

# Travailler après des études en France : le changement de statut

<b>I. Les différents types de titres de séjour liés au travail</b>	<b>3</b>
A. Les cartes de séjour liées à une activité salariée	3
1. La carte temporaire mention « salarié »	3
2. La carte mention « travailleur temporaire »	3
B. La carte de séjour liée à une activité non salariée : la carte « entrepreneur/profession libérale »	3
C. La carte de séjour pluriannuelle « passeport talent »	3
<b>II. La carte de séjour mention « recherche d'emploi ou création d'entreprise »</b>	<b>4</b>
<b>III. Changer de statut avec un contrat de travail</b>	<b>6</b>
A. Les critères pour obtenir une autorisation de travail : cas général	6
1. La situation de l'emploi	6
2. Le respect de la législation sur le droit du travail par l'employeur	9
3. Le respect du salaire minimum et des règles du temps partiel	9
4. L'adéquation entre les diplômes ou l'expérience et l'emploi proposé	10
B. La procédure de changement de statut	10
1. La constitution du dossier	10
2. Le dépôt de la demande d'autorisation de travail par l'employeur	13
3. L'instruction du dossier par l'administration	13
4. La délivrance du titre de séjour par la préfecture	14
C. Les facilités accordées à certains étudiants et étudiantes	14
1. Les étudiants et les étudiantes diplômées	14
2. Les salariés et salariées d'une entreprise innovante	16
3. La qualité de salarié hautement qualifié/rémunéré	16
<b>IV. Exercer une activité non salariée ou créer une entreprise</b>	<b>18</b>
A. Les conditions de délivrance	18
1. L'exercice d'une activité non salariée en France	18
2. La dimension économique de l'activité	18
3. Le respect de la législation en vigueur	18
B. Le contenu du dossier à déposer à la préfecture	18
C. Le dépôt de la demande	19
D. Les facilités accordées à certaines étudiantes ou étudiants	19
1. La carte de séjour mention « recherche d'emploi ou création d'entreprise »	19
2. La délivrance d'une carte pluriannuelle « passeport talent »	19
<b>V. Poursuivre des recherches</b>	<b>21</b>
<b>VI. La demande de carte mention « passeport talent » en qualité d'artiste-interprète</b>	<b>22</b>
<b>VII. Situations spécifiques selon les nationalités</b>	<b>23</b>
A. Les Algériennes et les Algériens	23
B. Les avantages issus des accords de « gestion concertée des flux migratoires »	23
<b>VIII. Les voies de recours à la suite d'une décision de refus</b>	<b>26</b>
A. Les recours administratifs contre une décision de refus d'autorisation de travail	26
1. Le recours gracieux	26
2. Le recours hiérarchique	27
B. Le recours contentieux contre un refus de délivrance d'autorisation de travail	27
<b>Annexes</b>	<b>29</b>
1. Modèle de recours hiérarchique en cas de refus d'autorisation de travail	30
2. Sigles et abréviations	32

# Avant-propos

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

Après une première brèche à ce principe, en 2002, avec une circulaire du ministère du travail évoquant l'intérêt «*pour le pays d'accueil*» d'attirer un certain nombre d'étudiants et d'étudiantes hautement diplômées, c'est la loi Sarkozy de 2006 qui a ouvert à certains titulaires d'une carte mention «étudiant» – celles et ceux ayant obtenu des diplômes élevés – quelques souplesses pour changer de statut. Par la suite, des facilités du même ordre ont été inscrites dans les accords concertés de gestion des flux migratoires signés avec certains États. Les règles générales relatives aux autorisations de travail ont été modifiées par décret du 31 mars 2021, entré en vigueur au 1<sup>er</sup> mai 2021.

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

Pour celles et ceux relevant de cette première catégorie, titulaires d'un diplôme de niveau master ou d'une licence professionnelle, le changement de statut a été facilité par la création du titre de séjour temporaire «recherche d'emploi et création d'entreprise», qui leur permet de chercher un emploi ou de créer leur entreprise durant l'année suivant l'obtention de leur diplôme. De plus, si il ou elle trouve un emploi qui correspond à sa formation durant la durée de validité de ce titre, la situation de l'emploi, sous condition d'un certain niveau de rémunération, n'est pas opposable.

Pour celles et ceux relevant de la seconde catégorie, l'examen de la situation de l'emploi demeure une condition à remplir pour le changement de statut vers une carte de séjour autorisant à travailler en France, à moins d'exercer un métier dit «*en tension*» (c'est-à-dire caractérisé par des difficultés de recrutement).

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

## Les situations concernées par cette publication

Cette note pratique actualise une version antérieure publiée en juillet 2019. Du fait de la complexification induite par les réformes successives du droit des étrangers, le statut de salarié recouvre aujourd'hui différentes mentions et titres de séjour que cette note se propose de présenter. Pour autant, elle ne porte que sur le changement de statut vers un titre de séjour lié à l'exercice d'une activité professionnelle mais il faut avoir à l'esprit qu'un changement de statut peut aussi s'orienter vers une demande liée à la « *vie privée et familiale* ». Il faudra pour cela se reporter aux règles de droit commun prévues pour l'obtention d'un tel titre de séjour. Il est donc conseillé de se référer au cahier juridique du Gisti intitulé *Les droits des étudiantes et des étudiants étrangers en France*, réédité en juillet 2021.

La présente note traite uniquement de l'obtention d'une autorisation de travail et d'un titre de séjour lié à une activité professionnelle pour une personne étrangère séjournant déjà en France sous couvert d'un titre de séjour portant la mention « étudiant ». Ne sont traitées ici ni les possibilités, pour un étranger ou une étrangère présente en France mais en situation irrégulière, de solliciter une régularisation sur présentation d'un contrat de travail ou d'une promesse d'embauche, ni les procédures dites d'« *introduction de travailleur salarié* » par lesquelles une étrangère ou un étranger ne résidant pas encore en France va être admis à entrer sur le territoire et à y séjourner pour des raisons professionnelles.

Enfin, ne sont pas concernés par cette note les ressortissants et ressortissantes de l'Union européenne qui n'ont pas à solliciter d'autorisation de travail auprès de l'administration pour travailler en France.

## Présentation synthétique de la note

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

# I. Les différents types de titres de séjour liés au travail

## A. Les cartes de séjour liées à une activité salariée

### 1. La carte temporaire mention « salarié »

Cette carte est délivrée pour l'exercice d'une activité professionnelle sous contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Sa durée est d'1 an la première année (Ceseda, art. L. 421-1 à L. 421-2). Lors du renouvellement au terme d'une première année, elle permet l'accès à une carte pluriannuelle mention « salarié » d'une durée de 4 ans maximum.

### 2. La carte mention « travailleur temporaire »

Cette carte est délivrée pour l'exercice d'une activité professionnelle sous contrat de travail à durée déterminée (CDD). Sa durée est la même que celle du contrat de travail, dans la limite d'1 an (Ceseda, art. L. 421-3). Lors du renouvellement, elle ne permet pas l'accès à une carte pluriannuelle. Elle peut néanmoins être renouvelée pour une durée identique à celle d'un nouveau contrat de travail ou du contrat de travail restant à courir. Cette durée peut donc être supérieure à 1 an.

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

Celles et ceux qui souhaitent exercer une activité professionnelle non salariée reçoivent une carte de séjour « entrepreneur/profession libérale » si leur activité est économiquement viable et s'ils et elles en tirent des moyens d'existence suffisants, dans le respect de la législation en vigueur (Ceseda, art. L. 421-5 et L. 421-6). Ces dispositions concernent la personne étrangère dont l'activité nécessite une immatriculation au répertoire des métiers ou au registre du commerce et des sociétés, ou à l'Urssaf. Lors de la première délivrance, cette carte de séjour a une durée de validité d'1 an. À l'expiration de la première carte de séjour « entrepreneur/profession libérale », une carte pluriannuelle est délivrée si les conditions en sont toujours remplies.

## C. La carte de séjour pluriannuelle « passeport talent »

La carte de séjour mention « passeport talent » concerne plusieurs catégories d'étrangers. Il s'agit notamment des travailleurs et travailleuses qualifiés, des chercheurs et chercheuses, ainsi que de certains investisseurs étrangers. Ce titre de séjour est délivré pour une première admission sur le territoire français mais peut également être délivré à des personnes étrangères déjà présentes sur le territoire national. Pour les salarié-es, la durée du titre correspond à celle du contrat de travail qui en justifie la délivrance. Pour les autres cas, la durée sera par principe de 4 ans. Ce titre permet l'exercice d'une activité salariée sans solliciter d'autorisation de travail préalable (Ceseda, art. L. 421-7 à L. 421-25).

**Remarque :** la carte « passeport talent » n'est pas délivrée aux ressortissants ou ressortissantes algériennes dont la situation dépend non pas du Ceseda mais de l'accord franco-algérien du 27 décembre 1968.

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

La carte de séjour d'une durée de validité d'1 an portant la mention « recherche d'emploi ou création d'entreprise » (Ceseda, art. L. 422-8 à L. 422-14 du Ceseda) a pour but de permettre aux étudiants et étudiantes diplômées de chercher un emploi correspondant à leurs qualifications, en vue de changer de titre de séjour pour une carte temporaire mention « salarié » ou « travailleur temporaire », « entrepreneur/profession libérale » ou pour une carte pluriannuelle « passeport talent ».

Elle n'est pas renouvelable (Ceseda, art. L. 422-9).

Cette carte de séjour d'1 an peut être délivrée :

- aux personnes titulaires d'une carte de séjour « étudiant » ou « étudiant – programme de mobilité » ayant obtenu un diplôme de master ou un diplôme équivalent au master<sup>1</sup>, un diplôme de niveau I labellisé par la Conférence des grandes écoles ou un diplôme de licence professionnelle (Ceseda, art. D. 422-13) ;
- aux personnes ayant quitté le territoire après avoir obtenu leur diplôme de master ou un diplôme équivalent, ou un diplôme de licence professionnelle ;
- aux chercheurs et chercheuses titulaires d'une carte de séjour mention « chercheur » ou « chercheur – programme de mobilité » et ayant terminé leurs travaux de recherche.

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

L'avantage de ce dispositif est triple.

- Il permet de rechercher un emploi ou de créer une entreprise tout en restant en situation régulière. Durant cette période, il est possible de s'inscrire à Pôle emploi et si, les droits sont ouverts, de bénéficier de prestations chômage (code du travail, art. R. 5221-48, 11°).
- Pendant la durée du titre de séjour « recherche d'emploi ou création d'entreprise », la personne étrangère a le droit d'exercer une activité salariée, et ce, sans que s'applique le plafond des 964 heures annuelles qui s'impose aux personnes titulaires d'une carte de séjour mention « étudiant ». L'autorisation de travail intégrée à la carte mention « recherche d'emploi ou création d'entreprise » est, selon le Ceseda (art. L. 422-11), limitée aux seuls emplois en lien avec la formation ou les recherches et qui prévoient une rémunération au moins égale à 1,5 fois le Smic mensuel (soit 2 468,37 € bruts, au 1<sup>er</sup> mai 2022). Toutefois, cette condition n'est pas vérifiée pendant la durée de validité de la carte. Mais attention, elle pourrait l'être au moment du changement de statut.
- Il offre des facilités pour changer de statut. Pour les étudiants et étudiantes qui ont trouvé un emploi salarié, la situation de l'emploi n'est pas opposable (voir *infra*), si l'emploi se situe dans le prolongement de la formation ou des recherches. Cet emploi doit prévoir une

1. Arrêté du 12 mai 2011 fixant la liste des diplômes au moins équivalents au master, pris en application du 2° de l'article R. 311-35 et du 2° de l'article R. 313-37 du Ceseda, NOR : IOCL1109636A.

rémunération au moins égale à 1,5 fois le Smic mensuel (code du travail, art. D. 5221-21-1). Selon les cas, la personne se voit délivrer une carte de séjour mention « salarié », « travailleur temporaire » ou une carte mention « passeport talent ». Dès qu'un emploi répondant aux conditions énoncées est trouvé, une demande de changement de statut sur le fondement du nouvel emploi devra être déposée rapidement. Lorsqu'il s'agit d'une création d'entreprise, le changement de statut vers une carte mention « passeport talent » ou vers une carte mention « entrepreneur/profession libérale » est soumis à l'appréciation par la préfecture du caractère viable de l'entreprise créée. Il faut, de plus, que la création de l'entreprise soit en adéquation avec la formation suivie ou des recherches antérieures.

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

- un passeport ou un autre justificatif de la nationalité et de l'état civil (attestation, carte consulaire, carte d'identité, etc.) ;
- la carte de séjour mention « étudiant » ou « chercheur » en cours de validité ou le visa long séjour valant titre de séjour ;
- un diplôme équivalent au grade master ou un diplôme de licence professionnelle ;
- un justificatif d'assurance maladie ;
- une lettre de motivation expliquant en quoi l'expérience professionnelle envisagée peut être considérée comme appartenant au domaine de la formation ou des recherches.

**Remarque :** créée par la loi du 10 septembre 2018<sup>2</sup> et inscrite à l'article L. 422-8 du *Ceseda*, la carte « recherche d'emploi ou création d'entreprise » remplace l'ancienne autorisation provisoire de séjour (APS) délivrée aux étudiant-es ayant obtenu un master ou une licence professionnelle, appelée parfois « APS master ». Il est toujours possible pour les ressortissants et ressortissantes de certains pays de demander l'APS master sur le fondement des accords bilatéraux entre ces pays et la France mais les dispositions de ces accords sont désormais le plus souvent moins favorables (voir tableau, p. 24).

---

2. Loi n° 2018-778 du 10 septembre 2018 pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie.

### III. Changer de statut avec un contrat de travail

Dans tous les cas, pour obtenir une carte de séjour permettant d'exercer une activité salariée, l'étudiant ou l'étudiante doit avoir trouvé un employeur prêt à l'embaucher. C'est, en effet, l'employeur qui initie la procédure de demande d'autorisation de travail pour un changement de statut vers les cartes de séjour « salarié » et « travailleur temporaire ».

Cette procédure est aujourd'hui dématérialisée (en ligne). Lorsque l'étudiant-e demande une carte « passeport talent », il lui faudra également produire un contrat de travail en vue d'obtenir le titre de séjour.

Les réformes intervenues en 2021 ont bouleversé les règles du changement de statut en modifiant les critères permettant à l'administration de délivrer ces autorisations (A). Cette réforme maintient la situation, un peu plus avantageuse, des personnes titulaires d'un diplôme de niveau master ou d'une licence professionnelle (B). Les règles de procédure, communes à ces deux catégories d'étudiant-es, seront décrites ensuite (C).

#### A. Les critères pour obtenir une autorisation de travail : cas général

Pour obtenir un titre de séjour mention « salarié » ou « travailleur temporaire » ouvrant le droit d'exercer une activité salariée en France, il faut d'abord que l'employeur obtienne une autorisation de travail.

Pour que le changement de statut soit accordé, il faut que la personne étrangère soit en situation régulière sur le territoire au moment de la demande. C'est pour cela qu'il faut que l'employeur dépose la demande assez tôt avant l'expiration du titre de séjour mention « étudiant » ou du titre « recherche d'emploi ou création d'entreprise » (voir point B, p. 10). L'administration va vérifier les différents éléments permettant la délivrance d'une autorisation de travail prévus par le code du travail (art. R. 5221-20) :

- la situation de l'emploi, dont l'appréciation a été assouplie depuis 2021 ;
- le respect par l'entreprise de certaines règles de droit du travail ;
- le respect du salaire minimum et des règles du temps partiel ;
- l'adéquation entre le poste envisagé et les diplômes ou l'expérience.

##### 1. La situation de l'emploi

Les demandes de changement de statut d'« étudiant » à « salarié » n'échappent pas à la règle en vigueur dans la procédure de droit commun, celle qui s'applique à toute demande d'autorisation de travail déposée par un étranger ou une étrangère : l'examen de la situation de l'emploi sur le marché du travail français. Le principe établi en la matière est que le recours à la main-d'œuvre étrangère se justifie uniquement quand l'offre d'emploi ne peut être satisfaite par les demandeurs d'emploi présents sur le marché du travail et qui possèdent les compétences requises.



Jusqu'en 2021, cela signifiait que l'administration pouvait refuser de délivrer un titre de séjour lié au travail salarié au motif que, pour l'emploi concerné, il existait, notamment dans les statistiques de Pôle emploi, plus de demandes que d'offres d'emploi.

Aujourd'hui, l'appréciation de la situation de l'emploi est plus souple. Il suffit que pour le poste envisagé, l'employeur n'ait pas trouvé de candidatures satisfaisantes, passé un délai de 3 semaines après la publication de l'offre.

Il existe une exception importante à cette recherche infructueuse de candidat-es : si le poste proposé à l'étudiant-e figure dans l'une des listes de métiers en tension publiées par arrêté, l'autorisation de travail ne pourra pas être refusée sur le motif de l'opposabilité de la situation de l'emploi (Ceseda, art. L. 421-4). Les dernières listes de métiers établies par région ont été publiées dans un arrêté du 1<sup>er</sup> avril 2021<sup>3</sup>. Lorsque l'emploi proposé correspond à l'un des métiers de la liste, il ne pourra donc pas être demandé à l'employeur de fournir des preuves de recherche préalable pour pourvoir le poste.

**Remarque :** *les étudiantes et étudiants algériens ne peuvent se prévaloir de ces listes de métiers en tensions.*

Des listes de métiers en tension sont également inscrites dans des accords bilatéraux signés par la France<sup>4</sup>, notamment le Bénin (16 métiers), le Burkina Faso (64 métiers), le Cap Vert (44 métiers), la république du Congo (15 métiers), le Gabon (9 métiers), la Géorgie (50 métiers), Maurice (61 métiers), le Sénégal (108 métiers) et la Tunisie (77 métiers).

L'étudiant ou l'étudiante devra donc vérifier, en fonction de sa nationalité, si le métier qu'il ou elle souhaite exercer fait partie de la liste des métiers en tension énumérés dans un accord bilatéral entre son pays et la France, sinon, il ou elle devra chercher en fonction du lieu de travail dans les listes des métiers en tension par régions (arrêté du 1<sup>er</sup> avril 2021).

Pour les autres métiers, il est exigé de l'employeur qu'il publie une offre d'emploi auprès des « *organismes concourant au service public de l'emploi* » pendant un délai de 3 semaines et qu'il démontre que cette offre n'a pas pu être satisfaite par aucune candidature répondant aux caractéristiques du poste de travail proposé (code du travail, art. R 5221-21, 1°).

Les « *organismes concourant au service public de l'emploi* » regroupent tous les organismes publics ou privés s'occupant du placement, de l'insertion, de la formation professionnelle ou encore de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, et même les entreprises de travail temporaire. La production des curriculum vitae reçus, ainsi qu'une attestation de l'employeur motivant les raisons pour lesquelles les candidatures n'ont pas été retenues seront également requises.

**Remarque :** *il est fort contestable de devoir fournir les curriculum vitae reçus suite au dépôt de l'offre d'emploi, dans la mesure où les candidats et les candidates ayant postulé auprès de tel employeur n'ont pas été informés de ce que leur candidature pourrait être utilisée à d'autres fins.*

3. Arrêté du 1<sup>er</sup> avril 2021 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux étrangers non ressortissants d'un État membre de l'Union européenne, d'un autre État partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, NOR : MTRD2109963A.

4. Voir la liste des accords bilatéraux sur le site du Gisti : [www.gisti.org/textes-accords-bilateraux](http://www.gisti.org/textes-accords-bilateraux)

Pour justifier de son choix, l'employeur pourra exposer les éléments démontrant de la spécificité du profil de l'étudiant ou de l'étudiante qu'il ou elle aura explicitement mentionnés lors de sa candidature. L'annexe de la circulaire<sup>5</sup> du 31 mai 2012 énumère certaines situations qui doivent conduire à une appréciation favorable de la situation de l'emploi. Ces cas de figure qui correspondaient à l'ancienne appréciation de l'opposabilité de la situation de l'emploi constituent néanmoins des arguments à faire valoir. Il s'agit de :

- La connaissance approfondie d'un pays, d'une civilisation, d'une langue ou d'une culture étrangères pouvant constituer une compétence spécifique recherchée par certaines entreprises, par exemple pour la conquête d'un nouveau marché.
- L'existence d'un établissement ou d'intérêts dans le pays d'origine, la zone géographique ou culturelle du ou de la ressortissante étrangère.

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

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

Ceci concerne a priori les personnes ayant travaillé sous contrat d'apprentissage, sous convention industrielle de formation par la recherche (Cifre) ou encore plus largement les personnes salariées dont l'employeur a pris en charge les frais de scolarité dans le cadre du plan annuel de formation, d'un congé individuel de formation (Cif), ou a simplement signé un engagement de prise en charge. Il s'agit dans ce cas d'ajouter au dossier une copie de l'un des documents précités, et éventuellement une lettre de l'employeur ou des responsables des ressources humaines attestant que la formation a été financée dans le but d'inclure directement l'étudiant-e dans les effectifs permanents de l'entreprise, et en vue de lui faire acquérir une compétence spécifique recherchée par l'entreprise en question. La note du 12 juillet 2021<sup>6</sup> indique de manière plus souple que pour ces étudiant-es en fin d'études, la situation de l'emploi n'est pas opposable.

- Le niveau des études suivies et les résultats obtenus dans ce cadre attestent « *la réalité d'un parcours d'excellence* », notamment dans le contexte actuel de construction de profils aptes à affronter le marché international de l'emploi et des compétences.
- Le parcours de l'étudiant-e s'inscrit dans le cadre d'une mobilité encadrée par une convention entre un établissement universitaire du pays d'origine et un établissement universitaire français, financée en partie par la France.

5. Circulaire du 31 mai 2012 relative à l'accès au marché du travail des diplômés étrangers, NOR : INTV1224696C.

6. Note du 12 juillet 2021 relative aux « *travailleurs étrangers et autorisation de travail – modalités d'application des dispositions du code du travail* », NOR : INTV2121684J.

Il s'agit des personnes étudiant en France dans le cadre de programmes multilatéraux auxquels la France contribue, ou dans le cadre des programmes bilatéraux signés entre universités, et également des boursiers du gouvernement français.

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

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

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

## 2. Le respect de la législation sur le droit du travail par l'employeur

Avant de délivrer une autorisation de travail, l'administration devra vérifier que l'employeur :

- respecte les obligations déclaratives sociales liées à son statut ou son activité ;
- n'a pas fait l'objet de condamnation pénale pour le motif de travail illégal (ce qui recouvre plusieurs infractions comme le travail et l'emploi dissimulés, le prêt illicite de main d'œuvre, l'emploi de personnes étrangères dépourvues d'autorisation de travail, etc.) ;
- n'a pas été condamné pour avoir méconnu les règles générales de santé et de sécurité (par exemple l'absence de moyens de protection, la non-conformité des locaux, etc. [code du travail, art. L. 4741-1]) ;
- n'a pas fait l'objet de sanction administrative pour des fraudes commises en matière de détachement ou de travail illégal.

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

Le refus d'autorisation de travail pourra être opposé pendant la durée de prescription des infractions constatées, soit 3 ans<sup>7</sup>.

## 3. Le respect du salaire minimum et des règles du temps partiel

Sous l'ancienne réglementation, l'administration devait s'assurer que le salaire proposé à l'étranger, même en cas d'emploi à temps partiel, était au moins équivalent au Smic à temps complet. Cette condition écartait la plupart des emplois à temps partiel mal rémunérés. Elle a été remaniée. Désormais, il faut que l'employeur respecte le Smic horaire ou, s'il est supérieur, le taux horaire minimum prévu par la convention collective.

Il faut noter que la note du ministère de l'intérieur et du ministère du travail en date du 12 juillet 2021 adressée aux responsables des « plateformes interrégionales de la main-d'œuvre étrangère », en charge des demandes d'autorisation de travail, impose que soit

7. Circulaire du 22 août 2007 relative aux autorisations de travail, NOR : IMID0733C.

également respectée la durée minimale fixée par la loi ou les conventions collectives en matière de temps partiel (en principe, cette durée minimale est de 24 heures/semaine).

#### 4. L'adéquation entre les diplômes ou l'expérience et l'emploi proposé

L'administration peut refuser le changement de statut si elle considère que l'emploi proposé n'est pas en adéquation avec les diplômes ou l'expérience de l'étudiant ou de l'étudiante. Ainsi celle ou celui qui a fini ses études ne peut rester en France que pour exercer une profession en lien avec son cursus (ou son expérience). Au regard des difficultés d'emploi et des modalités d'entrée dans le marché du travail, cette condition peut être un obstacle très important au changement de statut.

## B. La procédure de changement de statut

Afin d'être éligible à un changement de statut, l'étudiant-e doit se trouver en situation régulière, c'est-à-dire être titulaire d'une carte de séjour ou d'un récépissé en cours de validité. Il est donc important pour l'étudiant-e de commencer les démarches en vue d'un changement de statut plusieurs mois avant l'expiration de son titre de séjour « étudiant », afin de maximiser ses chances d'aboutir dans les délais impartis. En effet, une offre d'emploi, une promesse d'embauche ou un contrat de travail sont nécessaires pour déposer la demande d'autorisation de travail.

### 1. La constitution du dossier

#### a) Les difficultés liées à l'opposabilité de la situation de l'emploi

Lorsque la situation sur le marché de l'emploi en France peut être « opposée » par l'administration, l'employeur devra tout d'abord diffuser l'offre correspondant à l'emploi pour lequel il s'apprête à embaucher tel étudiant ou telle étudiante, et joindre au dossier des justificatifs de recherches restées infructueuses.

En effet, l'employeur n'obtiendra d'autorisation de travail pour l'étudiant-e qu'à la condition de n'avoir pu trouver le profil recherché parmi les autres demandeurs d'emploi (français, ou étrangers déjà autorisés à travailler en France) soit que personne n'ait répondu à son offre d'emploi, soit que les candidatures ne correspondent pas de façon satisfaisante à l'offre déposée. Pour cette raison, il importe que l'offre soit formulée de telle manière qu'il ne soit pas contestable que l'étudiant ou l'étudiante postulant à celle-ci soit seule en capacité de répondre au besoin de l'entreprise. L'employeur aura donc intérêt à préciser dans l'annonce l'ensemble des qualifications requises pour le poste (diplômes, expérience, langues étrangères parlées, qualifications spécifiques à l'activité de l'entreprise, etc.), en veillant bien entendu à ce que les qualifications demandées soient justifiées par la nature du poste à pourvoir.

L'employeur n'est pas obligé de publier l'annonce sur le site de Pôle emploi uniquement, il peut la diffuser auprès des divers « *organismes concourant au service public de l'emploi* » (voir *supra*, p. 7).

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

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

Les justificatifs des recherches effectuées pour pourvoir le poste ainsi que leur résultat infructueux devront être fournis à l'appui de la demande d'autorisation de travail : texte de l'annonce, compte-rendu du nombre de réponses à l'annonce diffusée et raisons pour lesquelles les autres candidat-es ne correspondaient pas au profil recherché.

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

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

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

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

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

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

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

### **b) Les pièces à fournir**

Selon l'article 3 de l'arrêté du 1<sup>er</sup> avril 2021<sup>8</sup>, l'employeur devra produire à l'appui de sa demande d'autorisation de travail :

- son dernier avis d'imposition s'il s'agit d'un employeur particulier ;
- lorsque l'exercice de l'activité est soumis à des conditions réglementaires spécifiques, les justificatifs attestant que ces conditions sont remplies ;
- le recto-verso du titre de séjour de l'étudiant ou de l'étudiante ;
- la copie des diplômes obtenus en France et à l'étranger.

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

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

- un document du directeur de formation, mentionnant notamment les aptitudes et compétences principales auxquelles l'étudiant ou l'étudiante a été formée, et les types de postes qu'occupent généralement les ancien·nes diplômé·es ;

<sup>8</sup>. Arrêté du 1<sup>er</sup> avril 2021 fixant la liste des pièces à fournir à l'appui d'une demande d'autorisation de travail, NOR : MTRD2110626A.

- une lettre de l'employeur, expliquant notamment en quoi les aptitudes développées dans la formation suivie correspondent aux besoins du poste : les responsabilités qui seront occupées et les compétences attendues doivent être décrites avec précision ;
- un document attestant du dépôt de l'offre d'emploi auprès d'un organisme du service public de l'emploi et de sa publication pendant 3 semaines ;
- un document établi par l'employeur mentionnant le nombre de candidatures reçues et attestant de l'absence de candidat-e répondant aux caractéristiques du poste de travail proposé.

Ces deux derniers documents ne sont pas exigés des étudiantes et des étudiants qui ne sont pas soumis à l'examen de la situation de l'emploi, c'est-à-dire aux titulaires d'un diplôme au moins équivalent au master ou d'une licence professionnelle, aux titulaires d'une carte mention « recherche d'emploi ou création d'entreprise », ainsi qu'aux étudiant-es postulant dans un métier en tension.

## 2. Le dépôt de la demande d'autorisation de travail par l'employeur

Une fois complet, le dossier devra être déposé par l'employeur sur le site de l'Administration numérique pour les étrangers en France (Anef)<sup>9</sup>. La procédure est totalement dématérialisée<sup>10</sup>.

Les informations doivent donc être saisies en ligne et les documents téléchargés un par un sur le site. Cela veut dire également qu'il n'existe plus de guichet auquel l'employeur ou l'étudiant-e peut s'adresser pour connaître l'avancée de son dossier.

**Remarque :** avant la réforme du 31 mars 2021, l'étudiant-e souhaitant demander un titre mention « salarié » ou « travailleur temporaire » devait se présenter à un guichet de préfecture pour remettre un dossier contenant un formulaire Cerfa préalablement signé par son futur employeur. Désormais, la procédure n'est plus à l'initiative de l'étudiant-e : c'est à l'employeur de remplir les informations concernant l'entreprise et le ou la future salariée sur le site dédié.

Une fois la demande d'autorisation de travail déposée, un récépissé est généré automatiquement.

## 3. L'instruction du dossier par l'administration

L'examen et l'attribution des autorisations de travail sont faits par les services préfectoraux, via les plateformes dématérialisées. Il existe sept plateformes interrégionales de la main-d'œuvre étrangère dont une spécialisée pour les travailleurs saisonniers.

Les plateformes examineront, dans un délai de 2 mois à compter de la demande, l'ensemble des critères de délivrance de l'autorisation de travail (voir code du travail, art. R. 5221-20), à savoir :

9. <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/>

10. L'article L. 5221-15 du code du travail prévoit que « la demande d'autorisation de travail mentionné au I. de l'article L. 5221-1 est adressée au moyen d'un téléservice au préfet du département dans lequel l'établissement employeur a son siège ou le particulier employeur sa résidence ».

- que l'employeur respecte les obligations déclaratives sociales liées à son statut ou son activité (absence de travail dissimulé), qu'il n'a pas été condamné pénalement pour travail illégal ou pour avoir méconnu des règles de santé et de sécurité au travail ou fait l'objet de sanctions administratives dans ces matières ;
- que les conditions sont réunies pour l'exercice d'une profession réglementée le cas échéant ;
- que l'employeur a bien recherché des candidates ou des candidats déjà présents sur le marché du travail (dépôt d'une offre d'emploi publique pendant 3 semaines minimum et aucune candidature correspondant aux critères d'embauche définis) ;
- que l'emploi est en adéquation avec les diplômes ou l'expérience de l'étudiant-e.

**Remarque :** avant la réforme du 1<sup>er</sup> mars 2021, l'examen des demandes d'autorisations de travail étaient confiées aux directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) qui ont été supprimées à l'occasion de cette réforme. L'administration en charge de décider d'accorder ou non des autorisations de travail n'est plus sous l'autorité du ministère du travail ; la procédure est désormais confiée entièrement aux services préfectoraux sous le contrôle du ministère de l'intérieur.

L'autorisation de travail accordée permettra l'attribution du titre de séjour correspondant, soit une carte de séjour temporaire avec la mention « salarié », s'il s'agit d'un CDI (contrat à durée indéterminée), soit « travailleur temporaire », s'il s'agit d'un emploi en CDD (contrat à durée déterminée).

#### 4. La délivrance du titre de séjour par la préfecture

Ce n'est qu'à l'issue de la procédure de demande d'autorisation de travail par le futur employeur que l'étudiant ou l'étudiante devra se rendre en préfecture de son lieu de résidence pour obtenir son titre de séjour.

## C. Les facilités accordées à certains étudiants et étudiantes

Certains étudiants et étudiantes bénéficient de facilités lors d'un changement de statut. Tel est le cas des étudiants et étudiantes titulaires d'un diplôme de niveau master ou d'une licence professionnelle, pour qui – sous certaines conditions – la situation de l'emploi n'est pas opposable. D'autres peuvent bénéficier d'un titre de séjour, la carte « passeport talent » qui n'impose pas l'obtention d'une autorisation de travail : il s'agit des étudiant-es qui bénéficient de salaires élevés, ou qui ont trouvé un emploi dans une entreprise innovante.

### 1. Les étudiants et les étudiantes diplômées

#### a) La carte de séjour mention « recherche d'emploi ou création d'entreprise »

Les étudiantes et les étudiants diplômés d'un master (ou d'un diplôme équivalent), d'une licence professionnelle ou d'un diplôme de niveau I labellisé par la Conférence des grandes écoles (ce qui correspond à un Bac +5) peuvent, à l'issue de leurs études, obtenir une carte



de séjour « recherche d'emploi ou création d'entreprise » qui va leur permettre de chercher un emploi pour une durée d'1 an (voir *supra*, p. 4).

### **b) La carte de séjour mention « salarié » ou « travailleur temporaire »**

Les étudiantes et les étudiants diplômés d'un master (ou d'un diplôme équivalent), d'une licence professionnelle ou d'un diplôme de niveau I labellisé par la Conférence des grandes écoles et qui gagnent plus d'1,5 fois le Smic mensuel (2 468,38 € bruts au 1<sup>er</sup> mai 2022) peuvent obtenir une carte de séjour temporaire mention « travailleur temporaire » ou mention « salarié » sans que la situation ne leur soit opposable (Ceseda, art. L. 421-4 ; code du travail, art. D. 5221-21-1). L'article R. 5221-21 du code du travail précise que le diplôme doit avoir été obtenu dans l'année.

La carte mention « travailleur temporaire » est délivrée aux étudiant-es qui ont trouvé un CDD ; la carte de séjour mention « salarié » à celles et ceux qui ont trouvé un CDI. Dans les deux cas, l'administration vérifie que sont satisfaites les autres conditions de délivrance de l'autorisation de travail : l'adéquation entre le poste et le diplôme et l'expérience du candidat, le respect par l'employeur de la législation sur le droit du travail, le respect du salaire horaire minimum légal ou conventionnel (voir point A, p. 6). La procédure est la même que pour les autres étudiant-es qui souhaitent un changement de statut (voir point B, p. 10).

### **c) La carte de séjour mention « passeport talent » pour les salariées et salariés qualifiés**

En application de l'article L. 421-9 du Ceseda, le titre de séjour « passeport talent » peut être délivré aux personnes diplômées d'un master ou d'un master spécialisé lorsque celles-ci sont titulaires d'un contrat de travail de plus 3 mois qui prévoit une rémunération au moins égale à 2 fois le Smic annuel brut, soit 39 494 €. Les éléments du contrat de travail doivent être renseignés sur le site de l'Anef.

Les autres pièces à fournir sont :

- un visa long séjour en cours de validité ;
- un justificatif d'état civil et de nationalité (passeport, carte consulaire, carte d'identité, etc.) ;
- 3 photos d'identité ;
- le justificatif du paiement du droit de timbre (25€) et du paiement de la taxe sur le titre de séjour (225 €) par timbres fiscaux ;
- les copies du diplôme et du contrat de travail<sup>11</sup>.

La demande doit être faite en ligne sur le site de l'Anef. Une autorisation de travail n'est pas requise. Le titre de séjour, s'il est accordé, donne droit à exercer l'activité professionnelle ayant justifié la délivrance du titre de séjour.

11. Voir l'annexe 10 du Ceseda.

## 2. Les salariés et salariées d'une entreprise innovante

L'article L. 421-10 du Ceseda prévoit qu'un ou une étudiante étrangère peut également, le cas échéant, obtenir une carte mention « passeport talent » lorsqu'il ou elle obtient un contrat de travail au sein d'une entreprise ayant le statut de « jeune entreprise innovante » au sens de l'article 44 sexies-0A du code général des impôts (CGI), à condition que l'étudiant-e participe au projet de recherche et de développement de l'entreprise d'une part et, d'autre part, perçoive une rémunération annuelle brute au moins égale à 2 fois le Smic annuel. La durée de son titre de séjour est identique à la durée du contrat de travail présenté.

À l'appui de sa demande, l'étudiant-e présente tout document établissant la qualité de « jeune entreprise innovante » de l'entreprise au sein de laquelle il ou elle a été employée, ainsi que le lien direct de l'emploi sollicité avec le projet de recherche et de développement de l'entreprise. Les critères permettant de dire qu'une entreprise est innovante sont fixés à l'article D. 421-17 du Ceseda. Le ministère de l'économie doit délivrer à l'entreprise une attestation reconnaissant son caractère innovant (Ceseda, art. D. 421-16).

La demande doit être faite en ligne, sur le site de l'Anef. Une autorisation de travail n'est pas requise. Le titre de séjour, s'il est accordé, donne droit à exercer l'activité professionnelle ayant justifié la délivrance du titre de séjour.

## 3. La qualité de salarié hautement qualifié/rémunéré

Pour obtenir un changement de statut vers le titre « passeport talent – carte bleue européenne » en qualité de salarié hautement qualifié/rémunéré, l'étudiant ou l'étudiante doit occuper un emploi de ce type pour une durée égale ou supérieure à 1 an, et justifier d'un diplôme sanctionnant au moins 3 années d'études supérieures ou d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans d'un niveau comparable. Ce titre, d'une durée égale à celle figurant sur le contrat de travail, porte la mention « carte bleue européenne » (Ceseda, art. L. 421-11).

Surtout, l'emploi occupé doit être assorti d'une rémunération au moins égale à 1,5 fois le salaire moyen brut de référence. Selon un arrêté du 28 octobre 2016, ce dernier s'élève à 35 891 € par an<sup>12</sup> ; le salaire brut requis pour obtenir un « passeport talent – carte bleue européenne » s'élève donc au moins à 53 836,50 € par an (soit plus de 4 487 € par mois).

Les éléments du contrat de travail doivent être renseignés sur le site de l'Anef. Une autorisation de travail n'est pas requise. Le titre de séjour, s'il est accordé, donne droit à exercer l'activité professionnelle ayant justifié la délivrance du titre de séjour.

La demande doit être faite en ligne sur le site de l'Anef.

**Remarque :** *les titulaires de cette carte bénéficient de procédures très allégées pour faire venir leur conjoint-e et leurs enfants en France qui se voient délivrer une carte « passeport talent (famille) » si la famille était déjà constituée dans un État membre de l'Union européenne où*

12. Arrêté du 28 octobre 2016 relatif au montant du salaire brut moyen annuel de référence pour la délivrance de la carte de séjour pluriannuelle portant la mention « passeport talent – carte bleue européenne », NOR : INTV1629577A.

elle était admise au séjour. Il faut faire la demande dans le mois qui suit l'entrée en France ; le visa long séjour n'est pas requis (Ceseda, art. L. 421-23).

### **Carte pluriannuelles « passeport talent » : dépôt dématérialisé des demandes et réceptionnés**

Les demandes de carte de séjour pluriannuelle « passeport talent » sont totalement dématérialisées : le dépôt de la demande se fait en ligne et les pièces justificatives doivent être téléchargées sur le site de l'Anef. Le dossier doit être complet et validé sur la plateforme numérique entre le 120<sup>e</sup> jour et le 60<sup>e</sup> jour avant l'expiration du titre de séjour mention « étudiant ».

En cas de dépôt tardif, l'étudiant-e ne pourra pas prétendre à une attestation de prolongation de l'instruction si le titre de séjour « étudiant » expire avant la fin de l'instruction de la demande de titre de séjour « passeport talent ». Dans ce cas, l'étudiant-e ne bénéficiera que d'une attestation de confirmation de dépôt de la demande de titre, attestation qui est générée automatiquement au moment du dépôt mais qui ne justifie pas de la régularité du séjour.

Pour plus d'information, voir *Autorisations de travail : ce qui a changé en 2021*, Gisti, coll. Les notes pratiques, novembre 2021, téléchargeable sur le site du Gisti.

## IV. Exercer une activité non salariée ou créer une entreprise

L'étudiante ou l'étudiant étranger qui, à l'issue de ses études, souhaite s'installer à son compte ou créer une entreprise doit déposer une demande de changement de statut pour obtenir une carte de séjour temporaire mention « entrepreneur/profession libérale » (Ceseda, art. L. 421-5).

### A. Les conditions de délivrance

#### 1. L'exercice d'une activité non salariée en France

L'exercice d'une activité non salariée implique une immatriculation soit à l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) pour les professions libérales, soit au registre du commerce ou des sociétés pour les activités commerçantes, soit au répertoire des métiers pour les artisans.

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

#### 2. La dimension économique de l'activité

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

#### 3. Le respect de la législation en vigueur

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

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

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

### B. Le contenu du dossier à déposer à la préfecture

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

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

– Lorsqu'il s'agit de la création d'une activité libérale, il faudra produire la preuve de l'immatriculation à l'Urssaf (par exemple : déclaration de début d'activité à l'Urssaf, Insee,

affiliation à un ordre professionnel, etc.) et de la capacité de l'activité à procurer un niveau de ressources au moins équivalent à un Smic à temps plein.

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

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

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

## C. Le dépôt de la demande

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

**Remarque :** *les ressortissantes et ressortissants algériens sont exclus du bénéfice de la carte de séjour « entrepreneur/profession libérale ».*

## D. Les facilités accordées à certaines étudiantes et étudiants

### 1. La carte de séjour mention « recherche d'emploi ou création d'entreprise »

Les étudiantes et étudiants diplômés d'un master (ou d'un diplôme équivalent), d'une licence professionnelle ou d'un diplôme de niveau I labellisé par la Conférence des grandes écoles peuvent, à l'issue de leurs études, obtenir une carte de séjour « recherche d'emploi ou création d'entreprise » qui va leur permettre de créer leur entreprise pour une durée d'1 an (voir *supra*, p. 4).

### 2. La délivrance d'une carte pluriannuelle « passeport talent »

Certains étudiants et étudiantes peuvent obtenir une carte de séjour « passeport talent » si ils et elles en remplissent les conditions. Cela concerne, les créations d'entreprise par des étudiantes et étudiants diplômés d'un master ou équivalent, les projets économiques innovants ou les investissements importants.

La demande de carte de séjour pluriannuelle « passeport talent » doit être faite en ligne sur le site de l'Anef, entre le 120<sup>e</sup> jour et le 60<sup>e</sup> jour avant l'expiration du titre de séjour mention « étudiant ». En cas de dépôt tardif, l'étudiant.e ne pourra pas prétendre à une attestation de prolongation de l'instruction si le titre de séjour « étudiant » expire avant la fin de l'instruction de la demande de titre de séjour « passeport talent ». Dans ce cas,

l'étudiant-e ne bénéficiera que d'une attestation de confirmation de dépôt de la demande de titre, attestation qui est générée automatiquement au moment du dépôt mais qui ne justifie pas de la régularité du séjour.

### **a) Un projet économique réel et sérieux**

En application de l'articles L. 421-16 et des articles R. 421-33 à R. 421-34 du Ceseda, le titre « passeport talent » est délivré à la personne qui, titulaire d'un diplôme équivalent au grade de master ou pouvant attester d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans d'un niveau comparable, justifie d'un projet réel et sérieux (c'est-à-dire économiquement viable et ne faisant pas apparaître un détournement de procédure) de création d'entreprise en France. L'étudiant-e devra demander un avis du ministère de l'économie sur le caractère réel et sérieux de son projet de création d'entreprise avant de déposer sa demande de carte de séjour (Ceseda, art. R. 421-33).

La durée de validité de ce titre est déterminée par la nature, les caractéristiques et la durée du projet économique présenté, dans la limite d'une durée maximale de 4 ans. La circulaire du 2 novembre 2016 relative au droit des étrangers<sup>13</sup> précise que ce titre de séjour est destiné exclusivement aux projets de création d'entreprise, tels que les projets d'insertion ou de participation relevant de la carte de séjour temporaire « entrepreneur/profession libérale ». Une fois délivré, le titre de séjour permet l'exercice de l'activité professionnelle commerciale ayant justifié la délivrance du titre de séjour.

### **b) Un projet économique innovant**

En application de l'article L. 421-17 et de l'articles R. 421-34-21 du Ceseda, est délivré un titre « passeport talent » à la personne étrangère qui justifie d'un projet économique innovant, reconnu par un organisme public, qu'elle souhaite développer sur le territoire français. La circulaire du 2 novembre 2016 précise que l'étudiant-e doit pouvoir établir, en raison notamment de sa nature, de son objet et de sa durée, le caractère innovant de son projet économique en France et justifier de la reconnaissance de son projet par un organisme public (État, collectivité locale, établissement public, société à capitaux publics). La même circulaire donne l'exemple des lauréats du concours *French Tech Ticket* organisé par l'Agence du numérique présentant une lettre les désignant comme lauréats du concours. Un avis du ministère de l'économie sur le caractère innovant du projet doit être sollicité préalablement au dépôt de la demande de carte de séjour (Ceseda, art. R. 421-34-1).

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

### **c) Un investissement d'au moins 300 000 € dans une entreprise**

En application de l'article L. 421-18 et des articles R. 421-35 à R. 421-36 du Ceseda, le titre « passeport talent » est délivré à la personne qui justifie d'un investissement d'au moins 300 000 € dans un projet d'entreprise, ce qui peut être prouvé par l'existence d'apports sur le compte de la société.

<sup>13</sup>. Circulaire du 2 novembre 2016 relative au droit des étrangers, NOR : INTV1631686J.

## V. Poursuivre des recherches

Une carte de séjour « passeport talent – chercheur » d'une durée maximale de 4 ans est délivrée aux titulaires d'un diplôme au moins équivalent au master afin qu'ils et elles mènent des travaux de recherche ou dispensent un enseignement de niveau universitaire dans le cadre d'une convention d'accueil signée avec un organisme public ou privé agréé (Ceseda, art. L. 421-14 à L. 421-15).

Il existe une carte « passeport talent – chercheur – programme de mobilité » pour les chercheurs et chercheuses faisant partie d'un programme de mobilité. Ils et elles pourront grâce à cette carte de séjour voyager dans un autre pays de l'Union européenne pour leurs travaux de recherche. La convention doit mentionner ce programme de mobilité (Ceseda, art. L. 421-14).

Les titulaires de cette carte ne peuvent exercer qu'une activité de recherche ou d'enseignement, et seulement au profit de l'organisme qui les accueille. Ils et elles bénéficient de procédures simplifiées pour faire venir leur conjoint-e et leurs enfants en France sans passer par la demande de regroupement familial. Leur conjoint-e et leurs enfants mineurs se voient délivrer une carte « passeport talent (famille) », les conjoint-es pouvant exercer une activité professionnelle en cas de mobilité de longue durée (Ceseda, art. L. 421-24).

### **La situation spécifique des doctorant-es et doctorants**

Il est vivement conseillé aux doctorant-es de demander une carte pluriannuelle « passeport talent – chercheur » plutôt que le renouvellement d'une carte pluriannuelle mention « étudiant » dès le début de leur thèse, pour pouvoir, à l'issue de celle-ci, bénéficier des allocations chômage. En effet, le code du travail exclut la plupart des titulaires d'un titre de séjour mention « étudiant » de la possibilité d'être inscrits sur les listes des demandeurs et demandeuses d'emploi, et donc, du bénéfice des allocations chômage.

Seuls certains étudiants et étudiantes peuvent s'inscrire auprès de Pôle emploi avec un titre de séjour « étudiant ». Il s'agit des étudiant-es bénéficiant d'une autorisation de travail pour une activité salariée dépassant 964 heures par an, et à la condition que leur contrat de travail, en rapport avec le cursus universitaire, ait été rompu à l'initiative de l'employeur ou pour force majeure (code du travail, art. R. 5521-48, 12°).

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

Il est possible pour une personne étrangère ayant le statut d'étudiant de solliciter le titre de séjour temporaire « passeport talent – profession artistique et culturel » en qualité d'artiste-interprète ou en qualité d'auteur-e d'une œuvre littéraire ou artistique sur le fondement de l'article L. 421-20. Pour obtenir ce titre, elle justifie, si elle est salariée, de contrats de travail de plus de 3 mois sur une durée d'1 an (formulaire Cerfa n° 15617). La situation de l'emploi ne sera pas opposée dans ces cas. Si l'étudiant-e a un projet artistique ou culturel qui ne passe pas par la conclusion d'un contrat de travail, il ou elle devra fournir les documents justifiant de la nature et de la durée de son projet en France (commande, contrat avec une galerie). En outre, l'étudiant-e doit justifier de sa qualité d'artiste<sup>14</sup> ou d'auteur-e d'œuvre littéraire ou artistique au sens du code de la propriété intellectuelle<sup>15</sup> ; il ou elle doit présenter des justificatifs de ressources, issues d'au moins 51 % de l'activité, supérieures ou égales à 1 151,91 € bruts mensuels pour un emploi à temps plein par mois de séjour en France.

La circulaire du 2 novembre 2016 prise en application de la loi du 7 mars 2016 précise que ce titre de séjour est délivré en tenant compte de la nature et de la durée du ou des engagements présentés par l'intéressé-e, dans la limite d'une durée maximale de 4 ans. Ce titre de séjour permet d'exercer l'activité professionnelle artistique ayant justifié sa délivrance, salariée ou non salariée.

---

14. Code de la propriété intellectuelle, art. L. 212-1.

15. Code de la propriété intellectuelle, art. L. 112-2.



## VII. Situations spécifiques selon les nationalités

### A. Les Algériennes et les Algériens

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

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

Un certain nombre d'accords bilatéraux signés entre la France et des pays d'émigration, relatifs à la « *gestion concertée des flux migratoires et au co-développement* », touchent directement les étudiantes et étudiants étrangers changeant de statut en ce qu'ils prévoient des conditions spécifiques selon lesquelles la situation de l'emploi ne sera pas opposée. Il s'agit généralement de listes, propres aux ressortissant-es des États concernés, de métiers « *en tension* », mais également de dispositions concernant le titre de séjour accordé à l'issue des études pour rechercher un emploi. À titre d'exemple, l'accord franco-gabonais prévoit la possibilité pour les étudiantes et les étudiants gabonais titulaires d'un master ou d'une licence professionnelle d'obtenir une APS de 9 mois renouvelable afin de rechercher un emploi. Cette règle était sans conteste plus favorable que les dispositions applicables au moment de la signature de l'accord, le Ceseda ne prévoyant à l'époque qu'une APS de 6 mois, non renouvelable. Aujourd'hui, l'accord franco gabonais place les étudiants et les étudiantes gabonaises dans une situation qui n'est pas plus favorable que celle des autres étudiantes et étudiants étrangers en France puisque ces derniers disposent d'une carte de séjour « recherche d'emploi ou création d'entreprise » d'une durée de validité d'1 an.

La liste complète de ces accords est disponible sur le site du Gisti<sup>16</sup>.

Comme le rappelait la circulaire du 12 janvier 2012<sup>17</sup>, les dispositions plus favorables de ces accords doivent être appliquées par les préfectures dans le cadre de l'examen des demandes de changement de statut. Ainsi, il est possible et fortement conseillé de le faire savoir aux services qui instruiront la demande, afin de s'assurer qu'ils tiendront compte de ce régime spécifique lors de l'instruction de votre dossier. L'instruction du 28 février 2019 indique à cet effet que « *sauf dispositions spécifiques résultant de l'application d'un accord bilatéral, il convient désormais de ne plus délivrer d'APS Master<sup>18</sup>* ». Cependant, la plupart de ces accords bilatéraux sont devenus moins favorables que ce que prévoit la loi désormais.

16. [www.gisti.org/textes-accords-bilateraux](http://www.gisti.org/textes-accords-bilateraux)

17. Circulaire du 12 janvier 2012 relatif à l'« accès au marché du travail des diplômés étrangers de niveau au moins équivalent au Master : modalités d'examen des demandes », NOR : IOCL1201265C (texte abrogé).

18. Instruction du 28 février 2019 relative à l'« application de la loi pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie – dispositions relatives au séjour et à l'intégration entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2019 », NOR : INTV1906328J.

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

Nom de l'accord	Existence d'une autorisation provisoire de séjour (APS) et condition de diplôme	Nombre de métiers en tension	Accord en vigueur
Accord France – Gabon du 5 juillet 2007	9 mois, renouvelable une seule fois (diplôme équivalent au master ou à la licence professionnelle, obtenu en France).	9	Oui
Accord-cadre France – Tunisie du 28 avril 2008	6 mois, renouvelable une seule fois (diplôme équivalent au master ou à la licence professionnelle, obtenu en France ou dans un établissement supérieur tunisien lié à un établissement d'enseignement supérieur français par une convention de délivrance de diplôme en partenariat international).	75	Oui
Accord France – Congo du 25 octobre 2007	9 mois non renouvelable (diplôme équivalent au master obtenu en France).	16	Oui
Accord France – Sénégal du 23 septembre 2006	6 mois non renouvelable (diplôme équivalent au master obtenu en France).	108	Oui
Accord France – Cameroun du 21 mai 2009	9 mois, renouvelable une seule fois (master obtenu en France ou dans un établissement d'enseignement supérieur camerounais lié à un établissement d'enseignement supérieur français par une convention de délivrance de diplôme en partenariat international).	66	Non (en attente de ratification par la partie camerounaise)
Accord France – Burkina-Faso du 10 janvier 2009	6 mois, renouvelable une seule fois (diplôme équivalent au master ou à la licence professionnelle, obtenu en France ou dans un établissement d'enseignement supérieur burkinabé lié à un établissement d'enseignement supérieur français par une convention de délivrance de diplôme en partenariat international).	21	Oui
Accord France – Cap-Vert du 24 novembre 2008	9 mois, non renouvelable (diplôme équivalent au master obtenu en France).	40	Oui

Nom de l'accord	Existence d'une autorisation provisoire de séjour (APS) et condition de diplôme	Nombre de métiers en tension	Accord en vigueur
Accord France – Maurice du 23 septembre 2008	6 mois, renouvelable une seule fois (diplôme équivalent au master ou à la licence professionnelle, obtenu en France ou dans un établissement supérieur mauricien lié à un établissement d'enseignement supérieur français par une convention de délivrance de diplôme en partenariat international).	60	Oui
Accord France – Bénin du 28 novembre 2007	6 mois, renouvelable une seule fois (diplôme équivalent au master ou à la licence professionnelle, obtenu en France).	16	Oui
Accord France – Monténégro du 1 <sup>er</sup> décembre 2009	12 mois, non renouvelable (licence professionnelle, ou niveau master dans un établissement français ou monténégrin)		
Accord France – Serbie du 2 décembre 2009	12 mois, non renouvelable (licence professionnelle ou diplôme de niveau master)		

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

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

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

Toutefois, les deux décisions ne sont pas liées.

Le refus d'autorisation de travail est notifié à l'employeur qui la transmet à l'étudiant-e.

La décision doit mentionner les motifs du refus (CRPA, art. L. 211-5), et les voies et délais de recours.

L'étudiant-e dispose d'un délai de 2 mois à compter de la date de notification (réception) du refus pour formuler un recours contre le refus de délivrance de l'autorisation de travail.

En tout état de cause, en cas d'absence de notification à la personne concernée, celle-ci ne peut se voir opposer les délais de recours, ce qui signifie qu'elle peut déposer un recours au-delà des 2 mois à compter de la décision de l'administration, sans toutefois dépasser 1 année, sauf circonstances particulières (CE, 18 mars 2019, n° 417270).

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

**Remarque :** *en droit administratif, dans l'hypothèse où l'administration ne répond pas, le délai de droit commun qui définit un « refus implicite » est de 2 mois. Cependant, dans le cadre des demandes de titres de séjour, le délai pour un « refus implicite », le silence de la préfecture, donc, est de 4 mois. C'est-à-dire qu'à partir de cette date seulement :*

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

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

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

#### 1. Le recours gracieux

Le recours gracieux est adressé à l'autorité administrative qui a pris la décision, le service de la préfecture qui a instruit le dossier de demande d'autorisation de travail, pour lui demander de revenir sur sa décision.

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

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

## 2. Le recours hiérarchique

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le tribunal peut être directement saisi dans les 2 mois suivant la notification de la décision de refus d'autorisation de travail.

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

Il arrive que la personne prenne connaissance de la décision de refus d'autorisation de travail en recevant une décision de refus de séjour de la part des services préfectoraux.

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

Si la décision de refus de séjour est assortie d'une OQTF, le délai pour saisir le tribunal est alors soit de 30 jours, soit de 15 jours, soit de 48 heures (mais cette dernière hypothèse est assez rare s'agissant des demandes de changement de statut). Il faut donc bien lire les voies et délais de recours mentionnés à la fin de la décision.

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

Quelle que soit la forme du recours choisie, il est également possible de formuler un référé-suspension pour suspendre la décision et ses effets, étant précisé qu'il faudra alors justifier à la fois de l'urgence de la suspension (urgence financière notamment pour l'étudiant-e ou perte probable de l'emploi pour laquelle la demande d'autorisation est déposée) et d'un doute sur la légalité de la décision (telle que l'erreur d'appréciation du dossier par l'administration). Il est également possible de déposer un référé-liberté mais dans ce cas, l'urgence sera plus difficile à caractériser car elle doit justifier une intervention dans les 48 heures. Il faudra également pouvoir prouver une atteinte à une liberté fondamentale.

### **Les motifs illégaux de refus d'autorisation de travail**

La liste des critères posés par le code du travail est exhaustive. Tout autre élément d'appréciation est illégal. Un refus de délivrance d'autorisation de travail ne peut donc pas être fondé sur :

- la nationalité de l'employeur ou du futur salarié ;
- la domiciliation du siège de l'entreprise ;
- le type de contrat de travail (CDD, CDI, contrat d'intérim, contrat de travail à temps partiel, etc.) ;
- la création récente de l'entreprise qui recrute ;
- l'absence de salarié dans l'entreprise avant la demande ;
- des difficultés financières de la société.

En pratique certains de ces critères, notamment la nature du contrat ou la fragilité de l'entreprise, sont souvent pris en compte. Mais leur illégalité pourra être invoquée dans un recours contre un refus d'autorisation de travail.

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

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

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

# Annexes

1. Modèle de recours hiérarchique ou gracieux en cas de refus d'autorisation de travail	30
2. Sigles et abréviations	32

## 1. Modèle de recours hiérarchique ou gracieux en cas de refus d'autorisation de travail

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

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

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

*Ou, si recours gracieux :*

Adresse de la plateforme compétente  
indiquée sur la décision

À..., le...

Par LRAR

Dossier n° ... suivi par...

Objet : Recours hiérarchique [*ou gracieux*] – Refus d'autorisation de travail en date du...

Madame, Monsieur,

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

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

Mon employeur a sollicité une autorisation de travail en vue de mon changement de statut d'étudiant à salarié en vue d'occuper un poste de... au sein de la société... (pièces jointes n° ... à...).

[*Faire un descriptif de la société.*]

Or par décision du..., ma demande d'autorisation de travail a été refusée (pièce jointe n° ...) aux motifs que : [*Indiquer les motifs par une citation de la décision litigieuse*].

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

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



« 1° S'agissant de l'emploi proposé :

a) Soit cet emploi relève de la liste des métiers en tension prévue à l'article L. 421-4 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile et établie par un arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé de l'immigration ;

b) Soit l'offre pour cet emploi a été préalablement publiée pendant un délai de trois semaines auprès des organismes concourant au service public de l'emploi et n'a pu être satisfaite par aucune candidature répondant aux caractéristiques du poste de travail proposé ;

2° S'agissant de l'employeur mentionné au II de l'article R. 5221-1 du code du travail :

a) Il respecte les obligations déclaratives sociales liées à son statut ou son activité ;

b) Il n'a pas fait l'objet de condamnation pénale pour le motif de travail illégal tel que défini par l'article L. 8211-1 ou pour avoir méconnu des règles générales de santé et de sécurité en vertu de l'article L. 4741-1 et l'administration n'a pas constaté de manquement grave de sa part en ces matières ;

c) Il n'a pas fait l'objet de sanction administrative prononcée en application des articles L. 1264-3, et L. 8272-2 à L. 8272-4 ;

3° L'employeur, l'utilisateur ou l'entreprise d'accueil et le salarié satisfont aux conditions réglementaires d'exercice de l'activité considérée, quand de telles conditions sont exigées ;

4° La rémunération proposée est conforme aux dispositions du présent code sur le salaire minimum de croissance ou à la rémunération minimale prévue par la convention collective applicable à l'employeur ou l'entreprise d'accueil ;

5° Lorsque l'étranger est titulaire d'une carte de séjour portant les mentions "étudiant" ou "étudiant – programme de mobilité" prévue à l'article L. 422-1, L. 422-2, L. 422-5, L. 422-26 et L. 433-4 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile et qu'il a achevé son cursus en France ou lorsqu'il est titulaire de la carte de séjour portant la mention "recherche d'emploi ou création d'entreprise" prévue à l'article L. 422-14 du même code, l'emploi proposé est en adéquation avec les diplômes et l'expérience acquise en France ou à l'étranger ».

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

La décision de refus d'autorisation de travail de... [préciser de qui émane la décision] fait grief à la société... de ne pas avoir diffusé l'offre pour le poste de... par l'intermédiaire d'un service de placement.

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

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

– Sur l'adéquation entre le poste proposé et mes diplômes :

Le poste proposé est en parfaite adéquation avec mon profil.

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

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

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

Au regard du projet de contrat de travail joint en annexe, il est patent que l'employeur respecte la législation du travail (pièce jointe n° ...).

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

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

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

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

[Signature]

Pièces jointes :

[Lister les pièces jointes. Ne pas oublier d'ajouter les pièces jointes (en premier lieu le refus d'autorisation de travail) et de les numéroter.]

## 2. Sigles et abréviations

<b>Apec</b>	Association pour l'emploi des cadres
<b>Anef</b>	Administration numérique pour les étrangers en France
<b>APS</b>	Autorisation provisoire de séjour
<b>CAA</b>	Cour administrative d'appel
<b>CDD</b>	Contrat à durée déterminée
<b>CDI</b>	Contrat à durée indéterminée
<b>CE</b>	Conseil d'État
<b>Cerfa</b>	Centre d'enregistrement et de révision des formulaires administratifs
<b>Ceseda</b>	Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile
<b>Cif</b>	Congé individuel de formation
<b>Cifre</b>	Convention industrielle de formation par la recherche
<b>CRPA</b>	Code des relations entre le public et l'administration
<b>Directe</b>	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
<b>IUT</b>	Institut universitaire de technologie
<b>LRAR</b>	Lettre recommandée avec accusé de réception
<b>OQTF</b>	Obligation de quitter le territoire français
<b>Smic</b>	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
<b>Urssaf</b>	Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

# Qu'est-ce que le Gisti ?

[www.gisti.org](http://www.gisti.org)

## Défendre les droits des étrangères et des étrangers

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

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

## Défendre l'État de droit

Défendre les libertés des personnes étrangères, c'est défendre l'État de droit.

Le Gisti publie et analyse un grand nombre de textes, en particulier ceux qui ne sont pas rendus publics par l'administration.

Il met gratuitement en ligne sur son site le maximum d'informations sur les droits des étrangers, ainsi que certaines de ses publications.

Il organise des formations à l'intention d'un très large public (associations, avocat·es, collectifs, militant·es, professionnel·les du secteur social, etc.).

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

L'ensemble de ces interventions s'appuie sur l'existence d'un service de consultations juridiques où des personnes compétentes conseillent et assistent les étrangers et les étrangères qui rencontrent des difficultés pour faire valoir leurs droits.

## Participer au débat d'idées et aux luttes de terrain

Mais le droit n'est qu'un moyen d'action parmi d'autres : l'analyse des textes, la formation, la diffusion de l'information, la défense de cas individuels, les actions en justice n'ont de sens que si elles s'inscrivent dans une réflexion et une action globales.

Le Gisti entend participer au débat d'idées, voire le susciter, à travers la presse, des colloques et des séminaires, des réunions publiques. Il s'investit également dans des actions collectives défensives, mais aussi offensives visant à l'abrogation de toutes les discriminations qui frappent les personnes étrangères. Il agit dans ce domaine en relation avec des associations de migrant·es et d'autres associations de soutien aux immigré·es, avec des associations de défense des droits de l'Homme et avec des organisations syndicales et familiales, tant au niveau national qu'europpéen.

---

Le Gisti est une association d'intérêt général. Les dons qui lui sont adressés sont déductibles des impôts à hauteur de 66 % dans la limite de 20 % du revenu imposable. Il est également possible de faire des dons par prélèvement automatique. Tous les détails sur <[www.gisti.org/don](http://www.gisti.org/don)>.

Pour obtenir de plus amples informations, n'hésitez pas soit à écrire au Gisti, 3 villa Marcès, 75 011 Paris, soit à envoyer un message, selon le sujet, à l'une des adresses suivantes : [gisti@gisti.org](mailto:gisti@gisti.org), [formation@gisti.org](mailto:formation@gisti.org), [stage@gisti.org](mailto:stage@gisti.org), [benevolat@gisti.org](mailto:benevolat@gisti.org).

Achevée d'imprimer en octobre 2022  
par ROTOgraphie

ISBN 978-2-38287-144-7 (papier)

ISBN 978-2-38287-145-4 (ebook)

ISSN 1622-535X

Le Gisti assure lui-même la diffusion  
et la distribution de ses publications auprès  
des librairies : [www.gisti.org/diffusion](http://www.gisti.org/diffusion)

En principe, rien ne s'oppose à ce qu'une étudiante ou un étudiant étranger sollicite, à la fin de ses études, un titre de séjour ouvrant droit au travail. Cependant ce changement de statut est loin d'être facile à obtenir. La doctrine des pouvoirs publics en la matière est stricte et rappelée de manière constante : le titre de séjour mention «étudiant» n'autorisant que de façon limitée le travail durant les études, les titulaires d'un tel titre ne sauraient avoir un droit à une installation durable sur le territoire français.

Cette doctrine a connu quelques maigres infléchissements, s'inscrivant dans le cadre de la politique d'« *immigration choisie* » et d'une gestion dite « *circulaire* » des migrations étudiantes. Les quelques avancées ne concernent au total qu'un nombre réduit de catégories d'étudiant-es et sont largement soumises aux aléas économiques et politiques, renforçant ainsi la différenciation qui existait déjà entre deux catégories d'étudiant-es : les qualifié-es et les autres.

Les étudiantes et étudiants étrangers ayant achevé leurs études en France qui souhaitent travailler dans le cadre d'un contrat de travail doivent préalablement solliciter une autorisation de travail. Cette procédure de changement de statut, en l'occurrence, du statut d'étudiant à celui de salarié, est soumise à une réglementation stricte et à une appréciation rigoureuse de l'administration.

Pour aboutir dans une telle démarche, il est primordial que les étudiant-es veillent à soumettre des dossiers complets et extrêmement bien motivés. Cette note pratique vise à les guider, ainsi que leurs employeurs, dans la préparation de leurs dossiers et la procédure à suivre. Elle constitue également une aide à la compréhension des principes en jeu et de la réglementation en vigueur, profondément remaniée par la réforme récente de la procédure de demande d'autorisation de travail. Enfin, elle permet de savoir comment agir en cas de refus de l'administration.

La note concerne également les étudiant-es désirant changer de statut vers un titre de séjour leur permettant de créer une entreprise, de poursuivre leurs recherches ou encore de travailler en tant qu'artiste-interprète.

Collection Les notes pratiques  
[www.gisti.org/notes-pratiques](http://www.gisti.org/notes-pratiques)  
Directrice de la publication : Vanina Rochiccioli

**Gisti**  
3, villa Marcès 75011 Paris

Facebook & twitter

**[www.gisti.org](http://www.gisti.org)**

**NP 64**

**Octobre 2022**

ISBN 978-2-38287-146-1



9 782382 871461

**7 €**