

Formation juridique avocat.es-associations de Nantes
L'accès au travail en France des personnes étrangères
Décembre 2022

La question du travail des personnes étrangères vivant en France est rendue compliquée par la superposition de textes applicables qui à ce jour appréhendent difficilement tant les besoins des étrangères que ceux des employeur.euses ni ne prennent en compte la réalité des conditions de travail dans plusieurs branches telles que la construction, le nettoyage, l'hôtellerie-restauration, le service à la personne ou encore l'agriculture.

Depuis 2017 le nombre de titres de séjour délivrés sur le fondement du travail oscille autour 30 000 par an, soit environ 13% du total ; cela représente un peu moins que l'asile, et environ trois fois moins que les titres de séjour délivrés pour motif familial ou des études ou encore que les naturalisations.

Les problématiques relevant de la situation des travailleur.euses étranger.ères déborde toutefois largement de ce cadre, avec l'emploi de travailleur.euses sans papiers sous diverses formes, notamment via des chaînes de sous-traitance ayant pour objectif de masquer le ou la véritable donneur.euse d'ordre. Les grèves récurrentes de personnes travaillant sans papiers peuvent occasionnellement donner lieu à des séries de régularisations discrètes.

La réglementation relative à l'emploi des personnes étrangères a fait l'objet d'une refonte importante en 2021. Selon le Gisti, « Considérés comme trop complexes pour répondre aux besoins des employeurs, les critères et la procédure de délivrance d'autorisations de travail ont été modifiés. Les changements introduits se traduisent par un déplacement de compétences au profit du ministère de l'intérieur, dont la suprématie en matière d'immigration et d'asile s'impose de réforme en réforme. Les services préfectoraux deviennent l'interlocuteur unique en matière d'autorisation de travail.

Désormais entièrement dématérialisée, la procédure octroie un rôle prépondérant à l'employeur dans la délivrance de ces autorisations, donc dans le droit au séjour des personnes étrangères. Complètement écarté-es du suivi du dossier et faute de pouvoir accéder au guichet, les salarié-es n'ont accès qu'à la notification de la décision finale ».

Sous la pression des employeur.euses des secteurs d'emploi dits « en tension », le gouvernement a annoncé pour 2023 une énième révision du CESEDA ; l'exécutif dit notamment vouloir créer un titre de séjour « métiers en tension » pour les travailleur.euses sans-papiers déjà présent.es sur le territoire français et simplifier les procédures pour les personnes en situation régulière.

En attendant une proposition de loi en ce sens, l'objet du présent document de formation est d'identifier précisément les dispositifs juridiques et pratiques en vigueur qui créent les obstacles rencontrés et de suggérer des moyens de les surmonter.

SOMMAIRE

- A) Le droit d'accès au travail pour les étrangers en situation régulière
 - 1. Visa de long séjour et titre de séjour "travail" (6 pages)
 - 2. Titulaires de titres transitoires. Mineurs (6 pages)
- B) Le travail quand on est sans papiers
 - 3. Travail sans papiers : le droit du travail (7 pages)
 - 4. Admission exceptionnelle au séjour par le travail (8 pages)

1. Visas de long séjour et titres de séjour "travail"

Le principe est qu'une personne étrangère doit être bénéficiaire d'une autorisation de travail pour exercer un emploi.

Remarque : le régime des visas est calqué sur le régime des titres de séjour.

Sommaire

1- Titres de de séjour et droit au travail	1
a - Les autorisations de travail résultant du droit au séjour	2
b - Titres de séjour nécessitant une demande d'autorisation de travail préalable	2
c - Les titres de séjour n'autorisant pas une activité salariée	2
d - Le titre de séjour étudiant, un titre "mixte"	3
2- L'introduction d'un salarié et le changement de statut	3
a - par la procédure d'introduction d'une personne étrangère résidant en France et l'obtention d'un visa	3
b - par la procédure de changement de statut	3
3- L'autorisation de travail	3
a- Les critères	3
b- La procédure	4
c- La validité et les termes de l'autorisation	4
4- Renouvellement et changement de contrat	4
a- Renouvellement de l'autorisation de travail	4
b- Nouveau contrat de travail	4
c- Refus de l'Autorisation de travail et recours	5
Cas pratiques	5
Annexes : liens vers les textes de lois	6

1- Titres de de séjour et droit au travail

Ne sont pas assujettis à l'obligation de détenir une autorisation de travail :

- Les ressortissants des États membres de l'UE, les ressortissants des trois États parties à l'accord sur l'Espace Économique Européen (Norvège, Liechtenstein et Islande) et les ressortissants suisses (Accord Franco-Suisse 1999)

Remarque : le cas des ressortissants britanniques : voir : (D. n° 2020-1417, 19 nov. 2020. : JO, 20 nov. Arr. 20 nov. 2020, NOR : INTV2029220A : JO, 29 nov. Inf. 20 nov. 2020, NOR : INTV2029235C).

Un certain nombre d'accords bilatéraux relatifs à l'immigration professionnelle¹ peuvent prévoir des mesures dérogatoires aux règles exposées ci-après.

¹ Voir partie 4. L'admission exceptionnelle au séjour, p. 2.

a - Les autorisations de travail résultant du droit au séjour

Article R.5221-2 du Code du Travail

- « membre de la famille d'un citoyen de l'Union » ;
- les salariés détachés dans les conditions prévues aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2 ;
- carte de résident ;
- titre « vie privée et familiale » ;
- « passeport talent », et les membres de leur famille ;
- « salarié détaché ICT », « salarié détaché mobile ICT » et les membres de leur famille ;
- « stagiaire ICT (famille) » ;
- « recherche d'emploi ou création d'entreprise » ;
- les bénéficiaires de la protection subsidiaire, du statut d'apatride et les membres de leur famille ;
- le titulaire d'une autorisation provisoire de séjour ou d'un document provisoire de séjour portant la mention « autorise son titulaire à travailler » ;
- « vacances travail » ;
- les étrangers exerçant certaines activités salariées pour une durée inférieure ou égale à trois mois ;
- les praticiens étrangers répondant aux conditions prévues à l'article L. 5221-2-1, 2° du Code du Travail.
- TS personne qui a dénoncé des faits de traite ou de proxénétisme L. 425-1 du CESEDA

b - Titres de séjour nécessitant une demande d'autorisation de travail préalable

Art. R. 5221-3 Code du Travail : Les titres de séjour ou visas suivants nécessitent une obtention d'autorisation de travail préalable :

- « travailleur temporaire » ;
- « salarié » ;
- « salarié » ou « travailleur temporaire » délivrée à l'étranger titulaire de la carte de résident de longue durée-UE accordée dans un autre État membre ;
- « travailleur saisonnier » ;
- du récépissé de renouvellement de titre de séjour portant la mention « autorise son titulaire à travailler ». Visa court séjour Schengen

c - Les titres de séjour n'autorisant pas une activité salariée

- visiteur L.313-6 du CESEDA
- retraité L. 426-8 du CESEDA
- entrepreneur libéral

d - Le titre de séjour étudiant, un titre "mixte"

- « étudiant » ou « étudiant programme de mobilité » (ou le visa de long séjour valant titre de séjour), pour une activité professionnelle salariée accessoire, dans la limite de 60 % de la durée annuelle de travail (964 heures)
- « étudiant » (ou du visa de long séjour valant titre de séjour) qui, dans le cadre de son cursus, a conclu un contrat d'apprentissage validé par le service compétent ;

Remarque sur le cas des étudiants algériens. Les étudiants algériens doivent demander une autorisation de travail ; elle les autorise à travailler au maximum 50 % de la durée annuelle du travail pratiquée dans la branche ou la profession concernée (et non 60 % comme prévu pour les étrangers relevant du CESEDA) (protocole annexé, titre III).

2- L'introduction d'un salarié et le changement de statut

a - par la procédure d'introduction d'une personne étrangère résidant en France et l'obtention d'un visa

- Accord du Préfet
- Délivrance d'un VLS

Voir la note pratique du Gisti (téléchargeable) "[Autorisation de travail salarié, critères de l'administration, procédure](#)", de mai 2013, page 18 mais attention la procédure d'autorisation de travail a été modifiée cf partie 3.

b - par la procédure de changement de statut

Voir la note pratique du Gisti (téléchargeable) "[Autorisation de travail salarié, critères de l'administration, procédure](#)", de mai 2013, page 21, mais attention la procédure d'autorisation de travail a été modifiée cf partie 3

3- L'autorisation de travail

Refonte en 2021 par :

- le [décret du 31 mars 2021](#) relatif à l'emploi d'un salarié étranger
- l'arrêté [NOR MTRD2110626A](#) du 1er avril 2021 fixant la liste des pièces à fournir à l'appui d'une demande d'autorisation de travail
- Note du 12 juillet 2021 [NOR INTV2121684J](#) : Travailleurs étrangers et autorisation de travail – modalités d'application des dispositions du code du travail.

a- Les critères

- **La situation de l'emploi** (Code du Travail, art. R. 5221-20, 1°)

Liste des métiers en tension L.421-4 CESEDA (une révision de cette liste est annoncée pour 2023):

- métier en tension (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043317444>, accords bilatéraux)
- offre pour l'emploi publiée pendant 3 semaines auprès des organismes concourant au service public de l'emploi et n'ayant pas été satisfaite

- **Critère lié à l'employeur** (Code du Travail, art. R. 5221-20, 2°) :

- avoir rempli ses obligations déclaratives sociales, ne pas avoir fait l'objet de condamnation pénale ou de sanction administrative en lien avec le travail

Voir la note pratique du Gisti (téléchargeable) "[Autorisation de travail : ce qui a changé en 2021](#)", de novembre 2021, page 4.

- **Le respect de la législation sur le droit du travail par l'employeur** (Code du Travail, art. R. 5221-20, 3°)

Voir la note pratique du Gisti (téléchargeable) "[Autorisation de travail : ce qui a changé en 2021](#)", de novembre 2021, page 6.

- **Le critère de la rémunération** (Code du Travail, art. R. 5221-20, 4°)

- **Adéquation entre diplômes et l'emploi [pour les étudiants]** Code du Travail, art. R. 5221-20, 5°

b- La procédure

- Le rôle central de l'employeur, seul interlocuteur

Voir la note pratique du Gisti (téléchargeable) "[Autorisation de travail : ce qui a changé en 2021](#)", de novembre 2021, page 10

- Une procédure entièrement dématérialisée

Voir la note pratique du Gisti (téléchargeable) "[Autorisation de travail : ce qui a changé en 2021](#)", de novembre 2021, page 8

Depuis le 6 avril 2021, la demande d'autorisation de travail pour le recrutement des salariés étrangers s'effectue uniquement en ligne sur le site <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr>

c- La validité et les termes de l'autorisation

L'autorisation de travail peut être limitée à certaines activités ou certaines zones géographiques.

4- Renouvellement et changement de contrat

a- Renouvellement de l'autorisation de travail

Depuis le 1er avril 2021, les demandes de renouvellement des autorisations de travail doivent être effectuées dans le courant du deuxième mois (et non plus dans le courant des deux mois) avant leur date d'expiration.

Voir la note pratique du Gisti (téléchargeable) "[Autorisation de travail : ce qui a changé en 2021](#)", de novembre 2021, page 13.

Code du Travail, art. R. 5221-32.

b- Nouveau contrat de travail

R. 5221-1, II in fine du code du travail, « tout nouveau contrat de travail fait l'objet d'une demande d'autorisation de travail »

La circulaire du 12 juillet 2021 prévoit certains assouplissements : dans certains cas, ce sera sans opposabilité de la situation de l'emploi.

Exemple : pour le TS "Salarié", une nouvelle Autorisation de travail doit être sollicitée en cas de changement d'employeur, sans opposabilité de la situation de l'emploi.

Voir la note pratique du Gisti (téléchargeable) "[Autorisation de travail : ce qui a changé en 2021](#)", de novembre 2021, page 12

c- Refus de l'Autorisation de travail et recours

- Refus implicite (2 mois - Code des relations entre le public et l'administration, art. L. 231-1 et L. 231-6) ou explicite.
- Recours gracieux / recours hiérarchique / recours contentieux (REP + RS - Conseil d'État - 1 / 2 SSR - 29 juillet 2002 - n° 243892)

Code du Travail, art. R. 5221-17

Cas pratiques

Cas n°1- Micheline veut embaucher Laura, de nationalité congolaise, en tant que secrétaire juridique. Laura a un titre de séjour mention "vie privée et familiale" qui arrive à expiration dans 6 mois. Elle vient de se séparer de sa conjointe.

Quels conseils pouvez-vous donner à Micheline ?

Cas n°2- Farah, de nationalité somalienne, travaille comme aide à la personne à Nantes. Elle vous explique qu'elle possède un titre de séjour salarié qu'elle s'est vu délivrer suite à l'octroi d'une autorisation de travail. Elle va changer de poste au sein de l'entreprise où elle travaille. Alors qu'elle s'occupait du ménage, elle s'occupera d'enfants de plus de 3 ans, toujours sous le même statut d'aide à la personne.

Quels conseils pouvez-vous lui donner ?

Plus tard, elle revient vous voir en indiquant qu'elle a trouvé un autre emploi, toujours en tant qu'aide à la personne mais mieux rémunéré, avec un autre employeur.

Quels conseils pouvez-vous lui donner ?

Pour information : extrait de la liste des métiers en tension en Pays de Loire au 1 avril 2021

Pays de la Loire

Familles professionnelles Code FAP

Agents de maîtrise et assimilés des industries de process E2Z80

Agents de services hospitaliers T4Z61

Agents d'entretien de locaux T4Z60

Aides à domicile et aides ménagères T2A60

Aides soignants V0Z60

...

Annexes : liens vers les textes de lois

[Article R5221-2 du code du travail](#) - liste des titres dispensés d'une autorisation de travail

[Article R5221-3 du code du travail](#) – document autorisant à travailler avec une autorisation de travail

[Article R5221-20 du code du travail](#) – conditions de délivrance de l'autorisation de travail

[Article L421-4 du CESEDA](#) - non opposabilité de la situation de l'emploi

[Article R5221-32 du code du travail](#) – renouvellement de l'autorisation de travail

[Article R5221-1 du code du travail](#) : « *Tout nouveau contrat de travail fait l'objet d'une demande d'autorisation de travail* ».

[R5221-17 du code du travail](#) : « *La décision relative à la demande d'autorisation de travail mentionnée au I de l'article R. 5221-1 est prise par le préfet. Elle est notifiée à l'employeur ou au mandataire qui a présenté la demande, ainsi qu'à l'étranger* ».

2. Titulaires de titres transitoires ; mineurs

Sommaire

<u>I. TITRES TRANSITOIRES</u>	<u>1</u>
1. Autorisation provisoire de séjour (APS)	1
a) Les APS qui n'autorisent pas à travailler	1
c) L'APS pour l'étranger engagé dans un parcours de sortie de la prostitution	2
d) L'APS « étudiant en recherche d'emploi ou création d'entreprise »	2
e) L'APS "bénéficiaire de la protection temporaire"	2
f) L'APS pour l'étranger souhaitant effectuer une mission de volontariat	2
g) L'APS délivré dans le cadre d'un réexamen suite à un jugement/arrêt TA/CAA	2
2. Attestation de demandeur d'asile	2
3. Récépissé	3
a) Premières demandes : R. 431-14 CESEDA	3
b) Renouvellement : R. 431-15 CESEDA	4
4. Visa court séjour	4
Cas pratique (titres transitoires)	5
<u>II. L'ACCÈS AU TRAVAIL DES MINEURS ÉTRANGERS</u>	<u>5</u>
1. Cadre général	5
2. Les stages	5
3. Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation	6
4. Le premier emploi	6

I. TITRES TRANSITOIRES

[Article L. 431-3](#) CESEDA : le principe est que les documents provisoires (récépissé de demande de titre de séjour, autorisation provisoire de séjour et attestation de demande d'asile) n'autorisent pas leurs titulaires à travailler, sauf exceptions prévues par la loi ou les règlements.

1. Autorisation provisoire de séjour (APS)

a) Les APS qui n'autorisent pas à travailler

Il s'agit de toutes les APS hormis celles qui sont citées dans les sous-parties suivantes (b, c, d, e, f et g).

b) APS pour parent d'enfant malade

Textes : L. 431-4 ; L. 425-10 CESEDA

Difficulté n° 1 : Délai pour demander l'APS parent d'enfant malade pour les demandeurs d'asile => Si hors délai, possibilité de refus d'APS et donc aucun droit de travailler.

Difficulté n° 2 : Refus d'instruire de la part de la Préfecture => Aucun accès à la demande d'APS = Aucun accès au droit de travailler.

Difficulté n° 3 : La succession des APS => périodes d'irrégularité et courtes durée de validité d'APS = difficulté d'accès à l'emploi + difficultés d'accès aux aides sociales.

Difficulté n° 4 : Aucune APS parent d'enfant malade pour les ressortissants algériens.

c) L'APS pour l'étranger engagé dans un parcours de sortie de la prostitution

Textes : L. 431-4 ; L. 425-4 CESEDA

Difficulté n° 1 : OQTF fondée sur menace à l'ordre public

Difficulté n° 2 : L'appréciation de la sortie de la prostitution

Difficulté n° 3 : Succession des APS

d) L'APS « étudiant en recherche d'emploi ou création d'entreprise »

Textes : Conventions bilatérales Bénin, Burkina Faso, Maurice, Tunisie, Cap Vert, République du Congo (Brazzaville), Gabon et Inde

e) L'APS "bénéficiaire de la protection temporaire".

Textes : R.581-4 CESEDA

Difficulté : Pratiques préfectorales divergentes concernant l'autorisation de travail.

f) L'APS pour l'étranger souhaitant effectuer une mission de volontariat

Textes : L.426-21 ; R.426-9 ; R. 426-10 ; R. 426-11 CESEDA

g) L'APS délivré dans le cadre d'un réexamen suite à un jugement/arrêt TA/CAA

Le juge administratif peut enjoindre l'administration à réexaminer la situation de l'intéressé et de lui délivrer en l'attente une autorisation provisoire de séjour l'autorisant à travailler.

Difficulté : Inexécution de la part du Préfet

2. Attestation de demandeur d'asile

Textes : Article L. 554-1 à L 554-4 CESEDA

Principes :

- Pas d'autorisation de travail les 6 premiers mois
- Possibilité de solliciter une autorisation lorsque la demande d'asile est en cours d'examen depuis plus de 6 mois par l'OFPPRA (à compter de son enregistrement)
- Pour l'obtenir, il faut fournir une promesse d'embauche ou un contrat de travail, au SMIC. Le Préfet prend en compte de la situation de l'emploi.
- Accord implicite d'acceptation au bout de deux mois
- Autorisation valable pendant la durée du droit au maintien sur le territoire français
- Le projet de loi immigration envisagerait de mettre fin au délai de carence de 6 mois. Dans quelles conditions ?

Difficulté 1 : L'OFPRA ne notifie plus au demandeur qu'elle n'a pas encore statué dans le délai de 6 mois (donc pas d'indication non plus du droit au travail). Et la Préfecture ne tamponne plus l'attestation de demande d'asile

Difficulté 2 : Débat sur le maintien du droit au travail en cas de rejet OFPRA.

3. Récépissé

a) Premières demandes : R. 431-14 CESEDA

Récépissés de première demande avec autorisation de travail (AT) :

- Carte de séjour temporaire salarié ou travailleur temporaire
 - Carte de séjour temporaire « recherche d'emploi ou création d'entreprise »
 - Carte de séjour temporaire VPF conjoint de français, parent d'enfant français, étranger né en France, regroupement familial, étranger confié à l'ASE, victime de traite d'êtres humains (TEH) ou proxénétisme, et titulaire d'une rente liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle.
 - Carte de séjour temporaire VPF conjoint et enfant de l'étranger titulaire du statut de résident de longue durée UE (à condition que son titulaire séjourne en France depuis au moins un an)
 - Carte de séjour pluriannuelle "passeport talent", "passeport talent – carte bleue européenne", "passeport talent – chercheur" ou "passeport talent – chercheur – programme de mobilité"
 - Carte de séjour pluriannuelle "passeport talent (famille)"
 - Carte de séjour pluriannuelle "salarié détaché ICT", "salarié détaché mobile ICT", "salarié détaché ICT (famille)" ou "salarié détaché mobile ICT (famille)"
 - Carte de séjour pluriannuelle "travailleur saisonnier"
 - Carte de séjour pluriannuelle "bénéficiaire de la protection subsidiaire", "membre de la famille d'un bénéficiaire de la protection subsidiaire", "bénéficiaire du statut d'apatride" ou "membre de la famille d'un bénéficiaire du statut d'apatride"
 - Carte de résident
- ⇒ Tous les autres récépissés de première demande n'ouvrent pas droit au travail. Notamment :
- Titre de séjour pour soins ;
 - Admission exceptionnelle au séjour,
 - Titre de séjour pour motif d'étude
 - VPF au titre des liens personnels et familiaux en France
 - Titre de séjour visiteur

Difficulté : risque de suppression du récépissé avec les articles R431-15-1 et R431-15-2 CESEDA. L'article R431-15-1 prévoit la délivrance d'une attestation de dépôt de la demande en ligne, puis d'une attestation de prolongation de l'instruction de la demande qui remplace le récépissé (Fig. 1). L'article R431-15-2 prévoit une liste des attestations de prolongation d'instruction qui autorisent le titulaire à travailler, mais l'attestation elle-même le précisera-t-elle toujours ?

b) Renouvellement : R. 431-15 CESEDA

Le récépissé de demande de renouvellement d'une carte de séjour permettant l'exercice d'une activité professionnelle autorise son titulaire à exercer une activité professionnelle.

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR ET DES OUTRE-MER
Liberté
Égalité
Diversité

**ATTESTATION DE PROLONGATION D'INSTRUCTION
D'UNE DEMANDE DE TITRE DE SÉJOUR**

VOS RÉFÉRENCES :
Identifiant (N° de l'étranger) : ██████████
N° de la demande : ██████████
DATE D'ÉMISSION : ████████/2022

Nom de naissance : ██████████
Nom d'usage : ██████████
Prénom(s) : ██████████
Né(e) le : 01/01/██████
À : ██████████
Nationalité : ██████████
Adresse : CHEZ ██████████ T ██████████
██████████ FRANCE

RECONNU REFUGIÉ

Le ████████/2022, vous avez déposé une demande de titre de séjour qui est en cours d'examen par la préfecture compétente.

Cette attestation justifie de la régularité de votre séjour en France entre le ████████/2022 et le ████████/2023.

Elle vous permet d'exercer une activité professionnelle sur le territoire métropolitain ou dans la collectivité d'outre-mer qui vous l'a délivrée, conformément aux articles L. 414-10 et R. 431-15-4 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile dans le cadre de la législation en vigueur.

Ce document n'autorise pas le franchissement des frontières de l'espace Schengen.

Vous serez informé(e) de l'avancement et de la suite donnée à votre démarche par un courrier électronique vous invitant à vous connecter à votre espace personnel.

électronique vous invitant à vous connecter à votre espace personnel.

20-DOC
20-DOC

Figure 1. Exemple d'attestation de prolongation d'instruction

4. Visa court séjour

Les visas court séjour n'ouvrent pas droit au travail, sauf exceptions.

Ainsi, le visa court séjour Schengen, ou visa C, obtenu pour motif touristique ou familial, ne permet pas à son titulaire de travailler.

Quelques exceptions :

- Notamment l'étranger, entré en France pour exercer une activité professionnelle salariée pour une durée inférieure ou égale à trois mois ([Article L. 5221-2-1](#) Code du travail), dans un domaine figurant sur une liste fixée par décret (D 5221-2-1 du code du travail) :
 - o Manifestations sportives, culturelles, artistiques et scientifiques ;
 - o Colloques, séminaires et salons professionnels,
 - o Production et diffusion cinématographiques, audiovisuelles, du spectacle et de l'édition phonographique, en tant qu'artiste ou personnel technique

- Mannequinat, pose artistique
 - Les services à la personne et les employés de maison pendant le séjour en France de leurs employeurs particuliers
 - Missions d'audit et d'expertise en informatique, gestion, finance, assurance, architecture et ingénierie en tant que salarié détaché sous contrat
 - Professeur invité, si activité d'enseignement dispensées à titre occasionnel
- Visas vacances-travail
 - Salarié détaché auprès d'un prestataire de services européen

Cas pratique (titres transitoires)

Aboubacar, de nationalité guinéenne, né en 2001 à KINDIA (Guinée-Conakry), s'adresse à vous car il a des difficultés pour renouveler son premier titre de séjour.

Son titre de séjour « vie privée et familiale » expire au 31/01/2023, et il a obtenu un CDI depuis le 01/10/2022, mais son employeur menace de suspendre son contrat au 31/01 s'il ne peut pas lui présenter un nouveau titre de séjour.

Aboubacar a fait sa demande de renouvellement fin novembre sur « démarches simplifiées » mais n'a aucune nouvelle de sa demande, ni aucun rendez-vous. Il est très inquiet de perdre son travail.

Que pourriez-vous lui conseiller ?

II. L'ACCÈS AU TRAVAIL DES MINEURS ÉTRANGERS

Référence : [*La scolarisation et la formation des jeunes étrangers*](#)
Les Cahiers juridiques du Gisti – janvier 2020

1. Cadre général

Textes : articles L411-1 et L421-35 du CESEDA.

Entre 16 et 18 ans, un mineur a la possibilité de travailler alors que, s'il est étranger, il n'a pas besoin de posséder un titre de séjour. C'est pourquoi la législation a prévu dans ce cas une exception, qui concerne « *Les étrangers âgés de seize à dix-huit ans qui déclarent vouloir exercer une activité professionnelle* ». Le titre de séjour délivré dépendra des conditions remplies par le jeune. Globalement, le titre de séjour délivré sera celui qu'il devrait obtenir dans l'année de ses 18 ans.

Mais bien sûr, la situation est beaucoup plus compliquée pour le jeune qui n'a pas accès de plein droit à un titre de séjour à ses 18 ans. C'est en particulier le cas des « MNA » entrés en France après l'âge de 16 ans, qu'ils aient été pris.es en charge ou non par l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE).

Difficulté : Un jeune dont la minorité a été contesté par l'ASE sera aussi considéré comme « majeur » par la Préfecture, et soupçonné de fraude. D'où le risque de refus avec OQTF en cas de demande de titre de séjour.

2. Les stages

Texte : article L124-5 du Code de l'Éducation

Pendant les stages ou périodes de formation en milieu professionnel, le stagiaire n'a pas le statut de salarié et n'est pas lié par un contrat de travail. En revanche, une convention entre le ou la stagiaire, l'organisme d'accueil et l'établissement doit obligatoirement être établi. La durée de ces périodes de

formation ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement. Lorsque la période de formation en milieu professionnel est supérieure à 2 mois, elle peut donner lieu à une « gratification » dont le montant minimum est fixé par la loi (3,90 €/heure en 2022). Mais cette gratification n'a pas la nature d'un salaire.

A noter que le chef d'entreprise n'a pas à contrôler la régularité de la situation d'un stagiaire au regard du droit au séjour, même s'il est majeur, puisqu'il n'exerce pas d'activité salariée.

Difficulté : Certains patrons peuvent craindre de prendre en stage un jeune majeur qui n'a pas de droit au séjour. Mais il n'a aucune raison de le demander, et rien ne le lui interdit.

3. Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation

Textes : articles L5221-5 et R5221-3,14° du Code du Travail

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation sont des formations en alternance qui conjuguent des périodes de formation théorique dans un établissement d'enseignement et des périodes de formation pratique en entreprise. Dans la mesure où il s'agit de contrats de travail, les jeunes étrangers doivent être autorisés à travailler avant de commencer leur formation.

L'autorisation de travailler peut prendre 2 formes :

- soit elle figure sur le titre de séjour délivré au jeune (de façon anticipée si mineur)
- soit il s'agit d'un document spécifique délivré par la Direccte, appelé APT (Autorisation Provisoire de Travail), d'une durée maximale de 12 mois renouvelable.

Les étrangers mineurs qui ne peuvent prétendre obtenir un titre de séjour de plein droit durant leur minorité doivent solliciter une APT avant de commencer leur formation en alternance.

Le Code du Travail prévoit que « *l'autorisation de travail est accordée de droit à l'étranger autorisé à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à durée déterminée* ». L'obligation de détenir un titre de séjour ne concernant que les personnes âgées de plus de 18 ans, les mineurs sont, de ce fait, toujours « *autorisés à séjourner en France* ». En conséquence, ils et elles obtiennent de droit une APT pour entrer en apprentissage ou en professionnalisation. Ce droit a été confirmé par la circulaire du 03/03/2010 du délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle. Il a été aussi confirmé pour les mineurs isolés pris en charge par l'ASE dans ce même article du Code du Travail.

Difficulté : Obtenir une APT pour un jeune dont la minorité a été contesté par l'ASE et qui est en formation professionnelle.

4. Le premier emploi

Les étrangers mineurs qui souhaitent occuper un emploi, mais qui ne peuvent bénéficier par anticipation d'un titre de séjour, doivent solliciter une APT. Mais dans ce cas, l'APT n'est pas délivrée de plein droit. Une réponse ministérielle en 2005 rappelle que cette APT « *peut leur être refusée si la situation de l'emploi ne le permet pas, si les conditions d'application par l'employeur de la réglementation relative au travail ne sont pas correctes et si l'égalité de traitement avec les travailleurs nationaux en matière de conditions d'emploi et de rémunération ne sont pas respectées* ». Le ministre précise que « *cette APT, si elle leur est accordée, ne préjuge pas de l'issue qui sera donnée à l'examen de leur situation administrative lorsqu'ils auront 18 ans* ».

3. Travail sans papiers : le droit du travail

Après avoir analysé dans les sections précédentes les conditions extrêmement contraintes dans lesquelles les étrangers en séjour régulier peuvent exercer leur droit au travail, nous abordons la situation qui est celle de nombre des personnes que nous rencontrons dans nos cabinets ou nos permanences : ils n'ont pas de titre de séjour, et pourtant ils travaillent.

Comment les éclairer, comment éventuellement les accompagner dans leurs démarches ?

Le code du travail pèse de deux façons différentes sur la condition des étrangers : si des articles de la loi leur sont spécialement consacrés, souvent pour encadrer fermement leurs « droits », certains autres définissent des protections valables pour tous les travailleurs, dont ils peuvent bénéficier dans certains cas.

Il est donc de première importance d'avoir bien en tête l'ensemble de ces dispositions. Elles sont détaillées ci-après selon le séquençage suivant : l'établissement du contrat de travail à l'embauche, l'exécution du contrat, la fin du contrat, en considérant les droits et les obligations de l'employeur aussi bien que ceux du salarié.

Sommaire

<u>I. L'embauche.....</u>	<u>1</u>
<u>Extraits du Code du travail.....</u>	<u>2</u>
<u>Les risques en cas de non respect des obligations.....</u>	<u>2</u>
<u>Le travail dissimulé par dissimulation d'activité. Articles L8221-3 à L8221-4.....</u>	<u>3</u>
<u>Le travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié. Articles L8221-5 à L8221-6.....</u>	<u>3</u>
<u>II. L'exécution du contrat de travail.....</u>	<u>4</u>
<u>Extraits du Code du travail.....</u>	<u>4</u>
<u>Chapitre II : Droits du salarié étranger, Art. L8252-1 à L8252-4.....</u>	<u>4</u>
<u>Chapitre III : Contribution spéciale. Articles L8253-1 à L8253-7.....</u>	<u>5</u>
<u>L'accident du travail.....</u>	<u>5</u>
<u>III. La Fin du Contrat de travail</u>	<u>5</u>
<u>IV. Les travailleurs sans papiers et les prud'hommes.....</u>	<u>6</u>
<u>Les travailleurs sans papiers et les prud'hommes.....</u>	<u>6</u>
<u>La procédure prud'homale.....</u>	<u>6</u>
<u>L'exécution du contrat de travail.....</u>	<u>6</u>
<u>Les litiges liés à la rupture du contrat de travail.....</u>	<u>6</u>
<u>Annexes.....</u>	<u>6</u>
<u>CAS PRATIQUES.....</u>	<u>7</u>

I. L'embauche

Les différentes situations de relations contractuelles :

- le contrat de travail signé alors que la personne est en situation régulière
- le contrat de travail signé alors que la personne est en situation irrégulière
- l'absence de contrat de travail

Les obligations de l'employeur :

- les obligations de déclarations
- vérification de la régularité du séjour

Extraits du Code du travail

Article L8256-1 du Code du travail : Nul ne peut, directement ou indirectement, 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 salariée en France.

Il est également interdit à toute personne d'engager ou de conserver à son service un étranger dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autres que celles qui sont mentionnées, le cas échéant, sur le titre prévu au premier alinéa.

Article L8256-2 : Nul ne peut, directement ou indirectement, recourir sciemment aux services d'un employeur d'un étranger non autorisé à travailler.

Article R5221-41 : En application de l'article L. 5221-8, l'employeur vérifie que l'étranger qu'il se propose d'embaucher est en situation régulière au regard du séjour. A cette fin, l'employeur saisit le préfet du département dans lequel l'établissement employeur a son siège ou le particulier employeur sa résidence.

Les modalités de mise en œuvre du présent article, notamment les informations qui peuvent être demandées au préfet et les modalités de sa saisine, sont fixées par arrêté du ministre en charge de l'immigration.

Article R5221-42 : La demande de l'employeur est adressée au préfet au moins deux jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche.

Le préfet notifie sa réponse à l'employeur par courrier ou courrier électronique dans un délai de deux jours ouvrables à compter de la réception de la demande. A défaut de réponse dans ce délai, l'obligation de l'employeur de s'assurer de l'existence de l'autorisation de travail est réputée accomplie.

Article R5221-43 : Les dispositions des articles R. 5221-41 et R. 5221-42 ne s'appliquent pas lorsque l'étranger produit à l'employeur un justificatif d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi délivré par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ou lorsqu'il se trouve dans le cas prévu au 20° de l'article R. 5221-2.

Article R5221-44 : Lorsqu'une entreprise de travail temporaire s'est assurée de l'existence de l'autorisation de travail dans les conditions prévues à l'article R. 5221-41, cette formalité est réputée remplie pour la durée de validité du titre de séjour et pour tout contrat de mission, conclu entre l'étranger et cette entreprise de travail temporaire.

Article R5221-45 : La déclaration de l'employeur accomplie en application de l'article R. 5221-27 pour l'embauche d'un étranger titulaire de la carte de séjour temporaire ou du visa pour un séjour d'une durée supérieure à trois mois mentionné au 11° de l'article R. 5221-2, portant la mention étudiant vaut accomplissement de la vérification de l'existence des autorisations de travail, à défaut de réponse du préfet dans un délai de deux jours ouvrables à compter de la réception de cette déclaration.

Article R5221-46 : L'autorisation de travail est présentée sans délai à toute demande des autorités mentionnées à l'article L. 8271-17.

Les risques en cas de non respect des obligations

- Risque "prud'hommal" : les droits des salariés : possibilité de qualifier un contrat de travail : voir section IV
- Risque pénal : infraction de travail dissimulé

Le travail dissimulé par dissimulation d'activité. Articles L8221-3 à L8221-4

Article L8221-3

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'activité, l'exercice à but lucratif d'une activité de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services ou l'accomplissement d'actes de commerce par toute personne qui, se soustrayant intentionnellement à ses obligations :

1° Soit n'a pas demandé son immatriculation au répertoire des métiers ou, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, au registre des entreprises ou au registre du commerce et des sociétés, lorsque celle-ci est obligatoire, ou a poursuivi son activité après refus d'immatriculation, ou postérieurement à une radiation ;

2° Soit n'a pas procédé aux déclarations qui doivent être faites aux organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale en vertu des dispositions légales en vigueur. Cette situation peut notamment résulter de la non-déclaration d'une partie de son chiffre d'affaires ou de ses revenus ou de la continuation d'activité après avoir été radié par les organismes de protection sociale en application de l'article [L. 613-4](#) du code de la sécurité sociale ;

3° Soit s'est prévalu des dispositions applicables au détachement de salariés lorsque l'employeur de ces derniers exerce dans l'Etat sur le territoire duquel il est établi des activités relevant uniquement de la gestion interne ou administrative, ou lorsque son activité est réalisée sur le territoire national de façon habituelle, stable et continue.

Article L8221-4

Les activités mentionnées à l'article L. 8221-3 sont présumées, sauf preuve contraire, accomplies à titre lucratif :

1° Soit lorsque leur réalisation a lieu avec recours à la publicité sous une forme quelconque en vue de la recherche de la clientèle ;

2° Soit lorsque leur fréquence ou leur importance est établie ;

3° Soit lorsque la facturation est absente ou frauduleuse ;

4° Soit lorsque, pour des activités artisanales, elles sont réalisées avec un matériel ou un outillage présentant par sa nature ou son importance un caractère professionnel.

Le travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié. Articles L8221-5 à L8221-6

Article L8221-5

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° Soit de se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie ou d'un document équivalent défini par voie réglementaire, ou de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ;

3° Soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

II. L'exécution du contrat de travail

Dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, les droits des salariés sont les mêmes que s'ils étaient en situation régulière.

Cela concerne :

- Le droit aux congés, aux repos et au respect des règles protectrices de santé et de sécurité au travail
- Le droit au versement des salaires, droit au paiement des heures supplémentaires

Extraits du Code du travail

Chapitre II : Droits du salarié étranger, Art. L8252-1 à L8252-4

Article L8252-1 : Le salarié étranger employé en méconnaissance des dispositions du premier alinéa de l'article L. 8251-1 est assimilé, à compter de la date de son embauche, à un salarié régulièrement engagé au regard des obligations de l'employeur définies par le présent code :

1° Pour l'application des dispositions relatives aux périodes d'interdiction d'emploi prénatal et postnatal et à l'allaitement, prévues aux articles L. 1225-29 à L. 1225-33 ;

2° Pour l'application des dispositions relatives à la durée du travail, au repos et aux congés prévues au livre Ier de la troisième partie ;

3° Pour l'application des dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail prévues à la quatrième partie ;

4° Pour la prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

Il en va de même pour les articles L. 713-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime pour les professions agricoles.

Article L8252-2 : Le salarié étranger a droit au titre de la période d'emploi illicite :

1° Au paiement du salaire et des accessoires de celui-ci, conformément aux dispositions légales, conventionnelles et aux stipulations contractuelles applicables à son emploi, déduction faite des sommes antérieurement perçues au titre de la période considérée. A défaut de preuve contraire, les sommes dues au salarié correspondent à une relation de travail présumée d'une durée de trois mois. Le salarié peut apporter par tous moyens la preuve du travail effectué.

2° En cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire égale à trois mois de salaire, à moins que l'application des règles figurant aux articles L. 1234-5, L. 1234-9, L. 1243-4 et L. 1243-8 ou des stipulations contractuelles correspondantes ne conduise à une solution plus favorable.

3° Le cas échéant, à la prise en charge par l'employeur de tous les frais d'envoi des rémunérations impayées vers le pays dans lequel il est parti volontairement ou a été reconduit.

Lorsque l'étranger non autorisé à travailler a été employé dans le cadre d'un travail dissimulé, il bénéficie soit des dispositions de l'article L. 8223-1, soit des dispositions du présent chapitre si celles-ci lui sont plus favorables.

Le conseil de prud'hommes saisi peut ordonner par provision le versement de l'indemnité forfaitaire prévue au 2°.

Ces dispositions ne font pas obstacle au droit du salarié de demander en justice une indemnisation supplémentaire s'il est en mesure d'établir l'existence d'un préjudice non réparé au titre de ces dispositions.

Article L8252-3 : Le salarié étranger mentionné à l'article L. 8252-1 bénéficie des dispositions du chapitre III du titre V du livre II de la troisième partie relatives aux assurances et privilèges de salaire pour les sommes qui lui sont dues en application de cet article.

Article L8252-4 : Les sommes dues à l'étranger non autorisé à travailler, dans les cas prévus aux 1° à 3° de l'article L. 8252-2, lui sont versées par l'employeur dans un délai de trente jours à compter de la constatation de l'infraction. Lorsque l'étranger est placé en rétention administrative en application des articles L. 740-1 ou L. 751-8 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ou assigné à résidence en application des articles L. 731-1 ou L. 751-2 du même code ou lorsqu'il n'est plus sur le territoire national, ces sommes sont déposées sous le même délai auprès d'un organisme désigné à cet effet, puis reversées à l'étranger.

Lorsque l'employeur ne s'acquitte pas des obligations mentionnées au premier alinéa, l'organisme recouvre les sommes dues pour le compte de l'étranger.

Les modalités d'application des dispositions relatives à la consignation, au recouvrement et au reversement des sommes dues à l'étranger non autorisé à travailler ainsi que les modalités d'information de celui-ci sur ses droits sont précisées par décret en Conseil d'Etat.

Obligation particulière de l'employeur : la vérification de la régularité du titre de séjour

Chapitre III : Contribution spéciale. Articles L8253-1 à L8253-7

Article L8253-1 : Sans préjudice des poursuites judiciaires pouvant être intentées à son encontre, l'employeur qui a employé un travailleur étranger en méconnaissance des dispositions du premier alinéa de l'article L. 8251-1 acquitte, pour chaque travailleur étranger non autorisé à travailler, une contribution spéciale. Le montant de cette contribution spéciale est déterminé dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. Il est, au plus, égal à 5 000 fois le taux horaire du minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12. Ce montant peut être minoré en cas de non-cumul d'infractions ou en cas de paiement spontané par l'employeur des salaires et indemnités dus au salarié étranger non autorisé à travailler mentionné à l'article R. 8252-6. Il est alors, au plus, égal à 2 000 fois ce même taux. Il peut être majoré en cas de réitération et est alors, au plus, égal à 15 000 fois ce même taux.

L'Office français de l'immigration et de l'intégration est chargé de constater et fixer le montant de cette contribution pour le compte de l'Etat selon des modalités définies par convention.

L'État est ordonnateur de la contribution spéciale. A ce titre, il liquide et émet le titre de perception.

Le comptable public compétent assure le recouvrement de cette contribution comme en matière de créances étrangères à l'impôt et aux domaines.

L'accident du travail

Article L426-5 du CESEDA: L'étranger titulaire d'une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle servie par un organisme français et dont le taux d'incapacité permanente est égal ou supérieur à 20 % se voit délivrer une carte de séjour temporaire portant la mention " vie privée et familiale " d'une durée d'un an. La condition prévue à l'article L. 412-1 n'est pas opposable.

III. La Fin du Contrat de travail

L8252-2 du Code du travail :Le salarié étranger a droit au titre de la période d'emploi illicite :

1° Au paiement du salaire et des accessoires de celui-ci, conformément aux dispositions légales , conventionnelles et aux stipulations contractuelles applicables à son emploi, déduction faite des sommes antérieurement perçues au titre de la période considérée. A défaut de preuve contraire, les sommes dues au salarié correspondent à une relation de travail présumée d'une durée de trois mois. Le salarié peut apporter par tous moyens la preuve du travail effectué ;

2° En cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire égale à trois mois de salaire, à moins que l'application des règles figurant aux articles L. 1234-5, L. 1234-9, L. 1243-4 et L. 1243-8 ou des stipulations contractuelles correspondantes ne conduise à une solution plus favorable.

3° Le cas échéant, à la prise en charge par l'employeur de tous les frais d'envoi des rémunérations impayées vers le pays dans lequel il est parti volontairement ou a été reconduit.

Lorsque l'étranger non autorisé à travailler a été employé dans le cadre d'un travail dissimulé, il bénéficie soit des dispositions de l'article L. 8223-1, soit des dispositions du présent chapitre si celles-ci lui sont plus favorables.

Le conseil de prud'hommes saisi peut ordonner par provision le versement de l'indemnité forfaitaire prévue au 2°.

Ces dispositions ne font pas obstacle au droit du salarié de demander en justice une indemnisation supplémentaire s'il est en mesure d'établir l'existence d'un préjudice non réparé au titre de ces dispositions.

Sans titre de séjour : pas de droits sociaux : retraite, pôle emploi

IV. Les travailleurs sans papiers et les prud'hommes

[Une Note Pratique du GISTI](#) dont voici le sommaire.

Les travailleurs sans papiers et les prud'hommes

- Travail salarié ou activité non salariée ?
- Les différentes situations d'emploi salarié des sans-papiers
- L'accès des sans-papiers au conseil de prud'hommes

La procédure prud'homale

- Présentation du conseil de prud'hommes
- Principales caractéristiques de la procédure
- Quand et comment saisir le conseil de prud'hommes ?

L'exécution du contrat de travail

- Le droit aux congés, aux repos et au respect des règles protectrices de santé et de sécurité au travail
- Le droit au versement des salaire

Les litiges liés à la rupture du contrat de travail

- [télécharger l'ebook](#) La rupture consécutive à la perte de l'autorisation de travail
- Le licenciement lié à l'absence d'autorisation de travail
- Comment agir contre son employeur

Annexes

- Extraits du Code du travail
- Formulaire

On peut [Commander la publication papier](#) ou [télécharger l'ebook](#).

CAS PRATIQUES

Cas n°1

Monsieur A est malien, présent en France depuis 3 ans, débouté du droit d'asile. Il est célibataire et sans enfant.

Il travaille avec une fausse carte de séjour, qui porte bien son nom et sa date de naissance, mais dont l'identifiant est faux.

Il est employé par Monsieur B, patron d'une petite entreprise du bâtiment.

Au vu de sa carte de séjour, Monsieur B lui a établi un contrat de travail et lui délivre des fiches de paie.

Il y a 8 jours, Monsieur A a été victime d'un accident du travail : il n'avait pas les chaussures de sécurité nécessaires et un parpaing lui est tombé sur le pied. Il a une fracture et il a un arrêt de travail de un mois.

Il doit faire une déclaration d'accident à la Sécurité Sociale.

Il vient se renseigner sur ses droits auprès d'une association d'accueil des migrants.

Peut-il bénéficier des indemnités dues en cas d'accident du travail ?

Peut-il porter plainte aux Prud'hommes contre son patron qui a négligé ses obligations en matière de sécurité du travail ?

Que va-t-il lui arriver lorsqu'il va apparaître que sa carte de séjour est un faux ?

Cas n°2

Monsieur X est patron d'une entreprise de restauration (cuisine asiatique)

Il n'arrive pas à trouver des employés compétents dans le domaine de restauration qu'il pratique.

Il connaît bien Monsieur Y, présent en France depuis 6 ans, sans papiers.

Il voudrait l'employer, mais refuse de le faire travailler irrégulièrement.

Il envisage de demander une autorisation de travail à la Direction du Travail. Quelle réponse aura-t-il ?

S'il se résout à établir un contrat de travail à Monsieur Y et à lui donner des fiches de paie, que risque-t-il ?

Et que va-t-il arriver à Monsieur Y ?

4. Admission exceptionnelle au séjour (AES)

Sommaire

<u>RÉFÉRENCES TEXTUELLES.....</u>	<u>1</u>
<u>JURISPRUDENCES.....</u>	<u>2</u>
> <u>Le champ de l'AES par le travail.....</u>	<u>2</u>
> <u>Condition de rémunération.....</u>	<u>3</u>
> <u>Sur la Circulaire VALLS de 2012.....</u>	<u>3</u>
> <u>Annulation de refus de délivrance d'un titre de séjour « AES TRAVAIL » sur le moyen tiré du défaut d'examen.....</u>	<u>4</u>
> <u>Annulation de refus de délivrance d'un titre de séjour « AES TRAVAIL » sur le moyen tiré de l'erreur manifeste d'appréciation</u>	<u>4</u>
> <u>Sur le moyen tiré de l'erreur de droit en l'absence d'autorisation de travail (non exigée en matière d'AES)</u>	<u>5</u>
> <u>Sur la prise en compte de l'exercice de la personne utilisant un faux titre de séjour ou un titre de séjour ne lui appartenant pas, dès lors qu'elle établit être celle qui a effectivement travaillé ...</u>	<u>6</u>
<u>PRÉPARER UN DOSSIER DE DEMANDE DE TITRE DE SÉJOUR.....</u>	<u>6</u>
<u>CAS PRATIQUE.....</u>	<u>8</u>

RÉFÉRENCES TEXTUELLES

Article L435-1 CESEDA

« L'étranger dont l'admission au séjour répond à des considérations humanitaires ou se justifie au regard des motifs exceptionnels qu'il fait valoir peut se voir délivrer une carte de séjour temporaire portant la mention " salarié ", " travailleur temporaire " ou " vie privée et familiale ", sans que soit opposable la condition prévue à l'article L. 412-1.

Lorsqu'elle envisage de refuser la demande d'admission exceptionnelle au séjour formée par un étranger qui justifie par tout moyen résider habituellement en France depuis plus de dix ans, l'autorité administrative est tenue de soumettre cette demande pour avis à la commission du titre de séjour prévue à l'article L. 432-14.

Les modalités d'application du présent article sont définies par décret en Conseil d'État. »

Article L435-2 du CESEDA :

« L'étranger accueilli par les organismes mentionnés au [premier alinéa de l'article L. 265-1 du code de l'action sociale et des familles](#) et justifiant de trois années d'activité ininterrompue au sein de ce dernier, du caractère réel et sérieux de cette activité et de ses perspectives d'intégration, peut se voir délivrer une carte de séjour temporaire portant la mention " salarié ", " travailleur temporaire " ou " vie privée et familiale ", sans que soit opposable la condition prévue à l'article L. 412-1.

Les modalités d'application du présent article sont définies par décret en Conseil d'État. »

Voir également :

Circulaire du 28 novembre 2012, NOR : INTK1229185C

Circulaire du 12 juillet 2021, NOR : INTV2121684J

Voir également :

Accords bilatéraux avec :

L'Algérie	Le Cap-Vert	Le Maroc
Le Bénin	Le Congo	Le Sénégal
Le Burkina-Faso	Le Mali	La Tunisie

JURISPRUDENCES

> *Le champ de l'AES par le travail*

En opposant à l'étranger la circonstance que le métier pour lequel il a présenté une promesse d'embauche ne figure pas sur la liste annexée à l'arrêté, le préfet commet une erreur de droit (TA Montreuil, 9^e ch., 29 déc. 2011, n° 1108924 CAA Paris, 7^e ch., 13 juill. 2012, n° 11PA04879).

Un préfet ne peut opposer la situation de l'emploi à un ouvrier du bâtiment en lui opposant la liste des métiers fixée par arrêté alors même que la loi du 16 juin 2011 était déjà entrée en vigueur au moment du dépôt de la demande (CAA Nancy, 4^e ch., 12 mai 2015, n° 14NC01148).

Il appartient au préfet d'examiner la capacité de l'intéressé à exercer les fonctions envisagées et l'état du marché du travail dans ce secteur, sans pouvoir se borner à constater que le métier en question (peintre) n'apparaît pas sur la liste annexée à l'arrêté ministériel du 18 janvier 2008 (CAA Bordeaux, 1^{re} ch., 4 mai 2017, n° 17BX00229).

Il résulte de l'avis du Conseil d'État du 8 juin 2010, repris par la jurisprudence, que la seule détention d'une promesse d'embauche ou d'un contrat de travail ne constitue pas à elle seule un motif exceptionnel de régularisation. Il appartient au préfet, sous le contrôle du juge, d'examiner, notamment, si la qualification, l'expérience et les diplômes de l'étranger ainsi que les caractéristiques de l'emploi auquel il postule, de même que tout élément de sa situation personnelle dont l'étranger ferait état à l'appui de sa demande, tel que, par exemple, l'ancienneté de son séjour en France, peuvent constituer, en l'espèce, des motifs exceptionnels d'admission au séjour (CE, avis, 8 juin 2010, n° 334793) voir également (CAA Versailles, 1^{re} ch., 19 juill. 2016, n° 16VE01205).

Le salarié étranger, qui produit à l'appui de sa demande d'autorisation de travail le formulaire Cerfa « demande d'autorisation de travail pour un salarié étranger-contrat simplifié », remplit l'exigence de la production du contrat de travail. Le préfet ne peut donc lui opposer un refus de séjour en se fondant sur la non-production du contrat de travail (CAA Versailles, 6^e ch., 8 nov. 2012, n° 11VE03983).

> **Condition de rémunération**

Le salarié doit justifier d'une rémunération au moins égale au Smic mensuel brut. Il peut cependant se prévaloir de plusieurs contrats de travail pour justifier d'une rémunération globale au moins égale au Smic. De manière générale, les conditions de travail et de rémunération doivent être semblables à celles d'un ressortissant national (CAA Versailles, 1^{re} ch., 29 déc. 2011, n° 11VE00252). Ainsi, un salarié ne peut obtenir la délivrance d'un titre de séjour salarié en qualité d'échafaudier avec une rémunération inférieure au Smic (CAA Versailles, 7^e ch., 3 déc. 2015, n° 15VE01774).

Depuis le 1^{er} avril 2021 et la réforme introduite par un décret du 31 mars 2021 (D. n° 2021-360, 31 mars 2021 : JO, 1^{er} avr.), le critère relatif aux diplômes et à l'expérience n'est retenu que pour les étrangers étudiants. L'administration a confirmé que ce critère ne s'applique plus à l'admission exceptionnelle au séjour (v. n° 44) (Circ. 12 juill. 2021, NOR : INTV2121684J)

Comme pour les Algériens, le préfet, en vertu de son pouvoir discrétionnaire, a toujours la possibilité de délivrer un titre de séjour (notamment « salarié ») à un Tunisien qui ne remplit pas les conditions auxquelles est subordonnée sa délivrance de plein droit (CAA Versailles, 7 juill. 2011, n° 09VE04069 CE, avis, 2 mars 2012, n° 355208)

> **Sur la Circulaire VALLS de 2012**

Conseil d'État, 4 février 2015, n°383261 :

Cette décision vient priver de sa substance la circulaire Valls, en indiquant qu'un étranger en situation irrégulière ne dispose pas, à quelque titre que ce soit, d'un droit impliquant qu'un titre de séjour lui soit obligatoirement délivré. Le Conseil d'État rappelle cependant que le préfet peut toujours, à titre gracieux et exceptionnel, le lui accorder pour régulariser sa situation.

Dès lors, le Conseil d'État juge que les indications figurant dans la circulaire du ministre de l'intérieur du 28 novembre 2012, relative aux conditions d'examen des demandes de régularisation des ressortissants étrangers en situation irrégulière, constituent de simples « orientations générales » : par conséquent, cette circulaire ne peut être invoquée devant le juge administratif.

CE, avis, 14 oct. 2022, n° 462784, sera publié au Lebon

Le Conseil d'État estime que les orientations générales ne sont définies que pour l'octroi d'une mesure de faveur au bénéfice des intéressés, et ne peuvent donc être opposables à l'administration, puisqu'elles ne délivrent aucun droit.

La haute juridiction reprend dès lors sa jurisprudence du 4 février 2015 (CE 4 févr. 2015, *Ministre de l'Intérieur contre M. BA*, n° 383267).

> Annulation de refus de délivrance d'un titre de séjour « AES TRAVAIL » sur le moyen tiré du défaut d'examen

« Le préfet du Rhône ne peut être regardé comme ayant usé du pouvoir de régularisation dont il dispose au titre de l'article L. 435-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, dès lors qu'aucun élément relatif notamment " la qualification, " l'expérience ou aux diplômes du requérant ni davantage aux caractéristiques de l'emploi auquel il postulait n'a été examiné » (TA Lyon 19 avril 2022 N°2200034).

« Toutefois ainsi que le fait valoir le requérant, la décision attaquée ne fait nullement mention ni de l'emploi de carrossier pour lequel le requérant a produit le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) à plein temps dont il est titulaire depuis février 2019, ni de son expérience professionnelle alors que le requérant avait précédemment occupé un poste de carrossier dans la même entreprise, en CDI, à temps partiel et antérieurement, le même emploi, en contrat à durée déterminée (CDD) dans une autre entreprise, M. X justifiant à la date de la décision en litige de plus de trente mois d'activités salariées, ainsi qu'il ressort des bulletins de salaire versés au débat. En outre et alors que l'intéressé justifie en produisant l'accusé de réception, daté 21, de courrier recommandé envoyé à la Direccte, avoir effectivement adressé à la dite direction, les pièces dont la communication lui avait été demandée, il ne ressort pas davantage des termes de la décision en litige que le préfet du Rhône aurait pris en compte les qualifications de M. X alors que celui-ci, outre l'expérience professionnelle de plus de deux ans dont il justifie en France, dispose également d'un diplôme en carrosserie automobile obtenu en septembre 2002 en Algérie, diplôme en lien direct avec ses activités en France. Par suite, en se bornant à refuser l'admission exceptionnelle au séjour de M. X au titre du travail sans avoir examiné l'emploi occupé, les activités effectivement exercées en France et la qualification dont il dispose pour le poste convoité, le préfet du Rhône a entaché sa décision d'un défaut d'examen sérieux de sa demande. Par suite, il y a lieu d'annuler la décision portant refus de titre de séjour pour erreur de droit » (TA Lyon 15 octobre 2021, N°2104151).

> Annulation de refus de délivrance d'un titre de séjour « AES TRAVAIL » sur le moyen tiré de l'erreur manifeste d'appréciation

« 4. Il ressort des pièces du dossier que réside en France depuis plus de six ans à la date de la décision attaquée. En outre, il établit exercer une activité professionnelle depuis janvier 2016 au sein de deux entreprises en qualité de chauffeur-livreur et produit ses fiches de paie entre les mois de janvier 2016 et janvier 2022, à l'exception de celles des mois de juillet et octobre 2021, ainsi que la demande d'autorisation de travail effectuée par son employeur pour continuer à l'employer dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Dans ces conditions, alors même que le requérant est célibataire et sans charge de famille, le préfet de la Seine-Saint-Denis n'a pu, sans méconnaître les dispositions de l'article L. 435-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, refuser la demande de séjour présentée par, dès lors que celui-ci justifie de motifs exceptionnels au sens des dispositions précitées. Par suite, le moyen tiré de la méconnaissance des dispositions de l'article L. 435-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile doit être accueilli » (TA Montreuil 22 septembre 2022 N°2204169).

« 3. Il ressort des termes de la décision contestée que le préfet de la Seine-Saint-Denis pour rejeter la demande d'admission exceptionnelle au séjour présentée le 23 décembre 2020 par M. a estimé le requérant ne justifiait d'aucune insertion professionnelle en France et d'aucune perspective professionnelle pour qu'il puisse prétendre à une admission exceptionnelle au séjour au titre du travail. Il ressort cependant des pièces du dossier que M. qui établit résider en France depuis mars 2017, justifie par la production de 42 fiches de paies entre juin 2018 et novembre 2021, de l'exercice d'une activité professionnelle salariée, en qualité de coiffeur. Son employeur, qui le soutient dans ses démarches de régularisation, a présenté une demande d'autorisation pour continuer à l'employer. M. établit également, par la production de 4 fiches de paie, avoir travaillé comme employé polyvalent d'avril à juillet 2019 dans une société de restauration rapide. Dès lors, eu égard à l'ensemble de ces éléments, M/ doit être regardée comme justifiant, à la date de la décision attaquée, de la qualité et de l'intensité de son insertion professionnelle sur le territoire français. Par suite, au regard de ces motifs exceptionnels, M. est fondé à soutenir que le préfet de la Seine-Saint-Denis a commis une erreur manifeste d'appréciation en refusant de lui accorder l'admission exceptionnelle au séjour en qualité de salarié. **(TA Montreuil 29 août 2022 N°2117407).**

3. M. C., entré en France 15 octobre 2014, justifie résider de manière habituelle sur le territoire français depuis cette date, soit depuis sept ans à la date de la décision attaquée, par la production de pièces qui par leur nombre, leur variété et leur valeur probante, démontrent l'ancienneté de son séjour. M. C. verse par ailleurs au dossier soixante-dix bulletins de salaire en tant que cuisinier établis entre les mois de juin 2015 et de septembre 2021 dans le cadre de deux contrats à durée indéterminée conclus avec les sociétés « The Great Canadian » pour un temps partiel de 120 heures mensuelles et « Grano » pour un emploi à temps plein à compter du mois d'octobre 2020. L'intéressé justifie ainsi d'une expérience professionnelle en qualité de cuisinier depuis six ans à la date de la décision attaquée et la circonstance qu'il ait exercé son activité à temps partiel pendant ses études et qu'il ne justifie pas d'un diplôme de cuisinier ne saurait ôter son caractère significatif à l'expérience professionnelle ainsi acquise. Dans ces conditions, eu égard à la durée de la présence en France de l'intéressé et à la qualité de son insertion professionnelle, il doit être regardé comme établissant l'existence de motifs exceptionnels de nature à justifier la délivrance d'un titre de séjour portant la mention « salarié ». Par suite, M. C. est fondé à soutenir que le préfet des Hauts-de-Seine, qui ne pouvait, au demeurant, sans commettre d'erreur de droit, fonder son refus de délivrance d'un titre de séjour sur le fondement de l'article L. 435-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile sur la circonstance que le métier de cuisinier n'est pas caractérisé par des difficultés de recrutement, en refusant de lui délivrer un titre de séjour, a entaché sa décision d'une erreur manifeste d'appréciation au regard des dispositions de l'article L. 435-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile » **(TA CERGY Pontoise 23 juin 2022 N°2000605).**

> Sur le moyen tiré de l'erreur de droit en l'absence d'autorisation de travail (non exigée en matière d'AES)

« 4. Il ressort des termes mêmes de l'arrêté attaqué que, pour examiner la situation professionnelle

de M. B., le préfet de la Seine-Saint-Denis a constaté que l'intéressé exerce, dans le cadre de contrats de travail, une activité professionnelle d'agent d'entretien qualifié, depuis 2018, « mais qu'il ne présente pas la demande d'autorisation de travail utile à l'examen de sa demande à la DIRECCTE ». En faisant état de l'absence d'une demande d'autorisation de travail dans le dossier de demande d'admission exceptionnelle et en s'appuyant sur cette circonstance pour fonder le rejet de la demande d'admission exceptionnelle au séjour, en qualité de salarié présentée par l'intéressé, alors que les dispositions précitées ne subordonnent pas l'admission exceptionnelle au séjour à la production d'une telle demande d'autorisation dans le dossier de demande, le préfet a entaché sa décision d'une erreur de droit » (TA Montreuil 16 décembre 2021 N°2102893).

> Sur la prise en compte de l'exercice de la personne utilisant un faux titre de séjour ou un titre de séjour ne lui appartenant pas, dès lors qu'elle établit être celle qui a effectivement travaillé

« 4. Il en ressort, d'autre part, que le préfet a également estimé que M. D. ne justifie pas « d'une insertion professionnelle effective et suffisamment stable, ni de perspective réelle d'embauche », dès lors que les fiches de paye qu'il produit mentionnent un autre prénom que le sien. Le requérant, qui verse à cet égard à l'instance des bulletins de salaire pour les mois de septembre 2013 à décembre 2015, établis au nom de M. D. par la société Adecco, ainsi que des bulletins de salaire pour les mois de juin 2017 à mai 2019 établis à ce même nom par la société Recrutop, produit également une attestation de concordance de chacun de ces deux employeurs, corroborant l'emploi de l'intéressé sous un autre prénom par ses sociétés durant les périodes susmentionnées. Dans ces conditions, alors que le requérant justifie ainsi avoir travaillé durant une période cumulée de quatre ans au cours des sept dernières années, l'arrêté attaqué, qui ne prend pas en compte ces emplois, est entaché d'une erreur de fait de nature à exercer une influence sur le sens de la décision de refus de séjour quant à sa situation professionnelle » (TA Montreuil 09 décembre 2021, N°2105203).

« La circonstance qu'il aurait utilisé pour cela une fausse identité est sans incidence sur la durée de son insertion professionnelle sur le territoire français » (TA Versailles 12 juillet 2022 N°2110046).

PRÉPARER UN DOSSIER DE DEMANDE DE TITRE DE SÉJOUR

Le courrier de demande est constitué de deux parties : d'une part une description de la situation de vie de la personne qui demande un titre de séjour et, d'autre part, un ensemble de pièces justificatives en soutien des éléments de vie évoqués. Courrier à adresser à la préfecture (dans le cas de la Loire Atlantique) en recommandé avec accusé de réception (RAR).

1) Une lettre précisant l'objet de la demande, indiquant son fondement textuel (article-s du CESEDA) explicitant d'une manière détaillée et précise la situation de la personne :

- donner des éléments sur l'état civil et la nationalité de la personne, la date et les éléments relatifs aux modalités d'arrivée en France, son maintien sur le territoire sans interruption depuis cette date jusqu'à la date de la demande ;

- travail : seront énumérer les éventuels diplômes et formations de la personne, les périodes de travail, les emplois occupés chez les employeurs , les contrats de travail, les promesses d'embauche s'il y en a ;
- concernant la vie de la personne en France : sa situation familiale et /ou la présence de membres de la famille , sa domiciliation et son hébergement ;
- tous éléments concourant à expliciter son intégration : apprentissage du français s'il y a lieu, activités bénévoles dans des associations, clubs sportifs, association socio-culturelle, participation à des événements locaux ...

Le courrier évoquera également les éventuels problèmes de santé, les risques encourus en cas de renvoi dans le pays d'origine (art 3 CEDH), la demande d'examen de la situation au regard de l'article 8 de la CEDH.

***Plus la demande sera complète et plus il sera possible,
en cas de refus, de faire valoir les défauts d'examen éventuels.***

2) les pièces justificatives :

- ***état civil*** (traduit en français): tout acte justifiant de la naissance - copie intégrale de l'acte de naissance, acte de naissance, jugement supplétif et sa retranscription à l'état civil du pays d'origine et, pour certains pays, homologué par une autorité locale compétente
- ***nationalité***: passeport, ou carte consulaire, carte d'identité nationale, carte d'électeur
- ***3 photos d'identité***
- ***timbre fiscal électronique*** d'un montant de 50 euros
- ***justificatif de domicile ou d'hébergement*** de moins de 3 mois :
 - une quittance au nom de la personne (la dernière quittance de loyer, facture EDF),
 - ou bien une attestation d'hébergement par un particulier qui joindra une pièce d'identité et une quittance loyer/EDF à son nom,
 - ou encore une attestation de domiciliation par une association
- ***les éventuels titres de séjour*** : attestations de demandeur d'asile et leur renouvellement, et autres si existants
- ***les justificatifs de la présence en France depuis la date d'arrivée*** : au moins un par semestre pour chaque année de présence, avec en priorité les documents venant d'administrations, de services publics...
- ***les justificatifs relatifs à la formation*** : diplômes, attestations de formations s'il y en a
- ***le travail*** : contrats de travail, fiches de paye, certificats de travail, relevés bancaires attestant de versement de chèques (CESU), promesses d'embauche, attestations des employeurs relatives à la compétence, l'assiduité, leurs appréciations à l'égard de leur salarié ou de leur employé
- ***situation familiale en France*** : les actes concernant la situation familiale (vie maritale déclarée, PACS, mariage) tous les éléments concernant le partenaire ou le conjoint, (état civil, nationalité, statut quant au séjour), les enfants nés ou à naître (fiche d'état civil, reconnaissance prénatale), justificatifs concernant d'autres membres de la famille présents sur le territoire français (mêmes pièces : état civil/nationalité/titre de séjour/domiciliation)

- ***l'insertion en France*** : attestations diverses émanant d'associations caritatives (si bénévolat), sportives, socio-culturelles (si adhésion et participation aux activités), attestations de participation aux formations (ex : de Premier secours à la Sécurité Civile, à la Croix Rouge), attestation de participation à un événement sportif ou culturel local (marathon, festival), attestations de particuliers (collègues de travail etc)
- ***déclaration sur l'honneur de la situation familiale en France et au pays*** - souvent à une époque réclamée après coup par la Préfecture comme pièce manquante si non fournie dans le dossier d'envoi
- ***une liste détaillée de toutes les pièces fournies en les numérotant pour chaque rubrique***

Enfin il est important de garder une copie du courrier envoyé, ainsi que des photos et du timbre fiscal, ainsi que celle de la liste détaillée et numérotée (au cas où la préfecture redemanderait des documents déjà fournis). Lors du rendez-vous en préfecture, apporter l'ensemble des documents rangés dans l'ordre de la liste.

La préfecture de Loire Atlantique met en ligne un modèle détaillé de demande d'admission exceptionnelle au séjour, avec formulaires et liste de pièces à joindre (pp 5-6) pour divers motifs, dont « salarié » : [le lien](#). Cette liste, en particuliers pour les pièces exigées de l'employeur, rend la demande très compliquée à satisfaire, sous la menace d'un renvoi du dossier pour cause de pièces manquantes.

CAS PRATIQUE

Monsieur D., né en 1982 au Sénégal, de nationalité sénégalaise, est arrivé en France sans être muni de visa au mois de décembre 2010. Il s'est maintenu en France en situation irrégulière. En 2016, il se marie avec une ressortissante française et retourne au Sénégal pour solliciter un visa de long séjour conjoint de français qu'il obtient et il revient en France au mois de mars 2017.

Il commence à travailler pour une entreprise en tant qu'ouvrier en CDD en août 2017 puis signe un CDI en février 2018 avec cette même entreprise.

Entre temps le couple s'est séparé et divorce rapidement.

Monsieur D. demande le renouvellement de son titre de séjour et un changement de statut en tant que salarié. Il bénéficie de récépissé l'autorisant à travailler.

En mai 2019 le préfet refuse de renouveler son titre de séjour et accompagne son refus d'une décision l'obligeant à quitter le territoire français dans un délai de départ volontaire de 30 jours.

Monsieur D. ne conteste pas cette décision et se maintient en France, perd son CDI mais parvient à continuer de travailler en tant qu'intérimaire de façon continue, avec toutefois une interruption de quelques mois début 2020 en raison de la crise sanitaire.

Il ne s'est par remis en couple, ne fait pas d'activités bénévoles.

En juillet 2021, il vient vous voir car il souhaite déposer une demande d'admission exceptionnelle au séjour par le travail.

- ***Que lui conseillez-vous ?***
- ***Quelles pièces doit-il réunir ?***
- ***Pouvez-vous transposer cette situation concernant à celle d'un ressortissant tunisien ? Lui donneriez-vous les mêmes conseils ?***