

gisti, les notes
pratiques

Autorisations de travail :

ce qui a changé en 2021

groupe
d'information
et de soutien
des immigré-e-s

Autorisations de travail : ce qui a changé en 2021

I. Les critères d’instruction des demandes	2
A. Suppression de trois critères	2
1. L’adéquation entre la qualification et l’emploi	3
2. Une rémunération au moins équivalente au Smic mensuel	3
3. Les conditions de logement	3
B. Critères restant à l’œuvre mais remaniés	4
1. La question de l’opposabilité de la situation de l’emploi	4
2. Le respect de la législation sur le droit du travail par l’employeur	6
II. Les procédures	8
A. Un seul interlocuteur	8
B. Dématérialisation de l’instruction	8
C. Le rôle central de l’employeur	10
D. Procédure d’admission exceptionnelle au séjour	11
III. Le nouveau contrat de travail et le renouvellement du titre	12
A. Nouveau contrat de travail et procédure	12
B. Les conditions du renouvellement	13
Annexes	15
1. Extraits du code du travail modifié par le décret n° 2021-360 du 31 mars 2021	16
2. Arrêté du 1 ^{er} avril 2021 fixant la liste des pièces à fournir à l’appui d’une demande d’autorisation de travail	20
3. Arrêté du 1 ^{er} avril 2021 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l’emploi, des autorisations de travail aux étrangers non ressortissants d’un État membre de l’Union européenne, d’un autre État partie à l’Espace économique européen ou de la Confédération suisse	24

Autorisations de travail :

ce qui a changé en 2021

Le système des autorisations de travail pour les personnes étrangères a connu une importante réforme en 2021. Elle affecte principalement les critères de délivrance des autorisations et la procédure elle-même, profondément remaniée à l'occasion.

Cette réforme est issue d'un rapport au Parlement réalisé par deux députés, Stéphanie Do et Pierre-Henri Dumont, *Évaluation des coûts et bénéfices de l'immigration en matière économique et sociale*⁽¹⁾, à la demande du comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques. L'un des axes majeurs du rapport est le pilotage de l'immigration professionnelle qu'il faudrait favoriser. L'objectif est de mieux répondre aux besoins du marché du travail. Partant d'un double constat, à savoir le caractère obsolète des listes des métiers en tension et les difficultés de recrutement des entreprises, auxquels s'ajoute la complexité du dispositif, les auteurs font deux propositions :

- établir un nouveau recensement des métiers en tension et prévoir son actualisation annuelle après avis d'une instance composée d'experts indépendants ;
- réformer la procédure d'autorisation de travail en revoyant les critères d'instruction et en mettant en place un dispositif entièrement dématérialisé.

Il est reproché au système alors en place un manque d'homogénéisation entre les départements et une instruction sur la base de statistiques des offres et demandes d'emploi peu fiables. Cela fait déjà longtemps en effet – depuis 2005 – que Pôle emploi (l'ANPE à l'époque) ne dispose plus du monopole du recueil des offres d'emploi, et donc que beaucoup d'offres ne sont pas connues en temps réel par l'administration, qui pourtant évalue les difficultés de recrutement des employeurs sur la base des seules données de Pôle emploi.

La réforme, que la présente note se propose de présenter et d'analyser, prend donc largement en compte les préconisations du rapport, préconisations largement tournées vers les besoins des employeurs.

(1) Rapport d'information au Parlement n° 2615, janvier 2020.

I. Les critères d'instruction des demandes

Rappel : *les employeurs ne peuvent pas engager une personne étrangère (hors Union européenne ou Espace économique européen) qui n'est pas pourvue d'une autorisation d'exercer une activité professionnelle salariée en France. À défaut, ils s'exposent à des sanctions pénales. S'ils souhaitent embaucher un ou une salariée étrangère qui ne dispose pas encore d'une autorisation de travail, ils sont contraints de respecter une procédure préalable.*

Selon l'article R. 5221-1 du code du travail, « pour exercer une activité professionnelle salariée en France, les personnes suivantes doivent détenir une autorisation de travail lorsqu'elles sont employées conformément aux dispositions du présent code :

1° Étranger non ressortissant d'un État membre de l'Union européenne, d'un autre État partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse ;

2° Étranger ressortissant d'un État membre de l'Union européenne pendant la période d'application des mesures transitoires relatives à la libre circulation des travailleurs ». Cette seconde catégorie est sans effet actuellement puisqu'il n'y a pas de ressortissantes ou de ressortissants européens soumis à un régime transitoire en ce moment.

La présente note n'entend pas décrire toute la procédure de délivrance des titres de séjour – introduction de personnes étrangères et changement de statut – ni analyser les différentes cartes autorisant les titulaires à séjourner et à travailler. L'article R. 5221-2 du même code liste 20 catégories d'étrangers qui sont dispensées d'autorisation de travail.

Rappel : *cette note concerne principalement les autorisations de travail conduisant à la délivrance des cartes de séjour temporaire (CST) mention « salarié » et mention « travailleur temporaire ». Lorsque l'emploi proposé a pour support un contrat à durée indéterminée (CDI), le titre qui sera délivré en cas de réponse favorable sera une CST « salarié » ; quand il s'inscrit dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD), le titre susceptible d'être délivré est une carte de séjour temporaire mention « travailleur temporaire » (Ceseda, art. L. 421-1 et L. 421-3 / ex-L. 313-10).*

A. Suppression de trois critères

La réforme des autorisations de travail est issue de deux textes : le décret du 31 mars 2021 relatif à l'emploi d'un salarié étranger et l'arrêté du 1^{er} avril 2021 fixant la liste des pièces à fournir à l'appui d'une demande d'autorisation de travail⁽²⁾. L'article R. 5221-20 du code du travail, qui détermine les conditions de délivrance des autorisations de travail, a donc été modifié : outre que certains critères ont disparu, d'autres ont été remaniés.

(2) Décret n° 2021-360, NOR : MTRD2103454D ; arrêté du 1^{er} avril 2021, NOR : MTRD2110626A.

Ont disparu trois critères à l'œuvre pour l'instruction des demandes d'autorisation de travail : l'adéquation entre la qualification et l'emploi ; le montant de la rémunération ; les conditions de logement.

1. L'adéquation entre la qualification et l'emploi

Il était demandé à l'administration de vérifier « *l'adéquation entre la qualification, l'expérience, les diplômes ou titres de l'étranger et les caractéristiques de l'emploi auquel il postule* ». Le texte ajoutait que lorsque la demande concernait un étudiant ayant achevé son cursus sur le territoire français, cet élément s'appréciait au regard des seules études suivies et seuls diplômes obtenus en France.

Ce critère laissant une marge de manœuvre importante à l'administration, il était apprécié différemment sur les territoires. Il est constant qu'une ou des expériences professionnelles peuvent remplacer des diplômes ou titres. C'est plutôt une bonne chose que ce critère soit écarté.

Attention ! Un critère proche a cependant été maintenu pour les changements de statut des étudiants : le futur emploi doit correspondre aux diplômes ou expériences acquises en France ou à l'étranger.

2. Une rémunération au moins équivalente au Smic

Sous l'ancienne réglementation, l'administration devait s'assurer que « *le salaire proposé à l'étranger [...] même en cas d'emploi à temps partiel, [était] au moins équivalent à la rémunération minimale mensuelle mentionnée à l'article L. 3232-1* », c'est-à-dire au Smic à temps complet. Cette condition écartait la plupart des emplois à temps partiel sous qualifiés ou requérant peu de qualification. Pour autant, le critère relatif à la rémunération n'a pas disparu. La note du ministère de l'intérieur et du ministère du travail en date du 12 juillet 2021 adressée aux responsables des « plateformes MOE »⁽³⁾ confirme la suppression de l'exigence d'un Smic à temps complet ; seul le taux horaire sera vérifié ainsi que la durée minimale fixée par les conventions collectives en matière de temps partiel (en principe cette durée minimale est de 24 heures/semaine).

3. Les conditions de logement

L'article R. 5221-20 disposait que pour accorder ou refuser l'autorisation de travail, le préfet prenait en compte les conditions de logement comme dernier élément d'appréciation de la liste des critères à examiner : « *7° Le cas échéant, lorsque l'étranger réside hors de France au moment de la demande et lorsque l'employeur ou l'entreprise d'accueil pourvoit à son hébergement, les dispositions prises par l'employeur pour assurer ou faire assurer, dans des conditions normales, le logement de l'étranger directement ou par une personne entrant dans le champ d'application de la loi n° 73-548 du 27 juin 1973 relative à l'hébergement collectif. Ces dispositions s'appliquent également lorsque l'étranger change d'employeur avant l'expiration du délai de six mois prévu à l'article R. 5221-23.* »

(3) Même si les services de la main-d'œuvre étrangère – dite MOE – ont disparu, la note de juillet 2021 nomme les plateformes mises en place, « plateformes interrégionales de MOE ».

Ce critère, qui jouait en pratique essentiellement pour les travailleurs saisonniers, ne sera plus vérifié en amont. Cela étant dit, dans la pratique, les vérifications étaient peu effectives.

B. Critères restant à l'œuvre mais remaniés

Les critères essentiels qui demeurent sont l'opposabilité de la situation de l'emploi et le respect par l'employeur du droit du travail.

1. La question de l'opposabilité de la situation de l'emploi

Avant la réforme, pour instruire la demande d'autorisation de travail, l'administration prenait en compte « *la situation de l'emploi dans la profession et dans la zone géographique pour lesquelles la demande est formulée compte tenu des spécificités requises pour le poste considéré, et les recherches déjà accomplies par l'employeur auprès des organismes concourant au service public de l'emploi pour recruter un candidat déjà présent sur le marché du travail* ».

Ce critère de l'opposabilité de la situation de l'emploi a été maintenu mais la façon de l'apprécier a été modifiée pour faciliter les démarches de l'employeur et limiter les marges d'appréciation de l'administration.

Désormais, la disposition réglementaire prévoit que « *l'autorisation de travail est accordée lorsque la demande remplit les conditions suivantes* :

S'agissant de l'emploi proposé :

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

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

Il n'est donc plus question de référence à des statistiques trimestrielles de Pôle emploi pour examiner le critère de l'opposabilité de la situation de l'emploi. Désormais, l'administration doit regarder en premier lieu si l'emploi correspond aux nouvelles listes des métiers en tension. Si ce n'est pas le cas, elle aura à s'assurer que l'employeur n'a pas eu de candidature correspondant au poste vacant. Comment l'employeur devra-t-il en justifier ?

L'article R. 5221-20 reprend à cet égard ce qui était précisé dans la circulaire du 22 août 2007 relative aux autorisations de travail, à savoir que l'offre d'emploi doit avoir été publiée pendant 3 semaines « *auprès des organismes concourant au service public de l'emploi* ». L'employeur devra prouver qu'il n'a pas reçu de candidatures ou expliquer pourquoi il n'a pas retenu les candidatures reçues.

Notons que l'employeur n'est pas tenu de passer par Pôle emploi pour publier l'offre. La notion d'organismes « *concourant au service public de l'emploi* » regroupe tous les organismes publics ou privés s'occupant du placement, de l'insertion, de la formation professionnelle ou encore de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, et même les entreprises de travail temporaire.

Il serait naïf de croire que l'administration va perdre toute marge d'appréciation sur le respect de cette condition. On peut penser qu'elle continuera d'évaluer l'adéquation de la personne étrangère à l'offre d'emploi, et de contester les motifs de rejet de candidatures reçues par l'employeur (voir *supra* point 1.).

Quel sera le mode opératoire de l'administration ?

Elle devra en premier lieu examiner la nationalité du ou de la ressortissant(e) pour voir si le métier correspond à une liste de métiers fixés par un accord bilatéral⁽⁴⁾. Puis elle devra se livrer au même exercice en confrontant le métier à la liste établie nationalement par région. Il existe de nouvelles listes issues de l'arrêté du 1^{er} avril 2021 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail. Si le métier pour lequel l'employeur cherche à engager une personne étrangère figure bien sur la liste (liste provenant d'un accord bilatéral ou liste de la région concernée par l'emploi vacant), alors l'autorisation de travail pourra être accordée (sous réserve de satisfaire aux autres critères). La situation de l'emploi n'est pas opposable.

Attention ! La situation de l'emploi restera opposable aux ressortissant-es de nationalité algérienne qui ne peuvent se prévaloir de l'arrêté du 1^{er} avril 2021.

S'il ne s'agit pas d'un métier en tension au regard de l'arrêté (ou d'un accord bilatéral de gestion de main-d'œuvre), avant d'appliquer le critère de l'opposabilité de la situation de l'emploi, il faut s'assurer que la personne étrangère que l'employeur souhaite engager ne fait pas partie des cas où la situation de l'emploi n'est pas prise en compte.

Ces cas de dispense sont recensés dans l'article R. 5221-21 :

- embauche d'un salarié étranger dont l'emploi proposé figure sur la liste des métiers en tension définie par région soit sur une liste annexée à des accords bilatéraux (voir ci-dessus) ;
- embauche d'un étudiant ou d'une étudiante étrangère, avec un master obtenu en France pour un emploi en relation avec sa formation et une rémunération au moins égale à 1,5 fois le Smic ;
- embauche d'une personne étrangère, titulaire d'une carte de séjour « recherche d'emploi ou création d'emploi » pour un emploi en lien avec sa formation et une rémunération au moins égale à 1,5 fois le Smic ;
- embauche d'une mineure ou d'un mineur étranger pris en charge par l'aide sociale à l'enfance auquel il est proposé un contrat de professionnalisation ou un contrat d'apprentissage en lien avec son cursus.

(4) Voir la liste des accords de gestion sur le site du Gisti : www.gisti.org/spip.php?rubrique135

La note du 12 juillet 2021 précitée ajoute à cette liste de dispense les situations suivantes :

- le passage d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à un nouveau contrat de travail (CDD ou CDI) ;
- les contrats de travail temporaire de plus de 3 mois ou à durée indéterminée ;
- le changement d'employeur par un-e titulaire d'une CST « salarié » ou « travailleur temporaire » ou carte pluriannuelle « salarié » pendant la période de validité de ce titre.

Si la situation de la personne ne correspond pas aux cas de dispense susmentionnés, alors l'employeur doit justifier avoir publié une offre et expliquer pourquoi les autres candidatures (de salarié-es français-es ou de personnes étrangères déjà admises à travailler en France) n'ont pas été retenues.

Pour résumer, le critère de la situation de l'emploi est certes allégé, mais il reste essentiel et laisse à l'administration une marge d'appréciation importante.

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

Il ne s'agit pas d'un nouveau critère. Simplement son spectre a été revu à la baisse. Auparavant, il s'agissait de s'assurer du respect par l'employeur de toute la législation relative au travail et à la protection sociale, même si la circulaire précitée de 2007 avait restreint l'examen de cette condition.

Désormais, l'examen confié à l'administration sous couvert de la demande d'autorisation de travail se limite à certains domaines, principalement le travail illégal et la réglementation afférente à la santé et à la sécurité. En conséquence, elle ne pourra pas refuser ladite autorisation pour violation d'autres règles du code du travail (comme celles ayant trait aux discriminations et à l'égalité de traitement).

Plus précisément, il faut vérifier que l'employeur :

- a bien satisfait aux obligations déclaratives liées à son statut ou son activité ;
- n'a pas fait l'objet de condamnation pénale pour travail illégal (ce qui recouvre plusieurs infractions comme le travail et l'emploi dissimulé, le prêt illicite de main-d'œuvre, l'emploi de personnes étrangères dépourvues de titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, etc.) ;
- n'a pas été condamné pour avoir méconnu les règles générales de santé et de sécurité (par exemple absence de moyens de protection, locaux sociaux non conformes, etc.) (code du travail, art. L. 4741-1) ;
- n'a pas fait l'objet de sanction administrative pour des fraudes commises en matière de détachement ou de travail illégal.

Certaines formulations ne sont pas très claires. L'article R. 5221-20 parle de « *règles générales de santé et de sécurité* », alors que l'article L. 4741-1 qui incrimine les infractions à la réglementation ne distingue pas règles générales et règles techniques (fort nombreuses en la matière). Selon le texte, outre la ou les condamnations

pénales éventuelles commises, il ne faudra pas que l'administration ait constaté de manquements graves de l'employeur dans ces deux domaines. C'est l'hypothèse où l'inspection du travail a constaté des infractions sans qu'il y ait eu de poursuites pénales (amende administrative, décision d'arrêt d'activité ou de chantier par exemple).

Le texte, enfin, ne fournit pas de précision sur l'ancienneté des condamnations et des possibles prescriptions. Faudra-t-il qu'elles soient récentes pour refuser l'autorisation de travail ? À défaut de circulaire d'application plus récente publiée, la circulaire de 2007 précitée dans son point 4.1.3 pourrait trouver à s'appliquer. Elle mentionnait que le refus pouvait être opposé pendant la durée de prescription des infractions constatées (c'est-à-dire 3 ans) et qu'il pouvait être tenu compte des régularisations ultérieures.

II. Les procédures

Les procédures de demandes d'autorisation de travail, considérées comme trop complexes, ont été modifiées. Ces changements, propulsés par la réforme de l'organisation territoriale de l'État, se traduisent par un déplacement de compétences et la consécration de la suprématie du ministère de l'intérieur pour toutes les questions liées à l'immigration et à l'asile que l'on voit s'étendre toujours plus, de réforme en réforme.

A. Un seul interlocuteur

En matière d'autorisation de travail, il n'y a plus qu'un seul interlocuteur : les services préfectoraux et donc le ministère de l'intérieur. Les services de la main-d'œuvre étrangère du ministère du travail ont été supprimés. Il appartient à l'employeur d'introduire la demande via des plateformes créées à cet effet.

B. Dématérialisation de l'instruction

La procédure de demande d'autorisation de travail est entièrement dématérialisée. Les dossiers « papier » à constituer sont supprimés au profit de la numérisation de leur dépôt. Tout se faisant entièrement en ligne, au moyen d'un téléservice (administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr).

Selon l'article R. 5221-15, « *La demande d'autorisation de travail mentionnée au 1 de l'article R. 5221-1 est adressée au moyen d'un téléservice au préfet du département dans lequel l'établissement employeur a son siège ou le particulier employeur sa résidence* ».

Cette dématérialisation comporte un point positif par rapport à l'ancienne procédure : au moment de la demande, un accusé de réception est généré automatiquement. Elle est en revanche sujette à une critique (qui peut être faite à tous les services dématérialisés) : les personnes n'ont pas accès à un guichet pour disposer d'informations complémentaires ou pour suivre l'état d'avancement de l'instruction. Cela peut poser problème aux publics visés par la réforme, à savoir les artisans et petites entreprises ou encore aux particuliers employeurs (pour des services à la personne) qui n'auraient pas un accès à internet, mais aussi bien sûr aux personnes étrangères elles-mêmes.

La demande d'autorisation de travail doit être adressée via sept plateformes interrégionales, dont l'une est dédiée à l'instruction des recrutements de travailleurs saisonniers (voir le tableau et la carte⁽⁵⁾ ci-dessous). Ce regroupement en plateformes interrégionales éloigne d'autant plus les usagers des services instructeurs.

Les modalités juridiques d'exercice des plateformes s'organisent sur la base d'une convention de délégation de gestion passée entre le préfet de département (déléataire) accueillant la plateforme et les préfets de département déchargés de

(5) Carte réalisée par la Direction de la modernisation et de l'action territoriale du ministère de l'intérieur.

l’instruction de la demande d’autorisation (déléгат). La plateforme instruit les demandes, pour le compte de chaque préfet de département déléгат et valide les autorisations, émet des décisions de refus, statue sur les recours gracieux et rédige pour les préfets concernés les projets de mémoire en défense pour les recours contentieux. Pour l’heure, les relations entre le déléгат et le déléгатaire ne sont pas encore tout à fait connues. S’agissant d’une déléгатation de gestion et non de signature et de compétence, le préfet déléгат est en théorie censé garder la main. Mais, en pratique, il n’a ni les moyens matériels ni le personnel pour instruire les demandes. En tout état de cause, l’objectif de la réforme est d’assurer une homogénéisation des instructions de demandes d’autorisations de travail ; et le préfet déléгат ne devrait pas pouvoir imposer ses propres exigences en la matière.

Plateformes	Régions / départements concernés
BÉTHUNE	<ul style="list-style-type: none"> • Bretagne • Normandie • Hauts de France • Grand Est
TULLE	<ul style="list-style-type: none"> • Pays de Loire • Nouvelle-Aquitaine • Occitanie
CLERMONT-FERRAND	<ul style="list-style-type: none"> • ARA • PACA⁽⁶⁾ • Corse
BOBIGNY	<ul style="list-style-type: none"> • 77 • 91 • 93 • 94 • 95 • Bourgogne • Franche Comté
NANTERRE	<ul style="list-style-type: none"> • 75 • 78 • 92 • Centre-Val de Loire
AVIGNON	<ul style="list-style-type: none"> • Travailleurs saisonniers



(6) ARA : Auvergne-Rhône-Alpes. PACA : Provence-Alpes-Côte d’Azur.

C. Le rôle central de l'employeur

C'est l'employeur qui doit se connecter et constituer le dossier de demande d'autorisation de travail. La liste des pièces à fournir est précisée par l'arrêté du 1^{er} avril 2021. Si le projet de recrutement est soumis à l'opposabilité de la situation de l'emploi, l'employeur devra en particulier produire un document attestant du dépôt de l'offre d'emploi auprès d'un organisme du service public de l'emploi et de sa publication pendant 3 semaines, et un autre mentionnant le nombre de candidatures reçues et attestant de l'absence de candidat répondant aux caractéristiques du poste de travail proposé.

Selon le site, la demande se fait en huit étapes :

1. Informations employeur

Renseignez les informations relatives à votre établissement et authentifiez votre adresse de contact

2. Type de recrutement

Précisez le type de recrutement souhaité

3. Informations salarié

Renseignez les informations relatives à votre futur salarié

4. Informations emploi

Renseignez les informations relatives à l'emploi proposé

5. Informations contrat

Renseignez les informations relatives au contrat proposé

6. Justificatifs

Joignez les justificatifs demandés

7. Récapitulatif

Vérifiez que les informations saisies et pièces fournies sont conformes

8. Confirmation

Votre demande est enregistrée et transmise

La procédure entièrement dématérialisée renforce le rôle de l'employeur dans la délivrance des autorisations de travail, donc dans le droit au séjour des personnes étrangères. La ou le salarié est complètement ignoré. Auparavant, il pouvait aller se renseigner au guichet de la Direccte⁽⁷⁾ pour voir où en était son dossier. Désormais, le texte prévoit seulement que l'accès à la décision finale lui sera notifiée.

En application de l'article R. 5221-17, « la décision relative à la demande d'autorisation de travail mentionnée au 1 de l'article R. 221-1 est prise par le préfet. Elle est notifiée à l'employeur ou au mandataire qui a présenté la demande, ainsi qu'à l'étranger ».

(7) Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Devenue le 1^{er} avril 2021, Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets).

D. Procédure d'admission exceptionnelle au séjour

La numérisation des demandes et le recours aux plateformes pour les demandes d'autorisation de travail ne concernent pas les personnes étrangères en situation irrégulière. Les dossiers d'admission exceptionnelle au séjour par le travail ne passent donc pas par le dépôt numérique. La note du 12 juillet 2021 précitée définit la procédure. Le dossier papier doit être déposé directement à la préfecture du lieu de résidence, qui sera chargée de la première analyse sur la base de la circulaire Valls du 28 novembre 2012. Puis si cette préfecture s'oriente vers une régularisation, elle transmettra pour avis à la plateforme MOE compétente pour le contrôle des critères de la rémunération et du respect de la réglementation du travail.

Il est trop tôt, au moment où cette note est rédigée pour savoir comment les choses seront mises en œuvre, mais il semble bien que c'est la préfecture du lieu de résidence de la personne étrangère qui restera décisionnaire et non la plateforme.

Restent quelques questions : quid d'un avis négatif de la plateforme, le préfet sera-t-il lié par cet avis ? La plateforme peut-elle être un recours contre un préfet rejetant la régularisation lors du premier filtre ?

III. Le nouveau contrat de travail et le renouvellement du titre

La réforme des autorisations de travail a entraîné d'importants changements dans la procédure de renouvellement des titres de séjour.

La réforme explicitée par la note du 12 juillet 2021 exige une nouvelle autorisation de travail à chaque nouveau contrat de travail. Bien que la note présente la réforme comme une « *clarification à droit constant* » de la partie réglementaire du code du travail, il n'en est rien.

Si, pour les titulaires du titre de séjour mention « travailleur temporaire » ou « saisonnier », l'autorisation de travail et le titre de séjour adossé à celle-ci étaient intrinsèquement liés au contrat de travail et donc à une ou un employeur, il n'en était pas de même pour les titulaires de la carte « salarié ». Certes, ces cartes « salarié » pouvaient être limitées à un métier ou une zone géographique mais pas à une ou un employeur.

Les titres de séjour CST ou pluriannuels « salarié » pouvaient donc se poursuivre pour la ou le salarié après examen des conditions de son renouvellement, et la procédure était menée par ce dernier au moment du renouvellement de son titre de séjour.

La réforme explicitée par le ministère dans sa note du 12 juillet 2021 impose au ou à la salariée, à chaque changement d'employeur, de faire déposer par ce dernier une nouvelle demande d'autorisation. Il appartient donc à l'employeur qui embauche une personne étrangère d'engager à nouveau la procédure d'autorisation de travail à chaque embauche, peu importe la mention et la durée de validité du titre.

La note reste muette sur l'exigence du paiement de la taxe par l'employeur à l'occasion de l'attribution de cette nouvelle autorisation de travail.

Le traçage des autorisations de travail et donc l'emploi des étrangers est grandement facilité par la numérisation et ce système.

Quelques dispositions relatives au renouvellement persistent cependant. Ainsi si le contrat de travail initial se poursuit ou que la personne étrangère est sans emploi, celle-ci peut demander le renouvellement de sa carte directement à la préfecture.

A. Nouveau contrat de travail et procédure

La nouvelle rédaction de l'article R. 5221-1 du code du travail prescrit que : « *II.- La demande d'autorisation de travail est faite par l'employeur [...]. Tout nouveau contrat de travail fait l'objet d'une demande d'autorisation de travail.* »

Cela signifie littéralement que la procédure doit être recommencée à chaque nouveau contrat, quelles que soient les mentions du titre de travail détenu par la personne étrangère.

L'employeur devra déposer sa demande via la plateforme numérique comme précisé plus haut. D'après la note de 12 juillet 2021 précitée, seul le critère de la situation

de l'emploi ne sera pas opposé par l'administration, et l'employeur sera dispensé des recherches d'emploi. Il devra cependant répondre aux autres critères de rémunération et de respect de la réglementation du travail.

Cette exigence est de nature à empêcher toute mobilité pour les salarié-es, renforçant encore plus leur précarité administrative, économique et sociale. Elle s'avère aussi très contraignante pour les employeurs alors même que la réforme est censée simplifier le dispositif et faciliter les recrutements pour les métiers en tension.

Cette nouvelle règle est surtout en contradiction avec plusieurs textes :

– elle l'est en particulier avec les articles R. 5221-3 du code du travail, qui liste les titres autorisant l'exercice d'une activité salariée, et L. 414-10 du Ceseda (« *La possession d'une carte de séjour temporaire, d'une carte de séjour pluriannuelle ou d'une carte de résident par un étranger résidant sur le territoire métropolitain lui confère, sous réserve des exceptions prévues à l'article L. 414-11, le droit d'exercer une activité professionnelle, sur ce même territoire, dans le cadre de la législation en vigueur* ») ;

– le principe est également qu'un titre de séjour autorisant à travailler et en cours de validité permet à un employeur de faire travailler son ou sa titulaire légalement (sous réserve des éventuelles limitations apposées au dos de la carte) ;

– exiger que tout nouveau contrat de travail nécessite une demande d'autorisation de travail semble rentrer en contradiction avec les règles de renouvellement posées par le code du travail, et en particulier de l'article R. 5221-35.

B. Les conditions du renouvellement

Au vu des nouvelles règles, si la ou le salarié est toujours lié par le même contrat de travail ayant permis l'attribution de l'autorisation de travail, il devrait se soumettre à la procédure de renouvellement prévu à cet effet par le code du travail.

Le renouvellement de l'autorisation – et donc du titre – doit se faire « *dans le courant du deuxième mois précédant son expiration* » et non plus dans le courant des deux mois précédant l'expiration (art. R. 5221-32).

La liste des pièces à produire est la même que celle exigée pour la première demande⁽⁸⁾.

Le renouvellement de l'autorisation de travail peut être refusé quand l'employeur a méconnu les conditions définies aux 2°, 3° et 4° de l'article R. 5221-20 (voir *supra* sur les critères pour obtenir une autorisation de travail, soit non-respect des obligations de déclarations sociales liées à l'activité ou encore versement d'une rémunération non conforme aux dispositions sur le Smic ou à la convention collective applicable).

(8) Arrêté du 1^{er} avril 2021 fixant la liste des pièces à fournir à l'appui d'une demande d'autorisation de travail (voir annexe 2).

Cas particulier des travailleurs dont le contrat de travail est interrompu

Que se passe-t-il pour la ou le salarié privé involontairement d'emploi au moment du renouvellement de sa carte de séjour ? La réglementation prévoit, pour les titulaires d'une CST « salarié » ou d'une carte pluriannuelle « salarié » placés dans cette situation, la délivrance d'un nouveau titre valable 1 an. Si, au terme de cette période, elle ou il est toujours privé d'emploi, son droit au séjour est prolongé tant qu'il ou elle bénéficie de droits au regard de l'assurance chômage (Ceseda, art. L. 421-2 ; code du travail, R. 5221-33). Les titulaires d'un titre de séjour mention « travailleur temporaire » ne bénéficient pas de cette prorogation de leur droit au séjour ; ils et elles peuvent voir renouvelé leur droit au séjour mais seulement s'ils trouvent très rapidement un autre emploi pour lequel l'administration délivre à l'employeur une autorisation de travail.

Annexes

1. Extraits du code du travail modifié
par le décret n° 2021-360 du 31 mars 2021 16
2. Arrêté du 1^{er} avril 2021 fixant la liste des pièces à fournir
à l'appui d'une demande d'autorisation de travail 20
3. Arrêté du 1^{er} avril 2021 relatif à la délivrance,
sans opposition de la situation de l'emploi,
des autorisations de travail aux étrangers non ressortissants
d'un État membre de l'Union européenne,
d'un autre État partie à l'Espace économique européen
ou de la Confédération suisse 24

1. Extraits du code du travail modifié par le décret n°2021-360 du 31 mars 2021

Article R. 5221-1

Modifié par le décret n°2021-360 du 31 mars 2021 – art. 1

I. - Pour exercer une activité professionnelle salariée en France, les personnes suivantes doivent détenir une autorisation de travail lorsqu'elles sont employées conformément aux dispositions du présent code :

1° Étranger non ressortissant d'un État membre de l'Union européenne, d'un autre État partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse ;

2° Étranger ressortissant d'un État membre de l'Union européenne pendant la période d'application des mesures transitoires relatives à la libre circulation des travailleurs.

II. - La demande d'autorisation de travail est faite par l'employeur.

Toutefois, dans le cas où elle concerne un salarié détaché temporairement par une entreprise non établie en France, elle est faite par le donneur d'ordre établi en France, dans les cas prévus aux 1° et 2° de l'article L. 1262-1, ou par l'entreprise utilisatrice dans le cas prévu à l'article L. 1262-2.

La demande peut également être présentée par une personne habilitée à cet effet par un mandat écrit de l'employeur ou de l'entreprise.

Tout nouveau contrat de travail fait l'objet d'une demande d'autorisation de travail.

Article R. 5221-2

Modifié par le décret n° 2021-360 du 31 mars 2021 – art. 8

Sont dispensés de l'autorisation de travail prévue à l'article R. 5221-1 :

1° Les ressortissants des États membres de l'Union européenne, des autres États parties à l'accord sur l'Espace économique européen et de la Confédération suisse, dans les conditions prévues aux articles L. 233-1 et L. 233-4 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, ainsi que les membres de leur famille titulaires d'une carte de séjour portant la mention "membre de la famille d'un citoyen de l'Union", en application de l'article L. 233-5 du même code ;

2° Le salarié, détaché dans les conditions prévues aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2 du présent code et travaillant de façon régulière et habituelle pour le compte d'un employeur établi sur le territoire d'un État membre de l'Union européenne, d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse ;

3° Le titulaire de la carte de résident mentionnée à l'article L. 414-10 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;

4° Le titulaire de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention "vie privée et familiale", délivrée en application des articles L. 423-1, L. 423-2, L. 423-7, L. 423-13, L. 423-14, L. 423-15, L. 423-21, L. 423-22, L. 423-23, L. 425-1, L. 425-6, L. 425-9, L. 426-5, L. 433-4, L. 433-5 et L. 433-6 du même code ou du visa

de long séjour valant titre de séjour mentionné aux 6° et 15° de l'article R. 431-16 du même code ;

5° Le titulaire de la carte de séjour temporaire portant la mention "vie privée et familiale", délivrée en application de l'article L. 426-12 du même code à compter du premier jour de la deuxième année suivant sa délivrance, ou en application de l'article L. 426-13 à condition qu'il séjourne en France depuis au moins un an ;

6° Le titulaire de la carte de séjour pluriannuelle portant la mention "passeport talent" délivrée en application des non-respect articles L. 421-9, L. 421-11, L. 421-13, L. 421-14, L. 421-15, L. 421-20 et L. 421-21 du même code ou du visa de long séjour valant titre de séjour mentionné au 10° de l'article R. 431-16 du même code ;

7° Le titulaire de la carte de séjour pluriannuelle portant la mention "passeport talent (famille)" délivrée en application des articles L. 421-22 et L. 421-23 du même code ou du visa de long séjour valant titre de séjour mentionné au 10° de l'article R. 431-16 du même code ;

8° Le titulaire de la carte de séjour pluriannuelle portant la mention "salarié détaché ICT" ou "salarié détaché mobile ICT" délivrée respectivement en application des articles L. 421-26 et L. 421-27 du même code ou du visa de long séjour valant titre de séjour mentionné au 11° de l'article R. 431-16 du même code ;

9° Le titulaire de la carte de séjour portant la mention "salarié détaché ICT (famille)" ou "salarié détaché mobile ICT (famille)", délivrée respectivement en application des articles L. 421-28 et L. 421-29 du même code ou du visa de long séjour valant titre de séjour mentionné au 11° de l'article R. 431-16 du même code ;

10° Le titulaire de la carte de séjour temporaire portant la mention "stagiaire ICT (famille)" délivrée en application de l'article L. 421-32 du même code ou du visa de long séjour valant titre de séjour mentionné au 12° de l'article R. 431-16 du même code ;

11° Le titulaire de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention "étudiant" ou "étudiant-programme de mobilité", ainsi que lorsqu'il a été admis dans un autre Etat membre de l'Union européenne, le titulaire de la notification de mobilité, délivrées en application des articles L. 422-1, L. 422-2, L. 422-5, L. 422-6 et L. 433-4 du même code ou le visa de long séjour valant titre de séjour portant la mention "étudiant" ou "étudiant-programme de mobilité" mentionné au 13° de l'article R. 431-16 du même code, pour une activité professionnelle salariée accessoire, dans la limite de 60 % de la durée annuelle de travail (964 heures) ;

12° Le titulaire d'une carte de séjour temporaire ou pluriannuelle "étudiant" relevant des articles L. 422-1, L. 422-2, L. 422-5, L. 422-6 et L. 433-4 du même code ou le visa de long séjour valant titre de séjour portant la mention "étudiant" ou "étudiant-programme de mobilité" mentionné au 13° de l'article R. 431-16 du même code qui, dans le cadre de son cursus, a conclu un contrat d'apprentissage validé par le service compétent ;

13° Le titulaire de la carte de séjour temporaire "recherche d'emploi ou création d'entreprise" délivrée en application des articles L. 422-10 et L. 422-14 du même code ou le visa de long séjour valant titre de séjour portant la même mention, mentionné au 14° de l'article R. 431-16 du même code ;

- 14° Le titulaire de la carte de séjour pluriannuelle portant la mention “bénéficiaire de la protection subsidiaire” ou “membre de la famille d’un bénéficiaire de la protection subsidiaire”, délivrée en application des articles L. 424-9 et L. 424-11 du même code ;
- 15° Le titulaire de la carte de séjour pluriannuelle portant la mention “bénéficiaire du statut d’apatride” ou “membre de la famille d’un bénéficiaire du statut d’apatride” délivrée en application des articles L. 424-18 et L. 424-19 du même code ;
- 16° Le titulaire d’une autorisation provisoire de séjour ou d’un document provisoire de séjour portant la mention “autorise son titulaire à travailler” ;
- 17° Le titulaire du visa d’une durée supérieure à trois mois mentionné au 4° de l’article R. 31-16 du même code ;
- 18° L’étranger, entré en France pour exercer une activité professionnelle salariée pour une durée inférieure ou égale à trois mois, dans les conditions prévues au 1° de l’article L. 5221-2-1 du présent code ;
- 19° Le praticien étranger répondant aux conditions mentionnées au 2° de l’article L. 5221-2-1 ;
- 20° Le salarié ressortissant d’un État membre de l’Union européenne, pendant la période d’application des mesures transitoires dans les conditions prévues au dernier alinéa de l’article L. 233-4 du code de l’entrée et du séjour des étrangers et du droit d’asile.

Article R. 5221-3

Modifié par le décret n° 2021-360 du 31 mars 2021 – art. 8

I. - L’étranger qui bénéficie de l’autorisation de travail prévue par l’article R. 5221-1 peut, dans le respect des termes de celle-ci, exercer une activité professionnelle salariée en France lorsqu’il est titulaire de l’un des documents et titres de séjour suivants :

- 1° La carte de séjour temporaire portant la mention “travailleur temporaire”, délivrée en application de l’article L. 421-3 du code de l’entrée et du séjour des étrangers et du droit d’asile ou le visa de long séjour valant titre de séjour portant la même mention, mentionné au 8° de l’article R. 431-16 du même code ;
- 2° La carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention “salarié”, délivrée en application de l’article L. 421-1 ou de l’article L. 313-17 du même code ou le visa de long séjour valant titre de séjour portant la même mention, mentionné au 7° de l’article R. 431-16 du même code ;
- 3° La carte de séjour temporaire “salarié” ou “travailleur temporaire” délivrée en application du 1° de l’article L. 426-11 du même code ;
- 4° Le récépissé de renouvellement de titre de séjour portant la mention “autorise son titulaire à travailler” ;
- 5° La carte de séjour pluriannuelle portant la mention “travailleur saisonnier”, délivrée en application de l’article L. 421-34 du même code.

II. - L’étranger titulaire de l’un des documents de séjour suivants doit obtenir une autorisation de travail pour exercer une activité professionnelle salariée en France dans le respect des termes l’autorisation de travail accordée :

- 1° La carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention “étudiant” ou “étudiant-programme de mobilité”, délivrée en application des articles L. 422-1,

L. 422-2, L. 422-5, L. 422-6 et L. 433-4 du même code ainsi que le visa de long séjour valant titre de séjour portant la mention “étudiant” ou “étudiant-programme de mobilité” mentionné au 13° de l’article R. 431-16 du même code, pour une activité salariée d’une durée supérieure à 60 % de la durée annuelle de travail (964 heures) en lien avec son cursus ;

2° L’attestation délivrée au demandeur d’asile, lorsque les conditions d’accès au marché du travail prévues par les articles L. 554-1 à L. 554-4 du même code sont remplies.

Article R. 5221-15

Modifié par le décret n° 2021-360 du 31 mars 2021 – art. 2

La demande d’autorisation de travail mentionnée au I de l’article R. 5221-1 est adressée au moyen d’un téléservice au préfet du département dans lequel l’établissement employeur a son siège ou le particulier employeur sa résidence.

Article R. 5221-17

Modifié par le décret n° 2021-360 du 31 mars 2021 – art. 3

La décision relative à la demande d’autorisation de travail mentionnée au I de l’article R. 5221-1 est prise par le préfet. Elle est notifiée à l’employeur ou au mandataire qui a présenté la demande, ainsi qu’à l’étranger.

Article R. 5221-20

Modifié par le décret n°2021-360 du 31 mars 2021 – art. 8

L’autorisation de travail est accordée lorsque la demande remplit les conditions suivantes :

1° S’agissant de l’emploi proposé :

- a) Soit cet emploi relève de la liste des métiers en tension prévue à l’article L. 421-4 du code de l’entrée et du séjour des étrangers et du droit d’asile et établie par un arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé de l’immigration ;
- b) Soit l’offre pour cet emploi a été préalablement publiée pendant un délai de trois semaines auprès des organismes concourant au service public de l’emploi et n’a pu être satisfaite par aucune candidature répondant aux caractéristiques du poste de travail proposé ;

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

- a) Il respecte les obligations déclaratives sociales liées à son statut ou son activité ;
- b) Il n’a pas fait l’objet de condamnation pénale pour le motif de travail illégal tel que défini par l’article L. 8211-1 ou pour avoir méconnu des règles générales de santé et de sécurité en vertu de l’article L. 4741-1 et l’administration n’a pas constaté de manquement grave de sa part en ces matières ;
- c) Il n’a pas fait l’objet de sanction administrative prononcée en application des articles L. 1264-3, et L. 8272-2 à L. 8272-4 ;

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

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

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

Article R. 5221-21

Modifié par le décret n° 2020-1734 du 16 décembre 2020 – art. 14

Les éléments d'appréciation mentionnés au 1° de l'article R. 5221-20 ne sont pas opposables lorsque la demande d'autorisation de travail est présentée au bénéfice de :

1° L'étranger visé au deuxième alinéa de l'article L. 233-4 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ou au premier alinéa de l'article L. 421-4 du même code lorsque l'emploi sollicité figure sur l'une des listes visées par ces dispositions ;

2° L'étranger, titulaire d'une carte de séjour temporaire portant la mention "recherche d'emploi ou création d'entreprise" délivrée en application des articles L. 422 10 ou L. 422-14 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile et qui présente un contrat de travail en relation avec sa formation ou ses recherches et assorti d'une rémunération supérieure à un montant fixé par décret ;

3° L'étudiant visé au second alinéa de l'article L. 421-4 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile qui, titulaire d'un diplôme obtenu dans l'année, justifie d'un contrat de travail en relation avec sa formation et assorti d'une rémunération supérieure à un montant fixé par décret ;

4° Le mineur étranger, pris en charge par l'aide sociale à l'enfance, lorsqu'il remplit les conditions de l'article R. 5221-22 du code du travail.

2. Arrêté du 1^{er} avril 2021 fixant la liste des pièces à fournir à l'appui d'une demande d'autorisation de travail

Article 1

Pour le recrutement dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée, en dehors des cas de détachement prévu à l'article 2, d'un ressortissant étranger ayant, au moment de la demande, sa résidence habituelle hors de France, l'employeur qui sollicite une autorisation de travail sur le fondement de l'article R. 5221-1 du code du travail, verse les pièces justificatives suivantes :

- 1° Une copie des pages relatives à l'état-civil et aux dates de validité du passeport ou du recto et du verso de la carte d'identité du ressortissant étranger ;
- 2° Si le projet de recrutement est soumis à l'opposabilité de la situation de l'emploi :
 - a) Un document attestant du dépôt de l'offre d'emploi auprès d'un organisme du service public de l'emploi et de sa publication pendant trois semaines ;
 - b) Un document établi par l'employeur mentionnant le nombre de candidatures reçues et attestant de l'absence de candidat répondant aux caractéristiques du poste de travail proposé ;
- 3° Si la profession est réglementée, la ou les preuves du respect des conditions réglementaires d'exercice par l'employeur ou par le salarié ;
- 4° Si l'emploi est proposé par un employeur particulier, une copie de son dernier avis d'imposition ;
- 5° Si l'employeur se fait représenter, une copie du mandat dûment rempli et signé.

Article 2

Pour un recrutement sur le fondement des articles L. 1262-1 ou L. 1262-2 du code du travail d'un ressortissant étranger ayant, au moment de la demande d'autorisation de travail, sa résidence habituelle hors de France, l'employeur qui sollicite une autorisation de travail sur le fondement de l'article R. 5221-1 du code du travail, verse les pièces justificatives suivantes :

- 1° Une copie des pages relatives à l'état-civil et aux dates de validité du passeport ou du recto et du verso de sa carte d'identité du ressortissant étranger ;
- 2° Une copie de l'attestation de déclaration préalable de détachement, si elle est requise par la nature du détachement ;
- 3° Si la profession est réglementée, la ou les preuves du respect des conditions réglementaires d'exercice par l'employeur ou par le salarié ;
- 4° Si le détachement est réalisé pour le compte d'un particulier, une copie du dernier avis d'imposition de celui-ci ;
- 5° Si l'employeur se fait représenter, une copie du mandat dûment rempli et signé

Article 3

Pour le recrutement d'un ressortissant dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée d'un étranger résidant régulièrement en France, l'employeur qui sollicite une autorisation de travail sur le fondement de l'article R. 5221-1 du code du travail, verse les pièces justificatives suivantes :

- 1° Une copie recto verso du titre de séjour en cours de validité du ressortissant étranger ;
- 2° Si le projet de recrutement est soumis à l'opposabilité de la situation de l'emploi :
 - a) Un document attestant du dépôt de l'offre d'emploi auprès d'un organisme du service public de l'emploi et de sa publication pendant trois semaines ;
 - b) Un document établi par l'employeur mentionnant le nombre de candidatures reçues et attestant de l'absence de candidat répondant aux caractéristiques du poste de travail proposé ;
- 3° Si la profession est réglementée, la ou les preuves du respect des conditions réglementaires d'exercice par l'employeur ou par le salarié ;

4° S'il s'agit d'un renouvellement pour un contrat à durée déterminée identique au contrat de travail en cours ou de la poursuite de l'exécution d'un contrat à durée déterminée en cours pour lequel une autorisation de travail a déjà été accordée, une copie de l'autorisation de travail initialement accordée ;

5° Si le ressortissant étranger dont le recrutement est envisagé est titulaire d'un titre de séjour portant la mention « étudiant » ou « étudiant programme de mobilité » et a achevé son cursus en France, ou s'il est détenteur du titre de séjour mention « Recherche d'emploi et création d'entreprise » : les copies des diplômes obtenus en France et à l'étranger et un curriculum vitae du ressortissant étranger ;

6° Si l'emploi est proposé par un employeur particulier, une copie de son dernier avis d'imposition ;

7° Si l'employeur se fait représenter, le mandat dûment rempli et signé

Article 4

Pour le renouvellement de l'autorisation de travail accordée à un étranger séjournant régulièrement en France, pour une activité exercée dans le cadre des articles L. 1262-1 et L. 1262-2 du code du travail, l'employeur, sur le fondement de l'article R. 5221-1 du code du travail, verse les pièces justificatives suivantes :

1° Une copie du recto et du verso du titre de séjour du ressortissant étranger en cours de validité ;

2° Une copie de l'attestation de déclaration préalable de détachement, si elle requise par la nature du détachement ;

3° L'autorisation de travail initialement délivrée, en cas de prolongation de la mission ;

4° Si la profession est réglementée, la ou les preuves du respect des conditions réglementaires d'exercice par l'employeur ou par le salarié ;

5° Si le détachement est réalisé pour le compte d'un particulier, une copie du dernier avis d'imposition de celui-ci ;

6° Si l'employeur se fait représenter, une copie du mandat dûment rempli et signé

Article 5

Pour le recrutement d'un ressortissant étranger dans le cadre d'un emploi à caractère saisonnier, en introduction ou qui bénéficie d'une carte de séjour pluriannuelle portant la mention « travailleur saisonnier », l'employeur qui sollicite une autorisation de travail sur le fondement de l'article R. 5221 1 du code du travail, verse les pièces justificatives suivantes :

1° En introduction, une copie des pages relatives à l'état-civil et aux dates de validité du passeport du ressortissant étranger ou la copie recto et verso de sa carte d'identité ;

2° Si l'étranger bénéficie d'une carte de séjour pluriannuelle portant la mention « travailleur saisonnier » en cours de validité, la copie du recto et du verso de ce titre ;

3° Si le projet de recrutement est soumis à l'opposabilité de la situation de l'emploi :

a) Un document attestant du dépôt de l'offre d'emploi auprès d'un organisme du service public de l'emploi et de sa publication pendant trois semaines ;

- b) Un document établi par l'employeur mentionnant le nombre de candidatures reçues et attestant de l'absence de candidat répondant aux caractéristiques du poste de travail proposé ;
- 4° Si la profession est réglementée, la ou les preuves du respect des conditions réglementaires d'exercice par l'employeur ou par le salarié ;
- 5° Si l'emploi est proposé par un employeur particulier, une copie de son dernier avis d'imposition ;
- 6° Si l'employeur se fait représenter, une copie du mandat dûment rempli et signé ;
- 7° En cas de renouvellement d'un contrat à durée déterminée identique au contrat en cours, une copie de l'autorisation de travail initialement accordée.

Article 6

L'employeur qui sollicite une autorisation de travail sur le fondement de l'article R. 5221-1 du code du travail pour recruter un ressortissant étranger bénéficiant d'un titre de séjour portant la mention « étudiant » ou « étudiant programme de mobilité », n'ayant pas achevé son cursus au moment de la demande et dépassant la durée de travail autorisée par son titre du fait de l'activité salariée envisagée, verse les pièces justificatives suivantes :

- 1° Une copie du recto et du verso du titre de séjour du ressortissant étranger en cours de validité ;
- 2° Une copie du certificat de scolarité ou certificat d'inscription ou de la carte d'étudiant du ressortissant étranger ;
- 3° En cas de renouvellement d'un contrat à durée déterminée identique au contrat en cours, une copie de l'autorisation de travail initialement accordée ;
- 4° Si la profession est réglementée, la ou les preuves du respect des conditions réglementaires d'exercice par l'employeur ou par le salarié ;
- 5° Si l'emploi est proposé par un employeur particulier, une copie de son dernier avis d'imposition ;
- 6° Si l'employeur se fait représenter, une copie du mandat dûment rempli et signé.

Article 7

Pour recruter un ressortissant étranger demandeur d'asile en France relevant du 2° du II de l'article R. 521-3 du code du travail, l'employeur qui sollicite une autorisation de travail verse les justificatifs suivants :

- 1° Une copie de l'attestation de demande d'asile de plus de six mois ;
- 2° Si le projet de recrutement est soumis à l'opposabilité de la situation de l'emploi,
 - a) Un document attestant du dépôt de l'offre d'emploi auprès d'un organisme du service public de l'emploi et de sa publication pendant trois semaines ;
 - b) Un document établi par l'employeur mentionnant le nombre de candidatures reçues et attestant de l'absence de candidat répondant aux caractéristiques du poste de travail proposé ;
- 3° S'il s'agit du renouvellement d'un contrat à durée déterminée identique au contrat en cours, copie de l'autorisation de travail initialement accordée ;

4° Si la profession est réglementée, la ou les preuves du respect des conditions réglementaires d'exercice par l'employeur ou par le salarié ;

5° Si l'emploi est proposé par un employeur particulier, une copie de son dernier avis d'imposition ;

6° Si l'employeur se fait représenter, une copie du mandat dûment rempli et signé.

3. Arrêté du 1^{er} avril 2021 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux étrangers non ressortissants d'un État membre de l'Union européenne, d'un autre État partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse

Article 1

La situation de l'emploi ou l'absence de recherche préalable de candidats déjà présents sur le marché du travail n'est pas opposable à une demande d'autorisation de travail présentée pour un étranger non ressortissant d'un État membre de l'Union européenne, d'un autre État partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse souhaitant exercer une activité professionnelle dans un métier de l'une des familles professionnelles et une zone géographique caractérisés par des difficultés de recrutement figurant à l'annexe I au présent arrêté.

Article 2

La correspondance des familles professionnelles avec le répertoire opérationnel des métiers et des emplois est établie à l'annexe II au présent arrêté.

Pour accéder aux listes de métiers : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043317444>

Qu'est-ce que le Gisti ?

www.gisti.org

Défendre les droits des étrangères et des étrangers

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

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

Défendre l'état de droit

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

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

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

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

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

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

Participer au débat d'idées et aux luttes de terrain

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

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

Le Gisti est une association d'intérêt général. À ce titre, 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 prélèvement automatique. Tous les détails sur www.gisti.org/don

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

Autorisations de travail :

ce qui a changé en 2021

La réglementation relative à l'emploi des personnes étrangères a fait l'objet d'une refonte importante en 2021. Cette note pratique présente et analyse les évolutions du dispositif des autorisations de travail, en particulier celles conduisant à la délivrance des cartes de séjour mention « salarié » ou « travailleur temporaire ». Elle n'entend pas décrire toute la procédure de délivrance des titres ni recenser tous ceux autorisant à travailler.

Considérés comme trop complexes pour répondre aux besoins des employeurs, les critères et la procédure de délivrance d'autorisations de travail ont été modifiés. Propulsés par la réforme de l'organisation territoriale de l'État, les changements introduits se traduisent par un déplacement de compétences au profit du ministère de l'intérieur, dont la suprématie en matière d'immigration et d'asile s'impose de réforme en réforme. Avec la suppression des services de la main-d'œuvre étrangère du ministère du travail, les services préfectoraux deviennent, par l'intermédiaire de « plateformes inter-régionales », l'interlocuteur unique en matière d'autorisation de travail.

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

Le renouvellement des titres de séjour exige une nouvelle autorisation de travail pour chaque nouveau contrat de travail. Loin d'aboutir à la clarification à droit constant annoncée du code du travail, cette régression empêche toute mobilité des salarié-es, renforçant *in fine* leur précarité administrative, économique et sociale.

Collection Les notes pratiques
www.gisti.org/notes-pratiques
Directrice de la publication : Vanina Rochiccioli

Gisti

3, villa Marcès 75011 Paris

Facebook & twitter

www.gisti.org

NP 59E

ISBN 978-2-38287-122-5

Novembre 2021

5,5 €