



**MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE L'INTÉGRATION,
DE L'IDENTITÉ NATIONALE ET DU CODÉVELOPPEMENT**

Le Ministre

Paris,
Le 4 juillet 2007

Note

à l'attention de
Monsieur le Préfet de police,
Messieurs les Préfets de région,
Mesdames et Messieurs les Préfets

Responsable de la préparation et de la mise en œuvre des règles relatives aux conditions d'entrée, de séjour et d'exercice d'une activité professionnelle en France des ressortissants étrangers, je suis déterminé à renforcer la lutte contre le travail illégal des étrangers.

Il est patent que des dizaines de milliers de clandestins qui séjournent indûment sur le territoire de la République y travaillent illégalement.

La lutte contre le travail illégal des étrangers doit être d'autant plus ferme que, dans le même temps, j'entends faciliter le recours à l'immigration légale de travail, en application de la [loi du 24 juillet 2006](#) relative à l'immigration et à l'intégration.

Aussi je vous demande de prêter la plus grande attention à la circulaire ci-jointe, qui décrit les procédures de vérification de l'existence des autorisations de travail préalablement à l'embauche d'un étranger ou à son inscription à l'Agence nationale pour l'emploi, applicables depuis l'entrée en vigueur, le 1^{er} juillet, du [décret n°2007-801](#) du 11 mai 2007.

Brice Hortefeux



MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE L'INTÉGRATION, DE L'IDENTITÉ NATIONALE ET DU CODÉVELOPPEMENT

Le ministre de l'immigration, de l'intégration,
de l'identité nationale et du codéveloppement
à

Monsieur le Préfet de police
Messieurs les Préfets, de Région,
Mesdames et Messieurs les Préfets de département

CIRCULAIRE : NOR IMI/D/07/00002/C

4 juillet 2007

Objet : Vérification de l'existence des autorisations de travail préalablement à l'embauche d'un étranger ou à son inscription à l'Agence nationale pour l'emploi.

1. VÉRIFICATION DE L'EXISTENCE DES AUTORISATIONS DE TRAVAIL PRÉALABLEMENT À L'EMBAUCHE D'UN ÉTRANGER

1.1. Formalités incombant à l'employeur

Afin de lutter de manière préventive contre l'emploi d'étrangers sans titre, la [loi du 24 juillet 2006](#) relative à l'immigration et à l'intégration a introduit dans son article 18 une vérification préalable par l'employeur, auprès de l'administration, de l'existence d'une autorisation de travail avant l'embauche d'un salarié étranger (articles [L 341-6](#) et [R 341-6](#) du code du travail) ; désormais l'employeur qui prévoit d'embaucher un salarié étranger doit saisir par courrier le préfet au moins dix jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche et joindre à son courrier la copie du titre de séjour valant autorisation de travail ou l'autorisation de travail lorsque celle-ci figure sur un document distinct du titre de séjour.

Cette disposition est applicable depuis le 1er juillet 2007, date d'entrée en vigueur du [décret n°2007-801](#) du 11 mai 2007 relatif aux autorisations de travail délivrées à des étrangers, à la contribution spéciale due en cas d'emploi d'un étranger dépourvu d'autorisation de travail et modifiant le code du travail.

Aucun formulaire spécifique n'est prévu pour le courrier adressé au préfet par l'employeur, qui devra comporter les principaux éléments d'état-civil et de domiciliation de l'employeur et de l'étranger, ainsi que la date d'embauche prévue ; l'essentiel, pour la préfecture, est de recevoir en pièce jointe au courrier la copie du titre valant autorisation de travail, afin d'en vérifier l'existence.

Deux modes d'envoi du courrier, et deux seulement, sont possibles :

- lettre datée, signée et recommandée avec demande d'avis de réception
- courrier électronique

Quelle qu'en soit la forme, ce courrier doit toujours être accompagné de la copie du document valant autorisation de travail.

La télécopie a été écartée en raison des risques de mauvaise lisibilité des documents valant autorisation de travail, et notamment de la photographie de l'étranger concerné.

1.2. Modalités de la vérification par la préfecture

La préfecture devra s'assurer de l'existence du document valant autorisation de travail qui lui est adressé, notamment par l'interrogation d'AGDREF. A cette fin l'article [R.341-8](#) du code du travail permet à l'administration de demander à l'étranger la production de l'original du titre de séjour ou de travail.

Ce dispositif légal permet donc à l'administration de prévenir l'embauche d'un étranger sans titre en procédant à la vérification de l'existence du titre valant autorisation de travail et, en cas de doute, d'approfondir la vérification de son authenticité.

Le non-respect de cette formalité par l'employeur est passible des sanctions prévues à l'article [R.364-1](#) du code du travail, c'est-à-dire de l'amende prévue pour les contraventions de 5^e classe.

Mais ces prérogatives sont enfermées dans des délais très courts : une fois passé un délai de deux jours ouvrables à compter de la réception de la demande par le préfet, l'employeur peut procéder à cette embauche s'il n'a pas obtenu de réponse de l'administration (par courrier avec avis de réception, par fax ou par courrier électronique).

Je vous demande donc, si vous ne l'avez déjà fait, de prendre toutes dispositions pour que vos services puissent assurer une réception immédiate des courriers soit postaux, par la remise d'un avis de réception, soit électroniques, par la mise à disposition des employeurs d'adresses électroniques dédiées comportant un avis de réception électronique, **et dans un second temps répondre à l'employeur dans le délai prescrit.**

En effet, à défaut de réponse dans ce délai, l'obligation qui pèse sur l'employeur est réputée accomplie, ce qui interdira de la mettre en cause ultérieurement pour l'emploi d'étrangers sans titre.

Dans la grande majorité des cas, c'est le titre de séjour qui emporte autorisation de travail : il est donc émis directement par les préfetures, le cas échéant après instruction conjointe avec la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Dans ces cas, c'est donc directement aux services préfectoraux (bureaux des étrangers) qu'il appartiendra de traiter la déclaration de l'employeur.

Seule l'autorisation de travail provisoire émise par la DDTEFP en vertu du 13^o de l'article [R 341-2](#) du code du travail est distincte du titre de séjour ; en cas d'embauche dans ce cas de figure, l'employeur s'adressera donc à la DDTEFP selon les modalités prévues ci-dessus.

En tout état de cause, il vous appartient d'organiser une procédure de vérification fondée sur une étroite collaboration entre les bureaux des étrangers et les services de main d'œuvre étrangère des DDTEFP.

Cas particuliers

Entreprises de travail temporaire

J'appelle enfin votre attention sur le fait, que pour ne pas multiplier les démarches des entreprises de travail temporaire, l'article [R.341-6-1](#) du code du travail prévoit que celles-ci, dès lors qu'elles ont procédé à une première déclaration auprès de l'administration lors d'une première embauche d'un étranger, conservent le bénéfice de cette formalité pour les embauches ultérieures pendant la durée de validité de l'autorisation de travail.

Ressortissants des nouveaux États membres de l'Union européenne (NEM)

Au terme de l'article [R.341-6](#) du code du travail, les ressortissants de ces États ayant achevé avec succès, en France, dans un établissement d'enseignement supérieur habilité au plan national, un cycle de formation conduisant à un diplôme au moins équivalent au master, ne sont pas soumis, conformément à l'article [L 121-2](#) du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, à l'obligation de déclaration préalable de l'employeur pendant la période de validité des mesures transitoires prévues par les actes d'adhésion conclus d'une part entre l'Union européenne et huit des nouveaux États entrés dans l'Union européenne le 1^{er} mai 2004 (Estonie, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Pologne, République tchèque, Slovaquie, Slovaquie), d'autre part entre l'UE et la Roumanie et la Bulgarie membres de l'UE depuis le 1^{er} janvier 2007. Ces périodes transitoires s'achèveront, en principe, respectivement le 1^{er} mai 2009 pour les huit États ci-dessus, et le 1^{er} janvier 2012 pour la Roumanie et la Bulgarie.

Demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE (voir paragraphe 2 ci-dessous)

Étudiants (voir paragraphe 3 ci-dessous)

Premières autorisations de travail obtenues à l'initiative de l'employeur :

Lorsque l'autorisation de travail correspond à une première entrée du salarié en France, à la suite d'une demande d'autorisation de travail présentée par l'employeur conformément aux articles [R.341-3](#) et [R.341-4](#) du code du travail, la décision d'accorder l'autorisation est obligatoirement notifiée à l'employeur ; en ce cas, la formalité de déclaration préalable à la préfecture par ce dernier est inutile et il en est donc dispensé.

Il en va de même lors d'une demande d'autorisation de travail présentée par l'employeur dans le cadre d'un changement de statut de l'étranger, pour la même raison.

2. VÉRIFICATION DE L'EXISTENCE DES AUTORISATIONS DE TRAVAIL PRÉALABLEMENT À L'INSCRIPTION D'UN ÉTRANGER À L'ANPE

L'obligation de déclaration préalable par l'employeur mentionnée de-dessus ne s'applique toutefois pas lorsque l'étranger concerné est inscrit comme demandeur d'emploi à l'Agence nationale pour l'emploi ; il suffit en ce cas que l'étranger présente à son employeur un justificatif d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi délivré par l'ANPE. Cette dérogation s'explique par l'obligation de vérification préalable

des autorisations de travail incombant à l'ANPE avant toute inscription sur cette liste d'un étranger, conformément aux articles [L.311-5-1](#), [R.341-7](#) et [R.341-7-1](#) du code du travail.

L'ANPE doit procéder à deux types de vérification avant toute inscription d'un étranger :

- d'une part, aux termes de l'article [R.341-7](#) du code du travail, s'assurer que cet étranger est en possession d'un des documents mentionnés à cet article, attestant de la régularité du séjour ;
- d'autre part, aux termes de l'article [R.341-7-1](#) du même code, adresser à la préfecture une copie du titre de séjour de l'étranger qui sollicite son inscription à l'ANPE. L'Agence devra effectuer cette formalité soit par lettre datée, signée et recommandée avec demande d'avis de réception, soit par courrier électronique.

Cette deuxième formalité doit être accomplie systématiquement par l'ANPE et non simplement en cas de doute. En retour, la préfecture dispose d'un délai de deux jours ouvrables pour notifier à l'ANPE le résultat de ses vérifications, selon des modalités analogues à celles concernant les employeurs et mentionnées au paragraphe 1 ci-dessus.

3. DÉCLARATION PRÉALABLE À L'EMBAUCHE D'UN ÉTUDIANT

La loi du 24 juillet 2006 a supprimé l'obligation de détenir une autorisation provisoire de travail pour les étrangers titulaires d'une carte de séjour temporaire portant la mention « étudiant ». En contrepartie, l'employeur doit effectuer, sous peine de l'amende prévue pour les contraventions de cinquième classe, une déclaration d'emploi auprès de la préfecture qui a délivré le titre de séjour, deux jours ouvrables avant la date d'embauche.

Cette déclaration est effectuée soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par voie électronique, avec copie du titre de séjour. Elle contient les mentions obligatoires mentionnées au II de l'article [R.341-4-3](#) code du travail.

Cette déclaration vaut pour l'employeur accomplissement de l'obligation de vérification de l'existence du titre de séjour auprès de la préfecture, mentionnée au paragraphe 1.

Cette formalité a notamment pour but de s'assurer du respect de la durée maximum de travail déterminée pour un étudiant par l'application combinée des articles [L.313-7](#) du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile et [R.341-4-3](#) du code du travail, et égale à 964 heures de travail, soit 60% de la durée légale de 1 607 heures mentionnées à l'article [L.212-8](#) du code du travail. Cette durée commence à courir à compter de la délivrance du titre de séjour.

Aux termes de l'article [R.311-15](#) du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, le non respect de ce plafond annuel de 964 heures par l'étudiant autorise l'administration à lui retirer sa carte de séjour.

Je vous demande de mobiliser vos services pour la bonne application de ces dispositions. A défaut, la volonté de prévenir l'embauche d'étrangers dépourvus de l'autorisation de travail requise risque, du fait d'une diligence insuffisante de l'administration, de se transformer en une caution de fait de comportements contraires à la loi.

Pour le ministre et par délégation,
le directeur du cabinet

Thierry COUDERT