

La carte pluriannuelle

un titre créé par la loi du 7 mars 2016

**groupe
d'information
et de soutien
des immigré·e·s**

La carte pluriannuelle, un titre de séjour créé par la loi du 7 mars 2016 1

I. L'architecture des autorisations de séjour et de travail en France	3
A. Les règles générales du droit à résider en France	3
B. Le parcours d'« intégration républicaine »	4
C. Les cartes de séjour pluriannuelles	5
D. Les règles générales de l'autorisation de travail salarié	5
E. Régimes spéciaux	7
F. L'application de ces dispositifs en outre-mer	8
II. La carte pluriannuelle délivrée après un titre de séjour d'un an	9
A. Les premiers titres de séjour concernés	9
B. Demande et renouvellement de la carte pluriannuelle	10
C. Les situations les plus fréquentes	11
III. Un « passeport talent » pour une immigration choisie	14
A. Généralités	14
B. « Passeport talent » pour l'exercice de certaines professions	16
C. Autres contributions au « développement de la France »	18
D. Missions qualifiées internes à un groupe international d'entreprises	19
E. Détachement qualifié et mobilité au sein d'un groupe d'entreprises de l'UE	19
IV. Après la délivrance d'une carte pluriannuelle	21
A. Précarité des cartes de séjour temporaires ou des cartes pluriannuelles	21
B. Changement de statut	22
C. Conditions spécifiques aux « étudiants », « salariés » et « travailleurs temporaires »	25
D. La carte pluriannuelle passerelle vers la carte de résident	27
Sigles et abréviations	31

La carte pluriannuelle, un titre de séjour créé par la loi du 7 mars 2016

Le projet de créer une carte de séjour pluriannuelle a été présenté à la fois comme une mesure de simplification administrative et comme un outil facilitant l'intégration : « *Cela permettra d'éviter les multiples passages en préfecture, vécus comme une contrainte et préjudiciables à l'intégration. Il est donc proposé, après un premier titre de séjour d'un an, de délivrer une carte de séjour pluriannuelle d'une durée maximale de quatre ans dès lors que l'étranger aura justifié de son assiduité et du sérieux de sa participation aux formations prescrites par l'État dans le cadre du contrat personnalisé et qu'il n'aura pas manifesté son rejet des valeurs de la République. Avec cette modification, les étrangers vont bénéficier d'un cadre administratif moins contraignant, les difficultés à obtenir le renouvellement d'un titre de séjour étant des facteurs de fragilisation économique, d'instabilité et in fine des obstacles à l'intégration*⁽¹⁾. »

Près de deux ans après, la loi n° 2016-274 du 7 mars 2016 relative au droit des étrangers en France concrétise ce projet. La création d'une nouvelle carte pluriannuelle ajoute donc un étage à l'architecture des titres de séjour antérieure, ce qui complique, une fois de plus, la lisibilité des droits au séjour et au travail des personnes étrangères en France.

Cette carte est essentiellement conçue comme un pont entre la carte de séjour temporaire d'un an et la carte de résident. Elle vise en outre à favoriser une immigration « choisie » en vue du développement économique ou intellectuel de la France ; un « passeport talent » pluriannuel peut ainsi être délivré dès l'arrivée en France.

Comme l'ont rappelé de nombreuses associations réunies dans le collectif « Rendez-nous la carte de résident » ainsi que le Défenseur des droits⁽²⁾, seule la carte de résident valable dix ans permet de demeurer en France sans crainte de l'avenir et donc de s'y intégrer. Lors de sa création en 1984, cette carte de résident était attribuée à toutes les personnes étrangères établies en France ou « *ayant vocation* » à s'y établir, en raison, par exemple, de liens familiaux ; puis, depuis une trentaine d'années, les conditions d'accès à cette carte de résident ont été progressivement durcies et restreintes. Un retour au dispositif de 1984 aurait été plus simple et plus propice aux buts affichés que la nouvelle carte pluriannuelle.

Certes, parce qu'il remplace des cartes de séjour à renouveler chaque année, le mécanisme pluriannuel va alléger le travail de l'administration et épargner aux intéressé-e-s de longues heures d'attente aux portes d'une préfecture. Cependant, au vu des textes, le renouvellement de la carte de séjour pluriannuelle ne sera pas aisé et, surtout, la réforme prévoit que cette carte est susceptible d'être retirée à chaque instant, à la suite de contrôles de l'administration ; elle reste donc, autant que la carte de séjour

(1) *Exposé des motifs du projet de loi initial relatif aux droits des étrangers en France présenté par le ministre de l'intérieur au gouvernement (23 juillet 2014).*

(2) *Campagne « Rendez-nous la carte de résident » - www.cartederesident.org ; Défenseur des droits, avis n° 15-17 et n° 16-2.*

temporaire d'un an, un « *facteur de fragilisation économique et d'instabilité* » et ne lèvera pas les « *obstacles à l'intégration* ».

La présente note pratique est un petit guide d'utilisation de ce nouveau titre de séjour. Sa publication en avril 2016, alors même que l'entrée en vigueur des dispositions relatives à la carte pluriannuelle est différée à la publication ultérieure de décrets d'application, laisse inévitablement plusieurs zones floues en attendant des précisions qu'apporteront ces décrets, puis les circulaires, la pratique et la jurisprudence. Il est pourtant apparu au Gisti que ce texte pourrait en l'état aider les personnes concernées et celles et ceux qui les conseillent à se repérer dans le nouveau dédale des titres de séjour. Des mises à jour seront ensuite publiées en ligne et des publications plus conséquentes suivront.

Textes à venir

Entrée en vigueur de la carte pluriannuelle au plus tard le 1^{er} novembre 2016.

La carte de séjour pluriannuelle et plusieurs dispositions relatives aux cartes de séjour temporaires prévues par la loi du 7 mars 2016 ne seront effectives qu'après la publication de décrets d'application dont la date doit être antérieure au 1^{er} novembre 2016.

Remarque: *par dérogation, la carte pluriannuelle n'existera à Mayotte que le 1^{er} janvier 2018, à l'exception du « passeport talent » qui, lui, entrera en vigueur en même temps qu'en métropole.*

Projet de refonte du code du travail

À l'issue du processus législatif en cours, le nouveau code du travail aura très probablement des incidences sur les règles relatives aux autorisations de travail délivrées aux personnes étrangères et, de ce fait, sur plusieurs des accès à une carte pluriannuelle présentés dans cette note pratique.

Attention! Cette note pratique ne concerne que les ressortissant-e-s d'un « État tiers » c'est-à-dire d'un État qui n'est ni membre de l'Union européenne (UE), ni l'un des quatre États associés à l'UE: Islande, Liechtenstein, Norvège et Suisse. Ces derniers bénéficient en effet de droits au séjour et au travail plus favorables.

Ainsi, lorsque les mots « étranger » ou « étrangère » ou encore « personne », « jeune », sont utilisés, ils désignent seulement celles et ceux qui ont la nationalité d'un État tiers.

I. L'architecture des autorisations de séjour et de travail en France

Cette partie présente la carte pluriannuelle au sein du dispositif législatif préexistant, en précisant les points où ce dispositif est lui-même partiellement modifié. Cela permet, dans les parties suivantes, de s'y reporter en évitant ainsi trop de rappels ponctuels.

La lectrice ou le lecteur désireux de comprendre rapidement comment fonctionne le nouveau dispositif de la carte pluriannuelle peut passer directement à la partie II et se reporter aux renvois indiqués vers la partie I.

→ Références générales

Les principales sources législatives et réglementaires sont :

- le code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (Ceseda) ;
- le code du travail.

La loi du 7 mars 2016 a introduit de nombreuses dispositions nouvelles modifiant essentiellement le Ceseda.

→ Pour une présentation d'ensemble, on pourra se reporter à l'ouvrage suivant :

Le Guide de l'entrée et du séjour des étrangers en France, Gisti, coll. Guides, La Découverte. Édition à jour de la loi du 7 mars 2016 à paraître en 2017.

A. Les règles générales du droit à résider en France

Pour séjourner légalement en France, toute personne étrangère âgée de plus de 18 ans doit posséder un document qui l'y autorise.

Jusqu'à l'âge de 18 ans (à leur majorité), les jeunes de nationalité étrangère qui se trouvent en France sont dispensé-e-s de titre de séjour. Ils peuvent cependant en solliciter un à partir de l'âge de 16 ans s'ils souhaitent exercer une activité professionnelle ou suivre une formation comportant des stages en entreprise (Ceseda, art. L. 311-3).

1. Les titres de séjour

Il s'agit de l'un des titres de séjour suivants (Ceseda, art. L. 311-1) :

- une carte de séjour temporaire d'une durée maximale d'un an qui porte la mention du motif de sa délivrance : « visiteur », « salarié », « étudiant », « vie privée et familiale », etc. ;

Remarque : pendant l'année qui suit l'arrivée en France, un visa de long séjour portant la mention de l'une des cartes temporaires peut être équivalent à cette carte de séjour ; il s'agit alors d'un visa de long séjour valant titre de séjour (VLS-TS).

- une carte de séjour pluriannuelle d'une durée maximale de quatre ans ;
- une carte de résident d'une durée de dix ans ;
- une carte de retraité éventuellement délivrée à des travailleurs retraités.

2. Les documents provisoires

Le séjour peut être temporairement autorisé par une autorisation provisoire de séjour ou par un récépissé – document délivré lors d'une demande d'asile, d'une demande de titre de séjour ou de son renouvellement ou dans le cas de parents d'un enfant malade (Ceseda, art. L. 311-5 et L. 311-12).

B. Le parcours d'« intégration républicaine »

Source: Ceseda, art. L. 311-9.

Après la délivrance d'un premier titre de séjour, une personne étrangère qui souhaite s'installer durablement en France « *s'engage dans un parcours personnel d'intégration républicaine visant à favoriser son autonomie et son insertion dans la société française* » qui sera pris en compte si elle souhaite se maintenir durablement en France. Ce parcours comprend notamment : une formation civique, une formation à la langue française et « *un accompagnement adapté à ses besoins pour faciliter ses conditions d'accueil et d'intégration* ».

Un « contrat d'intégration républicaine » (CIR) est signé auprès des services de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (Ofii) par lequel l'intéressé-e s'engage à suivre ce parcours. Ce contrat est normalement signé au moment de la délivrance d'une première carte de séjour temporaire mais il peut aussi l'être ultérieurement.

Remarque: *le « contrat d'accueil et d'intégration » antérieur à la loi du 7 mars 2016 était analogue au CIR. Mais le nouveau dispositif (qui sera précisé par décret au plus tard le 1^{er} juillet 2016) prévoit un « parcours personnalisé d'intégration » plus long et dont certaines étapes pourraient être inscrites dans le CIR; l'accomplissement de ce parcours pourra avoir un impact sur le renouvellement et sur le retrait éventuel de la carte de séjour temporaire ou de la carte pluriannuelle pendant toute sa durée de validité (voir partie IV-A, p. 21).*

Des dispenses de ce « parcours d'intégration » sont prévues :

- après la délivrance d'un premier titre de séjour provisoire (portant les mentions « visiteur », « étudiant », « stagiaire », « travailleur temporaire », « vie privée et familiale » en raison d'une maladie grave, ou encore sous couvert de la protection subsidiaire) ;
- après une scolarité en France d'au moins trois ans ou des études supérieures d'au moins un an ;
- après la délivrance d'un « passeport talent » (voir partie III, p. 14).

C. Les cartes de séjour pluriannuelles

Il y a trois types de cartes pluriannuelles.

– Une carte pluriannuelle dite « générale » délivrée après une première carte d'un an (voir partie II, p. 9)

À quelques exceptions près, le renouvellement de la carte temporaire se fait sous la forme d'une carte pluriannuelle portant la même mention et dont la durée est en principe de quatre ans, mais peut parfois être plus courte. Dans certains cas, la délivrance d'une carte pluriannuelle n'est pas prévue; les personnes sont alors maintenues sous carte temporaire.

– Un « passeport talent » pour une immigration choisie (voir partie III, p. 14)

Il est possible d'obtenir, dès le premier titre de séjour, une carte pluriannuelle dénommée « passeport talent » en justifiant de divers critères : contrat de travail de « haut niveau », investissements financiers importants ou notoriété fondée sur des « talents » appréciés par l'État français.

– Une carte pluriannuelle pour l'exercice d'un travail saisonnier (dispositif qui n'est pas abordé par cette note pratique)

Une carte pluriannuelle mention « travailleur saisonnier » est un titre de séjour valable trois ans sous réserve que son ou sa bénéficiaire « s'engage à maintenir sa résidence habituelle hors de France » – c'est-à-dire n'y réside en moyenne pas plus de six mois par an (Ceseda, art. L. 313-23).

Il s'agit de répondre à certains emplois à caractère périodique des secteurs de l'agriculture et du tourisme. Un contrat de travail saisonnier peut alors être établi par un ou plusieurs employeurs dans la limite de six mois au plus par an.

Avant la première délivrance du titre, l'intéressé-e doit résider hors de France et obtenir un visa de long séjour auprès du consulat sur présentation d'un contrat de travail saisonnier. La carte pluriannuelle « travailleur saisonnier » lui est délivrée à son arrivée. Elle donne le droit d'exercer un emploi à caractère saisonnier dans la limite de six mois par an.

Remarque : *le dispositif propre aux travailleurs saisonniers existe depuis 2006 (Ceseda, ancien art. L. 313-10, 4° ; code du travail, art. R. 5221-23 à R. 5221-25).*

D. Les règles générales de l'autorisation de travail salarié

Toutes les cartes de séjour n'autorisent pas leur bénéficiaire à travailler. Le cas échéant, une autorisation préalable de travail doit être demandée.

1. Les documents autorisant une activité salariée

Sources : code du travail, art. L. 5221-1 à 5224-4 et L. 8251-1 ; R. 5221-1 à R. 5411-6.

→ Référence : *Autorisation de travail salarié*, Gisti, coll. Les notes pratiques, mai 2013 (ouvrage téléchargeable).

« *Un étranger autorisé à séjourner en France ne peut exercer une activité professionnelle salariée en France sans [en] avoir obtenu au préalable l'autorisation* » et « *Nul ne peut, directement ou indirectement, 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.* »

Cette autorisation peut, selon les cas, être :

- une conséquence indirecte d'un titre de séjour délivré en raison d'autres motifs (carte de résident et carte temporaire « vie privée et familiale » qui autorisent tout travail salarié ; carte temporaire « étudiant » qui autorise tout travail salarié dans la limite de 964 heures pendant l'année de validité du titre) ;
- la principale condition de la délivrance d'une carte de séjour : une carte temporaire mention « salarié » ou « travailleur temporaire » (voir ci-dessous), et certains « passeports talent » liés à une activité salariée (voir partie III, p. 14) ;
- une autorisation provisoire de travail complémentaire à un titre de séjour qui ne confère pas ce droit ou délivrée à un jeune entre 16 et 18 ans qui n'est pas soumis à l'obligation de détenir un titre de séjour, mais qui a besoin de justifier qu'il peut travailler.

2. La délivrance d'une carte de séjour « salarié » ou « travailleur temporaire »

Sources : Ceseda, art. L. 313-10, 1° et 2° ; code du travail, art. 5. 5221-11 à R. 5221-22.

Schématiquement, lorsqu'un employeur désire embaucher une étrangère ou un étranger titulaire d'un titre qui ne l'autorise pas à travailler, il doit au préalable y être autorisé et doit pour cela :

- établir un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD) ;
- soumettre ce contrat au service de la main-d'œuvre étrangère de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

Les critères de l'instruction de la demande sont établis par le code du travail. On peut citer :

- l'adéquation de l'emploi à la qualification et aux expériences de l'intéressé-e ;
- le respect par l'employeur de ses obligations en matière de droit du travail et de paiement des cotisations sociales patronales ;
- un salaire au moins égal au Smic mensuel (ce qui n'exclut pas un contrat à temps partiel, mais le salaire horaire doit alors être suffisant pour que le salaire versé en un mois atteigne au moins le Smic mensuel) et conforme aux rémunérations en vigueur dans l'entreprise pour des emplois de même nature.

En outre, la « situation de l'emploi » peut être opposée si, dans la même zone géographique et pour le même métier, le nombre de demandeurs susceptibles d'occuper cet emploi excède le nombre d'offres d'emploi. Cet examen, destiné à donner une priorité à l'emploi des personnes françaises, européennes ou étrangères et déjà autorisées à travailler, est un obstacle important à l'embauche de personnes étrangères sans emploi. Il n'est pas requis pour les professions figurant sur des listes de métiers dits « en tension »⁽³⁾.

En pratique, l'employeur souhaitant embaucher une personne étrangère doit, sauf pour les métiers « en tension », apporter la preuve qu'il a cherché vainement à pourvoir le poste en adressant son offre « au service public de l'emploi » (c'est-à-dire à Pôle emploi).

Si la demande est acceptée après l'examen de la Direccte, la préfecture peut délivrer une carte temporaire au bénéficiaire du contrat de travail. Il s'agira :

- d'une carte temporaire mention « salarié » valable pendant un an si le contrat est un CDI ;
- d'une carte temporaire mention « travailleur temporaire » si le contrat est un CDD, qu'il s'agisse d'un contrat établi par une entreprise ayant son siège en France ou d'un emploi détaché prévu par le code du travail (voir partie III-E, p. 19). Sa durée est d'un an ou est alignée sur celle du CDD si celui-ci est inférieur à un an.

Remarque : la loi du 7 mars 2016 opère sur ce point un changement dont les conséquences seront majeures : auparavant, le critère de distinction entre les cartes temporaires « salarié » et « travailleur temporaire » portait sur la durée du contrat de travail (respectivement, au moins 12 mois et moins de 12 mois). Dès l'entrée en vigueur de ce dispositif (après un décret d'application et au plus tard le 1^{er} novembre 2016), seules les personnes bénéficiant d'un CDI se verront délivrer une carte « salarié ». Or chacun de ces titres de séjour détermine un régime juridique propre, celui du « travailleur temporaire » étant moins protecteur que celui du « salarié » (voir partie IV-C-2, p. 25).

E. Régimes spéciaux

Les Algériennes et les Algériens dont le droit au séjour est régi par l'accord franco-algérien du 27 décembre 1968 ne sont pas concernés par la loi du 7 mars 2016. Ce nouveau dispositif ne s'applique donc pas à eux.

→ Référence : *Les droits des Algériennes et des Algériens en France*, Gisti, coll. Les cahiers juridiques, janvier 2015.

Plusieurs autres accords bilatéraux ont été signés entre la France et des pays anciennement sous souveraineté française (le Maroc, la Tunisie, le Bénin, le Burkina Faso, le Cameroun, la République centrafricaine, le Congo-Brazzaville, la Côte d'Ivoire, le Gabon, le Mali, la Mauritanie, le Niger, le Sénégal et le Togo). Ils régissent partiellement le droit au séjour en France des ressortissant-e-s de ces pays.

(3) www.immigration-professionnelle.gouv.fr

Toutefois, contrairement au cas de l'accord franco-algérien, ces accords « *ne font pas obstacle à l'application de la législation nationale sur le séjour des étrangers sur tous les points non traités* » et « *les points non traités par la convention en matière d'entrée et de séjour des étrangers sont régis par les législations respectives des deux États⁽⁴⁾* ». Il apparaît donc que les nouveaux dispositifs relatifs à la carte pluriannuelle devraient être applicables aux ressortissant-e-s de ces pays – sous réserve d'éventuelles nuances que pourrait introduire la jurisprudence.

F. L'application de ces dispositifs en outre-mer

Le Ceseda s'applique à tous les départements, en métropole et en outre-mer ainsi qu'à deux collectivités d'outre-mer, Saint-Barthélemy et Saint-Martin. Il en va donc de même de la loi du 7 mai 2016. En ce qui concerne les « passeports talent », cette loi prévoit toutefois que les conditions de délivrance et les seuils de rémunération requis en métropole peuvent différer en outre-mer.

Attention! Sauf exceptions, un titre de séjour délivré dans l'un des territoires où s'applique le Ceseda donne le droit de résider dans tous les autres. En revanche, lorsque ce titre de séjour comporte en lui-même l'autorisation d'exercer toute activité professionnelle (carte de résident ou carte temporaire portant la mention « vie privée et familiale »), ce droit est limité au territoire où le titre a été délivré. Par exemple, on ne peut pas travailler en métropole lorsqu'on est titulaire d'une carte de résident délivrée en outre-mer.

À Mayotte, de nombreuses singularités du droit sont issues d'un code du travail spécifique et de dispositions dérogoires inscrites dans le Ceseda. Elles portent notamment sur les conditions de délivrance de plusieurs cartes temporaires et des cartes de résident. Il est trop tôt pour préciser comment elles se traduiront pour la carte pluriannuelle.

Références :

→ *Régimes d'exception en outre-mer pour les personnes étrangères*, Gisti, Mom, La Cimade, juin 2012 [ouvrage téléchargeable avec une actualisation postérieure à la loi du 7 mars 2016 : www.gisti.org/spip.php?article2744].

Le droit des étrangers à Mayotte a changé en 2014 avec l'extension du Ceseda à ce territoire. L'ouvrage précédent est ainsi remplacé, pour Mayotte, par :

→ *Singularités mahoraises du droit des personnes étrangères*, Gisti, coll. Les cahiers juridiques, janvier 2015 [ouvrage téléchargeable avec une actualisation postérieure à la loi du 7 mars 2016 : www.gisti.org/spip.php?article4844].

(4) *Circulaire du 27 octobre 2005 relative au droit au séjour en France des étrangers relevant de régimes juridiques spéciaux.*

II. La carte pluriannuelle délivrée après un titre de séjour d'un an

Source : Ceseda, art. L. 313-17 et L. 313-18.

A. Les premiers titres de séjour concernés

1. La règle générale

Une première carte de séjour pluriannuelle qualifiée de « générale » est délivrée, sous certaines conditions examinées dans la section B, au moment du renouvellement d'une première carte de séjour temporaire d'un an ou d'un visa de long séjour équivalent à cette carte de séjour et de même durée (VLS-TS).

Cette carte pluriannuelle porte la même mention que le précédent titre de séjour.

Remarque : *des périodes de séjour régulier sous couvert d'autres documents (visa de court séjour, visa de long séjour ne valant pas titre de séjour, autorisation provisoire de séjour, récépissé, carte de séjour temporaire d'une durée inférieure à un an) ne peuvent pas être invoquées pour obtenir une carte pluriannuelle.*

2. Quatre exceptions

Les titulaires de quatre catégories de cartes de séjour temporaires ne peuvent pas prétendre à un renouvellement par une carte pluriannuelle, leur statut étant considéré comme temporaire par nature. Il s'agit de :

- la carte de séjour mention « visiteur » (Ceseda, art. L. 313-6) délivrée à une personne qui peut vivre de ses ressources propres et s'engage à ne pas exercer une activité professionnelle ;
- la carte de séjour mention « stagiaire » (Ceseda, art. L. 313-7-1) délivrée dans le cadre d'une convention de stage ;
- la carte de séjour mention « travailleur temporaire » (Ceseda, art. L. 313-10, 2°) délivrée à une personne titulaire d'un CDD (voir partie I-D, p. 6-7) ;
- la carte de séjour mention « vie privée et familiale » délivrée à certaines victimes de traite ou d'exploitation. Elle « peut être délivrée à l'étranger qui dépose plainte contre une personne qu'il accuse d'avoir commis à son encontre les infractions » de traite ou d'exploitation dont il a été victime, ou qui témoigne dans un tel procès (Ceseda, art. L. 316-1).

Remarque : *cette régularisation de leur situation administrative est proposée aux victimes étrangères afin d'obtenir leur coopération dans la lutte contre les responsables de la traite ou de l'exploitation des êtres humains pour des faits passés ou présents. La délivrance de cette carte temporaire est très rare et son renouvellement l'est encore plus puisqu'il peut être refusé lorsque le procès n'aboutit pas à une condamnation pour traite ou proxénétisme. Dans le cas encore plus rare d'une condamnation définitive de la personne mise*

en cause, une carte de résident est délivrée de plein droit. C'est ce qui explique l'absence de carte pluriannuelle.

→ Référence : *Traite et exploitation. Les droits des victimes étrangères*, Gisti, coll. Les cahiers juridiques, 2012.

B. Demande et renouvellement de la carte pluriannuelle

1. Les conditions de délivrance de la carte pluriannuelle

a) Continuer à remplir les conditions qui ont permis la délivrance du précédent titre de séjour

Il y a quelques exceptions à cette règle (voir ci-dessous en C.).

b) Conditions d'« intégration républicaine »

Il s'agit de :

- l'absence de « *manifestation de rejet des valeurs essentielles de la société française et de la République* » ;
- une participation sérieuse et, sous réserve de circonstances exceptionnelles, assidue aux formations civique et linguistique prévues par le CIR (voir partie I-B, p. 4).

Remarques :

- à titre provisoire, la personne qui a conclu le contrat d'accueil et d'intégration applicable avant la réforme de 2016 et qui a suivi, dans ce cadre, les formations civique et linguistique avec assiduité et sérieux remplit la condition relative aux formations prévues par le CIR (loi du 7 mars 2016, art. 66) ;
- l'assiduité aux formations n'est pas toujours facile en raison de charges familiales ou de l'exercice d'une activité professionnelle ;
- l'examen de l'absence de « *manifestation de rejet des valeurs essentielles de la société française et de la République* » ne peut évidemment se fonder que sur des appréciations subjectives et risque même d'être déclenché à la suite de dénonciations calomnieuses.

2. La procédure

La demande de cette carte pluriannuelle doit être effectuée à la préfecture dans les deux mois qui précèdent l'expiration de la première carte de séjour d'un an, en joignant les justificatifs des conditions énoncées ci-dessus (point 1-a. et b.).

Cette carte pluriannuelle est renouvelée avec la même mention si la première de ces conditions précédentes est encore remplie (point 1-a).

3. Durée de la carte pluriannuelle

La durée normale de la carte pluriannuelle est de quatre ans.

Mais elle est plus courte pour six catégories de titres de séjour, présentées dans la section suivante, qui concernent la majorité des personnes étrangères en situation régulière. En pratique, la loi prive ainsi d'une carte pluriannuelle de quatre ans les principaux candidats à sa délivrance.

C. Les situations les plus fréquentes

1. Les cartes de séjour « étudiant »

→ Référence : *Les droits des étudiant-e-s étranger-e-s en France*, Gisti, coll. Les cahiers juridiques (nouvelle édition prévue en 2017).

La carte pluriannuelle mention « étudiant » délivrée après une carte de séjour temporaire ou une carte pluriannuelle portant la même mention a une durée égale au cycle d'études dans lequel l'étudiant-e est inscrit-e (dans la limite de quatre ans), sous réserve du caractère réel et sérieux des études dont l'intéressé-e doit faire la preuve. Toutefois un redoublement par cycle d'études ne suffit pas à remettre en cause le caractère sérieux des études (Ceseda, art. L. 313-18, 1°).

Concrètement, un cursus universitaire classique comporte deux cycles : une licence qui se déroule en trois ans, puis un master de deux ans.

Exemple : cas d'une étudiante qui a commencé ses études en France en première année de licence en bénéficiant d'une carte de séjour temporaire mention « étudiant » et dont les études se poursuivent dans des conditions assez satisfaisantes pour que son titre de séjour soit régulièrement renouvelé.

Sa licence comporte trois années d'études et, après sa première année de licence achevée avec succès, une carte pluriannuelle de deux ans lui est délivrée pour achever ce cycle ; en cas de redoublement d'une de ces deux années, une nouvelle carte pluriannuelle d'un an cette fois lui est attribuée.

Si elle s'inscrit alors dans un master qui comporte deux années d'études, une carte pluriannuelle de deux ans lui est délivrée ; en cas de redoublement d'une des deux années, une carte pluriannuelle d'un an lui est délivrée pour achever son master.

Si elle parvient à s'inscrire en thèse, elle pourra enfin espérer la délivrance d'une carte pluriannuelle de quatre ans.

2. Cinq catégories de cartes de séjour « vie privée et familiale »

La carte pluriannuelle générale portant la mention « vie privée et familiale » a une durée de quatre ans sauf lorsqu'elle relève de l'une des catégories suivantes.

a) Quatre catégories d'une durée limitée à deux ans

Il s'agit de cartes pluriannuelles délivrées à l'échéance d'une carte temporaire « vie privée et familiale » relevant de l'une des catégories suivantes (Ceseda, art. L. 313-18, 2°) :

→ Conjoint·e de Français·e (Ceseda, art. L. 313-11, 4°)

Le renouvellement d'une carte de séjour (temporaire ou pluriannuelle) délivrée à ce titre est de plein droit à condition que la communauté de vie n'ait jamais cessé depuis le mariage.

Après une rupture de la vie commune, cette carte de séjour peut être retirée ou non renouvelée sauf en cas de décès du ou de la conjointe française. Par exception, si le ou la bénéficiaire de la carte temporaire a subi des violences conjugales, l'administration ne peut pas retirer la carte de séjour avant la fin de sa validité et peut la renouveler (Ceseda, art. L. 313-12).

→ Parent d'un enfant français (Ceseda, art. L. 313-11, 6°)

Cela concerne la mère ou le père d'un enfant mineur résidant en France et de nationalité française, sous réserve qu'elle ou il contribue effectivement à l'entretien et à l'éducation de l'enfant depuis la naissance ou depuis au moins deux ans (dans les conditions de l'exercice de l'autorité parentale selon l'article 371-2 du code civil).

Après la délivrance d'une première carte temporaire pour ce motif, une carte de séjour pluriannuelle est accordée et éventuellement renouvelée sous les mêmes conditions. Toutefois, « *l'accès de l'enfant français à la majorité ne fait pas obstacle au renouvellement du titre de séjour* » (Ceseda, art. L. 313-12).

→ Liens personnels et familiaux (Ceseda, art. L. 313-11, 7°)

Il s'agit des personnes ayant leurs principales attaches personnelles et familiales en France. Cela peut concerner des couples mariés, pacsés ou concubins ; ou des jeunes majeurs ayant été élevés et scolarisés pour partie en France ; des liens autres que familiaux peuvent aussi être pris en compte. Ils sont cependant « *appréciés au regard de leur intensité, de leur ancienneté et de leur stabilité, des conditions d'existence de l'intéressé, de son insertion dans la société française ainsi que de la nature de ses liens avec la famille restée dans le pays d'origine* ». L'insertion est évaluée en tenant compte notamment de la connaissance des « *valeurs de la République* ». La délivrance de ce titre laisse donc un très large pouvoir d'appréciation à l'administration. Quelques critères sont cependant fixés par la jurisprudence qui tient notamment compte de la durée de présence en France, de l'âge éventuel d'arrivée sur le territoire, de l'intensité des liens existants en France (durée de la vie commune, présence ou non d'enfant), de la nature du séjour, de la durée de la présence des membres de famille sur le territoire, etc.

→ Bénéficiaire de la protection subsidiaire (Ceseda, art. L. 313-13)

Il s'agit d'une protection au titre de l'asile accordée pour un an renouvelable (Ceseda, art. L. 712-2 et L. 712-3). Ce statut confère le droit à une carte de séjour « vie privée et familiale » au ou à la bénéficiaire et, sous certaines conditions, à son ou sa partenaire (par mariage, union civile ou concubinage) et à ses enfants à leur majorité. Le

renouvellement du titre de séjour est évidemment lié au maintien de la protection au titre de l'asile par l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra).

b) Une catégorie fondée sur une maladie grave

Une carte temporaire « vie privée et familiale » peut être délivrée à une personne étrangère résidant habituellement en France sous les conditions cumulatives suivantes (Ceseda, art. L. 313-11, 11°) :

- son état de santé nécessite une prise en charge médicale dont le défaut pourrait avoir des conséquences d'une exceptionnelle gravité ;
- eu égard à l'offre de soins et aux caractéristiques du système de santé dans le pays dont elle est originaire, elle ne pourrait pas y bénéficier effectivement d'un traitement approprié.

Ces conditions sont à nouveau examinées à l'échéance de la carte temporaire. Si elles sont remplies, une carte pluriannuelle est délivrée (puis éventuellement renouvelée) pour une durée égale à celle des soins prévus, dans la limite de quatre années maximum (Ceseda, art. L. 313-18, 2°).

Remarque: dans bien des cas, la durée des soins est difficilement évaluable par les médecins. Le fait de ne pouvoir être assuré de la poursuite du droit au séjour pour soins que par tranches successives, au fil d'examens de contrôle, de confirmation de pronostic, etc., place évidemment les personnes concernées dans une situation angoissante.

III. Un « passeport talent » pour une immigration choisie

A. Généralités

Source: Ceseda, art. L. 313-20, al. 1, L. 313-21 et L. 313-22.

1. Le « passeport talent »

Il s'agit d'une autre carte pluriannuelle portant la mention « passeport talent ».

Le « passeport talent » est destiné à faciliter la présence en France de personnes étrangères privilégiées en raison de leurs diplômes, de leur expérience professionnelle, de leur investissement économique et, plus largement, de leur renommée dans un domaine scientifique, littéraire, artistique, intellectuel, éducatif ou sportif. Ces notions seront précisées dans les sections suivantes.

Il s'agit d'une carte pluriannuelle dont la durée est de quatre ans au maximum. Cette durée peut être moindre, notamment si le « passeport talent » est délivré en raison d'un contrat de travail de durée plus courte.

Remarque: *il existait déjà, avant la réforme de 2016, des cartes de séjour pluriannuelles portant les mentions « chercheur-scientifique », « salarié en mission », « carte bleue européenne » ou « compétences et talents ». Elles deviennent des catégories de « passeport talent » mais les règles antérieures à 2016 qui les régissaient resteront probablement applicables.*

2. Conditions préalables

a) Pour une personne résidant hors de France

Le « passeport talent » peut être délivré sans passer par l'étape préalable d'une carte de séjour temporaire.

Toutefois, il faut entrer en France avec un visa de long séjour délivré par une autorité diplomatique ou consulaire après examen des justificatifs requis pour l'obtention du titre de séjour (Ceseda, art. L. 313-2).

Remarque: *ce visa de long séjour pourrait éventuellement être un VLS-TS équivalent au « passeport talent » lorsque la durée de sa validité est au plus d'un an. Plus généralement, la loi du 7 mai 2016 prévoit que le consulat puisse délivrer le « passeport talent » avant le départ vers la France. Ce dispositif sera précisé par un décret au plus tard le 1^{er} novembre 2016.*

b) Pour une personne résidant en France

Dans ce cas, le « passeport talent » ne peut être délivré que si la personne possède déjà un autre document de séjour; il s'agit alors d'un changement de statut (voir partie IV-B, p. 22).

3. Le « passeport talent (famille) »

La ou le bénéficiaire d'un « passeport talent » peut être rejoint ou accompagné par sa famille dans des conditions beaucoup plus favorables que celles du regroupement familial de droit commun.

Dans les conditions présentées ci-dessous, les membres de sa famille bénéficient d'une carte pluriannuelle dénommée « passeport talent (famille) » dont la durée est alignée sur celle du « passeport talent ». Ce titre autorise l'exercice de toute activité professionnelle.

a) De quelle famille accompagnante s'agit-il ?

Dans ce contexte, la famille comprend :

- la conjointe ou le conjoint d'au moins dix-huit ans ;
- les enfants mineurs.

Remarque : dans l'état actuel de la législation, la famille considérée ici est la même que celle qui est prévue dans le cadre de droit commun du regroupement familial. Il ne s'agit donc que des couples mariés. L'enfant considéré ici peut être : l'enfant du couple (éventuellement adopté par le couple) ; l'enfant d'un seul des conjoints si son autre parent est décédé ou déchu de son autorité parentale, ou si l'autorité parentale lui a été déléguée par décision judiciaire.

b) Cas où la famille réside hors de France

Pour bénéficier de ce titre de séjour, les membres de famille doivent entrer en France avec un visa de long séjour qui peut être délivré en même temps que celui de la personne qu'ils accompagnent.

Sous cette condition, bénéficient de plein droit d'un « passeport talent (famille) » :

- le conjoint ou la conjointe ;
- les enfants arrivés en France pendant leur minorité s'ils en font la demande dans l'année qui suit leur majorité, ou entre 16 et 18 ans dans le but d'exercer une activité professionnelle.

Remarque : si la famille accompagnante résidait déjà légalement dans un autre pays de l'UE, elle peut jouir des mêmes droits en entrant en France sans visa de long séjour, à condition de faire la demande de « passeport talent (famille) » dans le mois qui suit son arrivée. Cela se produit notamment si la famille avait auparavant rejoint de façon régulière le ou la bénéficiaire du « passeport talent » dans cet autre pays par une procédure de regroupement familial ou par une procédure de rapprochement familial simplifiée.

c) Cas où la famille est déjà en France

Dans ce cas, le conjoint ou la conjointe déjà titulaire d'un document de séjour a droit à un « passeport talent (famille) ».

4. Vers un guichet unique ?

Avant la réforme de 2016, l'Ofi a progressivement mis en place dans plusieurs départements un réseau de « guichets uniques » qui simplifient l'immigration professionnelle de personnes qualifiées (« salariés en mission », « carte bleue européenne », « compétences et talents », « jeunes professionnels »).

Ce « guichet unique » est alors le seul interlocuteur de l'employeur et du travailleur étranger qui, ainsi, n'ont pas à s'adresser aux services du consulat ou de la préfecture ; en outre, la procédure est rapide. Le même guichet traite la procédure de visa et de délivrance d'une carte de séjour à la « famille accompagnante ».

Ce dispositif sera probablement étendu à d'autres catégories de « passeports talents ».

B. « Passeport talent » pour l'exercice de certaines professions

Quatre voies d'accès, déjà en place à quelques modalités près, conduisent à un « passeport talent ».

1. Jeune diplômé qualifié

Source : Ceseda, art. L. 313-20, 1°.

L'intéressé-e doit :

- soit déjà exercer un travail salarié et être titulaire d'un diplôme obtenu dans un établissement d'enseignement supérieur habilité au plan national. Ce diplôme doit être au moins équivalent au grade de master⁽⁵⁾ ou figurer sur une liste fixée par décret ;
- soit être recruté-e par une jeune entreprise innovante⁽⁶⁾ réalisant des projets de recherche et de développement.

Un salaire minimum sera fixé par décret.

2. « Carte bleue européenne »

Sources : Ceseda, art. L. 313-20, 2° ; directive « carte bleue européenne » 2009/50/CE du Conseil du 25 mai 2009 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié. Cette directive transposée est inscrite en droit français depuis 2011 (Ceseda antérieur à 2016, art. L. 313-10, 6°).

Il s'agit d'un « passeport talent » portant la mention « carte bleue européenne ». Pour l'obtenir, il faut :

- un contrat de travail d'au moins un an pour un emploi hautement qualifié. Le salaire doit être au moins égal à une fois et demie le « salaire moyen de référence » régulièrement fixé par arrêté (soit, depuis mai 2015⁽⁷⁾, un salaire d'au moins 4 444 € brut ou 3 422 € net par mois) ;

(5) Arrêté du 12 mai 2011 fixant la liste des diplômes au moins équivalents au master.

(6) Statut d'entreprise innovante prévu par le code général des impôts (art. 44 sexies o A) reconnu par la direction départementale des finances publiques.

(7) Arrêté du 29 mai 2015 relatif au montant du salaire brut moyen annuel de référence pour la délivrance de la carte de séjour temporaire portant la mention « carte bleue européenne ».

– justifier soit d'un diplôme sanctionnant au moins trois années d'études supérieures, soit d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans d'un niveau comparable.

Le titre de séjour délivré est un « passeport talent » portant la mention « carte bleue européenne » d'une durée de quatre ans, ou, si elle est inférieure, égale à la durée du contrat de travail.

La ou le titulaire d'une « carte bleue européenne » délivrée dans un autre État de l'UE depuis au moins dix-huit mois peut venir en France pour un court séjour muni seulement d'un passeport et de ce titre de séjour. Puis il obtient la même carte de séjour, sous réserve qu'il en fasse la demande dans le mois qui suit son entrée en France, sans que soit exigé un visa de long séjour.

3. « Chercheur »

Sources : Ceseda, art. L. 313-20, 4° ; directive « chercheurs » 2005/71/CE du 12 octobre 2005 relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique. Cette directive est transposée en droit français depuis 2006 (Ceseda antérieur à 2016, art. L. 313-8, R. 313-11 à R. 313-13).

Pour obtenir un « passeport talent » portant la mention « chercheur », il faut :

- être titulaire d'un diplôme équivalent au grade de master ;
- être accueilli pour mener des travaux de recherche ou pour dispenser un enseignement de niveau universitaire, dans le cadre d'une convention d'accueil signée avec un organisme agréé, public ou privé, ayant une mission de recherche ou d'enseignement supérieur.

La ou le titulaire d'un titre de séjour délivré en tant que chercheur par un autre État de l'UE conformément à la directive « chercheurs » peut venir en France pour y mener ses travaux, sans avoir à présenter un visa de long séjour :

- soit pendant trois mois au plus sur la base de la convention d'accueil conclue dans le premier État membre pour autant qu'il dispose de ressources suffisantes ;
- soit pendant une durée plus longue, mais dans le cadre d'une autre convention d'accueil délivrée en France.

Remarque : *une proposition de refonte de cette directive, en cours d'adoption, renforcera les droits associés au « passeport talent » mention « chercheur »⁽⁸⁾. Ainsi, l'article 24 de cette proposition introduit la possibilité de rester dans l'État membre pendant les douze mois suivant la fin de la convention d'accueil afin d'y travailler ou de créer une entreprise. L'article 26 du même texte prévoit la possibilité pour un chercheur de séjourner dans un autre État de l'Union européenne en vue d'y mener des recherches pour une durée de six mois, au lieu de trois mois actuellement.*

(8) Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative aux conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers à des fins de recherche, d'études, d'échange d'élèves, de formation rémunérée et non rémunérée, de volontariat et de travail au pair [Refonte] COM/2013/0151 final - 2013/0081 (COD).

4. Artiste-interprète

Source: Ceseda, art. L. 313-20, 9° (ancien art. L. 313-9).

Ce titre de séjour concerne une personne étrangère qui exerce la profession d'artiste-interprète ou qui est auteure d'une œuvre littéraire ou artistique⁽⁹⁾.

Lorsqu'elle exerce une activité salariée, la durée minimale, exigée pour la délivrance du titre, du contrat d'engagement conclu avec une entreprise ou un établissement « dont l'activité principale comporte la création ou l'exploitation d'une œuvre de l'esprit » sera fixée par voie réglementaire. Il en va de même pour le salaire minimum exigé.

Remarque: *les activités salariées justifiant la délivrance des quatre « passeports talent » précédents ne sont pas subordonnées à une autorisation de travail délivrée par la Direccte (voir partie I-D, p. 6-7).*

C. Autres contributions au « développement de la France »

1. Contributions économiques

Source: Ceseda, art. L. 313-20, 5°, 6° et 7°; art. L. 313-5-1.

Trois situations sont prévues :

- la création, en France, d'une entreprise économiquement viable par une personne ayant obtenu un diplôme équivalent au grade de master ou ayant une expérience professionnelle d'au moins cinq ans d'un niveau comparable ;
- un projet innovant reconnu par un organisme public ;
- un investissement économique direct en France.

Remarque: *la loi du 7 mars 2016 a supprimé la carte de résident délivrée en raison d'une contribution économique « exceptionnelle », à savoir créer ou sauvegarder au moins 50 emplois ou investir en France au moins 10 millions d'euros (Ceseda, art. L. 314-15, R. 314-6). La contribution économique minimale requise pour un « passeport talent » sera fixée par décret.*

2. Étrangers dont la renommée nationale et internationale est établie

Source: Ceseda, art. L. 313-20, 10°.

Le « passeport talent » peut enfin être délivré à une personne étrangère « dont la renommée nationale ou internationale est établie et qui vient en France exercer une activité dans un domaine scientifique, littéraire, artistique, intellectuel, éducatif ou sportif ».

(9) « À l'exclusion de l'artiste de complément, considéré comme tel par les usages professionnels, l'artiste-interprète ou exécutant est la personne qui représente, chante, récite, déclame, joue ou exécute de toute autre manière une œuvre littéraire ou artistique, un numéro de variétés, de cirque ou de marionnettes » et « l'œuvre est réputée créée, indépendamment de toute divulgation publique, du seul fait de la réalisation, même inachevée, de la conception de l'auteur » (code de la propriété intellectuelle, art. L. 212-1 et L. 111-2).

Cela donne ainsi à la préfecture un large pouvoir discrétionnaire pour délivrer le « passeport talent ».

Remarque : *ce dispositif remplace l'ancienne carte temporaire « compétences et talents » d'une durée de trois ans. La réglementation et la pratique préciseront les différences entre ces deux titres.*

D. Missions qualifiées internes à un groupe international d'entreprises

1. « Salarié en mission »

Source: Ceseda, art. L. 313-20, 3°.

Un « passeport talent » est délivré à la personne salariée qualifiée en mission qui justifie :

- d'une ancienneté professionnelle d'au moins trois mois dans l'entreprise ou dans le groupe établi hors de France dont elle provient ;
- d'un contrat de travail conclu dans l'entreprise établie en France.

Remarque : *ce « passeport talent » correspond au statut de « salarié en mission » prévu par le code du travail (art. R. 5221-30 et R. 5221-31) et, avant la loi du 7 mars 2016, par le Ceseda (ancien art. L. 313-10, 5°). Selon ces textes, le contrat de travail doit prévoir un salaire au moins égal à une fois et demie le Smic.*

2. Mission pour exercer une fonction de direction

Source: Ceseda, art. L. 313-20, 8°.

La personne concernée effectue ici une mission en tant que représentante légale en France de son établissement de départ au sein duquel elle est soit salariée soit « mandataire social » (représentant la direction pour la gestion de l'entreprise).

E. Détachement qualifié et mobilité au sein d'un groupe d'entreprises de l'UE

Sources: Ceseda, art. L. 313-24; directive 2014/66/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers dans le cadre d'un transfert temporaire intragroupe.

Attention ! Le code du travail (art. L. 1262-1 à L. 1262-3) prévoit le détachement temporaire de droit commun en France d'un·e ressortissant·e d'un pays tiers salarié·e par une entreprise établie hors de France ; dans ce cadre, la personne détachée obtient une carte temporaire « travailleur temporaire ».

Il s'agit dans cette partie d'un autre statut réservé à certains détachements qualifiés. Les titres de séjour présentés ci-dessous ne portent pas le nom de « passeport talent » mais leurs dispositifs sont cependant très voisins.

1. La carte pluriannuelle mention « salarié détaché ICT »

Un dispositif de détachement privilégié dénommé « transfert temporaire intragroupe » (ICT – abréviation de *intra-corporate transfer*) est prévu si :

- le détachement est effectué au sein de l'UE entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe ;
- la personne concernée possède un contrat de travail conclu depuis au moins trois mois par l'entreprise ou l'établissement qui la détache en France. Ce contrat couvre toute la période de la mission et assure sa réintégration à son retour ;
- le transfert est destiné soit à occuper un poste d'encadrement supérieur, soit à apporter une expertise dans l'entreprise ou l'établissement français qui l'emploie.

Après vérification des divers justificatifs, le consulat délivre un visa de long séjour et une carte pluriannuelle mention « salarié détaché ICT » est délivrée en France ; sa durée est celle de la durée de la mission en France dans la limite de trois ans ; elle peut être renouvelée.

2. Mobilité interne au groupe : « salarié détaché mobile ICT »

L'étranger ou l'étrangère muni d'une carte de séjour mention « salarié détaché ICT » délivrée dans un autre État membre de l'UE peut éventuellement effectuer une mission en France afin d'occuper un poste d'encadrement supérieur ou d'apporter son expertise dans une entreprise française du groupe d'entreprises qui l'emploie.

Pour une courte mission de moins de 90 jours, sa carte de séjour « salarié détaché ICT » délivrée par l'autre État de l'UE suffit.

Pour une durée supérieure à 90 jours, il doit justifier de ressources suffisantes. Il obtient alors une carte pluriannuelle mention « salarié détaché mobile ICT » d'une durée identique à celle de la mission envisagée, dans la limite d'une durée maximale de trois ans.

3. Familles accompagnantes

Une procédure simplifiée permet au conjoint ou à la conjointe, et aux enfants mineurs d'accompagner la personne « salariée détachée ICT ».

Un visa de long séjour est en général demandé au consulat en même temps que celui du salarié ou de la salariée détachée. Une carte pluriannuelle mention « salarié détaché ICT (famille) » est délivrée au conjoint ou à la conjointe ainsi qu'aux enfants à leur majorité ou entre 16 et 18 ans afin de pouvoir travailler.

Si la personne détachée est elle-même titulaire d'une carte pluriannuelle « salarié détaché mobile ICT », les membres de sa famille obtiennent une carte pluriannuelle mention « salarié détaché mobile ICT (famille) ».

Ces deux titres donnent droit à l'exercice de toute activité professionnelle. Leur durée est celle de la mission de la personne « salariée détachée ICT » ou « salariée détachée mobile ICT ».

IV. Après la délivrance d'une carte pluriannuelle

A. Précarité des cartes de séjour temporaires ou des cartes pluriannuelles

1. Conditions d'un refus de renouvellement ou d'un retrait

a) Rupture d'une des conditions qui ont permis la délivrance du titre

Comme on l'a vu dans la partie II-B, le passage d'une carte temporaire à une carte pluriannuelle portant la même mention puis le renouvellement de cette dernière sont toujours soumis aux mêmes conditions que celles qui ont été requises pour la délivrance de la première carte temporaire.

Il en va de même pour le renouvellement d'un « passeport talent » (Ceseda, art. L. 313-20).

De surcroît, pendant toute la durée de la validité d'une carte de séjour temporaire ou d'une carte pluriannuelle ainsi que d'un « passeport talent », sa ou son titulaire doit être à même de justifier qu'il remplit encore ces conditions. À défaut, son titre de séjour peut, à tout moment, être retiré (voir sous-section 2 ci-dessous).

Remarque : *il y a toutefois quelques exceptions à ces règles pour le retrait comme pour le refus de renouvellement. Voir par exemple le cas de la carte de séjour « vie privée et familiale » délivrée en tant que « conjoint de Français » ou de « parent d'enfant français » (voir II, C-2, p. 11-12).*

La carte de séjour mention « salarié » ou « travailleur temporaire » ne peut pas être retirée pendant la durée de sa validité lorsque l'intéressé-e a été involontairement privé-e d'emploi (code du travail, art. R. 5221-48, 3° et 4°). Le cas de son renouvellement sera abordé ci-dessous en C-2.

b) Autres possibilités de retrait ou de refus de renouvellement

Une carte temporaire ou une carte pluriannuelle peut toujours être refusée, non renouvelée ou retirée à une personne étrangère (Ceseda, art. L. 313-3 et L. 313-5) :

- par une décision motivée en cas de « menace pour l'ordre public » (Ceseda, art. L. 313-3) ;
- si elle a commis des faits « qui l'exposent » à diverses condamnations prévues par le code pénal (traite des êtres humains, proxénétisme et racolage, exploitation de la mendicité, etc.) ;
- si elle emploie un étranger ou une étrangère qui n'est pas autorisée à travailler ou si elle exerce, elle-même, une activité salariée sans en avoir obtenu l'autorisation ;

– si elle est titulaire d'une carte de séjour « étudiant » et a exercé une activité salariée pendant une durée annuelle supérieure à celle qu'autorise ce titre de séjour c'est-à-dire 60 % de la durée légale annuelle du travail (964 heures).

Remarque: *une « menace pour l'ordre public » et des faits « qui exposent » à une peine pénale sont des termes flous qui laissent une marge d'appréciation importante à l'administration et que seule la jurisprudence peut préciser.*

Ainsi l'administration peut-elle invoquer une menace à l'ordre public après une condamnation pénale. Mais cela peut être contestable lorsque cette condamnation est ancienne ou de faible gravité au regard des conséquences d'un refus de titre de séjour. Il arrive aussi qu'une menace à l'ordre public soit invoquée sans qu'elle ait donné lieu à une condamnation.

2. Un risque permanent de contrôles et de retrait du titre de séjour

La préfecture peut procéder, à n'importe quel moment, aux vérifications utiles pour s'assurer du maintien du droit au séjour. Elle convoque alors l'intéressé-e à un ou plusieurs entretiens (Ceseda, art. L. 313-5-1).

À la suite de ces contrôles, elle peut procéder au retrait d'une carte de séjour temporaire ou pluriannuelle :

– soit si elle constate une rupture des conditions qui ont permis la délivrance du titre ou toute autre condition présentée ci-dessus ;

– soit parce que la personne concernée a fait obstacle aux contrôles de l'administration, notamment en ne se rendant pas aux convocations.

Pour mener à bien ces contrôles, la préfecture peut accéder aux informations détenues par plusieurs administrations et entreprises publiques ou privées : établissements scolaires, organismes de sécurité sociale, fournisseurs d'électricité, de téléphone, d'internet, établissements de soins, établissements bancaires, etc. (Ceseda, art. L. 611-12 créé par la loi du 7 mars 2016).

Remarque: *avant le retrait, l'intéressé-e doit avoir été mis-e à même de présenter ses observations.*

B. Changement de statut

1. Qu'est-ce qu'un « changement de statut » ?

Le terme de « changement de statut » concerne ici tous les cas où, au lieu de demander le renouvellement de sa carte de séjour, le ou la titulaire « sollicite la délivrance ou le renouvellement d'une carte de séjour pluriannuelle sur un autre titre que celui au titre duquel a été délivrée la carte de séjour dont il était titulaire » (Ceseda, art. L. 313-19, al. 1).

C'est le cas notamment d'un étudiant ou d'une étudiante en fin d'études dont la carte de séjour « étudiant » n'est pas renouvelable. Il ou elle peut alors éventuellement faire valoir ses droits à une autre carte de séjour, par exemple :

- une carte de séjour portant mention « vie privée et familiale » en cas de mariage avec un-e Français-e, de naissance d'un enfant français, ou de tout autre lien justifiant l'attribution de ce titre ;
- une carte temporaire portant la mention « salarié » ou « travailleur temporaire » ;
- une carte temporaire portant la mention « entrepreneur / profession libérale » pour l'exercice d'une profession libérale (Ceseda, art. L. 313-10, 3°) ou un « passeport talent » pour la création d'une entreprise économiquement viable (Ceseda, art. L. 313-20, 5°) ;
- un « passeport talent » pour une activité professionnelle en tant que jeune diplômé qualifié ou portant la mention « carte bleue européenne », « chercheur » ou « artiste-interprète » (Ceseda, art. L. 313-20, 1°, 2°, 4° et 9).

Remarque : la carte temporaire mention « entrepreneur / profession libérale » est délivrée « pour l'exercice d'une activité non salariée et économiquement viable et dont la personne tire des moyens d'existence suffisants dans le respect de la législation en vigueur ». Créée par la loi du 7 mars 2016 (Ceseda, art. L. 313-10, 3°), elle opère la fusion de nombreuses activités professionnelles non salariées – commerçant, profession libérale, indépendant, etc. – qui donnaient auparavant droit à des cartes de séjour distinctes.

2. Les conditions générales du changement de statut

Source : Ceseda, art. L. 313-19.

a) Les conditions requises

La demande de changement de statut suit la même procédure qu'une demande de renouvellement de titre de séjour. Elle doit être déposée au cours des deux mois qui précèdent la fin de la validité du titre précédent.

Si une personne possède une carte de séjour temporaire ou pluriannuelle et souhaite, au moment de son renouvellement, changer de statut pour une carte de séjour portant une autre mention, elle doit évidemment justifier qu'elle remplit les conditions requises pour l'obtention de la nouvelle carte de séjour.

S'il s'agit d'un premier passage d'une carte de séjour temporaire vers une carte pluriannuelle, les conditions d'« intégration républicaine » (voir partie II-B-1, p. 10) sont également exigées.

Après avoir vérifié si les justificatifs joints à la demande correspondent aux conditions requises, la préfecture délivre une carte de séjour portant la nouvelle mention.

b) Une carte de séjour pluriannuelle ou temporaire ?

En règle générale, sous les conditions précédentes, une carte pluriannuelle portant la nouvelle mention doit être délivrée (Ceseda, art. L. 313-19, I).

Mais cette règle comporte deux exceptions importantes. Il s'agit des changements de statut qui s'effectuent vers :

- l'une des cartes de séjour qui ne peuvent jamais être pluriannuelles, c'est-à-dire portant l'une des mentions « travailleur temporaire », « visiteur », « stagiaire » ou « vie privée et familiale » en tant que victime de traite ou d'exploitation (voir partie II-A-2, p. 9). La nouvelle carte de séjour est donc temporaire et il en ira de même si elle est renouvelée ;
- une carte de séjour mention « salarié » ou « entrepreneur / profession libérale ». La nouvelle carte de séjour est alors une carte temporaire portant cette mention. Il faudra attendre son renouvellement pour qu'une carte pluriannuelle soit délivrée (Ceseda, art. L. 313-19, II).

Remarque : *la différence entre un renouvellement (prévu si les conditions de la délivrance du titre précédent sont encore remplies) et un changement de statut « sur un autre titre que celui au titre duquel a été délivrée la carte de séjour dont il était titulaire » n'est pas toujours évidente.*

Il s'agit clairement d'une demande de changement de statut lorsque la carte de séjour sollicitée porte une mention différente de celle de la carte de séjour précédente.

C'est moins évident lorsque la carte de séjour souhaitée et la carte précédente portent la même mention mais :

- ne relèvent pas de la même catégorie parmi celles qui, selon le Ceseda, permettent de délivrer cette carte de séjour (dans le cas des mentions « vie privée et familiale » ou « passeport talent ») ;
- relèvent des mêmes critères mais avec des justificatifs différents (travailleur temporaire avec un autre CDD, « salarié » avec un autre CDI, etc.).

Dans la plupart des cas, cette distinction est sans importance dès lors que les justificatifs du titre de séjour sollicité sont produits. La carte de séjour délivrée porte la même mention que la carte précédente. Elle est pluriannuelle sauf si elle porte l'une des quatre mentions qui restent toujours temporaires (« visiteur », etc.).

Il reste toutefois une difficulté d'interprétation lorsque le titulaire d'une carte de séjour portant la mention « salarié » demande son renouvellement après un changement de CDI (voir ci-dessous, C-2).

C. Conditions spécifiques aux « étudiants », « salariés » et « travailleurs temporaires »

1. Changement de statut d'un-e titulaire d'une carte de séjour « étudiant »

Une étudiante ou un étudiant étranger en fin d'études a souvent une carte pluriannuelle mention « étudiant » d'un à quatre ans selon sa situation (voir II-C-1, p. 11). À la fin de ses études, elle ou il peut demander un changement de statut soit vers une

carte pluriannuelle « vie privée et familiale », soit vers un « passeport talent », soit vers une carte temporaire « travailleur temporaire », « salarié » ou « entrepreneur/ profession libérale » (voir ci-dessus, B-1).

Afin de favoriser le maintien en France des étudiant·e·s qualifié·e·s susceptibles d'y exercer une activité professionnelle bénéficiant des compétences acquises au cours de leurs études, des conditions favorables à un changement de statut pour motif économique sont prévues lorsque l'étudiante ou l'étudiant est titulaire d'un diplôme au moins équivalent au grade de master délivré par un établissement d'enseignement supérieur habilité au plan national.

À cet effet :

– une carte temporaire mention « salarié » ou « travailleur temporaire » peut être délivrée, sans que la situation de l'emploi puisse lui être opposée, à l'étudiante ou à l'étudiant qui présente un contrat de travail en relation avec sa formation et assorti d'une rémunération suffisante, aujourd'hui au moins égale à une fois et demie le Smic⁽¹⁰⁾ (Ceseda, art. 313-10 dernier alinéa) ;

– une autorisation provisoire de séjour de douze mois, non renouvelable, est délivrée à l'étudiante ou à l'étudiant pour lui permettre de trouver un emploi ou de créer une entreprise. Cela lui donne droit, à l'issue de cette année, à une carte de séjour « salarié » ou « travailleur temporaire » ou à un « passeport talent » (Ceseda, art. L. 311-11).

2. Cartes de séjour « salarié » ou « travailleur temporaire » : renouvellement ou changement de statut ?

Une carte de séjour temporaire délivrée sur la base d'un contrat de travail approuvé par la Direccte porte la mention « salarié » si ce contrat est un CDI et la mention « travailleur temporaire » s'il s'agit d'un CDD (voir partie I-D-2, p. 6).

Au moment du renouvellement de cette carte de séjour plusieurs cas peuvent se produire.

Cas 1 - Le contrat de travail initial est encore valable ou a été prolongé dans les mêmes termes.

Il s'agit alors d'un renouvellement du titre de séjour antérieur et il est généralement accordé. Si le contrat est un CDD, la carte temporaire « travailleur temporaire » est renouvelée. Si le contrat est un CDI, à la première carte temporaire « salarié » succède une carte pluriannuelle « salarié » d'une durée de quatre ans puis éventuellement renouvelable dans les mêmes conditions.

Cas 2. Au moment du renouvellement, la personne a un autre contrat de travail.

Dans ce cas, les préfetures soumettent en général le nouveau contrat de travail à la Direccte ; l'examen du nouveau contrat peut être effectué selon les mêmes critères que pour la délivrance d'un premier titre de séjour. Si le nouveau contrat de travail porte sur un emploi similaire, avec une rémunération au moins égale à la précédente

(10) Code du travail, art. R. 5221-29.

et dans la même région, la Direccte donne généralement un avis favorable après un examen plus rapide.

Remarque: *les règles du renouvellement d'une autorisation de travail par la Direccte sont établies par le code du travail (art. R. 5221-32 à R. 5221-36). Ce dispositif devra être adapté à la modification des notions de « travailleur temporaire » et de « salarié » issues de la loi du 7 mars 2016.*

Si le nouveau contrat de travail est validé par la Direccte, une carte temporaire est délivrée: elle porte la mention « travailleur temporaire » si le nouveau contrat de travail est un CDD, ou « salarié » s'il s'agit d'un CDI.

S'agit-il alors d'un renouvellement ou d'un changement de statut? Selon les règles générales:

– c'est un changement de statut si la nature du contrat a changé. Le remplacement d'un CDI par un CDD se traduit par le passage d'une carte de séjour temporaire ou pluriannuelle « salarié » vers une carte « travailleur temporaire ». Le remplacement d'un CDD par un CDI implique le passage d'une carte de séjour « travailleur temporaire » vers une carte de séjour temporaire « salarié » ;

– qu'il s'agisse d'un renouvellement ou d'un changement de statut, le remplacement d'un CDD par un autre CDD implique le renouvellement de la carte de séjour « travailleur temporaire » (toujours temporaire) ;

– la seule éventuelle difficulté d'interprétation porte sur le remplacement d'un CDI par un autre CDI. A priori, on peut considérer qu'il s'agit d'un renouvellement d'une carte de séjour temporaire ou pluriannuelle « salarié » vers une carte de séjour pluriannuelle « salarié » sous réserve de la remarque suivante.

Remarque: *l'interprétation précédente reste un peu incertaine à l'heure où nous publions cette note pratique. Elle devrait se préciser ultérieurement par des textes réglementaires ou par la jurisprudence.*

En effet, les préfetures ont tendance à assimiler toute demande de renouvellement présentée avec un nouveau contrat de travail à un changement de statut à examiner sous les mêmes conditions qu'une première demande. Selon une telle interprétation le remplacement d'un CDI par un autre CDI se traduirait systématiquement par le passage d'une carte de séjour temporaire ou pluriannuelle « salarié » vers une carte de séjour temporaire « salarié », précarisant ainsi le statut de salarié.

Cas 3 - Au moment du renouvellement, la personne est sans emploi.

Dans la plupart des situations, le renouvellement est refusé. C'est toujours le cas:

– pour une carte de séjour « travailleur temporaire » ;

– pour une carte de séjour « salarié » lorsque la rupture du contrat de travail est du fait de la personne salariée, c'est-à-dire en cas de démission.

En revanche, si, au moment du renouvellement de la carte temporaire « salarié », la personne est privée d'emploi « involontairement » (selon le Ceseda) ou « autrement

que de son fait » (selon le code du travail), c'est-à-dire quand le motif de rupture du contrat de travail donne lieu au versement de prestations de chômage (licenciement économique ou rupture conventionnelle), la carte temporaire est prolongée pour une année. Cette prolongation est ensuite étendue jusqu'à la fin du versement des indemnités de chômage auxquelles le travailleur a droit.

Puis, la délivrance d'une nouvelle carte de séjour temporaire « salarié » (ou d'une carte de séjour temporaire « travailleur temporaire ») ne sera possible que si, entre-temps, le travailleur obtient un autre CDI (ou un CDD). Les conditions sont alors celles du cas 2 précédent.

Remarques

a) La rupture « autrement que de son fait » peut être reconnue telle lorsque le travailleur a été poussé malgré lui à démissionner ou à prendre acte de la rupture de son travail (salaires impayés, pressions diverses, etc.). Toutefois seul le conseil de prud'hommes pourra l'établir et, avant qu'il se prononce, la perte de la carte temporaire « salarié » peut avoir pour conséquence une décision de refus de séjour assortie d'une obligation de quitter le territoire.

b) Lorsqu'une étrangère ou un étranger titulaire un « passeport talent » délivré en tant que jeune diplômé qualifié, ou avec mention « carte bleue européenne », « chercheur » ou « salarié en mission » est involontairement privé d'emploi, son titre de séjour est renouvelé pour une durée équivalente à celle du versement des indemnités de chômage qu'il a acquis (Ceseda, art. L. 313-20). Les conditions du renouvellement éventuel de ces « passeports talent » sont ainsi à peu près les mêmes que celles des cartes de séjour « salarié ».

D. La carte pluriannuelle passerelle vers la carte de résident

La carte de résident est le seul titre de séjour qui assure un droit au séjour pérenne et stable en France permettant d'y demeurer sans crainte de l'avenir, donc de s'y intégrer. En effet, sa durée est de dix ans et elle autorise toute activité professionnelle ; enfin, elle est renouvelable de plein droit et sans condition relative à l'ordre public. Elle peut devenir permanente au moment de son renouvellement.

Selon un schéma idéal, la carte pluriannuelle est censée assurer un pont entre une première carte temporaire et une première carte de résident. Il peut s'agir :

- d'une carte temporaire suivie par une carte pluriannuelle de deux ans puis par une carte de résident délivrée de plein droit (section 1 ci-dessous) ;
- d'une carte temporaire suivie par une carte pluriannuelle de quatre ans puis par une carte de résident (section 2 ci-dessous).

1. Délivrance d'une carte de résident après trois ans de séjour régulier

La carte de résident est délivrée de plein droit, sous réserve d'« intégration républicaine », aux personnes suivantes (Ceseda, art. L. 314-9) :

- les membres de famille arrivés dans le cadre du regroupement familial depuis au moins trois ans lorsque la personne qu'ils ont rejointe a, elle-même, une carte de résident ;
- le père ou la mère d'un enfant français qui possède de ce fait, depuis trois ans, une carte de séjour « vie privée et familiale » et continue à en remplir les conditions ;
- la personne mariée depuis au moins trois ans avec un-e Français-e si la communauté de vie n'a pas cessé et, lorsque le mariage a été célébré à l'étranger, s'il a été transcrit sur les registres de l'état civil français. Ce conjoint ou cette conjointe doit en outre être en situation régulière avant l'attribution de la carte de résident.

Le « schéma idéal » peut donc s'appliquer dans les deux cas suivants (voir partie II-C-2, p. 11-12) :

- une carte temporaire « vie privée et familiale » délivrée à un parent d'enfant français suivie par une carte pluriannuelle de même nature dont la durée est de deux ans ;
- une carte temporaire « vie privée et familiale » délivrée en tant que « conjoint de Français » suivie par une carte pluriannuelle de même nature dont la durée est de deux ans.

2. Carte « résident longue durée-UE » délivrée après cinq ans de séjour régulier

→ Référence : *Résidence de longue durée et mobilité dans l'Union européenne : carte de résident de longue durée-UE*, Gisti, coll. Les notes pratiques, 2014 - téléchargeable sur : www.gisti.org/spip.php?article3279

Les conditions de la délivrance de cette carte de « résident longue durée-UE »⁽¹¹⁾ sont les suivantes (Ceseda, art. L. 314-8) :

- une résidence ininterrompue d'au moins cinq années en France au titre d'une carte temporaire, d'une carte pluriannuelle ou d'un autre type de carte de résident. Certaines cartes de séjour – notamment « étudiant », « stagiaire », « travailleur saisonnier » – considérées comme provisoires ne sont pas comptabilisées dans l'évaluation de ces cinq ans de résidence ;
- des « ressources stables, régulières et suffisantes pour subvenir à ses besoins » ; le niveau considéré comme suffisant est le Smic en excluant les prestations familiales et les principales prestations d'assistance (revenu de solidarité active, solidarité aux personnes âgées, allocation temporaire d'attente, allocation de solidarité pour travailleurs privés

(11) La dénomination de cette carte de résident tient à ce qu'elle confère certaines facilités en cas de mobilité au sein de l'UE qui n'ont pas leur place dans la présente note. En France, elle donne les mêmes droits que toute autre carte de résident.

d'emploi, allocation équivalent retraite). Ces conditions de ressources ne sont pas requises dans le cas d'un-e titulaire de l'allocation adulte handicapé ou de l'allocation supplémentaire d'invalidité.

Remarque: *des procédures particulières sont prévues pour les bénéficiaires d'une protection au titre de l'asile ou d'un « passeport talent » mention « salarié en mission » (Ceseda, art. L.314-8-1 et L. 314-8-2).*

Le « schéma idéal » peut alors s'appliquer lorsque la délivrance d'une carte temporaire est suivie par celle d'une carte pluriannuelle de quatre ans, laquelle est immédiatement suivie par celle d'une carte de résident « longue-durée UE ».

3. Les nombreux ratés des ponts assurés par une carte pluriannuelle

a) Des ponts inexistantes ou trop courts

Malgré leur apparente simplicité, ces schémas rencontrent de nombreux obstacles :

- l'existence de plusieurs catégories de cartes de séjour temporaires qui ne peuvent être renouvelées que par une autre carte temporaire (voir partie II-A-2, p. 9) ;
- l'éventualité de se voir retirer une carte de séjour temporaire ou pluriannuelle (voir partie IV-A, p. 21) ;
- l'éventualité, dans le cadre d'un changement de statut, d'un passage d'une carte pluriannuelle vers une carte de séjour temporaire mention « travailleur temporaire », « salarié », ou « entrepreneur / profession libérale » (voir parties IV-B-2, p. 23-24 et IV-C-2, p. 25-26) ;
- avant de remplir les conditions de ressources requises pour obtenir une carte de « résident longue durée-UE », il faut bien souvent plus de cinq années en séjour régulier.

C'est ainsi qu'entre une première carte de séjour temporaire et une carte de résident, les aléas sont nombreux ; une unique passerelle pluriannuelle n'est pas impossible, mais il est à craindre qu'un tel parcours restera exceptionnel.

b) Des ponts mal ajustés

À l'inverse, il peut arriver qu'une carte pluriannuelle soit plus longue que la passerelle requise pour accéder à une carte de résident.

Le cas du « passeport talent » est en ce sens particulièrement aberrant. Sa ou son titulaire est souvent, plus que d'autres, susceptible de remplir les conditions de ressources requises pour la carte de « résident longue durée-UE » plus protectrice que le passeport talent. Un « passeport talent » délivré à l'arrivée en France expire au bout de quatre ans ; il manque un an pour obtenir la carte de résident. Certes le « passeport talent » peut être renouvelé ; mais ce sera alors en principe un renouvellement – trop long – de quatre ans.

D'autres situations analogues peuvent se présenter après le renouvellement d'une carte pluriannuelle de quatre ans.

Or les préfectures ont coutume de n'examiner une demande d'un titre de séjour différent qu'à la fin de la validité du titre en vigueur. Sera-t-il possible, en pratique, de faire une demande de carte de résident avant l'expiration du passeport talent ou de la carte pluriannuelle ?

Remarque : *à défaut de pouvoir déposer un dossier en ce sens au guichet de la préfecture, il est possible de l'envoyer par courrier recommandé avec accusé de réception.*

Sigles et abréviations

CDD : contrat à durée déterminée

CDI : contrat à durée indéterminée

Ceseda : code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

CIR : contrat d'intégration républicaine

Direccte : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

ICT : *intra-corporate transfer*

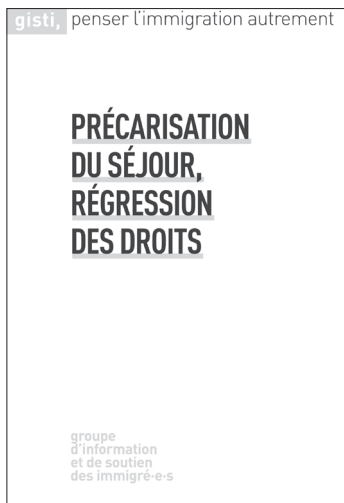
Ofii : Office français de l'immigration et de l'intégration

Smic : salaire minimum interprofessionnel de croissance

UE : Union européenne

VLS-TS : visa de long séjour valant titre de séjour

Les dernières publications du Gisti



Retrouvez et commandez les publications du Gisti sur :
www.gisti.org/publications

Qu'est-ce que le Gisti ?

Défendre les droits des étrangers et des étrangères

Le Gisti est né en 1972 de la rencontre entre des intervenant-e-s des secteurs sociaux, des militant-e-s 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-e-s et des associations qui les soutiennent. Ce mode d'intervention est d'autant plus nécessaire que la réglementation relative aux étrangers et aux étrangères est trop souvent méconnue, y compris des administrations chargées de l'appliquer.

Défendre l'état de droit

Défendre les libertés des étrangers et des 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 (www.gisti.org) le maximum d'informations sur les droits des étrangers et des étrangères ainsi que certaines de ses publications.

Il organise des formations à l'intention d'un très large public (associations, avocat-e-s, collectifs, militant-e-s, professionnel-le-s 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 étrangers et les étrangères. Il agit dans ce domaine en relation avec des associations de migrant-e-s et d'autres associations de soutien aux immigré-e-s, avec des associations de défense des droits de l'Homme et avec des organisations syndicales et familiales, tant au niveau national qu'europeen.

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.

La carte pluriannuelle

Créée par la loi du 7 mai 2016 « relative au droit des étrangers », la nouvelle carte pluriannuelle d'une durée maximale de quatre ans est essentiellement conçue comme un pont entre une première carte de séjour temporaire d'un an et la carte de résident de dix ans. Elle vise en outre à favoriser une immigration « choisie » en vue du développement économique ou intellectuel de la France ; un « passeport talent » pluriannuel peut ainsi être délivré dès l'arrivée en France.

Parce qu'il remplace des cartes de séjour à renouveler chaque année, le mécanisme pluriannuel va alléger le travail de l'administration et épargner aux étrangers et aux étrangères quelques longues heures d'attente aux portes d'une préfecture.

Mais, au vu des textes, le renouvellement de la carte de séjour pluriannuelle ne sera pas aisé et, surtout, la réforme prévoit que cette carte est susceptible d'être retirée à chaque instant, à la suite de contrôles de l'administration. Elle confère donc un statut aussi précaire que la carte de séjour temporaire d'un an, bien différent de ce qu'aurait pu conférer la carte de résident, la seule qui permette de demeurer en France sans crainte du futur.

La présente note pratique est un petit guide d'utilisation de ce nouveau titre de séjour. Sa publication alors même que l'entrée en vigueur des dispositions relatives à la carte pluriannuelle est différée à la publication ultérieure de décrets d'application (au plus tard le 1^{er} novembre 2016), laisse inévitablement quelques zones floues en attendant des précisions qu'apporteront ces décrets suivis de circulaires, de la pratique et de la jurisprudence. Il est pourtant apparu au Gisti que ce texte pourrait en l'état aider les personnes concernées et celles et ceux qui les conseillent à se repérer dans le nouveau dédale des titres de séjour.

Cette publication a été réalisée avec
le soutien de la région Île-de-France.



Collection *Les notes pratiques*
www.gisti.org/notes-pratiques
Directeur de la publication : Stéphane Maugendre
Avril 2016

Gisti
3, villa Marcès 75011 Paris
Facebook & twitter
www.gisti.org

ISBN 979-10-91800-30-3



9 791091 800303

7 €