

**gisti,** les notes  
pratiques

# Cartes pluriannuelles

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

<b>Cartes pluriannuelles</b>	<b>1</b>
<b>I. La carte de séjour pluriannuelle générale délivrée après un premier document de séjour</b>	<b>3</b>
A. Renouvellement pluriannuel d'un premier document de séjour d'un an	3
B. Changement de statut pluriannuel	6
C. Le risque permanent d'un contrôle et d'un retrait	7
D. Passerelles vers une carte de résident	8
<b>II. Carte de séjour pluriannuelle « saisonnier »</b>	<b>10</b>
A. La carte pluriannuelle portant la mention « travailleur saisonnier »	10
B. Précarité durable	12
<b>III. Carte de séjour pluriannuelle « bénéficiaire d'une protection subsidiaire » ou « apatride »</b>	<b>14</b>
A. Titres de séjour délivrés aux bénéficiaires de ces protections	14
B. Membres de la famille résidant en France	16
C. Réunification familiale de membres de la famille résidant hors de France	17
<b>IV. « Passeport talent »</b>	<b>19</b>
A. Dispositifs communs	19
B. « Passeports talent » délivrés en vue d'un emploi salarié de haut niveau	23
C. « Passeport talent » pour des mobilités intragroupes	26
D. Contribution économique importante	28
E. Pour le « rayonnement de la France »	29
F. « Passeport talent (famille) »	30
G. Après l'obtention d'un « passeport talent »	32
<b>V. Mobilités au sein de l'Union européenne</b>	<b>34</b>
A. « Carte bleue européenne »	34
B. Mission interne à l'UE du « salarié détaché ICT »	35
C. Chercheurs ou étudiants – programme de mobilité	36
<b>Annexes</b>	<b>38</b>
1. Quelques dispositions générales	39
2. Textes	43
3. Sigles et abréviations	46

# Cartes pluriannuelles

En 2015, 500 000 personnes étrangères séjournaient en France avec une carte de séjour temporaire d'une durée de validité au plus égale à 1 an. En 2018, il n'y avait plus que 211 000 cartes de séjour temporaires tandis que 438 000 cartes de séjour étaient pluriannuelles, d'une durée maximale de 4 ans<sup>(1)</sup>.

En vertu de la loi du 7 mars 2016, le renouvellement d'une carte de séjour temporaire doit en effet prendre la forme d'une carte pluriannuelle « générale » portant la même mention que la carte temporaire mais d'une durée plus longue. Les démarches en vue du renouvellement suivant s'en trouvent espacées, allégeant ainsi la charge des services des étrangers des préfectures ; cela dispense également les bénéficiaires de longues heures d'attente aux portes des préfectures.

Pour autant, ce dispositif ne diminue en rien la précarité des étrangères et des étrangers en situation régulière. En premier lieu, certaines personnes dont la présence légale en France est conçue comme provisoire n'auront jamais accès à ce renouvellement pluriannuel, notamment celles qui travaillent sous contrat de courte durée (CDD ou saisonnier) ou qui, non francophones, ne remplissent pas la condition d'intégration et n'atteignent pas le niveau de français requis. En second lieu, une carte de séjour pluriannuelle est en permanence placée sous l'épée de Damoclès d'un contrôle inopiné exercé par la préfecture, à sa guise, et suivi d'un éventuel retrait du titre.

Cette carte de séjour pluriannuelle « générale », présentée comme un pont entre un document de séjour de 1 an et une carte de résident, est certes une simplification administrative mais elle n'améliore en rien la stabilité requise pour s'intégrer durablement dans la société française que seule une carte de résident peut garantir.

Parallèlement, la réforme de 2016 et la loi du 10 septembre 2018 ont aussi fait la part belle à l'immigration dite choisie, favorable à l'économie et au « rayonnement de la France ». Des titres de séjour sur mesure, accessibles par des procédures allégées sont proposés... quitte à y mettre fin si le ou la bénéficiaire cesse d'être utile.

Ainsi, le « passeport talent » est délivré à une personne soit en vue de l'exercice d'un emploi très qualifié ou dans un secteur de l'innovation, soit pour un investissement important ou la création d'une entreprise, soit encore en raison de talents reconnus en tant qu'artiste, écrivain, sportif, etc. D'une durée maximale de 4 ans, ce titre peut être délivré dès l'arrivée en France avec un visa de long séjour ou, sur le territoire national, dans le cadre d'un changement de statut. Les membres de la famille (conjoint-e du ou de la titulaire et enfants du couple) ont le droit de l'accompagner ou de le rejoindre avec un « passeport talent (famille) » de même durée.

Autour du même objectif d'attractivité économique, l'Union européenne (UE) a conçu plusieurs programmes afin de faciliter la mobilité en son sein des étudiant-e-s, des chercheurs ou chercheuses et de certaines catégories de professionnels qualifiés.

---

(1) Pour des précisions : ministère de l'intérieur, *L'essentiel de l'immigration – chiffres clefs*, 15 janvier 2019.

Enfin d'autres titres pluriannuels régissent les statuts des travailleuses et travailleurs saisonniers et des bénéficiaires d'une protection subsidiaire au titre de l'asile ou d'un statut d'apatride.

Cette note présente ces dispositifs récents et quelque peu disparates.

## Quelques précisions

### 1. Portée géographique de cette note

#### a) Personnes concernées

Les ressortissant·e·s de l'UE ne sont pas concerné·e·s.

Il en va de même des Algériens et des Algériennes car l'accord franco-algérien du 27 décembre 1968 qui régit de manière complète leurs droits à l'entrée et au séjour en France ignore l'existence des cartes pluriannuelles.

En revanche, les autres régimes spéciaux applicables aux ressortissant·e·s de certains États d'Afrique n'ont pas de conséquence directe sur le contenu de cette note. Celle-ci leur est donc applicable.

#### b) Territoires où elle est applicable

Le code de l'entrée et du séjour des étrangers en France et du droit d'asile (Ceseda) et le code du travail s'appliquent dans le territoire européen de la France ainsi que dans les Outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Martin, Saint-Barthélemy, Saint-Pierre-et-Miquelon. Les titres pluriannuels s'appliquent dans ces territoires même si, en pratique, certains dispositifs y sont souvent absents ou très rares.

### 2. Sources réglementaires

Leurs références sont explicitées en annexe 2, p. 43, ce qui permet souvent de ne les mentionner que de manière abrégée dans le texte de la Note pratique.

# I. La carte de séjour pluriannuelle générale délivrée après un premier document de séjour

## Aperçu

Après une première année de séjour régulier en France sous couvert d'un document de séjour de 1 an, le renouvellement prend, le plus souvent, la forme d'une carte de séjour pluriannuelle « générale » portant la même mention que le titre de séjour précédent et valable pendant 4 années, parfois moins.

Le renouvellement pluriannuel espace les démarches à effectuer à la préfecture. Il n'exclut toutefois pas d'éventuels contrôles du maintien du droit au séjour dont l'administration peut prendre l'initiative à son gré.

## A. Renouvellement pluriannuel d'un premier document de séjour d'un an

Sources : Ceseda, art. L. 313-17, L. 313-18, R. 311-26, R. 313-4-1, R. 313-4-2, R. 313-39, R. 313-40, R. 313-76.

### 1. Les documents de séjour renouvelés

#### a) La règle générale

Le premier document de séjour temporaire valable 1 an peut être :

- soit une carte de séjour temporaire de 1 an délivrée par la préfecture ;
- soit un visa de long séjour valant titre de séjour (VLS-TS) donnant les mêmes droits et portant la même mention qu'une carte de séjour de 1 an (sur ce VLS-TS, voir annexe 1, p. 39).

Dans les deux cas, ce document peut être renouvelé sous la forme d'une carte de séjour pluriannuelle portant la même mention. À défaut, il peut n'être renouvelé que sous la forme d'une carte de séjour temporaire de 1 an. Les conditions de ces renouvellements sont présentées ci-dessous.

#### b) L'absence de carte pluriannuelle pour des statuts considérés comme temporaires par nature

Les six documents de séjour suivants ne peuvent jamais devenir pluriannuels. Ils portent les mentions suivantes :

- « visiteur » (Ceseda, art. L. 313-6) ;
- « stagiaire » (Ceseda, art. L. 313-7-1) ;
- « jeune au pair » (Ceseda, art. L. 313-9) ;
- « travailleur temporaire » (Ceseda, art. L. 313-10, 2°) ;

- « vie privée et familiale » lorsque ce titre de séjour est attribué à une victime de traite ou d'exploitation ayant porté plainte contre l'auteur de ces actes (Ceseda, art. L. 316-1) ;
- « vie privée et familiale » lorsque ce titre de séjour est attribué à une personne qui bénéficie d'une ordonnance de protection établie par un juge des affaires familiales parce qu'elle a été victime de violences au sein de son couple ou exercées par un ou une ex-partenaire ou menacée de mariage forcé (Ceseda, art. L. 316-3)<sup>(2)</sup>.

## 2. La procédure

### a) Conditions requises

Pour un simple renouvellement de la carte de séjour temporaire, l'administration préfectorale vérifie essentiellement que les conditions de la délivrance du premier document de séjour restent remplies.

Pour un renouvellement pluriannuel, une condition d'intégration en France s'ajoute. En conséquence, la préfecture vérifie que :

- aucune « *manifestation de rejet des valeurs essentielles de la société française et de la République* » n'a été constatée ;
- et que, si l'intéressé-e n'a pas été dispensé-e de signer un contrat d'intégration républicaine (CIR, voir annexe 1, p. 40), il ou elle justifie son assiduité et le sérieux de sa participation aux formations prescrites par ce contrat.

### b) Demande d'une première carte de séjour pluriannuelle générale

Comme toute demande de renouvellement de titre de séjour :

- elle doit être faite dans les 2 mois qui précèdent la fin de la validité du précédent document de séjour ;
- il faut présenter les documents prévus pour toute demande de renouvellement de titre de séjour (voir annexe 1, p. 40), et les pièces justifiant que les conditions requises pour obtenir le document de séjour dont la validité s'achève sont encore satisfaites.

Pour un renouvellement pluriannuel, il faut en outre justifier la condition d'intégration.

La demande d'une première carte de séjour pluriannuelle générale vaut aussi demande de renouvellement du titre temporaire lorsque la condition d'intégration n'est pas satisfaite.

### c) Décision

L'autorité préfectorale apprécie les conditions générales du renouvellement puis celles qui sont propres au renouvellement pluriannuel.

<sup>(2)</sup> Pour ces deux derniers cas, la loi prévoit la délivrance d'une carte de résident en cas de condamnation définitive de l'auteur de la traite ou des violences.

Si le CIR a été signé après le 1<sup>er</sup> mars 2019, la vérification porte sur l'assiduité à la formation civique et, le cas échéant, le suivi de la formation linguistique, laquelle peut représenter jusqu'à 600 heures de cours (voir p. 41).

L'assiduité et le suivi des formations sont appréciés par la préfecture sur la base des informations transmises par l'Office français de l'immigration et de l'intégration (Ofii) (voir annexe 1, p. 40).

Lorsque le CIR a été créé en 2016, les critères suivants étaient retenus : suivi intégral des formations civiques et d'au moins 80 % des formations linguistiques. Ils pourraient évoluer en 2019 avec le renforcement important des formations.

La formation linguistique peut être programmée sur plus de 1 an. Si, à l'issue d'un test de mi-parcours ou d'un test final de première année, le niveau A1 est atteint, cette formation est interrompue et présumée satisfaisante. Toutefois l'exigence de suivi avec assiduité et sérieux n'est pas une exigence de résultat.

Lorsque la formation linguistique est programmée sur plus de 1 an ou si elle n'a pu être que partiellement suivie en raison de circonstances exceptionnelles (problèmes de déplacement, familiaux, exercice d'une activité professionnelle...), la préfecture peut prolonger le CIR pour une durée d'au plus 1 an si l'Ofii donne un avis favorable sur l'assiduité et les progrès au cours de la première année. Dans ce cas, la préfecture pourra renouveler la carte de séjour temporaire et reporter de 1 an l'éventuel renouvellement pluriannuel.

Si ces conditions ne sont pas satisfaites, le CIR est résilié et l'accès à une carte de séjour pluriannuelle générale définitivement clos.

### 3. Caractéristiques de la carte pluriannuelle générale

#### a) Renouvellement

La première carte de séjour pluriannuelle générale peut être renouvelée si son titulaire continue à remplir les conditions initiales requises pour obtenir une première délivrance de titre de séjour temporaire (même mention).

#### b) Durées de la validité

La durée de validité d'une carte de séjour pluriannuelle générale est en principe de 4 ans.

Toutefois, cette durée diffère dans les cas suivants :

– carte de séjour mention « étudiant » (Ceseda, art. L. 313-7) : la durée sera égale à celle restant à courir pour le cycle d'études dans lequel l'étudiant-e est inscrit-e (dans la limite de 4 ans), sous réserve du caractère réel et sérieux des études, apprécié au regard des éléments produits par l'intéressé-e.

**Remarque:** concrètement, le cycle d'études universitaires comporte deux cursus: une licence qui se déroule en 3 ans, puis un master en 2 ans. Ainsi:

- une première carte de 1 an en première année de licence est suivie par une autre de 2 ans pour achever la licence; s'il y a eu un redoublement, une carte de 1 an permettra d'achever la licence;
- puis, au début du master, une carte de 2 ans sera délivrée, éventuellement suivie par une carte de 1 an dans le cas d'un redoublement au cours du master;
- ce n'est donc qu'en cas de prolongement des études dans le cadre d'une inscription en doctorat qu'une carte d'une durée de plus de 2 ans peut éventuellement être délivrée.

– carte de séjour « vie privée et familiale » délivrée au conjoint ou à la conjointe de Français-e, au parent d'enfant français ou à la personne justifiant de liens personnels et familiaux en France (Ceseda, art. L. 313-11, 4°, 6° et 7°). Sa durée est de 2 ans.

– carte de séjour « vie privée et familiale » délivrée à une personne malade (Ceseda, art. L. 313-11, 11°). Sa durée est égale à celle des soins.

**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.

## B. Changement de statut pluriannuel

Sources: Ceseda, art. L. 313-19, R. 313-39 et R. 313-76.

Lorsqu'une personne prévoit que les conditions requises pour la délivrance de la carte temporaire ou pluriannuelle dont elle est titulaire cesseront bientôt d'être remplies, elle peut, au moment du renouvellement, solliciter un « changement de statut », c'est-à-dire une carte de séjour délivrée pour un autre motif que le motif initial.

Les conditions sont alors les mêmes que celles énumérées ci-dessus. Toutefois il s'agit désormais de remplir les conditions requises pour la délivrance d'une carte de séjour portant une nouvelle mention.

Bien entendu, un changement de statut vers une des cartes de séjour qui ne sont jamais pluriannuelles ne permet que la délivrance d'une carte de séjour temporaire.

En outre, dans le cas fréquent d'un changement de statut vers une carte de séjour mention « salarié » (en CDI) ou « entrepreneur/profession libérale » (Ceseda, art. L. 313-10, 1° et 3°), la première carte de séjour ne peut être que de 1 an. Ce n'est qu'au renouvellement qu'une carte pluriannuelle générale portant l'une de ces mentions pourra être délivrée.

Un changement de statut vers un « passeport talent » est aussi possible (voir IV, p. 20).

**Remarque:** la délivrance d'une première carte de séjour est en principe subordonnée à la possession d'un visa de long séjour sous réserve de dispenses prévues par l'article L. 313-2 du Ceseda. En revanche, lorsqu'une personne possède déjà une carte de séjour

(temporaire ou pluriannuelle), elle est dispensée de cette exigence pour solliciter le renouvellement de son titre de séjour ou un changement de statut vers un autre titre de séjour. La législation étant imprécise sur ce sujet, ce droit est issu de la jurisprudence (notamment CE, 10 juillet 2013, n° 3586911).

## C. Le risque permanent d'un contrôle et d'un retrait

Sources : Ceseda, art. L. 313-3, L. 313-5, L. 313-5-1, L. 611-12 ainsi que R. 311-14, 8°, R. 311-15, R. 611-41-1, R. 611-41-2.

**Remarque :** les règles exposées ci-dessous s'appliquent, à quelques nuances près qui seront mentionnées, à toutes les cartes pluriannuelles présentées dans les parties suivantes de la présente Note pratique.

### 1. Les conditions d'un refus ou d'un retrait de carte de séjour

#### a) Retrait ou refus obligatoire

Une carte de séjour temporaire ou pluriannuelle est retirée ou non renouvelée si son ou sa titulaire cesse de remplir les conditions exigées pour sa délivrance.

C'est le cas le plus fréquent, notamment lorsqu'un titre de séjour a été attribué pour l'exercice d'un travail salarié, en cas de perte ou de modification de l'emploi. Toutefois, une carte de séjour temporaire ou pluriannuelle mention « salarié » ne peut être retirée au motif que son titulaire s'est trouvé privé d'emploi autrement que de son fait.

#### b) Retrait ou refus facultatif

Une carte de séjour temporaire ou pluriannuelle peut être retirée ou refusée (en première délivrance ou en renouvellement) à une personne étrangère pour les motifs suivants :

- sa présence en France constitue une « menace à l'ordre public » ;
- elle a commis des faits qui l'exposent à des condamnations pour divers crimes ou délits graves : traite des êtres humains, proxénétisme, trafic de stupéfiants, etc. ;
- elle emploie illégalement une étrangère ou un étranger dépourvu d'un titre l'autorisant à travailler (code du travail, art. L. 8251-1) ;
- elle a embauché une étrangère ou un étranger sans s'être assurée auprès de la préfecture de l'existence d'un titre l'autorisant à travailler – sauf si cette personne est inscrite à Pôle emploi (code du travail, art. L. 5221-8).

## 2. Contrôles du maintien du droit au séjour à l'initiative de la préfecture

La préfecture n'est plus contrainte de vérifier chaque année si le ou la titulaire d'une carte de séjour pluriannuelle continue à remplir les conditions requises pour le maintien de ce titre. Mais elle peut le faire soit dans le cadre de suspicion de fraude ciblée, soit par sondages aléatoires.

À cet effet, elle convoque l'intéressé-e pour un entretien et/ou lui demande la production de certains documents. Elle dispose alors de l'accès aux données personnelles détenues par de nombreuses administrations ou établissements (état civil, sécurité sociale, Pôle emploi, établissements scolaires ou universitaires, fournisseurs d'énergie ou d'internet, établissements de santé, banques, etc.).

À la suite de ces contrôles, le titre de séjour peut être retiré pour l'un des motifs présentés ci-dessus. Il en va de même si l'intéressé-e a fait obstacle aux contrôles, notamment en ne se rendant pas à la convocation ; c'est un motif de retrait facultatif (Ceseda, art. R. 311-15, 12°).

**Attention !** Lors de la délivrance du titre de séjour, la personne a signé une information relative à son obligation de déférer aux contrôles et aux convocations. En outre, elle doit déclarer tout transfert de résidence durable à la préfecture dans un délai de 3 mois. Oublier de signaler un changement d'adresse ou ne pas collecter son courrier régulièrement peut donc avoir de graves conséquences.

## D. Passerelles vers une 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 et donc de s'y intégrer. En effet, sa durée est de 10 ans et elle autorise toute activité professionnelle<sup>(3)</sup> ; enfin, elle est renouvelable de plein droit et sans condition relative à l'ordre public. Elle peut devenir permanente au moment de son renouvellement.

La carte pluriannuelle générale était censée assurer un pont entre une première carte temporaire et une première carte de résident. Ainsi :

– la carte de résident est accordée après 3 années de séjour régulier, la première avec une carte temporaire et les deux suivantes avec une carte pluriannuelle, soit en tant que « parent d'enfant français », soit en tant que « conjoint de Français » (Ceseda, art. L. 314-9) ;

– la carte de « résident de longue durée - UE » est accordée après 5 années de séjour régulier, avec une carte temporaire puis une carte pluriannuelle de 4 ans (Ceseda, art. L. 314-8).

Mais d'autres transitions sont moins bien adaptées. Ainsi, la carte de « résident de longue durée - UE » ne peut souvent être obtenue que longtemps après 5 années de

(3) Sous réserve des emplois fermés aux étrangers (voir site du Gisti – [www.gisti.org](http://www.gisti.org) > dossiers > travail > emplois fermés).

séjour sous couvert de cartes de séjour temporaires ou pluriannuelles en raison de lourdes conditions de ressources ou parce que certaines cartes de séjour (« étudiant » notamment) ne comptent pas dans le calcul des 5 années prises en compte.

Notons que la personne titulaire d'une carte pluriannuelle n'est pas astreinte à attendre les 2 mois qui précèdent la fin de la validité de la carte pluriannuelle pour demander une carte de résident (Ceseda, art. R. 314-1-3). Elle peut le faire dès qu'elle en remplit les conditions.

### > En pratique

Plus de 2 ans après la création de cette carte pluriannuelle générale, les avocat-e-s et les permanences juridiques associatives ne sont pas à même de produire une jurisprudence. En effet, les personnes concernées préfèrent se contenter d'un renouvellement temporaire plutôt que d'engager un recours contre un refus de carte pluriannuelle générale.

Par ailleurs, la carte pluriannuelle générale a été conçue bien plus pour alléger le nombre de dossiers à gérer par la préfecture que pour sécuriser le droit au séjour des intéressé-e-s. C'est ainsi que les contrôles du titre pluriannuel en cours de validité ont été, semble-t-il, assez rares.

Seuls nous ont été signalés :

- des contrôles, liés au soupçon systématique de fraude, de cartes pluriannuelles générales obtenues en tant que « parent d'enfant français » ;
- des contrôles des cartes pluriannuelles générales mention « salarié » (voir partie IV, p. 33).

## II. Carte de séjour pluriannuelle « saisonnier »

### Aperçu

Une carte de séjour pluriannuelle mention « travailleur saisonnier » valable 3 ans autorise le séjour et l'exercice d'un travail saisonnier, mais seulement pendant 6 mois sur 12 mois consécutifs. Elle facilite l'emploi saisonnier mais laisse les personnes ainsi recrutées dans une extrême précarité.

### A. La carte pluriannuelle portant la mention « travailleur saisonnier »

#### 1. L'emploi saisonnier

Sources : code du travail, art. L. 1242-2, 3°, L. 1243-10, L. 1244-2, L. 1244-2-1, L. 1244-2-2 ; arrêté du 5 mai 2017 listant les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé.

##### a) Le caractère saisonnier

Le caractère saisonnier d'un emploi implique que « *les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs* ».

Il s'agit surtout, d'une part, des activités liées aux vendanges, aux récoltes ou aux industries agro-alimentaires, d'autre part, de celles liées au tourisme – hôtels, clubs de vacances, stations de ski, etc. En revanche les activités liées aux rythmes scolaires (garderies, transports scolaires, clubs sportifs, etc.) ne sont pas considérées comme saisonnières. La notion de saison ne peut pas dépendre de la volonté de l'employeur ; elle est liée à des considérations qui lui sont extérieures.

##### b) Contrat de travail saisonnier avec des droits restreints

Un contrat de travail saisonnier est un contrat à durée déterminée (CDD) soumis à l'obligation faite à l'employeur de prouver le caractère saisonnier de l'emploi. Il doit être conforme aux conditions prévues par le code du travail pour les CDD (contrat écrit, mention du cas de recours, existence d'un terme, salaire, durée du travail, etc.). Mais ce CDD comporte des spécificités, il peut :

- ne prévoir aucune indemnité en fin de contrat ;
- comporter une clause de reconduction pour la même saison de l'année suivante. Celle-ci ne constitue pas un renouvellement automatique du contrat mais elle confère une priorité pour un recrutement ultérieur. Cette reconduction est automatique dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé, si le ou la salariée a déjà exercé cette activité pendant 2 saisons successives et si l'employeur dispose d'un emploi saisonnier compatible avec sa qualification.

Une extension éventuelle du contrat saisonnier pendant la même année est possible à l'initiative de l'employeur; elle débute alors soit en prolongation du premier contrat, soit un peu plus tard.

Les contrats saisonniers cumulés dans la même entreprise (même espacés) comptent pour le calcul de l'ancienneté et peuvent donner lieu, si elle existe, à une prime d'ancienneté.

## 2. L'emploi saisonnier d'une personne étrangère

Sources : directive 2014/36/UE du 26 février 2014; Ceseda, art. L. 313-23, R. 313-75, R. 313-81 et R. 313-82; code du travail, art. R. 5221-23 à R. 5221-25; Cerfa n° 15187\*02.

### a) Une carte pluriannuelle pour des courts séjours

Le titre de séjour prévu pour exercer un travail saisonnier est une carte de séjour « travailleur saisonnier » valable au plus pendant 3 ans.

Mais elle ne donne à son ou sa titulaire que le droit de séjourner et d'exercer une activité saisonnière pendant plusieurs périodes dont les durées cumulées ne doivent excéder à aucun moment 6 mois sur l'année.

L'objectif est ainsi de limiter le droit au séjour du travailleur saisonnier aux seules périodes où il travaille. Toutefois, à condition de respecter la limite de présence en France de 6 mois par an, cela n'interdit pas des courts séjours en France sans travailler, soit entre deux contrats de travail saisonnier, soit dans le but de chercher un nouveau contrat de travail saisonnier pour l'année suivante.

### b) Procédure

Pour la première délivrance de cette carte pluriannuelle, la personne doit résider hors de France.

L'employeur qui souhaite la recruter dans le cadre d'un premier emploi salarié saisonnier établit un contrat de travail saisonnier d'une durée au moins égale à 3 mois (matérialisé par un formulaire Cerfa) et dépose une demande d'autorisation de travail pour conclure ce contrat de travail.

L'examen par la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) de l'autorisation porte notamment sur le caractère réellement saisonnier de l'emploi. Si elle est accordée, le Cerfa est « visé » par la préfecture (voir annexe 1, p. 41) puis transmis à l'employeur, à la personne concernée et à l'autorité consulaire.

Un visa de long séjour d'une durée de 3 mois est alors en principe délivré. Il permet à la personne recrutée de se rendre en France puis de faire une demande de carte de séjour « travailleur saisonnier » à la préfecture dans les 2 mois qui précèdent la fin de la validité du visa. En sus des pièces requises pour toute première demande de titre de séjour, la personne concernée doit joindre l'autorisation de travail et un engagement de maintenir sa résidence habituelle hors de France.

### c) Recrutement spécifique au Maroc et à la Tunisie

Au Maroc et en Tunisie, les recrutements de saisonniers agricoles sont très courants ; l'Ofii a un siège sur place et gère le processus.

L'autorisation de travail est envoyée à ce siège de l'Ofii qui convoque l'intéressé-e, effectue le contrôle médical et transmet le dossier au consulat. Le trajet par avion est organisé par l'Ofii et est gratuit à l'aller.

### d) Contrats de travail suivants

Dans la limite de la durée totale de travail autorisée (pas plus de 6 mois sur une année), le premier contrat de travail qui a permis d'obtenir la carte « travailleur saisonnier » peut être prolongé ou suivi de plusieurs autres avec divers employeurs. Chacun des contrats de travail doit être préalablement soumis à la Direccte et visé par la préfecture.

## B. Précarité durable

Sources : Comede et Gisti, *La prise en charge des frais de santé des personnes étrangères par la sécurité sociale*, Gisti, Les Notes pratiques, novembre 2017 ; arrêté du 10 mai 2017 ; code de la sécurité sociale, art. D. 512-1, D. 821-8.

### 1. Protection sociale

#### a) Prise en charge des frais de santé

Comme toute personne exerçant de façon légale une activité professionnelle, le ou la titulaire d'un titre de séjour « travailleur saisonnier » a droit à l'assurance maladie dès la première heure travaillée ; il ou elle doit être affiliée par son employeur à la sécurité sociale (code de la sécurité sociale, art. L. 160-1 et R. 111-2-2). Les cotisations sociales doivent être versées.

Le travailleur saisonnier bénéficie ainsi de droits aux assurances maladie, maternité, invalidité et décès.

#### b) Exclusion de nombreux droits sociaux par la condition de résidence requise

Mais la carte de séjour « travailleur saisonnier » ne permet pas de justifier de la condition de résidence requise pour l'ouverture de nombreux droits : prestations familiales, couverture maladie complémentaire, allocation de solidarité aux personnes âgées, allocation supplémentaire d'invalidité, allocation adulte handicapé, etc.

### 2. Des vies sous un statut saisonnier

Le statut de « travailleur saisonnier » peut être régulièrement renouvelé sans que cela ouvre la voie à un titre de séjour moins précaire.

Pourtant, la personne concernée peut remplir les conditions d'un changement de statut lorsque par exemple :

– son employeur l'apprécie et lui propose une embauche sous un statut de « salarié » ;

– elle a tissé des liens privés et familiaux qui lui donnent un droit à une carte de séjour « vie privée et familiale ».

Mais ces cas sont rares et n'ont souvent pu aboutir qu'après une action contentieuse.

### > En pratique

Au-delà de ce statut très peu protecteur, les abus de la part des employeurs sont très fréquents : recrutement sous contrat saisonnier pour des emplois qui n'en remplissent pas les conditions légales (activité très peu saisonnière, prolongements sans aucun contrat au-delà des périodes autorisées, cessation de la reconduction du contrat lorsque la personne est malade ou trop âgée, etc.), sans oublier les nombreuses violations du droit du travail qui sont facilitées par la précarité de la situation de ces travailleurs et travailleuses.

### III. Carte de séjour pluriannuelle « bénéficiaire d'une protection subsidaire » ou « apatride »

#### Aperçu

Depuis longtemps, le premier titre de séjour accordé à des réfugié·e·s statutaires et, sous conditions, aux membres de leur famille est une carte de résident. Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019, les autres bénéficiaires d'une protection au titre de l'asile – protection subsidiaire ou statut d'apatride – se voient accorder, dans des conditions analogues, une carte pluriannuelle de 4 ans (auparavant ils recevaient une carte de séjour temporaire de 1 an).

Le plus simple eût été d'harmoniser ces trois statuts, d'autant que les réfugié·e·s statutaires sont très largement majoritaires. Pour les autres personnes protégées au titre de l'asile, le nouveau statut est plus cohérent que le précédent, mais il reste moins protecteur que celui des réfugié·e·s statutaires. Cette différence de statut entre les réfugié·e·s et les autres bénéficiaires d'une protection internationale est justifiée, selon le législateur, par la réglementation européenne, la directive 2011/95/UE du 13 décembre 2011 prévoyant une telle différenciation.

#### A. Titres de séjour délivrés aux bénéficiaires de ces protections

Sources : Ceseda, art. L. 313-25, 1<sup>o</sup>, L. 313-26, 1<sup>o</sup> et L. 311-5-2 ainsi que R. 313-75-1, R. 313-75-2, R. 313-83, R. 313-84 ; code du travail, art. R. 5221-3, 19<sup>o</sup> et 20<sup>o</sup> ; instruction du 28 février 2019, annexe n<sup>o</sup> 5.

##### 1. Premier titre de séjour délivré après l'octroi de la protection

###### a) Carte de séjour pluriannuelle

Il s'agit d'une carte de séjour mention « bénéficiaire de la protection subsidiaire » ou « bénéficiaire du statut d'apatride » dont la durée de validité est de 4 ans.

###### b) Procédure

Le dépôt de la demande obéit aux règles générales (voir annexe 1, p. 40). Cependant, dans la plupart des cas, l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra) doit reconstituer l'état civil de l'intéressé·e. Dans ce cas, la demande est faite avec les éléments de l'état civil pris en compte pendant l'examen de la demande d'asile.

Un récépissé valable 6 mois est délivré dans un délai de 8 jours ; il porte la mention « a obtenu le bénéfice de la protection subsidiaire » ou « a demandé la délivrance d'un premier titre de séjour portant la mention apatride ». Dans le cas de la protection subsidiaire, l'autorité préfectorale est censée délivrer la carte de séjour dans un délai de 3 mois.

### c) Droit à l'exercice de toute activité professionnelle

Ces cartes de séjour pluriannuelles ainsi que les récépissés confèrent le droit d'exercer toute activité professionnelle de son choix.

**Remarque :** les b) et c) ci-dessus s'appliquent aussi à une première carte de résident délivrée au ou à la bénéficiaire du statut de réfugié (Ceseda, art. L. 311-5-1 et L. 314-4).

## 2. Accès à une carte de résident

La carte de résident est délivrée de plein droit à la personne « titulaire de la carte de séjour pluriannuelle prévue à l'article L. 313-25 (resp. L. 313-26) et justifiant de quatre années de résidence régulière en France » (Ceseda, art. L. 314-11, 12° [resp. 9°]).

### a) Cas des titulaires de cette carte pluriannuelle délivrée après le 1<sup>er</sup> mars 2019

Ce dispositif se traduit simplement par une carte pluriannuelle d'une durée de 4 ans qui, à son terme, donne droit à une carte de résident.

**Remarque :** la possibilité de demander une carte de résident soumise à une durée de séjour régulier dès que cette condition est remplie et sans attendre les 2 mois qui précèdent l'expiration d'une carte pluriannuelle générale est prévue par le Ceseda (Ceseda, art. R. 314-1-3).

*Elle ne s'applique pas à la nouvelle carte pluriannuelle délivrée au ou à la bénéficiaire d'une protection subsidiaire ou d'un statut d'apatride.*

*Or cette personne justifie souvent de 4 années de séjour régulier bien avant les 4 années de validité de sa carte pluriannuelle en prenant en compte la durée écoulée entre la demande d'asile et l'octroi du titre de séjour ; si elle était mineure au moment de l'octroi de la protection, cette durée est encore plus longue puisque le premier titre de séjour ne peut lui être délivré qu'à la date de ses 18 ans (ou, pour travailler, entre 16 et 18 ans).*

*Il serait opportun que ces situations puissent être prises en compte soit en ajustant la durée de la carte pluriannuelle, soit en autorisant la demande de la carte de résident sans attendre les 2 mois qui précèdent l'expiration de la carte pluriannuelle.*

### b) Période transitoire

Avant la réforme entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2019, les bénéficiaires de ces protections et les membres de leur famille obtenaient une carte de séjour temporaire « vie privée et familiale » puis une carte pluriannuelle générale dont la durée de validité était de 2 ans pour la protection subsidiaire et de 4 ans pour le statut d'apatride.

C'est ainsi que, pendant une période transitoire, des personnes vont se trouver en possession de l'un de ces anciens titres de séjour. Trois situations ont été prévues par l'instruction du 28 février 2019.

Ancienne carte de séjour	Nouveau titre de séjour prévu par la loi du 10 septembre 2018
Temporaire de 1 an	Carte pluriannuelle de 4 ans
Pluriannuelle générale de 2 ans	– Carte pluriannuelle de 4 ans si moins de 4 années de résidence régulière – Carte de résident si au moins 4 années de résidence régulière
Pluriannuelle générale de 4 ans	Carte de résident

Le nouveau titre de séjour doit être demandé au moment du renouvellement de l'ancien, c'est-à-dire dans les 2 mois précédant son expiration. Par dérogation, si l'ancienne carte de séjour pluriannuelle avait une durée de validité de 4 ans, une carte de résident peut être délivrée avant son expiration si son ou sa titulaire justifie 4 années de résidence régulière.

## B. Membres de la famille résidant en France

Sources : Ceseda, art. L. 313-25, 3° à 5°, L. 313-26, 3° à 5° ainsi que L. 313-2.

Certains membres de la famille d'un-e bénéficiaire d'une protection subsidiaire ou d'un statut d'apatride ont droit à une carte de séjour pluriannuelle mention « membre de la famille d'un bénéficiaire de la protection subsidiaire (ou du statut d'apatride) » ayant les mêmes caractéristiques que celles du titre de séjour présenté ci-dessus (voir A.1).

### 1. Qui est concerné ?

Les liens familiaux pris en compte sont les suivants.

#### a) Pour une personne protégée majeure :

- la ou le conjoint ou partenaire d'union civile (Pacs par exemple) âgé d'au moins 18 ans si le mariage ou l'union civile sont postérieurs à la date d'introduction de la demande d'asile et célébrés depuis au moins 1 an et sous réserve d'une communauté de vie effective. La ou le concubin n'est pas concerné ;
- l'enfant de la personne protégée dans l'année qui suit ses 18 ans ou, afin d'être autorisé à travailler, entre 16 et 18 ans.

#### b) Pour une personne protégée mineure (et non mariée) :

- ses parents.

### 2. Procédure

Aucune condition relative à la régularité de l'entrée ou du séjour en France n'est imposée. Les conditions du passage à une carte de résident sont les mêmes que pour les bénéficiaires de la protection (voir A.2).

## C. Réunification familiale de membres de la famille résidant hors de France

Sources : Ceseda, art. L. 313-25, 2° et L. 752-1 (protection subsidiaire) ; art. L. 313-26, 2° et art. L. 812-5 (apatridie).

Le ou la bénéficiaire d'une protection au titre de l'asile peut aussi demander l'application de son droit à être rejoint par sa famille résidant hors de France par une procédure de « réunification familiale ».

### 1. Qui est concerné ?

#### a) Pour une personne protégée majeure :

- sa ou son partenaire, âgé d'au moins 18 ans, avec lequel elle est liée soit par un mariage, soit par une union civile (Pacs notamment) si le mariage ou l'union civile sont antérieurs à la date d'introduction de la demande d'asile ;
- son concubin ou sa concubine, âgée d'au moins 18 ans, avec laquelle elle avait, avant la date d'introduction de sa demande d'asile, une vie commune suffisamment stable et continue ;
- les enfants non mariés du couple, âgés au plus de 19 ans.

#### b) Pour une personne protégée mineure :

- ses parents ;
- leurs autres enfants mineurs non mariés dont ils ont la charge effective.

**Remarque :** *l'âge des enfants est apprécié à la date à laquelle la demande de réunification familiale a été introduite.*

### 2. Procédure

Cette réunification sollicitée par la personne protégée ne peut être refusée par l'administration que si elle-même ou les membres de la famille concernés ne se conforment pas aux principes essentiels qui régissent la vie familiale.

Ces personnes ont droit au même titre de séjour que la personne protégée dès leur entrée en France ou, s'il s'agit d'un enfant encore mineur à son arrivée, dans l'année qui suit ses 18 ans ou, afin d'être autorisé à travailler, entre 16 et 18 ans.

Mais, avant d'entrer en France, les membres de la famille doivent obtenir un visa de long séjour.

Or, dans de nombreux pays, les preuves des états civils justifiant la réunification sont difficiles à obtenir et les membres de la famille d'une personne protégée en France se mettent souvent eux-mêmes en difficulté s'ils tentent des démarches afin de les obtenir. Par ailleurs, les autorités consulaires ont tendance à contester systématiquement la valeur probante des documents d'état civil lorsque les intéressé-e-s sont en mesure d'en produire.

> Sur cette procédure voir : Gisti et Cimade, *La réunification familiale pour les bénéficiaires d'une protection au titre de l'asile*, Les Cahiers juridiques, novembre 2016.

> Pas de pratique... ce dispositif n'étant en vigueur que depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019.

## IV. « Passeport talent »

### Aperçu

Le « passeport talent » constitue « *un outil majeur d'attractivité, attendu par les acteurs économiques, universitaires, scientifiques, culturels ou sportifs* ». « *La diligence des procédures d'instruction représente pour ces publics très mobiles et devant souvent se déplacer à l'étranger, un enjeu important* » (circulaire du 2 novembre 2016 commentant la création de ce titre de séjour). Ce titre s'adresse donc aux fleurons de l'immigration dite choisie dont la venue et le maintien en France sont facilités.

Ce titre pluriannuel peut être délivré soit dès l'arrivée en France (sous couvert d'un visa), soit aux personnes étrangères qui résident déjà régulièrement en France (« changement de statut »).

## A. Dispositifs communs

### 1. Procédure

Sources : Ceseda, art. R. 311-3, 9°, R. 313-41 à R. 313-44 ; instruction du 28 février 2019 ; sur le visa de long séjour et le VLS-TS, voir annexe 1, p. 39.

#### a) La personne est hors de France

La décision de délivrance d'un « passeport talent » est alors prise par l'autorité diplomatique ou consulaire. Avant d'accorder un visa de long séjour portant la mention « passeport talent », elle vérifie que les conditions de la délivrance du titre de séjour sont remplies.

Le document qui matérialise cette décision est :

- soit un VLS-TS portant la mention « passeport talent » si la durée du séjour sollicité est au plus de 1 an ;
- soit, pour un séjour d'une durée comprise entre 1 et 4 ans, un visa de long séjour puis un « passeport talent » remis après l'arrivée en France par la préfecture. L'autorité préfectorale ne doit en aucun cas ré-instruire au fond le droit à la délivrance du titre « passeport talent ».

Lorsque la personne se présente à la préfecture avec son visa « passeport talent », une autorisation provisoire de séjour (APS) d'une durée de 6 mois lui est délivrée à la place d'un récépissé. Cette APS vise à pallier les lenteurs de la production de la carte de séjour afin de « *faciliter la mobilité des publics à haut potentiel amenés à se déplacer fréquemment à l'étranger par obligation professionnelle* », indique l'instruction du 28 février 2019.

**Remarque :** en pratique, bien des préfectures ne délivrent les récépissés de demande de titre de séjour qu'au prix de longues batailles. Cette APS représente donc un réel progrès

pour les personnes concernées d'autant plus que le récépissé de première demande de titre de séjour ne permet pas de voyager.

## b) La personne est déjà admise au séjour en France

C'est la préfecture qui instruit la demande de titre et peut délivrer un « passeport talent ».

En raison du niveau d'études et de salaire requis pour ces titres, il est fréquent que les personnes étrangères ne parviennent à en remplir les conditions de délivrance qu'après plusieurs années d'études et/ou d'activités professionnelles salariées sous couvert d'un autre titre (« étudiant », « salarié » ou « travailleur temporaire »).

**Exemples de changement de statut par un étudiant** (du moins au plus favorable) : une étudiante ou un étudiant ayant obtenu un diplôme au moins équivalent à un master peut envisager de demander un titre de séjour parmi les suivants :

– une carte de séjour d'un an « salarié » en cas d'emploi en CDI ou « travailleur temporaire » en cas d'emploi en CDD (Ceseda, art. L. 313-10, 1° et 2°). Si le service de la Direccte estime qu'il y a d'autres candidats qualifiés, elle peut « opposer la situation de l'emploi » (voir annexe 1, p. 42) ;

– une carte de séjour « salarié » ou « travailleur temporaire », **sans** « opposabilité de la situation de l'emploi » si la demande d'autorisation de travail « concerne un métier ou une zone caractérisés par des difficultés de recrutement et figurant sur une liste établie par l'autorité administrative » ;

– une carte de séjour « salarié » ou « travailleur temporaire », **sans** « opposabilité de la situation de l'emploi » si l'étudiant-e est titulaire d'un diplôme de niveau master ou de licence professionnelle « obtenu dans l'année » (code du travail, art. R. 5221-21) et que le salaire proposé est d'au moins 1,5 fois le Smic ;

– un « passeport talent » en vue de l'exercice d'un emploi salarié avec une rémunération au moins égale à 2 fois le Smic, ou d'autres caractéristiques liées au haut niveau de l'emploi et des compétences ou liées à l'innovation ;

– une carte d'un an « entrepreneur/profession libérale en vue d'exercer une activité non salariée » (Ceseda, art. L. 313-10, 3°) ;

– l'un des titres « passeport talent » fondés sur une activité non salariée ou sur la création d'une entreprise.

Il en va de même pour un chercheur ou une chercheuse qui souhaite continuer à résider en France à la fin de ses travaux de recherche.

Dans les deux cas (recherches ou études), la personne a d'ailleurs pu bénéficier pendant une année de « transition » (après l'obtention du diplôme) d'une carte de séjour temporaire de 1 an mention « recherche d'emploi ou création d'entreprise » lui permettant éventuellement de remplir ensuite les conditions requises pour la délivrance d'un « passeport talent » (Ceseda, art. L. 313-8).

### c) Autres facilités au cours de la procédure

« Afin de renforcer l'attractivité du territoire pour les talents internationaux, il est nécessaire d'améliorer l'accueil en préfecture de ces publics. [...] Il convient donc, lorsque le nombre de demandeurs de carte de séjour passeport talent dans votre département le justifie, d'organiser un guichet dédié pour le dépôt de la demande et le retrait du titre de séjour »<sup>(4)</sup> (circulaire du 2 novembre 2016).

C'est ainsi que sont prévus :

- une dispense du certificat médical exigé en règle générale pour toute demande de premier titre de séjour (Ceseda, art. R. 313-14) ;
- dans plusieurs préfectures une adresse mail de contact spécifique à la disposition des personnes qui engagent cette procédure pour se renseigner et prendre rendez-vous. Il est recommandé aux personnes concernées de chercher cette adresse sur le site de la préfecture.

### d) La personne est admise au séjour dans un autre pays de l'UE et bénéficie d'un dispositif favorisant sa mobilité au sein de UE

Ce sujet sera abordé dans la partie V.

## 2. Caractéristiques communes

### a) Durée

La carte de séjour pluriannuelle portant la mention « passeport talent », d'une durée maximale de 4 ans, est délivrée, dès la première admission au séjour. Sa durée est plus courte si les justificatifs présentés (contrat de travail, convention de recherche, mission, etc.) visent une période inférieure à 4 ans (Ceseda, art. R. 313-42).

### b) Délivrance de plein droit

Les conditions d'octroi des diverses catégories de « passeport talent » sont précisément fixées par le Ceseda ; aucune autre condition ne peut être ajoutée par l'administration<sup>(5)</sup>.

**Remarque :** aucune condition d'intégration n'est requise. Et une personne dont le premier titre de séjour de 1 an au moins est un « passeport talent » est dispensée de signer un CIR.

(4) Pour la préfecture de Paris, ce guichet est le Service de l'immigration qualifiée (SIPQ), porte 1511 (escalier E, niveau 1, couloir de gauche).

(5) Le tribunal administratif de Cergy-Pontoise a d'ailleurs jugé que le refus du préfet d'accorder ce titre doit être annulé si la personne remplit toutes les conditions requises (TA Cergy-Pontoise, 22 janv. 2019, n° 1808224).

### 3. Caractéristiques des « passeports talent » valant autorisation de travail salarié

Sources : Ceseda, art. L. 313-20 (troisième alinéa avant la fin), R. 313-42 et suivants ; code du travail, art. R. 5221-3, 2° ; arrêté du 28 octobre 2016 fixant les pièces à fournir pour l'exercice, par un ressortissant étranger, d'une activité salariée. Sur la réglementation générale des autorisations de travail salarié, voir l'annexe 1, p. 41.

#### a) Dispense de l'autorisation de travail salarié délivrée par la Direccte et de l'« opposabilité de la situation de l'emploi »

Les « passeports talent » permettant l'exercice d'une activité salariée sont beaucoup plus favorables aux travailleuses et travailleurs étrangers (et aussi aux employeurs souhaitant les embaucher) parce que leur délivrance « *n'est pas subordonnée à la délivrance de l'autorisation de travail prévue à l'article L. 5221-2 du code du travail* » (Ceseda, art. L. 313-20).

Il n'est donc pas nécessaire de transmettre un dossier au service de la main-d'œuvre étrangère de la Direccte et, la situation de l'emploi n'étant pas opposable, l'employeur n'a pas à justifier qu'il a préalablement recherché d'autres candidats qualifiés sans en trouver sur le marché de l'emploi.

La demande de délivrance du visa de long séjour ou du « passeport talent » en vue d'un emploi salarié requiert néanmoins toujours la justification d'une offre de contrat de travail (ou, dans le cas des chercheurs ou chercheuses, une convention d'accueil) et, de la part de l'employeur, des justificatifs relatifs à son entreprise et au respect de la réglementation. S'ajoutent des justificatifs relatifs à la personne concernée.

Sur les pièces à fournir par l'employeur, voir le titre II de l'arrêté du 28 octobre 2016.

Un document Cerfa doit être établi par l'employeur ; il comporte les éléments du contrat de travail et l'engagement de payer les taxes requises.

#### b) Délivrance du titre « passeport talent »

Contrairement à la réglementation générale sur les autorisations de travail contrôlées par le service de la main-d'œuvre étrangère de la Direccte, le dossier est instruit par l'autorité consulaire ou préfectorale.

Le « passeport talent » permet d'exercer l'activité salariée pour laquelle il a été délivré ; sa durée est égale à celle du contrat de travail (qui ne peut pas être inférieur à 3 mois) dans la limite de 4 ans (durée d'un CDD ou 4 ans pour un CDI ; durée de la convention de recherche dans la limite de 4 ans).

## B. « Passeports talent » délivrés en vue d'un emploi salarié de haut niveau

### 1. Mention « salarié diplômé qualifié / entreprise innovante »

Sources : Ceseda, art. L. 313-20, 1° et R. 313-45 à R. 313-46 et D. 313-46-1 ; Cerfa, n° 15614\*3.

#### a) « Salarié diplômé qualifié »

Conditions :

– justifier soit d'un diplôme au moins équivalent au master (voir la liste établie par l'arrêté du 12 mai 2011), soit d'un diplôme de niveau I labellisé par la Conférence des grandes écoles :

##### Remarque :

– le niveau « master » universitaire est le niveau bac+5. Un arrêté du 12 mai 2011 fixe une liste des diplômes au moins équivalents au master ;

– d'autres diplômes professionnels délivrés par des grandes écoles sont inscrits au niveau I du répertoire national des certifications professionnelles<sup>(6)</sup>. S'ils sont en outre labellisés par la Conférence des grandes écoles, ils sont considérés comme d'un niveau au moins comparable à celui d'un bac+5<sup>(7)</sup>.

– disposer d'une offre d'embauche ou d'un contrat de travail salarié (CDD de plus de 3 mois ou CDI) qui prévoit une rémunération au moins égale à 2 fois le Smic.

Ce titre de séjour peut ainsi être délivré à une personne qui, après avoir obtenu les diplômes requis, a séjourné et travaillé légalement en France mais n'avait pas pu aussitôt obtenir un contrat de travail avec le salaire requis.

**Remarque :** *il n'y a pas lieu de restreindre la catégorie de « salarié diplômé qualifié » à un « diplôme obtenu dans l'année ». Cette condition, qui ne figure que dans le guide de réglementation du séjour et du travail en France de 2016<sup>(8)</sup>, n'est mentionnée par aucun texte réglementaire.*

*De même, le terme de « jeune » ajouté à « diplôme qualifié » par la circulaire du 2 novembre 2016 n'est pas une condition requise.*

#### b) Recruté par une entreprise innovante

Conditions :

– être recruté soit par une « jeune entreprise innovante » (code général des impôts, art. 44 sexies oA), soit par une entreprise reconnue par le ministère de l'économie

(6) Ce niveau I sera, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020, remplacé par le niveau 7 du code du travail (art. D. 6113-19 créé par le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles).

(7) La liste des diplômes labellisés par la Conférence des grandes écoles, souvent modifiée, est en ligne : [www.cge.asso.fr/apus\\_megamenu/les-labels/](http://www.cge.asso.fr/apus_megamenu/les-labels/) ou <https://www.cge.asso.fr/formations-labellisees/>.

(8) Cette condition est mentionnée par le code du travail (art. R. 5221-21, 3°) dans le cadre de la dispense d'opposabilité de l'emploi pour la délivrance d'une carte de séjour mention « salarié » ou « travailleur temporaire » ; elle ne s'applique pas ici.

et des finances comme « innovante » pour « *exercer des fonctions en lien avec le projet de recherche et de développement de cette entreprise ou avec le développement social, international et environnemental de ce projet* » ;

– avoir un contrat de travail (CDD de plus de 3 mois ou CDI) qui prévoit une rémunération au moins égale à 2 fois le Smic.

### **Remarque: critères de l'entreprise innovante**

1) sur le label « jeune entreprise innovante », voir le code général des impôts, art. 44 sexies oA ;

2) le label « entreprise innovante » est délivré par le ministère de l'économie à l'entreprise qui répond à l'un des critères suivants :

– elle est ou a été bénéficiaire au cours des 5 dernières années d'un soutien public à l'innovation (Ceseda, art. D. 313-45-1, 1°) figurant sur une liste fixée par un arrêté du ministère de l'économie du 28 février 2019 (NOR: ECOI1906051A) ;

– une partie du capital de l'entreprise est détenue par une personne morale ou un fonds d'investissement alternatif ayant pour objet principal de financer ou d'investir dans des entreprises innovantes (Ceseda, art. D. 313-45-1, 2°), dont la liste est fixée par un autre arrêté du ministère de l'économie du 28 février 2019 (NOR: ECOI1906053A).

Le ministère de l'économie délivre une attestation reconnaissant le caractère « innovant » à l'entreprise et en donne une copie au candidat au recrutement qui demande un « passeport talent ».

## **2. Mention « carte bleue européenne »**

Sources : directive 2009/50/CE du Conseil du 25 mai 2009 ; Ceseda, art. L. 313-20, 2°, al. 1 et R. 313-47 à R. 313-50 ; Cerfa n° 15615\*01.

Cette mention concerne des travailleurs hautement qualifiés.

### **a) Conditions sur la qualification :**

- avoir un diplôme sanctionnant au moins 3 années d'études supérieures,
- ou 5 années d'expérience professionnelle de niveau comparable.

### **b) Conditions sur l'emploi :**

- justifier d'un contrat de travail de 1 an minimum en France, avec une rémunération annuelle brute au moins égale à 1,5 fois le « salaire moyen de référence », c'est-à-dire en 2019 : 53 836,50 €, soit 4 486 € par mois.

**Remarque:** *des conditions particulières sont prévues lorsqu'une personne déjà titulaire d'une « carte bleue européenne » dans un autre État de l'UE est venue s'établir en France. Elles seront présentées dans la partie V (p. 34).*

### 3. Mention « chercheur »

Sources : directive (UE) 2016/801 ; Ceseda, art. L. 313-20, 4°, al. 1 et R. 313-53 à R. 313-56.

Conditions :

- avoir un diplôme au moins équivalent au grade de master ;
- mener des travaux de recherche ou un enseignement de niveau universitaire dans le cadre d'une convention d'accueil, visée par le préfet compétent, et souscrite avec un organisme public ou privé ayant une mission de recherche ou d'enseignement supérieur préalablement agréé.

Sur le chercheur qui relève d'un programme de mobilité, voir partie V, p. 36.

### 4. Spécificités des autorisations de travail portées par ces « passeports talent » délivrés en vue d'un emploi de haut niveau

#### a) Privation involontaire d'emploi

Lorsque la ou le bénéficiaire d'un « passeport talent » portant l'une de ces trois mentions décrites ci-dessus se trouve involontairement privé-e d'emploi à la date du renouvellement de son « passeport talent », le renouvellement couvre une durée équivalente à celle des allocations chômage auxquelles elle ou il a droit (Ceseda, art. L. 313-20, second alinéa avant la fin et art. R. 311-14, 8°).

#### b) Changement d'emploi

Pour les mentions « salarié diplômé qualifié/entreprise innovante » et « carte bleue européenne », le « passeport talent » autorise, pendant les 2 premières années, l'exercice de l'activité professionnelle salariée qui a justifié la délivrance du titre. À l'issue de la deuxième année, il autorise le titulaire de la carte à exercer toute activité salariée et donc auprès de tout employeur, « sous réserve du respect de ses conditions de délivrance » (code du travail, art. R. 5221-3, 2°, al. 3). Cette réserve signifie que si la personne étrangère peut changer d'employeur et d'activité, elle doit rester dans le cadre fixé par la loi (soit travailler pour une « entreprise innovante », soit justifier d'un certain niveau de rémunération).

En cas de changement d'employeur ou d'activité pendant les deux premières années de validité du titre, il est, à notre avis, opportun de demander une validation du changement à la préfecture et cette dernière transmettra la demande au service de la main-d'œuvre étrangère de la Direccte pour avis. Ce changement comporte un risque.

## C. « Passeport talent » pour des mobilités intragroupes

### 1. « Salarié en mission » intragroupe

Sources : Ceseda, art. L. 313-20, 3°, R. 313-51 à R. 313-52 ; Cerfa n° 15616\*01.

Ce statut vise l'hypothèse où une personne qualifiée exerce une mobilité à l'intérieur d'un groupe ou d'une entreprise internationale, et vient exercer en France une mission au service d'un établissement français appartenant à cette entreprise ou d'une filiale française du groupe. La personne détachée sur le territoire national justifie d'un contrat de travail avec l'entreprise (ou l'établissement) qui l'accueille.

Conditions :

- avoir un contrat de travail avec une entreprise établie en France appartenant au groupe (ou avec l'établissement français d'une entreprise étrangère) d'au moins de 3 mois avec une rémunération au moins égale à 1,8 fois le Smic (32 858 € brut par an en 2019) ;
- justifier d'une ancienneté de travail salarié d'au moins 3 mois dans le groupe (ou l'entreprise) qui l'envoie en mission ;
- justifier les liens entre les deux structures (établissement français ou société française et entreprise étrangère ou groupe international).

**Remarque :** la « mission » n'est pas censée être à durée indéterminée. Toutefois, ce « passeport talent » est renouvelable tant que son ou sa titulaire est en mesure de justifier de la poursuite de sa mission en France.

### 2. « Mandataire social » intragroupe

Sources : Ceseda, art. L. 313-20, 8° et R. 313-65 à R. 313-66.

Un mandataire social est le représentant légal d'une société – tel que le « gérant », le président ou le directeur général – qui figure sur l'extrait *K-bis* (document officiel attestant de l'existence juridique d'une entreprise). Il s'agit ici d'une étrangère ou d'un étranger qui est soit le représentant légal soit un salarié d'une société étrangère qui est nommé en tant que représentant légal d'une entreprise du même groupe située en France.

Conditions :

- être nommé-e en qualité de représentant-e légal-e d'une société du groupe établie en France avec une rémunération au moins équivalente à 3 fois le Smic.
- Le mandataire n'a pas nécessairement de contrat de travail ; il peut s'agir d'une rétribution non salariale correspondant aux fonctions de représentant légal ;
- justifier de la qualité de mandataire social ou d'un autre emploi salarié depuis au moins 3 mois dans l'établissement du même groupe.

### 3. « Salarié détaché ICT » intragroupe

Sources : Ceseda, art. L. 313-24, I et R. 311-3, 13°, R. 313-72 et R. 313-73 ; arrêté du 28 octobre 2016 fixant la liste des pièces à fournir pour l'exercice, par une personne étrangère, d'une activité professionnelle salariée, titre III ; Cerfa n° 15619\*01.

**Attention !** Il existe plusieurs statuts de travailleurs détachés. En règle générale, le détachement temporaire en France de salariés par une entreprise établie hors de France est régi par le code du travail (art. L. 1262-1 et suivants) ; une personne étrangère munie d'un contrat de travail avec un employeur étranger validé par la Direccte (voir annexe 1, p. 41) peut obtenir en France une carte de séjour valable au plus 1 an mention « travailleur temporaire » pour effectuer une prestation de services par exemple.

Le titre de séjour « salarié détaché ICT » vise un détachement intragroupe de personnes qualifiées (encadrement supérieur ou expertise). Le sigle ICT désigne un transfert intragroupe (ICT signifie « *intra corporate transfer* »).

Bien que ne faisant pas partie des titres « passeports talent » à proprement parler (ce titre est visé à l'article L. 313-24 et non à L. 313-20), la procédure associée à la carte pluriannuelle ICT est, elle aussi, plus favorable (absence d'instruction par la Direccte, demande de titre traitée par les antennes spéciales des préfectures avec prise de rendez-vous par internet).

Ce titre de séjour « salarié détaché ICT » s'adresse à la personne résidant hors de l'UE, exerçant une activité salariée dans une entreprise hors de l'UE, qui est détachée en France pour une mission d'une durée maximale de 3 ans auprès d'un établissement ou une entreprise appartenant au même groupe.

Conditions :

- justifier d'une ancienneté professionnelle dans l'entreprise (hors de l'UE) qui l'emploie d'au moins 6 mois ;
- effectuer un détachement dans une entreprise du même groupe située en France afin d'effectuer une mission d'encadrement supérieur ou d'apporter une expertise, mais **sans** contrat de travail français, contrairement au titre « passeport talent - salarié en mission » ;
- disposer de ressources suffisantes pendant son séjour en France pour ses propres besoins et ceux de sa famille. En l'absence de contrat français, l'employeur étranger doit s'assurer que son salarié perçoit une rémunération équivalente à celle prévue par la convention collective nationale française applicable dans l'entreprise d'accueil.

Cette carte de séjour est délivrée pour la durée de ce transfert temporaire intragroupe, dans la limite de 3 années et non renouvelable sur place (contrairement au titre « passeport talent - salarié en mission »). Elle porte la mention « salarié détaché ICT ».

Aucun renouvellement sur place n'est possible. Le ou la salariée doit rentrer dans son pays d'origine, mais après une période de « carence » correspondant à 6 mois de séjour hors de l'UE, une carte « salarié détaché ICT » peut à nouveau lui être délivrée pour effectuer une nouvelle mission temporaire intragroupe.

Comme pour tous les détachements de personnes salariées vers la France (sauf exceptions), l'employeur établi dans un autre pays doit remplir en ligne le formulaire « SIPSI » de déclaration préalable de détachement (voir <https://www.sipsi.travail.gouv.fr>).

**Remarque:** *la condition de ressources mentionnée ci-dessus est complétée par la phrase : « les prestations familiales, le RSA, et les allocations de chômage du régime de solidarité dont l'allocation de solidarité spécifique ou l'allocation temporaire d'attente ne sont pas prises en compte ». Elle semble superflue lorsque les autres conditions de l'attribution du « passeport talent » sont satisfaites.*

*Il en va de même ci-dessous pour la mention « création d'entreprise » et « projet économique innovant ».*

## D. Contribution économique importante

Pour chacune des catégories suivantes, la durée de la carte de séjour dépend des caractéristiques du projet dans la limite de 4 ans ; elle permet d'exercer l'activité commerciale en lien avec le projet (Ceseda, art. R. 313-58, R. 313-62, R. 313-64-1, R. 313-66).

La Direccte (pôle économique 3E) est consultée pour avis par le consulat ou la préfecture.

### 1. Mention « création d'entreprise »

Sources : Ceseda, art. L. 313-20, 5° et R. 313-57 à R. 313-60 ; arrêté du 28 octobre 2016 fixant les pièces à fournir pour la délivrance d'une carte de séjour « entrepreneur/profession libérale », en application du Ceseda, art. L. 313-20, 5°.

Conditions :

- avoir un diplôme équivalent au grade de master ou une expérience professionnelle d'au moins 5 ans d'un niveau comparable ;
- justifier un projet de création d'entreprise économique réel, viable et conforme à la réglementation et avoir investi au moins 30 000 € dans ce projet ;
- justifier un niveau de ressources suffisantes (au moins le Smic, en plus de l'investissement de 30 000 €) pendant le séjour pour l'intéressé-e et pour sa famille.

### 2. Mention « projet économique innovant »

Sources : Ceseda, art. L. 313-20, 6°, R. 313-61, R. 313-62.

Conditions :

- prouver le caractère innovant du projet et sa reconnaissance par un organisme public ;
- justifier de ressources suffisantes pendant le séjour pour l'intéressé-e et pour sa famille. L'équivalent du Smic est là encore exigé.

### 3. Mention « investissement économique »

Sources: Ceseda, art. L. 313-20, 7°, R. 311-14, 9° et 10° et R. 313-63 à R. 313-64.

Deux conditions cumulatives :

- créer ou sauvegarder (ou s'engager à le faire) de l'emploi dans les 4 années suivant l'investissement en France ;
- effectuer (ou s'engager à effectuer) sur le territoire français un investissement économique direct (par opposition à une simple prise de participation financière) d'au moins 300000 €.

Deux moyens possibles :

- soit engager un investissement personnel ;
- soit détenir au moins 30 % du capital d'une entreprise et procéder à l'investissement via cette entreprise.

## E. Pour le « rayonnement de la France »

### 1. Mention « profession artistique et culturelle »

Sources: Ceseda, art. L. 313-20, 9° et R. 313-67 à R. 313-69 ; Cerfa n° 15617\*01.

Ce titre concerne les professions d'artiste-interprète (code de la propriété intellectuelle, art. L. 212-1) ou d'auteur d'une œuvre littéraire ou artistique (code de la propriété intellectuelle, art. L. 112-2).

#### a) Conditions pour exercer une activité salariée :

- des contrats de travail pour une durée totale cumulée d'au moins 3 mois sur une période maximale de 12 mois avec des entreprises dont l'activité principale comporte la création ou l'exploitation « d'œuvres de l'esprit » ;
- des contrats de travail pour une durée cumulée comprise entre 3 mois et 4 ans dans des entreprises dont l'activité principale comporte la création ou l'exploitation « d'œuvres de l'esprit » ;
- tous justificatifs de ressources issues principalement de son activité pour un montant au moins équivalent à 70 % du Smic mensuel, permettant de justifier de ses moyens d'existence, sans compter l'allocation de chômage.

#### b) Conditions pour exercer une activité non salariée :

- tous documents permettant de justifier sa qualité d'artiste ou d'auteur d'une œuvre littéraire ou artistique ainsi que de son projet en France ;
- tous justificatifs de ressources issues principalement de son activité pour un montant au moins équivalent à 70 % du Smic mensuel, permettant de justifier de ses moyens d'existence.

**Remarques :**

- Les justificatifs de ressources visent à restreindre l'octroi de ce titre de séjour pour les intermittents du spectacle et autres artistes ou créateurs économiquement précaires.
- Les techniciens du spectacle sont exclus de cette catégorie mais peuvent éventuellement obtenir une carte de séjour mention « travailleur temporaire ».

**2. « Renommée nationale ou internationale »**

Sources : Ceseda, art. L. 313-20, 10° et R. 313-70 à R. 313-74.

La renommée nationale ou internationale doit être établie ou « susceptible de participer de façon significative et durable au développement économique, au développement de l'aménagement du territoire ou au rayonnement de la France ». La personne doit établir sa notoriété dans un domaine scientifique, littéraire, artistique, artisanal, intellectuel, éducatif ou sportif.

Elle doit aussi justifier de ressources suffisantes pour elle-même et, éventuellement, pour sa famille (sans tenir compte de toutes les prestations familiales, du RSA ni des allocations de chômage du régime de solidarité dont l'allocation de solidarité spécifique ou l'allocation temporaire d'attente). L'équivalent du Smic est généralement demandé.

Le champ d'application de ce titre est assez vaste. En effet, sa délivrance n'est pas limitée aux « célébrités » telles que sportifs ou artistes mondialement connus. Des professionnel-le-s réputé-e-s dans leur domaine, même au niveau national (« renommée nationale »), qui ont publié ou peuvent produire des articles de presse relatifs à leur travail sont susceptibles d'obtenir le titre. Celui-ci n'est toutefois pas délivré à des personnes, pourtant très hautement qualifiées, qui se trouvent en début de carrière et dont la réputation n'est pas encore établie.

Deux avantages importants de cette catégorie de « passeport talent » sont à retenir :

- elle autorise l'exercice de tout type d'activité professionnelle (salariée ou non salariée, en fonction du projet professionnel en France) ;
- une rémunération de niveau Smic est suffisante.

**Remarque :** ce titre constitue une nouvelle version de l'ancienne carte « compétences et talents », sans l'obligation ici de contribuer au développement du pays d'origine.

**F. « Passeport talent (famille) »**

Sources : Ceseda, art. L. 313-21, al. 1 ; R. 313-77 à R. 313-80.

**Attention !** Il existe plusieurs dispositifs permettant à une personne en situation régulière en France d'être rejointe par les membres de sa famille. Le droit commun correspond à la procédure du regroupement familial (livre IV du Ceseda) que nous ne traiterons pas ici. La réunification familiale de personnes bénéficiant d'une protection au titre de l'asile a été évoquée dans la partie III, p. 17. Et, lorsqu'il s'agit des membres de la famille d'une personne étrangère hautement qualifiée, notamment titulaire d'un « passeport talent », il s'agit d'une procédure de « famille accompagnante ».

## 1. La procédure de famille accompagnante

Le droit d'accompagner ou de rejoindre une personne à qui un « passeport talent » est accordé concerne :

- le conjoint ou la conjointe (par mariage) d'au moins 18 ans ;
- les enfants du couple (et pas seulement ceux du ou de la titulaire du « passeport talent ») entrés mineurs en France.

Lorsque toute la famille réside hors de France, le consulat délivre sans délai un visa de long séjour à chacun des membres de la famille. La délivrance de ces visas de long séjour « passeport talent » est en général simultanée.

Pour un « passeport talent » d'une durée au plus égale à 1 an, son titulaire obtient un VLS-TS mention « passeport talent » tandis que son conjoint ou sa conjointe obtient un VLS-TS mention « passeport-talent (famille) ».

**Remarque :** *certains consulats ne délivrent au conjoint ou à la conjointe d'un titulaire d'un VLS-TS « passeport talent » qu'un visa « temporaire » (VLS-T, voir annexe 1, p. 39) dont la validité n'est que de quelques mois et n'est pas prolongeable. Il faut donc, dans ce contexte, veiller à demander explicitement un VLS-TS.*

## 2. La délivrance du « passeport talent (famille) »

Après l'arrivée en France de la famille munie des visas de long séjour obtenus dans le cadre de cette procédure de famille accompagnante, le titre de séjour est délivré de plein droit :

- au conjoint ou à la conjointe ;
- aux enfants du couple arrivés mineurs en France s'ils en font la demande soit au cours de l'année qui suit leur dix-huitième anniversaire, soit entre 16 et 18 ans afin de pouvoir travailler.

La situation est différente lorsque le « passeport talent » est délivré à une personne possédant déjà une carte de séjour en France.

Si le conjoint ou la conjointe a déjà une carte de séjour en France, il ou elle peut demander un changement de statut vers un « passeport talent (famille) » à la préfecture sans avoir à produire un visa de long séjour (voir partie I, p. 6). Les enfants mineurs sont dispensés de titre de séjour jusqu'à leur majorité ; s'ils sont entrés en France sans visa de long séjour, leur droit au séjour à leur majorité sera apprécié en fonction de leurs attaches privées et familiales en France, de l'âge de leur arrivée, de leurs études en cours...

Le « passeport talent (famille) » :

- est valable pendant la période qui reste à courir du « passeport talent » ;
- autorise toute activité professionnelle.

### 3. Extension aux membres de la famille d'un « salarié détaché ICT »

Sources : Ceseda, art. L. 313-24, II et R. 313-73.

La carte pluriannuelle « salarié détaché ICT » (voir C.3, p. 27) est analogue à un « passeport talent ». La procédure de famille accompagnante et la délivrance d'une carte de séjour mention « salarié détaché ICT (famille) » obéissent aux mêmes règles que celles qui précèdent.

## G. Après l'obtention d'un « passeport talent »

### 1. Le risque permanent de contrôle et de retrait du « passeport talent »

La section C de la partie I (voir p. 7) s'applique au « passeport talent ».

Une cause fréquente de retrait dans le cadre d'activités salariées est que les conditions du contrat de travail initial ne sont plus (ou n'ont jamais été) satisfaites : salaire, chômage, métier, etc. Mais certains « passeports talent » ne peuvent être retirés en cas de privation d'emploi qui ne serait pas du fait du salarié (voir supra, B).

Il faut ajouter quelques motifs de retrait spécifiques :

- un retrait obligatoire si l'établissement ou l'entreprise d'emploi a été créé en France dans le but principal de favoriser l'entrée et le séjour en France de travailleurs détachés ou si l'employeur (ou l'entreprise) a été condamné pour fraude ou fausse déclaration pour obtenir, faire obtenir ou tenter de faire obtenir une autorisation de travail (Ceseda, art. R. 311-14, 12°) ;
- un retrait facultatif si l'employeur, l'établissement (ou l'entreprise) a été sanctionné pour emploi illégal ou dissimulé ou pour avoir manqué aux obligations légales en matière de sécurité sociale ou de droit du travail (Ceseda, art. R. 311-15, 13°) ;
- le retrait du « passeport talent - investissement économique » et, éventuellement, du « passeport talent (famille) » accordé aux membres de la famille est prévu si l'opération ou l'engagement d'investissement ne connaît aucun début d'exécution dans un délai de 1 an ou s'établissait sur des fonds provenant d'activités illicites (Ceseda, art. R. 311-14, 9° et 10°).

### 2. Renouvellement

Le renouvellement des cartes de séjour pluriannuelles « passeport talent » et « passeport talent (famille) » est soumis aux mêmes conditions que la première délivrance, la personne devant justifier qu'elle continue de satisfaire aux conditions requises pour la première délivrance. Elle doit donc présenter les pièces générales mentionnées aux articles R. 311-2-2 et R. 313-4-1 (voir p. 40) et les pièces prévues pour la première délivrance de la carte de séjour pluriannuelle « passeport talent » dont elle est titulaire (art. R. 313-77).

### 3. Obtention d'une carte de résident

Les règles générales de l'accès à une carte de résident s'appliquent, et notamment :

– l'accès à une carte « résident de longue durée-UE » (Ceseda, art. L. 314-8) est possible après 5 années de séjour régulier sous couvert de certains titres de séjour s'inscrivant dans un séjour durable, ce qui inclut les « passeports talent ». La condition de ressources qui s'ajoute est le plus souvent remplie par le ou la titulaire d'un « passeport talent » ;

– justifier d'un séjour régulier de 3 années suffit dans le cadre des accords bilatéraux conclus entre la France et les pays suivants : Bénin, Burkina Faso, Centrafrique, République du Congo, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal, Togo, Tunisie.

La demande d'une de ces cartes de résident peut être présentée par le ou la titulaire d'un « passeport talent » dès qu'il ou elle remplit les conditions requises, et donc sans attendre la période de 2 mois précédant la fin de sa validité (Ceseda, art. R. 314-1-3).

#### > En pratique

Les « passeports talent » délivrés en vue de l'exercice d'une activité salariée ou la carte pluriannuelle « salarié détaché ICT » font souvent l'objet d'un contrôle au cours de leur validité.

À cet effet, la préfecture envoie une lettre à ces personnes salariées pour leur demander : une attestation de présence établie par l'employeur, les trois derniers bulletins de paie et un justificatif de domicile récent. Si les pièces sont conformes, l'administration en accuse réception et le contrôle cesse.

En cas de différence entre le salaire annoncé dans le Cerfa établissant le contrat de travail et la rémunération figurant sur le bulletin de salaire, ou en cas d'autres singularités dans les pièces contrôlées, la préfecture peut estimer que le problème n'est pas de sa compétence et transmettre à la Direccte pour avis. C'est par exemple le cas si la rémunération figurant sur le bulletin de salaire est insuffisante mais éventuellement compensée par diverses indemnités.

La transmission à la Direccte peut déclencher un contrôle de l'inspection du travail si le salaire réellement versé par l'employeur étranger est inférieur au minimum conventionnel français, si l'employeur a déclaré à tort comme salaire le remboursement de certains frais (pour augmenter artificiellement le niveau de salaire), ou si l'employeur a omis de verser les charges sociales dues à l'Urssaf.

Il y a en outre des possibilités de retrait d'un « passeport talent » si les conditions, notamment le niveau du salaire, ne sont plus remplies. Si la personne a quitté son premier employeur et rejoint une autre entreprise qui ne répond plus aux conditions initiales (par exemple l'appartenance à un même groupe d'entreprises dans le cadre d'un « salarié en mission » ou d'un « salarié détaché ICT »), il peut lui être demandé de solliciter un changement de statut.

## V. Mobilités au sein de l'Union européenne

### Aperçu

L'UE favorise la mobilité en son sein de certaines catégories de ressortissant-e-s d'États tiers. À cet effet, elle a :

- harmonisé les réglementations des États membres relatives à la délivrance de certains titres de séjour ;
- facilité la mobilité intra-UE des titulaires de ces titres de séjour obtenus dans un premier État membre en simplifiant les modalités de leur droit à résider et à travailler dans un second État membre, notamment en les dispensant de visa de long séjour.

### A. « Carte bleue européenne »

Sources : directive 2009/50/CE du Conseil du 25 mai 2009 ; Ceseda, art. L. 313-20, 2°, al. 2, L. 313-21, al. 2 et art. R. 313-49 ; Ceseda, art. L. 314-8-1.

Les conditions prévues par la directive du 25 mai 2009 dite « carte bleue européenne » s'imposent à quelques détails près à chacun des États de l'UE, sauf trois d'entre eux (Danemark, Irlande et Royaume-Uni). Il en va de même pour les règles de la procédure de famille accompagnante et de la délivrance d'une « carte bleue européenne (famille) ».

#### 1. Mobilité vers la France

##### a) Après 18 mois de « carte bleue européenne » dans un premier État de l'UE

La ou le titulaire d'un titre de séjour « carte bleue européenne » délivré dans un premier État membre depuis au moins 18 mois peut se rendre en France et y obtenir une « carte bleue européenne » après en avoir fait la demande au cours des 2 mois qui suivent son arrivée ; aucune condition de visa n'est exigée.

Sa famille (conjoint-e et enfants mineurs mais du seul détenteur de la « carte bleue européenne » et non du couple) peut l'accompagner ou le rejoindre, sans condition de visa (de court ou de long séjour), si elle était déjà « constituée dans le premier État membre » c'est-à-dire si la famille y était entrée dans le cadre de la famille accompagnante ou à l'issue d'une procédure de regroupement familial de droit commun.

Le ou la conjoint-e bénéficie d'un « passeport talent (famille) » à condition d'en faire la demande dans le mois qui suit son entrée en France ; les enfants aussi s'ils en font la demande entre 18 et 19 ans ou, pour travailler, entre 16 et 18 ans. Ce titre de séjour est renouvelé de plein droit pour une durée de 4 ans si son ou sa titulaire réside légalement en France depuis au moins 5 ans.

## b) Carte de résident délivrée après une mobilité vers la France

La carte « résident de longue durée-UE » peut être délivrée après 5 années de résidence au sein de l'UE sous couvert d'une « carte bleue européenne » dont, en France, les 2 années précédant la demande de ce titre de séjour.

**Remarque :** *des absences du territoire de l'UE ne suspendent pas ce calcul si elles ne dépassent ni 12 mois consécutifs, ni 18 mois au total.*

Les critères de ressources sont ceux prévus par l'article L. 314-8 du Ceseda, comme pour toutes les cartes « résident de longue durée - UE ».

## 2. Mobilité depuis la France

La mobilité depuis la France vers un second État membre est facilitée selon les mêmes règles que celles exposées précédemment.

## B. Mission interne à l'UE du « salarié détaché ICT »

Sources : directive 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 ; Ceseda, art. L. 313-24, III et IV et R. 313-74 ; arrêté du 28 octobre 2016 relatif à la procédure de notification des projets de mobilité de courte durée.

Le détachement intragroupe (ICT) vers la France a été abordé dans la partie IV (p. 27). Selon la directive, ce dispositif s'applique dans tous les États membres de l'UE à l'exception du Danemark, de l'Irlande et du Royaume-Uni.

### 1. Mission ICT d'un premier État membre vers la France

Il s'agit ici du détachement interne à l'UE du ou de la titulaire d'un titre « salarié détaché ICT » obtenu dans un premier État membre vers la France, afin d'occuper un poste d'encadrement supérieur ou d'apporter une expertise.

#### a) Courte mission (pas plus de 90 jours)

Pour une courte mission, ce détachement est de droit (sans condition de visa de court ou de long séjour).

L'entreprise établie dans le premier État membre doit toutefois avoir notifié au préalable le projet de mobilité, dès lors qu'il est connu, à la préfecture dans le ressort duquel se trouve l'entreprise d'accueil, au moyen d'un formulaire dont le modèle est fixé par l'arrêté mentionné ci-dessus. Elle joint les copies du passeport et du titre « salarié détaché ICT » de l'intéressé-e ainsi que les justificatifs relatifs aux entreprises d'origine et d'accueil ainsi qu'à leur appartenance à un même groupe.

L'administration doit se prononcer dans les 20 jours ; au-delà, elle ne peut plus s'opposer. Les justificatifs à produire et les motifs éventuels de refus sont précisés par l'arrêté précité.

## b) Longue mission : carte de séjour « salarié détaché mobile ICT »

Pour une mission plus longue, la France peut délivrer une carte de séjour mention « salarié détaché mobile ICT » d'une durée maximale de 3 ans, déduction faite des éventuelles autres missions similaires effectuées dans d'autres États membres.

La famille qui a obtenu dans le premier État membre la carte de séjour « salarié détaché ICT (famille) », peut accompagner ou rejoindre le ou la bénéficiaire de cette carte de séjour. Une carte de séjour « salarié détaché mobile ICT (famille) » lui est alors délivrée sans condition de visa de long séjour, mais sous réserve de ressources suffisantes.

## 2. Mobilité depuis la France

La mobilité du « salarié détaché ICT » depuis la France vers un second État membre obéit aux mêmes règles que celles prévues ci-dessus, en échangeant les rôles.

## C. Chercheurs ou étudiants – programme de mobilité

Sources : directive (UE) 2016/801 du 11 mai 2016 ; Ceseda, art. L. 313-20, 4°, al. 2 et R. 313-54 (chercheurs) ; Ceseda, art. L. 313-7, L. 313-27, R. 313-7-1 (étudiants) ; deux arrêtés du 1<sup>er</sup> mars 2019 relatifs à la notification des projets de mobilité des chercheurs ou des étudiants ; Cerfa n° 15971\*01 et n° 15971\*02.

Est visé le chercheur ou la chercheuse (ou l'étudiant-e) qui relève d'un programme de l'UE, d'un programme multilatéral comportant des mesures de mobilité dans un ou plusieurs États membres de l'UE ou d'une convention entre au moins deux établissements d'enseignement supérieur situés dans au moins deux États membres de l'UE.

En France, si cette personne remplit les conditions requises pour obtenir un « passeport talent » mention « chercheur », l'administration lui délivre un « passeport talent » portant la mention « chercheur - programme de mobilité » afin de lui faciliter l'exercice de cette mobilité.

De même, si elle remplit les conditions requises pour la délivrance d'une carte de séjour mention « étudiant », une carte mention « étudiant - programme de mobilité » lui est délivrée. Ce sera soit une carte de séjour temporaire, soit une carte pluriannuelle si la durée du programme de mobilité est d'au moins 2 années. Toutefois, la carte pluriannuelle ne sera délivrée que sur justification d'un cursus comportant une mobilité intra-UE obligatoire et la production d'un document de l'établissement d'accueil confirmant cette mobilité.

Ce dispositif issu de la directive du 11 mai 2016 est transposé de manière analogue dans tous les États de l'UE à l'exception du Danemark, de l'Irlande et du Royaume-Uni.

## 1. Mobilité vers la France

La personne qui, dans un premier État de l'UE, est titulaire d'un titre de séjour mention « chercheur - programme mobilité » ou « étudiant - programme mobilité », peut séjourner en France afin d'y poursuivre ses recherches ou ses études pour une mobilité de « longue durée » de 1 an au plus.

Dans le cas du chercheur ou de la chercheuse, il peut aussi s'agir d'une mobilité de courte durée au sein de l'UE, qui peut comporter plusieurs séjours hors du premier État membre – en France ou dans d'autres pays de l'UE – à condition que la durée cumulée de ces séjours ne dépasse jamais 180 jours sur une période de 360 jours.

Dans ce cadre, la personne est dispensée de demander un titre de séjour et de présenter un visa de court ou de long séjour, elle doit seulement disposer de ressources suffisantes.

Toutefois la structure d'accueil qui s'apprête à la recevoir doit auparavant notifier ce projet de mobilité à la préfecture de son ressort. Le formulaire Cerfa à remplir et les pièces à joindre figurent dans les arrêtés du 1<sup>er</sup> mars 2019. L'administration doit prendre sa décision dans un délai de 30 jours ; au-delà, un refus ne peut plus être opposé. Les articles R. 313-7-1 (pour les étudiants) et R. 313-54 (pour les chercheurs) du Ceseda précisent les motifs de refus et de retrait de l'autorisation de mobilité.

S'agissant des étudiant-e-s, il faut souligner que l'autorisation de mobilité peut être retirée si la durée de travail annuelle obligatoire (60 % de la durée de travail annuelle, soit 964 heures) n'est pas respectée.

Dans le cadre de la mobilité intra-UE d'un chercheur ou d'une chercheuse, la famille (conjoint-e et enfants mineurs du couple) qui l'a accompagné-e ou rejoint-e dans le premier État membre est admise au séjour en France dans les mêmes conditions que le chercheur ou la chercheuse ; ils sont autorisés à travailler.

## 2. Mobilité depuis la France

Les règles sont identiques à celles fixées ci-dessus, en échangeant les rôles.

# Annexes

1. Quelques dispositions générales
2. Textes
3. Sigles et abréviations

# 1. Quelques dispositions générales

## 1. Visa de long séjour et visa de long séjour valant titre de séjour (VLS-TS)

Sources : Ceseda, art. R. 311-3, L. 313-2, R. 313-3, 4° à 16°.

Sauf pour les ressortissants d'Andorre, Monaco et Saint-Marin, la délivrance d'une première carte de séjour temporaire ou pluriannuelle est subordonnée à la production d'un visa de long séjour. Ce visa est délivré par l'autorité consulaire après vérification que les conditions de délivrance du titre de séjour sont satisfaites.

Cette exigence ne s'applique cependant pas aux titres de séjour suivants :

- certaines cartes de séjour temporaires mention « vie privée et familiale », « étudiant » ou « stagiaire » ou obtenues dans le cadre d'une admission exceptionnelle au séjour ;
- la carte de séjour pluriannuelle délivrée aux bénéficiaires d'une protection subsidiaire au titre de l'asile ou du statut d'apatride et, sous conditions, aux membres de leur famille (voir partie III, p. 14) ;
- les titres de séjour délivrés dans le cadre de programmes de mobilité au sein de l'UE (voir partie V, p. 34).

Si un visa de long séjour est délivré par le consulat en vue de la délivrance d'un titre de séjour d'une durée de 1 an au plus, ce visa prend en général la forme d'un visa de long séjour valant titre de séjour (VLS-TS) matérialisé par une vignette collée sur le passeport.

À l'arrivée en France, son ou sa titulaire n'a pas à aller à la préfecture. Il ou elle doit toutefois, dans un délai de 3 mois, déclarer par internet la date de son entrée et son adresse de résidence sur le site : <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr>.

En fonction du motif du séjour, l'Ofii lui envoie une convocation pour accomplir éventuellement des formalités complémentaires, passer une visite médicale et / ou signer un CIR.

Si le ou la titulaire d'un VLS-TS souhaite prolonger son séjour en France, il ou elle peut se présenter en préfecture 2 ou 3 mois avant l'expiration de son visa pour demander un titre de séjour.

**Remarque :** le consulat peut aussi délivrer un visa de séjour « temporaire » (VLS-T), pour une période supérieure à 3 mois et ne dépassant pas 12 mois, qui porte la mention « dispense de carte de séjour ». Contrairement au VLS-TS, ce VLS-T ne permet pas à ses détenteurs de prolonger leur séjour en déposant une demande de titre de séjour à la

*préfecture. Pour prolonger leur séjour, ils doivent quitter la France et obtenir un autre visa de long séjour dans leur pays d'origine.*

*Il est donc conseillé aux personnes étrangères qui demandent un visa de 1 an au plus dans un premier temps, mais qui veulent avoir la possibilité de prolonger leur séjour au-delà, de demander expressément un VLS-TS.*

## 2. Formalités générales de demande d'un titre de séjour

Les dispositions générales relatives aux demandes de titre de séjour (première demande ou renouvellement) sont fixées par les articles L. 311-1 et suivants, R. 311-1 et suivants du Ceseda.

S'agissant de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle, il s'agit des articles L. 313-1, R. 313-1 et R. 313-4-1.

> Voir : Gisti, *Le guide de l'entrée et du séjour des étrangers en France*, La Découverte, éd. actualisée au 1<sup>er</sup> juin 2019 (chapitre 2, A).

## 3. Contrat d'intégration républicaine

Sources : Ceseda, art. L. 311-9 et R. 311-9 à R. 311-26 ; arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 2016 relatif aux formations civique et linguistique prescrites aux étrangers signataires de CIR, modifié par arrêté du 27 février 2019.

« *L'étranger admis pour la première fois au séjour en France ou qui entre régulièrement en France entre l'âge de seize ans et l'âge de dix-huit ans et qui souhaite s'y maintenir durablement s'engage dans un parcours personnalisé d'intégration républicaine* ». Dans ce cadre, il doit signer auprès de l'Ofii un CIR d'une durée de 1 an.

**Remarque :** *sont dispensées de le signer les personnes qui ont effectué soit une scolarité dans un établissement français pendant au moins 3 années, soit des études supérieures en France pendant au moins 1 an. Sont également dispensées les personnes qui sont titulaires des premiers titres de séjour suivants :*

– *cartes de séjour temporaires mentions : « visiteur » ; « étudiant », « étudiant-programme de mobilité » ; « stagiaire » ; « travailleur temporaire » ; « vie privée et familiale » soit en tant que jeune né en France ayant longtemps vécu hors de France avec une scolarité dans un établissement français, soit en tant qu'étranger gravement malade (Ceseda, art. L. 313-11, 8<sup>o</sup> et 11<sup>o</sup>) ;*

– *« travailleur saisonnier », « passeport talent », « passeport talent (famille) », « salarié détaché - ICT » et « salarié détaché - ICT (famille) », « salarié détaché mobile ICT », « salarié détaché mobile ICT (famille) » – voir parties II et IV.*

Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019, la ou le signataire d'un CIR s'engage à suivre :

– une formation civique obligatoire (4 modules d'une durée totale de 24 heures) portant sur les valeurs et institutions de la République, l'exercice des droits et des devoirs liés à la vie en France ainsi que sur l'organisation de la société française ;

– une formation linguistique, si nécessaire, d'une durée maximale de 600 heures.

Le niveau cible de cette formation linguistique est le niveau A1 du cadre européen commun de référence pour les langues : capacité « à interagir simplement, comprendre et exprimer, à l'écrit comme à l'oral, des messages peu complexes ». S'il s'avère, en raison d'un diplôme ou à la suite d'un test de langue, que la personne a déjà atteint ce niveau, elle est dispensée de formation linguistique. Sinon, le nombre d'heures de formation est fixé par l'Ofii selon les résultats du test.

**Remarque.** Les personnes qui ont signé le CIR avant le 1<sup>er</sup> mars 2019 ne sont astreintes qu'à une formation civique comportant deux modules de 6 heures et, si nécessaire, à une formation linguistique d'une durée maximale de 200 heures.

L'Ofii gère ces formations. Celles-ci sont sous-traitées à un organisme de formation qui relève les présences et procède à des évaluations à mi-parcours et à la fin de la formation ; lorsque la formation linguistique est programmée sur plus d'un an, une évaluation est faite à la fin de la première année. Si à l'issue de l'une de ces évaluations, le niveau A1 est atteint, la formation linguistique est interrompue.

Cette formation, renforcée en 2019 et financée par l'État, est une opportunité pour celles et ceux qui sont aptes à la suivre. Pourtant, elle est inaccessible dans bien des cas : par exemple parce qu'inadaptée pour une personne peu ou jamais scolarisée, ou parce qu'incompatible avec l'exercice d'une activité professionnelle ou avec des charges familiales.

#### 4. Autorisation de travail salarié

Sources : code du travail, art. L. 5221-1 et suiv., R. 5221-1 et suiv. ; art. L. 8251-1 et suiv., R. 8252-1 et suivants.

> Voir : Gisti, *Le guide de l'entrée et du séjour des étrangers en France*, La Découverte, éd. actualisée au 1<sup>er</sup> juin 2019 (chap. 4).

Une autorisation de travail est toujours requise pour l'exercice d'une activité salariée par une personne étrangère : cette obligation concerne aussi bien la personne elle-même que l'employeur qui l'embauche. Certains titres de séjour comportent en eux-mêmes une autorisation de travail.

À défaut, il faut au préalable l'obtenir. Schématiquement, l'employeur doit alors en règle générale :

- établir un contrat de travail, CDI ou CDD ;
- obtenir une autorisation de travail pour conclure ce contrat. L'instruction de la demande relève du service de la main-d'œuvre étrangère de la Direccte auquel le dossier doit être transmis. Le document matérialisant l'autorisation est un formulaire Cerfa rempli par l'employeur et comportant les éléments essentiels du contrat de travail « visé » par l'autorité préfectorale selon l'avis de la Direccte.

Les critères de l'instruction sont établis par le code du travail :

- une adéquation de l'emploi avec la qualification et les expériences de l'intéressé-e ;
- le respect par l'employeur de ses obligations en matière de droit du travail et de protection sociale ;

– un salaire au moins égal au Smic mensuel (ce qui n'exclut pas un contrat à temps partiel mais le salaire obtenu en 1 mois doit néanmoins atteindre un Smic mensuel) et conforme aux rémunérations en vigueur dans l'entreprise ou pratiquées 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 d'emploi et le taux de chômage sont élevés. L'employeur doit alors justifier qu'il a préalablement recherché d'autres candidat.e-s qualifié.e-s sans en trouver sur le marché de l'emploi (diffusion obligatoire d'une annonce par Pôle emploi pendant 3 semaines). Ce processus, destiné à donner une priorité à l'emploi des personnes soit françaises ou européennes, soit étrangères et déjà autorisées à travailler, est un obstacle important. Il existe toutefois de nombreuses dérogations.

La demande d'autorisation de travail est instruite par la Direccte ; la décision est formellement prise par l'autorité préfectorale, en fait par la Direccte avec délégation de la préfecture ; elle est matérialisée par le contrat de travail « visé » par la Direccte par délégation.

Il y a toutefois de nombreux régimes dérogatoires dont plusieurs sont présentés dans cette Note pratique.

## 2. Textes

### 1. Réglementation de l'UE

- > Directive (UE) 2016/801 du Parlement européen et du Conseil du 11 mai 2016 relative aux conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers à des fins de recherche, d'études, de formation, de volontariat et de programmes d'échange d'élèves ou de projets éducatifs et de travail au pair
- > 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 du 26 février 2014 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier
- > Directive 2011/95/UE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 concernant les normes relatives aux conditions que doivent remplir les ressortissants des pays tiers ou les apatrides pour pouvoir bénéficier d'une protection internationale, à un statut uniforme pour les réfugiés ou les personnes pouvant bénéficier de la protection subsidiaire, et au contenu de cette protection
- > Directive 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 (dite directive « carte bleue européenne »)
- > Directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services

### 2. Réglementation française

- > Ceseda (code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile)
- > Code du travail
- > Ordonnance n° 2019-116 du 20 février 2019 portant transposition de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (NOR : MTRT1901775R)
- > Loi n° 2018-778 du 10 septembre 2018 pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie (NOR : INT/X/18/01788/L)
- > Loi n° 2016-274 du 7 mars 2016 relative au droit des étrangers en France (NOR : INTX1412529L)
- > Décret n° 2019-151 du 28 février 2019 pris pour l'application de la loi n° 2018-778 du 10 septembre 2018 (NOR : INT/V/1/902294/D)
- > Décret n° 2019-152 du 28 février 2019 fixant les critères permettant de qualifier une entreprise innovante, prévus au 1° de l'article L. 313-20 du code de l'entrée et du séjour et du droit d'asile (NOR : INT/V/19/02296/D)

- > Décret n° 2019-141 du 27 février 2019 pris pour l'application de la loi n° 2018-778 du 10 septembre 2018 (NOR : INT/V/18/34143/D)
- > Décret n° 2018-1130 du 11 décembre 2018 relatif à la validation du visa de long séjour valant titre de séjour (NOR : INT/D/18/16710/D)
- > Décret n° 2016-1462 du 28 octobre 2016 relatif aux taxes prévues aux articles L. 311-13 et L. 311-14 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (NOR : INT/V/16/26661/D)
- > Arrêté du 1<sup>er</sup> mars 2019 relatif à la procédure de notification des projets de mobilité des chercheurs et membres de famille prévue aux articles L. 313-20 et R. 313-54 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (NOR: INTV1905899A)
- > Arrêté du 28 février 2019 du ministre de l'économie et des finances fixant la liste des soutiens publics à l'innovation prévue par le 1<sup>o</sup> de l'article D. 313-45-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (NOR: ECOI1906051A)
- > Arrêté du 28 février 2019 du ministre de l'économie et des finances fixant la liste des personnes morales et des fonds d'investissement prévue par le 2<sup>o</sup> de l'article D. 313-45-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (NOR: ECOI1906053A)
- > Arrêté du 5 mai 2017 listant les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé (NOR: ETST1713866A)
- > Arrêté du 28 octobre 2016 fixant la liste des pièces à fournir pour l'exercice, par un ressortissant étranger, d'une activité professionnelle salariée (NOR : INTV1629674A)
- > Arrêté du 28 octobre 2016 relatif aux pièces à produire pour la demande de délivrance de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention « entrepreneur/profession libérale » en application du 3<sup>o</sup> de l'article L. 313-10 ou de l'article L. 313-17 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ou de la carte de séjour pluriannuelle portant la mention « passeport talent » en application du 5<sup>o</sup> de l'article L. 313-20 du même code (NOR : INTV1629756A)
- > Arrêté du 28 octobre 2016 relatif au montant du salaire brut moyen annuel de référence pour la délivrance de la carte de séjour pluriannuelle portant la mention « passeport talent - carte bleue européenne » (NOR : INTV1629577A)
- > Arrêté du 28 octobre 2016 relatif à la procédure de notification des projets de mobilité de courte durée prévue aux articles R. 313-10-10 et R. 313-74 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (NOR : INTV1629582A)
- > Arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 2016 relatif aux formations civique et linguistique prescrites aux étrangers signataires du contrat d'intégration républicaine créé par la loi n° 2016-274 du 7 mars 2016 relative au droit des étrangers en France (NOR : INTV1612241A)

- > Arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 2016 relatif au modèle type de contrat d'intégration républicaine créé par la loi n° 2016-274 du 7 mars 2016 relative au droit des étrangers en France (NOR : INTV1612240A)
- > Arrêté du 12 mai 2011 fixant la liste des diplômes au moins équivalents au master (NOR : IOCL1109636A)
- > Instruction du 28 février 2019 relative à l'application de la loi n° 2018-778 du 10 septembre 2018 (NOR : INT/V/19/06328/J)
- > Information du 26 février 2018 relative au niveau de connaissance de la langue française requis, à compter du 7 mars 2018, pour la délivrance d'une carte de résident ou d'une carte de résident portant la mention « résident de longue durée - UE » (NOR : INTV1804752)
- > Circulaire du 2 novembre 2016 relative à l'application de la loi relative au droit des étrangers en France – dispositions applicables à compter des 1<sup>er</sup> novembre 2016 et 1<sup>er</sup> janvier 2017 (NOR : INTV1631686).

### 3. Sigles et abréviations

APS : autorisation provisoire de séjour
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 : <i>intra corporate transfer</i> (transfert interne à un groupe d'entreprises)
Ofi : Office français de l'immigration et de l'intégration
Smic : salaire minimum interprofessionnel de croissance (en 2019, le Smic mensuel est de 1 521,22 € brut et 1 171,34 € net ; le Smic annuel brut est de 18 254,60 €)
UE : Union européenne
VLS-T : visa de séjour « temporaire »
VLS-TS : visa de long séjour valant titre de séjour

## Les dernières publications du Gisti

**gisti** les notes  
pratiques

### L'accompagnement des demandeurs et demandeuses d'asile en procédure « Dublin »

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

**gisti** les notes  
pratiques

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

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

**gisti,**

### Le guide de l'entrée et du séjour des étrangers en France

Édition  
actualisée

- ▶ *Entrée en France*
- ▶ *Titre de séjour*
- ▶ *Vie familiale*
- ▶ *Travail*
- ▶ *Étudiants*
- ▶ *Droit d'asile*
- ▶ *Obligation de quitter le territoire*
- ▶ *Expulsion*



La Découverte

**GUIDES**

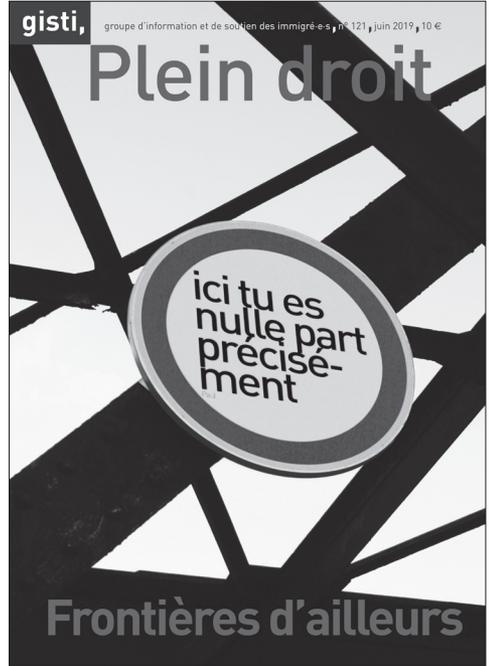
à jour au 1<sup>er</sup> juin  
2019

**gisti,** les notes  
pratiques

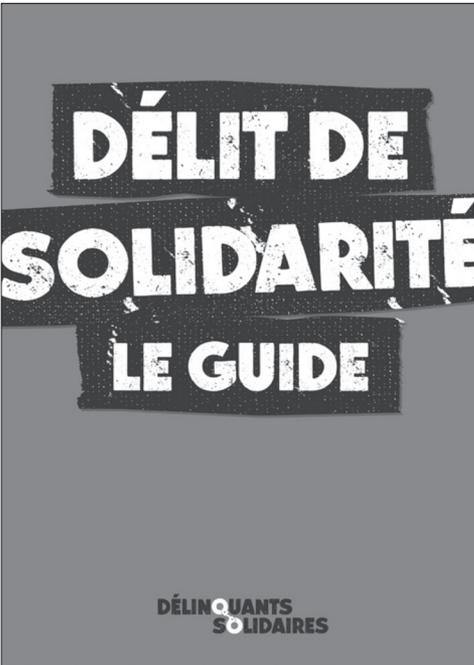
### Les jeunes et la nationalité française

4<sup>e</sup> édition

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



Retrouvez et commandez les publications du Gisti sur : [www.gisti.org/publications](http://www.gisti.org/publications)



# Qu'est-ce que le Gisti ?

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

## 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](http://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'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](http://www.gisti.org/don)

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

# Cartes pluriannuelles

Après une première année de séjour régulier en France sous couvert d'une carte de séjour temporaire, les personnes étrangères doivent dans la plupart des cas se voir délivrer, depuis les réformes de mars 2016 puis septembre 2018, une carte dont la durée de validité peut aller jusqu'à 4 années. Les démarches en vue du renouvellement du titre de séjour sont ainsi espacées, et la charge des services des étrangers des préfectures s'en trouve allégée.

En fait, plusieurs dispositifs coexistent. La carte de séjour pluriannuelle dite « générale » porte la même mention que le titre de séjour précédent (« Vie privée et familiale », par exemple) ; la carte pluriannuelle dite « passeport talent », elle, étant délivrée en vue de l'exercice d'un emploi très qualifié, ou pour la création d'une entreprise, ou en raison de « talents » reconnus. À ces cartes s'ajoutent d'autres titres pluriannuels, concernant les travailleuses et travailleurs saisonniers, ou les bénéficiaires d'une protection subsidiaire.

La carte de séjour pluriannuelle est présentée comme une passerelle entre le document de séjour d'un an et la carte de résident. Mais sont exclus de cette « passerelle » les titulaires de titres portant certaines mentions (« travailleur temporaire », par exemple, ou « stagiaire »), dont la présence légale en France est considérée comme provisoire ; si, le cas échéant, leur titre est renouvelé, ce sera au mieux pour une durée inférieure ou égale à un an. Par ailleurs, l'administration peut décider à tout moment de vérifier la justification du droit au séjour du titulaire d'un titre pluriannuel, et ce contrôle inopiné est susceptible de déboucher sur un retrait du titre.

Cette note présente tour à tour les différentes cartes pluriannuelles, les conditions de leurs délivrance et renouvellement, et de passage à la carte de résident. Elle présente aussi les droits à la mobilité intra-européenne que confèrent ces différentes cartes, et les droits des membres de famille des titulaires.

Cette note n'aurait pas vu le jour sans l'énergie opiniâtre de Marie Duflo.

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

**Gisti**  
3, villa Marcès 75011 Paris

Facebook & twitter

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

Octobre 2019

ISBN 979-10-91800-59-4



9 791091 800594

7 €