

MINISTERE DE L'IMMIGRATION, DE L'INTEGRATION,  
DE L'IDENTITE NATIONALE ET DU DEVELOPPEMENT SOLIDAIRE

# TELEGRAMME DEPART EN CLAIR

PARTIE RESERVEE POUR L'ACHEMINEMENT

Urgence									
Indicateurs d'acheminement									
DE	ORIGINE	N° D'ENREGISTREMENT	Date - Heure - Dépôt - Lettre						
		T/08/4	15/12/2008						

PARTIE RESERVEE A L'EXPEDITEUR

Cocher éventuellement	VOIES AUTORISEES	<input type="checkbox"/>	MENTION D'URGENCE	Rédacteur : Cabinet
la mention utile	AVEC ACCUSE DE RECEPTION	<input checked="" type="checkbox"/>	éventuellement	01.77.72.62.05
	A TELEPHONER A L'ARRIVEE	<input type="checkbox"/>		

**DE :** MINISTERE DE L'IMMIGRATION, DE L'INTEGRATION, DE L'IDENTITE NATIONALE ET DU DEVELOPPEMENT SOLIDAIRE

**A :** PREFETS DE REGION ET DE DEPARTEMENT - PREFET DE POLICE

**OBJET :** Situation au regard du droit au travail des salariés étrangers irréguliers durant l'instruction de leur demande d'admission exceptionnelle au séjour

**Réf. :** Circulaire du 7 janvier 2008 relative à l'application de l'article 40 de la loi du 20 novembre 2007 ; mon télégramme du 29 octobre dernier

**Annexe :** Modèle d'attestation de dépôt de dossier pour l'employeur

La question a été posée de savoir dans quelles conditions l'interdiction d'employer un étranger sans titre, posée par l'article L.8251-1 du Code du travail<sup>1</sup>, s'applique à la situation des étrangers exerçant une activité salariée mais en situation irrégulière au regard du droit au séjour et dont la demande de régularisation à ce titre, soutenue par leur employeur, est en cours d'instruction par les services préfectoraux. En réponse, je vous prie de trouver les éléments suivants.

Tout employeur informé que son salarié étranger est dépourvu d'un titre l'autorisant à travailler est tenu de le licencier sans délai, faute de quoi il s'expose à des sanctions pénales<sup>2</sup>. Une telle découverte peut résulter de l'action des services de l'Etat, que ce soit à l'occasion d'un contrôle inopiné ou lorsque la vérification en préfecture du titre présenté lors de l'embauche aboutit à la détection d'un faux<sup>3</sup>. L'information peut également être révélée par le salarié (ou par un syndicat) qui demande simultanément à l'employeur, parfois dans le cadre d'une grève, de soutenir sa demande d'admission exceptionnelle au séjour.

<sup>1</sup> « Nul ne peut, directement ou par personne interposée, embaucher, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité professionnelle ».

<sup>2</sup> Cinq ans d'emprisonnement et 15.000 euros d'amende par salarié concerné.

<sup>3</sup> Pour les salariés déjà présents dans l'entreprise, la saisine de la préfecture est facultative et s'opère à l'initiative de l'employeur, sur le modèle de la procédure, obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2007, pour toute nouvelle embauche (article L.5221-8 du Code du travail).

Lorsque l'employeur accepte d'appuyer le dossier de son salarié, il est amené à fournir un nouveau contrat de travail (valable pour l'avenir) ainsi qu'un engagement à payer la redevance ANAEM. Il n'en reste pas moins contraint, sous peine d'éventuelles poursuites pénales, de mettre un terme immédiat à la relation de travail, ce qui peut se traduire en pratique soit par un licenciement, soit par un risque de mouvement social qui serait déclenché pour éviter une telle issue. Or, dans le contexte actuel, votre analyse de la situation économique et sociale dans votre département peut vous amener à considérer qu'une entreprise devrait être préservée, le temps de l'instruction des dossiers, d'une telle alternative.

Dans cette hypothèse, pour un dossier effectivement soutenu par l'employeur actuel (sous la forme d'un nouveau contrat de travail, ainsi que d'un engagement à payer la redevance ANAEM, conformément aux instructions mentionnées en référence), vous pourrez remettre :

- au salarié, une autorisation provisoire de travail (APT), délivrée sur le fondement du 13° de l'article R.5221-3 du code du travail (APT prévue pour les cas où l'activité présente « *par sa nature ou les circonstances de son exercice un caractère temporaire* »). Une telle APT a pour objet et pour effet de neutraliser, le temps de l'instruction du dossier, l'obligation de licencier qui pèse sur l'employeur ;
- à l'employeur qui en fait la demande, une attestation de dépôt d'un dossier par son salarié (modèle joint en annexe). Cette attestation vise à indiquer à l'employeur qu'il peut poursuivre, durant la phase de validité de l'APT, l'exécution normale du contrat de travail, sans avoir à y mettre fin (licenciement) ou à le suspendre (congé sans solde).

J'appelle votre attention sur les précisions suivantes :

- l'APT ne peut produire l'effet recherché que si elle est délivrée concomitamment au dépôt du dossier en préfecture (le jour même ou, au plus tard, dans les 48 heures) ;
- lorsque vous aurez recours à l'APT susmentionnée, dont la durée ne devra pas excéder 3 mois non renouvelables, il conviendra de procéder à une instruction particulièrement diligente du dossier d'admission exceptionnelle au séjour (dans le délai d'un mois si possible) ;
- la préfecture devra avertir l'employeur de la décision rendue sur la demande d'admission exceptionnelle au séjour : si l'instruction se conclut par un refus de séjour, l'employeur devra en tirer les conséquences sur la relation de travail ; dans le cas contraire, l'autorisation de travail sera constituée par le titre de séjour délivré.

En réponse aux questions qui vous seraient posées par un employeur susceptible d'entrer dans l'une des hypothèses visées ci-dessus, il vous appartient de lui faire connaître les procédures décrites précédemment pour éviter le recours à un licenciement du salarié (ou à une suspension du contrat de travail) durant la période d'instruction de sa demande d'admission exceptionnelle au séjour.

\*\*\*

Je vous remercie de veiller à la bonne application de ces instructions.

Le préfet, directeur de cabinet



Michel BART