

**L'admission exceptionnelle
au séjour par le travail**
dite « régularisation par le travail »

Sommaire

Introduction	2
I. Du principe général de l'admission exceptionnelle au séjour à son extension au motif du travail	4
A. Ce que veut dire exactement « admission exceptionnelle au séjour »	4
1. Une possibilité pour les préfets, pas un vrai droit pour les étrangers	
2. L'examen des dossiers se fait au cas par cas - 3. Le titre de séjour délivré pour ancienneté de résidence en France a fait place à un nouveau motif d'admission exceptionnelle au séjour	
B. Un article de loi pour définir ce principe	5
C. Historique : la modification introduite par la réforme de novembre 2007	5
1. L'amendement Lefebvre - 2. La manière dont a été diffusée l'information sur cette réforme : effet de rumeurs	
D. Ce qu'il faut retenir du contenu de la réglementation	7
E. Une commission nationale spéciale pour ce dispositif	9
II. L'admission exceptionnelle au séjour par le travail	11
A. À qui est ouvert le dispositif ?	11
1. Les principaux critères de régularisation - 2. Les cas particuliers : pour certaines nationalités, un traitement différent - 3. Applicabilité dans les territoires d'outre-mer	
B. La procédure à suivre	14
1. Obtenir l'implication de l'employeur - 2. Le dossier à constituer	
3. L'instruction du dossier	
III. Comment, concrètement, se servir du dispositif	21
A. L'examen des chances de pouvoir bénéficier du dispositif	21
Cas des travailleurs à qui un employeur propose d'établir un contrat de travail pour une durée inférieure à un an - Cas des travailleurs non déclarés mais disposant d'une promesse d'embauche	
B. Les pratiques des préfetures et les inégalités de traitement	22
Que faire face à ces pratiques diverses ? - Rien n'oblige bien sûr les préfetures à se plier à cette liste de critères	
C. Les questions à se poser avant de décider de déposer un dossier	25
IV. Les formulaires Cerfa à remplir	27
V. Les listes de métiers « en tension »	30
VI. Tableau sur les taxes dues par employeurs et employés	37
VII. Lexique	38

L'admission exceptionnelle au séjour par le travail

dite « régularisation par le travail »

Cette *Note pratique* est destinée aux étrangers et à ceux qui soutiennent des étrangers qui pensent pouvoir bénéficier d'un droit au séjour lié à un emploi salarié selon la procédure mise en place par la réforme de novembre 2007, procédure parfois appelée – y compris dans les préfectures – « article 40 ».

Parler d'article 40 fait référence à la numérotation du texte préparant cette réforme : c'était en effet le numéro de l'article, né par un amendement au projet de loi, prévoyant une nouvelle possibilité d'admission au séjour par le travail. On ne devrait plus utiliser cette référence depuis que la loi a été adoptée, mais parler de l'article L. 313-14 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (Ceseda), qui énonce la règle générale de l'admission exceptionnelle au séjour, incluant désormais le motif du travail. C'est cette règle qui est présentée ici. Elle concerne des étrangers qui résident en France et n'ont pas de titre de séjour.

Il existe bien d'autres modes d'accès à un titre de séjour donnant droit au travail ; ils ne figurent pas dans cette *Note pratique*. On les trouvera présentés :

- sur le site web du Gisti, à la rubrique www.gisti.org/textes-travail ;
- dans le *Guide de l'entrée et du séjour des étrangers* du Gisti, éditions *La Découverte*, 2008 ;
- sur les sites officiels www.travail.gouv.fr ou www.legifrance.gouv.fr

Une autre *Note pratique* traite de l'admission au séjour par le travail des étrangers résidant hors de France ou résidant légalement en France, notamment des étudiants souhaitant obtenir un statut de salarié : *Autorisation de travail salarié, critères de l'administration, procédure*, Gisti, octobre 2008, www.gisti.org/spip.php?article=1256

Introduction

Tout au long de son histoire, l'immigration a été pour l'essentiel, en France comme dans tous les pays d'immigration, une immigration de travail. À certaines périodes, des étrangers sont venus spontanément travailler en France tandis qu'à d'autres les employeurs, avec ou sans le concours d'organismes nationaux, sont allés les recruter sur place. La perspective de pouvoir trouver à s'employer a en tout cas toujours été soit le principal mobile soit, pour le moins, un mobile essentiel de l'émigration, vers la France comme vers les autres pays riches.

À l'instar de la plupart des pays d'immigration, la France s'est cependant régulièrement dotée de politiques visant à limiter le droit au travail des immigrés. D'une part, des réglementations successives ont réservé aux Français certaines catégories d'emploi : les emplois de la fonction publique, certaines professions libérales et certains métiers du secteur privé. D'autre part, à chaque fois qu'une crise économique a menacé de faire augmenter le chômage, on s'est attaché à écarter du marché du travail la main-d'œuvre étrangère, accusée de « prendre les emplois des Français ». Il en a par exemple été ainsi lors de la crise du début des années 1930, durant laquelle ont été institués des quotas d'étrangers par profession.

Durant les décennies qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale, appelées « les Trente Glorieuses », les besoins en main-d'œuvre dans de nombreux secteurs ont été tels que la grande majorité des étrangers, même arrivés en dehors des procédures mises en place par l'ordonnance du 2 novembre 1945, ont trouvé du travail et se sont vu par la suite accorder un droit au séjour.

En 1974, le choc pétrolier et les inquiétudes qu'il a fait courir sur la situation de l'emploi ont conduit le gouvernement à décider, suivant les mêmes réflexes que lors de précédentes crises mais de façon plus radicale encore, de suspendre officiellement l'immigration de main-d'œuvre ; il s'agissait de réserver les postes disponibles sur le marché de l'emploi aux nationaux et aux étrangers déjà admis au séjour en France.

À partir de cette date et jusqu'à aujourd'hui, le principe général qui régit l'accès des ressortissants étrangers au travail salarié est celui de l'*opposabilité de la situation de l'emploi*, principe consistant à tenir compte du rapport entre le nombre d'offres et de demandes de tel ou tel type d'emploi. Si, pour un emploi donné, le nombre de demandes excède le nombre des offres, c'est-à-dire s'il y a des chômeurs français ou étrangers susceptibles d'occuper cet emploi, un étranger qui ne dispose pas d'un droit au travail lié à son titre de séjour (un titre de résident, un titre lié à des attaches familiales en France, etc.) se voit refuser l'autorisation de prendre cet emploi.

Toutefois, malgré l'affichage politique d'un arrêt de l'immigration de main-d'œuvre, l'entrée régulière d'étrangers pour raisons professionnelles n'a pas réellement cessé. Qu'il s'agisse de médecins et de personnel soignant, de saisonniers utilisés chaque année par l'agriculture, d'enseignants acceptant de travailler dans des quartiers défavorisés, ou des bûcherons recrutés pour nettoyer les forêts françaises après la tempête de 1999, les exemples de dérogations à la prétendue *fermeture des frontières* n'ont pas manqué tout au long des décennies qui ont suivi le choc pétrolier de 1974.

Par ailleurs, contrairement au mythe de la « maîtrise des flux migratoires » proclamé par les gouvernements qui se sont succédé durant ces décennies, des migrants ont bien sûr continué à venir en France, la plupart trouvant sans peine à s'y employer. Si la loi Bonnet de 1980 a instauré la possibilité d'expulser les étrangers dépourvus de titre de séjour, beaucoup ont pu se maintenir sur le territoire national. Des opérations de régularisation ont été menées à plusieurs reprises, et une procédure de régularisation individuelle a même été instituée par la loi pour les étrangers pouvant apporter la preuve de dix années de résidence en France.

Le point de départ de la reprise officielle de l'immigration légale de travail a été la réforme du 24 juillet 2006, dite « loi Sarkozy II ». Ce tournant majeur a été préparé par des discours mettant en avant la nécessité de recourir à de la main-d'œuvre étrangère, mais de manière sélective. Ont alors été opposés deux types d'immigration : une immigration dite « subie », constituée d'étrangers autorisés à séjourner en France pour des motifs autres que l'intérêt qu'ils présentent au regard de l'économie nationale, contre une immigration « choisie » pour son utilité économique ou pour le prestige de la France, dès lors à promouvoir.

La loi adoptée en 2006 a donc instauré des instruments censés favoriser cette immigration choisie : outre une nouvelle carte de séjour intitulée « compétences et talents », des métiers souffrant de difficultés de recrutement ont été ouverts à certaines catégories d'étrangers. D'une part, les ressortissants des pays de l'Union européenne « en période transitoire » (c'est-à-dire aujourd'hui les Roumains et les Bulgares), qui n'ont pas un libre accès au travail salarié, ont vu la liste des métiers qu'ils peuvent exercer élargie, et, d'autre part, les non-communautaires ont désormais accès à certains de ces métiers, selon des listes établies par région.

La procédure « de régularisation par le travail » dont il est question dans la présente note est apparue avec la loi Hortefeux de novembre 2007 à la suite d'un amendement proposé par un député, Frédéric Lefebvre. Elle se situe dans la même logique de l'immigration choisie puisqu'elle prévoit la possibilité d'accorder un droit au séjour aux sans-papiers à la condition qu'ils exercent un métier dit « en tension », c'est-à-dire pour lequel les employeurs ont du mal à trouver la main-d'œuvre nécessaire.

Contrairement à ce qu'ont laissé supposer des rumeurs, il ne s'agit pas d'un dispositif de régularisation largement ouvert à tous les sans-papiers qui travaillent. Les textes précisent bien que ces régularisations, soumises à des critères précis, doivent rester exceptionnelles, la lutte contre l'immigration irrégulière demeurant une priorité pour le gouvernement.

S'engager dans des démarches en vue d'une admission au séjour via cette procédure comporte donc toujours un risque, celui de se faire connaître comme séjournant en France de façon irrégulière et de faire l'objet d'une mesure d'éloignement ; c'est pourquoi il importe de bien connaître les critères d'instruction des dossiers ainsi que les pratiques de l'administration avant de faire le choix d'essayer de bénéficier de ce nouveau dispositif.

I. Du principe général de l'admission exceptionnelle au séjour à son extension au motif du travail

A. Ce que veut dire exactement « admission exceptionnelle au séjour »

1. Une possibilité pour les préfets, pas un vrai droit pour les étrangers

En dehors des différentes situations, prévues par la réglementation, qui ouvrent un droit au séjour, droit que peut faire valoir un étranger remplissant les conditions fixées, il a toujours été laissé aux préfets la possibilité d'accorder à un étranger un titre de séjour, pour « des motifs exceptionnels », « des considérations humanitaires ». De fait, ce pouvoir discrétionnaire a maintes et maintes fois été utilisé, par exemple à la suite de mouvements de sans-papiers (manifestations, occupations d'églises ou autres lieux publics, grèves de la faim...). Avec moins de publicité médiatique, il s'exerce au quotidien, sous la pression de soutiens à des sans-papiers (associations, collectifs locaux, parents d'élèves ou professeurs, RESF, syndicats...), à la demande d'un élu, d'une personnalité, avec l'appui d'un établissement du secteur social, ou encore tout simplement à cause de circonstances particulièrement dramatiques évoquées par l'intéressé lui-même dans son dossier.

2. L'examen des dossiers se fait au cas par cas

Certains des mouvements de ces dernières années ont donné lieu à des régularisations parfois qualifiées de massives qui, même lorsqu'elles ont été encadrées par des circulaires, ont laissé une large latitude aux préfets d'en faire ou non bénéficier ceux qui déposaient leur dossier à ce moment-là. C'est la règle de l'examen « au cas par cas » qui a toujours prévalu. Il en a été ainsi pour les opérations de régularisation de 1991, de 1997 comme de 2006 pour les parents d'enfants scolarisés en France.

3. Le titre de séjour délivré pour ancienneté de résidence en France a fait place à un nouveau motif d'admission exceptionnelle au séjour

La possibilité d'obtenir de plein droit un titre de séjour si l'on pouvait se prévaloir d'un séjour habituel en France de longue durée existait depuis longtemps, puisqu'elle datait de 1984. C'est ce qu'on a parfois appelé la « carte de dix ans », parce qu'il fallait pouvoir justifier de dix ans de séjour continu.

La réforme du Céseda du 24 juillet 2006 a mis fin à cette délivrance de plein droit d'une carte de séjour sur le critère de dix ans de résidence en France. Néanmoins, en cohérence avec la volonté politique affichée de favoriser désormais l'immigration de travail, elle l'a d'une certaine manière remplacée par de nouvelles modalités de régularisation, en lien avec le fait de pouvoir exercer en France une activité salariée.

Reste que, dans ce cas de figure comme dans tous ceux relevant de l'admission exceptionnelle au séjour, il s'agit bien d'un examen au cas par cas et d'une faculté discrétionnaire de délivrance d'un titre de séjour laissée au préfet. Rien à voir avec un véritable droit au séjour découlant de l'exercice d'un emploi salarié.

B. Un article de loi pour définir ce principe

La règle générale de l'admission exceptionnelle au séjour est énoncée dans l'article L. 313-14 du Ceseda, qui a été créé en juillet 2006 puis modifié par la réforme de 2007.

« La carte de séjour temporaire mentionnée à l'article L. 313-11 ou la carte de séjour temporaire mentionnée au 1° de l'article L. 313-10 sur le fondement du troisième alinéa de cet article peut être délivrée, sauf si sa présence constitue une menace pour l'ordre public, à l'étranger ne vivant pas en état de polygamie dont l'admission au séjour répond à des considérations humanitaires ou se justifie au regard des motifs exceptionnels qu'il fait valoir, sans que soit opposable la condition prévue à l'article L. 311-7. »

Expliquons :

1. Les cartes de séjour concernées sont la carte mention « vie privée et familiale » (L. 313-11), et les cartes mention « salarié » ou « travailleur temporaire » (L. 313-10 1°).
2. La carte « vie privée et familiale », qui donne droit à l'exercice de toute activité professionnelle, correspond aux cas, prévus en juillet 2006, de régularisation de personnes justifiant d'attaches personnelles ou familiales en France. Les cartes « salarié » ou « travailleur temporaire » sont celles qui ont été ajoutées à l'article de loi par la réforme Hortefeux de novembre 2007.
3. La condition figurant à l'article L. 311-7 est d'être titulaire d'un visa dit « de long séjour », c'est-à-dire de plus de trois mois : ce visa n'est donc pas exigible dans la procédure d'admission exceptionnelle au séjour.

Rappelons que la possibilité de régularisation d'un étranger hors des critères prévus par les textes existait avant 2006. Ce qui a changé en 2006 est qu'elle est désormais inscrite dans la loi.

Le caractère *discrétionnaire* de la mesure ressort très nettement de l'expression « *peut être délivrée...* » : la loi ne donne pas dans ce cadre de véritable droit à être admis au séjour. Elle indique simplement que, si les conditions d'entrée avec un visa long séjour et de séjour régulier au moment de la demande font défaut, il est accepté de les écarter en raison d'une situation jugée digne d'intérêt par la préfecture.

C. Historique : la modification introduite par la réforme de novembre 2007

1. L'amendement Lefebvre

Au moment des débats à l'Assemblée nationale pour le vote du projet de réforme du Ceseda présenté par Brice Hortefeux, en novembre 2007, un député UMP, Frédéric Lefebvre, a proposé un amendement à ce projet de loi, qu'il a défendu en ces termes : « *Cet amendement de bon sens est la conséquence logique de deux principes dé-*

fendus dans ce projet de loi comme dans la loi de 2003 et celle de 2006 : il s'agit d'abord du refus de toute régularisation automatique et massive, conformément au souhait de 80 % des Français ; il s'agit ensuite de l'immigration choisie avec la définition de secteurs précis touchés par la pénurie de main-d'œuvre. » Il a ensuite expliqué que sa proposition consistait à « régulariser des travailleurs étrangers présents sur notre territoire et susceptibles d'être employés dans les secteurs concernés, avant d'en faire venir d'autres de pays étrangers ».

Lorsqu'il a eu l'occasion de s'exprimer sur sa proposition, le député a insisté sur le fait qu'il souhaitait que « *les entreprises soient au centre* » du dispositif. Les régularisations ne pourront se faire sans « *la preuve d'un engagement ferme de l'employeur* ».

Le rapporteur du projet de loi, Thierry Mariani, a dit que le gouvernement souscrivait à la proposition, tout en précisant : « *Rien n'est modifié quant aux conditions de l'admission exceptionnelle au séjour, qui restent subordonnées à des considérations humanitaires ou à des motifs exceptionnels : la promesse d'embauche sera considérée comme un motif exceptionnel, susceptible de justifier une régularisation.* »

L'amendement parlementaire, devenu article 40 du projet de loi, a été adopté ; la loi du 20 novembre 2007 a donc modifié le Ceseda en y introduisant ce nouveau cas d'admission exceptionnelle au séjour. À l'article L. 313-14 tel qu'il était rédigé a été ajoutée la possibilité de délivrance de titres de séjour liés au travail, la carte mention « salarié » ou la carte « travailleur temporaire », pour des étrangers pouvant présenter une promesse d'embauche ou un contrat de travail dans un secteur qui connaît des difficultés de recrutement.

2. La manière dont a été diffusée l'information sur cette réforme : effet de rumeurs

La manière dont l'annonce de cette nouvelle disposition a circulé a été marquée par une grande confusion. Au moment du vote de la loi, elle est passée presque inaperçue. Les médias comme une large part du secteur associatif étaient surtout occupés alors par les nouveautés intervenues en matière de regroupement familial, en particulier sur les tests ADN.

Auparavant, c'est l'annonce d'une lutte accrue contre l'emploi illégal qui avait frappé les esprits, avec l'entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2007 d'un décret de mai 2007 imposant l'obligation aux employeurs de transmettre à la préfecture, au moment de l'embauche d'un salarié, les documents attestant de la possession par ce dernier d'une autorisation de travail. L'heure ne semblait donc pas à des mesures d'assouplissement en faveur des travailleurs sans papiers.

Pourtant, le ministre de l'immigration, en même temps qu'il avait informé, au mois de juin, qu'il travaillait à élargir la liste des 62 métiers ouverts aux ressortissants européens nouvellement entrés dans l'Union européenne, avait précisé que certains de ces métiers pourraient être également ouverts à des ressortissants non européens. Mais cette nouvelle n'avait rencontré que peu d'écho. En tout cas, on avait plutôt supposé s'il s'agirait d'introduction de travailleurs étrangers, c'est-à-dire de la venue de nouveaux travailleurs immigrés, et non de régularisation d'étrangers déjà sur place.

À la fin du mois d'octobre 2007, la presse a fait état de l'avancement des travaux concernant les fameuses listes de métiers ouverts, parlant de deux listes distinctes : l'une pour les ressortissants des États européens « en période transitoire » pour l'accès au marché de l'emploi salarié, et l'autre pour les étrangers hors UE. Tout d'un coup, le bruit d'une possible régularisation de sans-papiers a commencé à courir.

Les choses se sont précisées avec la publication, après l'adoption de la loi Hortefeux, de deux circulaires successives, le 20 décembre de la même année et le 7 janvier 2008, puis, le 18 janvier, de deux arrêtés fixant les listes de « métiers ouverts ». Pour bien comprendre en quoi consiste ce qu'on appelle la « régularisation par le travail », il importe de bien démêler l'enchevêtrement de ces différents textes.

D. Ce qu'il faut retenir du contenu de la réglementation

La procédure d'admission exceptionnelle au séjour par le travail est régie aujourd'hui par plusieurs textes :

- l'article du Ceseda L. 313-14 (lui-même faisant référence à l'article L. 313-10, sur les cartes de séjour « salarié » et « travailleur temporaire ») ;
- les arrêtés du 18 janvier 2008 et en particulier celui concernant les étrangers non ressortissants de l'un des États de l'UE ou de l'EEE (NOR : IM1/D/08/00328/A) ;
- la circulaire du 20 décembre 2007 (NOR : IM1/N/07/00011/C) ;
- la circulaire du 7 janvier 2008 (NOR : IM1/N/08/00012/C) ;
- la circulaire du 8 février 2008 (NOR : IM1/G/08/00019/C) ;
- le télégramme du 15 décembre 2008 (T/08/4) ;
- pour certaines nationalités, des accords dits « de gestion concertée des flux migratoires ».

Il n'est évidemment pas facile de comprendre comment tous ces textes interagissent ou pas, d'autant qu'ils semblent parfois se contredire, ou du moins qu'ils ménagent un certain flou...

Remarque : *l'article L. 313-14 dans sa rédaction actuelle, c'est-à-dire après les modifications introduites par la loi Hortefeux, avec sa référence à l'article L. 313-10, peut être décrypté ainsi :*

« La carte de séjour temporaire autorisant l'exercice d'une activité professionnelle peut être délivrée à l'étranger :

- titulaire d'un contrat de travail visé par l'autorité administrative ;
- pour l'exercice d'une activité professionnelle salariée dans un métier et une zone géographique caractérisés par des difficultés de recrutement et figurant sur une liste établie au plan national par l'autorité administrative, après consultation des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives ;
- si l'admission au séjour répond à des considérations humanitaires ou se justifie au regard des motifs exceptionnels qu'il fait valoir ;

– sauf si sa présence constitue une menace pour l'ordre public mais sans exigence de régularité d'entrée ou de séjour en France.

La carte porte la mention "salarié" lorsque l'activité est exercée pour une durée supérieure ou égale à douze mois. Elle porte la mention "travailleur temporaire" lorsque l'activité est exercée pour une durée déterminée inférieure à douze mois. »

Quelques précisions sur les autres textes cités précédemment (p. 7) :

> **Les deux arrêtés du 18 janvier 2008** ne visent pas les mêmes procédures ni les mêmes catégories d'étrangers. L'arrêté qui intéresse a priori la procédure d'admission exceptionnelle au séjour est le second.

Cependant, le premier des deux arrêtés publiés le même jour peut dans certains cas, que nous verrons plus loin, concerner aussi la procédure d'admission exceptionnelle au séjour :

- arrêté relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux ressortissants des États de l'Union européenne soumis à des dispositions transitoires (NOR : IMI/D/08/00327/A) ;
- arrêté 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 : IMI/D/08/00328/A).

> **Des circulaires** citées plus haut, la plus importante pour comprendre la mise en œuvre de la procédure est celle du 7 janvier 2008, « *relative à la délivrance de cartes de séjour portant la mention "salarié" au titre de l'admission exceptionnelle au séjour* » (NOR : IMI/N/08/00012/C).

La circulaire du 20 décembre 2007, « *relative aux autorisations de travail des nouveaux États membres de l'Union européenne pendant la période transitoire et des États tiers, sur la base de listes de métiers connaissant des difficultés de recrutement* » (NOR : IMI/N/07/00011/C), est la première dans laquelle sont apparues les listes de métiers « en tension » auxquels fait référence la loi et elle donne des indications sur la manière dont des autorisations de travail peuvent être délivrées sur la base de ces listes.

La circulaire du 8 février 2008, « *relative à l'admission exceptionnelle au séjour des étrangers par le travail* » (NOR : IMI/C/08/00019/C), rappelle aux préfets le caractère exceptionnel de cette mesure.

Le télégramme du 15 décembre 2008, enfin, donne aux préfets des indications « *sur la situation au regard du droit du travail des étrangers irréguliers durant l'instruction de leur demande* » (T/08/4).

Nota. Les circulaires citées ici, y compris la circulaire-télégramme, ne créent pas de droit pour les personnes concernées : si on peut toujours les invoquer dans un recours hiérarchique ou gracieux, on ne peut, dans la mesure où elle n'ont pas été publiées au *Journal officiel*, s'en prévaloir devant un juge. Elles donnent cependant des indications utiles sur la manière dont sera instruit un dossier.

> **Les accords dits « de gestion concertée des flux migratoires »** font l'objet dans cette note d'une présentation détaillée pages 13 et 14.

Ces accords bilatéraux pourront utilement être invoqués dans le dossier de demande de titre de séjour d'une personne ayant la nationalité de l'un des États signataires. Ils ne signifient pas pour autant que les préfets perdent, à l'égard des demandes de ressortissants des pays concernés, leur pouvoir d'appréciation au cas par cas.

Remarque : tous ces textes sont consultables in extenso sur le site web du Gisti à partir de la rubrique www.gisti.org/textes-travail

E. Une commission nationale spéciale pour ce dispositif

De même que pour la délivrance de la nouvelle carte « compétences et talents », une commission est instituée pour exprimer son avis sur les critères d'admission. C'est ce que précise la suite de l'article L. 313-14 :

« La Commission nationale de l'admission exceptionnelle au séjour exprime un avis sur les critères d'admission exceptionnelle au séjour mentionnés au premier alinéa.

Cette commission présente chaque année un rapport évaluant les conditions d'application en France de l'admission exceptionnelle au séjour. Ce rapport est annexé au rapport mentionné à l'article L. 111-10.

L'autorité administrative est tenue de soumettre pour avis à la commission mentionnée à l'article L. 312-1 la demande d'admission exceptionnelle au séjour formée par l'étranger qui justifie par tout moyen résider en France habituellement depuis plus de dix ans. »

Le démarrage de cette commission nationale a été laborieux. Sa composition, d'abord fixée par un décret le 20 octobre 2006, a ensuite été modifiée par un autre décret, le 5 décembre 2007. Aujourd'hui, le contenu de ces décrets est intégré dans le Ceseda, aux articles R. 313-33 et 34. S'il est prévu que siègent à la commission des représentants du secteur associatif, au nombre de deux, on y trouve aussi pas moins de quatre représentants de ministères ⁽¹⁾.

La Commission doit être réunie au moins deux fois par an, et en cas de besoin, pour avis, par le ministre de l'immigration, par exemple quand il est saisi d'un recours hiérarchique à la suite d'un refus de séjour.

Les séances de cette instance ne sont pas publiques.

Dans le cas d'une demande d'admission exceptionnelle au séjour d'un étranger faisant valoir qu'il réside en France depuis plus de dix ans, la préfecture doit saisir une autre commission, la Commission du titre de séjour qui, elle, est départementale. En dehors de ce cas de figure, il n'y a pas de saisine automatique de l'une ou l'autre des deux commissions.

L'avis de la Commission nationale de l'admission exceptionnelle au séjour doit être rendu dans le mois suivant la saisine, sinon il est réputé défavorable. Autrement dit,

(1) Parmi les onze membres titulaires nommés par l'arrêté du 12 décembre 2007, on trouve, au titre de personnalités du monde associatif, le directeur de Forum réfugiés et le président du Centre d'action sociale protestant (Casp) ; les ministères représentés sont le ministère de l'intérieur, avec deux représentants, le ministère de l'immigration et le ministère des affaires étrangères chacun avec un représentant.

si la Commission ne se prononce pas explicitement, cela signifie que son avis est négatif.

Rappelons que l'administration a la faculté de suivre ou non l'avis d'instances telles que l'une et l'autre de ces deux commissions.

Il est trop tôt pour dire, à la date de parution de la présente *Note pratique*, quelle sera la teneur des avis rendus par la Commission nationale de l'admission exceptionnelle au séjour. Cependant, les institutions de ce type ont plus souvent entériné que contredit les décisions prises par l'administration, et elles ont généralement statué dans le sens de la politique d'ensemble voulue par le gouvernement. La composition de la Commission de l'admission exceptionnelle au séjour indique clairement que ses positions n'échapperont pas à la règle.

Les critères d'admission exceptionnelle au séjour justifiés par l'activité professionnelle devront normalement être explicités dans le rapport qui doit être annuellement présenté au Parlement⁽²⁾.

(2) L'article L. 111-10 du *Ceseda* prévoit en effet que le gouvernement doit présenter chaque année au Parlement un rapport annuel sur « Les orientations de la politique d'immigration ». Le dernier, paru en décembre 2008, donne des chiffres et expose les actions en matière d'immigration pour l'année 2007 et le 1^{er} semestre 2008. Rien n'y apparaît encore sur les activités de la Commission nationale de l'admission exceptionnelle au séjour. Il faudra donc attendre la fin 2009 pour en savoir plus.

II. L'admission exceptionnelle au séjour par le travail

A. À qui est ouvert le dispositif ?

1. Les principaux critères de régularisation

Si l'article L. 313-14 peut paraître relativement obscur, il permet cependant, une fois décrypté comme nous l'avons fait au chapitre précédent, de repérer quelques caractéristiques majeures du dispositif, que précise avec insistance la circulaire du 7 janvier 2008.

> Le travail dans un métier connaissant des difficultés de recrutement

Le Ceseda comme la circulaire évoquent « *un métier et une zone géographique caractérisés par des difficultés de recrutement* », expression que l'on abrège souvent par « en tension », et font référence à des listes de métiers connaissant de telles difficultés.

Les métiers à prendre en compte sont en principe ceux qui figurent en annexe du second des deux arrêtés du 18 janvier 2008 cités ci-dessus, dans des listes établies région par région (en France métropolitaine uniquement).

Il existe une autre liste, nationale celle-là, de 150 métiers, qui figure en annexe de l'autre arrêté du 18 janvier 2008. Cette liste ne concerne pas a priori la procédure dont nous parlons ici. Elle concerne les étrangers communautaires « pendant la période transitoire », aujourd'hui les Roumains et les Bulgares. Cependant, elle est prise en compte dans certains départements et, en tout cas, comme elle indique les métiers « en tension » sur l'ensemble du territoire français, elle peut servir à analyser les chances de régularisation selon la procédure d'admission exceptionnelle au séjour.

Ces listes de métiers sont reproduites pages 30 à 36. Elles sont destinées à évoluer dans le temps, en fonction de changements dans la situation de l'emploi dans chacune des régions. Il faudra donc suivre la publication éventuelle de nouveaux arrêtés venant modifier ceux de janvier 2008.

> De préférence des étrangers qualifiés

La circulaire insiste sur « *des compétences professionnelles très recherchées* », « *la reconnaissance de qualifications et/ou d'expérience professionnelles dans l'un des métiers limitativement énumérés* ». Il est donc clair que le dispositif a été conçu a priori pour autoriser au séjour des personnes qualifiées.

Les listes régionales de métiers ouverts aux étrangers non communautaires ciblent clairement de telles professions, plutôt qualifiées.

> Cependant, le travail dans tout secteur « en tension » peut être pris en compte

À la fin de la circulaire, quelques lignes indiquent qu'« *à titre exceptionnel, seules*

pourront tout de même faire l'objet d'un examen les demandes [...] liées à un métier qui, sans figurer sur la liste régionale, connaît des difficultés de recrutement particulièrement aiguës dans le bassin d'emploi concerné ».

Autrement dit, il y a une exception dans l'admission exceptionnelle (!) ; le critère que doivent prendre en compte les préfetures est celui des problèmes rencontrés par les employeurs pour trouver la main-d'œuvre dont ils ont besoin.

Rien n'interdit donc à un étranger d'essayer de bénéficier de cette procédure de régularisation même s'il exerce un métier ne figurant pas dans la liste établie pour sa région. A priori, on peut penser qu'il devrait voir son dossier examiné plus favorablement s'il travaille dans l'un des 150 métiers définis comme « en tension » de la liste nationale.

Rien ne dit même, si l'on en croit ce passage de la circulaire, que les préfetures doivent se cantonner absolument aux métiers de l'une ou l'autre liste. Cependant, la circulaire du 8 février 2008, qui ressemble à un rappel à l'ordre des préfets afin qu'ils ne délivrent pas trop largement de cartes de séjour à titre exceptionnel, précise que le cadre normal de l'admission au séjour par le travail est la prise en compte des listes de métiers régionales.

> L'engagement de l'employeur : une condition indispensable

Toujours dans la circulaire du 7 janvier est mentionnée cette condition « *d'un engagement ferme de l'employeur à occuper l'étranger concerné [...]* ». Plus loin est évoquée « *l'implication* » de l'employeur dans la procédure.

Pour bénéficier du dispositif, il est donc indispensable qu'un employeur accepte d'une part de faire un contrat de travail à l'étranger qui souhaite être ainsi régularisé, d'autre part de s'engager à payer une taxe à l'Anaem (aujourd'hui Ofii).

Cette taxe, prévue à l'article L. 311-15 du Ceseda, est en effet due pour l'embauche d'un étranger « *lors de la première entrée en France de cet étranger ou lors de sa première admission au séjour en qualité de salarié* ». Son montant varie en fonction de la durée du contrat de travail et du salaire.

Remarque : *l'étranger devra lui aussi s'acquitter d'une taxe lorsqu'il obtiendra son premier titre de séjour, de même que lors de chaque renouvellement de titre de séjour.*

[Voir en annexe page 37 : Tableau sur les taxes dues par employeurs et employés.]

2. Les cas particuliers :
pour certaines nationalités, un traitement différent

> Les étrangers relevant de « régimes spéciaux »

La France a signé avec certains États des accords bilatéraux qui régissent les droits des nationaux de ces États de façon différente du droit commun à l'ensemble des étrangers.

De tels accords ont en particulier été signés avec l'Algérie, d'une part (accord franco-algérien du 27 décembre 1968 modifié), et la Tunisie (accord du 17 mars 1988 modifié), d'autre part.

La circulaire du 7 janvier 2008 précise que les Algériens et les Tunisiens sont exclus du bénéfice du dispositif d'admission exceptionnelle au séjour par le travail.

Pour les ressortissants de ces deux États, ce serait au motif que les accords qui les concernent interdisent de leur faire un sort différent selon les régions. Les Tunisiens, quant à eux, sont censés par ailleurs bénéficier d'un des accords présentés ci-dessous qui leur donne accès à une liste spéciale de métiers.

Cependant, l'expérience montre que des Algériens et des Tunisiens bénéficient parfois du dispositif : voir au chapitre III (p. 22), « Les pratiques des préfectures et les inégalités de traitement ».

> Les étrangers ayant la nationalité de l'un des États ayant signé avec la France un accord « de gestion concertée des flux migratoires »

Depuis 2007, la France s'est engagée dans un processus de signature d'accords passés avec divers États concernant la « gestion » des migrations en provenance de ces États. Les pays signataires s'engagent à faciliter le retour de nationaux que la France juge indésirables, voire de migrants d'autres nationalités ayant transité par leur territoire. En contrepartie, ils reçoivent diverses aides au développement, et leurs ressortissants peuvent bénéficier de certains avantages : des visas de circulation, des possibilités de changement de statut pour les étudiants ou les jeunes professionnels, et la délivrance d'un certain nombre de titres de séjour (selon les cas, cartes « compétences et talents » ou cartes « salarié »).

Pour la délivrance de cartes « salarié », une liste de métiers, différente selon les pays, est fixée dans chacun de ces accords. A priori, les accords portent sur ce qu'on appelle « l'introduction » de nouveaux travailleurs, et pas la régularisation de nationaux déjà présents sur le sol français. Mais rien n'est clair, et on peut penser que pourront se prévaloir de ces accords bilatéraux des sans-papiers en France...

Les accords de gestion des flux migratoires, pour entrer en vigueur, doivent faire l'objet d'une approbation au Parlement français. À la date de publication de cette *Note pratique*, un seul des accords signés a été ainsi ratifié : celui passé avec le Gabon. Les Gabonais qui veulent être régularisés doivent se référer à la liste des neuf métiers qui figurent dans l'accord, a priori en sus des métiers dits « en tension » dans leur région.

Il y a lieu de penser en effet que le fait qu'un accord ait été signé avec leur pays ne les prive pas du bénéfice de l'admission exceptionnelle au séjour selon la liste de « métiers en tension » dans leur région ; cela devrait au contraire leur ouvrir davantage de possibilités qu'aux autres, avec une admission au séjour « directe » sur la base des métiers figurant dans l'accord. C'est en tout cas une revendication qu'ils pourraient porter, de même que les ressortissants d'autres États au fur et à mesure de la signature et de la ratification d'accords passés avec leur pays.

Les informations sur la signature et l'entrée en vigueur des accords bilatéraux sont trop susceptibles d'évoluer pour figurer dans cette *Note*.

Signalons simplement que les premiers accords signés concernent les États suivants :

- Gabon (5 juillet 2007) ;
- Congo-Brazzaville (25 octobre 2007) ;
- Bénin (28 novembre 2007) ;

- Sénégal (25 février 2008) ;
- Tunisie (28 avril 2008) ;
- île Maurice (23 septembre 2008) ;
- Cap-Vert (24 novembre 2008) ;
- Burkina Faso (10 janvier 2009).

Les textes des accords de gestion concertée des flux migratoires disponibles sont mis en ligne au fur et à mesure de leur publication sur le site web du Gisti à la rubrique www.gisti.org/textes-accords-bilateraux, ainsi qu'au point « Régimes particuliers » de la rubrique www.gisti.org/textes-travail.

3. Applicabilité dans les territoires d'outre-mer

Les trois départements français d'Amérique (Guyane, Martinique, Guadeloupe) et la Réunion ont en même temps le statut de région. L'article L. 313-14 du Ceseda y est applicable, de même que les circulaires et le télégramme, qui s'adressent à tous les préfets de département et de région.

Il y a cependant une particularité qui fait de ces territoires des exceptions : la liste « régionale » de métiers « en tension » établie par l'arrêté du 18 janvier pour les étrangers non communautaires a omis, sans motif, les régions d'outre-mer.

À notre connaissance, la procédure d'admission exceptionnelle au séjour par le travail n'a pas été mise en œuvre dans les départements d'outre-mer, alors qu'elle devrait l'être. À défaut de liste « régionale », la référence à la liste « nationale » et aux difficultés de recrutement locales devrait pouvoir être invoquée... avec une prudence plus grande encore que celle qui doit prévaloir en métropole.

Pour les collectivités d'outre-mer, en revanche, le dispositif n'existe pas.

B. La procédure à suivre

La procédure à suivre pour l'admission exceptionnelle au séjour est sensiblement la même que pour une demande d'autorisation de travail dans les cas suivants :

- cas d'un étranger déjà en France et muni d'un titre de séjour qui souhaite changer de statut et obtenir une carte « salarié » (par exemple, un étudiant à la fin de ses études) ;
- cas d'un étranger qu'un employeur voudrait faire venir en France, procédure dite « d'introduction d'un travailleur étranger ».

Remarque : voir sur ces cas la Note pratique du Gisti « Autorisation de travail salarié – critères de l'administration, procédure ».

Dans la procédure d'admission exceptionnelle au séjour par le travail comme dans les autres cas de délivrance d'une autorisation de travail, l'implication de l'employeur est décisive.

La procédure est identique en théorie ; l'examen du dossier est effectué, pour une part, par la Direction du travail et de la formation professionnelle (DDTEFP).

Les particularités essentielles de la procédure concernant la régularisation d'un sans-papiers via l'admission exceptionnelle au séjour résident dans trois facteurs : la vulnérabilité du demandeur puisqu'il est sans papiers, la marge très importante laissée à l'appréciation de la préfecture, et la difficulté pour obtenir l'appui de l'employeur, du fait des risques qu'il encourt de poursuites pour emploi d'étrangers sans autorisation de travail.

1. Obtenir l'implication de l'employeur

La première étape des démarches à accomplir consiste donc à obtenir que l'employeur « s'implique » dans la démarche, condition sine qua non pour bénéficier de la mesure.

A priori, rien dans les textes n'exclut du bénéfice de la mesure les étrangers qui travaillent « au noir », c'est-à-dire qui ne sont pas déclarés par leur employeur ; ce dernier peut décider de les aider à obtenir un titre de séjour, qui permettra leur embauche de façon régulière. Cependant, en pratique, les employeurs qui n'ont pas déclaré leur(s) employé(s) peuvent craindre de s'impliquer dans la démarche, en raison du risque pénal qu'ils encourrent.

Deux cas de figure peuvent être distingués pour les autres, à savoir les salariés déclarés :

- ou bien l'employeur sait que le salarié qu'il emploie ne dispose pas d'autorisation de travail et/ou de titre de séjour ;
- ou bien l'employeur ignore que le salarié est dépourvu d'une autorisation de travail,
 - parce qu'il a présenté à l'employeur un faux titre de séjour ;
 - parce qu'il travaille sous une autre identité que la sienne, utilisant le titre de séjour (ou une carte nationale d'identité) d'une tierce personne pour pouvoir travailler ;
 - parce qu'il est entré dans l'entreprise alors qu'il était en situation régulière mais que, son titre de séjour n'ayant pas été renouvelé, il n'a plus d'autorisation de travail, l'employeur ayant négligé de vérifier que ce renouvellement avait été obtenu.

Cette étape est évidemment délicate puisqu'elle va conduire soit à révéler qu'on se trouve sans papiers, soit à tenter de contraindre un employeur qui sait pertinemment qu'il fait travailler quelqu'un de manière illégale à se déclarer aux autorités. Dans les deux cas de figure, on risque non seulement de s'exposer à un refus, mais éventuellement de se voir chassé de son travail. Même lorsque l'employeur était parfaitement au courant de la situation de son employé, il arrive qu'il préfère le remplacer par un autre salarié plutôt que de l'aider à être régularisé.

Remarque : le fait d'être sans autorisation de travail ne prive pas un travailleur de ses droits quant aux règles concernant l'exécution du contrat de travail. L'article L. 8 252-1 du Code du travail considère en effet qu'à la date de son embauche un salarié même sans autorisation de travail est assimilé à un travailleur régulièrement engagé. Un salarié sans papiers peut donc prétendre au bénéfice des droits de tout travailleur pour ce qui est des congés, des heures supplémentaires, des temps de repos, etc.

Pour ce qui concerne la rupture du contrat, les choses sont moins simples. La procédure de licenciement doit se dérouler comme pour tout autre travailleur, et la jurisprudence a jusqu'à présent donné droit au sans-papiers licencié à des indemnités de licenciement (soit l'indemnité forfaitaire de licenciement, égale à un mois de salaire, soit les indemnités pour rupture du contrat de travail prévues par la convention collective dont dépend l'entreprise, si celles-ci sont d'un montant plus élevé). Cependant, plusieurs décisions de la Chambre sociale de la Cour de cassation sont en contradiction avec cette position sur les droits d'un sans-papiers en cas de licenciement.

Pour faire reconnaître ses droits en la matière, et être tenu au courant de l'évolution de la jurisprudence, le mieux est de prendre contact avec le délégué syndical de son entreprise ou avec un syndicat de l'Union locale la plus proche.

Pour que cette étape de la procédure de régularisation ne mette pas en danger l'étranger qui souhaite être régularisé, il est préférable qu'il n'agisse pas seul. Il aura intérêt à rechercher l'appui d'un syndicat, d'une association ou d'un collectif de sans-papiers avant de révéler à son employeur sa situation ou avant de lui demander d'intervenir en vue d'obtenir sa régularisation.

> Le cas des salariés ayant travaillé sous une autre identité que la leur

Dans le cadre de mouvements sociaux dans leur entreprise (grèves de travailleurs sans papiers), des salariés qui travaillaient sous le couvert d'une fausse carte de séjour ou avec la carte d'une autre personne ont obtenu, avec l'appui de syndicats ou d'associations, que leur demande de régularisation prenne en compte le travail fait sous leur alias, c'est-à-dire sous cette autre identité. Ceci permet de présenter des bulletins de paie montrant l'ancienneté dans l'entreprise, et de faire le lien avec l'ensemble des documents attestant de l'ancienneté de séjour de l'intéressé.

> Les risques pour l'employeur

Afin de convaincre l'employeur de s'impliquer dans la procédure, il est souvent nécessaire de lui apporter des éléments d'information quant aux risques qu'il encourt. Là encore, l'intervention d'une organisation syndicale ou associative pourra être utile.

L'employeur d'une personne dépourvue d'autorisation de travail encourt en principe de lourdes sanctions pénales : une peine d'emprisonnement de cinq ans et une amende de 15 000 euros par salarié en situation irrégulière, et éventuellement des peines complémentaires (articles L. 8 256-2 à 8 du Code du travail).

Dans le cas où l'employeur peut démontrer qu'il ignorait la situation de son salarié, parce que celui-ci lui a présenté des documents en règle ou apparemment en règle (titre de séjour avec alias, faux titre de séjour, titre de séjour valide à la date de l'embauche), l'employeur aura seulement à expliquer qu'il ne savait pas qu'il faisait travailler une personne sans autorisation de travail et qu'il souhaite maintenant l'aider à se mettre en règle.

Les choses se sont compliquées depuis le 1^{er} juillet 2007, date à partir de laquelle les entreprises ont l'obligation de faire vérifier par les préfetures les autorisations de travail des personnes qu'elles envisagent d'embaucher (article L. 5 221-8 du Code du travail).

Pour un salarié embauché après le 1^{er} juillet 2007 et qui, étant sans papiers, a présenté le titre de séjour d'un tiers, il n'y a pas de risque de poursuites de l'employeur s'il s'est acquitté de cette obligation : la préfecture aura validé l'embauche, explicitement ou par son silence.

Si, en revanche, l'employeur était au courant de l'absence d'autorisation de travail pour son employé (il l'a embauché après le 1^{er} juillet 2007 et n'a pas fait les démarches prévues auprès de la préfecture ou bien il l'a embauché avant cette date), le risque de poursuites n'est pas à écarter. Mieux vaudra sans doute pour l'employeur dans cette situation remplir les formulaires Cerfa comme pour une nouvelle embauche, sans faire mention des périodes travaillées antérieurement.

Les problèmes seront évités à l'employeur, mais pas forcément à l'étranger : comme il ne pourra dès lors justifier de son ancienneté dans l'entreprise, exigence souvent posée par les préfectures, il risquera d'être de fait privé de l'accès à la procédure d'admission au séjour.

Il est bon de savoir que, lorsque les demandes de régularisation ont été effectuées dans le cadre d'une lutte sociale soutenue par des syndicats, les employeurs n'ont pas été poursuivis et l'ancienneté des travailleurs sans papiers dans leur entreprise a pu être prise en compte...

> Les relations de travail avec l'employeur à partir du moment où celui-ci apprend l'absence d'autorisation de travail de son employé

Au moment de la découverte de la situation d'absence d'autorisation de travail de son salarié (du fait de la révélation par celui-ci de sa situation ou parce que la préfecture l'en informe), l'employeur doit mettre fin à la relation de travail avec ce salarié. Le Code du travail (article L. 8 251-1) dit en effet que « *Nul ne peut [...] embaucher, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France* ».

L'employeur doit-il alors licencier son salarié ou peut-il simplement suspendre son contrat de travail en attendant la fin des démarches administratives ? La réponse à cette question n'est pas évidente. Beaucoup d'employeurs ont en tout cas pris le parti de procéder, par courrier recommandé, à une suspension du contrat de travail par un congé sans solde, moins pénalisante pour le salarié.

Quoi qu'il en soit, durant toute la constitution et l'instruction du dossier de demande d'admission au séjour, le travailleur sans papiers se trouve privé de travail, et donc de ressources, et l'employeur se trouve privé du travail de son employé.

Le télégramme du ministère de l'immigration adressé aux préfets le 15 décembre 2008 propose une solution intéressante, soumise à l'appréciation par le préfet de la situation de l'entreprise. Il permet en effet que, dès le dépôt du dossier en préfecture (au plus tard dans les 48 heures), l'étranger sans papiers reçoive une autorisation provisoire de travail (APT), l'employeur recevant de son côté une attestation de dépôt du dossier.

Le télégramme précise que cette APT est de trois mois non renouvelables, et demande en conséquence aux préfets d'instruire rapidement les dossiers de demande d'admis-

sion au séjour. On peut donc espérer que le traitement des dossiers sera accéléré (même s'il faut probablement s'attendre à ce que, dans les faits, l'APT soit renouvelée une fois au moins, le temps que l'instruction du dossier soit menée à terme).

2. Le dossier à constituer

L'implication de l'employeur est matérialisée par le fait qu'il doit remplir et signer deux formulaires (voir p. 28-29) :

- un formulaire dit « contrat de travail simplifié », dans lequel figurent les principales clauses du contrat de travail que l'employeur s'apprête à proposer à l'étranger (nature de l'emploi, type de contrat, lieu de travail, rémunération, etc.) ;
- un formulaire d'engagement à verser à l'Ofii (Anaem) la taxe pour l'embauche d'un salarié étranger.

Remarque : *pour les personnes ayant travaillé sous une autre identité que la leur, les formulaires Cerfa doivent bien sûr être établis au nom réel de l'intéressé, mais mentionner son alias, c'est-à-dire le nom sous lequel il était précédemment connu dans l'entreprise, et sous lequel des contrats et fiches de paie antérieurs lui ont été établis.*

Comme pour toute demande d'autorisation de travail, l'employeur doit également joindre au dossier :

- une lettre dans laquelle il explique pourquoi il a besoin de recourir à un salarié étranger, voire de recourir en particulier à ce travailleur-là, pour l'emploi en question (explications sur les difficultés de recrutement dans le secteur ou pour les tâches précises de l'emploi, savoir-faire ou expérience spécifiques de l'étranger qui demande sa régularisation, éventuellement ancienneté dans l'entreprise et parcours, sachant que l'employeur pourra saisir l'occasion de cette lettre pour exposer l'ignorance où il était de l'absence d'autorisation de travail de son employé...).

Enfin, toujours comme pour toute demande d'autorisation de travail, l'employeur est tenu de fournir les autres documents figurant dans la liste fixée par un arrêté du 10 octobre 2007 (NOR : IMI/N/0762998/A) :

- les statuts de l'entreprise ;
- un extrait *K bis* de l'entreprise, ou une carte d'artisan, ou, s'il s'agit d'une personne physique, un avis d'imposition ;
- les attestations de versement des cotisations et contributions sociales dues par l'entreprise (certaines préfectures exigent également la liste des salariés de l'entreprise).

L'étranger doit de son côté joindre au dossier :

- la copie de son passeport ou document national d'identité ;
- le cas échéant (postes qualifiés), un curriculum vitae et la copie de ses diplômes ou certifications.

Comme il s'agit d'une procédure d'admission exceptionnelle au séjour, dont les critères sont flous (voir le chapitre « Les pratiques des préfectures et les inégalités de traitement », p. 22), et surtout dans le cas où l'intéressé réside en France depuis dix ans, il est utile que le dossier comporte également :

- toutes preuves de l'ancienneté de séjour en France : visa d'entrée lorsque l'entrée a été régulière, précédentes demandes de titre de séjour à l'administration, y compris des demandes d'asile s'il y a lieu, quittances de loyer, attestations d'hébergement, documents portant sur des soins médicaux effectués en France (consultations, analyses, examens divers), et sur la protection sociale (AME, CMU...), attestations d'inscription à des cours, cartes d'adhésion à des associations, des clubs de sport, etc. ;
- les contrats de travail et les bulletins de salaire concernant tous les emplois occupés en France, si le ou les employeurs successifs ont déclaré l'intéressé, y compris ceux de l'emploi exercé jusqu'au moment de la demande de titre de séjour ;
- si elles ont été faites, les déclarations de revenus adressées au Trésor public, et les avis d'imposition envoyés par le fisc ;
- éventuellement, une lettre exposant certaines caractéristiques de sa situation personnelle susceptibles de faire considérer que des motifs « exceptionnels » justifient que le droit au séjour soit accordé (liens de famille en France, enfants scolarisés en France, personnes à charge, problèmes de santé de soi-même ou d'un proche, etc.), ainsi que tous les justificatifs de cette situation.

3. L'instruction du dossier

Le dossier est à déposer non à la préfecture dont dépend le siège de l'entreprise ni à celle du lieu de travail mais à la préfecture dont dépend le domicile de l'étranger qui demande à être régularisé. Dans certaines villes, la démarche sera à faire au Centre de réception des étrangers dont l'étranger dépend ; dans d'autres, à la mairie, où se tient une antenne de la préfecture pour ce type de démarches.

Le dossier doit être déposé par l'intéressé en personne à la préfecture ou dans l'antenne de la préfecture chargée de l'instruction des dossiers. Il est souvent utile d'être accompagné dans cette démarche. Si l'employeur est prêt à accompagner lui-même le demandeur, ou à mandater une personne de l'entreprise pour l'accompagner, c'est bien entendu un point positif.

En principe, les préfectures ne peuvent pas refuser de recevoir une demande d'admission au séjour. Elles doivent accuser réception de la demande par écrit, et indiquer le cas échéant les pièces manquantes au dossier.

Le dossier est examiné d'une part par la préfecture et d'autre part par la Direction départementale du travail et de l'emploi (DDTEFP). Cette dernière étudiera particulièrement les besoins de recrutement dans l'emploi considéré, la situation du marché de l'emploi, la cohérence entre le contrat de travail proposé et les conditions de rémunération d'emplois équivalents. La DDTEFP donne ou non l'autorisation de travail demandée, en apposant un visa sur le formulaire Cerfa fourni dans le dossier.

L'étranger recevra la réponse de la DDTEFP, de même que la préfecture, mais la décision de la DDTEFP ne lie pas la préfecture, qui reste libre, même en cas de décision favorable de celle-ci, d'accorder ou de refuser d'admettre l'étranger au séjour.

Si l'autorisation de travail est accordée, et que la préfecture à son tour décide de répondre favorablement à la demande d'admission au séjour, elle convoquera l'intéressé pour lui délivrer son titre de séjour.

Si au contraire, et quelle que soit la décision de la DDTEFP, elle s'y refuse, elle doit le notifier par écrit au demandeur, en lui indiquant les voies de recours contre sa décision.

La durée de l'instruction du dossier n'est pas précisée par un texte particulier. Cependant, les règles générales de droit administratif s'appliquent dans cette procédure comme pour toute demande faite à l'administration : en cas de silence pendant une durée variable selon les procédures, il y a refus implicite, c'est-à-dire que l'on peut considérer que la réponse est négative.

Pour une demande de titre de séjour, c'est le silence pendant quatre mois qui correspond à un refus implicite, au-delà desquels on peut former un recours (demande à la préfecture de ses motivations, puis contentieux au TA selon la réponse).

[Voir au chapitre suivant les voies de recours possibles.]

Attention ! Le délais de recours contre une décision négative de la DDTEFP est de deux mois.

Ne pas attendre la décision de la préfecture pour former un recours contre la décision de la DDTEFP, parce que entre les deux décisions peuvent s'écouler plus de deux mois, et il sera alors trop tard pour agir contre le refus de la DDTEFP.

III. Comment, concrètement, se servir du dispositif

A. L'examen des chances de pouvoir bénéficier du dispositif

Les possibilités de « régularisation par le travail » au titre de « l'article 40 » (article L. 313-14 du Ceseda) représentent bien sûr un grand espoir pour les sans-papiers. Il faut cependant garder à l'esprit que le dispositif est incertain, et que s'y engager est, dans tous les cas de figure, un pari. La réglementation sur le droit au séjour des étrangers peut faire conclure qu'on n'a rien à perdre ; or on peut éventuellement y perdre son emploi, ses ressources, et on peut de surcroît être frappé d'une mesure d'éloignement du territoire, et se retrouver renvoyé dans son pays.

Avant de s'engager dans la procédure, il est donc important d'explorer les diverses voies qui pourraient conduire à la délivrance d'une carte de séjour « vie privée et familiale ». La délivrance de ce titre de séjour, qui donne droit à exercer toute activité professionnelle, est de plein droit si la personne remplit certaines conditions (voir article L. 313-11 du Ceseda). Bien que certaines de ces conditions s'apparentent – de plus en plus – à des critères laissés à l'appréciation de l'administration, les incertitudes sont moindres que celles de la « régularisation par le travail », et, surtout, cette carte confère à son titulaire un statut bien plus favorable. Cependant, aujourd'hui, les préfectures ont tendance à réorienter des demandes de carte de séjour « vie privée et familiale » vers la voie de la « régularisation par le travail », pour répondre aux objectifs gouvernementaux d'augmentation de la part « immigration de travail » dans l'ensemble des titres de séjour délivrés.

Il est difficile de s'opposer seul à ces pratiques de réorientation d'une demande de carte « vie privée et familiale » à une demande de carte « salarié » ; il est conseillé aux personnes dans cette situation de se rapprocher d'une association pour se faire aider.

Lorsqu'une procédure d'admission exceptionnelle au séjour est le seul espoir de régularisation d'un sans-papiers, celui-ci doit se faire conseiller (par un syndicat, une association) avant de se lancer dans les toutes premières étapes de la procédure – avant de révéler à son employeur qu'il est sans papiers, par exemple –, afin de mesurer ses chances d'en bénéficier. Il est très important de se faire également accompagner par la suite, sachant que les chances de succès seront bien plus grandes si on obtient l'appui de tiers, et en particulier l'appui d'un syndicat.

Aucune situation ne ressemble à une autre : le cas des travailleurs isolés dans leur entreprise n'est pas semblable à celui de travailleurs qui sont plusieurs à être sans papiers dans la même entreprise, et qui pourront envisager d'aller ensemble rencontrer leur employeur avec un syndicat, instaurer un rapport de forces favorable, voire organiser une grève. De la même façon, le cas de sans-papiers travaillant dans un métier considéré comme « en tension » et figurant dans la liste des métiers de leur région n'est pas identique à celui de sans-papiers d'autres secteurs. Etc.

Pour certaines situations, il est bien difficile d'affirmer que les étrangers concernés peuvent ou non se servir du dispositif de régularisation par le travail. Rappelons cependant que le préfet peut toujours, en dehors de tout fondement textuel, décider de régulariser un étranger.

Cas des travailleurs à qui un employeur propose d'établir un contrat de travail pour une durée inférieure à un an

Peuvent-ils bénéficier du dispositif d'admission exceptionnelle au séjour ? A priori oui si l'on se réfère à l'article L. 313-14 du Ceseda qui n'exclut pas les travailleurs dont la durée de contrat est inférieure à douze mois (voir p. **). Mais la circulaire du 7 janvier 2007 n'évoque que la délivrance d'une carte mention « salarié », laquelle nécessite un contrat de travail d'au moins un an. L'interprétation que cette circulaire donne de la loi est-elle contestable ? En pratique, de toute façon, il sera difficile à un étranger de demander la prise en compte d'un CDD en faisant valoir que la circulaire interprète de façon restrictive l'article du Ceseda... Le dispositif ayant un caractère discrétionnaire, sa demande a peu de chances d'aboutir.

Cas des travailleurs non déclarés mais disposant d'une promesse d'embauche

Au départ, on avait cru comprendre qu'une simple promesse d'embauche devait pouvoir suffire à se lancer dans la procédure d'admission exceptionnelle au séjour, ce qui d'ailleurs aurait été logique, puisqu'en principe les sans-papiers ne sont pas censés travailler. Au moment de présenter son amendement, le député Frédéric Lefebvre avait parlé de sans-papiers « susceptibles d'être employés » dans les secteurs en tension.

Pourtant, les préfetures semblent avoir peu à peu considéré que la mesure ne s'appliquait qu'aux sans-papiers déclarés par leur employeur et disposant de fiches de paie.

Rien n'interdit a priori à un travailleur non déclaré de se lancer dans la procédure avec une promesse d'embauche de son employeur, mais dans la pratique, ses chances peuvent être estimées minces.

B. Les pratiques des préfetures et les inégalités de traitement

À la date de publication de la présente *Note pratique* (avril 2009), la procédure d'admission exceptionnelle au séjour est conduite de façon très variable selon les préfetures. Sans que l'on puisse dresser un état des lieux exhaustif des pratiques en vigueur, on peut néanmoins repérer l'éventail d'attitudes suivant :

> des pratiques parfaitement illégales :

- refus au guichet de dépôt des dossiers (on nous a rapporté des réponses orales du type « ici, on n'applique pas cette procédure » !)
- prise en compte des seuls dossiers déposés avec l'appui d'un syndicat, voire des seuls dossiers ayant l'appui de la CGT !

> le respect strict de critères figurant dans la circulaire du 7 janvier 2007, écartant donc ce qui a été présenté plus haut comme l'exception dans les possibilités d'ad-

mission exceptionnelle au séjour, avec :

- exigence d'une activité dans l'un des métiers appartenant à la liste pour la région concernée ;
- exclusion des Algériens et des Tunisiens.

> **la fixation de critères ne figurant dans aucun texte :**

- une ancienneté de séjour en France de X années (deux ans, trois ans, cinq ans...) ;
- une ancienneté dans l'entreprise qui soutient la demande de X années (un an, deux ans...) ;
- un CDI (exclusion des CDD de douze mois) ;
- l'absence de mesure d'éloignement antérieure (APRF, OQTF).

Inversement, certaines préfectures ont adopté des critères larges, ne posant pas d'exigence d'ancienneté de séjour, ni d'ancienneté dans l'entreprise, acceptant que la liste de métiers à prendre en considération soit la liste nationale des 150 métiers « en tension », examinant les dossiers d'étrangers de toute nationalité, de personnes travaillant à temps partiel, etc.

Que faire face à ces pratiques diverses ?

Il est bien difficile de s'opposer à des refus fondés sur des critères qu'aucun texte ne définit. Quelques armes existent cependant.

> Contre un refus net de dépôt de dossier, il est possible de le faire constater par un témoin, qui rédigera ensuite une attestation sur l'honneur, et de contester le refus sur cette base.

> Si la décision après l'instruction du dossier est négative, elle peut être accompagnée d'une obligation à quitter le territoire français (OQTF). Dans le délai d'un mois après notification de cette OQTF, il est alors possible de faire un recours (contre le refus d'admission au séjour, contre l'OQTF, et contre la fixation du pays de renvoi) auprès du tribunal administratif. Intenter un tel recours peut être l'occasion de plaider sa cause mieux qu'on n'a pu le faire avec le dossier déposé en préfecture, et de faire valoir l'ensemble des liens que l'on a avec la France. Prendre conseil pour cela auprès d'une association ou d'un avocat, afin de tenter de mesurer quelles chances on a d'aboutir à une réponse favorable dans le cadre d'un recours auprès du tribunal administratif.

> Si le refus d'admission au séjour n'est pas assorti d'une OQTF, il reste possible d'intenter un recours contentieux, c'est-à-dire devant le tribunal administratif, dans le délai de deux mois après la notification de refus.

> Dans toutes les situations, il est également possible de former un recours gracieux (auprès du préfet qui a pris la décision de refus de délivrance d'un titre de séjour), et un recours hiérarchique (auprès de l'autorité supérieure à celle qui a pris la décision, c'est-à-dire auprès du ministre de l'immigration). Mais cela ne dispense pas du recours au tribunal administratif.

> Pour tenter de lutter contre des critères restrictifs dont on sait qu'ils sont ceux en vigueur dans telle préfecture, on peut essayer, dans l'état actuel des choses, de faire valoir (en se groupant, en demandant à rencontrer le préfet pour en discuter...) qu'il n'est pas normal qu'il y ait de telles inégalités de traitement d'un point à l'autre du territoire français.

On pourra pour cela s'appuyer sur les critères qui ont été « négociés » par la CGT avec le cabinet du Ministère de l'immigration lors d'une réunion qui s'est tenue le 2 décembre 2008, et qui ont fait l'objet d'un « relevé de décisions ».

Extrait du communiqué de la CGT du 12 décembre 2008

à propos des critères sur lesquels ont été instruits les dossiers de sans-papiers déposés à la suite de grèves avec occupation d'entreprises qu'elle a soutenues, critères qui devraient être étendus aux autres dossiers de travailleurs sans papiers.

[voir sur le site de la CGT à l'adresse www.cgt.fr/spip.php?article35461]

« 1) Ces régularisations interviennent sur la base de la liste dite des "150 métiers en tension" définis dans la circulaire du 20 décembre 2007, à l'origine réservés aux seuls ressortissants des nouveaux pays entrés dans l'Union européenne.

2) L'employeur doit s'engager à proposer au salarié un contrat de travail à durée déterminée (CDD) d'au moins 12 mois ou un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), et à payer la taxe requise à l'Office français de l'immigration et de l'intégration (Anaem) [aujourd'hui Ofii].

3) Pour les 3 500 dossiers déposés dans les préfectures dans le cadre du mouvement du 15 avril 2008 et ce jusqu'à la date du 16 octobre, la présence sur le territoire demandée est de trois ans avec un an d'activité salariée au moment de la demande de régularisation (période de grève et période liée à un licenciement pour défaut de titre de séjour prises en compte). Pour les autres dossiers, la présence requise sur le territoire est de cinq ans.

4) Les 90 travailleuses sans papiers, embauchées dans le secteur de l'aide à la personne, portées par la CGT, Droits devant et l'organisation Femmes égalité bénéficieront d'une autorisation de séjour de trois mois avec autorisation de travail (APS), renouvelable une fois si besoin, pour leur permettre d'obtenir un plein temps, condition imposée pour l'obtention de la carte salariée d'un an.

5) Les dossiers rejetés et accompagnés d'une obligation de quitter le territoire (OQTF), déposés dans le cadre du mouvement avant le 16 octobre, seront réexaminés par les préfectures.

Pour les travailleurs intérimaires :

Outre les exigences ministérielles ci-dessus, les préfectures ont maintenant un texte indiquant que la régularisation intervient dans le cadre :

1) D'une période d'activité salariée correspondant au moins à 12 Smic mensuels dans la période du 1^{er} janvier 2007 au 30 juin 2008, dont 910 heures de travail dans l'entreprise de travail temporaire qui va remplir les documents en vue de la régularisation.

2) Avec un engagement de l'entreprise utilisatrice sous forme d'un CDI ou d'un CDD de douze mois au moins dans le cadre d'une requalification du contrat de travail.

3) Ou un engagement de l'entreprise de travail temporaire :

– avec un contrat de mission de douze mois garantissant une rémunération au moins égale au Smic mensuel.

– ou, dans le cadre d'un accord avec l'organisation syndicale, un engagement de la part de l'entreprise d'intérim à fournir un volume d'heures garantissant :

- soit une rémunération au moins équivalente à douze mois de Smic sur les douze mois à venir.
- soit à un cumul de 1 600 heures sur les dix-huit mois à venir. »

Rien n'oblige bien sûr les préfetures à se plier à cette liste de critères.

Par ailleurs, certaines préfetures ont accordé le bénéfice de la mesure d'admission exceptionnelle au séjour à des étrangers qui ne remplissaient pas les conditions énoncées ci-dessus (par exemple, des sans-papiers présents sur le territoire depuis seulement deux ans, ou bien la simple production d'une promesse d'embauche sans activité antérieure dans l'entreprise...).

Enfin, les critères ci-dessus ne règlent pas toutes les situations et n'évoquent pas la situation de sans-papiers qui auraient travaillé sans contrat ni fiches de paie.

Cependant, l'argument de l'obligation d'égalité de traitement pesant sur l'administration mérite d'être soulevé à l'appui d'une demande de régularisation.

C. Les questions à se poser avant de décider de déposer un dossier

Nous présentons ici un récapitulatif de questions qui permettront de mesurer les chances de succès de la demande de titre de séjour, et aussi les précautions à prendre avant d'entamer les démarches nécessaires pour bénéficier de la régularisation « par le travail ».

1. Quelle est la nationalité de l'intéressé ?

Un-e Algérien-ne a peu de chances de voir son dossier instruit. Un-e Tunisien-ne pourra éventuellement essayer de déposer un dossier s'il/elle travaille dans l'un des métiers de la liste figurant dans l'accord « de gestion concerté des flux migratoires » qui a été signé avec la France, même si celui-ci n'a pas encore été approuvé par le Parlement français et n'est de ce fait pas entré en vigueur. La question se pose à l'identique pour les ressortissants des autres pays ayant signé de tels accords (voir p. 13-14), et avec plus de chances de succès lorsque ces accords sont approuvés par le Parlement.

2. Quel est le statut du travailleur au regard de l'emploi ?

S'il n'est pas déclaré, s'il n'a jamais reçu ni contrat ni fiches de paie, les chances pour un sans-papiers de parvenir à monter un dossier sont maigres. Si toutefois il possède des fiches de paie d'un précédent employeur et qu'il est depuis peu de temps dans une autre entreprise, il peut, avec l'appui d'un syndicat, obtenir de l'employeur actuel qu'il accepte de déclarer son salarié.

Évidemment difficile à mener pour un sans-papiers isolé, la démarche peut être couronnée de succès si on menace l'employeur d'un mouvement de grève dans l'entreprise. Les mouvements de lutte de travailleurs sans papiers engagés depuis 2008 sont parvenus à cela.

3. Quelle est la nature de l'emploi ?

Avoir un contrat à durée indéterminée (CDI) ou un CDD de douze mois semble une condition d'accès à la procédure.

Il faut d'autre part que cet emploi soit à temps plein, rémunéré à un taux égal ou supérieur au Smic. Disposer d'un emploi à temps partiel n'exclut pas, en principe, du dispositif, mais il faudra que la rémunération soit au moins égale à un Smic mensuel.

Pour les personnes employées dans le secteur des services à la personne (ménage, aide à des personnes âgées ou handicapées, emplois domestiques), on pourra essayer de faire jouer ce qui a été obtenu par Femmes égalité (voir ci-dessus l'encadré présentant les critères fixés à la suite de discussions entre la CGT et le ministère de l'immigration, p. 24), et demander une APS renouvelable le temps de chercher d'autres employeurs et de parvenir à un temps plein.

Pour les personnes travaillant en intérim, de même, le communiqué de la CGT pourra fournir des arguments pour que les préfetures acceptent de prendre en compte la durée d'activité chez plusieurs employeurs et ne lèsent pas l'intéressé au motif qu'il n'a pas travaillé de façon continue.

4. Dans quel secteur est le contrat de travail proposé ?

Les préfetures peuvent ne prendre en compte que les métiers figurant sur les listes régionales (voir p. 30-34). Si on travaille dans l'un des métiers de la liste nationale (voir p. 35-36), il est possible d'essayer de la faire prendre en compte, grâce à une forte implication de l'employeur, et/ou en s'appuyant sur le communiqué de la CGT. Dans les autres métiers, les chances de succès sont beaucoup plus hasardeuses.

5. Quelles possibilités d'implication de l'employeur dans la démarche ?

Si l'employeur est déjà au courant de l'absence de titre de séjour de son salarié, il pourra refuser de l'aider, préférant continuer de l'employer sans prendre le risque de poursuites pénales, ou il pourra choisir de le licencier, et de prendre un autre travailleur pour le remplacer.

Si à l'inverse l'employeur ignore la situation de son salarié, ou s'il peut plaider qu'il l'ignorait, il pourra être convaincu de l'accompagner dans la procédure.

Mais attention : l'employeur qui découvre que son salarié était sans papiers peut également décider de s'en défaire. Il reste alors à se lancer dans une procédure prud'homale pour recouvrer ses droits s'ils n'ont pas été respectés.

6. Quelle ancienneté dans l'emploi, et quelle ancienneté de séjour en France ?

Comme c'est un critère fréquemment pris en compte par les préfetures, il est plus raisonnable de ne pas se lancer dans le dépôt d'un dossier si on ne travaille chez l'employeur que depuis quelques mois, ou si on ne réside en France que depuis un ou deux ans.

L'ancienneté ne peut pas simplement être déclarée ; elle doit être prouvée, par le dépôt de bulletins de paie et de justificatifs pour chaque année de présence en France.

IV. Les formulaires Cerfa à remplir

Pour bénéficier de la procédure d'admission exceptionnelle au séjour par le travail, l'employeur doit remplir deux formulaires dits « Cerfa » : l'un est un contrat de travail « simplifié », l'autre est un engagement à verser la taxe due à l'Anaem (aujourd'hui Ofii).

Attention ! Pour remplir le 1^{er} formulaire, se reporter au chapitre de cette note sur la procédure à suivre. En effet, le formulaire est conçu pour une embauche à venir. Or le cas le plus fréquent d'utilisation de la mesure est celui où l'étranger qui souhaite en bénéficier est déjà employé dans l'entreprise. Il importe de bien réfléchir à la façon dont le dossier devra être constitué, tout particulièrement pour les étrangers qui auront été employés sous une autre identité que leur identité réelle : il est intéressant pour l'étranger concerné qu'apparaisse dans son dossier son expérience antérieure.

Voir aux pages suivantes les fac-similés de ces formulaires.

Les formulaires Cerfa peuvent être téléchargés sur le site du Ministère de l'immigration, sur lequel on trouve tous les formulaires concernant l'emploi de travailleurs étrangers, ainsi que des notices explicatives, à l'adresse :

www.immigration.gouv.fr/article.php?id_article=200#travailleursetrangers

Les formulaires Cerfa à utiliser pour la mise en œuvre de la procédure (attention, il faut remplir les deux formulaires)

1. Demande d'autorisation de travail pour un salarié étranger – contrat de travail simplifié

Formulaire Cerfa n° 13653*01 :

www.immigration.gouv.fr/IMG/pdf/cerfa13653-01.pdf

Notice explicative à www.immigration.gouv.fr/IMG/pdf/cerfa51256-01.pdf

2. Engagement de versement à l'Anaem (Ofii) de la taxe pour l'emploi d'un salarié étranger en France

Formulaire Cerfa n° 13662*01 :

www.immigration.gouv.fr/IMG/pdf/infotaxearnaem2.pdf

Notice explicative à www.immigration.gouv.fr/article.php?id_article=203



DEMANDE D'AUTORISATION DE TRAVAIL POUR UN SALARIÉ ÉTRANGER - CONTRAT DE TRAVAIL SIMPLIFIÉ art. L. 341-1 et s. et R. 341-1 et s. du code du travail



Demande d'autorisation de travail tendant à la délivrance : (veuillez cocher la case correspondante)

- d'une carte de séjour temporaire «salarié»
d'une carte de séjour temporaire «travailleur temporaire»
d'une carte de séjour «Communauté européenne»
d'une autorisation provisoire de travail.

si travail d'une durée de plus de 3 mois, joindre une photographie

Cadre à remplir par l'administration
N° de dossier :
Date d'arrivée à la DDETFP :

Annexe à joindre (le cas échéant) :
Annexe 1 : Engagement de versement

Le salarié réside : en France à l'étranger

1 - EMPLOYEUR
Raison sociale
Code NAF Numéro Siret
Si particulier : Nom
Prénom
N° d'inscription à l'URSSAF ou à la M.S.A.
Adresse de l'établissement de rattachement ou du particulier
Nom de la personne à contacter
N° de téléphone
N° de télécopie
Courriel
Nombre de salariés avant l'embauche

2 - SALARIÉ
Nom
Nom de jeune fille
Prénom
Sexe M F
Né(e) le à
Nationalité
N° titre de séjour
N° de passeport Date d'expiration
Adresse*
*À l'étranger dans le cas d'une introduction, en France dans les autres cas.
Pays
N° de téléphone
Courriel

3 - EMPLOI
Type de contrat de travail à durée indéterminée à durée déterminée
motif du recours
Adresse(s) du lieu effectif d'emploi
Emploi
Rémunération horaire brute hors avantages en nature si durée du contrat inférieure à un mois
Rémunération mensuelle brute hors avantages en nature
Montant mensuel ou journalier des avantages en nature
Durée hebdomadaire du travail
Qualification professionnelle
Coefficient conventionnel applicable à l'emploi
CADRE À REMPLIR PAR L'ADMINISTRATION
Code ROME

4 - LOGEMENT
(Pour les étrangers qui résident hors de France au moment de la demande) :
- adresse du futur logement en France :
- nature du logement : chambre appartement maison individuelle hôtellerie autre
- hébergement collectif oui non

5 - AUTORISATION DE TRAVAIL DÉLIVRÉE (cadre à remplir par l'administration)
Nature de l'autorisation de travail : carte de séjour temporaire «salarié» carte de séjour temporaire «travailleur temporaire»
carte de séjour «Communauté européenne» APT
Validité territoriale : région(s) France métropolitaine
code du(des) département(s)
L'autorisation de travail est accordée pour une durée de mois ou jours à compter de la date du visa du DDETFP ou du visa consulaire lorsque l'étranger est soumis à cette obligation.
Passé la date du / / le salarié ne sera pas embauché par l'entreprise.
J'atteste sur l'honneur l'exactitude des informations ci-dessus.
Fait à : le :

Visa DDETFP
Autorisation de travail délivrée le
Par la DDETFP de

Visa ANAEM
Date de réception du dossier
Date de la visite médicale

Visa poste consulaire
Date de réception du dossier

Signature employeur (nom et qualité)
Signature salarié

ref. 502 122 Bepige-Levami (0004), nk. - 03 83 38 83 83



ANNEXE 1



**ENGAGEMENT DE VERSEMENT
à l'ANAEM de la redevance et/ou de la contribution
forfaitaires pour emploi d'un salarié étranger en France**

Art. 64 de la loi de finances pour 1975 (nouvel art. L. 5221-10 du code du travail)
et R. 341-22 du code du travail. - Décret n° 75-754 du 11 août 1975 modifié.

Cadre à remplir par l'administration

N° de dossier : _____

EMPLOYEUR	SERVICE RESPONSABLE DU PAIEMENT
<p>• Raison sociale</p> <p>Artisan, commerçant <input type="checkbox"/> exploitant agricole <input type="checkbox"/> <i>(veuillez cocher la case correspondante)</i></p> <p>autre personne de droit privé <input type="checkbox"/> personne de droit public <input type="checkbox"/></p> <p>• Numéro Siret _____</p> <p>• Adresse de l'établissement de rattachement _____</p> <p>• Adresse du siège social _____</p> <p>• Nom et adresse du représentant légal _____</p> <p>• Si particulier employeur :</p> <p>Nom _____</p> <p>Prénom _____</p> <p>Né(e) à _____ le _____</p> <p>Adresse _____</p>	<p>• Nom et adresse _____</p> <p>• N° de téléphone _____</p> <p>• N° de télécopie _____</p> <p>• Courriel _____</p> <p style="background-color: #333; color: white; text-align: center;">RÉFÉRENCES BANCAIRES</p> <p>• Numéro de compte _____</p> <p>• Code banque _____ • Code guichet _____ • Clé RIB _____</p> <p>• Nom de l'établissement bancaire _____</p> <p>• Adresse _____</p> <p>• Code IBAN _____</p>

J e soussigné M. Mme (nom, prénom et qualité) _____, après avoir pris connaissance des conditions de recrutement de la main-d'œuvre étrangère telles qu'elles figurent aux articles L. 341-1 et s. et R. 341-1 et s. du code du travail, m'engage à verser à l'Agence Nationale de l'Accueil des Étrangers et des Migrations, à l'occasion de l'emploi de M. Mme (nom et prénom) _____, le montant de la redevance forfaitaire, majoré le cas échéant de celui de la contribution forfaitaire, dues en application des textes précités ci-après.

Ce montant est égal à :

Situation du salarié : <small>(veuillez cocher la case correspondante)</small>	Redevance :	Contribution :	Total :
I. Salariés temporaires et permanents (hors saisonniers) :			
<input type="checkbox"/> - Contrats de travail d'une durée supérieure à 3 mois et inférieure à 12 mois :	168 €	-	168 €
<input type="checkbox"/> - Jeunes professionnels relevant des accords bilatéraux	58 €	-	58 €
<input type="checkbox"/> - Assistants de langue <input type="checkbox"/> - Professeurs nommés au titre des échanges dans les établissements du second degré			
• Contrats de travail d'une durée égale ou supérieure à 12 mois :			
<input type="checkbox"/> - Salaire mensuel brut inférieur ou égal à 1525 €	168 €	725 €	893 €
<input type="checkbox"/> - Salaire mensuel brut supérieur à 1525 €	168 €	1444 €	1612 €
II. Salariés saisonniers :			
1) Employeurs relevant du secteur non agricole			
2) Employeurs relevant du secteur agricole :			
<input type="checkbox"/> - Contrats d'une durée inférieure à 2 mois	158 €	-	158 €
<input type="checkbox"/> - Contrats d'une durée égale ou supérieure à 2 mois et inférieure à 4 mois	194 €	-	194 €
<input type="checkbox"/> - Contrats d'une durée égale ou supérieure à 4 mois, sans excéder 6 mois	336 €	-	336 €

La prolongation chez le même employeur de la durée du contrat de travail initialement souscrit entraîne, le cas échéant, pour l'employeur bénéficiaire de cette prolongation, le versement d'un complément de redevance forfaitaire et, le cas échéant, de la contribution forfaitaire dont le montant correspond à celui applicable à raison de la durée totale du contrat prolongé, diminué de celui de la redevance forfaitaire initialement versé. Dans ce cas, il n'est pas réalisé de prorata.

La redevance est due à l'ANAEM à l'issue de la visite médicale ou, le cas échéant, des procédures d'introduction. Il sera fait application du montant de la redevance et/ou de la contribution forfaitaires en vigueur à la date de cette visite.

Fait à _____ le _____

Signature et cachet de l'employeur
(nom et qualité)

V. Les listes de métiers « en tension »

Rappel : les listes à prendre en compte pour l'admission exceptionnelle au séjour sont en principe les listes de métiers par région (celles de l'arrêté NOR : IMI/D/08/00328/A du 18 janvier 2008). C'est ce qui est précisé dans la circulaire du 7 janvier 2008, et rappelé dans celle du 8 février 2008.

Cependant, rien n'interdit à un préfet de délivrer un titre de séjour dans le cadre du dispositif d'admission exceptionnelle au séjour sur la base de difficultés de recrutement particulières invoquées par un employeur dans son bassin d'emploi. Pourra être prise en compte dès lors la liste nationale de métiers en tension qui est fixée par l'autre arrêté du 18 janvier 2008, celui qui concerne a priori seulement les Roumains et les Bulgares, voire un métier ne figurant dans aucune de ces listes.

Attention ! les listes reproduites ci-dessous sont celles fixées au 18 janvier 2008. Elles sont susceptibles de varier au cours des mois ou années à venir. Il faut s'assurer que de nouveaux arrêtés ne les ont pas modifiées depuis la parution de cette *Note pratique*, en avril 2009.

Pour les étrangers non ressortissants de l'Union européenne ou d'un État associé : listes régionales choisies parmi 35 métiers.

ALSACE

Technicien de la vente à distance.
 Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
 Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
 Informaticien d'étude.
 Informaticien expert.
 Marchandiseur.
 Responsable d'exploitation en assurances.
 Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
 Opérateur de formage du verre.
 Pilote d'installation de production cimentière.
 Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
 Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
 Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
 Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Dessinateur de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
 Dessinateur en électricité et électronique.
 Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Technicien de contrôle-essai-qualité en électricité et électronique.
 Technicien de production des industries de process.
 Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
 Installateur-maintien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
 Inspecteur de mise en conformité.
 Maintien en électronique.
 Dessinateur du BTP.
 Géomètre.

Chargé d'études techniques du BTP.

Chef de chantier du BTP.

Conducteur de travaux du BTP.

AQUITAINE

Technicien de la vente à distance.
 Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
 Informaticien d'étude.
 Informaticien expert.
 Marchandiseur.
 Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
 Opérateur de formage du verre.
 Pilote d'installation de production cimentière.
 Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
 Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
 Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
 Dessinateur en électricité et électronique.
 Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
 Installateur-maintien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
 Chargé d'études techniques du BTP.
 Chef de chantier du BTP.
 Conducteur de travaux du BTP.

AUVERGNE

Technicien de la vente à distance.
 Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
 Informaticien d'étude.
 Informaticien expert.
 Responsable d'exploitation en assurances.
 Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
 Pilote d'installation de production cimentière.

Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien de production des industries de process.
Installateur-maintien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Inspecteur de mise en conformité.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

BOURGOGNE

Technicien de la vente à distance.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Responsable d'exploitation en assurances.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Opérateur de formage du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.
Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Installateur-maintien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Inspecteur de mise en conformité.
Dessinateur du BTP.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

BRETAGNE

Technicien de la vente à distance.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Opérateur de formage du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Géomètre.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

CENTRE

Technicien de la vente à distance.
Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.

Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Responsable d'exploitation en assurances.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Opérateur de formage du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien de production des industries de process.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Installateur-maintien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Inspecteur de mise en conformité.
Dessinateur du BTP.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

CHAMPAGNE-ARDENNE

Technicien de la vente à distance.
Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Responsable d'exploitation en assurances.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Opérateur de formage du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien de production des industries de process.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Installateur-maintien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Dessinateur du BTP.
Géomètre.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

CORSE

Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.

Responsable d'exploitation en assurances.
 Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
 Pilote d'installation de production cimentière.
 Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
 Technicien de production des industries de process.
 Inspecteur de mise en conformité.
 Chargé d'études techniques du BTP.
 Chef de chantier du BTP.
 Conducteur de travaux du BTP.

FRANCHE-COMTÉ

Technicien de la vente à distance.
 Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
 Informaticien d'étude.
 Informaticien expert.
 Marchandiseur.
 Responsable d'exploitation en assurances.
 Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
 Opérateur de formage du verre.
 Pilote d'installation de production cimentière.
 Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
 Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
 Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
 Dessinateur en électricité et électronique.
 Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
 Dessinateur du BTP.
 Géomètre.
 Chargé d'études techniques du BTP.
 Chef de chantier du BTP.
 Conducteur de travaux du BTP.

ÎLE-DE-FRANCE

Technicien de la vente à distance.
 Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
 Cadre de l'audit et du contrôle comptable et financier.
 Informaticien d'étude.
 Informaticien expert.
 Marchandiseur.
 Responsable d'exploitation en assurances.
 Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
 Opérateur de formage du verre.
 Pilote d'installation de production cimentière.
 Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
 Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
 Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Dessinateur de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
 Dessinateur en électricité et électronique.
 Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Technicien contrôle-essai-qualité en électricité et électronique.
 Technicien de production des industries de process.
 Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
 Installateur-maintenicien en ascenseurs (et autres systèmes

automatiques).
 Inspecteur de mise en conformité.
 Maintienicien en électronique.
 Dessinateur du BTP.
 Géomètre.
 Chargé d'études techniques du BTP.
 Chef de chantier du BTP.
 Conducteur de travaux du BTP.

LANGUEDOC-ROUSSILLON

Technicien de la vente à distance.
 Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
 Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
 Informaticien d'étude.
 Informaticien expert.
 Marchandiseur.
 Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
 Opérateur de formage du verre.
 Pilote d'installation de production cimentière.
 Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
 Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
 Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
 Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
 Dessinateur en électricité et électronique.
 Technicien contrôle-essai-qualité en électricité et électronique.
 Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
 Installateur-maintenicien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
 Chargé d'études techniques du BTP.
 Chef de chantier du BTP.
 Conducteur de travaux du BTP.

LIMOUSIN

Technicien de la vente à distance.
 Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
 Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
 Informaticien d'étude.
 Informaticien expert.
 Responsable d'exploitation en assurances.
 Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
 Opérateur de formage du verre.
 Pilote d'installation de production cimentière.
 Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
 Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
 Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
 Dessinateur en électricité et électronique.
 Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Technicien contrôle-essai-qualité en électricité et électronique.
 Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
 Installateur-maintenicien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
 Dessinateur du BTP.
 Géomètre.
 Chargé d'études techniques du BTP.
 Chef de chantier du BTP.
 Conducteur de travaux du BTP.

LORRAINE

Technicien de la vente à distance.
 Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
 Informaticien d'étude.

Informaticien expert.
Marchandiseur.
Responsable d'exploitation en assurances.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Opérateur de formage du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Installateur-maintien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Inspecteur de mise en conformité.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

MIDI-PYRÉNÉES

Technicien de la vente à distance.
Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Pilote d'installation de production cimentière.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux.
Dessinateur de la construction mécanique et du travail des métaux.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien de production des industries de process.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Inspecteur de mise en conformité.
Dessinateur du BTP.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

NORD - PAS-DE-CALAIS

Technicien de la vente à distance.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Opérateur de formage du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.
Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Installateur-maintien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Inspecteur de mise en conformité.
Chargé d'études techniques du BTP.

Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

BASSE-NORMANDIE

Technicien de la vente à distance.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Responsable d'exploitation en assurances.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Pilote d'installation de production cimentière.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Maintien en électronique.
Géomètre.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

HAUTE-NORMANDIE

Technicien de la vente à distance.
Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Responsable d'exploitation en assurances.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Opérateur de formage du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.
Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien de production des industries de process.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Installateur-maintien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Inspecteur de mise en conformité.
Dessinateur du BTP.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

PAYS DE LA LOIRE

Technicien de la vente à distance.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Responsable d'exploitation en assurances.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Opérateur de formage du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien de fabrication de la construction mécanique et

du travail des métaux.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Installateur-maintien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Inspecteur de mise en conformité.
Dessinateur du BTP.
Géomètre.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

PICARDIE

Technicien de la vente à distance.
Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Opérateur de formage du verre.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien de production des industries de process.
Installateur-maintien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Dessinateur du BTP.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

POITOU-CHARENTES

Technicien de la vente à distance.
Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Responsable d'exploitation en assurances.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Pilote d'installation de production cimentière.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Installateur-maintien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

Technicien de la vente à distance.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.

Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Pilote d'installation de production cimentière.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien qualité construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien de production des industries de process.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Installateur-maintien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Inspecteur de mise en conformité.
Maintien en électronique.
Dessinateur du BTP.
Géomètre.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

RHONE-ALPES

Technicien de la vente à distance.
Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
Informaticien d'étude.
Informaticien expert.
Marchandiseur.
Responsable d'exploitation en assurances.
Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.
Opérateur de formage du verre.
Pilote d'installation de production cimentière.
Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux.
Dessinateur de la construction mécanique et du travail des métaux.
Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
Dessinateur en électricité et électronique.
Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
Technicien contrôle-essai-qualité en électricité et électronique.
Technicien de production des industries de process.
Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
Installateur-maintien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
Inspecteur de mise en conformité.
Maintien en électronique.
Dessinateur du BTP.
Géomètre.
Chargé d'études techniques du BTP.
Chef de chantier du BTP.
Conducteur de travaux du BTP.

Pour les Bulgares et les Roumains : liste de 150 métiers

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Assistant des travaux publics et du gros œuvre.
 Ouvrier des travaux publics.
 Ouvrier du béton.
 Ouvrier de la maçonnerie.
 Monteur structures métalliques.
 Monteur en structures bois (charpentier).
 Couvreur.
 Ouvrier de l'étanchéité et de l'isolation.
 Ouvrier de l'extraction solide.
 Électricien du bâtiment et des travaux publics.
 Poseur de fermetures menuisées (menuisier, serrurier).
 Monteur plaquiste agencement (ex. : installateur de stands, de cuisines).
 Poseur de revêtements rigides (ex. : carreleur).
 Poseur de revêtements souples (ex. : poseur de moquettes).
 Conducteur d'engins de chantier du BTP, du génie civil et exploitation.
 Conducteur d'engins de levage du BTP.
 Dessinateur du BTP.
 Géomètre.
 Chargé d'études techniques du BTP.
 Chargé d'études techniques du sous-sol.
 Chef de chantier du BTP.
 Conducteur de travaux du BTP.
 Cadre technique d'exploitation des gisements.

HÔTELLERIE, RESTAURATION ET ALIMENTATION

Employé d'étage.
 Cuisinier.
 Employé polyvalent restauration.
 Serveur en restauration.
 Employé en terminal de cuisson (boulangerie, viennoiserie).
 Préparateur en produits carnés (boucher).

AGRICULTURE, MARINE, PÊCHE

Marâcher-horticulteur.
 Arboriculteur-viticulteur.
 Sylviculteur (dont forestier-reboiseur).
 Bûcheron.
 Aide agricole saisonnier (dont vendangeur).
 Éleveur-soigneur de chevaux (dont lad).
 Éleveur en production laitière.
 Éleveur hors sol (éleveurs de porcs, lapins, volailles).
 Conducteur d'engins d'exploitation agricole et forestière.

PÊCHE MARITIME

Matelot à la pêche.
 Marin de la navigation maritime (pêche seulement).
 Maintienicien en mécanique maritime (pêche seulement).
 Cadre pont à la pêche.
 Personnel d'encadrement de la marine (pêche seulement).

MÉCANIQUE, TRAVAIL DES MÉTAUX

Agent de découpage des métaux.
 Conducteur d'équipement de formage.
 Chaudronnier-tôlier.
 Opérateur-régleur sur machine-outil.
 Agent de montage-assemblage de la construction mécanique.
 Soudeur.
 Tuyauteur industriel (débit et assemblage de tubes).
 Ajusteur mécanicien.
 Stratifieur-mouliste (mouleur stratifieur).
 Contrôleur de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Régleur.
 Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles.

Opérateur sur machines de première transformation des métaux.
 Modeleur-mouliste.
 Agent d'encadrement de la construction mécanique.
 Dessinateur-projet construction mécanique.
 Dessinateur de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
 Installateur-maintenicien en ascenseurs (et autres systèmes mécaniques).

ÉLECTRICITÉ, ÉLECTRONIQUE

Opérateur sur machines automatiques en production électrique.
 Interconnecteur en matériel électrique et électromécanique.
 Contrôleur en électricité et électronique.
 Agent d'encadrement de production électrique et électronique.
 Technicien d'études recherche-développement en électricité et électronique.
 Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
 Dessinateur en électricité et électronique.
 Technicien de contrôle-essai-qualité en électricité et électronique.

MAINTENANCE

Mécanicien de maintenance.
 Maintienicien en mécanique aéronautique.
 Électricien de maintenance.
 Maintienicien en instruments de bord, équipements électriques.
 Polymaintienicien.
 Agent d'encadrement de maintenance.
 Technicien d'installation d'équipements industriels et professionnels.
 Installateur-maintienicien en systèmes automatisés.
 Inspecteur de mise en conformité.
 Maintienicien des systèmes thermiques, climatiques et frigorifiques.
 Maintienicien en électronique.

INGÉNIEURS, CADRES DE L'INDUSTRIE

Cadre technique de la production.
 Cadre technique d'entretien, maintenance, travaux neufs.

TRANSPORTS, LOGISTIQUE ET TOURISME

Affréteur.
 Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
 Cadre technique de méthodes-ordonnancement-planification.
 Responsable logistique.

INDUSTRIES DE PROCESS

Pilote d'installation des industries chimiques et de production d'énergie.
 Opérateur sur appareils de transformation physique ou chimique.
 Opérateur sur machine de formage des matières plastiques et du caoutchouc.
 Pilote d'installation des industries agroalimentaires.
 Opérateur sur machines et appareils de fabrication des industries agroalimentaires.
 Pilote d'installation de production des métaux.
 Opérateur de production des métaux.
 Pilote d'installation de production de matière verrière.
 Opérateur de formage (transformation) du verre.
 Pilote d'installation de production de cimentière.
 Opérateur de production de céramique et de matériaux de construction.
 Opérateur de production de panneaux à base de bois.

Opérateur de production des pâtes à papier et à carton.
 Opérateur de production de papier-carton.
 Opérateur d'exécution de façonnage.
 Opérateur de transformation des viandes (abattage, préparation et conditionnement).
 Opérateur de fermentation artisanale (production de vin, cidre, bière, fromages...)
 Assistant de fabrication de l'alimentation.
 Agent d'encadrement des industries de process.
 Technicien de production des industries de process.
 Matériaux souples, bois, industries graphiques (industries légères)
 Opérateur de sciage-débit.
 Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
 Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
 Monteur d'ouvrages en bois et matériaux associés (production de série).
 Réalisateur d'ouvrages en bois et matériaux associés.
 Agent d'encadrement des industries de l'ameublement et du bois.
 Technicien des industries de l'ameublement et du bois.

GESTION, ADMINISTRATION DES ENTREPRISES

Consultant en formation.
 Cadre de la comptabilité.
 Cadre de l'audit et du contrôle comptable et financier.
 Cadre financier spécialisé.
 Analyste de gestion.
 Cadre de la gestion des ressources humaines.
 Responsable en organisation.
 Juriste (financiers).
 Chargé d'analyses et de développement.

INFORMATIQUE

Informaticien d'exploitation.

Informaticien d'étude (dont chef de projet).
 Informaticien expert.
 Organisateur informaticien.

ÉTUDES ET RECHERCHE

Cadre technique d'études scientifiques et de recherche fond.
 Cadre technique d'études recherche-développement de l'industrie.

BANQUE ET ASSURANCES

Conseiller en crédit bancaire.
 Opérateur sur marchés de capitaux.
 Responsable d'exploitation en assurances.
 Chargé d'études actuarielles en assurances.

COMMERCE

Technicien de la vente à distance.
 Attaché commercial en biens d'équipements professionnels.
 Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
 Attaché commercial en services auprès des entreprises.
 Représentant à domicile.
 Acheteur industriel.
 Marchandiseur (conception de points de vente et de rayons).
 Cadre technico-commercial.
 Ingénieur d'affaires.

SERVICES AUX PARTICULIERS ET AUX COLLECTIVITÉS

Employé de ménage à domicile.
 Intervenant à domicile.
 Intervenant auprès d'enfants.
 Laveur de vitres spécialisé.
 Agent d'entretien et nettoyage urbain.
 Agent d'entretien et d'assainissement.
 Santé, action sociale, culturelle et sportive
 Aide-soignant.

VI. Tableau sur les taxes dues par employeurs et employés

Sources : L. 311-15, D. 311-18-1 et D. 311-18-2 du Ceseda découlant de la loi de finances pour 2009 du 27 décembre 2008 et du décret n° 2009-2 du 2 janvier 2009. Les montants ci-dessous, donnés à titre d'indication, sont susceptibles d'être modifiés par de nouveaux décrets.

La taxe due par l'employeur est en fait constituée d'une « redevance forfaitaire » et d'une « contribution forfaitaire ».

Si le contrat de travail signé au départ est un CDD et qu'il est prolongé par un autre CDD ou par un CDI, l'employeur devra s'acquitter d'un paiement supplémentaire de redevance.

À noter : il est strictement interdit à un employeur de se faire rembourser par son salarié les taxes qu'il aura dû payer pour son embauche (article L. 5 222-2 du Code du travail).

Taxes Anaem (Ofii) à payer par... (au 17 mars 2009)	l'employeur	le salarié
1^{re} délivrance de la carte de séjour		
Si CDD de moins de 12 mois et...		
- salaire = Smic	70 €	70 €
- Smic < salaire ≤ 1,5 fois le Smic	200 €	70 €
- salaire > 1,5 Smic	300 €	70 €
Si CDD de plus de 12 mois ou CDI ⁽³⁾ et...		
- salaire ≤ 1,5 Smic	900 €	70 €
- salaire > 1,5 Smic	1 600 €	70 €
Renouvellement de la carte de séjour	Pas de taxe due, sauf en cas de nouveau contrat de travail (2 ^e CDD, ou CDI)	70 €

(3) À dater du 1^{er} janvier 2010, la taxe versée par l'employeur à l'Anaem/Ofii sera égale à 60 % du salaire dans la limite de 2,5 fois le Smic.

VII. Lexique

accords bilatéraux

Accords signés entre deux États. Pour ce qui concerne l'objet de cette *Note pratique*, il s'agit d'accords « de gestion concertée des flux migratoires et de codéveloppement », par lesquels la France prévoit d'accorder un certain nombre de titres de séjour à des ressortissants de l'autre État signataire, avec des contreparties en matière de contrôle de l'émigration et de réadmission.

Anaem (voir ci-dessous à « Ofii »)

Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations, aujourd'hui Ofii. Attention : dans une période transitoire le site de l'Anaem existe toujours et certains documents continuent de porter le sigle Anaem.

APS

Autorisation provisoire de séjour. Il s'agit d'un titre dont la durée de validité est en général de trois mois, qui peut être délivré dans l'attente d'une décision de délivrance d'un titre de séjour pérenne (carte de séjour temporaire d'un an, par exemple).

APT

Autorisation provisoire de travail. Une autorisation provisoire de travail d'une durée au plus égale à un an et supérieure à trois mois peut être accordée pour « *exercer chez un employeur déterminé une activité présentant par sa nature ou les circonstances de son exercice un caractère temporaire* ». Elle peut également être accordée dans le cadre de la procédure décrite dans cette *Note*, pendant le temps d'instruction d'un dossier de demande d'admission exceptionnelle au séjour.

arrêté

Un arrêté est un texte réglementaire, qui peut être invoqué devant un juge, et a fortiori devant un préfet.

CDD/CDI

Contrat à durée déterminée/indéterminée.

Ceseda

Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

circulaire

Une circulaire n'est pas un texte de loi, mais un ensemble d'instructions données aux administrations. En conséquence, une circulaire ne peut pas dire autre chose que la loi ou qu'un décret. On ne peut devant un juge invoquer une circulaire comme on le fait d'une disposition légale ou réglementaire que si elle a été publiée. Une circulaire qui n'a pas été publiée ne peut pas servir d'argument devant un tribunal.

communautaire

Communautaire, ou ressortissant communautaire sont des termes permettant de désigner une personne ayant la nationalité de l'un des États suivants :

- les 27 États membres de l'Union européenne (UE) : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède ;
- les États associés à l'UE, membres de l'Espace économique européen : Norvège, Islande, Liechtenstein, ainsi que la Suisse.

DDTEFP

Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ces directions sont chargées d'examiner la situation de l'emploi dans le département (ou dans un bassin d'emploi donné), en comparant les offres et les demandes pour l'emploi considéré. Elles transmettent leur avis aux étrangers concernés ainsi qu'aux préfetures, qui restent libres cependant de le suivre ou non.

discrétionnaire

On dit d'un pouvoir qu'il est discrétionnaire lorsqu'il repose sur la libre appréciation de celui qui prend une décision. Dans certains cas, l'administration est tenue de délivrer un titre de séjour à celui qui en fait la demande (ce sera une délivrance « de plein droit »), dans d'autres cas, comme celui de l'admission exceptionnelle au séjour, les préfetures ont le choix de la nature de leur réponse.

offre d'emploi

Proposition d'un poste fait par un employeur.

Le placement des demandeurs d'emploi est assuré par l'ANPE ou tout autre organisme de placement qui « *concourt au service public de placement* » (pour les catégories d'organismes concernés, voir l'article L. 5 311-1 à 4 du Code du travail). L'ANPE (aujourd'hui intégrée dans le nouveau « Pôle emploi ») a perdu son monopole depuis la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005. Ainsi, une évaluation fiable de la situation de l'emploi dans une région donnée devrait tenir compte des données de l'ensemble de ces organismes, ce qui en pratique n'est pas toujours le cas.

Ofii

Office français de l'immigration et de l'intégration, nouvel opérateur reprenant, début 2009, les missions de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (Anaem) ainsi que certaines des missions de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé).

Outre-mer

Pour le droit des étrangers à travailler, le territoire national est cloisonné entre la métropole, chacun des quatre départements d'outre-mer (DOM) et les autres terri-

toires ultramarins. Quelle qu'en soit la source, une autorisation de travail établie sur l'une de ces entités ne vaut sur aucune des autres. Le Code du travail s'applique à la métropole, aux DOM et à Saint-Pierre-et-Miquelon. Le droit du travail sur les autres territoires ultramarins est spécifique. À son propos, il faut interroger les Directions du travail et de l'emploi locales ; Mayotte dispose d'un Code du travail spécifique.

Pour en savoir plus : *Les Spécificités du droit des étrangers en Outre-mer*, coll. *Les cahiers juridiques*, Gisti, décembre 2007.

Smic

Salaire minimum de croissance.

Smic horaire brut : 8,71 €, soit un Smic mensuel brut à 1 321,02 € par mois sur la base d'une durée hebdomadaire de travail de 35 heures (au 1^{er} juillet 2008).

tension ou en tension

Le taux de tension d'un emploi dans une zone géographique donnée est un indicateur calculé à partir du nombre d'offres d'emploi dans un métier donné et du nombre de demandeurs d'emploi dans ce métier sur les douze derniers mois.

Lors de l'examen d'une demande d'autorisation de travail, plus le taux de tension est petit, plus la situation de l'emploi est défavorable à la demande.

Les métiers « connaissant des difficultés de recrutement » sont également souvent qualifiés de « métiers en tension ».

Qu'est-ce que le Gisti ?

Défendre les droits des étrangers

Le Gisti est né en 1972 de la rencontre entre des travailleurs sociaux, des militants associatifs 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 immigrés et des associations qui les soutiennent. Ce mode d'intervention est d'autant plus nécessaire que la réglementation relative aux étrangers est trop souvent méconnue, y compris des administrations chargées de l'appliquer.

Défendre l'État de droit

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

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

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

Il organise des formations à l'intention d'un très large public (associations, avocats, collectifs, militants, travailleurs sociaux...).

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 la Halde 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 qui rencontrent des difficultés pour faire valoir leurs droits.

Participer au débat d'idées et aux luttes de terrain

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

Le Gisti entend participer au débat d'idées, voire le susciter, à travers la presse, des colloques et des séminaires, des réunions publiques. Il s'investit également dans des actions collectives défensives, mais aussi offensives visant à l'abrogation de toutes les discriminations qui frappent les étrangers. Il agit dans ce domaine en relation avec des associations de migrants et d'autres associations de soutien aux immigrés, 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 agréé par la Fondation de France. Les dons qui lui sont adressés sont déductibles des impôts à hauteur de 66 % dans la limite de 20 % du revenu imposable. Vous avez aussi la possibilité de lui faire des dons par prélèvements automatiques.

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

L'admission exceptionnelle au séjour par le travail

dite « régularisation par le travail »

Après les discours sur un « retour à une immigration de travail », en 2006, puis l'annonce, fin 2007, de perspectives de régularisation des sans-papiers qui travaillent en France, et enfin avec le mouvement de lutte de travailleurs sans papiers lancé en avril 2008, l'espoir d'une régularisation au titre de l'« article 40 », comme on l'appelle souvent, ne cesse de se propager.

L'article 40 de la loi Hortefeux – aujourd'hui article L. 313-14 du Ceseda – prévoit une nouvelle possibilité de délivrance d'une carte de séjour pour les sans-papiers susceptibles de travailler dans certains métiers pour lesquels la main-d'œuvre est difficile à trouver.

Une réglementation floue, un emboîtement complexe des textes, le caractère discrétionnaire du dispositif, les interprétations fantaisistes des préfetures, et des pratiques inégales sur l'ensemble du territoire français ; tout concourt à semer le doute dans les esprits. Dans quels cas est-il opportun pour un étranger d'essayer de tenter de bénéficier de la mesure ? Dans quels cas au contraire vaut-il mieux pour lui s'abstenir de toute démarche ? Les démarches à entreprendre sont-elles du ressort du sans-papiers, de son employeur ? Quels sont les critères de recevabilité des demandes ?...

Cette *Note pratique* s'adresse aux étrangers et à ceux qui soutiennent des étrangers qui pensent pouvoir bénéficier de cette procédure d'admission exceptionnelle au séjour par le travail mise en place par la réforme de novembre 2007.

Elle essaie de présenter de façon claire les différents textes qui régissent le dispositif, et les pratiques de l'administration, dans un contexte où demander une régularisation est aussi prendre le risque d'être licencié par son employeur, de se faire connaître de l'administration et d'être l'objet d'une mesure d'éloignement.

Collection *Les notes pratiques*
www.gisti.org/notes-pratiques

Directeur de la publication : Stéphane Maugendre

Gisti

3, villa Marcès 75011 Paris

www.gisti.org

Avril 2009

5 € (+ 1 € de frais d'envoi)

ISBN 2-914132-66-2