

L'accès au travail des ressortissants étrangers salariés

Article L8251-1 du Code du travail

« Nul ne peut, directement ou indirectement, embaucher, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France.

Il est également interdit à toute personne d'engager ou de conserver à son service un étranger dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autres que celles qui sont mentionnées, le cas échéant, sur le titre prévu au premier alinéa. »

Article L5221-5 du Code du travail

« Un étranger autorisé à séjourner en France ne peut exercer une activité professionnelle salariée en France sans avoir obtenu au préalable l'autorisation de travail mentionnée au 2° de l'article L. 5221-2.

L'autorisation de travail est accordée de droit à l'étranger autorisé à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à durée déterminée.

L'autorisation de travail peut être retirée si l'étranger ne s'est pas fait délivrer un certificat médical dans les trois mois suivant la délivrance de cette autorisation. »

Code du travail

[Articles L5221-5 à L5221-11](#)
[Articles R5221-11 à R5221-16](#)
[Articles R5221-17 à R5221-22](#)
[Articles L8256-1 à L8256-8](#)
[Articles R5221-1 à R5221-7](#)

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

[Article L436-10](#)
[Articles L414-10 à L414-15](#)

[Arrêté du 1er avril 2021 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux étrangers non européens](#)

[Arrêté du 1er avril 2021 fixant la liste des pièces à fournir pour obtenir une autorisation de travail](#)

En France, le travail des personnes de nationalité étrangère fait l'objet d'une réglementation particulière. Un ressortissant étranger doit avoir une autorisation pour pouvoir occuper un emploi. Cette obligation pour le salarié l'est aussi pour tout employeur. Selon le Code du travail, un employeur n'a pas le droit d'embaucher, conserver à son service ou employer un étranger qui n'a pas un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, sous peine de sanctions.

Certains emplois sont également réglementés. Ils peuvent être soumis à une condition de nationalité et fermés aux ressortissants étrangers d'États tiers. Il s'agit en particulier des postes de titulaire dans la fonction publique, mais aussi de certaines professions réglementées.

Les travailleurs étrangers et les employeurs sont ainsi soumis à des règles complexes qui peuvent varier selon le titre de séjour dont ces travailleurs sont titulaires, leur nationalité et leur lieu de résidence.

Pour les personnes en recherche d'emploi et pour les intervenants sociaux ou les structures de l'insertion par l'activité économique, les questions sont fréquentes. Tous les titres de séjour permettent-ils de travailler ? L'employeur a-t-il des démarches particulières à faire en cas d'embauche d'un salarié de nationalité étrangère ? Comment un étranger peut-il obtenir une régularisation quand il trouve un emploi en France ?

Dans certains cas, la personne en séjour régulier n'aura aucune démarche préalable à faire et pourra être recrutée (I).

Dans d'autres, elle devra obtenir une autorisation de travail, dont les modalités de délivrance ont fait l'objet d'une importante réforme applicable depuis le 1^{er} avril 2021 (II).

Pour les personnes qui résident en France sans droit au séjour, des possibilités de régularisation par le travail existent également (III).

Cette fiche a ainsi pour objectif d'apporter des informations juridiques en particulier aux intervenants sociaux et aux structures de l'insertion par l'activité économique, pour les aider à mieux connaître les situations qui permettent aux personnes de nationalité étrangère d'occuper un emploi et les démarches pouvant être réalisées pour favoriser leur insertion durable en France.

Elle n'est cependant pas un guide juridique exhaustif et détaillé au regard de la diversité des situations rencontrées et de la multitude des sources juridiques applicables (code du travail, code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, droit de l'Union européenne, conventions bilatérales conclues avec certains Etats). L'orientation des personnes vers des partenaires spécialisés pour l'aide à la régularisation par le travail ou la contestation d'un refus d'autorisation de travail est par ailleurs recommandée. A cette fin, des contacts et des ressources pouvant être mobilisés figurent en annexe.

1/ Dans quels cas un salarié étranger peut-il être embauché sans avoir à demander préalablement une autorisation de travail ?

Une grande partie des personnes de nationalité étrangère en séjour régulier n'a pas de démarches particulières à faire pour travailler. En application du principe de libre circulation, les citoyens de l'Union européenne (UE) et de l'Espace économique européen (EEE) peuvent s'établir et travailler en France sans démarches préalables. Pour les ressortissants de pays tiers à l'UE, de nombreux titres de séjour « valent autorisation de travail », ils peuvent donc librement postuler et occuper un emploi. Enfin, les étrangers effectuant certaines missions de courte durée peuvent venir en France et être dispensés de présenter une autorisation de travail.

→ Les ressortissants de l'Union européenne

Ils n'ont besoin ni d'une autorisation de travail ni d'un titre de séjour pour travailler. Les citoyens ou citoyennes de l'UE et des quatre États associés de l'EEE (Norvège, Liechtenstein, Islande, Suisse) ont le droit de circuler librement sur le territoire de l'Union ainsi que de s'y établir. **Ils peuvent ainsi exercer une activité professionnelle sans demander d'autorisation de travail et ils ne sont pas tenus de posséder un titre de séjour**, mais ils peuvent en faire la demande s'ils le souhaitent (une carte de séjour *Citoyen UE/EEE/Suisse - Toutes activités professionnelles* leur sera alors délivrée). Les citoyens ou citoyennes d'Andorre, de Monaco ou de Saint-Marin disposent des mêmes droits.

Pour recruter un citoyen européen ou de l'EEE, l'employeur doit suivre **les formalités d'embauche habituelles** (DPAE, etc.) **dans les mêmes conditions qu'un ressortissant français.**

→ **Le ressortissant européen a le droit d'entrer sur le territoire en vue de rechercher un emploi, sans condition de ressources ni de couverture maladie.** Il peut ainsi s'établir dans un Etat membre à condition que sa recherche soit réelle et qu'il ait des chances d'être engagé.

→ **En ce qui concerne les membres de la famille d'un citoyen européen qui sont ressortissants de pays tiers**, ils ont également un droit au séjour et le droit de travailler en France. Ils doivent toutefois solliciter dans les trois mois de leur entrée en France la délivrance d'un titre de séjour auprès de la préfecture (carte de séjour « membre de la famille d'un citoyen de l'Union/EEE/Suisse"). Ce titre de séjour leur permet d'exercer toutes activités professionnelles. En cas de divorce, de séparation ou de décès du ressortissant européen qu'ils accompagnent, les membres de la famille ressortissants de pays tiers peuvent sous certaines conditions conserver leur droit au séjour et au travail.

L'Union européenne compte 28 pays (Etats membres) :

l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la Bulgarie, Chypre, la Croatie, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lituanie, la Lettonie, le Luxembourg, Malte, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République tchèque, la Roumanie, le Royaume-Uni, la Slovaquie, la Slovénie et la Suède.

→ Les étrangers titulaires d'un titre de séjour valant automatiquement autorisation de travail

La plupart des titres de séjour accordés notamment pour des motifs familiaux ou en raison de la durée de présence régulière en France permettent à leur titulaire de travailler en tant que salarié **sans avoir à demander une autorisation spécifique à la préfecture.** Certains de ces titres de séjour sont valables pour tout employeur et sans restriction géographique. Les personnes peuvent changer librement de secteur ou d'employeur. Pour d'autres, la possibilité de travailler sera valable

Décembre 2021

uniquement pour une activité, un employeur déterminé ou encore dans une ou plusieurs zones géographiques données.

Lorsque le titre de séjour est délivré dans un département ou une région d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion), l'autorisation de travail n'est en principe valable que dans ce département ou cette région. La personne devra alors obtenir une nouvelle autorisation de travail pour occuper un emploi en métropole.

Principaux titres de séjour donnant automatiquement le droit de travailler (Article R5221-2 du Code du travail)

Nature du titre valant autorisation de travail	Durée en 1 ^{re} délivrance	Validité professionnelle/ Validité géographique (selon les informations mentionnées sur le site du ministère de l'Intérieur)*
Carte de résident et carte de résident <i>de longue durée</i> - UE	10 ans Renouvelable de plein droit	Toute activité, tout employeur France métropolitaine et départements d'outre-mer
Carte de séjour pluriannuelle « <i>bénéficiaire de la protection subsidiaire</i> » et celle « <i>membre de la famille d'un bénéficiaire de la protection subsidiaire</i> » Carte de séjour pluriannuelle « <i>bénéficiaire du statut d'apatride</i> » et celle « <i>membre de la famille d'un bénéficiaire du statut d'apatride</i> »	4 ans	Toute activité, tout employeur France métropolitaine et départements d'outre-mer
Visa de long séjour valant titre de séjour ou carte de séjour <i>vie privée et familiale</i>	1 an en première délivrance puis pluriannuelle (2 à 4 ans) Renouvelable de plein droit	Toute activité, tout employeur France métropolitaine et départements d'outre-mer
Visa de long séjour valant titre de séjour ou carte de séjour <i>étudiant et étudiant-programme de mobilité</i>	1 an en première délivrance. Puis pluriannuelle	Toute activité, tout employeur dans la limite de 964 heures/an (60 % de la durée annuelle légale du travail) France métropolitaine
Carte de séjour « <i>recherche d'emploi ou création d'entreprise</i> »	1 an, non renouvelable	Emploi ou création d'une entreprise en lien avec les études
Récépissé de première demande séjour sous réserve qu'il mentionne expressément « <i>autorise son titulaire à travailler</i> » Récépissé de renouvellement d'un titre de séjour	1 mois minimum, renouvelable	Dans les mêmes conditions que le titre de séjour qu'il anticipe Le récépissé avec la mention « <i>reconnu réfugié</i> » ou « <i>a obtenu le bénéfice de la protection subsidiaire</i> » a une validité de 6 mois renouvelable et donne le droit d'exercer la profession de son choix.
Autorisation provisoire de séjour portant la mention « <i>autorise son titulaire à travailler</i> »	1 an maximum renouvelable	Permet d'exercer l'activité mentionnée sur le document auprès d'un employeur déterminé, dans une zone géographique déterminée. (Ex. : APS délivrée aux parents d'un enfant malade)
Autorisation provisoire de séjour « <i>parcours de sortie de la prostitution</i> »	6 à 24 mois	Toute activité, tout employeur
Autorisation provisoire de séjour « <i>Master</i> »	1 an non renouvelable	Emploi en relation avec la formation ou les recherches
Carte de séjour « <i>passport-talent (famille)</i> »		Toute activité, tout employeur
Visa long séjour et carte de séjour pluriannuelle « <i>salarie détaché ICT</i> »	4 mois à 1 an CP : 3 ans	Activité liée à la mission en France, employeur déterminé Une ou plusieurs zones géographiques déterminées
Certificat de résidence pour Algérien <i>vie privée et familiale ou scientifique</i>	1 an renouvelable	Toute activité, tout employeur France métropolitaine
Certificat de résidence pour Algérien de 10 ans	10 ans Renouvelable	Toute activité, tout employeur France métropolitaine
Assignation à résidence prise en cas de report d'une mesure d'éloignement du territoire	Durée déterminée renouvelable	L'assignation à résidence peut être assortie d'une autorisation de travail (Article R732-6 du CESEDA).

*Le décret du 31 mars 2021 a abrogé les dispositions réglementaires relatives aux validités géographiques.

➔ **Les « étudiants »** titulaires d'un visa long séjour ou d'une carte temporaire ou pluriannuelle mention « étudiant » sont autorisés à séjourner en France pour faire des études et ils ont le droit à l'exercice, à titre accessoire, d'une activité professionnelle salariée sur l'ensemble du territoire métropolitain, **dans la limite d'une durée annuelle de travail égale à 964 heures** (60 % de la durée de travail annuelle).

➔ **Certains titres de séjour ne permettent toutefois pas à leur titulaire d'occuper un emploi.** Il s'agit en particulier de la carte de séjour temporaire « visiteur », l'attestation de demande d'asile (demande d'autorisation de travail possible au bout de 6 mois), la carte de séjour « retraité » (résidence principale hors de France) et le certificat de résident algérien « retraité » ou « conjoint de retraité », ou encore les autorisations provisoires de séjour ne mentionnant pas d'autorisation de travail. **Pour pouvoir travailler, un « changement de statut » /demande d'autorisation de travail sera alors nécessaire.**

➔ **Les titres de séjour accordés à des ressortissants de pays tiers par les autres Etats membres de l'UE n'autorisent pas en principe ces personnes à travailler en France.** Pour travailler en France, ils devront demander une autorisation de travail, sauf s'ils sont salariés détachés ou étudiants en mobilité effectuant une partie des études en France. Par ailleurs, la carte de résident « longue durée UE » peut être délivrée après 5 ans de résidence régulière et ininterrompue en France. Elle permet à la personne de séjourner plus de 3 mois sans visa dans les Etats de l'UE. Mais si ce titre de séjour a été délivré par un autre Etat membre, la personne n'est pas autorisée à travailler en France. Elle devra également demander une autorisation de travail selon la procédure d'introduction (elle sera toutefois dispensée de produire un visa long séjour).



Le recrutement d'un salarié étranger dans le cadre d'un contrat aidé est-il possible ?

Les personnes titulaires d'un titre de séjour dispensant de faire une demande d'autorisation de travail peuvent s'inscrire à Pôle emploi.

Elles peuvent également **occuper un emploi relevant des contrats aidés ou de la formation professionnelle en alternance** (ex. : contrat unique d'insertion, du contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation).

Aux termes de l'article R 5221-6 du Code du travail, **ces contrats ne peuvent pas en revanche être conclus dans certaines hypothèses** : pour les étudiants, les parents d'enfant malade ayant une autorisation provisoire de séjour de 6 mois et les titulaires d'un visa « vacances-travail ».

Ces contrats ne permettront **non plus pas d'obtenir une régularisation par le travail**. La première délivrance d'un titre de séjour mention passeport talent, salariés détaché ICT, travailleur temporaire, salarié, travailleur saisonnier, ou de l'autorisation de travail pour les demandeurs d'asile ou pour les étudiants n'est pas possible avec un contrat aidé.

Les **mineurs non accompagnés** pris en charge par l'aide sociale à l'enfance et les **étudiants à l'issue d'une première année de séjour** ou inscrits dans un cursus de **formation sanctionné par un diplôme au moins équivalent au grade** peuvent quant à eux bénéficier sous certaines conditions **d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation** sans opposabilité de la situation de l'emploi.

▪ La vérification de l'authenticité du titre de séjour et les obligations de l'employeur

Avant toute embauche, l'employeur doit vérifier que le titre de séjour de la personne lui permet d'exercer l'activité professionnelle envisagée. A défaut d'effectuer cette démarche, l'employeur peut engager sa responsabilité pénale (amende et peine d'emprisonnement) et encourir des sanctions administratives et financières si le salarié est en séjour irrégulier ou si les mentions sur le titre de séjour

ne lui permettent pas d'occuper l'emploi prévu. Le salarié n'encourt pas en principe de sanctions pénales, mais il risque qu'une mesure d'éloignement du territoire soit prise contre lui s'il est en séjour irrégulier, et dans certains cas que le renouvellement de son titre de séjour lui soit refusé. **L'employeur doit en conséquence adresser au préfet du département au moins deux jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche** une lettre en recommandé (LRAR) ou un courrier électronique **comportant la copie du titre de séjour produit par l'étranger.**

Le préfet effectue alors un contrôle de l'authenticité du titre de séjour et des mentions et notifie sa réponse à l'employeur par courrier, télécopie ou courrier électronique dans un **délaï de deux jours ouvrables** à compter de la réception de la demande. **A défaut de réponse du préfet dans ce délai, l'obligation de vérification préalable du titre de séjour est réputée accomplie.**

L'employeur est dispensé de cette demande de vérification lorsque l'étranger est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi.

Pour le recrutement d'un étudiant étranger, l'employeur devra faire une déclaration nominative d'emploi (ou « déclaration nominative préalable ») auprès de la préfecture qui a délivré le titre de séjour au moins deux jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche. A défaut de réponse du préfet dans un délai de deux jours ouvrables à compter de la réception de cette déclaration, l'obligation de vérification du titre par l'employeur est dans ce cas également réputée accomplie.

L'employeur doit ensuite suivre les formalités d'embauche habituelles (DPAE, inscription au registre unique du personnel, visite médicale d'embauche, etc.). Quand le salarié n'a jamais été immatriculé en France, l'employeur doit par ailleurs faire une demande d'immatriculation auprès de la CPAM (ou de la MSA pour un salarié agricole).

L'obligation pèse également sur l'employeur pendant toute la durée du contrat de travail. L'employeur devra donc s'assurer que le salarié a conservé le droit de travailler **lors du renouvellement du titre de séjour**. Dans le cas contraire, l'employeur devra mettre fin au contrat de travail sous peine de sanctions pénales.

➔ **Pendant l'instruction de la demande de renouvellement du titre de séjour**, la personne peut continuer à travailler. Elle doit se voir remettre **un récépissé** attestant du dépôt de la demande de renouvellement du titre de séjour **ou une « attestation de prolongation de l'instruction d'une demande »** pour les demandes faites par voie dématérialisée. Ces documents valent autorisation de travail. La durée de validité de ces documents peut être prolongée par la préfecture si nécessaire (cf. encart).

Pour les cartes pluriannuelles de séjour et les cartes de résidents, la loi prévoit également que la personne peut justifier de la régularité de son séjour par la présentation de la carte ou du titre expiré, pendant une durée de trois mois à compter de sa date d'expiration (article L 433-3 du CESEDA). Elle conserve pendant cette période l'intégralité de ses droits sociaux ainsi que le droit d'exercer une activité professionnelle.

➔ **Il peut arriver que le salarié rencontre des difficultés soit pour enregistrer sa demande de renouvellement de titre de séjour** faute de rendez-vous disponible, soit **pour obtenir son titre de séjour avant l'expiration du précédent** en raison de retard de la préfecture dans l'instruction du dossier. Dans ces situations, il est recommandé à la personne et à son employeur d'adresser un message au service des étrangers de la préfecture pour signaler les difficultés et accélérer la prise de rendez-vous, la délivrance du nouveau titre de séjour ou du récépissé.

Il est également recommandé à l'employeur d'attendre la décision définitive de la préfecture, la suspension du contrat de travail ou le licenciement d'un salarié de bonne foi pouvant être sanctionnés et conduire l'employeur à une condamnation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (CA Paris,

Décembre 2021

13 mars 1997, RG n°95/38164 ; CA Paris 14 févr. 2013, n° 11-04727 ; C.cass., Soc. 6 nov. 2001, n° 99-42.054 ; C.cass., Soc., 29 janv. 2008, n° 06-41.059).

En tout état de cause, une procédure en référé devant le tribunal administratif peut être engagée par la personne pour demander en urgence et sous astreintes la délivrance d'un récépissé ou d'un document provisoire avec autorisation de travail.



Un salarié ayant un « récépissé » ou un document provisoire de demande de titre de séjour peut-il travailler ?

Les récépissés sont remis lorsque la demande de titre de séjour est faite en préfecture. Ils permettent aux ressortissants étrangers de justifier du dépôt d'une demande de titre de séjour à la préfecture :

- **Les récépissés de première demande** sont remis aux personnes dans l'attente de la délivrance du premier titre de séjour. Ils autorisent leur présence sur le territoire pour une durée d'au moins un mois, qui peut être renouvelée si nécessaire. Ils valent également autorisation de travail dans les cas mentionnés à l'article R.431-14 du CESEDA, notamment pour les cartes de résident, certaines cartes de séjour mention « vie privée et familiale » (ex. : conjoints et parents d'enfant français, les mineurs confiés à l'ASE avant 16 ans, victimes de la traite et de la prostitution) et la carte « recherche d'emploi ou création d'entreprise ».
- **Pour les demandes de renouvellement de titre de séjour, le dépôt du dossier en préfecture** doit être fait dans le courant des deux derniers mois précédant l'expiration du titre de séjour. Le récépissé de renouvellement du titre de séjour est remis le temps de l'instruction de la demande. Il vaut autorisation de séjour. **Lorsque la carte de séjour dont le renouvellement est demandé permet l'exercice d'une activité professionnelle, le récépissé autorise son titulaire à travailler.**
→ Voir [articles R431-12 à R431-15](#) du CESEDA

Dans le cadre des demandes réalisées par téléservice (en ligne), de nouvelles règles ont été prises.

Le dépôt d'une demande de titre de séjour par téléservice donne lieu à **la délivrance immédiate d'une « attestation dématérialisée de dépôt en ligne »**. Ce document ne justifie pas de la régularité du séjour de son titulaire.

Si le document arrive à expiration et que l'instruction de la demande est toujours en cours :

- **Pour les premières demandes** de carte de séjour effectuée par téléservice, le préfet doit mettre à la disposition de la personne une « **attestation de prolongation de l'instruction d'une demande de première délivrance d'une carte de séjour** » qu'elle pourra télécharger en ligne. Elle lui permet de justifier de la régularité de son séjour et est prolongée si nécessaire. **Ce document autorise les personnes titulaires de certains titres de séjour à travailler** (notamment la carte de séjour vie et familiale délivrée aux conjoints et parents d'enfant français, les titres de séjour des réfugiés, des bénéficiaires de la protection subsidiaire, des apatrides et de leur famille, ou encore la carte de séjour pour les victimes de la traite et du proxénétisme).
- **Concernant les réfugiés et les bénéficiaires de la protection subsidiaire : ils peuvent**, dès que leur statut est reconnu par l'OFPRA et après avoir sollicité la délivrance de la carte de résident ou de la carte pluriannuelle de séjour, **retirer en ligne une « attestation de prolongation de l'instruction de la demande »** qui comporte la mention « reconnu réfugié » ou « a obtenu le bénéfice de la protection subsidiaire ». Cette attestation est établie pour une durée de 6 mois renouvelable. Elle vaut autorisation de séjour **et leur donne le droit d'exercer la profession de leur choix.**
- **Pour les demandes de renouvellement de cartes de séjour par voie dématérialisée**, l'enregistrement de la demande doit être effectué entre le cent vingtième jour et le soixantième jour qui précède l'expiration du titre de séjour. En cas de retard dans l'instruction du dossier, l'attestation de prolongation de l'instruction qui sera donnée **autorise son titulaire à travailler sur le territoire de la France métropolitaine** lorsque le titre dont le renouvellement est demandé permet l'exercice d'une activité professionnelle.
→ Voir [articles R431-15-1 à R431-15-2](#) et [R431-15-3 à R431-15-4](#) du CESEDA

→ Les dispenses pour certaines missions d'une durée inférieure ou égale à 3 mois

Les salariés ressortissants de pays tiers, venant en France en vue d'y exercer une activité professionnelle salariée dans l'un des domaines suivants, sont également dispensés d'une autorisation de travail préalable :

- Manifestations sportives, culturelles, artistiques et scientifiques ;
- Colloques, séminaires et salons professionnels ;
- Production et diffusion cinématographiques, audiovisuelles, du spectacle et d'édition phonographique
- Prestations de mannequinat et pose artistique ;
- Services à la personne et employés de maison pendant le séjour en France de leurs employeurs particuliers ;
- Missions d'audit et d'expertise en informatique, gestion, finance, assurance, architecture et ingénierie, dans le cadre d'un contrat de prestation de service ou de mobilité intragroupe ;
- Activités d'enseignement dispensées, à titre occasionnel, par des professeurs invités.

Le salarié devra présenter une demande de visa auprès du consulat de France de son pays d'origine et transmettre les documents justificatifs remis par l'employeur.

2/ Dans quels cas une demande d'autorisation de travail devra-t-elle être demandée avant l'embauche d'un salarié étranger ?

A défaut de détenir un titre de séjour permettant de travail, un salarié devra obtenir une autorisation de travail. En 2019, près de 33 000 titres de séjour en première demande ont été délivrés à des salariés étrangers.

La demande d'autorisation de travail devra être présentée lorsque :

- La personne **réside en France de manière régulière**, mais n'a pas un titre de séjour qui l'autorise à travailler ou risque de ne pas le conserver, car elle ne remplit plus les conditions pour le renouveler. Elle devra effectuer « **un changement de statut** ».
- La personne **réside hors de France** et a besoin de l'autorisation d'entrer en France et d'y séjourner pour occuper un emploi. L'employeur devra réaliser « **une procédure d'introduction** ».
- La personne **vit en France, mais elle est en séjour irrégulier**. Elle peut solliciter une « admission exceptionnelle au séjour » pour travailler (cf. infra, III).

→ Les titres délivrés dans le cadre d'une demande d'autorisation de travail

Le titre qui sera demandé pour un motif professionnel et la procédure applicable **dépendront de la situation de la personne et du type de contrat de travail ou d'emploi** proposé par l'employeur.

L'autorisation de travail conduira à la délivrance d'un titre de séjour portant la mention :

- « **salarié** » si le ressortissant étranger est recruté en **CDI** (article L.421-1 du CESEDA) ;
- « **travailleur temporaire** » s'il est recruté en **CDD** (article L.421, 3 du CESEDA) ;
- « **travailleur saisonnier** » s'il effectue des travaux saisonniers ne dépassant pas une durée cumulée de 6 mois par an (article L.421-34 du CESEDA) ;

Décembre 2021

Pour les étudiants travaillant au-delà de 964 heures par an et pour les demandeurs d'asile, un document distinct du document de séjour peut être attribué et prend la forme d'une autorisation de travail.

Titres délivrés dans le cadre d'une demande d'autorisation de travail		
Nature du titre valant autorisation de travail	Durée en 1re délivrance	Nature du contrat de travail/Validité professionnelle/ Validité géographique
Visa de long séjour valant titre de séjour <i>salaré</i>	CST : 1 an	Délivrée pour un emploi en CDI Activité figurant sur le contrat de travail, auprès d'un employeur déterminé dans une ou plusieurs zones géographiques, ou dans toute la France métropolitaine en fonction de la situation de l'emploi.
Carte de séjour temporaire (CST) ou pluriannuelle (CP) <i>salaré</i>	CP : 4 ans Renouvelable	Chaque nouveau contrat de travail devra faire l'objet d'une autorisation de travail. La carte pluriannuelle permet l'exercice de toute activité professionnelle salariée
Visa de long séjour valant titre de séjour ou carte de séjour <i>travailleur temporaire</i>	1 an maximum, Renouvelable pour une durée identique à celle du CDD ou du détachement	Délivrée pour un emploi en CDD ou un détachement temporaire Activité figurant sur le contrat de travail, auprès d'un employeur déterminé, dans une ou plusieurs zones géographiques ou toute la France métropolitaine, en fonction de la situation de l'emploi
Carte de séjour pluriannuelle <i>travailleur saisonnier</i>	3 ans Renouvelable	Délivrée pour exercer des travaux saisonniers n'excédant pas six mois sur douze mois consécutifs. Activité saisonnière figurant sur le contrat de travail (1er contrat de travail supérieur à 3 mois), employeur déterminé Zone géographique déterminée
Certificat de résidence pour Algérien <i>salaré</i>	1 an Renouvelable	Toute activité, tout employeur France métropolitaine
Autorisation provisoire de travail (APT)	12 mois maximum Renouvelable	Délivrée au salarié qui ne relève pas d'une autre catégorie d'autorisation de travail, notamment les demandeurs d'asile en attente d'une décision depuis 6 mois, et les étudiants ayant un emploi d'une durée supérieure à 694h par an. Activité mentionnée sur l'autorisation, employeur déterminé Zone géographique déterminée

■ Les titres de séjour mention « salarié »

Le visa long séjour valant titre de séjour et la carte de séjour « salarié » sont délivrés pour les emplois en CDI et sont valables un an. L'autorisation de travail vise l'emploi qui figure sur le contrat de travail visé.

La validité de l'autorisation de travail est prorogée d'un an lorsque la personne est involontairement privée d'emploi à la date de la première demande de renouvellement. Si, au terme de cette prorogation, elle est toujours sans emploi, la carte de séjour est prolongée pour une durée équivalente à celle des droits acquis à l'allocation d'assurance chômage versée par Pôle emploi.

Après une première année de séjour régulier en France sous couvert d'un visa long séjour ou d'une carte de séjour temporaire « salarié », la personne peut demander la délivrance d'une carte de séjour pluriannuelle générale « salarié » d'une durée de validité maximale de quatre ans, renouvelable.

■ La carte de séjour mention « travailleur temporaire »

La carte de séjour « travailleur temporaire » est délivrée pour un emploi en CDD ou un détachement temporaire d'une entreprise située hors UE.

Elle vaut autorisation de travail pour l'emploi figurant sur le contrat de travail et pour un employeur déterminé. Sa durée correspond à la durée du CDD, dans la limite d'un an.

Elle est valable pour l'emploi mentionné pour une ou plusieurs zones géographiques déterminées.

A chaque nouveau CDD, une nouvelle autorisation de travail doit être sollicitée par l'employeur. L'instruction du 12 juillet 2021 précise toutefois qu'une nouvelle demande d'autorisation de travail n'est pas nécessaire au moment du renouvellement de la carte de séjour si le CDD excède exceptionnellement la durée de validité de la carte délivrée initialement (ex. : CDD de 15 mois ayant donné lieu à la délivrance de la carte de séjour temporaire d'un an). Le salarié peut obtenir le renouvellement de la carte de séjour pour le temps restant à courir.

- **La carte de séjour pluriannuelle mention « travailleur saisonnier »**

Ce titre de séjour d'une durée maximale de 3 ans renouvelable est délivré sur présentation d'un contrat de travail d'au moins trois mois et à la condition que la personne s'engage à maintenir sa résidence habituelle hors de France. Elle permet l'exercice de travaux saisonniers pour une durée n'excédant pas six mois par an.

- **L'autorisation provisoire de travail**

Lorsque la personne ne relève pas des autres titres professionnels, elle peut demander une autorisation provisoire de travail (APT). Sa durée de validité est d'un an maximum, et elle peut être renouvelée.

Cette autorisation de travail distincte du document de séjour est notamment délivrée aux étrangers qui ont un droit au séjour temporaire ainsi qu'aux étudiants :

- **Les demandeurs d'asile**

Le demandeur d'asile peut demander une autorisation provisoire de travail à condition que sa demande d'asile soit en cours d'examen depuis plus de 6 mois sans que ce délai lui soit imputable et qu'il ait toujours son attestation de demande d'asile.

Depuis le 1^{er} avril 2021, l'employeur devra déposer la demande d'autorisation de travail du demandeur d'asile **par voie dématérialisée** et produire :

- ✓ Une copie de l'attestation de demande d'asile de plus de six mois ;
- ✓ Si le projet de recrutement est soumis à l'opposabilité de la situation de l'emploi : un document attestant du dépôt de l'offre d'emploi auprès de Pôle emploi et de sa publication pendant trois semaines et un document établi par l'employeur mentionnant le nombre de candidatures reçues et attestant de l'absence de candidat répondant aux caractéristiques du poste de travail proposé ;
- ✓ S'il s'agit du renouvellement d'un CDD identique au contrat en cours, la copie de l'autorisation de travail initialement accordée ;
- ✓ Si la profession est réglementée, la ou les preuves du respect des conditions réglementaires d'exercice par l'employeur ou par le salarié ;
- ✓ Si l'emploi est proposé par un particulier, une copie de son dernier avis d'imposition ;
- ✓ Si l'employeur se fait représenter, une copie du mandat dûment rempli et signé.

La préfecture **aura 2 mois à compter de la réception de la demande pour instruire le dossier** et s'assurer que l'embauche respecte les conditions de droit commun d'accès au marché du travail. **A défaut de réponse de la préfecture dans ce délai, l'autorisation est réputée acceptée** pour la durée du droit au maintien sur le territoire accordé au demandeur d'asile.

L'autorisation de travail permet aux demandeurs d'asile de bénéficier des actions de formation professionnelle continue, mais elle ne leur permet pas de s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi de Pôle emploi.

– Les étudiants

L'autorisation de travail peut aussi être accordée aux titulaires d'une carte de séjour temporaire « étudiant » qui ont une activité supérieure à 60 % de la durée du travail annuellement autorisée dans le cadre de leur cursus universitaire. Les étudiants qui ont obtenu en France un diplôme dans l'année et ont trouvé un emploi en relation avec leur formation, assorti d'une rémunération égale à une fois et demie le montant du SMIC, peuvent quant à eux accéder à une carte « salarié » ou « travailleur temporaire ».



Faut-il faire une nouvelle demande d'autorisation de travail en cas de changement d'employeur ?

Selon l'instruction interministérielle du 12 juillet 2021, si la personne change d'employeur pendant la durée de validité de la carte de séjour temporaire mention « salarié » ou « travailleur temporaire », le nouvel employeur devra déposer une demande d'autorisation de travail. Lors de l'examen de cette demande, la situation de l'emploi ne pourra pas être opposée.

Il en est de même pour les titulaires d'une carte pluriannuelle salarié.

→ Le dépôt de la demande d'autorisation de travail pour l'emploi d'un salarié étranger

Les modalités de dépôt et d'examen des demandes d'autorisation de travail ont fait l'objet d'une importante réforme applicable depuis le 1^{er} avril 2021 :

- **L'examen de ces demandes relève désormais des services du ministère de l'Intérieur**, et non plus des services du ministère du Travail. Sept plateformes interrégionales de la main-d'œuvre étrangère ont été créées pour assurer, par une convention de délégation de gestion, l'instruction des dossiers au profit des préfets de départements.

Plateformes	Régions / départements concernés
Béthune	Bretagne – Normandie – Hauts de France – Grand Est
Tulle	Pays de Loire – Nouvelle-Aquitaine – Occitanie
Clermont-Ferrand	ARA – PACA – Corse
Bobigny	77 – 91 – 93 – 94 – 95 – Bourgogne Franche Comté
Nanterre	75 – 78 – 92 -Centre-Val de Loire
Avignon	Travailleurs saisonniers
Guyane	Antilles (sauf La Réunion, Mayotte, Saint-Pierre-et-Miquelon)

- **Le dépôt des demandes d'autorisation de travail est entièrement dématérialisé et doit être effectué par l'employeur.** Si le salarié réside hors de France, l'employeur doit effectuer en ligne la demande d'introduction pour qu'il puisse venir en France et obtenir un « visa long séjour ». Si le salarié réside en France, celui-ci doit en parallèle de la demande en ligne faite par l'employeur déposer une demande de changement de statut à la préfecture de son lieu de résidence avant l'expiration de son titre de séjour.

Dans les deux cas, l'employeur ou son mandataire doit ainsi déposer la demande d'autorisation de travail en ligne accompagnée des pièces justificatives sur le site de l'Administration numérique pour les étrangers en France (ANEF) : [Demander une autorisation de travail](#)

Le dépôt de la demande s'effectue en 8 étapes au cours desquelles il est demandé des informations sur l'employeur, le futur salarié, le recrutement, l'emploi et le contrat de travail proposés. En cas de difficulté, les employeurs peuvent contacter le **Centre de contact citoyen (CCC)** au **0 806 001 620** ou via le formulaire de contact du portail.

Décembre 2021

Le dispositif « jeunes professionnels », destinés aux 18/35 ans ressortissants de 16 pays avec lesquels la France a conclu des accords bilatéraux pour leur permettre d'acquérir des compétences grâce à une expérience de travail dans une entreprise en France, n'est pas soumis à cette procédure et continue quant à lui de relever de l'OFII, les DT de l'OFII assurent le guichet unique de dépôt de ces demandes.

Après avoir validé le dossier en ligne, l'employeur pourra télécharger et remettre à la personne **une attestation confirmant l'enregistrement de la demande d'autorisation de travail**. En cas de retard dans l'instruction du dossier, une « attestation de prolongation de l'instruction » pourra également être délivrée et mise en ligne dans l'attente de la décision (cf. supra).

- **Les conditions d'examen des demandes d'autorisation de travail ont également été simplifiées et rassemblées autour de trois critères principaux** et la liste par région des métiers dits « en tension » a été révisée :

- **L'évaluation de la situation locale de l'emploi**

Avant de pouvoir recruter un salarié étranger, l'employeur doit en principe avoir tenté de recruter des personnes présentes en France et pouvant travailler (de nationalité française ou étrangère en droit de travailler). **Il s'agit de la condition de « l'opposabilité de la situation de l'emploi »**. L'employeur doit ainsi avoir **publié pendant un délai de trois semaines une offre d'emploi auprès d'un organisme « concourant au service public de l'emploi »** (ex.: Pôle emploi), sans qu'aucune candidature répondant aux caractéristiques du poste de travail n'ait été présentée. La preuve de cette publication et de l'absence de candidatures satisfaisantes devra être apportée lors du dépôt de la demande d'autorisation de travail.

Cependant, l'employeur **peut être dispensé de cette obligation** dans certaines hypothèses, **la situation locale de l'emploi n'étant alors pas examinée lors de l'instruction de la demande :**

➔ **Les métiers « en tension » :**

Une liste de métiers pour lesquels il existe des difficultés de recrutement a été établie par arrêté. Cette liste précise les métiers concernés en fonction des régions.

Elle peut être consultée en ligne : [Arrêté du 1er avril 2021 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux étrangers non ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse](#)

Le site de l'ANEF comporte également un « simulateur de l'opposabilité de l'emploi » permettant aux employeurs de vérifier en ligne si l'emploi proposé fait partie de la liste des métiers en tension pour lesquels la situation de l'emploi n'est pas opposable.

Les ressortissants algériens ne peuvent toutefois bénéficier de la liste des métiers en tension, ces derniers relevant de l'accord franco-algérien du 27 décembre 1968 modifié. Pour le recrutement de ces ressortissants, l'employeur devra donc prouver qu'il a bien publié une offre d'emploi pendant trois semaines et qu'il n'a pas obtenu de candidatures répondant aux caractéristiques du poste.

➔ **Les accords bilatéraux de gestion déconcertée des flux migratoires et ceux relatifs à la mobilité de jeunes professionnels.**

La France a conclu avec certains pays des accords dans lesquels sont mentionnés les métiers ou des catégories de travailleurs pour lesquels la situation de l'emploi n'est pas opposable. Des accords avec certains Etats permettant la mobilité de jeunes professionnels existent également. Ces accords concernent notamment les ressortissants de la Tunisie, du Bénin, du Sénégal, du Burkina Faso, du

Décembre 2021

Cameroun. La liste des pays ayant conclu de tels accords est consultable en ligne : <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Europe-et-International/Les-accords-bilateraux/Presentation-generale-des-accords-bilateraux>

➔ Les mineurs non accompagnés

Il s'agit des mineurs non accompagnés avant leurs 16 ans, qui souhaitent signer un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et qui sont toujours pris en charge au moment où ils effectuent la demande d'autorisation de travail, et de ceux confiés à l'aide sociale à l'enfance entre l'âge de seize ans et l'âge de dix-huit ans et qui demandent une admission exceptionnelle au séjour.

➔ Les étudiants

La situation de l'emploi ne sera pas opposée aux étudiants ayant obtenu en France un diplôme dans l'année, qui ont trouvé un emploi en relation avec leur formation assorti d'une rémunération égale à 1,5 fois le montant du SMIC et qui peuvent accéder à une carte « salarié » ou « travailleur temporaire », ainsi qu'aux étrangers titulaires d'une carte de séjour « recherche d'emploi/création d'entreprise » qui trouvent un emploi en relation avec leur formation avec une rémunération équivalente à 1,5 fois le montant du SMIC.

➔ L'instruction du 12 juillet 2021 prévoit, par ailleurs, d'autres situations pour lesquelles la situation locale de l'emploi n'est pas opposable :

- En cas de passage d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à un CDD ou un CDI
- Aux contrats d'intérim de plus de 3 mois ou à durée indéterminée
- En cas de changement d'employeur par un étranger titulaire d'une carte de séjour temporaire « salarié » ou « travailleur temporaire » ou d'une carte pluriannuelle « salarié » pendant la période de validité du titre.

- Le respect par l'employeur de ses obligations légales :

Lors de l'examen de la demande d'autorisation de travail, les services préfectoraux vérifieront également que l'employeur :

- ✓ Respecte les obligations déclaratives sociales liées à son statut ou son activité ;
- ✓ N'a pas été condamné pour travail illégal ou pour avoir méconnu des règles générales de santé et de sécurité et que l'administration n'a pas constaté de manquements graves de sa part en ces matières ;
- ✓ N'a pas fait l'objet de sanctions administratives prononcées en matière de détachement de salariés ou de travail illégal.

- Le niveau de rémunération proposé

Le niveau de rémunération proposé au salarié doit être « conforme aux dispositions du Code du travail sur le salaire minimum de croissance ou à la rémunération prévue par la convention collective applicable à l'employeur ou l'entreprise d'accueil ».

Avant la réforme, la rémunération devait en principe correspondre à un SMIC à temps complet. Ce critère a toutefois été assoupli et devrait permettre la délivrance des autorisations de travail pour des emplois à temps partiel. En cas de temps partiel, la vérification par les services préfectoraux du niveau de rémunération doit porter sur « le taux horaire » ainsi que sur la durée minimale de travail prévue par la convention collective.

Selon les situations, d'autres conditions peuvent être exigées. Pour les étudiants, l'administration vérifiera que l'emploi proposé est en adéquation avec les diplômes et l'expérience acquise en France. Pour les demandeurs d'asile, l'autorisation de travail n'est possible qu'après un délai de 6 mois depuis le dépôt de la demande d'asile. Si l'emploi relève des professions réglementées, les services

Décembre 2021

préfecturaux vérifieront que les conditions réglementaires d'exercice de l'activité imposées à l'employeur et au salarié sont bien respectées.

→ La décision de la préfecture

La décision est prise par le préfet et doit en principe **intervenir dans un délai maximum de 2 mois suivant le dépôt de la demande complète**. Elle est notifiée à l'employeur ou à son mandataire ainsi qu'à l'étranger.

Si l'administration n'a pas répondu dans ce délai de 2 mois, la demande est considérée comme étant refusée (à l'exception des demandeurs d'asile : si l'administration n'a pas répondu dans ce délai de 2 mois, la demande est réputée acceptée).

En cas d'acceptation de la demande d'autorisation de travail, le salarié se voit délivrer un visa long séjour s'il est hors de France ou une carte de séjour/ autorisation provisoire de travail s'il réside en France.

L'employeur doit payer une taxe à l'OFII dont le montant est fixé en fonction du niveau de rémunération du travailleur étranger (74 euros à 300 euros pour les contrats de travail inférieur à 12 mois ; 55% du salaire brut mensuel et jusqu'à 2262,68 euros pour les contrats de travail de 12 mois et plus). **Le salarié sera en principe convoqué par l'OFII pour une visite médicale obligatoire** qui devra être faite dans les 3 mois à compter de la délivrance de l'autorisation de travail (les salariés déjà admis au séjour et procédant à un changement de statut en sont dispensés).



Que faire en cas de refus d'autorisation de travail ?

En cas de décision défavorable (implicite ou écrite), la personne peut présenter plusieurs recours. La décision refusant l'autorisation de travail doit préciser les raisons ayant justifié un refus et indiquer les voies et délais de recours. **La personne peut présenter un recours gracieux** contre le refus d'autorisation de travail auprès du préfet **ou hiérarchique** auprès du ministre de l'Intérieur, pour demander à l'administration de revenir sur sa décision. Pour pouvoir conserver la possibilité de saisir le juge par la suite, ces recours doivent être déposés dans le délai de deux mois. **Un recours en annulation devant le tribunal administratif peut également être déposé dans le délai de deux mois** à partir de la notification de rejet de la demande d'autorisation de travail ou du refus implicite. Ces recours peuvent aussi être présentés par l'employeur. Pour être recevable, le recours doit être accompagné d'une copie de la décision contestée et contenir les arguments en droit et en fait justifiant l'annulation de la décision.

En plus de la décision refusant l'autorisation de travail, **la personne fera aussi l'objet d'une décision rejetant la demande de titre de séjour (avec ou sans obligation de quitter le territoire français- OQTF) si elle réside en France et a demandé un changement de statut**. Si elle réside hors de France, elle peut se voir opposer un refus de visa. Ces décisions peuvent également être contestées et faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif. Dans le cas d'un refus de séjour avec OQTF, le délai de recours, qui est mentionné dans la décision, est en principe de 30 jours à compter de la notification de la décision (il peut être de 15 jours dans certaines situations et de 48h en cas d'assignation à résidence ou de placement en centre de rétention).

La représentation par un avocat n'est pas obligatoire dans ces procédures. **Il est cependant vivement conseillé aux personnes et aux employeurs d'être aidés et assistés par un avocat ou un professionnel du droit pour présenter ces recours**. Une liste de lieux proposant des permanences juridiques gratuites figure en annexe de cette fiche pour permettre aux intervenants sociaux d'orienter les personnes qu'elles accompagnent. Il est recommandé de prendre conseil avant le dépôt de la demande d'autorisation de travail pour aider la personne et son employeur à bien constituer le dossier et éviter une décision défavorable.

Décembre 2021

→ Le renouvellement de l'autorisation de travail

Depuis le 1^{er} avril 2021, la demande de renouvellement d'une autorisation de travail doit être déposée **dans le courant du deuxième mois avant sa date d'expiration**. Elle est effectuée par l'employeur par téléservice.

L'autorisation de travail est renouvelée dans la limite de la durée du contrat de travail restant à courir ou de la mission restant à accomplir en France.

Le renouvellement peut être refusé si le salarié n'a pas respecté les termes de l'autorisation de travail dont il bénéficiait ou si l'employeur a méconnu ses obligations (ex. : non-respect des obligations déclaratives sociales, des conditions de rémunération, des règles de santé et de sécurité).



Le salarié conserve-t-il son autorisation de travail en cas de perte d'emploi ?

Pour les salariés en CDI (carte de séjour mention « salarié ») : Si le salarié se trouve involontairement privé d'emploi (licenciement) à la date de la première demande de renouvellement de l'autorisation de travail, la validité de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle « salarié » est automatiquement prolongée d'un an. A l'issue de cette période, le travailleur étranger qui n'a pas retrouvé d'emploi verra son titre de séjour renouvelé **jusqu'à l'expiration de ses droits à l'assurance chômage**. Si le contrat de travail est rompu dans les douze mois suivants, l'embauche pour un autre motif qu'un licenciement (ex. : démission, rupture conventionnelle), l'autorisation de travail peut être refusée par la préfecture.

→ Voir [articles R. 5221-33 à R. 5221-36](#) du Code du travail

Pour les salariés en CDD (carte de séjour mention « travailleur temporaire ») : en cas de perte d'emploi, le salarié ne pourra pas demander le renouvellement de l'autorisation de travail et de son droit au séjour. Il devra trouver un nouvel emploi et présenter une nouvelle demande d'autorisation de travail. Il risque par ailleurs de se voir retirer son titre de séjour avant son expiration et il ne peut s'inscrire à Pôle Emploi que si le contrat de travail a été rompu avant son terme, du fait de l'employeur, pour un motif qui lui est imputable ou pour un cas de force majeure.

→ Voir [article R.5221-48](#) du Code du travail et [article R.432-3](#) du CESEDA

3/ Dans quels cas un étranger en séjour irrégulier peut-il obtenir une régularisation par le travail ?

Un étranger en situation irrégulière en France **peut demander, par l'admission exceptionnelle au séjour, une carte de séjour salarié ou travailleur temporaire à la préfecture**. En 2019, 7865 titres de séjour ont été délivrés en première demande pour ce motif. Cette voie de régularisation prévue par la circulaire « Valls » du 28 novembre 2012 reste cependant difficile à obtenir, la délivrance des cartes de séjour dépendant d'un examen au cas par cas et d'un large pouvoir discrétionnaire du préfet.

→ Les conditions pour demander une régularisation exceptionnelle par le travail

La personne devra démontrer qu'elle remplit des conditions d'ancienneté de séjour et de travail en France. Elle devra justifier des éléments suivants :

- **Un contrat de travail ou une promesse d'embauche**

Le salarié doit justifier **d'un contrat de travail ou d'une promesse d'embauche**.

La présentation d'une promesse d'embauche ou d'un contrat de travail ne suffit pas à elle seule. Lors de l'examen de la demande, les agents de la préfecture apprécieront également :

- ✓ L'adéquation entre les qualifications, l'expérience professionnelle du salarié et la nature de l'emploi ;
- ✓ Le respect du droit du travail et social par l'employeur ;
- ✓ Les conditions d'emploi du salarié ;
- ✓ Le salaire du demandeur qui doit au moins être égal au SMIC mensuel brut.
- ✓ Le respect des règles d'exercice pour les professions réglementées le cas échéant ;

Les contrats à durée indéterminés (CDI) sont privilégiés pour l'examen des dossiers. Le recrutement pour un emploi en contrat à durée déterminée (CDD) reste possible à la condition que le contrat soit d'une durée d'au moins six mois.

La circulaire précise que le salarié peut présenter plusieurs contrats de travail pour atteindre une rémunération globale au moins égale au SMIC. De manière générale, les conditions de travail et de rémunération doivent être semblables à celles d'un ressortissant national.

La situation locale de l'emploi n'est pas opposable dans le cadre de la demande d'admission exceptionnelle au séjour par le travail.

– **L'ancienneté de travail en France**

La personne doit également démontrer **qu'elle a travaillé huit mois, consécutifs ou non, sur les deux dernières années ou trente mois, consécutifs ou non, sur les cinq dernières années.**

– **L'ancienneté du séjour en France**

Le salarié doit par ailleurs prouver **une ancienneté de séjour en France d'au moins cinq ans**. La régularisation est selon la circulaire possible quand l'ancienneté est de trois ans à condition que la personne ait travaillé vingt-quatre mois dont huit, consécutifs ou non, dans les douze derniers mois.

– **La maîtrise élémentaire de la langue française**

Pour obtenir une admission exceptionnelle au séjour par le travail, une maîtrise orale élémentaire de la langue française est aussi exigée.

La circulaire du 28 novembre 2012 prévoit par ailleurs d'autres situations permettant une régularisation des travailleurs en séjour irrégulier :

➔ **Présence en France depuis plus de 7 ans**

Si la personne atteste d'une durée importante de présence France (plus de sept ans) et apporte la preuve du versement de salaires pendant au moins douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois dernières années, la préfecture peut lui délivrer un récépissé de carte de séjour temporaire « salarié » afin de lui permettre de rechercher un emploi. Ce récépissé ne sera renouvelable qu'une seule fois.

➔ **Activités d'économie solidaire**

Une carte de séjour temporaire peut être délivrée à l'étranger qui participe à des activités d'économie solidaire portées par un organisme d'accueil communautaire et d'activités solidaires agréé. Prévue initialement par la circulaire Valls, cette possibilité de régularisation pour les personnes sans droit au séjour accueillies dans les communautés d'Emmaüs est désormais consacrée par la loi du 18 septembre 2018. L'article L 432-2 du CESEDA précise que l'étranger accueilli par un organisme agréé

assurant l'accueil ainsi que l'hébergement ou le logement de personnes en difficultés (autres que les établissements sociaux et médico-sociaux) et justifiant de trois années d'activité ininterrompue au sein de ce dernier, du caractère réel et sérieux de cette activité et de ses perspectives d'intégration, peut se voir délivrer une carte de séjour temporaire « salarié », « travailleur temporaire » ou « vie privée et familiale ».

➔ Les intérimaires

La situation des intérimaires est prise en compte. La personne devra prouver une durée de présence en France d'au moins cinq ans, sauf exception. La demande d'autorisation de travail doit prévoir une durée minimale de travail de douze mois. Le travailleur doit présenter soit un CDI ou un CDD établi par l'entreprise utilisatrice, soit l'engagement d'une entreprise de travail temporaire à fournir un volume de travail de huit mois de travail sur les douze mois à venir.

➔ Contrats de faible durée

La circulaire invite les agents des préfectures à prendre en compte les demandes de régularisation des personnes cumulant des contrats de faible durée (ex. : employés à domicile), et à apprécier avec bienveillance l'exigence d'une rémunération au moins égale au SMIC.

➔ Le dépôt de la demande en préfecture

Contrairement aux autres demandes d'autorisation de travail qui se font désormais en ligne, **la demande d'admission exceptionnelle au séjour par le travail doit toujours, selon la circulaire du 12 juillet 2021, être déposée par la personne auprès de la préfecture de son lieu de résidence avec un dossier papier.**

La personne devra joindre à son dossier le formulaire « autorisation de travail pour conclure un contrat de travail avec un salarié étranger non européen résidant en France » ([CERFA n° 15186*03](#)) signé par l'employeur. La notice qui accompagne ce formulaire précise la liste des pièces justificatives à transmettre avec la demande :

Statut de l'employeur	Documents	Périodicité
Entreprises établies en France (toutes activités)	Kbis et attestation (n-1) de versement des cotisations et sociales et congés payés (obligations spécifiques)	Lors de la 1ère demande et selon la périodicité du versement
	Mandat du représentant de l'employeur (le cas échéant)	Lors de la 1ère demande sauf modification
Particulier employeur	Avis d'imposition	Lors de la 1ère demande et par année fiscale
Salarié	Documents	Exception
Tout recrutement et tout ressortissant	Diplômes ou titres obtenus par le ressortissant, curriculum vitae détaillé (traduits si nécessaire)	A chaque demande sauf étudiants ou contrats d'apprentissage ou de professionnalisation
	Documents justifiant le séjour ou l'identité	A chaque demande
Soumis à obligation de dépôt d'offres d'emploi (Pôle emploi ou autres organismes)	Offre d'emploi et suivi des mises en relation entre l'employeur et entre les candidats demandeurs d'emploi	Sauf recrutement sur listes des métiers ouverts, étudiants bénéficiant d'une APS, contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

Décembre 2021

Professions réglementées	Documents	Périodicité et exception
Employeur	Copie de la déclaration ou de l'autorisation	A la 1ère demande (ou modifications)
Salarié	Copie de la déclaration ou de l'autorisation d'exercice par l'organisme ou l'administration compétente	À chaque demande
Professions de santé	Diplômes obtenus en France ou à l'étranger (traduction) ou attestation du chef de service de l'établissement hospitalier	À chaque demande, pour les assistants associés, l'avis du directeur général de l'ARS est exigé

La personne se verra remettre un récépissé de demande de titre de séjour.

La circulaire du 12 juillet 2021 précise que si les services de la préfecture s'orientent vers une régularisation après avoir procédé à une première analyse de la demande de séjour sur la base des critères de la circulaire Valls et sans opposabilité de la situation de l'emploi, ils doivent saisir la plateforme interrégionale de la main-d'œuvre étrangère. La plateforme contrôlera alors uniquement deux conditions : le niveau de rémunération proposé et si l'employeur respecte ses obligations légales.

La décision de la préfecture intervient en principe dans un délai de 4 mois à compter du dépôt de la demande complète. Passé ce délai, la demande de titre de séjour est réputée rejetée.

En cas de décision favorable, la personne obtiendra une carte de séjour temporaire d'un an mention « salarié » (CDI) ou « travailleur temporaire » (CDD). La carte de séjour délivrée permet de travailler sur l'ensemble du territoire métropolitain. L'employeur devra s'acquitter de la taxe à l'OFII.

Dans le cas du rejet de la demande, la personne peut présenter un recours contre le refus de séjour et l'obligation de quitter le territoire Français devant le tribunal administratif dans un délai de 30 jours à compter de la notification de la décision (le délai peut-être plus court, cf. supra).

La délivrance d'une carte de séjour dépend d'un examen au cas par cas. Il est donc particulièrement important avant le dépôt de la demande d'admission exceptionnelle au séjour de réunir les pièces utiles qui démontrent l'insertion professionnelle de la personne, et qu'elle remplit bien les conditions prévues par la circulaire. L'aide d'une association spécialisée ou d'un professionnel du droit est recommandée.

Les agents de préfecture examineront de manière précise les justificatifs présentés, leur authenticité et leur valeur probante pour statuer sur la demande. Une attention particulière doit être portée aux conditions d'ancienneté de travail et de séjour. Un seul document ne suffira pas à prouver une présence en continu en France ou une activité professionnelle durable ou régulière. Lorsque cela est possible, la présentation d'un maximum de documents sur toutes les périodes concernées est conseillée (ex. : un ou plusieurs documents pour chaque mois de l'année en question).

La circulaire Valls indique ainsi, concernant l'ancienneté de travail, que si un nombre significatif de bulletins de salaire, y compris au titre des chèques emploi service universels, est produit, d'autres modes de preuve de l'activité salariée (virements bancaires, le cas échéant corroborés par une attestation de l'employeur, par exemple) peuvent être pris en compte en complément.

Enfin, si la circulaire permet à la personne de produire des bulletins de paie établis sous le nom d'un tiers (en cas d'emprunt du titre de séjour d'une autre personne) en établissant un « certificat de concordance », cela n'est pas totalement sans risque, la loi du 10 septembre 2018 réprimant l'utilisation ou le prêt d'un document d'identité appartenant à un tiers. Des risques de poursuites existent également pour les employeurs (pour travail illégal ou travail dissimulé).

Décembre 2021

ANNEXE



Ressources documentaires

Textes de référence :

→ Code du travail

[Articles L5221-5 à L5221-11](#)

[Articles R5221-11 à R5221-16](#)

[Articles R5221-17 à R5221-22](#)

[Articles L8256-1 à L8256-8](#)

[Articles R5221-1 à R5221-7](#)

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

[Article L436-10](#)

[Articles L414-10 à L414-15](#)

[Arrêté du 11 janvier 2006 relatif à la visite médicale des étrangers autorisés à séjourner en France](#)

[Arrêté du 1er avril 2021 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux étrangers non européens](#)

[Arrêté du 1er avril 2021 fixant la liste des pièces à fournir pour obtenir une autorisation de travail](#)

[Instruction du 25 octobre 2012 relative à la validité territoriale de l'autorisation de travail attachée à la carte de séjour temporaire « vie privée et familiale » et à la carte de résident \(octet-stream - 65.9 KB\)](#)

[Circulaire du 28 novembre 2012](#) relative aux conditions d'examen des demandes d'admission au séjour déposées par des ressortissants étrangers en situation irrégulière dans le cadre des dispositions du CESEDA

[Circulaire du 22 août 2007](#) relative aux autorisations de travail des étrangers (pdf - 330.4 KB)

[Circulaire du 2 novembre 2016](#) relative à la dispense d'autorisation de travail des étrangers salariés en France lors d'un séjour inférieur ou égal à 3 mois (pdf - 2.1 MB)

[Note interministérielle du 12 juillet 2021](#) Travailleurs étrangers- autorisations de travail/ modalités d'application des dispositions du code du travail

En ligne :

→ [service-public.fr](#) : [Autorisation de travail d'un étranger salarié en France](#)

→ [Site du ministère de l'Intérieur](#) : [L'immigration professionnelle](#)

→ [Site du ministère du Travail](#) : [Les travailleurs étrangers](#)

→ [ADATE](#) : [Guide « Le travail des étrangers en France »](#)



Les permanences juridiques et lieux d'accompagnement à l'accès aux droits

Les dispositifs d'accès aux droits (Maisons de justice et du Droit, Points d'accès aux droits)

Les Conseils départementaux de l'accès au droit (CDAD) ont été créés dans le cadre de la loi du 18 décembre 1998 relative à l'accès au droit et à la justice de proximité. Ils sont chargés de définir et mettre en œuvre une politique d'aide à l'accès au droit au niveau local, notamment en faveur des plus démunis. Environ 1 200 structures, dont 137 maisons de justice et du droit (MJD), sont aujourd'hui réparties dans tous les départements. Elles assurent régulièrement des permanences de proximité permettant à tout citoyen d'accéder à une information juridique gratuite et confidentielle, une aide et un accompagnement dans les

Décembre 2021

démarches administratives et juridiques, ainsi qu'un accès à des médiations et conciliations. Ces structures associent les professionnels du droit (avocats, conciliateurs de justice...), les associations et des institutions telles que le Défenseur des droits, les ADIL, pour renseigner chaque année près de 500 000 personnes et le cas échéant, les accompagner. Certains dispositifs sont créés en partenariat avec les communes (les « Points d'accès au droit » -PAD).

- ➔ **Lettre d'information du ministère de la Justice** [Accès au droit et à la justice](#)
- ➔ **Lien vers le [portail informatif du justiciable](#)**
- ➔ **Liens recensant dans chaque département les dispositifs existants :**
 - [L'annuaire des maisons de justice et du droit \(MJD\)](#)
 - [L'annuaire des points d'accès au droit \(PAD\)](#)
 - [L'annuaire des permanences juridiques](#)

Le Défenseur des droits

Le Défenseur des droits (DDD) est une autorité administrative indépendante, issue de la fusion de quatre autorités : le Médiateur de la République, la HALDE, le Défenseur des enfants et la Commission nationale de déontologie de la sécurité.

Le Défenseur des droits a pour missions de :

- veiller au respect des droits et libertés par les administrations de l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics, ainsi que par tout organisme investi d'une mission de service public,
- défendre et promouvoir l'intérêt supérieur et les droits de l'enfant
- veiller au respect de la déontologie par les personnes exerçant des activités de sécurité sur le territoire de la République
- lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité
- orienter et protéger les lanceurs d'alerte.

Des délégués du défenseur des droits sont implantés dans chaque département (au total plus de 400 bénévoles) et reçoivent régulièrement les personnes qui rencontrent des difficultés pour accéder à leurs droits. Ces délégués peuvent être des relais face aux difficultés d'accès aux droits que rencontrent les personnes en situation de précarité sociale (information sur les droits, intervention / médiation auprès des administrations en cas de difficultés, etc.)

Liens utiles :

- ➔ Lieux des permanences et coordonnées des [délégués du défenseur des droits](#) présents dans chaque département
- ➔ [Guide pratique à l'usage des intervenants de l'action sociale](#)

Info Migrants

Info Migrants est un service d'information juridique sur le droit des étrangers accessible à tous. Des juristes spécialisés répondent par téléphone aux questions des particuliers, des professionnels et des bénévoles.

Les permanences téléphoniques sont anonymes et gratuites :



01 53 26 52 82 (appel non surtaxé) du lundi au vendredi de 9h à 13h et de 14h à 16h