

5 - L'EMPLOI DES SALARIES DE NATIONALITE ETRANGERE

Un tableau récapitulatif figure en annexe 6 au présent article 5.

*BRH 2003 RH 19
DU 11.03.2003*

50 - PRESENTATION GENERALE DE LA LEGISLATION APPLICABLE

Les ressortissants de nationalité étrangère sont soumis à une législation spécifique, différente de celle qui s'applique aux ressortissants français. Cette législation particulière régit à la fois leur droit de séjourner et de travailler en France.

Pour séjourner sur le territoire français et y exercer un emploi, ceux-ci doivent obtenir une autorisation de séjour et de travail. Ces autorisations sont délivrées et encadrées par les services rattachés au ministère de l'intérieur, à savoir les services préfectoraux. D'autres services institutionnels participent à leur délivrance : la Direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle et l'Office des migrations internationales.

Les autorisations constituent des obligations qui s'imposent à ces ressortissants mais également à leurs éventuels employeurs, sous peine notamment de lourdes sanctions pénales. L'article **L. 341-6 alinéa 1 du Code du Travail** rappelle que " nul ne peut, directement ou par personne interposée, engager, 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 ".

Les titres qu'ils doivent obtenir sont nombreux et varient selon la situation individuelle des intéressés, et notamment de leur nationalité, leur situation de famille, la durée d'emploi qu'ils envisagent, leur lieu de résidence, la durée du séjour sur le territoire français, leur situation professionnelle...

Afin de familiariser les services gestionnaires à ces divers éléments, ce document présente, dans un premier temps, un panorama des titres susceptibles d'être fournis pour occuper un emploi au sein de La Poste. Ces titres permettent aux ressortissants de nationalité étrangère d'exercer une activité salariée sous réserve de satisfaire à une double exigence : exigence de détention pour le ressortissant étranger et exigence de vérification de leur possession, préalablement à l'embauche, par l'employeur.

Ce bulletin détaille ensuite les deux procédures administratives qui permettent à l'étranger, qui désire occuper un emploi salarié, d'obtenir le titre adéquat et enfin consacre une troisième partie aux principes de gestion propres à cette catégorie de salariés.

51- LES TITRES PERMETTANT A UN ETRANGER D'EXERCER UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE EN FRANCE

Les documents ci-dessous permettent aux étrangers de séjourner en France et également d'y exercer une activité professionnelle.

511 - Les titres de droit commun

Les titres que peut détenir une personne de nationalité étrangère vont lui permettre d'exercer une activité soit à titre permanent soit à titre temporaire.

A -L'exercice d'une activité professionnelle à titre permanent

① La carte de résident des étrangers non communautaires (art. 14 à 18 de l'ordonnance 45.2658 du 2 novembre 1945, articles L 341-4, R 341-4, L 341-8 et D.341-1 et 2 du Code du Travail, art.4 du décret du 30 juin 1946)

La carte de résident permet à son titulaire de travailler en France sans contrainte géographique ou professionnelle, pour tout travail salarié ou non salarié. Mais ce droit au travail est limité à la métropole (Corse incluse). Elle ne vaut pas pour l'exercice d'une activité dans les départements d'Outre- Mer.

La carte de résident est d'une durée de **10 ans**, renouvelable de plein droit. La première demande d'attribution de la carte de résident vaut demande de renouvellement de la carte de séjour temporaire.

Remarque : pour les étrangers établis dans les DOM (articles L. 831-1 et suivants, R. 830-1 et suivants du Code du Travail), l'autorisation de travail attachée à la carte de résident ou à la carte de séjour temporaire n'est valable que pour le département ou la circonscription administrative dans laquelle elle a été délivrée.

➤ les conditions de validité : indépendamment des cas d'attribution de plein droit de cette carte (voir annexe n° 1), l'étranger doit justifier **d'une résidence régulière et ininterrompue en France d'au moins trois ans**, témoignage d'une volonté d'installation durable sur le territoire français. Il doit en outre disposer de moyens d'existence suffisants.

➤ les formalités : lors de la première sollicitation de la carte de résident, sauf attribution de plein droit, le requérant doit présenter un contrat de travail précisant la profession, le salaire offert, la durée hebdomadaire de travail et le lieu effectif de travail (article 4 du décret du 30 juin 1946).

➤ le renouvellement : il est normalement automatique pour toutes les catégories de titulaires, sauf si l'étranger vit en état de polygamie ou porte atteinte à l'ordre public. En outre, l'étranger ne doit pas s'être éloigné du territoire français pendant plus de **trois ans consécutifs**, sauf autorisation de prolongation, sous peine de voir disparaître la validité de son titre (*ordonnance n° 45-2658 du 2 novembre 1945, article 18*).

➤ les démarches administratives : elles doivent se dérouler dans les **deux mois** qui suivent l'entrée en France de l'étranger ou qui précèdent l'expiration de son titre en cas de renouvellement, auprès principalement des services préfectoraux.

➤ les bénéficiaires de plein droit : voir annexe n° 1

② La carte de séjour temporaire mention "salarié" des étrangers non communautaires (articles 11 à 13 de l'ordonnance n° 45.2658 du 2 novembre 1945, articles 4,7 et 9 du décret n° 46-1574 du 30 juin 1946, article L 341-4 ,L 341-8 et D.341-1 et 2 du Code du Travail)

La carte de séjour temporaire ne vaut normalement que pour le séjour de l'étranger.

Elle est délivrée aux étrangers qui viennent en France pour une durée supérieure à trois mois, c'est à dire ceux dont la durée de séjour dépasse celle autorisée par un visa touristique.

La carte de séjour portant la **mention "salarié"** est destinée à ceux ne remplissant pas les conditions de la carte de résident. Elle constitue un titre unique, valant autorisation de séjour et de travail. Elle est d'une durée de validité d'**un an et renouvelable** autant de fois que le demandeur remplit les conditions exigibles (en cas de privation d'emploi voir paragraphe 33).

La demande de renouvellement doit se faire au moins deux mois avant la date d'expiration de la carte. Cette dernière est en principe renouvelée si le requérant dispose d'un emploi.

Formellement, le demandeur doit présenter auprès des services préfectoraux, à l'occasion de sa première demande ou lors du renouvellement, un contrat de travail ou une promesse d'embauche précisant la profession, le salaire offert, la durée hebdomadaire du travail et le lieu effectif d'emploi (article 4 du décret du 30 juin 1946).

Remarque : l'autorisation de travail accordée via la mention "salarié" répond à une analyse par les services compétents de la situation de l'emploi, des conditions d'application par l'employeur de la réglementation relative au travail, des conditions d'emploi voir annexe n° 2) et de rémunération offertes. Cette analyse est également réalisée pour la délivrance d'une autorisation provisoire de travail (voir § 511B).

Elle permet à l'étranger d'exercer une profession salariée. Cependant, cet exercice n'est possible que dans un **cadre géographique et professionnel restreint**. Ces restrictions sont indiquées sur la carte de séjour temporaire (article L 341-4 du Code du Travail). Toute modification de celles-ci nécessite une démarche auprès de la préfecture.

③ La carte de séjour temporaire mention " vie privée et familiale " (articles 12 bis et 29 à 30 bis de l'ordonnance n° 45.2558 du 2 novembre 1945)

Cette carte est attribuée, notamment, aux membres de la famille d'un travailleur étranger qui sont entrés régulièrement en France par le biais du regroupement familial.

Le regroupement familial, qui peut être partiel ou total, concerne le conjoint du travailleur étranger et ses enfants de moins de 18 ans (21 ans pour les enfants d'un ressortissant d'un pays signataire de la Charte sociale européenne).

Cette carte, d'une durée de validité identique à celle du demandeur au regroupement familial, c'est à dire **au moins un an**, permet à ses bénéficiaires d'exercer l'activité professionnelle de leur choix. Elle est renouvelable de plein droit.

Remarque : *la carte de séjour temporaire mention " vie privée et familiale " fait office de titre unique de séjour et de travail.*

④ Taxe de délivrance ou de renouvellement des titres (articles L.341-8, D.341-1 et D.341-2 du Code du travail)

Une taxe est perçue au profit de l'OMI (Office des migrations internationales) à l'occasion du renouvellement des autorisations de travail. Toutefois, les ressortissants de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, les ressortissants gabonais et togolais, les apatrides et réfugiés politiques, les ressortissants algériens et centrafricains sont exonérés du paiement de cette taxe.

La taxe est perçue à l'occasion de la remise :

- d'une carte de séjour temporaire mention "salarié" en remplacement d'une carte de séjour temporaire "salarié" arrivée à expiration ;
- d'une carte de résident en remplacement d'une carte de séjour temporaire mention "salarié" ou d'une carte de résident ;

lors de la délivrance de plein droit d'une carte de résident à un étranger.

La taxe n'est pas perçue :

- à la première délivrance d'une autorisation de travail (sous la forme de la mention "salarié" portée sur la carte de séjour temporaire ou d'une délivrance via la carte de résident),
- en cas de changement de validité professionnelle ou géographique de la carte de séjour temporaire mention "salarié",

- en cas de prorogation de validité des autorisations de travail accordée aux étrangers titulaires d'une carte de séjour temporaire mention " salarié " privés d'emploi (voir § 533).

B - L'exercice d'une activité professionnelle à titre temporaire : l'autorisation provisoire de travail (art. R. 341-7 du Code du travail)

Une autorisation est attribuée aux personnes qui ne peuvent bénéficier d'un titre unique de séjour et de travail. Dans ce cas, l'étranger qui veut exercer une activité professionnelle doit, en sus de son titre de séjour, et de façon distincte, obtenir une autorisation provisoire de travail. La délivrance de cette autorisation doit être préalable à l'embauche.

Cette autorisation est délivrée à des étrangers qui séjournent ou non déjà régulièrement en France et désirent exercer sur le territoire français une activité salariée de façon temporaire, c'est à dire pour une période dont la durée initialement prévue n'excède pas un an. Certains titulaires d'une carte de séjour temporaire verront, par exemple, porter sur celle-ci la mention " travailleur temporaire ".

Elle est valable pendant une durée maximale de 9 mois et renouvelable autant de fois que le demandeur remplit les conditions exigibles, conformément notamment aux limites prévues par le Code du Travail en matière d'utilisation temporaire des salariés. La demande de renouvellement doit se faire au moins deux mois avant l'expiration de l'autorisation.

➤ les conditions de délivrance : pour obtenir une autorisation provisoire de travail, le demandeur doit disposer d'une promesse d'embauche ou d'un contrat de travail. Cette autorisation est **attachée à un employeur et à une profession nommément désignée**, la durée du travail initialement prévue ne devant pas excéder **un an**. L'activité doit être par nature temporaire.

Remarque : les étudiants étrangers (voir § CI) et les ressortissants étrangers dont la durée d'entrée en France est inférieure à trois mois, peuvent demander directement une autorisation provisoire de travail auprès des DDTEFP.

La préfecture décide ou non d'attribuer l'autorisation provisoire de travail en fonction de différents critères (*article R .341-4 du Code du Travail*) :

- la situation de l'emploi, présente et à venir dans la profession et la zone géographique concernée (sauf pour certaines catégories précisées en annexe n° 2) ;
 - les conditions d'application par l'employeur de la réglementation du travail, des conditions d'emploi et de rémunération offertes (qui doivent être identiques à celles des travailleurs français), les dispositions prises par l'employeur en matière de logement.
- les principaux bénéficiaires : voir annexe n° 3

C - Les dispositions particulières en matière d'autorisation de travail

① Les dispositions particulières attachées au statut du demandeur

• Les étudiants étrangers (circulaire ministérielle du 23 janvier 1990, arrêté ministériel du 14 décembre 1984 modifié)

Il s'agit de tous ceux qui suivent des études dans un établissement d'enseignement supérieur.

Ceux qui font leurs études en France sont titulaires de la carte de séjour temporaire portant la mention "étudiant" valable **un an** et renouvelable pendant la durée de leurs études. Cette carte vaut autorisation de séjour et ne leur permet normalement pas d'exercer une activité professionnelle.

La Poste peut cependant embaucher des étudiants étrangers sous réserve de respecter les dispositions suivantes :

Pour les étudiants étrangers effectuant leurs études en France :

Au cours de leur cursus, et ce dès la première année d'étude, en vertu de la *circulaire ministérielle du 23 janvier 1990*, les étudiants peuvent demander directement une autorisation provisoire de travail auprès des DDTEFP (Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle), sans intervention de l'OMI (Office des migrations internationales).

Cette demande est examinée avec une extrême bienveillance par les services compétents. A titre d'exemple, le critère de la situation de l'emploi leur est opposable de façon exceptionnelle.

Indépendamment des critères de droit commun relatifs à l'autorisation de travail, ces personnes doivent répondre à trois conditions cumulatives pour obtenir une autorisation provisoire de travail :

- a) Il faut que l'étudiant soit inscrit dans un établissement d'enseignement supérieur ouvrant droit au régime de la sécurité sociale,
- b) Il faut qu'il possède une promesse d'embauche,
- c) Il faut en dernier lieu que l'activité professionnelle s'exerce dans la limite maximale d'un mi-temps annuel, en tenant compte de la possibilité pour l'étudiant de travailler trois mois consécutifs à temps plein, particulièrement pendant les périodes de vacances universitaires (*circulaires ministérielles n° DPM/DM12/2002/25 et DPM/DM12/2002/26 des 15 et 16 janvier 2002*).

Remarque : lorsque le dossier du demandeur est complet, le temps d'instruction par la DDTEFP permet la délivrance d'une attestation autorisant le travail dans la limite de deux mois maximum.

Concernant les étudiants qui doivent, afin d'obtenir leur diplôme, exercer une activité salariée dans le cadre d'un stage, ceux-ci se voient délivrer une autorisation provisoire de travail.

Cette délivrance se fait sur présentation d'un justificatif permettant de prouver que le stage est réalisé dans le cadre des études poursuivies. Dès lors, ils sont autorisés à exercer une activité à temps complet.

En fin de cursus, les étudiants qui demandent une autorisation de travail, afin d'occuper un emploi à titre permanent, doivent désormais voir leurs dossiers examinés avec bienveillance lors de l'instruction par les DDTEFP notamment si leur embauche présente un " **intérêt technologique et commercial** " pour l'entreprise française recruteuse (*circulaires ministérielles des 15 et 16 janvier 2002*).

A cette fin, différents critères devront être examinés par les services des DDTEFP : les motivations de l'entreprise (apport du jeune diplômé, niveau du salaire offert), le profil de l'étudiant étranger (durée des études et niveau de diplôme obtenu, adéquation entre l'emploi proposé et la formation de l'intéressé).

Remarque : si l'ensemble de ces critères est réuni, la préfecture délivrera aux jeunes diplômés une carte de séjour temporaire mention " salarié "

Pour les étudiants étrangers n'effectuant pas leurs études en France :

Les autorisations provisoires de travail qui peuvent leur être délivrées auront une durée maximale de trois mois pour un travail à temps plein ou à mi-temps.

De plus, le critère de la situation d'emploi évalué par la préfecture s'applique pleinement à leur encontre.

• Les stagiaires professionnels (circulaires ministérielles des 23 janvier 1990 et 30 décembre 1998, arrêté ministériel du 14 décembre 1984 modifié)

Il s'agit d'étrangers qui viennent en France à des fins de formation ou perfectionnement linguistique ou professionnel. Ils occupent à cet effet un emploi soit à titre principal soit à titre accessoire en complément d'un enseignement théorique.

A leur égard, la situation de l'emploi n'est pas opposable. La durée maximale du stage, et de l'autorisation provisoire de travail en découlant, est de 12 mois (6 mois renouvelable une fois), exceptionnellement de 18 mois.

Pour la délivrance de cette autorisation provisoire de travail, à défaut d'accord bilatéral fixant les détails de cette délivrance, la préfecture analyse différents points : la réalité de la formation et sa finalité, le nombre de stagiaires accueillis par l'entreprise et la nature des relations existantes entre l'entreprise accueillant le stagiaire et l'entreprise ou l'organisme étranger.

• Les demandeurs d'asile et les apatrides (articles 15 et 18 du décret du 30 juin 1946, arrêtés ministériels du 14 décembre 1984 modifié et du 28 janvier 2003)

Ces deux catégories sont soumises à des régimes particuliers :

➤ les demandeurs d'asile admis en France avec un visa long séjour (situation des ressortissants cambodgiens, laotiens, vietnamiens) et titulaires d'un titre de séjour portant la mention " étranger admis au titre de l'asile " ou " pour recherche d'emploi ", peuvent lors de l'instruction de leur demande par l'OFPRA (Office français de protection des réfugiés et apatrides) travailler en obtenant une autorisation provisoire de travail, reconductible jusqu'à la décision de cet organisme.

Dès qu'ils ont obtenu le statut de réfugié, ils sont porteurs d'un récépissé portant la mention " reconnu réfugié " leur permettant d'exercer toute profession sur le territoire métropolitain, et ce pendant une durée de 6 mois renouvelable. Ce récépissé leur permet de travailler en attendant d'obtenir la carte de résident.

➤ les apatrides sont détenteurs de plein droit d'une carte de résident s'ils séjournent depuis plus de trois ans en France. Sinon, le statut d'apatride leur permet de séjourner en France mais ils doivent, pour exercer un travail salarié, obtenir la carte de séjour temporaire mention " salarié " (le critère de la situation de l'emploi leur est opposable depuis un arrêté ministériel du 28 janvier 2003) (voir annexe n° 2). Pendant l'instruction de leur situation par l'OFPRA, ils peuvent bénéficier d'une autorisation provisoire de travail.

② Les dispositions particulières attachées à la nationalité du demandeur

• Les ressortissants togolais et gabonais (*arrêté ministériel du 14 décembre 1984 modifié*)

Ces personnes profitent des dispositions de conventions bilatérales de circulation ou d'établissement. La situation de l'emploi en France ne leur est pas opposable.

De plus, des particularités existent à leur égard dans le cadre des procédures d'accès à un emploi salarié que sont l'introduction et la régularisation (voir paragraphe 21 et 22)

• Les ressortissants turcs

Ils doivent posséder, pour l'exercice d'une activité salariée, une autorisation de travail conformément au régime de droit commun. Mais pour cette autorisation de travail, le critère de la situation de l'emploi les rend prioritaires après les ressortissants de l'Union européenne.

• Les ressortissants laotiens, cambodgiens, vietnamiens et libanais (*arrêtés ministériels du 14 décembre 1984 modifié et du 28 janvier 2003*)

Ces personnes profitent de dispositions similaires aux ressortissants togolais et gabonais. Toutefois, depuis un arrêté ministériel du 28 janvier 2003, le critère de la situation de l'emploi leur est désormais opposable lors de la délivrance d'une autorisation de travail qui leur permettra d'exercer une activité salariée.

• Les ressortissants centrafricains

Ces personnes profitent de dispositions particulières qui les dispensent de solliciter une autorisation de travail pour exercer une activité salariée en France. Ils doivent toutefois posséder un titre de séjour valable.

③ Les dispositions particulières attachées à la qualification professionnelle du demandeur

- Les informaticiens (*arrêté ministériel du 14 décembre 1984 modifié*)

Il est normalement fait application des règles de délivrance de droit commun de l'autorisation de travail. Cependant, le critère de la situation de l'emploi n'est pas opposable à cette catégorie professionnelle pour l'obtention de l'autorisation de travail.

Les ingénieurs informaticiens étrangers bénéficient de plein droit d'un titre de séjour et de travail s'ils remplissent les conditions de diplôme, d'expérience et profitent d'une rémunération minimale (en 2000, montant annuel brut de 27.448,82 Euros).

Les étudiants sortant de filières scientifiques pour être formés à l'informatique par les sociétés qui les embauchent, peuvent obtenir une autorisation provisoire de travail s'ils bénéficient d'une rémunération annuelle minimale (en 2000, montant annuel brut fixé à 22.867,35 Euros)

- Les étrangers dont le recrutement présente un " intérêt technologique et commercial "

Deux circulaires des 15 et 16 janvier 2002 (*circulaires ministérielles n° DPM/DM12/2002/25 et DPM/DM12/26 des 15 et 16 janvier 2002*) des ministres de l'emploi et de l'intérieur ont assoupli les conditions de délivrance des autorisations de travail de certains étrangers.

Il s'agit de ceux dont le recrutement présente un " intérêt technologique et commercial ".

Pour attester de cet intérêt, sont pris en considération :

- *la qualification du demandeur* attestée par un haut niveau d'études, une spécialisation particulièrement recherchée,
- *un cursus professionnel à l'étranger* qui fait apparaître le demandeur comme un atout précieux pour l'entreprise, en particulier en vue de la pénétration du marché,
- *la maîtrise de plusieurs langues étrangères* indispensables à l'entreprise compte tenu de son implantation ou de sa clientèle internationale.

Remarque : *les critères qui viennent d'être évoqués ne sont pas cumulatifs. Chacun d'eux doit conduire à un examen favorable de la demande.*

512 - Les titres spéciaux

Certains étrangers bénéficient de titres spéciaux découlant d'accords européens ou internationaux spécifiques.

A - Les travailleurs frontaliers

Le travailleur frontalier est un salarié qui a sa résidence sur le territoire d'un Etat où il retourne au moins une fois par semaine et qui travaille sur le territoire d'un autre Etat.

① Les frontaliers des pays de l'Union européenne (décrets des 28 avril 1981 et 11 mars 1994, circulaire ministérielle du 7 août 1981)

Ce type de frontalier réside sur le territoire d'un Etat membre de l'Union européenne limitrophe de la France et travaille en France.

Dans cette situation précise, le salarié, qui détient une attestation d'emploi, doit obtenir la délivrance par la préfecture d'une **carte de "travailleur frontalier ressortissant de l'Union européenne"**. Sa demande doit être formulée auprès du commissariat de police ou à

Cette carte est valable pour 5 ans, renouvelable de plein droit.

② Les frontaliers suisses (accord bilatéral franco-suisse du 15 avril 1958, décret n° 2002-946 du 25 juin 2002 portant publication de l'accord bilatéral du 21 juin 1999 entre L'U.E et la Suisse)

Le frontalier suisse est celui qui conserve son domicile dans la zone frontalière suisse, où il retourne chaque jour, et qui est occupé en tant que salarié dans la zone frontalière française.

Cette zone s'étend sur 10 kilomètres de part et d'autre de la frontière et inclut les communes de la zone franche du pays de Gex et de la Haute-Savoie.

Désormais, à compter du **1^{er} juin 2002** et en vertu d'un accord bilatéral survenu le 21 juin 1999 entre l'Union européenne et la Suisse, le travailleur frontalier suisse doit obtenir, afin de pouvoir travailler en France, un titre spécifique d'une durée de validité de **5 ans au moins, ou pour la durée de son emploi** si son activité salariée est supérieure à trois mois et inférieure à 1 an, renouvelable pour une durée identique.

B - Les ressortissants des Etats membres de l'Union européenne et de l'Espace économique européen

Les ressortissants des pays membres de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen (voir annexe n° 4) bénéficient, à l'intérieur de ceux-ci, du principe de libre circulation des travailleurs (*articles 38 et suivants du Traité de Rome du 25 mars 1957*). En France, leur liberté de circulation vaut pour la France métropolitaine et pour l'outre-mer.

Les limites relatives à l'emploi d'étrangers, telles que définies par l'ordonnance du 2 novembre 1945, ne leur sont pas applicables. Ils bénéficient d'un libre accès à l'emploi en France, identique aux ressortissants français, sauf si un motif d'ordre public ou une raison médicale s'y oppose.

Pour séjourner en France pour une durée supérieure à trois mois, les ressortissants de ces pays doivent solliciter une carte de séjour " Communauté européenne " ou " Espace économique européen ". La durée de validité de cette carte diffère selon la qualité de son détenteur :

- 10 ans pour les ressortissants, et les membres de leur famille, venus en France occuper un emploi salarié à titre permanent. Ce titre devient permanent à compter de son premier renouvellement sous réserve de réciprocité entre les deux Etats concernés⁽¹⁾ (*ordonnance 45.2658 du 2 novembre 1945- article 9.1*). A défaut de réciprocité, le renouvellement n'est valable que pour **10 ans** (situation des italiens, espagnols, portugais).
- 5 ans, renouvelable pour une durée identique, pour les ressortissants et les membres de leur famille ayant la qualité de non actif et non étudiant. Ce titre leur sera délivré s'ils disposent d'une couverture sociale en France et des ressources suffisantes.
- 1 an , renouvelable annuellement, pour les étudiants et leur famille.

Remarque : les demandes de renouvellement doivent se faire au plus tard dans les deux mois avant l'expiration de la carte de séjour.

Les ressortissants de ces pays peuvent normalement exercer toute activité salariée sur l'ensemble du territoire français. Toutefois, ils doivent entreprendre certaines démarches administratives, différentes selon la durée de l'activité envisagée :

- ➔ Pour une durée d'emploi inférieure à trois mois, ceux-ci n'ont pas à solliciter d'autorisation de travail.
- ➔ Pour l'exercice d'un emploi à durée déterminée entre trois mois et 12 mois, ces ressortissants profitent d'une carte de séjour " Communauté européenne " ou " Espace économique européen " valant autorisation de travail, sur présentation au commissariat de police d'une déclaration d'engagement d'un employeur. La durée de validité de cette carte est équivalente à la durée d'emploi prévue.
- ➔ Pour l'exercice d'un emploi à durée indéterminée ou pour une durée déterminée supérieure à un an, et sur présentation d'une déclaration d'embauche, le ressortissant doit solliciter, auprès du commissariat de police ou des services préfectoraux, une carte de séjour portant la mention " Communauté européenne " ou " Espace économique européen ". Ce titre unique vaut autorisation de séjour et de travail pour une durée de 10 ans.

⁽¹⁾ *Pays concernés : Autriche, Danemark, Finlande, Grèce, Irlande, Luxembourg, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède, Islande, Norvège, Liechtenstein (voir annexe n°4)*

C - Les ressortissants andorrans et monégasques

Ces ressortissants ne sont pas soumis à la détention d'une autorisation de travail.

Pour les andorrans, la “ **carte d'identité d'andorran** ” délivrée sur leur demande par la préfecture suffit. Elle est renouvelable tous les **10 ans**.

Les monégasques peuvent résider et travailler en France si leur passeport est visé par le Consul général de France à Monaco et porte une mention spéciale

D - Les ressortissants algériens (accord du 27 décembre 1968 modifié, décret du 7 mars 1986, circulaire ministérielle du 14 mars 1986, loi n° 2002-1305 du 29 octobre 2002)

Pour l'exercice d'une activité salariée, le ressortissant algérien doit détenir un **certificat de résidence**. La délivrance de celui-ci peut être refusée en cas d'atteinte à l'ordre public.

Le certificat peut avoir des durées de validité différentes :

- le certificat de résidence portant la mention “ salarié ” est valable **un an**. Il permet à son titulaire d'exercer toutes professions dans toutes régions.
- le certificat de résidence portant la mention “ travailleur temporaire ” est délivré dans les mêmes conditions et pour la même durée que la carte de séjour temporaire mention “ travailleur temporaire ” (voir §511B).
- le certificat de résidence portant la mention “ vie privée et familiale ” est l'équivalent de la carte de séjour temporaire mention “ vie privée et familiale ” (voir § 511A ③).
- le certificat de résidence valable pour **10 ans** est un titre unique de séjour et de travail. Il permet à son titulaire d'exercer la profession de son choix dans les départements français.

Remarque : le titulaire d'un certificat de résidence d'un an peut obtenir un certificat de 10 ans s'il justifie d'une résidence régulière, effective et non interrompue de trois ans en France.

Concernant son renouvellement, celui qui a une durée de 10 ans est renouvelable de plein droit, tout comme la carte de résident. Pour celui d'une durée d'un an, les conditions de renouvellement sont identiques à celles prévues pour la carte de séjour temporaire mention “ salarié ” (voir § 511A ④).

Remarque : la sortie du territoire français pendant plus de 6 mois consécutifs, sauf motifs légitimes, entraîne la péremption du certificat.

Les étudiants algériens peuvent travailler à temps partiel pendant les périodes scolaires et / ou à temps plein durant les vacances scolaires ou universitaires (sans excéder **trois mois** entre le 1^{er} juin et le 31 octobre de chaque année) mais dans la limite d'un mi-temps annuel.

Ils doivent, à cette fin, obtenir la délivrance d'une autorisation provisoire de travail. Celle-ci leur sera fournie sur présentation d'une promesse d'embauche.

Les stagiaires professionnels algériens rémunérés doivent détenir un certificat de résidence d'un an, renouvelable une fois, portant la mention “ salarié ”.

E - Les ressortissants suisses (accord bilatéral du 21 juin 1999 entre l'U.E et la Confédération Suisse publié par le décret n° 2002-946 du 25 juin 2002)

Ces personnes profitent en France depuis le 1^{er} juin 2002, en vertu d'un accord bilatéral conclu le 21 juin 1999 entre l'Union européenne et la Suisse, d'un régime de séjour et de travail quasiment identique aux ressortissants des Etats membres de l'Union européenne (voir paragraphe 122).

Ils disposent ainsi d'une liberté de circulation incluant celle d'entrer, de séjourner et de travailler sur l'ensemble du territoire français. Toutefois, ils doivent entreprendre certaines démarches auprès des services préfectoraux, qui diffèrent selon la durée de travail envisagée :

- ◆ Si le ressortissant suisse veut exercer une activité salariée pour une durée inférieure à trois
- ◆ S'il veut exercer une activité salariée supérieure à trois mois et inférieure à un an, il doit obtenir un titre unique de séjour et de travail dont la durée sera équivalente à celle prévue dans son contrat de travail.
- ◆ Si le ressortissant suisse veut exercer une activité salariée supérieure ou égale à un an il doit obtenir, sur présentation d'une déclaration d'engagement ou d'une attestation de travail, un titre de séjour valant autorisation de travail d'une durée de **5 ans**, renouvelable pour la même durée. Si au moment du premier renouvellement le demandeur est dans une situation de chômage depuis plus de 12 mois consécutifs, la nouvelle durée de validité de son titre de séjour sera écourtée, sans être cependant inférieure à 12 mois.

Remarques : le ressortissant suisse qui quitte le territoire français pendant plus de 6 mois encourt la péremption de son titre de séjour.

L'accord conclu entre l'UE et la Suisse est valable pour une durée initiale de **7 ans**. Sauf dénonciation par les parties, il sera renouvelé au terme des 7 ans pour une durée indéterminée.

BRH 2003 RH 19
SUIITE

52- LES PROCEDURES D'ACCES POUR UN ETRANGER A UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE

Les étrangers disposent de deux voies distinctes pour accéder en France à un emploi salarié, à titre permanent ou temporaire. Les deux procédures décrites ci-dessous ne sont pas applicables aux ressortissants de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, aux andorrans et aux monégasques, aux frontaliers, aux demandeurs d'asile, réfugiés et apatrides, ni à ceux déjà titulaires d'un titre unique de séjour et de travail :

⇒ l'introduction : l'employeur prend l'initiative de faire venir en France un étranger pour occuper un emploi précis, ce qui est le cas par exemple du contrat d'introduction du travailleur saisonnier.

⇒ la régularisation : l'étranger, entré régulièrement en France sans contrat de travail et titulaire d'un titre de séjour, prend l'initiative d'obtenir une autorisation de travail afin d'occuper un emploi.

Ces deux opérations relèvent de la compétence de l'Office des migrations internationales (OMI) (*article L 341-9 du Code du Travail*).

Remarque : un contrat de travail temporaire ne peut en aucun cas servir d'appui à une demande d'introduction ou de régularisation en France d'un travailleur étranger (*article L. 341-3 du Code du Travail*).

521. La procédure d'introduction (article R. 341-2 et R. 341-3, R. 341-25 du Code du Travail et circulaire ministérielle du 21 décembre 1984)

L'employeur doit déposer, au préalable, la demande d'introduction à l'agence locale pour l'emploi du lieu de travail qui a la possibilité de proposer, pour le poste requis, des chômeurs inscrits dans ses services.

Le dossier d'introduction comprenant principalement une attestation de dépôt d'offre d'emploi délivrée par l'ANPE, l'engagement par l'employeur du paiement à l'OMI d'une redevance et d'une contribution forfaitaire (article R 341-25 du Code du Travail), un contrat de travail en trois exemplaires (imprimé Cerfa n° 9661-02), un imprimé concernant les conditions de logement (imprimé Cerfa n° 61-2104), est transmis pour instruction à la DDTEFP (voir annexe n° 5).

La décision finale est prise par la préfecture. Si la demande d'introduction est refusée, l'employeur doit recevoir une notification motivée. Si la demande est agréée, le contrat de travail, revêtu des visas nécessaires, est renvoyé à l'OMI. Cette dernière, afin d'évaluer son aptitude, convoquera l'intéressé aux fins de contrôle médical (voir paragraphe 531).

Au vu de la décision prise sur la demande d'autorisation de travail et de l'avis de l'OMI concernant le contrôle médical, les services préfectoraux remettent au travailleur étranger une carte de séjour temporaire mention "salarié".

L'employeur doit alors verser dans le mois d'introduction de l'étranger, suite à l'envoi d'un avis de paiement de l'OMI, une contribution forfaitaire destinée aux actions sociales pour les étrangers non ressortissants de l'Union européenne.

Remarques : *l'employeur qui recourt à la procédure d'introduction pour le recrutement d'un travailleur togolais ou gabonais n'est redevable que de la contribution forfaitaire à l'OMI.*

Les étudiants de filières scientifiques embauchés pour être formés à l'informatique bénéficient d'une procédure allégée d'introduction à condition qu'il perçoivent d'une rémunération annuelle minimum suffisante (voir mention au paragraphe 51C③).

Le non-respect de la procédure d'introduction par l'employeur expose celui-ci à l'action en remboursement, par les organismes de la sécurité sociale, des prestations d'assurance sociale et d'accident du travail éventuellement versées (prescription de deux ans à compter du versement des dernières prestations).

522. La procédure de régularisation (article R. 341-3 du Code du Travail et circulaire ministérielle du 21 décembre 1984)

Cette procédure survient quand un étranger, qui est entré et séjourne régulièrement sur le territoire français sans contrat de travail, désire exercer un travail salarié.

Celle-ci demeure exceptionnelle et peut concerner les étudiants, les commerçants, les travailleurs temporaires et saisonniers et plus généralement ceux titulaires d'une carte de séjour temporaire ne portant pas la mention "salarié".

L'étranger doit présenter sa demande au guichet unique compétent pour sa résidence (commissariat de police, mairie, sous-préfecture, préfecture, guichets spécialisés à Paris) avec un contrat de travail en trois exemplaires (imprimé Cerfa n° 9661-02), un engagement de son employeur de verser la redevance due à l'OMI et un questionnaire logement (imprimé Cerfa n° 61-2104).

En cas de refus, l'intéressé et son employeur en sont avisés par une lettre motivée du préfet. La procédure de recrutement doit être abandonnée.

Si la suite donnée à la demande est favorable, le déroulement de la procédure est identique à celle concernant l'introduction. L'intéressé se verra attribuer au bout du compte une carte de séjour temporaire, mention " salarié " ou " travailleur temporaire ", ou une carte de résident.

Remarque : *le travailleur togolais ou gabonais qui utilise la procédure de régularisation voit apposer le visa de la DDTEFP sur son contrat de travail mais n'est pas soumis au contrôle médical de l'OMI.*

BRH 2003 RH 19

53-LES CONDITIONS D'EMBAUCHE ET D'EMPLOI DU SALARIE ETRANGER

Le recrutement d'un salarié étranger par un employeur français oblige ce dernier à respecter certaines obligations particulières tout au long de la relation contractuelle.

531. Les obligations de l'employeur lors du recrutement du travailleur étranger articles L 341-2, L. 341-6 alinéa 1 et 2, L. 341-7 et L. 432-3 du Code du Travail, L. 374-1 du Code de la Sécurité Sociale, article 17 de la Convention commune)

L'employeur ne doit pas recruter un étranger qui ne dispose pas d'un titre l'autorisant à travailler (*article L 341-6 alinéa 1 du Code du Travail*).

A - Le contrôle de la situation du travailleur étranger

L'employeur est tenu de vérifier la situation du travailleur qu'il entend embaucher (*article 17 de la Convention commune et L 341-6 alinéa 1 du Code du Travail*) :

➤ *Au regard de son titre :* le titre du travailleur étranger doit être en cours de validité. L'autorisation de travail qui s'y rattache doit lui permettre d'exercer la profession correspondant au poste à pourvoir et dans le secteur géographique indiqué.

Remarque : *l'employeur doit, pour connaître l'exactitude et la validité du titre requis, s'informer de la nationalité du futur salarié. Cette vérification est de sa responsabilité.*

➤ *Au regard du contrôle sanitaire(art. L 341-2 du Code du Travail) :* l'OMI doit délivrer un certificat qui permet au salarié étranger de justifier la réalisation d'un contrôle médical. L'étranger doit posséder ce document aussi bien dans l'hypothèse d'une procédure d'introduction que dans celle de régularisation, sauf pour celui non soumis à ces procédures (voir paragraphes 521 et 522).

Ce certificat médical, qui permet d'évaluer l'aptitude au travail du futur salarié, est donné lors de la première demande d'autorisation de travail. Il n'est pas délivré à chaque demande de renouvellement des titres uniques valant autorisation de travail (notamment pour la carte de séjour temporaire mention " salarié ") ou des autorisations provisoires de travail.

Remarque : *le contrôle médical de l'OMI est réalisé si la demande d'autorisation de travail, provisoire ou non, est assimilable à une première demande (par exemple un changement de statut du demandeur).*

Le coût de cet examen médical est gratuit pour le ressortissant étranger depuis le 21 mai 2000.

L'infraction aux règles du contrôle sanitaire peut engager l'employeur au remboursement des prestations sociales versées par les organismes de sécurité sociale (*article L. 374-1 du Code de la Sécurité Sociale*).

Pour La Poste, il est de la responsabilité des services de gestion de faire réaliser rapidement et de manière systématique les visites médicales d'embauche, avant la prise de poste. Il conviendra d'attirer l'attention du médecin chargé de l'examen médical d'embauche sur la situation particulière de ce travailleur. Celui-ci peut en effet venir d'un pays où existent de façon endémique des pathologies infectieuses, contagieuses et / ou évolutives.

➤ *Au regard du droit au logement* : si le mode d'hébergement est collectif, l'employeur doit faire annuellement une déclaration du logement en préfecture (*Loi n° 73-548 du 27 juin 19*

B - Le formalisme du recrutement

Le gestionnaire est tenu d'inscrire le salarié étranger sur le registre unique du personnel, document servant à enregistrer les mouvements de personnel, au même titre que les autres salariés (*article L. 620-3 du Code du Travail*). Certaines mentions supplémentaires doivent y être portées (*BRH 2002. RH.18, circulaire du 26 février 2002*).

En outre, le salarié étranger peut demander à ce que son contrat de travail soit traduit dans sa langue. En cas de discordance entre les deux versions du contrat, seul le texte rédigé dans la langue du salarié étranger pourra être invoqué contre lui (*article L. 121-1 du Code du Travail*).

C - Les sanctions encourues

Tout manquement aux obligations évoquées ci-dessus peut être sanctionné sur un plan pénal et administratif.

▪ Les sanctions pénales :

L'emploi d'un étranger non autorisé à travailler est constitutif du délit d'emploi d'étranger en situation irrégulière.

L'employeur, personne physique, peut être condamné à une peine d'emprisonnement de 3 ans et 4.500,00 Euros d'amende (*article L.364-3 du Code du Travail*), somme portée à 22.500 Euros pour les personnes morales (*articles 121-2 et 131-38 du Code Pénal et L.364-10 du Code du Travail*).

Remarque : *l'amende est appliquée autant de fois qu'il y a d'étrangers concernés (article L. 364-3 du Code du Travail).*

De plus, lorsque l'employeur embauche un étranger dans une autre catégorie, professionnelle ou zone géographique que celle indiquée sur son titre de travail, il peut être condamné au paiement d'une **contravention de 5^{ème} classe** (*article L. 341-6 alinéa 2 du Code du Travail*).

▪ Les sanctions administratives :

La violation de l'article L. 341-6 alinéa 1 du Code du Travail oblige l'employeur à verser au profit de l'OMI une contribution spéciale (*article L. 341-7 du Code du Travail*).

Celle-ci correspond, selon les cas, à 500, 1000 ou 2000 fois (en cas de récidive dans les cinq ans) le taux horaire du minimum garanti (au 1^{er} janvier 2002, le taux était fixé à : 2,91 Euros).

Cette contribution doit être acquittée dans les deux mois à compter de sa notification par l'OMI, sous peine de payer une majoration de retard de 10 %.

532. Le statut social du travailleur étranger : le principe de non-discrimination (articles L. 122-45, L. 223-8, L. 513-1 et L. 513-2, L. 900-3 du Code du Travail, articles 225-1 à 4 du Code Pénal)

Les dispositions de l'article L. 122-45 du Code du Travail posent le principe de non-discrimination entre les salariés nationaux et ceux de nationalité étrangère.

Ce principe est également affirmé par de nombreux textes européens.

En vertu de celui-ci, toute personne candidate à un poste de travail, un stage ou une formation en entreprise, ainsi que tout salarié, bénéficie d'une protection contre les discriminations fondées sur un élément de sa vie personnelle et ce, tout au long de sa carrière.

Toute discrimination peut entraîner son auteur à se voir sanctionner pénalement de deux ans d'emprisonnement et 30.000 Euros d'amende (*articles 225-1 à 225-4 du Code Pénal*).

Ce principe de non-discrimination intervient :

- Au moment du recrutement : le salarié de nationalité étrangère ne peut être évincé d'une procédure de recrutement en raison notamment de son origine, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race (*article L. 122-45 du Code du Travail*).
- Au niveau de la rémunération : le travailleur étranger doit recevoir, à travail égal, une rémunération identique à celle des travailleurs nationaux de même catégorie dans l'entreprise.
- Dans les conditions de travail : le travailleur étranger ne doit pas être défavorisé face aux salariés nationaux de même catégorie concernant la durée du travail, les heures supplémentaires, les jours fériés, l'hygiène et la sécurité.

Le salarié étranger profite d'une discrimination positive en matière de congés légaux : il peut prendre en une seule fois, en raison de contraintes géographiques, ses cinq semaines de congés payés alors que le salarié ne peut normalement prétendre de façon continue qu'à 24 jours ouvrables maximum (*article L 223-8 du Code du Travail*).

- En ce qui concerne le droit syndical et dans les fonctions représentatives dans l'entreprise : la désignation ou l'élection à ces fonctions, qui suppose la régularité de la situation de l'étranger, n'est soumise qu'aux conditions de droit commun.
- En ce qui concerne les élections prud'homales : les travailleurs étrangers sont électeurs pour la désignation des conseillers prud'hommes mais ne sont pas éligibles (*articles L. 513-1 et L. 513-2 du Code du Travail*).
- En ce qui concerne la formation professionnelle : le salarié étranger est mis sur un pied d'égalité avec les nationaux dans ce domaine. En effet, ce droit est attaché au statut du salarié (*article L. 900-3 du Code du Travail*).
- En terme de protection sociale : les travailleurs étrangers sont assujettis au régime général de la sécurité sociale dans les mêmes conditions que les nationaux. Ils profitent des prestations sociales dès lors qu'ils résident régulièrement en France.

Ils bénéficient alors d'une protection contre les risques liés aux accidents du travail et à la maladie professionnelle, d'un droit aux prestations familiales similaire aux travailleurs français.

Remarque : la régularité du séjour comme condition du droit aux prestations sociales n'est pas exigée pour les ressortissants de l'Union européenne ou l'Espace économique européen.

533. La rupture du contrat de travail et ses conséquences_
(articles 225-1 à 225-4 du Code Pénal, L. 122-2-8 et R.341-3-1 du Code du Travail)

Voir chapitre 8 article 5.

ANNEXES A L'ARTICLE 5

ANNEXE 1

LES ETRANGERS BENEFICIAIRES DE PLEIN DROIT DE LA CARTE DE RESIDENT

- Le conjoint étranger d'un ressortissant de nationalité française, marié depuis un an, sous réserve d'une condition de communauté de vie effective entre les époux, et de la transcription sur les registres de l'état civil français, lorsque le mariage a été célébré à l'étranger.
- Enfant étranger d'un ressortissant de nationalité française, s'il a moins de 21 ans ou s'il est à la charge de ses parents, ainsi que les ascendants d'un tel ressortissant et de son conjoint qui sont à sa charge.
- Etranger qui est père ou mère d'un enfant français résidant en France, à la condition qu'il exerce même partiellement l'autorité parentale à l'égard de cet enfant ou qu'il subvienne effectivement à ses besoins.
- Etranger titulaire d'une rente accident du travail ou d'une rente de maladie professionnelle, servie par un organisme français et dont le taux d'incapacité permanente est égal ou supérieure à 20 %, ayants droits d'un étranger bénéficiaires d'une rente décès pour accident du travail ou de maladie professionnelle versée par un organisme français.
- Conjoint et enfants mineurs ou dans l'année qui suit leur dix-huitième anniversaire d'un étranger titulaire de la carte de résident, qui sont autorisés à séjourner en France au titre du regroupement familial.
- Etranger ayant servi dans une unité combattante de l'armée française.
- Etranger ayant servi en France dans une unité combattante d'une armée alliée ou qui, résidant antérieurement en territoire français, a également combattu dans les rangs d'une armée alliée.
- Etranger ayant servi dans la légion étrangère, comptant au moins trois ans de service dans l'armée française, titulaire du certificat de bonne conduite.
- Etranger qui a obtenu le statut de réfugié, ainsi que son conjoint et ses enfant mineurs dans l'année qui suit leur dix-huitième anniversaire, lorsque le mariage est antérieur à la date de cette obtention ou, à défaut, lorsqu'il a été célébré depuis au moins un an, sous réserve d'une communauté de vie effective entre les époux.
- Apatride justifiant de trois années de résidence régulière en France, ainsi que son conjoint et ses enfants mineurs ou dans l'année qui suit leur dix-huitième anniversaire.
- Etranger en situation régulière depuis plus de dix ans, sauf s'il a été, pendant cette période, titulaire d'une carte de séjour temporaire portant la mention " étudiant ".
- Etranger né en France de parents étrangers, pouvant, s'il le souhaite, entre 16 et 21 ans, acquérir la nationalité française en application de l'article 21-7 du Code civil.
- Etranger qui n'a pas été autorisé à séjourner en France au titre du regroupement familial et qui justifie par tous moyens y avoir sa résidence habituelle depuis qu'il a atteint au plus l'âge de dix ans, à condition qu'il soit entré en France avant l'entrée en vigueur de la loi du 24 août 1993, et que sa présence ne constitue pas une menace à l'ordre public.

ANNEXE 2

LES ETRANGERS AUXQUELS LA SITUATION DE L'EMPLOI N'EST PAS OPPOSABLE POUR L'OBTENTION D'UNE AUTORISATION DE TRAVAIL

- les interprètes de conférences,
- les parents d'enfants français en situation irrégulière admis au séjour et disposant d'un contrat de travail,
- les étrangers de haute qualification : enseignants associés des universités ou d'autres établissements relevant du ministère de l'éducation nationale, chercheurs au CNRS ou d'autres établissements de recherche, cadres supérieurs d'entreprise,
- les ingénieurs informaticiens étrangers remplissant les conditions de diplôme ou d'expérience et de salaire et aux étudiants sortant des filières scientifiques embauchés pour être formés à l'informatique et percevant un salaire minimum annuel,
- les ressortissants gabonais et togolais.

Catégories supplémentaires en matière d'autorisation provisoire de travail :

- les stagiaires professionnels,
- les techniciens venus pour monter un équipement importé,
- les étudiants étrangers désirant travailler pendant leur scolarité ou les vacances universitaires, dans la limite d'un mi-temps annuel.

ANNEXE 3

LES PRINCIPALES CATEGORIES D'ETRANGERS SUSCEPTIBLES DE BENEFICIER D'UNE AUTORISATION PROVISOIRE DE TRAVAIL

- Etudiants,
- Adolescents de moins de 16 ans (apprentis ou jeunes de 14 à 16 ans désirant travailler pendant les vacances scolaires),
- Etudiants en médecine ou pharmacie, médecins ou pharmaciens des hôpitaux exerçant les fonctions d'interne, d'attaché associé ou d'assistant associé,
- Stagiaires professionnels,
- Stagiaires aides familiaux (jeunes placés au pair),
- Monteurs,
- Cadres détachés,
- Assistants de langue vivante et professeurs nommés au titre d'échanges dans les établissements d'enseignement du second degré,
- Enseignants dans les universités ou autres établissements d'enseignement supérieur,
- Chercheurs,
- Guides interprètes auxiliaires,
- animateurs de centres de vacances ou de loisirs,
- Artistes et musiciens du spectacle,
- Artistes et techniciens du cinéma,
- Etrangers assignés à résidence.

ANNEXE 4

LES PAYS CONCERNES PAR LA CARTE DE SEJOUR COMMUNAUTE EUROPEENNE

① Pays de l'Union européenne :

- Allemagne
- Autriche
- Belgique
- Danemark
- Espagne
- Finlande
- Grèce
- Irlande
- Italie
- Luxembourg
- Pays-Bas
- Portugal
- Royaume-Uni
- Suède

② Espace économique européen (non membre de l'Union européenne) :

- Islande
- Norvège
- Liechtenstein

ANNEXE 5 (suite)

Consultation du comité d'entreprise ou d'établissement (Art. L. 432-3 du Code du Travail) :

- Nombre de salariés dans l'entreprise ou l'établissement : _____
- Possède-t-elle un comité d'entreprise ? OUI NON (3)
un comité d'établissement ? OUI NON (3)
- Si l'entreprise a plus de 50 salariés et n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement préciser la date d'envoi à l'inspecteur du Travail du procès-verbal de carence.
- Si l'entreprise a un comité d'entreprise ou d'établissement, joindre copie du procès-verbal de la délibération consacrée aux conditions de logement du (ou des) travailleur(s) dont l'entreprise demande l'introduction (ou la régularisation).

Fait à _____, le _____
(Signature de l'employeur)

- (1) À porter par l'O.M.I. en cas de contrat anonyme.
(2) Mettre une croix dans la case où la réponse est positive.
(3) Biffer la mention inutile.

N.B. : L'article 161 du Code pénal précise : « ... Sera puni d'un emprisonnement de six mois à deux ans et d'une amende de 600 francs à 15 000 francs, ou de l'une de ces deux peines seulement sans préjudice de l'application, le cas échéant, des peines plus fortes prévues par le présent Code et les lois spéciales, quiconque :

1° Aura établi sciemment une attestation ou un certificat faisant état de faits matériellement inexacts ; ... ».

ANNEXE 5 (suite et fin)



Ministère du Travail
et des Affaires Sociales

Direction Départementale du Travail,
de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Cadre réservé à l'administration

Remis le



N° 9661-02

TE 01

CONTRAT DE TRAVAIL N° _____ POUR TRAVAILLEUR ÉTRANGER NON AGRICOLE

Art. L 121-1, L 121-5, L 122-1, 122-1-1, 1-2, L 122-3-1,
R 341-7-2 du code du travail

EMPLOYEUR N° SIRET _____

NOM ET PRÉNOM
OU DÉNOMINATION _____

ADRESSE DE
L'ÉTABLISSEMENT _____ Tél. _____

ACTIVITÉ PRINCIPALE _____ Code APE _____

N° D'INSCRIPTION
À L'URSSAF* _____

N° D'INSCRIPTION AU
REGISTRE DU COMMERCE
OU DES MÉTIERS* _____

ADRESSE DU LIEU
EFFECTIF D'EMPLOI
(si différent de celui
de l'entreprise) _____ Tél. _____

* Voir au dos.

SALARIÉ L'employeur soussigné engage par le présent contrat qui ne prendra effet que dans la mesure où il sera visé favorablement par les services du ministère du Travail le ressortissant étranger dont le nom suit :

NOM ET PRÉNOM _____

NOM DE NAISSANCE _____ SEXE (M=1 / F=2)

Né(e) le _____ à _____ Nationalité _____

ADRESSE
Dans le pays d'origine
en cas d'introduction.
En France en cas
de régularisation. _____ Tél. _____

Photographie

EMPLOI

TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL : à durée déterminée à durée indéterminée saisonnier

S'il s'agit d'un travail à durée déterminée ou saisonnier, durée (en mois) _____

Passé la date du _____ le travailleur ne sera plus accepté par l'entreprise (à ne remplir qu'en cas d'introduction).

Salaire d'embauche horaire ou mensuel _____ F / _____

Rémunération pour chaque heure supplémentaire au-delà de la durée normale du travail _____ F

pour travail de nuit _____ F

pour jour férié _____ F

Poste de travail occupé _____ Qualification professionnelle (voir au dos)

Durée hebdomadaire du travail _____ heures

Intitulé de la convention collective appliquée _____

Avantages en nature s'il y en a : logement nourriture autres à préciser _____

Date d'embauche (sous réserve de la délivrance de l'autorisation de travail) _____

FRAIS D'INTRODUCTION : la redevance forfaitaire d'introduction ou de régularisation versée à l'office des migrations internationales est à la charge exclusive de l'employeur et ne peut faire l'objet d'une retenue sur le salaire du travailleur.

Visa du ministère du Travail	Signature du salarié	Signature de l'employeur (Nom et qualité)
------------------------------	----------------------	--

La loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique aux réponses faites à ce formulaire. Elle garantit un droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant auprès de la DDTEFP et de l'OMI. Fait à _____, le _____

IMPRIMERIE NATIONALE 8 951154 GLU Exemplaire destiné à l'employeur

ANNEXE 6

RECAPITULATIF DES PRINCIPAUX TITRES PERMETTANT L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE SALARIEE

TITRES	CONDITIONS D'OCTROI	PARTICULARITES	DUREE DE VALIDITE	MOTIFS DE RETRAIT OU DE NON-RENOUVELLEMENT
Carte de résident (titre unique) Activité professionnelle permanente ou temporaire	<ul style="list-style-type: none"> résidence ininterrompue en France d'au minimum 3 années consécutives ressources stables et suffisantes de plein droit pour les réfugiés et certaines catégories d'étrangers 	Vaut autorisation de séjour et autorisation de travail sans restriction d'activité ou de zone géographique d'exercice.	10 ans, renouvelable de plein droit	<ul style="list-style-type: none"> le regroupement familial est irrégulier polygamie absence du territoire français pendant plus de 3 ans consécutifs (sauf demande de prolongation) mesure d'expulsion décision judiciaire d'interdiction de séjour sur le territoire perte du statut de réfugié Menace à l'ordre public Absence de réunion des critères d'attribution (vrai seulement pour le renouvellement de la carte de séjour temporaire mention "salarié")
Carte de séjour temporaire mention "salarié" (titre unique) Activité professionnelle permanente	Procédure d'introduction ou de régularisation par l'OMI	Vaut autorisation de séjour et de travail pour une activité professionnelle et une zone géographique déterminées.	1 an maximum, renouvelable chaque année	
Carte de séjour temporaire assortie d'une autorisation provisoire de travail Activité professionnelle temporaire	<ul style="list-style-type: none"> activité temporaire (carte de séjour temporaire mention "travailleur temporaire") stagiaire professionnel étudiant étranger faisant ses études en France (carte de séjour temporaire mention "étudiant") 	L'autorisation de travail est délivrée par le préfet après avis de la DDTEFP Cette autorisation ne vaut que pour un emploi déterminé et une activité par nature temporaire	<ul style="list-style-type: none"> 9 mois, renouvelable 12 mois, voir exceptionnellement 18 mois pendant la scolarité à mi-temps, et à temps complet 3 mois consécutifs pour les vacances universitaires 	Absence de contrat de travail ou de promesse d'embauche, irrespect du caractère temporaire de l'activité, non-respect des limites imposées par le Code du Travail, critères d'attributions non réunis (situation de l'emploi, application réglementation du travail par employeur, conditions d'emploi...)
Carte de travailleur frontalier Activité professionnelle permanente ou temporaire	<ul style="list-style-type: none"> Les frontaliers de pays de l'Union européenne limitrophes à la France Les frontaliers suisses 	<ul style="list-style-type: none"> Délivrée par la préfecture mais demande réalisée auprès du commissariat de police ou de la mairie de leur lieu de travail 	<ul style="list-style-type: none"> 5 ans, renouvelable de plein droit. 	Perte de l'activité exercée en France et exercice d'une nouvelle activité en dehors du territoire français
Le certificat de résidence algérien (titre unique particulier) Activité professionnelle permanente ou temporaire	<ul style="list-style-type: none"> le certificat de résidence mention "salarié" le certificat de résidence mention "travailleur temporaire" le certificat de résidence mention "vie privée et familiale" le certificat de résidence valable 10 ans 	Permettent l'exercice d'une activité salariée en métropole sans restriction géographique, ni professionnelle (activité professionnelle attachée à un employeur particulier pour le certificat portant la mention "travailleur temporaire")	<ul style="list-style-type: none"> 1 an, renouvelable dans les mêmes conditions que la carte de séjour temporaire mention "salarié" 9 mois, renouvelable Même durée de validité que le titre détenu par le demandeur au regroupement familial, soit au moins un an 10 ans, renouvelable de plein droit dans les mêmes conditions que la carte de résident 	Mêmes motifs que pour la carte de résident, la carte de séjour temporaire mention "salarié" et celle mention "travailleur temporaire". Toutefois, la sortie du territoire français est limitée, sauf motifs légitimes, à 6 mois consécutifs.
Carte de séjour temporaire mention "vie privée et familiale" (titre unique) Activité professionnelle permanente ou temporaire	<ul style="list-style-type: none"> Voir conditions du regroupement familial Délivrée au conjoint et enfants mineurs 	Vaut autorisation de séjour et autorisation de travail sans restriction	Même durée de validité que le titre détenu par le demandeur au regroupement familial, soit au moins 1 an. Renouvellement de plein droit de cette carte	Idem que pour la carte de séjour temporaire mention "salarié"
Carte de séjour "Communauté européenne"	De droit, en vertu du principe de libre circulation des travailleurs	Vaut autorisation de séjour et de travail sans restriction, ni professionnelle ni géographique.	<ul style="list-style-type: none"> 10 ans pour les salariés exerçant une activité permanente. La carte devient permanente lors de 	Pour des raisons médicales ou

<p>ou “ Espace économique européen ” (titre unique particulier) Activité professionnelle permanente ou temporaire</p>		<p>Délivrance sur présentation d’une promesse d’embauche ou d’un contrat de travail</p>	<p>son 1^{er} renouvellement sous condition de réciprocité</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5 ans renouvelable pour les non actifs, non étudiants • 1 an renouvelable pour les étudiants et leur famille 	<p>un motif d’ordre public</p>
--	--	--	---	--------------------------------