fois le salaire moyen brut de référence. Selon un arrêté du 28 octobre 2016, ce dernier s'élève à 35 981 euros par an ; le salaire brut requis pour obtenir un « passeport talent » mention « carte bleue européenne » s'élève donc à 53 837 euros par an.

Sources :

- Ceseda, art. L. 313-10, L. 313-20, R. 313-45 et suiv. Et D. 131-16-5.
- Code du travail, art. R. 5221-20 et R.5221-21.
- Circulaire du 31 mai 2012 relative à l'accès au marché du travail des diplômés étrangers, NOR : INTV1224696C.

Pour aller plus loin :

- Gisti, *Autorisation de travail salarié : critères de l'administration, procédure*, coll. Les notes pratiques, 2013 (2^e édition), disponible en ligne : www.gisti.org/notes-pratiques

IV. Les étudiant-es qui souhaitent exercer une activité non salariée ou créer une entreprise

L'étudiante ou l'étudiant étranger qui, à l'issue de ces études, souhaite s'installer à son compte ou créer une entreprise doit déposer une demande de changement de statut pour obtenir une carte de séjour temporaire mention « entrepreneur / profession libérale ».

A. Les conditions de délivrance

1. L'exercice d'une activité non salariée sur le territoire français

L'exercice d'une activité non salariée implique une immatriculation soit à l'Urssa (professions libérales), soit au registre du commerce ou des sociétés (activités commerciales), soit au répertoire des métiers (artisans).

Toute personne exerçant une profession sur la base de qualifications appropriées, à titre personnel, sous sa propre responsabilité et de façon professionnellement indépendante relève du régime des professions libérales.

2. Une activité économiquement viable ou une activité procurant des moyens d'existence suffisants

La personne étrangère souhaitant créer une activité commerciale, artisanale ou libérale doit démontrer que son projet est économiquement viable. Si elle souhaite participer à une activité déjà existante, elle doit justifier de la capacité de l'entreprise ou de l'activité à lui procurer des ressources équivalentes au Smic (pour un emploi à temps plein).

3. Une activité exercée dans le respect de la législation en vigueur

L'activité doit être compatible avec la sécurité, la salubrité et la tranquillité publiques.

La personne étrangère qui souhaite exercer une activité réglementée doit également respecter les conditions d'exercice et la réglementation de la profession dans le secteur concerné.

Pour l'exercice d'une activité commerciale, il faudra également justifier de l'absence de condamnation ou de décision emportant en France l'interdiction d'exercer une telle activité commerciale.

B. Le contenu du dossier à déposer à la préfecture

Lorsqu'il s'agit d'une création d'entreprise, il est demandé tous les justificatifs attestant de la viabilité économique du projet.

L'autorité diplomatique ou consulaire ou le préfet du lieu de résidence de l'intéressé·e saisit pour avis le pôle 3E (entreprise, emploi, économie) de la Direccte compétente.

Lorsqu'il s'agit de la participation à une activité déjà existante, les justificatifs demandés sont ceux attestant de l'effectivité de l'entreprise et de la capacité de cette activité à procurer à la personne des ressources au moins équivalentes au Smic à plein temps.

Lorsqu'il s'agit de la création d'une activité libérale, il faudra produire la preuve de l'immatriculation (par exemple : déclaration de début d'activité à l'Urssaf, à l'Insee, affiliation à un ordre professionnel, etc.) et de la capacité de l'activité à procurer un niveau de ressources au moins équivalent à un Smic à temps plein.

Remarque : *si les revenus provenant de l'activité ne sont pas équivalents à un Smic à temps plein la première année, il faudra alors produire des justificatifs de ressources propres venant compléter ces revenus car la préfecture prendra alors en compte les « aléas d'un début d'activité libérale » (Guide de réglementation du séjour et du travail, 2 novembre 2016).*

Il faudra également produire les justificatifs liés au respect de la réglementation en vigueur dans le secteur concerné.

La préfecture vérifie la compatibilité de l'activité avec la sécurité, la salubrité et la tranquillité publiques. Cette vérification s'effectue auprès du maire de la commune.

C. Le dépôt de la demande

La demande doit être déposée à la préfecture du lieu de résidence de la personne dans les 2 mois précédant l'expiration de la carte « étudiant » ou « étudiant-programme de mobilité » ou encore « recherche d'emploi ou création d'entreprise » (voir p.5).

Remarque : *Les ressortissant·es algérien·nes sont exclu·es du bénéfice de la carte de séjour « entrepreneur / profession libérale ».*

D. Les facilités accordées à certain·es étudiant·es

Certain·es étudiant·es peuvent obtenir une carte de séjour « passeport talent » s'ils en remplissent les conditions. La demande est déposée en préfecture. Ces facilités concernent, schématiquement, les « projets économiques innovants » et les créations d'entreprise par des étudiant·es diplômé·es d'un master ou équivalent.

1. Projet économique innovant

En application du 6° de l'article L. 313-20 et des articles R. 313-61 à R. 313-62 du Ceseda, est délivré un titre « passeport talent » à celui ou celle qui justifie d'un projet économique innovant, reconnu par un organisme public, qu'il ou elle souhaite développer sur le territoire français. La circulaire du 2 novembre 2016 précise que l'étudiant·e doit pouvoir établir, en raison notamment de sa nature, de son objet et de sa durée, le caractère innovant de son projet économique en France et justifier de la reconnais-

sance de ce projet par un organisme public (État, collectivité locale, établissement public, société à capitaux publics). La même circulaire donne l'exemple des lauréats du concours French Tech Ticket organisé par l'Agence du numérique présentant une lettre les désignant comme lauréats du concours.

En outre, l'étudiant.e doit justifier de moyens suffisants d'existence, avec des ressources correspondant au Smic pour un temps plein. Le titre de séjour, une fois délivré, permet l'exercice d'une activité commerciale en lien avec le projet ayant justifié sa délivrance.

2. Détenteur ou détentrice d'un master (ou équivalent) investissant au moins 30 000 euros dans une entreprise

En application du 5° de l'article L. 313-20 et des articles R. 313-57 à R. 313-60 du Ceseda, le titre « passeport talent » est délivré à la personne qui, titulaire d'un diplôme équivalent au grade de master ou pouvant attester d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans d'un niveau comparable, justifie d'un projet réel et sérieux (c'est-à-dire viable économiquement et ne faisant pas apparaître un détournement de procédure) de création d'entreprise en France. Il ou elle doit également justifier d'un investissement d'au moins 30 000 euros dans le projet d'entreprise, ce qui peut être prouvé par l'existence d'apports sur le compte de la société.

La durée de validité de ce titre est déterminée par la nature, les caractéristiques et la durée du projet économique présenté, dans la limite d'une durée maximale de 4 ans. La circulaire du 2 novembre 2016 précise que ce titre de séjour est destiné exclusivement aux projets de création d'entreprise, tels que les projets d'insertion ou de participation relevant de la carte de séjour temporaire « entrepreneur / profession libérale ». Une fois délivré, le titre de séjour permet l'exercice de l'activité professionnelle commerciale ayant justifié la délivrance du titre de séjour. En outre, la circulaire précise que la Direccte (pôle 3E) doit être saisie pour avis sur le projet.

Sources :

– Ceseda, art. L. 313-10, L. 313-20, R. 313-16 à R. 313-16-4, R. 313-45, R. 313-46, R. 313-57 à R. 313-62.

– Arrêté du 28 octobre 2016 fixant la liste des pièces devant être produites à l'appui d'une demande de création d'activité commerciale ou artisanale, ainsi que d'une demande de participation.

– Circulaire du 2 novembre 2016, NOR-INTV1631686J.

V. Les étudiantes et étudiants qui souhaitent poursuivre des recherches

Un titre de séjour « passeport talent » portant la mention « scientifique » est délivré aux titulaires d'un diplôme au moins équivalent au master afin qu'ils et elles mènent des travaux de recherche ou dispensent un enseignement de niveau universitaire dans le cadre d'une convention d'accueil signée avec un organisme public ou privé agréé.

S'agissant des doctorant-es, l'article R. 313-11 du Ceseda précise, à propos de l'étudiant-e qui envisage de s'inscrire ou s'est inscrit-e dans un établissement d'enseignement pour y préparer une thèse de doctorat dont le sujet est prévu par la convention d'accueil, qu'il ou elle doit compléter sa demande de titre de séjour par la production du contrat souscrit auprès de l'organisme mentionné dans la convention pour l'exercice de la mission de recherche ou d'enseignement. Il peut s'agir d'un contrat doctoral, d'une convention industrielle de formation par la recherche (Cifre) ou d'un contrat d'allocataire de recherche (circulaire du 26 juillet 2010, NOR : IMIM1000111C).

Dans une circulaire du 12 mai 1998, le ministre de l'intérieur recommandait aux préfetures de ne pas s'opposer au changement de statut sollicité par un étudiant ou une étudiante vers une carte de séjour temporaire « scientifique », « *dès lors qu'il est diplômé d'un doctorat universitaire* » et qu'un organisme d'accueil agréé est désireux de l'accueillir. Pour cela, le laboratoire ou l'établissement devait lui fournir un protocole d'accueil. Si les dispositions de cette circulaire ont été abrogées par celle du 26 juillet 2010, il semble que les préfetures instruisent favorablement ce type de demande.

En pratique, peu de personnes relèvent de cette situation. En effet, il faut qu'elles disposent, avant l'expiration de leur titre de séjour « étudiant », d'une proposition de contrat de recherche (donc avant d'avoir soutenu leur thèse) et, dans le même temps, il faut que la soutenance intervienne dans les délais pour honorer la proposition de contrat.

Les titulaires du titre « scientifique » ne peuvent exercer qu'une activité de recherche ou d'enseignement, et seulement au profit de l'organisme qui les accueille. Ils et elles bénéficient de procédures simplifiées pour faire venir leur conjoint-e et leurs enfants en France (Ceseda, art. L. 313-11, 5°).

VI. La demande de carte mention « passeport talent » en qualité d'artiste- interprète

Il est possible pour une personne étrangère ayant le statut d'étudiant de solliciter le titre de séjour temporaire « passeport talent » en qualité d'artiste-interprète sur le fondement de l'article L. 313-20 et des articles R. 313-67 à R. 313-69 du Ceseda. Pour obtenir ce titre, elle justifie :

- soit d'un contrat de travail de plus de 3 mois visé par la Direccte ;
- soit d'un contrat passé avec une entreprise à objet culturel, visé par la direction régionale des affaires culturelles (Drac).

La situation de l'emploi ne sera pas opposée dans ces cas.

En outre, l'étudiant-e doit justifier de sa qualité d'artiste ou d'auteur d'œuvre littéraire ou artistique au sens du code de la propriété intellectuelle ainsi que de son projet en France ; il ou elle doit présenter des justificatifs de revenus pour un montant d'au moins 70 % du Smic pour un emploi à plein temps, pour la durée du titre de séjour sollicité.

La circulaire du 2 novembre 2016 prise en application de la loi du 7 mars 2016 précise que ce titre de séjour est délivré en tenant compte de la nature et de la durée du ou des engagements présentés par l'intéressé-e, dans la limite d'une durée maximale de 4 ans. Ce titre de séjour permet d'exercer l'activité professionnelle artistique ayant justifié sa délivrance, salariée ou non salariée. Il est en outre précisé que la durée de ces titres de séjour (2°, 3°, 4° et 9° de l'article L. 313-20) correspond à celle du contrat de travail.

VII. Situations spécifiques selon les nationalités

A. Les Algériennes et les Algériens

Le statut des ressortissantes et des ressortissants d'Algérie étant régi intégralement par la convention franco-algérienne de 1968, leur accès au travail salarié n'obéit pas aux règles communes aux autres ressortissants d'États tiers à l'Union européenne. Ainsi, les possibilités de travailler dans l'un des métiers « en tension » ouverts aux non-Européens ne les concernent pas. Ils et elles sont également exclues du dispositif du bénéfice de la carte de séjour temporaire mention « *recherche d'emploi ou création d'entreprise* ».

B. Les avantages issus des accords de « gestion concertée des flux migratoires »

Un certain nombre d'accords bilatéraux signés entre la France et des pays d'émigration, relatifs à la « gestion des flux migratoires et au co-développement », touchent directement les étudiantes et étudiants étrangers changeant de statut en ce qu'ils prévoient des conditions spécifiques selon lesquelles la situation de l'emploi ne sera pas opposée. Il s'agit généralement de listes, propres aux ressortissant-es des États concernés, de métiers « en tension », mais également de dispositions concernant le titre de séjour accordé à l'issue des études pour rechercher un emploi. À titre d'exemple, l'accord franco-gabonais prévoit la possibilité pour les étudiant-es gabonais-es titulaires d'un master ou d'une licence professionnelle d'obtenir une autorisation provisoire de séjour (APS) de 9 mois renouvelable afin de rechercher un emploi. Cette règle était sans conteste plus favorable que les dispositions applicables au moment de la signature de l'accord, le Ceseda ne prévoyant à l'époque qu'une APS de 6 mois, non renouvelable. Aujourd'hui, l'accord franco gabonais place les étudiant-es gabonais-es dans une situation qui n'est pas nécessairement plus favorable que les autres étudiant-es étranger-es en France. Ceux-ci disposent d'une carte de séjour « *recherche d'emploi ou création d'entreprise* » d'une durée de validité d'un an.

La liste complète de ces accords est disponible sur le site du Gisti⁽¹⁾.

Comme le rappelait la circulaire du 12 janvier 2012, les dispositions plus favorables de ces accords doivent être appliquées par les préfetures dans le cadre de l'examen des demandes de changement de statut. Ainsi, il est possible et fortement conseillé de le faire savoir aux services qui instruiront la demande, afin de s'assurer qu'ils tiendront compte de ce régime spécifique lors de l'instruction de votre dossier. L'instruction du 28 février 2019 (NOR : INTV1906328) indique à cet effet que « *sauf dispositions spécifiques résultant de l'application d'un accord bilatéral, il convient désormais de ne plus délivrer d'APS Master* ». Cependant, la plupart de ces accords bilatéraux sont devenus moins favorables que ce que prévoit la loi désormais.

(1) www.gisti.org/textes-accords-bilatéraux

Tableau comparatif des principaux avantages concernant les étudiants et les étudiantes issus des accords relatifs à la gestion concertée des flux migratoires

Nom de l'accord	Existence d'une autorisation provisoire de séjour (APS) et condition de diplôme	Nombre de métiers en tension	Accord en vigueur
Accord France-Gabon du 5 juillet 2007	9 mois, renouvelable une seule fois (diplôme équivalent au master ou à la licence professionnelle, obtenu en France).	9	Oui
Accord-cadre France-Tunisie du 28 avr. 2008	6 mois, renouvelable une seule fois (diplôme équivalent au master ou à la licence professionnelle, obtenu en France ou dans un établissement supérieur tunisien lié à un établissement d'enseignement supérieur français par une convention de délivrance de diplôme en partenariat international).	75	Oui
Accord France-Congo du 25 oct. 2007	9 mois non renouvelable (diplôme équivalent au master obtenu en France).	16	Oui
Accord France-Cameroun du 21 mai 2009	9 mois, renouvelable une seule fois (master obtenu en France ou dans un établissement d'enseignement supérieur camerounais lié à un établissement d'enseignement supérieur français par une convention de délivrance de diplôme en partenariat international).	66	Non (en attente de ratification par la partie camerounaise)
Accord France-Burkina-Faso du 10 janv. 2009	6 mois, renouvelable une seule fois (diplôme équivalent au master ou à la licence professionnelle, obtenu en France ou dans un établissement d'enseignement supérieur burkinabé lié à un établissement d'enseignement supérieur français par une convention de délivrance de diplôme en partenariat international).	21	Oui
Accord France-Cap-Vert du 24 nov. 2008	9 mois, non renouvelable (diplôme équivalent au master obtenu en France).	40	Oui

Accord France-Île Maurice du 23 sept. 2008	6 mois, renouvelable une seule fois (diplôme équivalent au master ou à la licence professionnelle, obtenu en France ou dans un établissement supérieur mauricien lié à un établissement d'enseignement supérieur français par une convention de délivrance de diplôme en partenariat international).	60	Oui
Accord France-Bénin du 28 nov. 2007	6 mois, renouvelable une seule fois (diplôme équivalent au master ou à la licence professionnelle, obtenu en France).	16	
Accord France-Monténégro du 1 ^{er} déc. 2009	12 mois, non renouvelable (licence professionnelle, ou niveau master dans un établissement français ou monténégrin)	-	
Accord France-Serbie du 2 décembre 2009	12 mois, non renouvelable (licence professionnelle ou diplôme de niveau master)	-	

VIII. Les voies de recours à la suite d'une décision de refus

A. Les recours administratifs contre une décision de refus d'autorisation de travail

Une décision de refus d'autorisation de travail notifiée par la Direccte peut être ou non suivie d'une décision de refus de séjour de la préfecture, et assortie ou non d'une obligation de quitter le territoire français (OQTF).

Toutefois, les décisions de la Direccte et de la préfecture ne sont pas liées.

Dès notification (réception) du refus de la Direccte, l'étudiant-e dispose d'un délai de 2 mois pour formuler un recours contre ce refus de délivrance de l'autorisation de travail.

Il arrive que le refus ne soit notifié qu'à l'employeur (demandeur) et pas à l'étudiant-e, Il convient d'en obtenir une copie auprès de l'employeur pour pouvoir la contester.

En tout état de cause, en cas d'absence de notification à la personne concernée, celle-ci ne peut se voir opposer les délais de recours, ce qui signifie qu'elle peut déposer un recours au-delà des 2 mois à compter de la décision de l'administration.

Enfin, il est possible que la décision de la Direccte et/ou celle de la préfecture soit « implicite », c'est-à-dire que c'est l'absence de réponse de l'administration qui constitue une décision signifiant le rejet de la demande. Un refus implicite peut être contesté par les voies de recours habituelles.

Remarque : *en droit administratif, dans l'hypothèse où l'administration ne répond pas, le délai de droit commun qui définit un « refus implicite » est de 2 mois. Cependant, dans le cadre des demandes de titres de séjour, le délai est de 4 mois.*

C'est-à-dire qu'à partir de cette date seulement :

- on pourra envoyer un courrier à la préfecture pour réclamer les motifs du refus ;
- il sera possible de contester la décision (dans le délai de 2 mois).

Le respect des délais est très important : une fois ceux-ci dépassés, plus aucun recours ne sera possible.

Les recours gracieux et hiérarchique contre le refus d'autorisation de travail peuvent être initiés conjointement par l'étudiant-e et son employeur, et devront être soumis par courriers recommandés.

1. Le recours gracieux

Le recours gracieux est adressé à l'autorité administrative qui a pris la décision, la Direccte, pour lui demander de revenir sur sa décision.

Il s'agira de mettre en exergue les éléments du dossier qui auraient pu ne pas être suffisamment examinés, d'apporter des précisions ou des éclaircissements sur certains points, et de fournir des éléments complémentaires pouvant appuyer la demande.

Ce recours doit être adressé dans les 2 mois suivant la notification de refus d'autorisation de travail.

2. Le recours hiérarchique

Il est recommandé de soumettre un recours hiérarchique parallèlement à un recours gracieux afin d'utiliser toutes les voies de recours possibles pour faire aboutir le dossier.

Un recours hiérarchique est un recours adressé au supérieur hiérarchique de l'autorité administrative qui a pris la décision initiale.

S'agissant d'un refus d'autorisation de travail de la Direccte, le recours hiérarchique doit être adressé au ministère de l'intérieur. Il doit être formulé dans les 2 mois suivant la décision. Le ministère, lui, disposera d'un délai de 2 mois pour donner suite au recours.

Outre le texte exposant les motifs du recours, il conviendra de joindre la copie du dossier soumis à la Direccte et tout élément pouvant appuyer la demande d'autorisation de travail.

En cas d'avis favorable, le ministère transmettra sa décision à la préfecture compétente, et la Direccte délivrera l'autorisation de travail.

En revanche, passé le délai de 2 mois sans réponse du ministère, il s'agira d'un refus implicite. Dans la pratique, le ministère recevant énormément de dossiers, les délais peuvent être accrus.

La décision de refus (écrite ou implicite) du ministère pourra faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif.

Il est possible de faire un recours hiérarchique en même temps qu'un recours gracieux mais si l'on doit en choisir un seul, il faut privilégier le recours hiérarchique.

B. Le recours contentieux contre un refus de délivrance d'autorisation de travail

Le tribunal peut être directement saisi dans les 2 mois suivant la notification de la décision de refus d'autorisation de travail. Si des recours administratifs ont été effectués (recours gracieux et hiérarchique, voir *supra*) dans le délai de 2 mois, le tribunal peut également être saisi en cas de refus de ces recours dans le délai de 2 mois suivant la notification de la décision de refus. En cas de silence gardé par l'administration suite à ces recours, une décision implicite de rejet intervient après le délai de 4 mois et il est alors possible de saisir le tribunal toujours dans le délai de 2 mois.

Assez souvent la personne prend connaissance de la décision de refus de la Direccte en recevant une décision de refus de séjour de la part des services préfectoraux.

Si cette décision n'est pas assortie d'une OQTF elle pourra être contestée dans le délai de 2 mois devant le tribunal et à cette occasion la légalité de la décision de refus de délivrance d'une autorisation de travail pourra être soulevée.

Si la décision de refus de séjour est assortie d'une OQTF le délai pour saisir le tribunal est alors de 30 jours sauf s'il s'agit d'une OQTF sans délai (de départ volontaire), le délai (de recours) étant alors de 48h (mais cette dernière hypothèse est assez rare s'agissant des demandes de changement de statut).

En cas d'OQTF, le tribunal administratif dispose, lui, en principe, d'un délai de 3 mois pour statuer. Ce recours est suspensif de l'éloignement.

Quelle que soit la forme du recours choisie, il est également possible de formuler un référé-suspension pour suspendre la décision et ses effets, étant précisé qu'il faudra alors justifier à la fois de l'urgence de la suspension (urgence financière notamment pour l'étudiant-e ou perte probable de l'emploi pour laquelle la demande d'autorisation est déposée) et d'un doute sur la légalité de la décision (telle que l'erreur d'appréciation du dossier par l'administration).

Si le référé aboutit, l'étudiant-e obtiendra une autorisation provisoire de séjour (APS).

Les motifs illégaux de refus d'autorisation de travail

La liste des sept critères posés par le code du travail est exhaustive. Tout autre élément d'appréciation est illégal. Un refus de délivrance d'autorisation de travail ne peut ainsi être fondé sur : 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 dans un recours contre un refus d'autorisation de travail.

Sources :

– Code des relations entre le public et l'administration, art.L. 211-6 et L. 211-7.

Au vu de la complexité des procédures d'éloignement des étrangers en situation irrégulière, il est conseillé, pour aller plus loin, de consulter les publications suivantes, disponibles sur le site du Gisti :

– Gisti, *L'étranger/e et son avocat/e*, coll. Les notes pratiques, 2010 (critère de la compétence, critère des honoraires, choix d'un avocat...).

– Gisti, *Que faire après une obligation de quitter le territoire français ou une interdiction d'y revenir ?*, coll. Les notes pratiques, 2019 (3^e édition).

IX. Annexes

Annexe n° 1. Sigles et abréviations

Annexe n° 2. Formulaire de demande d'autorisation de travail pour conclure un contrat de travail avec un salarié étranger résidant en France (Cerfa 15186*03)

Annexe n° 3. Modèle de recours hiérarchique en cas de refus d'autorisation de travail

Annexe n° 1. Sigles et abréviations

Apéc : Association pour l'emploi des cadres
APS : autorisation provisoire de séjour
CAA : cour administrative d'appel
CCI : chambre de commerce et d'industrie
CDD : contrat à durée déterminée
CDI : contrat à durée indéterminée
CE : Conseil d'État
CEDH : Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme
Cerfa : Centre d'enregistrement et de révision des formulaires administratifs
Ceseda : code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile
Cif : congé individuel de formation
Cifre : convention industrielle de formation par la recherche
Direccte : direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
IUT : institut universitaire de technologie
LRAR : lettre recommandée avec accusé de réception
MOE : main-d'œuvre étrangère
Ofi : office français de l'immigration et de l'intégration
OQTF : obligation de quitter le territoire français
Rome : Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
Smic : salaire minimum interprofessionnel de croissance
Urssaf : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

Annexe n° 2. Formulaires de demande d'autorisation de travail pour un contrat de travail avec un salarié étranger résidant en France (Cerfa 15186*03)



Formulaire N°15186*03

Feuille 1

DEMANDE D'AUTORISATION DE TRAVAIL POUR CONCLURE UN CONTRAT DE TRAVAIL AVEC UN SALARIÉ ÉTRANGER RÉSIDANT EN FRANCE

(Art. L.5221-1 et suiv. et R.5221-1 et suiv. du code du travail)

Rappel : Article L.8256-1 du code du travail : le fait de se rendre coupable de fraude ou fausse déclaration pour obtenir, faire obtenir ou tenter de faire obtenir à un étranger le titre mentionné à l'article L.8251-1 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3000 €.

(Réserve administration) N° de Dossier :	Reçu le :
1-MOTIF DE LA DEMANDE	
1.1 première demande d'autorisation de travail <input type="checkbox"/>	
1.2 Renouvellement de l'autorisation de travail n°	date de la décision :
dispositifs particuliers : jeune professionnel <input type="checkbox"/> travailleur saisonnier <input type="checkbox"/> autres <input type="checkbox"/> salarié sous contrat de travail temporaire <input type="checkbox"/> renseigner le feuillet 3	
1.3 Autorisation provisoire de travail pour activité salariée à titre accessoire au motif du séjour : étudiants <input type="checkbox"/> autres <input type="checkbox"/>	
2- EMPLOYEUR ou entreprise française d'accueil <input type="checkbox"/>	
SIRET	Dénomination :
Activité (NAF) :	Convention collective applicable n° IDCC :
Intitulé :	
Activité réglementée :	Formalité :
auprès de :	le : N° :
Particulier Employeur :	N° (URSSAF, MSA, CESU) :
Adresse :	
Complément :	Code postal : :
3-SALARIE	
Nom(s) d'usage :	Nom(s) de famille :
Prénom(s) :	Sexe M <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> Né(e) le :
Code postal de la commune de résidence en France :	Nationalité :
3.1 -Document autorisant le séjour en France ou autres situations de séjour	
document de séjour :	n° étranger autres situations de séjour <input type="checkbox"/>
document d'identité : Passeport <input type="checkbox"/> Carte nationale d'identité <input type="checkbox"/> ; n° du document	
Délivré le :	expirant le : par :
4 -Éléments du contrat de travail ou de l'exécution du contrat de travail en cas de détachement	
Emploi occupé* :	Code ROME :
Classification de l'emploi : Niveau* :	Coefficient* :
* Selon la convention collective applicable	
contrat à durée indéterminée <input type="checkbox"/> contrat à durée déterminée <input type="checkbox"/> durée du contrat : mois et jours	
motif du recours au contrat à durée déterminée :	
Temps complet <input type="checkbox"/> temps partiel <input type="checkbox"/> : heures et centièmes / hebdomadaire <input type="checkbox"/> mensuelle <input type="checkbox"/> annuelle <input type="checkbox"/>	
Salaire brut hors avantage en nature : € /annuel <input type="checkbox"/> mensuel <input type="checkbox"/> horaire <input type="checkbox"/>	
Avantages : Nourriture : € / jour ; Logement : € / mois	
Logement assuré par l'employeur : collectif <input type="checkbox"/> individuel <input type="checkbox"/>	
IMPORTANT Le signataire de la demande reconnaît être informé de son obligation de s'acquitter de la taxe employeur due après accord d'une autorisation de travail pour un contrat de travail de plus de trois mois ou pour tout contrat conclu avec un travailleur saisonnier (Art. L.311-15 et D.311.18-3 du Code de l'entrée, du séjour des étrangers et du droit d'asile) <input type="checkbox"/>	
Signataire :	Signature et cachet de l'entreprise :
Qualité :	
Fait le :	à :
(Réserve administration)	
Vu la présente demande et ses annexes, il est accordé à l'employeur signataire, pour l'emploi et les éléments du contrat de travail déclarés, <input type="checkbox"/> une autorisation provisoire de travail pour le(s) salarié(s) désigné(s) de ... mois ... jours <input type="checkbox"/> une autorisation de travail pour le salarié désigné pendant la durée de validité du titre de séjour qui lui sera délivré s'il(elle) remplit les conditions prescrites par le Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.	
A	le

Consultez également la notice pour vous aider à remplir le formulaire sur :

www.formulaires.modernisation.gouv.fr



Formulaire N°15186*03
Feuillet 2

DEMANDE D'AUTORISATION DE TRAVAIL POUR CONCLURE UN CONTRAT DE TRAVAIL
AVEC UN SALARIÉ ÉTRANGER RÉSIDANT EN FRANCE
(Art. L. 5221-1 et suiv. et R.5221-1 et suiv. du code du travail)

ANNEXE OBLIGATOIRE hors entreprise de travail temporaire: Informations complémentaires

Rappel : Article L.8256-1 du code du travail : le fait de se rendre coupable de fraude ou fausse déclaration pour obtenir, faire obtenir ou tenter de faire obtenir à un étranger le titre mentionné à l'article L.8251-1 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3000 €.

(Réserve administration) N° de Dossier : Reçu le :

2.0 - EMPLOYEUR (coordonnées spécifiques pour la gestion de la demande et paiement de la taxe employeur)

Etablissement gestionnaire de la demande

Etablissement ou service : Siret :
Contact : Fonction : téléphone :
Courriel :

Etablissement responsable du paiement de la taxe

Etablissement ou service : Siret :
Contact : Fonction : téléphone :
Courriel :
Adresse : Code postal :
Complément :

3.0 - SALARIÉ (coordonnées en France et parcours professionnel)

Adresse du domicile :
Complément : Code postal : Commune :
Courriel : téléphone :

Diplômes obtenus en France ou préparés pour les étudiants en cours d'étude :

- Master ou équivalent :
délivré le : par : (organisme)
- autre :
délivré le : par : (organisme)

Diplôme obtenu à l'étranger : Pays :
délivré le : par :

Expérience professionnelle dans l'emploi sollicité : Durée : an(s) mois
période à (Joindre le curriculum-vitæ et la copie des certificats de travail ou la carte d'étudiant)

4.0- Conditions de recrutement

Une offre d'emploi a été déposée à Pôle emploi auprès de :
Numéro de l'offre : Nombre de mises en relations ou de candidatures reçues :

- description précise de l'emploi occupé :
- spécificité des tâches à effectuer :
- exigences professionnelles déterminantes pour occuper l'emploi :

(à compléter éventuellement par pièce jointe sur papier libre) :

Activité réglementée : Formalité :
auprès de : le : N° :

Date prévisible d'embauche : Salaire brut hors avantage en nature, pratiqué dans l'entreprise après
période d'essai, pour un emploi de même qualification et l'exercice de fonctions équivalentes : € /
annuel mensuel

4.0 Lieu d'exécution du contrat de travail ou premier lieu d'emploi si différent de l'établissement de rattachement

Dénomination : Activité (NAF) : Siret :
Adresse :
Complément : Code postal :

Signataire : Signature et cachet de l'entreprise :



Formulaire N° 15186*03
Feuillet 3 spécifique ETT

**DEMANDE D'AUTORISATION DE TRAVAIL POUR CONCLURE UN CONTRAT DE TRAVAIL
AVEC UN SALARIÉ ÉTRANGER RÉSIDANT EN FRANCE**

(Art. L.5221-1 et suiv. et R.5221-1 et suiv. du code du travail)

ANNEXE SPECIFIQUE ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Rappel : Article L.8256-1 du code du travail : le fait de se rendre coupable de fraude ou fausse déclaration pour obtenir, faire obtenir ou tenter de faire obtenir à un étranger le titre mentionné à l'article L.8251-1 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3000 €.

(Réserve administration) N° de Dossier : _____ Reçu le : _____

2.0. ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

SIRET : _____ Dénomination : _____
Adresse : _____
Complément : _____
Code postal : _____ Commune : _____

2.1. Etablissement responsable du paiement de la taxe employeur

Etablissement ou service : _____ Siret : _____
Contact : _____ Fonction : _____ téléphone : _____
Courriel : _____
Adresse : _____
Complément : _____ Code postal : _____ Commune : _____

3- SALARIÉ

Nom(s) d'usage : _____ Nom(s) de famille : _____
Prénom(s) : _____ Sexe M F Né(e) le : _____ Nationalité : _____
Code postal de la commune de résidence en France : _____

3.1 - Document autorisant le séjour en France ou autres situations de séjour

document de séjour : _____ n° étranger _____ autres situations de séjour

document d'identité : Passeport Carte nationale d'identité : n° du document _____

4.0 engagement de l'entreprise temporaire

contrat proposé : CDI contrat(s) de mission représentant une durée cumulée de _____ mois sur 12 mois *
* la durée cumulée ne peut pas être inférieure à 8 mois

Emploi(s) susceptible(s) d'être proposé(s) : _____
Code ROME : _____ ; Code ROME : _____ ; Code ROME : _____
Temps complet temps partiel : heures et _____ centièmes / hebdomadaire mensuelle
 Salaire moyen brut proposé hors avantage en nature : _____ € / mensuel horaire

4.1 dernier contrat de mission déjà effectué ou en cours

Emploi occupé _____ Code ROME : _____
 Salaire brut hors avantage en nature : _____ € / mensuel horaire
 Date de début : _____ Date de fin : _____

4.2 entreprise utilisatrice du dernier contrat de mission déjà effectué ou en cours

Dénomination : _____ Activité (NAF) : _____ Siret : _____
Adresse : _____
Complément : _____ Code postal _____ Commune : _____

signature du représentant de l'entreprise de travail temporaire

Signataire : NOM Prénom _____ Signature et cachet de l'entreprise : _____

qualité : _____



Fomulaire N°15186*03
Feuillet 4 facultatif

**DEMANDE D'AUTORISATION DE TRAVAIL POUR CONCLURE UN CONTRAT DE TRAVAIL
AVEC UN SALARIÉ ÉTRANGER RÉSIDANT EN FRANCE**

(Art. L.5221-1 et suiv. et R.5221-1 et suiv. du code du travail)

ANNEXE spécifique : liste des lieux d'emploi successifs du salarié

Rappel : Article L.8256-1 du code du travail : le fait de se rendre coupable de fraude ou fausse déclaration pour obtenir, faire obtenir ou tenter de faire obtenir à un étranger le titre mentionné à l'article L.8251-1 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3000 €.

(Réserve administration) N° de Dossier :	Reçu le :	
autre lieu d'emploi		
Dénomination :	Activité (NAF) :	Siret :
Adresse :	Code postal :	Commune :
Complément :	Date de début prévisible :	Date de fin prévisible :
autre lieu d'emploi		
Dénomination :	Activité (NAF) :	Siret :
Adresse :	Code postal :	Commune :
Complément :	Date de début prévisible :	Date de fin prévisible :
autre lieu d'emploi		
Dénomination :	Activité (NAF) :	Siret :
Adresse :	Code postal :	Commune :
Complément :	Date de début prévisible :	Date de fin prévisible :
autre lieu d'emploi		
Dénomination :	Activité (NAF) :	Siret :
Adresse :	Code postal :	Commune :
Complément :	Date de début prévisible :	Date de fin prévisible :
autre lieu d'emploi		
Dénomination :	Activité (NAF) :	Siret :
Adresse :	Code postal :	Commune :
Complément :	Date de début prévisible :	Date de fin prévisible :
autre lieu d'emploi		
Dénomination :	Activité (NAF) :	Siret :
Adresse :	Code postal :	Commune :
Complément :	Date de début prévisible :	Date de fin prévisible :
autre lieu d'emploi		
Dénomination :	Activité (NAF) :	Siret :
Adresse :	Code postal :	Commune :
Complément :	Date de début prévisible :	Date de fin prévisible :
autre lieu d'emploi		
Signataire :	Signature et cachet de l'entreprise :	
qualité :		

Annexe n° 3. Modèle de recours hiérarchique en cas de refus d'autorisation de travail

Ce recours suspend les voies et délais de recours s'il est introduit dans les 2 mois de la notification de la décision de refus.

Il faut ensuite faire un recours contentieux. Une annonce à Pôle emploi peut être déposée afin de produire cette annonce ensuite devant le juge en vue de démontrer que l'administration avait connaissance des difficultés de recrutement.

Bureau de l'immigration professionnelle
Ministère de l'intérieur, de l'outre-mer, des
collectivités territoriales et de l'immigration
Direction de l'immigration
Sous-Direction du séjour et du travail
Place Beauvau
75800 PARIS cedex 08

Ou, si recours gracieux :
Adresse de la Direccte compétente

À, le

Par LRAR

Dossier n° suivi par

Objet : Recours hiérarchique [ou gracieux] - Refus d'autorisation de travail de la Direccte en date du

Madame, Monsieur,

Par la présente, je souhaite introduire un recours hiérarchique [ou gracieux] auprès de vos services contre la décision de refus d'autorisation de travail en date du

Je suis de nationalité, né(e) le, à [ville, pays]. Je suis entré(e) en France le et suis titulaire d'un passeport valable jusqu'au et d'un titre de séjour mention « étudiant » n° valable du au et à présent [facultatif] d'un récépissé valable jusqu'au (Pièce jointe n° et).

J'ai sollicité un changement de statut d'étudiant à salarié en vue d'occuper un poste de au sein de la société (pièces jointes n° à). [Faire un descriptif de la société.]

Or par décision du, le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi a refusé de faire droit à ma demande d'autorisation de travail (pièce jointe n°) aux motifs que : [Indiquer les motifs par une citation de la décision litigieuse]

Par le présent recours, j'entends faire valoir des arguments de droit et de fait démontrant que je remplis effectivement les conditions pour me voir délivrer une autorisation de travail.

En application des dispositions de l'article R. 5221-20 du code du travail, pour accorder ou refuser l'une des autorisations de travail mentionnées à l'article R. 5221-11, le préfet prend en compte les éléments d'appréciation suivants :

« 1° La situation de l'emploi dans la profession et dans la zone géographique pour lesquelles la demande est formulée, compte tenu des spécificités requises pour le poste de travail considéré, et les recherches déjà accomplies par l'employeur auprès des organismes concourant au service public de l'emploi pour recruter un candidat déjà présent sur le marché du travail ;

2° L'adéquation entre la qualification, l'expérience, les diplômes ou titres de l'étranger et les caractéristiques de l'emploi auquel il postule ;

Lorsque la demande concerne un étudiant ayant achevé son cursus sur le territoire français cet élément s'apprécie au regard des seules études suivies et seuls diplômes obtenus en France ;

3° le respect par l'employeur, l'utilisateur mentionné à l'article L. 1251-1 ou l'entreprise d'accueil de la législation relative au travail et à la protection sociale ;

[...]

5° Les conditions d'emploi et de rémunération offertes à l'étranger, qui sont comparables à celles des salariés occupant un emploi de même nature dans l'entreprise ou, à défaut, conformes aux rémunérations pratiquées sur le marché du travail pour l'emploi sollicité ».

– Sur les difficultés de recrutement rencontrées par la Société dans le bassin pour le poste de

Le Directeur de l'Unité territoriale de fait grief à la société de ne pas avoir diffusé l'offre pour le poste de par l'intermédiaire d'un service de placement [souvent Pôle emploi...].

La société justifie pourtant avoir recherché des candidats en déposant une offre pour le poste de le sur le site de [indiquer l'organisme de placement qui s'est chargé de la diffusion de l'offre] (pièce jointe n°).

Détailler ensuite les modalités de recrutement (CV retenus, entretiens qui ont eu lieu) et éventuellement les spécificités liées au poste et à votre profil qui font que vous étiez le seul candidat légitime pour ce poste.

– Sur l'adéquation entre le poste proposé et les diplômes de l'intéressé(e) :

Le poste proposé est en parfaite adéquation avec mon profil.

Détailler le cursus universitaire suivi et les différentes expériences professionnelles (stage / CDD).

Indiquer également si un cursus dans un établissement scolaire français a été suivi dans votre pays d'origine et si vous disposez d'un baccalauréat français.

– Sur le respect par l'employeur de la législation du travail et de la protection sociale :

Au regard du projet de contrat de travail joint en annexe, il est patent que l'employeur respecte la législation du travail, notamment la convention collective applicable et les règles de protection sociale applicables aux salariés (pièce jointe n°).

Les conditions de rémunération sont comparables à celles des salariés occupant un emploi de même nature dans l'entreprise ou, à défaut, dans la même branche professionnelle.

Mon futur contrat de travail est un contrat à durée indéterminée [ou déterminée] pour remplir les fonctions de pour un salaire mensuel brut de euros à temps plein (pièce jointe n°).

Le montant de la rémunération correspond à ce qui est prévu par la convention collective nationale de

Force est de constater que je remplis toutes les conditions pour me voir délivrer une autorisation de travail dans le cadre de ma demande de changement de statut.

C'est pourquoi je vous demande au regard de ces éléments de fait et de droit de bien vouloir faire droit à ma demande.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de ma considération distinguée.

Signature

PIÈCES JOINTES

Ne pas oublier d'ajouter les pièces jointes (en premier lieu le refus de renouvellement) et de les numéroter.

Qu'est-ce que le Gisti ?

www.gisti.org

Défendre les droits des étrangers et des étrangères

Le Gisti est né en 1972 de la rencontre entre des intervenant-e-s des secteurs sociaux, des militant-e-s en contact régulier avec des populations étrangères et des juristes. Cette approche, à la fois concrète et juridique, fait la principale originalité de l'association.

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

Défendre l'état de droit

Défendre les libertés des étrangers et des étrangères, 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 met gratuitement en ligne sur son site (www.gisti.org) le maximum d'informations sur les droits des étrangers et des étrangères ainsi que certaines de ses publications.

Il organise des formations à l'intention d'un très large public (associations, avocat-e-s, collectifs, militant-e-s, professionnel-le-s du secteur social, etc.).

Il appuie de nombreux recours individuels devant les tribunaux, y compris devant la Cour européenne des droits de l'Homme. Il prend aussi l'initiative de déférer circulaires et décrets illégaux à la censure du Conseil d'État ou de saisir le Défenseur des droits en cas de pratiques discriminatoires.

L'ensemble de ces interventions s'appuie sur l'existence d'un service de consultations juridiques où des personnes compétentes conseillent et assistent les étrangers et les étrangères 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 formation, la diffusion de l'information, 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 l'abrogation de toutes les discriminations qui frappent les étrangers et les étrangères. Il agit dans ce domaine en relation avec des associations de migrant-e-s et d'autres associations de soutien aux immigré-e-s, avec des associations de défense des droits de l'Homme et avec des organisations syndicales et familiales, tant au niveau national qu'europpéen.

Le Gisti est une association d'intérêt général. À ce titre, les dons qui lui sont adressés sont déductibles des impôts à hauteur de 66 % dans la limite de 20 % du revenu imposable. Vous avez aussi la possibilité de lui faire des dons par prélèvement automatique. Tous les détails sur www.gisti.org/don

Pour obtenir de plus amples informations, n'hésitez pas soit à écrire au Gisti, 3 villa Marcès, 75011 Paris, soit à envoyer un message, selon le sujet, à l'une des adresses suivantes : gisti@gisti.org, formation@gisti.org, stage@gisti.org, benevolat@gisti.org.

Travailler après des études en France : le changement de statut

En principe, rien ne s'oppose à ce qu'une étudiante ou un étudiant étranger sollicite, à la fin de ses études, un titre de séjour ouvrant droit au travail. Cependant, ce changement de statut est loin d'être facile à obtenir. La doctrine des pouvoirs publics en la matière est stricte et rappelée de manière constante : les titulaires d'un titre de séjour mention « étudiant » n'autorisant que de façon limitée le travail durant ses études, ne sauraient avoir un droit à une installation durable sur le territoire français. Cette doctrine a connu quelques maigres infléchissements, s'inscrivant dans le cadre de la politique d'immigration choisie et d'une gestion dite circulaire des migrations étudiantes.

Ces quelques avancées ne concernent au total qu'un nombre réduit de catégories d'étudiant-es et sont largement soumises aux aléas économiques et politiques, créant par là une insécurité juridique certaine. Les deux dernières réformes du Cesda, en mars 2016 puis en septembre 2018, n'ont fait que renforcer la différenciation qui existait déjà avant entre deux catégories d'étudiant-es : les qualifié-es et les autres.

Pour les premiers, le changement de statut a été facilité par la création du titre de séjour temporaire « recherche d'emploi et création d'entreprise », remplaçant l'« APS Master », l'autorisation provisoire de séjour (APS) que pouvaient demander les étudiant-es diplômé-es pour leur permettre de chercher un emploi durant l'année suivant l'obtention de leur diplôme. La détention d'un diplôme de grade « master » ou d'une licence professionnelle, ou encore l'exercice d'un emploi dans un métier dit en tension (c'est-à-dire caractérisé par des difficultés de recrutement) constituent le sésame pour obtenir son changement de statut.

Pour les seconds, l'examen de la situation de l'emploi demeure un obstacle majeur à tout changement de statut vers une carte de séjour autorisant à travailler en France.

Pour les uns comme pour les autres, la complexité du cadre réglementaire et législatif de l'immigration professionnelle, et le large pouvoir d'appréciation qu'il laisse aux autorités administratives rendent, en pratique, difficile le changement de statut au sortir des études.

Collection *Les notes pratiques*
www.gisti.org/notes-pratiques
Directrice de la publication : Vanina Rochiccioli

Gisti
3, villa Marcès 75011 Paris
Facebook & twitter
www.gisti.org

Juillet 2019

ISBN 979-10-91800-58-7



9 791091 800587

7 €