

FEETS FO

NOTRE

NUMÉRO 193
DÉCEMBRE 2024

MOT À DIRE

Spécial droits des étrangers



EDITO

Près de 6 millions d'étrangers vivent en France, soit 8% de la population. Ils travaillent, généralement dans des secteurs pénibles et indispensables à l'économie et participent comme les autres travailleurs à la création de richesses dans le pays.

Ces travailleurs sont depuis de nombreuses années la cible de discours humiliants, discriminants et xénophobes.

La peste brune qui se déploie depuis des décennies a gagné les milieux économiques, qui font de l'étranger le bouc-émissaire idéal pour cacher les conséquences sociales du capitalisme, qui appauvrit par nature les travailleurs dans leur ensemble.

Loin de toute rationalité, c'est le règne de la peur où tout se mélange et devient confus : travailleurs étrangers, sans-papiers, origines ethniques, culture, religion et terrorisme.

Le patronat réussi à faire oublier à certains salariés qu'il est le premier oppresseur pour faire de l'autre travailleur, celui qui est étranger, un ennemi.

Le militant syndical est normalement indifférent à ces questions. Un militant syndical n'a besoin que de la qualité de travailleur, qu'importe sa nationalité, ni ses « papiers ». Pourtant certains, peuvent se retrouver perdus entre les différents statuts administratifs en perpétuelle évolution, et sont amenés à s'interroger légitimement sur les limites et la légalité de leur action.

Cela d'autant plus que les travailleurs étrangers sont devenus, par l'enchaînement de lois liberticides, des sous-prolétaires, sur-exploités grâce à une extrême vulnérabilité entretenue par un système coercitif où l'expulsion n'est jamais très loin.

Les situations que nous pouvons rencontrer syndicalement sont souvent dramatiques, menaçant des travailleurs de tout perdre, et leur famille avec.

Dans ce brouillard xénophobe, il est urgent de fournir aux militants de terrain les outils nécessaires à la défense de ces travailleurs. Car quel que soit leur statut, légal ou clandestin, ils n'en demeurent pas moins des frères en humanités, dotés de droits fondamentaux qu'il convient de faire valoir face au monstre froid étatique.

C'est pourquoi ce numéro spécial contient un guide des droits des travailleurs étrangers en France, réalisé en collaboration avec le cabinet d'avocats spécialisés SERRE ODIN EMMA-NUELLI.

Ce spécial est là pour aider chaque délégué pour défendre ces salariés.

Dans un environnement légal et parlementaire nauséabond qui tente désormais de contrevenir aux principes fondamentaux en opposant la volonté d'une majorité manipulée et terrorisée aux droits de l'Homme, l'organisation syndicale va être de plus en plus mise à l'épreuve sur ses fondements humanistes, solidaires et internationalistes.

Nos statuts, nos discours, nos résolutions, hier de jolis mots, de belles formules abstraites, seront demain des situations concrètes, en conflit parfois avec la loi.

Ils devront demeurer notre fil à plomb.

Renier nos fondations signerait notre dénatura-tion donc notre fin.

L'abaissement des droits des travailleurs étrangers, l'institutionnalisation assumée de l'exploitation de la main d'oeuvre, touchera tôt ou tard tous les travailleurs.

Il est donc urgent de s'y préparer pour combattre cette dérive liberticide et ce projet funeste.

Pour une santé accessible à tous

**Premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France,
le Groupe VYV agit pour le droit à la santé.**

Il met en synergie ses **trois métiers - assurance, soins et accompagnement, logement** -
afin de proposer des solutions concrètes, innovantes et solidaires et d'avoir un impact positif
sur la société.

- **10,5 millions de personnes protégées**
- **95000 entreprises clientes** en santé et prévoyance
- **6 millions de personnes soignées et accompagnées** par les équipes de VYV³
- **500 millions d'euros investis** dans les territoires d'ici fin 2025

www.groupe-vyv.fr     



GRUPE
vyv

— SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT —

NOTRE MOT À DIRE

PARTIE 1 - Etrangers, migrants... de quoi parle-t-on ? . . . 6

Immigration : un besoin patronal	7
Immigration, un pognon de dingue ?	9
Travailleurs immigrés : renvoyer ou exploiter ?	12
Immigration : agir pour les travailleurs	15
Conclusion : l'internationale contre les frontières	17

PARTIE 2 - Aspects juridiques. 18

I. S'installer et travailler en France / Les ressortissants étrangers en situation régulière	20
II. Régulariser sa situation administrative en France / Les ressortissants étrangers en situation irrégulière	36
III. Les situations d'urgence	47
IV. Perspectives d'évolution	50

Notre Mot À Dire n°193 Spécial droit des étrangers • Décembre 2024

Publication éditée par la Fédération FO de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services (FEETS-FO)

46 rue des Petites Écuries - 75010 PARIS

Tél. : 01 44 83 86 20 • Courriel : contact@feetsfo.fr • Site internet : www.feetsfo.fr

Impression : Compédit Beauregard Z.I Beauregard BP 39 61600 La Ferté-Macé

Directeur de la Publication : Zaïmil NIZARALY • Rédaction : Etienne CASTILLO

Dépôt légal : Janvier 2025

Prix à l'unité : 0,84 Euros • Abonn. annuel : 10,06 Euros (12 numéros)

Abonn. principal + supplément : 13,72 Euros • Abon. de soutien : 15,24 Euros

N° CPPAP : 0524 S 06882 • N° ISSN : 1263-5618



PARTIE I



ÉTRANGERS, MIGRANTS... DE QUOI PARLE-T-ON ?

Au fil des ans et des campagnes électorales, l'immigration s'est imposée comme un thème central du débat politique en France et plus largement en occident.

Si la population ne place cette question qu'à la cinquième place de ses préoccupations, derrière le pouvoir d'achat, la santé, la sécurité et notre système de protection sociale, les responsables politiques et les média en font à l'inverse une véritable obsession.

Derrière l'omniprésence du sujet dans l'espace médiatico-politique, c'est surtout la recherche du coupable idéal, responsable du chômage, des inégalités et de l'insécurité qui apparaît.

Un coupable, un bouc-émissaire plutôt, qui viendrait détourner le regard de la population et plus précisément des travailleurs, d'une politique libérale construite sur leur exploitation, peu importe leur nationalité, l'accaparement des richesses produites et l'accroissement des inégalités.

Parce que dans les discours politiques la question de l'immigration est liée à celle du chômage et donc du travail, et parce que dans les faits, l'immigration économique est une immigration de travailleurs, les syndicats ont toute légitimité pour s'exprimer et participer au débat sur la place et le traitement de l'immigration en France.

En premier lieu, l'organisation syndicale, qui ne saurait

distinguer le travailleur selon sa nationalité ou son origine, doit, pour défendre les salariés concernés, porter un discours rationnel et objectif en la matière, loin des clichés xénophobes et électoralistes.

En second lieu, il appartient aussi à l'organisation syndicale de dénoncer l'exploitation que subissent les travailleurs étrangers et irréguliers en France, intégrés dans un système de hiérarchisation de la précarité, chaque travailleur craignant le déclassement.

Immigration : un besoin patronal

Mettons de côté la question des réfugiés et des personnes relevant du droit d'asile, même s'il y a beaucoup à dire sur la gestion discrétionnaire du droit d'asile et les appréciations variables d'un conflit à l'autre, d'une dictature à une autre, d'une persécution à une autre.

Concentrons-nous plus simplement sur l'immigration économique, celle qui nous concerne en tant qu'organisation syndicale et celle qui obsède les responsables politiques.

En préalable, souvenons-nous que l'immigration de travail ne date pas d'hier.

Les travailleurs saisonniers venant ramoner ou écailler dans les grandes villes traversaient la France pour du travail.

Et déjà les migrations, même internes à la France, étaient particulièrement régulées, chaque travailleurs se devant de présenter son « livret ouvrier » aux autorités, avec autorisation de voyage, sous peine d'être puni pour vagabondage, et ce jusqu'à la fin du XIX^e siècle.

A cette même époque, les travailleurs belges ou italiens venaient travailler en France à moindre coût, exacerbant malheureusement plus le nationalisme et la montée des courants d'extrême droite xénophobes que la lutte contre le dumping social pratiqué par les patrons.

Avec pour conséquence des drames comme les émeutes anti-belges de 1892 conduisant au départ d'un milliers d'ouvriers belges et de leur famille, ou encore le « massacre des italiens d'Aigues-Mortes » en 1893, assassinat de plusieurs dizaines de travailleurs italiens dans une confrontation avec des travailleurs français.

De nos jours, avec la multiplication des moyens de transport, les distances de migration se sont considérablement accrues, dépassant les frontières du continent.

Certains seraient tentés de faire une distinction entre migrants d'hier et d'aujourd'hui sur des questions d'intégration en lien avec une différence de culture et/ou de langue, et pourtant les migrants régionaux ou européens disposaient de structures communautaires (associations

Trop plein démographique et natalité cause de pauvreté*

« Le débit d'évacuation du trop-plein de population a été trop faible pour permettre une amélioration appréciable du niveau de vie des Bretons restés au pays ; ce débit est trop fort désormais pour ne pas entamer, à échéance prévisible, le potentiel démographique de la province. La bienfaisante saignée devient hémorragie pernicieuse. »

(Le Monde en 1956 à propos des Bretons émigrant vers Paris)

**Référence au discours de E. Macron lors du G20 en 2017 à propos de l'aide financière apportée aux pays africains : « Quand des pays ont encore aujourd'hui sept à huit enfants par femme, vous pouvez décider d'y dépenser des milliards d'euros, vous ne stabiliserez rien. »*

solidaires, journaux, boutiques, paroisses, etc.), se regroupaient en quartiers et ne parlaient pas nécessairement français.

Mais qui dit migrant économique dit économie, dit business.

Le migrant économique vient-il chercher du travail ou vient-il répondre à la demande?

Souvent absent du débat, le patronat est pourtant au cœur du sujet.

Dans le Nord, des émissaires allaient recruter des mineurs et des ouvriers belges pour l'industrie française.

Plus récemment, dans les années 1960 et 1970, ce sont l'Etat et le gouvernement Pompidou qui organisaient le démarchage, l'entrée et la régularisation des travailleurs portugais en dépit

des accord bilatéraux passés. En trois ans, pas moins de 350 000 travailleurs portugais -fuyant leur dictature comme d'autres aujourd'hui- entrent ainsi illégalement en France avec la complaisance des autorités, pour la simple et bonne raison qu'ils sont nécessaire à « l'industrie et au bâtiment, très demandeurs de cette main-d'œuvre bon marché, réputée efficace et peu revendicative »¹.

Encore plus récemment, en sortie de crise Covid, les employeurs de plusieurs secteurs sont partis à la recherche de travailleurs étrangers, comme le secteur viticole, en panne de saisonniers, peu attirés par les conditions de travail et de rémunération.

¹ Quand le patronat organisait l'immigration clandestine par Erwan Seznec
Les luttes des insoumis, réfractaires et déserteurs portugais en France par Victor Pereira

Et l'Etat n'est pas en reste de ce côté là, puisqu'il recrute massivement à l'étranger pour répondre aux pénurie de personnel médical par exemple (un quart des médecins nouvellement installés en 2023 étaient étrangers).

Les individus sont ou devraient être libres de se déplacer dans le monde. Et si c'est loin d'être le cas, c'est pourtant ce que soutiennent en partie les Nations Unies à travers l'objectif pris en 2015 de « faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sécurisée, régulière et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques de migration planifiées et bien gérées ».

Derrière cette résolution, la volonté pour les Etats et surtout les entreprises, de pouvoir récupérer de la main d'oeuvre, les migrants économiques étant pleinement intégrés dans les stratégies de recrutement des entreprises françaises.

C'est d'ailleurs le patronat, de coutume discret sur le sujet, qui l'a affirmé début 2024.

A ce moment là, la loi immigration, celle qui sera partiellement censurée par le Conseil Constitutionnel car allant particulièrement loin dans l'atteinte aux droits des travailleurs étrangers, prévoyant notamment de discriminer le salaire différé (droits acquis par les cotisations sociales) en fonction de la nationalité du travailleur, était en débat au parlement.



Face au risque de trop fortes restrictions de l'apport de main d'œuvre étrangère, Patrick Martin, président du MEDEF s'est exprimé ainsi : « *d'ici à 2050, nous aurons besoin, sauf à réinventer notre modèle social, sauf à réinventer notre modèle économique, de 3,9 millions de salariés étrangers* ». Il ajoutera « *Ce ne sont pas les patrons qui demandent massivement de l'immigration, c'est l'économie* », craignant certainement qu'on lui reproche d'appeler à un déferlement migratoire...

Lorsque le patron du MEDEF parle de modèle social, il parle de salaire (net et brut) donc de coût du travail.

Un coût du travail qui dépend de l'offre et de la demande.

Aujourd'hui, les données confirment que les travailleurs étrangers se concentrent sur les

métiers peu qualifiés, pénibles et mal rémunérés.

Et les études démontre qu'il n'y a pas d'effet de substitution immédiate entre travailleurs autochtones et travailleurs immigrés. L'étranger ne met pas le français au chômage comme le scandale l'extrême-droite.

Comme nous l'avons vu avec les vendanges, il s'agit plutôt d'une substitution en deux temps : le manque d'attractivité de certains emplois (salaire et pénibilité) provoque une pénurie de main d'œuvre, à laquelle l'employeur répond en se tournant vers une main d'œuvre immigrée plutôt qu'en augmentant les salaires.

Dans les études, il n'y a donc pas de perdant, mais il y a un gagnant : le patronat.

Le patronat gagne même deux fois. Comme le montre le graphique ci-contre, les travailleurs immigrés se trouvent pour près de 40% dans les emplois à domicile. Les femmes immigrés, prolétaires des prolétaires, déchargent les ménages qualifiés des tâches ménagères et familiales (enfants et aussi de plus en plus parents dépendants), permettant au patronat de bénéficier d'une main d'œuvre qualifiée plus

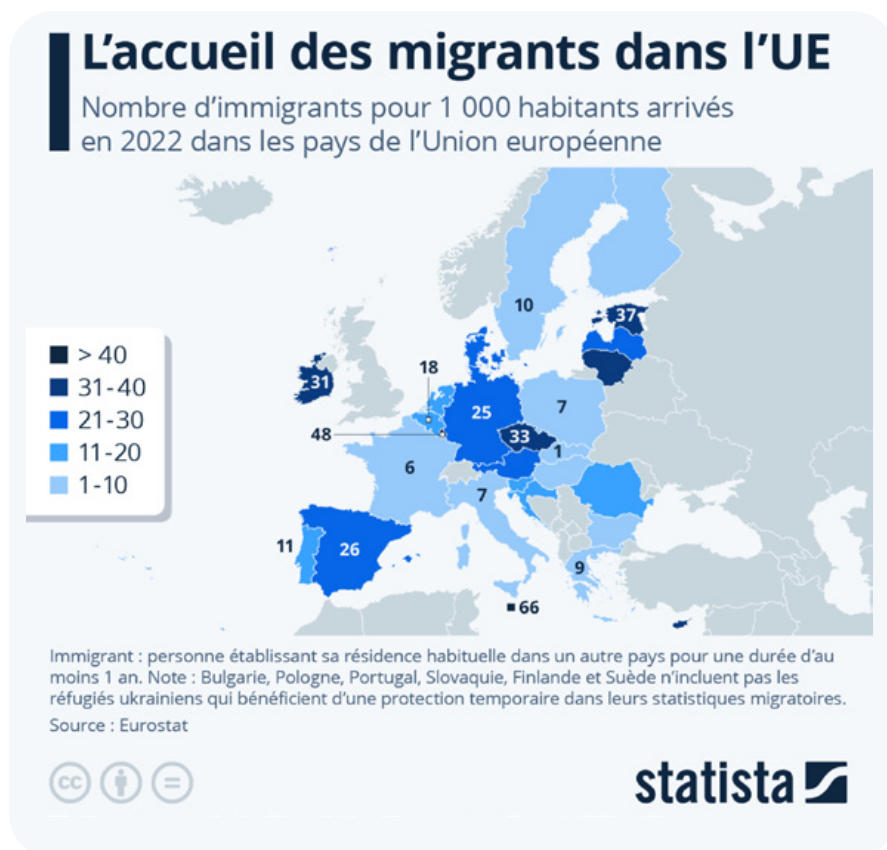
disponible et à coût raisonnable grâce au faible salaire des employés à domicile.

Plus globalement, la surreprésentation des travailleurs immigrés peu rémunérés sur des emplois liés aux services, aux loisirs comme l'hôtellerie, les cafés et les restaurants, ou encore au logement avec le BTP, bénéficie au pouvoir d'achat des salariés qualifiés et participe donc à une forme de modération salariale au plan national.

Enfin, pour revenir aux propos du président du MEDEF sur le coût du travail, pour les salariés français qui se trouveraient directement en concurrence avec les travailleurs immigrés, si les études confirment qu'il n'y a pas d'effet chômage, elles estiment qu'il y a bien un effet de modération salariale : « *une hausse de 10% de l'immigration peut entraîner une baisse de 3% à 4% des salaires en moyenne, en raison du renforcement de la compétition* » d'après le CEPII (Centre d'études prospectives et d'informations internationales).

Immigration, un pognon de dingue?

L'immigration en France, c'est 5,6 millions de personnes étrangères, soit 8,2% de la population vivant en France. En intégrant les personnes ayant acquis la nationalité française, la France compte 8,1 millions de personnes étrangères ou



nées à l'étranger (12 % de la population).

En Allemagne, ils et elles sont 24,9 millions, soit 20% de la population allemande. A noter que l'Allemagne naturalise beaucoup plus que la France (200 000 naturalisations en 2023 contre 40 000 en France).

En matière d'évolution, chaque année, ce sont environ 250 000 personnes qui entrent sur le territoire français. Déduction faite des départs, le « solde migratoire » s'élevait à 183 000 personnes en 2023.

Si nous regardons la situation au niveau européen, la France fait partie des pays les moins accueillants, avec 6 immigrants pour 1000 habitants en 2022, contre 25 en Allemagne ou 26 en Espagne.

Intégrés à la démographie nationale, les immigrants ne compensent pas la baisse de croissance de la population, passée en quelques années de +0,40% par an à +0,34%.

Malgré ce constat européen, le débat français se focalise toujours sur une immigration supposée « hors de contrôle » et son « coût » pour les finances publiques et/ou les comptes sociaux.

La France, en difficultés économiques, ne serait pas en mesure d'accueillir toute la misère du monde².

Ainsi, en matière de coût, deux éléments de langage, ou deux arguments reviennent

² Citation de Rocard, qu'il est désormais de coutume de dire, à tort, tronquée (Rocard n'ayant jamais dit que la France devait en prendre sa part...).

en boucle, à savoir l'AME (Aide Médicale d'Etat), sorte d'aimant à immigrants d'après les tenants de la fermeture des frontières, et le budget de l'Etat, grévé par les dépenses pharaoniques faites en faveur des étrangers.

Regardons cela de plus près.

Objet de tous les fantasmes, l'Aide Médicale d'Etat (AME) serait une dépense astronomique et attireraient tous les migrants désireux de se faire recoller les oreilles gratuitement³...

Les fakenews circulant sur le sujet, volontiers relayées par des responsables politiques, feraient rire si elles ne concernaient pas de vraies personnes en situation de souffrance.

Sans même justifier l'AME par une prévention des épidémies comme le font certains, le premier et unique argument en faveur de l'AME est qu'elle permet de ne pas laisser souffrir des humains au pied de nos hôpitaux, dans un pays développé doté d'une sécurité sociale comme le nôtre. C'est une solidarité fondamentale.

En 2022, 411 000 personnes ont bénéficié de l'AME, soit 0,6% des bénéficiaires de l'assurance maladie, pour un coût de 1,186 milliards d'euros, soit 0,47% des dépenses de l'Assurance-maladie. A titre de comparaison, la Cour des Comptes

³ Cyril Hanouna dans TPMP en octobre 2024

a estimé le coût du contrôle et du renvoi des étrangers en situation irrégulière (donc ceux qui bénéficient de l'AME) à 1,8 milliards d'euros⁴...

Si nous écartons le motif de solidarité pour se concentrer sur un aspect exclusivement financier, alors plus qu'une question d'équilibre budgétaire, il s'agit d'une question de choix politique.

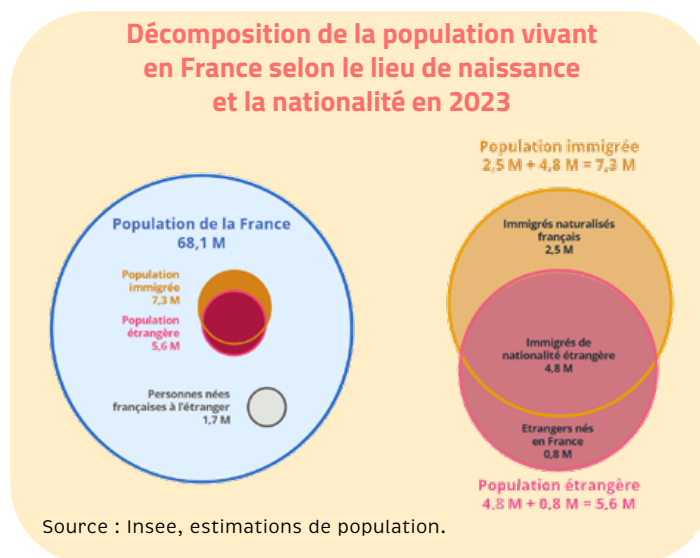
Les mêmes qui critiquent le coût de l'AME soutiennent les exonérations de cotisations sociales dont bénéficient les patrons, sans réel effet sur l'emploi, pour un coût de 75 milliards d'euro en 2023.

Cibler les étrangers via l'AME n'est donc pas une question budgétaire. C'est comme dit plus haut une stratégie de désignation d'un bouc-émissaire permise par un sentiment xénophobe croissant dans la population.

Mais poursuivons le débat.

Au-delà de la symbolique AME, les défenseurs des frontières tentent de cacher leur xénophobie derrière des arguments budgétaires réputés objectifs et rationnels, renvoyant l'exigence de solidarité à une sensiblerie irresponsable.

D'après eux, les études « monteraient » que l'immigration coûte 40 milliards d'euros par an.



Cette information existe mais elle est faussée, dicit les économistes spécialistes du sujet eux-mêmes.

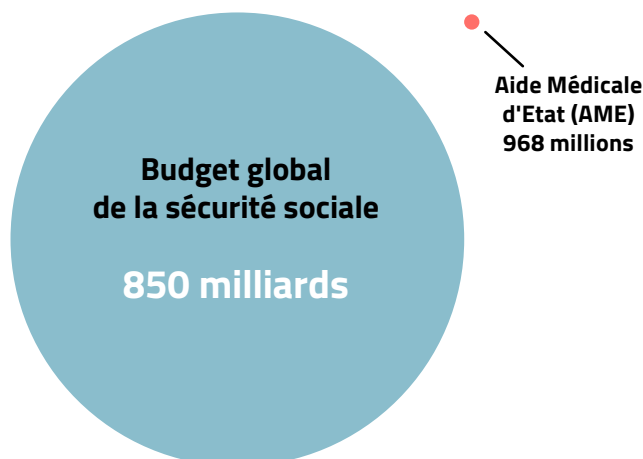
L'étude de l'OCDE⁵ citée tente d'estimer un coût de l'immigration, rapporté à plusieurs périmètres de calcul, exprimé en pourcentage du PIB.

Pour simplifier, la logique du calcul est la suivante : les étrangers bénéficient des services publics qui doivent répondre à une demande plus importante

mais les financent moins que la moyenne de la population du fait de leur faibles ressources. Il y aurait donc une perte de recette estimée à 1,41% du PIB, soit environ 40 milliards d'euros.

Seulement l'OCDE fournit trois résultats dans son étude. 1,41% correspond au calcul le plus « défavorable ». Il intègre la totalité des services publics, même ceux qui ne dépendent pas de la taille de la population (inchangés avec ou sans immigration) comme le budget de l'armée.

⁵ Impact budgétaire de l'immigration dans les pays de l'OCDE depuis le milieu des années 2000 Ana Damas de Matos



⁴ La politique de lutte contre l'immigration irrégulière, Cour des Comptes, janvier 2024

Si nous ne retenons que les services publics dépendant de la taille de la population, le « coût » passe à 0,31%, soit 8,8 milliards d'euros selon le calcul de l'OCDE.

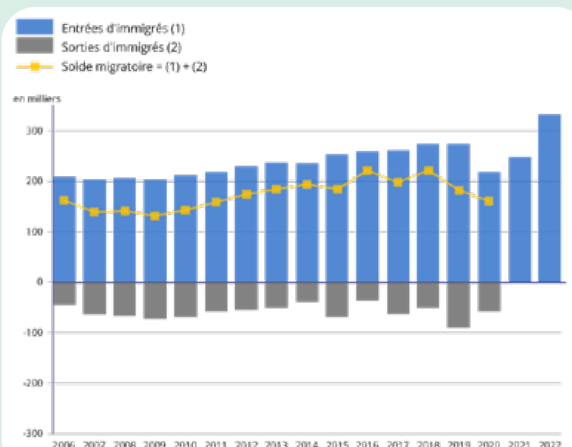
Et si nous nous concentrons sur les aides versées à la personne, les allocations que les étrangers viendraient chercher, la France serait bénéficiaire. Les étrangers financent plus qu'ils ne bénéficient des aides, à hauteur de 0,46% du PIB, soit +13 milliards d'euros... Une information étonnamment peu relayées dans les discours xénophobes.

D'autres études de l'OCDE confirme un effet budgétaire positif de l'ordre de 1,02% du PIB.

Sachant que cette estimation globale ne tient pas compte des bénéfices pour la population générale du travail à bas coût fourni par les travailleurs étrangers, déclarés et clandestins, ni des économies faites en matière de formation pour les immigrés diplômés.

La conclusion qui ressort régulièrement, c'est que la population immigrée en France, en moyenne plus jeune, cotise autant mais recourt moins que la moyenne aux prestations sociales. Cela s'explique aussi par le retour au pays d'origine des immigrés retraités, qui sollicitent de fait moins le système de soin.

Flux migratoires des immigrés



Source : Insee, estimations de population, des flux d'entrées et de sorties.

L'argument budgétaire, si nous souhaitons le retenir, est donc plutôt en faveur des immigrés.

Il justifie d'ailleurs la régularisation des sans-papiers, qui permettrait la perception des cotisations sociales, entre 16,8 et 20,8 milliards d'euros selon la Cours des comptes (2014), entre 6,8 et 8,4 milliards selon l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos).

Si les arguments budgétaires avancés contre l'immigration sont faux ou au bénéfice de l'immigration, pour quelles raisons s'opposent à cette dernière?

Et si, plus qu'une opposition, il s'agissait surtout de précariser pour exploiter ?

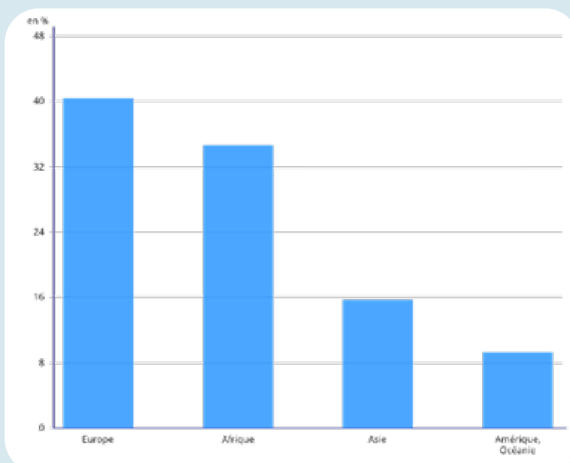
Travailleurs immigrés : renvoyer ou exploiter?

A la lueur de ce que nous venons de voir, si l'objectif pour certains extrémistes est de limiter le nombre de travailleurs immigrés et de sélectionner ces derniers selon les besoins des entreprises, il apparaît qu'un objectif plus largement partagé est de maintenir les travailleurs immigrés dans un statut précaire.

En restreignant autant que possible les naturalisations, l'Etat permet aux entreprises de profiter d'une main d'œuvre vulnérable, la perte d'un emploi entraînant le potentiel non renouvellement du titre de séjour à l'issue de la période d'indemnisation chômage.

Les effectifs d'étrangers en situation irrégulière sont par nature difficiles à estimer, les chiffres avancés allant de 400 000 à 800 000 personnes.

Immigrés arrivés en France en 2022 selon leur continent de naissance



Source : Insee, estimations des flux d'entrées 2022.

Un étranger en situation irrégulière n'est pas nécessairement quelqu'un venu illégalement sur le territoire. Nombre de personnes en situation irrégulière sont venues avec un visa temporaire (étudiant, tourisme, travail, etc.) et sont restées en France à l'expiration de ce dernier ou à la non obtention d'un renouvellement ou d'un titre de séjour. Cela peut aussi être à l'issue d'un refus de droit d'asile.

Ainsi, toutes les modifications et durcissements des conditions de délivrance de titres de séjours (133 en 10 ans) augmentent le risque pour un étranger en situation régulière de se voir un jour refuser le renouvellement de son titre de séjour et basculer dans l'irrégularité.

A cela s'ajoute la désorganisation des services préfectoraux dédiés à la gestion administrative des personnes étrangères en France.

D'une part, les lois successives ont confié un pouvoir discrétionnaire disproportionné aux

préfets, conduisant à de vraies inégalités de traitement selon les départements dans l'appréciation des dossiers de demande de titre de séjour.

D'autre part, les moyens dédiés ne sont pas en cohérence avec les discours politiques et les lois votées.

C'est-à-dire qu'aujourd'hui, les services publics concernés ne disposent plus des moyens nécessaires au traitement des demandes de titre de séjour ainsi qu'au suivi des OQTF prononcées à tire-larigot. Ils sont débordés et le rapport de la Cour des Comptes le dit ainsi :

« La plupart des préfectures sont surchargées, commettent régulièrement des erreurs de droit face à un cadre juridique particulièrement complexe, et rencontrent des difficultés à respecter les délais légaux.

En outre, elles n'assurent quasiment plus la défense contentieuse de leurs

décisions devant les juridictions administratives. Celles-ci sont également saturées par ce contentieux de masse, qui a représenté 41 % des affaires des juridictions administratives en 2021. »

Conséquence de ces dysfonctionnements : un climat totalement aléatoire pour les étrangers vivant en France.

Impossibilité d'obtenir un rendez-vous avant l'expiration du délai de renouvellement, incertitude jusqu'à la décision finale, erreurs, retards dans la production des titres, etc. certains étrangers se retrouvent en situation irrégulière à cause de la désorganisation de l'Etat.

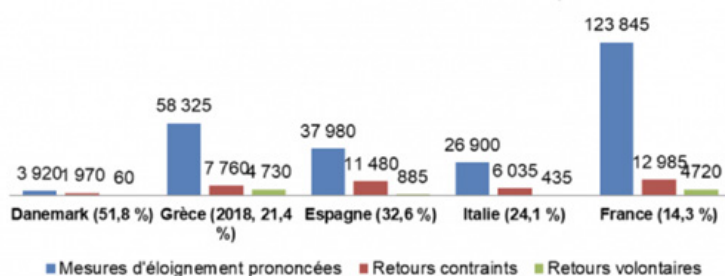
La situation s'est dégradée au point qu'un marché noir s'est installé pour la prise de rendez-vous, jusqu'à 200 euros le rendez-vous en préfecture.

Une aberration que la dématérialisation de l'administration (Administration Numérique des Etrangers en France, Anef) promettait de résoudre mais qu'elle a bien évidemment aggravée.

Aggravée au point que le Conseil d'Etat censure le « tout numérique » dès 2022 et que le défenseur des droits rend un rapport fin 2024 épinglant l'Etat et parlant d'« atteinte massive aux droits des étrangers ».

Une situation hors de contrôle qui participe à la multiplication des fameuses OQTF (Obligation de Quitter le Territoire

Estimation du taux d'exécution des obligation de quitter le territoire dans cinq pays de l'Union Européenne (2019)



Source : Commission des lois du Sénat à partir des données disponibles sur Eurostat.

Français), dont la France bat tous les records en Europe.

Le terme d'OQTF, récemment popularisé, participe à véhiculer une image fautive et discriminante des immigrés, entre autre grâce à des parlementaires, champions de surf sur fait divers comme Monsieur Wauquiez, qui font des propositions de loi visant à « *mieux protéger la société des étrangers clandestins dangereux et à faciliter leur expulsion* ».

Dit comme cela, et à la lecture de l'exposé des motifs pour les plus curieux, il semblerait donc que les français soient menacés par 700 000 à 800 000 OQTF, des individus étrangers et dangereux.

Certes, la France « exécute » moins de 10% des OQTF prononcées par les préfectures. A la fois pour des raisons diplomatiques (refus du pays d'origine), pour des raisons juridiques (18% des OQTF contestées sont annulées) et pour des raisons budgétaires (exécuter toutes les OQTF coûterait plusieurs milliards d'euros).

Mais surtout, la très grande majorité des OQTF n'a rien à voir avec des questions de sécurité ou de menace terroriste.

Les OQTF peuvent être prononcées pour plusieurs motifs :

- entrée irrégulière sur le territoire français : 40 % des OQTF ;
- refus droit d'asile et protection subsidiaire : 27 % ;
- refus ou non renouvellement du titre de séjour : 20 % ;
- maintien irrégulier sur le territoire : 6 % ;
- menace pour l'ordre public, celui que vise a priori la loi de monsieur Wauquiez : 7 %⁶

Seulement 7 % des OQTF concernent un risque pour la sécurité des personnes.

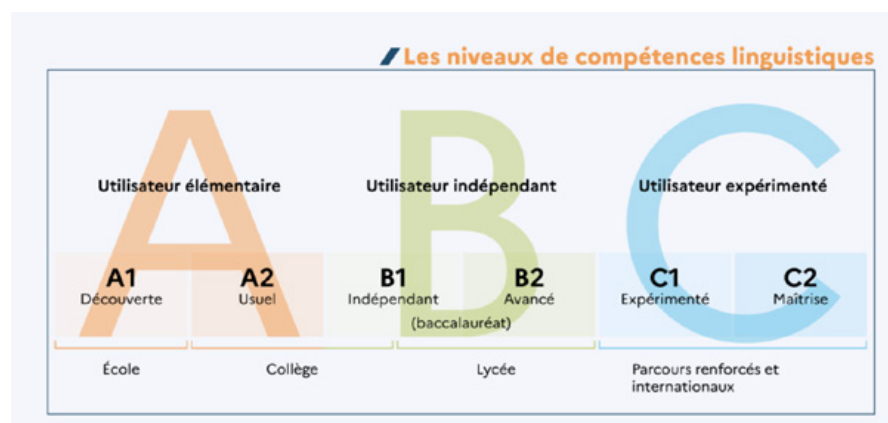
⁶ Chiffres 2022, <https://www.liberation.fr/>

Sans révolutionner le droit des étrangers en France, le bon sens voudrait déjà qu'il y ait, à l'instar de ce qui semble se pratiquer chez nos voisins comme l'Allemagne, beaucoup plus de naturalisations (5 fois plus en Allemagne qu'en France).

Cela permettrait aux étrangers en situation régulière de vivre paisiblement en France sans la menace d'une expulsion, et désengorgerait l'administration préfectorale, qui pourrait mieux accompagner les dossiers plus compliqués.

Malheureusement, c'est l'exact opposé qui est fait. La loi « *pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration* » promulguée le 26 janvier 2024, complique fortement les conditions pour l'obtention de titres de séjour en imposant une obligation de résultat en langue française, avec fourniture d'une attestation de niveau, là où jusqu'à présent avoir suivi une formation suffisait.

Pour la première délivrance de la carte de séjour pluriannuelle, le niveau A2 est désormais exigé, pour une carte de résident, le niveau B1, et pour la naturali-



sation, le niveau B2, c'est-à-dire un niveau de français équivalent au baccalauréat...

Par ailleurs, cette nouvelle loi facilite le tri des immigrés selon les qualifications qui intéressent les entreprises via la simplification des passeports-talent, introduits en 2006 pour l'accueil « *des personnes dont la présence est une chance pour la France* » d'après monsieur Sarkozy. Une chance pour nos entreprises surtout.

Ce faisant, la loi immigration de 2024 menace des dizaines de milliers de travailleurs étrangers en situation régulière en France.

Une situation qui doit mobiliser les organisations syndicales.

Immigration : agir pour les travailleurs

Nous venons de le voir : la législation en matière d'accueil des immigrés poursuit deux objectifs :

- choisir les étrangers accueillis en fonction des besoins des entreprises ;
- maintenir les étrangers dans une situation de précarité et de subordination, la perte de l'emploi et la fin de droit chômage étant synonyme d'OQTF.

La dernière atteinte aux droits des travailleurs étrangers est la loi de 2024, qui relève le niveau de français exigé pour l'obtention ou le renouvellement d'un titre de séjour.

L'entrée en vigueur de telles dispositions posera la question de l'accès à la formation permettant l'atteinte du niveau exigé : sur quel temps et avec quel financement ?

En mars 2024, l'Opérateur de Compétence (OPCO) AKTO s'inquiétait dans un courrier adressé au gouvernement des conséquences de la loi, particulièrement sensible pour certains secteurs comme la propreté ou l'hôtellerie - cafés - restaurants en matière d'emploi et de financement des formations en langue française.

La FEETS FO, dans un courrier en date du 31 octobre 2024 adressé au secrétaire d'Etat chargé de la citoyenneté et des discriminations, rappelait qu'un tiers des salariés du nettoyage est de nationalité étrangère. Avec un coût de formation es-

timé en moyenne à 9 000 euros par formation pour 200 000 salariés, cela revient à un coût de 1,8 milliards pour ce seul secteur...

La principale préoccupation de la fédération et des travailleurs concernés, est de savoir sur quel temps les formations pourront être suivies, les salariés auront-ils un droit d'absence, le temps de formation sera-t-il du temps de travail effectif et qui paiera les frais de formation ?

Autant de questions sur lesquelles le gouvernement n'a, à ce jour, donné aucun gage.

Au moment de la rédaction de ce journal, les projets de décret d'application commencent à circuler.



Il en ressort les éléments suivants :

- la formation serait assimilée à du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures et 15% du temps de travail du salarié signataire d'un Contrat d'Intégration Républicaine ;
- la durée d'autorisation d'absence n'excéderait pas 28 heures (durée moyenne d'une formation Français Langue Etrangère) dans le cadre de la mobilisation du Compte Personnel de Formation.

Les OPCO pourraient eux aussi être sollicités pour financer ces formations.

A ce stade, il ne ressort aucune source de financement venant de l'Etat, ni aucune obligation pour les employeurs.

Surtout, les textes précisent qu'il s'agit de favoriser l'employabilité et non les démarches administratives, le niveau A2 étant considéré comme celui permettant une insertion dans l'emploi.

Autrement dit, la priorité est restreinte aux cartes de séjour pluri-annuelles. Les titres plus longs (carte de résident et naturalisation) relèveraient de la seule responsabilité de l'individu.

Il est pourtant légitime d'exiger de l'Etat qu'il donne les moyens aux individus de s'intégrer - d'autant plus selon des exigences qu'il fixe lui-même -, la langue étant l'une des premières barrière à l'intégration. Surtout,

et nous arrivons au paradoxe de cette politique : la maîtrise de la langue est indispensable pour connaître ses droits et les faire valoir.

Il est courant de voir des salariés non francophones, en France depuis de nombreuses années, recourir à l'aide de leurs enfants pour comprendre leur contrat de travail ou simplement leur feuille de salaire. Un rôle que joue aussi souvent le délégué syndical.

L'organisation syndicale ayant entre autre rôle celui d'informer les salariés sur leurs droits et rendre accessible leur connaissance pour en assurer la défense, permettre l'atteinte d'un niveau de langue suffisant doit faire partie de nos revendications et de notre travail militant.

Autre préoccupation syndicale : le travail illégal.

Et lorsque l'on dit « travail illégal », il s'agit bien de conditions d'emploi illégales. C'est l'employeur qui est dans l'illégalité.

Dans cette situation, le travailleur sans papiers employé illégalement peut prétendre à une régularisation par le travail :

- s'il séjourne depuis 3 ans en France, il doit prouver avoir travaillé 24 mois, dont 8 dans les 12 derniers mois ;
- s'il séjourne depuis 5 ans ou plus en France il doit :
 - justifier d'une ancienneté de séjour en France de 5 ans minimum, sauf exception ;

- justifier d'une ancienneté de travail de 8 mois sur les 2 dernières années ou de 30 mois sur les 5 dernières années.

La première partie de ce spécial aborde ces situations et comment obtenir un titre de séjour par le travail.

Concrètement, nous pouvons raisonnablement penser que ces conditions sont tout bonnement inatteignables pour la grande majorité des sans-papiers, non déclarés et probablement payés en liquide pour ne laisser aucune trace comptable.

Les cas de recours à ce type de procédure se font soit avec l'accord de l'employeur (mais rares sont ceux à reconnaître avoir employé plusieurs mois un travailleur de façon illégale...) ou par l'intermédiaire d'une identité d'emprunt (dans ce cas le salarié est déclaré par l'employeur mais sous l'identité d'une personne en situation régulière), qu'il convient ensuite de lever en faisant reconnaître et régulariser la véritable identité.

Plutôt que d'entretenir une situation pour le moins hypocrite où chacun est conscient de l'emploi massif de clandestins dans certains secteurs mais tout le monde regarde ailleurs, il conviendrait de :

- faciliter la régularisation des étrangers et inciter les entreprises à lancer les démarches administratives ;

- contrôler les entreprises employant des travailleurs non déclarés (donc donner plus de moyens à l'inspection du travail) ;
- sanctionner plus durement le travail non déclaré.

Régulariser ces travailleurs, au-delà du statut, c'est avant tout les protéger : leur permettre d'accéder à des conditions de travail décentes et une rémunération digne.

Déclarés, ces travailleurs cotiseront. Les estimations, variables faute de données fiables sur les effectifs de travailleurs sans-papiers, vont de 5 à 20 milliards d'euros de recettes supplémentaires pour les comptes sociaux.

Enfin, outre la solidarité entre travailleurs, l'enjeu fondamental sur le sujet est le rejet de toute division, toute fracturation entre travailleurs.

De la même façon que l'organisation syndicale s'est opposée et s'oppose au statut d'auto-entrepreneur, sous-salariat des temps modernes, elle doit s'opposer à la distinction de droits entre travailleurs selon l'origine ou le statut sur place.

Lutter pour l'égalité de droits des travailleurs étrangers et sans-papiers, à l'instar des logiques de pavillon de complaisance, c'est se battre contre le dumping social.

"Le congrès réaffirme l'engagement internationaliste de la fédération, pour la défense des salariés partout dans le monde, contre les frontières et les nationalismes qui opposent les travailleurs entre eux pour mieux les exploiter."

Extrait de la résolution générale du XIII^e congrès de la FEETS FO.

Conclusion : l'internationale contre les frontières

L'immigration en occident et dans le monde ne va faire que croître. C'est le sens des dernières résolutions des Nations Unies en la matière face à la déstabilisation croissante du monde et les millions de réfugiés de guerre qu'elle provoque, de même que l'apparition des premiers migrants climatiques.

Les territoires les plus épargnés par le réchauffement climatiques devront s'organiser pour accueillir demain les millions de déplacés ayant fui des conditions locales devenues invivables.

Le travailleur étranger est un sous-prolétaire. Il est exploité et sert l'exploitation des autres par un effet de dumping social.

Notre organisation syndicale est internationaliste : elle s'oppose à la mise en concurrence des travailleurs partout dans le monde au prétexte de frontières arbitraires.

Elle ne peut donc a fortiori accepter la pratique du dumping social à l'intérieur d'un pays par

le traitement différencié des travailleurs selon leur nationalité.

Elle ne peut non plus rester passive à côté d'une dérive xénophobe de la loi.

Avec le durcissement de la législation contre les travailleurs étrangers, notre organisation syndicale va être de plus en plus confrontée aux questions de régularisation et de défense de travailleurs en situation irrégulière.

Une aide qui devient de plus en plus criminalisée au fil des lois.

L'organisation syndicale pourrait-elle, dans les années à venir, être poursuivie pour avoir assisté des travailleurs sans-papiers? Pourrait-on lui reprocher de ne plus respecter les « principes républicains » et la dissoudre?

Si nous posons cette question ici et aujourd'hui, c'est avec la conscience que nous y serons probablement confrontés plus vite que nous ne le pensons.

Lorsque la loi contrevient aux principes fondamentaux d'égalité et de solidarité qui fondent le syndicat, le syndicat doit-il encore respecter la loi?

PARTIE II



ASPECTS JURIDIQUES

Pour les salariés étrangers (hors Union européenne), venir s'installer et travailler en France relève souvent du parcours du combattant.

Les réglementations sont si nombreuses, complexes et évolutives en fonction des majorités politiques (souvent dans un sens plus restrictif) qu'il est difficile de s'y retrouver.

En plus de la situation professionnelle, de nombreux critères peuvent être pris en considération par l'administration ou la Justice administrative pour apprécier le droit d'un ressortissant étranger à vivre en France (ancienneté de présence, insertion personnelle et familiale, état de santé, enfants scolarisés, etc.).

De plus, l'application des dispositions légales par l'administration et les délais pris par l'administration pour fixer des rendez-vous et, une fois le dossier déposé, pour délivrer les titres de séjour peuvent être décourageants.

Il n'est pas rare de devoir attendre plusieurs années pour obtenir un titre de séjour, même quand on remplit les critères de régularisation applicables...

Cependant, l'administration ne peut pas décider de manière arbitraire, elle doit respecter les textes de loi : Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA), lois et règlements applicables, accords bilatéraux, Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme (CESDH), etc.

Les Préfectures sont également soumises au contrôle des juridictions administratives, qu'il ne faut pas hésiter à saisir en cas de refus abusif de délivrance d'un titre de séjour, à plus forte raison s'il est assorti d'une obligation de quitter le territoire français (OQTF) voire d'une interdiction de retour sur le territoire français (IRTF).

Les ressortissants étrangers qui s'installent en France ont des droits, et en premier lieu le droit de régulariser leur situation administrative et d'obtenir un titre de séjour s'ils remplissent les conditions prévues par la loi.

Pour faire respecter ces droits, il est indispensable d'être bien informés.

C'est l'objet de ce guide.

La présentation qui va suivre a donc pour objectif de proposer une synthèse des dispositions applicables et des différents mécanismes de régularisation / demandes de titre de séjour à la date de sa publication (décembre 2024).

Le droit des étrangers étant en constante évolution en raison de considérations politiques liées au récent changement gouvernemental, il sera également indiqué, sur les points concernés, les perspectives d'évolution du droit prévisibles, sur la base des informations disponibles à cette date.

I. S'INSTALLER ET TRAVAILLER EN FRANCE / LES RESSORTISSANTS ÉTRANGERS EN SITUATION RÉGULIÈRE

Pour venir travailler en France, il faut en principe obtenir un visa de long séjour (ou visa D) auprès du Consulat de France du pays de résidence.

Pour obtenir ce visa, le demandeur doit prouver qu'il remplit les conditions prévues par la loi pour l'obtention de ce visa.

Concernant le visa de long séjour « salarié », il faut au préalable que le travailleur obtienne un visa de long séjour auprès du Consulat de France du pays où il réside (1.2.).

Pour cela, il devra justifier d'une autorisation de travail obtenue par son employeur (1.1.).

Pour certains métiers, il est possible de demander un visa de long séjour « passeport talent » qui permet de travailler en France sans autorisation de travail, si le demandeur remplit certaines conditions, assez restrictives (1.3.)

Les ressortissants étrangers déjà présents en France sous un autre statut (étudiant, visiteur, etc.) peuvent demander un titre de séjour « salarié » si leur employeur parvient à obtenir une autorisation de travail (1.4.).

Les ressortissants étrangers en situation régulière ont la possibilité de bénéficier des droits sociaux sous certaines conditions (1.5.).

Ils peuvent, sous certaines conditions, demander l'autorisation de faire venir en France leurs familles : conjoint et enfants mineurs (1.6.)

Par ailleurs, ils peuvent, après une certaine durée de résidence en France, demander la délivrance d'une carte de résident (1.7.) ou la nationalité française (1.8.) s'ils remplissent les conditions prévues par la loi.

Plan :

1.1 La demande d'autorisation de travail ;

1.2 La demande de visa « salarié » ;

1.3 La demande de visa « passeport talent » ;

1.4 La demande de titre de séjour en France (première demande et renouvellement / changement de statut)

1.5 Les droits des salariés en situation régulière : Sécurité sociale, Pôle Emploi, etc.

1.6 Le regroupement familial : Conditions et procédure ;

1.7 La Carte de séjour pluriannuelle / la carte de résident ;

1.8 La naturalisation.

L'introduction en France d'un travailleur étranger (d'une nationalité hors Union européenne) doit être organisée par son employeur, qui devra obtenir, préalablement à toute demande de visa, une autorisation de travail permettant de le faire venir en France pour y exercer une activité salariée.

1.1 La demande d'autorisation de travail :

Selon l'article R. 5221-1 du code du travail :

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

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

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

A noter : les ressortissants d'un pays de l'Union européenne

ont la liberté de s'établir et de travailler au sein de l'UE.

Ils ne sont donc soumis ni à l'obligation de demander un visa ou un titre de séjour pour venir vivre en France ni à celle de détenir une autorisation de travail pour y exercer une activité salariée.

Cette dérogation ne concerne plus les ressortissants britanniques ; depuis l'entrée en vigueur des accords organisant le Brexit, ils doivent détenir une carte de séjour pour vivre en France et une autorisation de travail pour y travailler.

Par ailleurs, les ressortissants étrangers titulaires de certains titres de séjour (carte de résident de 10 ans, carte de séjour « vie privée et familiale », carte

de séjour « passeport talent », etc.) sont exemptés d'autorisation de travail et peuvent travailler librement.

De même, les ressortissants étrangers titulaires d'une carte de séjour « étudiant » sont exemptés d'autorisation de travail et peuvent travailler librement, dans la limite de 60% du temps de travail annuel légal (soit 964 heures de travail annuelles).

Le calcul de la durée maximale du travail commence à la délivrance de la carte ou la validation du VLS-TS.

Le dépassement de la durée maximale de travail autorisée peut entraîner un refus de renouvellement du titre de séjour par la Préfecture.

I. Les critères d’instruction de la demande d’autorisation de travail :

La demande d'autorisation de travail doit être formée par l'employeur, préalablement à l'embauche du salarié étranger, sur le site :

<https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/particuliers/>

L'employeur doit se constituer un espace personnel sur ce site et téléverser l'ensemble des documents nécessaires.

Les pièces justificatives à joindre à la demande pour une **première demande** sont les suivantes :

Statut de l'employeur	Documents	Périodicité
Entreprises établies en France (toutes activités)	Kbis et attestation (n-1) et versement des cotisations et sociales et congés payés (obligations spécifiques)	Lors de la 1 ^{ère} demande et selon la périodicité du versement
	Mandat du représentant de l'employeur (le cas échéant)	Lors de la 1 ^{ère} demande sauf modification
Particulier employeur	Avis d'imposition	Lors de la 1 ^{ère} demande
Salarié	Documents	Exception
Tout recrutement et tout ressortissant	Diplômes ou titres obtenus par le ressortissant et, ou 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 (Pole 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 les listes de métiers ouverts, étudiants bénéficiant d'une APS (selon Conditions), contrats d'apprentissage ou de professionnalisation
Professions réglementées	Documents	Périodicité et exception
Employeur	Copie de la déclaration ou de l'autorisation	A la 1ere demande (ou modifications)
Salarié	Copie de la déclaration ou de l'autorisation d'exercice par l'organisme ou l'administration compétente	A chaque demande
Professions de santé	Diplôme obtenus en France ou à l'étranger (traduction) ou attestation du chef de service de l'établissement hospitalier	A chaque demande, pour les assistants associés, l'avis du directeur général de l'ARS est exigé

Les pièces justificatives à joindre à la demande pour un **renouvellement** sont les suivantes :

Situation du salarié	Documents	Périodicité
Exécution régulière du contrat de travail	Extrait DADS ou DSN concernant le salarié ou 3 derniers bulletins de salaire	Pour chaque demande de renouvellement
Conclusion ou exécution d'un avenant du contrat de travail	Avenant ou nouveau contrat de travail à durée indéterminée	Pour chaque demande de renouvellement
Prolongation du contrat de travail	Avenant au contrat de travail à durée déterminée dans les limites autorisées par le code du travail	Pour la demande de renouvellement
Soumis à obligation de dépôt d'offres d'emploi (Pole emploi) en cas de changement de poste de travail	Offre d'emploi et suivi des mises en relation entre l'employeur et candidats demandeurs d'emploi	Sauf dispense prévu par le code du travail

La demande est ensuite examinée par l'administration compétente au niveau régional.

A. Suppression de trois critères :

Avant 2021, les demandes d'autorisation de travail étaient instruites par l'administration sur

le fondement de trois critères :

- **Adéquation entre la qualification et l'emploi** : ce critère, qui n'est plus en vigueur, se trouvait auparavant dans les instructions du Code du travail. Il exigeait une correspon-

dance stricte entre la qualification de l'étranger et l'emploi proposé (ce critère était mentionné dans les anciennes directives mais a été abrogé avec le décret n° 2021-360 du 31 mars 2021).

- **Rémunération équivalente au SMIC** : le critère de ré-

munération est maintenant ajusté pour correspondre au taux horaire minimal et respecter la durée minimale conventionnelle (généralement de 24 heures/semaine pour le temps partiel).

- **Conditions de logement :** l'exigence liée aux conditions de logement des travailleurs étrangers a été levée. Ce critère concernait surtout les travailleurs saisonniers.

Ces critères ont évolué.

B. Critères restant en vigueur mais remaniés :

Désormais, les critères applicables, qui sont pris en compte par l'administration sont les suivants :

1. L'opposabilité de la situation de l'emploi

- Fonctionnement actuel du critère (article R. 5221-20 du Code du travail) :
 - **Cas 1 :** Si le poste figure sur la liste des métiers en tension, l'autorisation de travail est délivrée sans vérification de l'existence de candidats locaux. Les métiers en tension sont des métiers caractérisés par des difficultés de recrutement. Il est donc plus facile de recourir à des travailleurs étrangers si l'employeur cherche à recruter un travailleur étranger pour l'un de

ces métiers, car l'employeur n'aura pas, dans ce cas, à justifier d'une recherche de candidats déjà présents en France avant de demander une autorisation de travail pour un salarié étranger.

- **Cas 2 :** Si le poste n'est pas sur cette liste, l'employeur doit publier l'offre d'emploi pendant trois semaines sur le site <https://entreprise.francetravail.fr/accueil/> et pouvoir justifier de l'absence de candidatures adéquates (absence de candidature ou inadéquation des profils des candidats) pour pouvoir déposer une demande d'autorisation de travail.
- Liste des métiers en tension : établie par arrêté, cette liste identifie les métiers en tension par région, adaptés aux besoins locaux du marché du travail (article L. 421-4 du CESEDA). La liste des métiers en tension, régulièrement mise à jour par l'administration, est disponible en ligne en suivant le lien : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043317444>
- Contrôle administratif allégé mais maintenu : l'administration peut vérifier les raisons de rejet des candidatures locales pour s'assurer de leur validité.
- Cas de dispense (article

R. 5221-21 du Code du travail) : certains profils, comme les étudiants ayant un master en France, peuvent être recrutés sans obligation de publication préalable de l'offre, s'ils atteignent un niveau de rémunération supérieur à 1,5 fois le SMIC (article D5221-21-1 du Code du travail).

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

Pour obtenir l'autorisation de travail, l'employeur doit démontrer qu'il respecte la législation sur le droit du travail et la sécurité sociale, et obéir aux obligations imposées par l'article R. 5221-20 du Code du travail :

- L'employeur doit avoir respecté toutes les déclarations sociales requises (déclarations des salariés de l'entreprise, être à jour de ses déclarations / versements à l'URSSAF) ;
- Ne pas avoir de condamnations pour travail dissimulé ni pour infractions graves aux normes de santé et de sécurité (comme des protections inadéquates ou des locaux non conformes) ;
- Sanctions en cas de non-conformité (article L. 4741-1 du Code du travail) : toute condamnation pour infractions graves (ex. : emploi d'étrangers sans autorisation, mise en danger des employés) peut entraîner un rejet de l'autorisation de travail.

II. Procédures

Centralisation et rôle unique des préfectures :

- La réforme de 2021 attribue l'instruction des demandes d'autorisation de travail aux Préfectures sous la supervision du ministère de l'Intérieur, supprimant ainsi les anciens services de la main-d'œuvre étrangère ;
- Le Préfet de département est désormais l'autorité unique compétente pour le traitement des demandes (article R. 5221-15 du Code du travail). Dans la pratique, l'administration est organisée sous forme de plateformes interdépartementales, sous la direction d'une Préfecture par région (en région parisienne il s'agit de la Préfecture des Hauts-de-Seine).

Procédure entièrement dématérialisée :

- Les demandes sont déposées exclusivement en ligne via un téléservice (ANEF) accessible sur le portail de l'administration, remplaçant l'ancienne procédure papier.
- Chaque dépôt en ligne génère un accusé de réception automatique, facilitant le suivi par l'employeur.

Rôle central de l'employeur :

- L'employeur est désormais responsable du dépôt et du suivi de la demande. Il doit se connecter au téléservice (ANEF), fournir les justificatifs requis et recevra la

notification de la décision finale (article R. 5221-17 du Code du travail).

- Le salarié étranger n'intervient pas directement dans la procédure et ne reçoit que la notification de la décision.

III. Renouvellement et mobilité

A. Nouvelle autorisation de travail pour chaque changement d'employeur

- Désormais, chaque nouveau contrat de travail nécessite une nouvelle demande d'autorisation, même pour les titulaires d'un titre de séjour « salarié » ou « travailleur temporaire » (article R. 5221-1 du Code du travail, modifié par le décret n° 2021-360 du 31 mars 2021).
- Cela signifie que tout changement d'employeur entraîne une reprise complète de la procédure d'autorisation, ce qui limite la mobilité des travailleurs étrangers entre différents emplois.

B. Impact sur la stabilité des travailleurs étrangers

- Cette obligation de nouvelle autorisation limite la flexibilité des travailleurs étrangers et peut rendre leur situation professionnelle plus précaire, car ils doivent obtenir l'accord de l'administration pour chaque nouveau poste.
- En cas de perte d'emploi, ou de non obtention d'une

autorisation de travail en cas de changement d'emploi, les titulaires d'une carte « salarié » ou d'une carte pluriannuelle « salarié » peuvent demander un renouvellement pour rester en France tant qu'ils bénéficient des droits de l'assurance chômage (articles L. 421-2 du CESEDA et R. 5221-33 du Code du travail).

A noter : les salariés étrangers ne peuvent être affiliés à France Travail et percevoir une indemnisation à ce titre que s'ils justifient d'un titre de séjour en cours de validité.

C. Procédure de renouvellement

- Le renouvellement de l'autorisation de travail doit être demandé dans le courant du deuxième mois précédant l'expiration de l'autorisation actuelle.
- La liste des pièces requises pour le renouvellement est identique à celle demandée lors de la première demande, avec vérification des obligations de déclaration sociale de l'employeur et de la conformité du salaire au minimum conventionnel.

D. Exigences pour le maintien du droit au séjour en cas de perte d'emploi

Si le contrat initial se termine, les travailleurs avec une carte « salarié » ou « travailleur temporaire » peuvent voir leur titre

de séjour renouvelé pour un an s'ils n'ont pas retrouvé un emploi au moment du renouvellement.

Cette extension est valide tant que le titulaire perçoit des droits au titre de l'assurance chômage. Les titulaires de cartes « travailleur temporaire » sont exclus de cette prorogation et doivent rapidement retrouver un emploi pour obtenir une nouvelle autorisation.

1.2. Demande de visa salarié :

a) Conditions d'obtention du visa salarié

- **Offre d'emploi** : Le demandeur doit disposer d'un contrat de travail signé par un employeur en France.
- **Approbation de l'employeur** : L'employeur doit obtenir l'autorisation de travail de la PFMOE (cf. 1.1.), qui vérifie que le poste ne peut pas être pourvu par un candidat local.
- **Qualifications** : Le demandeur doit justifier des qualifications et compétences requises pour le poste (ex. diplômes ou expérience professionnelle).
- **Salaires minimum** : Le poste doit respecter le salaire minimum légal ou conventionnel applicable en France.

A noter : Le salarié doit de nouveau justifier, au stade de la demande de visa, qu'il remplit les conditions nécessaires pour venir travailler en France.

Dans la pratique, le Consulat procède à un nouvel examen des conditions légales et peut avoir une appréciation différente de celle de l'administration qui a délivré l'autorisation de travail.

b) Procédures à suivre

Étapes principales pour le demandeur :

- Une fois l'autorisation de travail obtenue, elle est transmise au Consulat de France du pays d'origine ou de résidence légale du demandeur.
- Dépôt de la demande de visa : Une fois l'autorisation obtenue, le demandeur peut déposer sa demande de visa auprès du consulat ou de l'ambassade de France dans son pays.
- Le demandeur sera également convoqué par l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII), qui dispose d'une antenne dans la plupart des pays étrangers, afin de passer une visite médicale qui déterminera s'il est médicalement apte à prendre son poste en France.

c) Délai de traitement

- **Autorisation de travail** : La procédure pour obtenir l'autorisation de travail prend généralement 2 à 3 mois.
- **Visa** : Le traitement de la demande de visa peut prendre entre 15 jours et 2 mois selon la charge de tra-

vail du consulat et la situation du demandeur.

A noter : Lors du dépôt de sa demande de visa, le demandeur devra remettre son passeport original au Consulat, qui le lui rendra revêtu du visa de long séjour « salarié » une fois la décision prise.

En cas de rejet de la demande, le demandeur a la possibilité de contester sous 30 jours la décision de rejet, par courrier recommandé AR, devant la Commission de recours contre les décisions de refus de visa d'entrée en France (CRRV) située à Nantes.

La Commission a 2 mois pour statuer sur le recours.

A défaut de réponse sous 2 mois, le demandeur peut considérer qu'elle a implicitement rejeté son recours et dispose alors d'un nouveau délai de 2 mois pour saisir le Tribunal administratif de Nantes.

Les recours étant longs (de l'ordre de 6 à 12 mois), le demandeur peut, en parallèle, saisir en urgence le Juge des référés du Tribunal administratif de Nantes pour provoquer un examen de légalité plus rapide du refus de visa et en demander la suspension.

Il doit pour cela justifier d'une urgence (par exemple la nécessité de prendre son poste rapidement au risque de perdre son emploi à défaut) et de l'illégalité manifeste du refus de visa.

Pour toute procédure de contestation de refus de visa, il est impératif de justifier d'une domiciliation postale (adresse) en France.

Pour ces procédures, la représentation par avocat n'est pas obligatoire, même si elle est recommandée.

d) Validité du visa et conditions après l'arrivée

- Durée de validité : Le visa salarié est un visa de long séjour valant titre de séjour temporaire.
- Sa validité initiale est généralement d'un an ou, si la durée du contrat est inférieure, de la durée du contrat.
- Les salariés embauchés en CDD se voient délivrer une autorisation de travail à durée déterminée et un visa de long séjour « travailleur temporaire ».
- Les salariés exerçant une activité saisonnière se voient délivrer une autorisation de travail spécifique et un visa de long séjour « travailleur saisonnier ».
- Après l'arrivée en France, le titulaire du visa de long séjour « salarié » doit valider son visa auprès de l'ANEF dans les 3 mois suivant son arrivée, ce qui lui permet d'obtenir un numéro d'enregistrement au fichier des étrangers (numéro AGDREF).
- Entre 2 et 4 mois avant l'expiration de son visa, le salarié doit solliciter un titre de séjour auprès de la

Préfecture de son lieu de résidence en France.

A noter : La plupart des demandes de titre de séjour doivent aujourd'hui être déposées en ligne sur le site <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/particuliers/>

Le ressortissant étranger se voit délivrer un numéro d'enregistrement unique, le numéro AGDREF (pour Application des gestions des dossiers des ressortissants étrangers en France) ou « numéro étranger » qui sera identique pendant toute sa durée de résidence en France.

Ce numéro est indiqué sur la carte de séjour et tous les documents administratifs remis au ressortissant étranger par la Préfecture (récépissés, attestations de dépôt, etc.).

Il est composé de 10 chiffres et commence par 99 ... si le salarié est entré en France sous couvert d'un visa ou par le numéro de département où le salarié a obtenu son premier titre de séjour s'il a obtenu son premier titre de séjour en Préfecture.

Il doit donc se créer un espace personnel sur le site ANEF (avec identifiant et mot de passe personnalisé) pour pouvoir interagir avec l'administration et effectuer ses démarches administratives en ligne.

1.3. Passeport talent :

Le « passeport talent » est une carte de séjour pluriannuelle destinée aux ressortissants de pays tiers à l'Union européenne souhaitant exercer une activité professionnelle en France pour une durée supérieure à trois mois. Ce dispositif vise à attirer des talents internationaux en simplifiant les démarches administratives et en offrant une autorisation de séjour pouvant aller jusqu'à quatre ans, renouvelable.

a) Conditions d'obtention

Le passeport talent s'adresse à plusieurs catégories de professionnels, chacune ayant des critères spécifiques et très exigeants en termes notamment de diplômes et de revenus :

- Salarié qualifié : être titulaire d'un diplôme de niveau master ou équivalent obtenu en France, disposer d'un contrat de travail d'au moins trois mois avec un employeur établi en France, et percevoir une rémunération brute annuelle au moins égale à deux fois le SMIC annuel brut, soit 43 243,20 € au 1er novembre 2024 ;
- Salarié d'une jeune entreprise innovante : être recruté par une entreprise reconnue comme innovante, occuper des fonctions en lien direct avec le projet de recherche et développement de l'entreprise, et

percevoir une rémunération brute annuelle au moins égale à 43 243,20 € ;

- **Emploi hautement qualifié (Carte Bleue Européenne) :** justifier d'un diplôme sanctionnant au moins trois années d'études supérieures ou de cinq années d'expérience professionnelle à un niveau comparable, disposer d'un contrat de travail d'au moins un an, et percevoir une rémunération brute annuelle au moins égale à 53 836,50 € ;
- **Salarié en mission :** être détaché en France dans le cadre d'une mission intra-groupe, justifier d'une ancienneté d'au moins trois mois dans le groupe, disposer d'un contrat de travail avec l'entreprise en France, et percevoir une rémunération brute annuelle au moins égale à 36 920,52 €.

Il existe également d'autres hypothèses de délivrance de passeports talent qui ne seront qu'évoquées ici pour être complet (chercheur, créateur d'entreprise, porteur de projet innovant, investisseur économique, mandataire social, renommée internationale ou profession artistique et culturelle).

b) Procédure de demande

La procédure varie selon que le demandeur réside déjà en France ou réside à l'étranger :

- **Si vous résidez à l'étranger :** vous devez solliciter un visa de long séjour mention «passeport talent» auprès

des autorités consulaires françaises de votre pays de résidence. Une fois en France, vous devrez valider votre visa en ligne dans les trois mois suivant votre arrivée ;

- **Si vous résidez déjà en France :** vous pouvez demander la carte de séjour «passeport talent» en ligne, entre deux et quatre mois avant l'expiration de votre titre de séjour actuel.

Pièces à fournir :

Les documents requis varient en fonction de la catégorie de passeport talent sollicitée, mais incluent généralement :

- Passeport en cours de validité.
- Justificatif de domicile récent
- Contrat de travail ou documents attestant de l'activité professionnelle envisagée.
- Diplômes ou attestations d'expérience professionnelle.
- Preuve de ressources financières suffisantes.
- Tout document spécifique à la catégorie de passeport talent demandée.

Coût :

Le coût total s'élève à 225 €, comprenant une taxe de 200 € et un droit de timbre de 25 €.

Délai de traitement : les délais de traitement varient en fonction de la complexité du dossier et de la préfecture compétente. Il est recommandé d'entamer

les démarches au moins trois mois avant la date prévue d'arrivée en France ou avant l'expiration du titre de séjour actuel.

c) Avantages

- **Durée de validité :** jusqu'à quatre ans, renouvelable.
- **Autorisation de travail :** le passeport talent vaut autorisation de travail pour la durée de validité de la carte, l'entreprise n'a donc pas de démarche supplémentaire à effectuer.
- **Famille accompagnante :** le conjoint et les enfants mineurs peuvent obtenir un titre de séjour «passeport talent (famille)», leur permettant de séjourner et de travailler en France sans passer par la procédure de regroupement familial.

1.4. Demande de titre de séjour (première demande et renouvellement)

Il existe plusieurs catégories de titres de séjour prévues par le Code de l'entrée et du séjour des étrangers en France, en fonction de la situation des ressortissants étrangers :

- Les autorisations provisoires de séjour (APS) : parent d'enfant malade, mission de volontariat ;
- Les cartes de séjour temporaires (valables 1 an) ou pluriannuelles (valables jusqu'à 4 ans) : vie privée et familiale, salarié/travailleur temporaire, étudiant, stagiaire, aide familial «au pair», visi-

- teur, entrepreneur/profession libérale ;
- Les cartes de séjour pluriannuelles : passeport talent, travailleur saisonnier, salarié détaché ICT ;
- Les cartes de résident (valables 10 ans) ;
- La carte de séjour retraité.

Il faut s'adresser à la Préfecture de votre lieu de résidence pour demander une première carte de séjour et pour demander son renouvellement.

a) Première demande de titre de séjour

Personnes concernées :

Les ressortissants étrangers qui souhaitent s'établir en France pour des motifs divers (travail, études, regroupement familial, raisons de santé, etc.).

Procédure :

La demande doit être effectuée à la préfecture ou sous-préfecture du lieu de résidence, généralement via un rendez-vous pris en ligne.

A noter : Il faut consulter le site internet de la Préfecture ou Sous-Préfecture du lieu de résidence pour connaître les modalités de prise de rendez-vous et de dépôt des demandes de titre de séjour, qui varient d'une Préfecture à l'autre.

Dossier à préparer :

Les documents à fournir varient en fonction du titre de séjour demandé mais incluent généralement la base documentaire suivante :

- Formulaire de demande complété,
- Justificatifs d'identité (il faut obligatoirement avoir un passeport en cours de validité pour demander un titre de séjour en France),
- Justificatifs de domicile,
- Documents prouvant le motif du séjour (contrat de travail, certificat d'inscription, etc.),
- Photos d'identité récentes,
- Paiement de la taxe de séjour (timbres fiscaux),
- Preuve de ressources suffisantes si nécessaire.

Délai de traitement : Le traitement peut prendre plusieurs semaines ou mois. Un récépissé est généralement délivré pour permettre à l'étranger de séjourner légalement en France pendant l'instruction de la demande.

b) Renouvellement du titre de séjour

Personnes concernées : Les étrangers titulaires d'un titre de séjour en France souhaitant le prolonger.

À noter : toute demande de renouvellement doit s'effectuer au moins trois mois avant l'expiration du titre de séjour actuel.

Les demandes de renouvellement sont généralement déposées via le site ANEF (<https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/particuliers/>).

Dossier à fournir :

- Titre de séjour actuel,
- Formulaire de renouvellement,
- Justificatifs actualisés (contrat de travail, études, revenus),
- Justificatif de domicile récent,
- Photos d'identité et timbres fiscaux.

c) Changement de statut

Il est possible pour un ressortissant étranger titulaire d'un titre de séjour délivré sur un fondement spécifique, de demander à l'expiration de ce titre (la demande doit être déposée au moins 3 mois avant cette expiration) un changement de statut si sa situation a évolué.

Motifs courants :

- Passage d'un titre étudiant à un titre salarié : à la fin de ses études, un étudiant peut, sous certaines conditions, demander un changement de statut pour être autorisé à rester en France pour y travailler ;
- Passage d'un titre salarié à un titre vie privée et familiale : un ressortissant étranger titulaire d'un titre de séjour « salarié » peut, sous certaines conditions, demander un titre de séjour « vie privée et familiale » s'il justifie d'une insertion privée et familiale suffisantes (ancienneté de présence en France, conjoint et/ou enfants français, etc.).
- Autres changements de statut (salarié vers entrepre-

neur, étudiant vers vie privée et familiale, etc.).

A noter : Tous les changements de statuts autorisés par la loi sont autorisés, dès lors que le ressortissant étranger remplit les conditions pour le titre de séjour sollicité.

L'intérêt d'une demande de changement de statut est de permettre au ressortissant étranger d'accéder à un statut administratif plus pérenne et plus avantageux.

Par exemple, le statut « salarié » est plus avantageux que le statut « étudiant » car il permet de travailler à temps plein et pas seulement à hauteur de 60% du temps de travail annuel (soit 964h de travail).

De même, le statut « vie privée et familiale » est plus avantageux que le statut « salarié » car il permet de travailler en France sans avoir à demander d'autorisation de travail.

La carte de séjour « passeport talent » permet pour sa part d'obtenir un droit au séjour pour une durée de 4 ans.

Procédure :

- Dépôt du dossier : Préfecture du lieu de résidence ;
- Justificatifs requis : Variables selon le nouveau statut (ex. contrat de travail, fiches de paie).

Résultats possibles :

- Accord : Nouveau titre de séjour délivré ;

- Refus : Possibilité de recours en annulation du refus devant le tribunal administratif.

d) La dématérialisation des demandes de titres de séjour

Il existe deux principales plateformes en ligne de dépôt des demandes de titre de séjour : la plateforme ANEF et le site « démarches simplifiées ».

Les modalités de dépôt des demandes de titres de séjour entre ces deux plateformes évoluent régulièrement et en fonction des différentes Préfectures.

De manière générale, l'administration tend à encourager le dépôt et le suivi en ligne des demandes de titres de séjour, pour limiter le temps de traitement des dossiers et restreindre autant que possible les rendez-vous en Préfecture, pour pouvoir mobiliser ses effectifs sur l'examen des dossiers et la prise de décision.

Pour ces deux plateformes, l'utilisateur doit se créer un espace personnel avant de pouvoir déposer sa demande.

Les demandes sont déposées en ligne puis distribuées à la Préfecture compétente par les plateformes, puis suivies par ces Préfectures (qui communiquent avec les usagers par des notifications sur l'espace personnel de l'utilisateur).

La plateforme ANEF : [https://administration-etrangers-en-](https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/particuliers/)

[france.interieur.gouv.fr/particuliers/](https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/particuliers/)

Cette plateforme permet, à ce jour, les démarches suivantes :

- Validation des VLS-TS : une fois entré en France sous couvert d'un visa de long séjour, le ressortissant étranger doit le valider en ligne sur ANEF pour être enregistré au Fichier national des étrangers (FNE) et obtenir un numéro AGDREF qui lui permettra de réaliser toutes ses démarches ultérieures en France ;
- Demandes d'autorisations de travail : l'employeur doit déposer sur ANEF les demandes d'autorisation de travail pour les recrutements de salariés étrangers ;
- Naturalisation : les demandes de naturalisation se font par l'intermédiaire de la plateforme ANEF et sont suivies sur cette plateforme ;
- Titres de voyage / documents de circulation pour étrangers mineurs (DCEM) : les ressortissants étrangers mineurs ne sont pas soumis à l'obligation de détenir un titre de séjour mais doivent avoir un DCEM ;
- Premières demandes et renouvellements de certains titres de séjour (ex. cartes « talent », titres pour raisons médicales, etc.).

À noter : Lors du dépôt de la demande sur ANEF, il est automatiquement délivré une attestation de dépôt nominative avec photo, qui montre que les

démarches ont été effectuées et fait foi envers l'administration.

Une fois le dossier examiné et validé, la plateforme émet une attestation d'avis favorable, nominative avec photo, qui vaut titre de séjour et autorise les déplacements en dehors de l'espace Schengen, le temps que le titre de séjour soit fabriqué (ce qui peut prendre quelques mois).

De manière générale, le délai de traitement des demandes formées sur ANEF peut être long et il n'est pas rare que le site rencontre des bugs techniques.

Il ne faut pas hésiter à les signaler à la plateforme (en ouvrant l'onglet : nous contacter) pour éviter tout blocage de votre dossier.

La plateforme « Démarches simplifiées » : <https://www.demarches-simplifiees.fr>

La plateforme démarches simplifiées sert à effectuer en ligne les démarches administratives courantes.

Elle inclut notamment certaines démarches pour les ressortissants étrangers et permet de déposer les demandes non couvertes par l'ANEF, notamment :

- Titres mention « salarié » ;
- Titres mention « vie privée et familiale » spécifiques ;
- Cartes de résident.

1.5. Les droits des salariés en situation régulière : Sécurité sociale, Pôle Emploi, etc.

1) Sécurité sociale :

La sécurité sociale en France est un système de protection qui couvre les risques majeurs auxquels les travailleurs peuvent être confrontés, tels que la maladie, la maternité, l'accident du travail, l'invalidité, la vieillesse et le décès. Pour les salariés en situation régulière, l'affiliation est obligatoire et automatique dès la signature d'un contrat de travail.

Principaux droits des salariés :

- Assurance maladie : prise en charge des frais de santé (consultations médicales, médicaments, hospitalisation, etc.).
- Indemnités journalières : versement de prestations en cas d'arrêt maladie.
- Assurance maternité/paternité : congé payé pour les parents lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.
- Accidents du travail et maladies professionnelles : couverture des frais médicaux et versement d'indemnités en cas d'incapacité temporaire ou permanente.
- Retraite : cotisation à un régime de retraite qui garantit le versement d'une pension une fois l'âge de la retraite atteint.

2) Pôle Emploi et assurance chômage :

Les salariés en situation régulière cotisent obligatoirement à l'assurance chômage par le biais de leur salaire. En cas de perte involontaire d'emploi (licenciement, fin de contrat à durée déterminée, etc.), ils peuvent prétendre à des allocations chômage sous certaines conditions.

Conditions pour bénéficier de l'assurance chômage :

- Avoir travaillé au moins 6 mois (130 jours ou 910 heures) au cours des 24 derniers mois (36 mois pour les salariés de 53 ans et plus).
- Être en situation régulière avec un titre de séjour autorisant le travail au moment de la demande d'inscription à Pôle Emploi (les titres de séjour « étudiant » ne sont pas acceptés).
- Être inscrit comme demandeur d'emploi auprès de Pôle Emploi et effectuer des démarches actives de recherche d'emploi.

Droits des demandeurs d'emploi :

- Allocations de retour à l'emploi (ARE) : versement d'une aide financière mensuelle calculée en fonction du salaire antérieur.
- Accès aux formations : possibilité de suivre des formations financées par Pôle Emploi pour améliorer l'employabilité et les compétences professionnelles.
- Accompagnement person-

nalisé : suivi par un conseiller Pôle Emploi pour aider à la recherche d'emploi et proposer des offres adaptées.

3) Prestations familiales :

Les salariés en situation régulière ayant des enfants peuvent bénéficier des prestations familiales proposées par la Caisse d'allocations familiales (CAF), telles que :

- Allocations familiales : versement d'une aide financière mensuelle en fonction du nombre d'enfants à charge.
- Prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) : aide pour les jeunes parents, incluant la prime de naissance, l'allocation de base, et le complément de libre choix du mode de garde.

4) Droits en matière de logement et autres aides sociales :

Les salariés peuvent également bénéficier de diverses aides pour faciliter leur accès à un logement ou alléger leurs charges :

- Aide personnalisée au logement (APL) : soutien financier pour réduire le coût du loyer ;
- Aides sociales : possibilité de demander des aides ponctuelles ou récurrentes selon les ressources du foyer (ex. RSA, prime d'activité).

5) Régime complémentaire de retraite et prévoyance :

En plus du régime de base, les salariés cotisent également à un régime complémentaire, géré par l'AGIRC-ARRCO. Ils peuvent aussi bénéficier de contrats de prévoyance qui couvrent des risques tels que l'invalidité, le décès, et l'incapacité temporaire de travail.

À noter : Le conseil constitutionnel (décision n° 2023-863 DC du 25 janvier 2024) a censuré l'exigence d'une durée de séjour régulier imposé aux étrangers pour l'accès à certaines allocations (aides personnelles au logement - APL, allocations familiales...) instaurée par la loi du 26 janvier 2024 pour contrôler l'immigration et améliorer l'intégration.

1.6 Le regroupement familial - Conditions et procédure :

Le regroupement familial est un dispositif qui permet à un ressortissant étranger, régulièrement établi en France, de faire venir sa famille pour le rejoindre.

1) Conditions d'obtention du regroupement familial :

a) Conditions liées au demandeur

- **Résidence légale en France :** Le demandeur doit résider de façon régulière en France depuis au moins 18 mois avec un titre de séjour d'une durée de validité d'au moins un an.

- **Stabilité des ressources :** Le demandeur doit justifier de ressources stables et suffisantes pour subvenir aux besoins de sa famille. Ces ressources doivent être au moins équivalentes au SMIC net mensuel (montant variant selon la taille de la famille).
- **Logement adapté :** Le demandeur doit disposer d'un logement considéré comme décent et conforme aux normes de salubrité et adapté à la taille de la famille. La surface minimale requise dépend du nombre de personnes composant le foyer.

b) Conditions liées aux membres de la famille

- **Famille éligible :** Le regroupement familial concerne uniquement le conjoint et les enfants mineurs (moins de 18 ans) du demandeur. Le conjoint doit être majeur (au moins 18 ans) et le mariage doit être reconnu par l'État français.
- **Âge et statut des enfants :** Les enfants concernés doivent être mineurs non mariés. Les enfants adoptés de manière légale et définitive peuvent également être pris en compte.

2) Procédure de regroupement familial :

a) Dépôt de la demande

- **Autorité compétente :** La demande doit être déposée auprès de l'Office français de l'immigration et de

l'intégration (OFII) du lieu de résidence du demandeur (l'OFII a une antenne pour chaque département).

- Dossier de demande : Le dossier doit inclure plusieurs pièces justificatives, telles que des documents d'identité, des justificatifs de revenus, un bail ou un acte de propriété pour le logement, et un extrait de mariage ou des actes de naissance des enfants.

b) Instruction de la demande

- **Examen du dossier** : L'OFII vérifie que les conditions de ressources, de logement, et d'éligibilité de la famille sont respectées. L'autorité compétente peut également effectuer des visites à domicile pour s'assurer que le logement est conforme. A cette occasion, l'OFII contrôle l'authenticité des documents fournis et justificatifs de revenus.
- **Délai de traitement** : Le délai pour instruire la demande peut aller jusqu'à six mois à compter de la réception du dossier complet. Des prorogations peuvent s'appliquer si des vérifications supplémentaires sont nécessaires.

A noter : en pratique, le délai de traitement des demandes de regroupement familial peut être long.

Passé un délai de 6 mois à compter du dépôt de la demande, il est possible de considérer que l'absence de réponse de l'admi-

nistration équivaut à un refus implicite de la demande.

Dans cette hypothèse, le demandeur dispose d'un délai de 2 mois pour contester ce refus devant le Tribunal administratif.

c) Décision administrative

Une fois l'instruction de la demande effectuée, l'OFII transmet le dossier à la Préfecture du lieu de résidence du demandeur, qui statue sur la demande de regroupement familial.

- **Notification de la décision** : La décision est notifiée par la Préfecture au demandeur. En cas de refus, celui-ci peut faire un recours gracieux ou un recours contentieux devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois.
- **Autorisation de regroupement** : Si la demande est acceptée, l'OFII organise l'arrivée en France de la famille. Les membres de la famille doivent demander un visa de long séjour, qui leur permet de demander un titre de séjour à leur arrivée. En cas de refus de délivrance du visa, les membres de la famille du demandeur peuvent saisir le Tribunal administratif d'un recours.

3) Situations particulières et exceptions :

- **Dispense de certaines conditions** : Certaines catégories de personnes, comme

les réfugiés et bénéficiaires de la protection subsidiaire, peuvent être dispensées de certaines conditions, notamment celles relatives aux ressources et à la durée de résidence. Il s'agit alors d'une procédure de « réunification familiale ».

- **Cas de polygamie** : Le regroupement familial est refusé si le demandeur vit en situation de polygamie en France.

4) Droits et obligations après l'arrivée en France :

- **Titre de séjour** : Les membres de la famille doivent demander un titre de séjour dans les deux mois suivant leur arrivée. Un titre spécifique, tel que la carte de séjour « vie privée et familiale », peut être délivré.
- **Intégration** : Les membres de la famille doivent suivre le parcours d'intégration républicaine, incluant des cours de langue et un module sur les valeurs de la République, organisés par l'OFII.

1.7. La Carte de séjour pluriannuelle / la carte de résident :

1 - Carte de séjour pluriannuelle :

La carte de séjour pluriannuelle est un titre de séjour délivré aux étrangers pour une durée de validité comprise entre 2 et 4 ans. Elle permet aux titulaires de séjourner et de travailler en

France sans avoir à renouveler leur titre de séjour chaque année.

a) Conditions d'obtention :

- **Carte de séjour temporaire préalable :** En principe, la carte pluriannuelle est délivrée après une première année de résidence en France sous une carte de séjour temporaire. En pratique, cette délivrance n'est pas automatique et la Préfecture renouvelle souvent plusieurs fois la carte de séjour d'un an avant d'accorder une carte de séjour pluriannuelle ;
- **Intégration :** Le demandeur doit avoir respecté les valeurs de la République et s'être bien intégré dans la société française. Ceci peut être vérifié par la participation aux formations obligatoires dans le cadre du contrat d'intégration républicaine (CIR) signé avec l'OFII.
- **Motif de séjour :** La carte pluriannuelle peut être obtenue pour différents motifs, tels que le travail (passport talent), les études, la vie privée et familiale, etc.
- **Situation régulière :** Le demandeur doit être en situation régulière avec un titre de séjour valide.

b) Procédure :

- **Dépôt de la demande :** Le renouvellement ou la demande de la carte pluriannuelle se fait auprès de la préfecture ou sous-préfecture de résidence.

- **Pièces justificatives :** Les documents requis varient selon le motif de la demande, mais incluent généralement un passeport, des justificatifs de ressources, de domicile, et de l'intégration.
- **Délai de traitement :** Le délai de traitement varie selon la préfecture. Il est conseillé de déposer sa demande au moins 3 mois avant l'expiration de la carte actuelle.

c) Durée et renouvellement

La carte pluriannuelle est valable entre 2 et 4 ans selon la situation et le motif de séjour. Le renouvellement nécessite de démontrer le respect des obligations liées au séjour (travail, études, etc.).

2 - Carte de résident :

La carte de résident est un titre de séjour de longue durée, généralement valable pour 10 ans, et renouvelable de plein droit.

Elle offre un statut de résident stable en France et permet de travailler et de vivre sur le territoire français sans restrictions particulières.

a) Conditions d'obtention

- **Durée de séjour :** Le demandeur doit souvent avoir résidé en France de manière régulière pendant au moins 5 ans de manière continue (sauf exceptions, par exemple pour les réfugiés, les conjoints de Français, etc.).

- **Ressources stables et suffisantes :** Le demandeur doit démontrer qu'il dispose de ressources suffisantes et stables pour vivre en France sans recourir à l'aide sociale.
- **Intégration républicaine :** Une bonne intégration, démontrée par la maîtrise suffisante de la langue française et le respect des valeurs de la République, est requise.
- **Situation familiale :** Certaines personnes, comme les conjoints de Français, peuvent obtenir une carte de résident plus rapidement (dès 3 ans de séjour régulier en France).

A noter : Pour les conjoints de français, le délai de résidence légale en France pour pouvoir obtenir une carte de résident de 10 ans est réduit à 3 ans.

b) Procédure

- **Dépôt de la demande :** La demande se fait auprès de la préfecture de résidence. Elle doit inclure divers documents, tels que le passeport, les justificatifs de domicile, de ressources, et de séjour régulier.
- **Entretien d'intégration :** Un entretien d'intégration peut être organisé pour évaluer la maîtrise de la langue et la connaissance des valeurs républicaines.
- **Délai de traitement :** Le délai peut varier, mais il est souvent de plusieurs mois.

A noter : En pratique, les Préfectures ne prévoient pas de procédure spécifique pour demander une carte de résident ; l'accès à cette demande est donc rendu difficile, étant précisé qu'elle ne peut pas être formée sur la plateforme ANEF.

En cas de difficulté, il ne faut pas hésiter à remettre le dossier de demande de carte de résident à la Préfecture en même temps que le dossier de demande de renouvellement de titre de séjour ou à l'adresser à la Préfecture par courrier RAR si vous n'arrivez pas à le déposer.

c) Droits et avantages

- **Renouvellement automatique :** La carte de résident de 10 ans est renouvelable de plein droit, sauf en cas de menace pour l'ordre public.
- **Accès aux prestations sociales :** Les titulaires peuvent accéder aux mêmes droits sociaux que les citoyens français.
- **Résidence longue durée :** Permet de vivre en France sans se soucier des renouvellements annuels du titre de séjour.
- **Carte de résident permanent :** A compter du renouvellement de la carte de résident, le demandeur peut obtenir une carte de résident permanent, qui consacre son droit au séjour permanent en France.

A noter : En cas de refus de délivrance d'une carte de résident, le ressortissant étranger

peut effectuer un recours en annulation auprès du Tribunal administratif compétent avec l'aide d'un avocat (même s'il a obtenu le renouvellement de son titre de séjour annuel ou pluriannuel).

1.8 La naturalisation :

La naturalisation est une procédure par laquelle un étranger peut acquérir la nationalité française.

Elle confère les mêmes droits et devoirs que ceux des citoyens français, tels que le droit de vote et l'éligibilité à certaines fonctions publiques.

Cette acquisition implique une adhésion aux valeurs et aux principes de la République.

Contrairement à certains titres de séjour, la naturalisation n'est pas un droit mais une faveur accordée par l'administration (sous le contrôle du Ministère de l'Intérieur et des juridictions administratives, qui contrôlent le respect de la loi et censurent les erreurs manifestes d'appréciation de l'administration). L'administration est donc fondée à apprécier strictement les conditions.

1) Conditions d'obtention de la naturalisation :

a) Conditions générales

- **Durée de résidence :** En général, le demandeur doit justifier d'une résidence régulière et continue en France d'au moins 5 ans.

Cette durée peut être réduite à 2 ans, notamment si la personne a suivi avec succès deux années d'études supérieures en France. Ce délai peut être supprimé si la personne est originaire d'un pays qui a le français pour langue officielle et qu'elle a suivi ses études dans des établissements enseignant en français ou qu'elle a le français pour langue maternelle ;

- **Situation régulière :** Le demandeur doit être en situation régulière et titulaire d'un titre de séjour valide au moment de la demande.
- **Intégration :** Le demandeur doit prouver son intégration à la société française, notamment par la maîtrise suffisante de la langue française (niveau B1 oral et écrit minimum), par une insertion professionnelle aboutie et le respect des valeurs de la République.
- **Ressources stables :** Il doit justifier de ressources financières stables et suffisantes pour subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille.
- **Absence de condamnations :** Ne pas avoir fait l'objet de condamnations pénales graves et ne pas représenter une menace pour l'ordre public.

b) Cas particuliers

- **Déclaration de nationalité française par mariage :** Un étranger marié à un citoyen français peut déclarer la nationalité française après

4 ans de mariage avec un(e) ressortissant(e) français(e) (5 ans si le couple a vécu à l'étranger où le conjoint français était inscrit au registre des Français établis hors de France).

- **Déclaration de nationalité française pour mineurs :** Les enfants âgés de 13 à 18 ans non révolus peuvent, nés en France de parents étrangers, également déclarer la nationalité française par déclaration, si la demande est présentée par leurs représentants légaux, et s'ils justifient d'une résidence en France de 5 années depuis l'âge de 8 ans (ou de 11 ans pour les enfants âgés de 16 ou 17 ans).
- **Services rendus à la France :** Une personne ayant rendu des services exceptionnels à la France (militaires, sportifs de haut niveau, etc.) peut bénéficier d'une procédure accélérée.

2) Procédure de naturalisation :

a) Dépôt de la demande

- **Lieu de dépôt :** La demande doit être déposée sur ANEF et sera suivie par la Préfecture de résidence, ou du consulat français si la personne réside à l'étranger.
- **Dossier à constituer :** Le dossier doit inclure divers documents tels que le pas-

seport, le titre de séjour, les justificatifs de résidence, de ressources, le certificat de langue, et tout document prouvant l'intégration et l'absence de condamnations pénales.

- **Entretien individuel :** Un entretien est organisé à la préfecture pour évaluer la maîtrise de la langue française et la connaissance des droits et devoirs du citoyen et de l'assimilation.

b) Examen du dossier

- **Délai de traitement :** Le délai de traitement légal est de 18 mois à compter du dépôt du dossier complet. En cas de décision défavorable, le demandeur peut introduire un recours gracieux ou un recours devant le tribunal administratif.

A noter : En pratique, ce délai est fréquemment dépassé par l'administration dans certaines Préfectures ; il ne faut pas hésiter à relancer la Préfecture si vous demeurez trop longtemps sans nouvelles de l'état d'avancement de votre demande.

3) Décision et suite de la procédure :

- **Décision favorable :** En cas d'acceptation, la personne est convoquée pour une cérémonie officielle de remise du décret de naturalisation. La nationalité française est

acquise à partir de la date de signature du décret.

- **Décision défavorable :** Si la demande est rejetée ou ajournée (l'administration vous invite à redéposer une demande à l'expiration d'un délai de 2 ans), le refus est motivé et peut faire l'objet d'un recours dans un délai de 2 mois.
- **Recours :** Un recours hiérarchique doit être déposé devant le Ministre de l'Intérieur (via la plateforme ANEF) qui dispose de 4 mois pour réexaminer le dossier ; en cas de réponse négative (ou en l'absence de réponse sous 4 mois), vous pouvez saisir le Tribunal administratif de Nantes qui est compétent pour statuer sur les demandes de naturalisation.

4) Droits et devoirs après la naturalisation :

- **Droits :** La personne naturalisée bénéficie des mêmes droits que les citoyens français, tels que le droit de vote, l'éligibilité à certains emplois publics, et l'accès aux prestations sociales.
- **Devoirs :** Le nouveau citoyen doit respecter les lois de la République française et s'acquitter de ses obligations civiques, telles que la participation aux élections.

II. RÉGULARISER SA SITUATION ADMINISTRATIVE EN FRANCE / LES RESSORTISSANTS ÉTRANGERS EN SITUATION IRRÉGULIÈRE

Pour les ressortissants étrangers en situation irrégulière, plusieurs dispositifs permettent de régulariser leur situation administrative en France.

La régularisation administrative repose sur un cadre juridique spécifique, notamment l'article L. 435-1 du CESEDA, la circulaire Valls, et les principes consacrés par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme (2.1.).

L'une des voies les plus fréquentes est la régularisation par le travail, qui nécessite de remplir des conditions précises et de suivre une procédure détaillée (2.2.). Cette démarche suppose souvent la participation active de l'employeur, bien qu'il existe des alternatives en cas d'impossibilité de cette assistance (2.3.).

Par ailleurs, toute demande de régularisation implique le paiement de la taxe OFII, dont le montant varie selon les cas (2.4.). Certains métiers en tension peuvent faciliter la régularisation, grâce à des règles spécifiques (2.5.).

D'autres motifs, tels que la vie privée et familiale, la scolarisation des enfants, le mariage ou des raisons de santé, peuvent

également justifier une régularisation (2.6.). De plus, les accords bilatéraux, comme ceux entre la France et l'Algérie, prévoient des dispositions particulières (2.7.).

Enfin, même en l'absence de régularisation, les travailleurs étrangers en situation irrégulière disposent de certains droits, notamment en matière de sécurité sociale, d'indemnités ou de recours devant le Conseil de prud'hommes, en cas de litige lié au travail (2.8.).

Plan :

2.1 La régularisation administrative : cadre juridique et modalités pratiques : i) l'article L. 435-1 CESEDA ; ii) la circulaire Valls – état du droit et perspectives d'évolution iii) la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme ;

2.2 La régularisation par le travail : conditions et procédure ;

2.3 La nécessité d'un accompagnement de l'employeur / les attestations de concordance / que faire en cas d'impossibilité d'une assistance de l'employeur ?

2.4 Droit de régularisation et taxe OFII : montant et modalités de calcul ;

2.5 Le cas particulier des métiers en tension ;

2.6 Les autres cas de régularisation : vie privée et familiale,

enfants scolarisés, mariage, état de santé, etc. ;

2.7 Cas particulier : les accords bilatéraux (accords franco-algériens, etc.) ;

2.8 Les droits des travailleurs en situation irrégulière : sécurité sociale, chômage, procédure de licenciement dérogatoire, indemnités, travail dissimulé, Conseil de prud'hommes, etc. ;

2.1. La régularisation administrative : cadre juridique et modalités pratiques : 1) l'article L. 435-1 CESEDA ; 2) la circulaire Valls – état du droit et perspectives d'évolution 3) la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme :

La régularisation administrative permet à certains étrangers en situation irrégulière sur le territoire français d'obtenir un titre de séjour sous conditions.

1) Article L. 435-1 du CESEDA :

- *L'article L. 435-1 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA) encadre les critères et les procédures pour la délivrance de titres de séjour aux étrangers justifiant d'une certaine intégration ou d'une situation person-*

nelle et familiale particulière.

- **Conditions d'application :** Cet article prévoit que la régularisation peut être accordée dans des cas exceptionnels, notamment pour des motifs humanitaires ou pour des raisons liées à l'insertion de la personne dans la société française.
- **Critères de régularisation :** La régularisation peut concerner des personnes ayant résidé sur le territoire français de manière continue pendant plusieurs années et qui peuvent justifier de liens familiaux ou professionnels forts en France.

2) La circulaire Valls (2012) :

- **Critères de régularisation :** La circulaire Valls préconise des régularisations fondées sur des critères objectifs tels que la durée de présence en France, la situation familiale (ex. enfants scolarisés), et l'insertion professionnelle. Pour un parent d'enfant scolarisé, la présence de l'enfant en France pendant au moins trois ans est requise. Pour un salarié, la preuve d'une ancienneté de travail (huit mois consécutifs ou dix mois sur l'année précédente) et de cinq ans de résidence en France est demandée.
- **Modalités pratiques :** Chaque dossier est examiné au cas par cas par les préfetures, avec une appréciation qui prend en compte des éléments tels que l'in-

tégration dans la société française et le respect des valeurs républicaines.

3) La Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme (CEDH) :

- **Article 8 (Droit au respect de la vie privée et familiale) :** Cet article joue un rôle crucial dans les décisions de régularisation administrative. La jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) insiste sur l'importance du respect de la vie privée et familiale, ce qui peut obliger l'État à régulariser la situation d'un étranger lorsque son expulsion porterait une atteinte disproportionnée à sa vie familiale.
- **Article 3 :** L'article 3 interdit les traitements inhumains ou dégradants.
- **Article 6 :** L'article 6 garantit le droit à un procès équitable

A noter : Les juges français doivent prendre en compte et appliquer la CEDH dans leurs décisions car il s'agit d'un traité international ratifié par la France et d'applicabilité directe en droit interne. Ainsi, le droit au respect de la vie privée et familiale peut conduire à des régularisations lorsqu'une expulsion constituerait une atteinte excessive aux droits de l'individu.

2.2. Régularisation par le travail :

1) Cadre légal de la régularisation par le travail :

La régularisation par le travail se fonde sur l'article L. 435-1 du CESEDA et sur des directives comme la circulaire « Valls », qui détaillent les critères et les procédures applicables pour obtenir un titre de séjour pour motif de travail.

A noter : La Circulaire « Valls » 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 code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile » (NOR : INT/K/12/29185/C) est une circulaire interne à l'administration, diffusée à la Préfecture pour harmoniser les pratiques entre les différentes Préfectures en matière de régularisation.

Elle n'a pas de valeur contraignante mais est généralement prise en compte par l'administration.

Elle était remise en cause par le Ministère de l'Intérieur sous le gouvernement Barnier, qui voulait restreindre les critères de régularisation.

Les conditions qu'elle prévoit sont donc indiquées sous réserve d'évolution.

2) Conditions de régularisation par le travail :

Pour obtenir une régularisation par le travail, plusieurs conditions doivent être remplies, selon le profil du demandeur. Voici les critères principaux :

a) Ancienneté de séjour - Durée minimale de présence en France :

La personne doit souvent justifier d'une résidence continue en France pendant une certaine période, généralement de 5 ans.

Une régularisation peut être envisagée après 3 ans de présence en cas de situations exceptionnelles ou de preuve d'une forte insertion professionnelle.

b) Ancienneté de travail

- **Preuve d'activité professionnelle** : L'étranger doit démontrer une activité professionnelle continue. Cela peut être attesté par des fiches de paie, des contrats de travail, ou des attestations de l'employeur.
- **Durée de l'emploi** : La circulaire Valls de 2012 précise qu'une personne peut demander la régularisation si elle justifie d'au moins 8 mois de travail consécutifs ou non au cours des 24 derniers mois, et d'une ancienneté de 5 ans de séjour. Cette durée peut être réduite à 3 ans de séjour et 24 mois d'activité (dont 8 mois sur la dernière année) dans des situations spécifiques.

- **Secteurs professionnels** : Certains secteurs en tension (où la main-d'œuvre manque) peuvent faciliter la régularisation des travailleurs.

c) Contrat de travail et promesse d'embauche

- **Contrat de travail en cours** : Un contrat de travail en cours peut renforcer la demande. Une promesse d'embauche ou un contrat à durée déterminée ou indéterminée (CDD/CDI) est souvent exigé.
- **Niveau de rémunération** : Le salaire doit respecter au minimum le SMIC ou la convention collective applicable.

3) Procédure de demande de régularisation par le travail :

a) Dépôt de la demande

- **Lieu de dépôt** : La demande doit être déposée auprès de la préfecture du lieu de résidence du demandeur. Ces demandes doivent être déposées en version papier (voie postale) ou sur « démarches simplifiées » en fonction des Préfectures.
- **Constitution du dossier** : Le dossier doit inclure divers documents :
 - Justificatif de l'identité (passeport, etc.).
 - Preuve de résidence continue en France (factures, documents administratifs, etc.).
 - Preuves d'activité professionnelle (fiches de paie, attestations de

l'employeur).

- Contrat de travail en cours ou promesse d'embauche.
- Justificatif de logement.

b) Décision

- **Délai de traitement** : Le délai de traitement varie selon la préfecture et peut prendre plusieurs mois. Le délai est généralement long et varie en fonction des Préfectures.
- **Issue de la demande** :
 - **Acceptation** : Le demandeur se voit délivrer une carte de séjour temporaire mention «salarié» ou «travailleur temporaire», souvent valable un an, renouvelable.
 - **Refus** : En cas de refus, un recours gracieux ou contentieux peut être engagé devant le tribunal administratif.

2.3. La nécessité d'un accompagnement de l'employeur / les attestations de concordance / que faire en cas d'impossibilité d'une assistance de l'employeur ?

La régularisation par le travail en France peut être facilitée par l'accompagnement de l'employeur, qui joue un rôle clé dans la validation et la preuve de l'activité professionnelle de l'étranger.

1) La nécessité d'un accompagnement de l'employeur :

L'accompagnement de l'employeur est crucial dans le cadre de la régularisation par le travail, car il permet de légitimer l'emploi et de fournir les documents essentiels prouvant l'activité professionnelle du salarié étranger. Cet accompagnement doit se manifester par :

- **Fourniture des documents nécessaires** : L'employeur doit généralement fournir des attestations de travail, des fiches de paie, et, le cas échéant, des contrats de travail.
- **Attestation de continuité de l'emploi** : L'employeur peut attester de la continuité de l'emploi et de la stabilité professionnelle du salarié, ce qui est souvent exigé par la préfecture.

Néanmoins, cela exige pour le demandeur d'informer l'employeur qu'il est en situation irrégulière, ce qui n'est pas toujours une situation confortable.

2) Les attestations de concordance :

Les attestations de concordance sont des documents rédigés pour certifier que les informations relatives à l'emploi et à la présence de l'étranger en France sont exactes et cohérentes. Elles servent à :

- **Prouver la régularité de l'activité professionnelle** : Elles valident que le salarié

a bien travaillé pour l'employeur, même si des périodes sans contrat formel ou des irrégularités dans la déclaration ont pu exister.

- **Harmoniser les données administratives** : Ces attestations permettent de s'assurer que les différentes preuves fournies (fiches de paie, déclarations URSSAF, contrats) concordent et soutiennent la demande de régularisation.

En effet, bien souvent les salariés sont engagés sous une identité d'emprunt (faux documents ou documents « empruntés ») et il est donc nécessaire de produire une attestation de concordance pour prouver que le salarié qui demande sa régularisation est le même que celui qui a reçu les bulletins de salaire.

3) Que faire en cas d'impossibilité d'assistance de l'employeur ?

Dans certains cas, un employeur peut refuser d'accompagner la démarche de régularisation ou ne plus être disponible (par exemple, en cas de fermeture de l'entreprise).

Voici les solutions possibles :

- **Auto-démarches du salarié** : Le salarié peut rassembler et présenter ses fiches de paie, contrats, attestations de fin de contrat et autres documents prouvant son activité sans l'aide de l'employeur.
- **Recours aux organisations syndicales** : Certaines or-

ganisations syndicales et associations d'aide aux travailleurs étrangers peuvent aider à constituer un dossier solide en fournissant des conseils et des attestations de concordance.

- **Témoignages** : Si l'employeur est indisponible, le salarié peut demander des témoignages de collègues ou de partenaires de travail pour confirmer son activité.
- **Dossier de preuve** : Présenter un dossier contenant le maximum de preuves écrites, telles que des relevés bancaires montrant le versement des salaires, des courriels professionnels, ou des communications avec l'employeur, peut aider à combler l'absence de soutien direct.

A noter : Les entreprises refusent parfois d'accompagner les salariés dans leurs démarches, par peur d'être poursuivis pour emploi d'un étranger sans autorisation de travail (ce qui constitue une infraction pénale et peut entraîner des poursuites et une amende administrative).

Si le salarié dispose d'une ancienneté de présence et de travail suffisante mais que l'employeur refuse de fournir les documents nécessaires (notamment le CERFA de demande d'autorisation de travail qui est obligatoire), le salarié peut préparer son dossier et demander à un autre employeur d'établir la promesse d'embauche et de

compléter / signer la demande d'autorisation de travail.

De cette manière, le salarié demeure en poste chez son employeur actuel et ne change d'employeur qu'une fois qu'il a obtenu son titre de séjour.

2.4. Droit de régularisation et taxe OFII :

Le droit de régularisation et la taxe OFII (Office français de l'immigration et de l'intégration) sont des frais imposés aux étrangers en situation irrégulière qui régularisent leur situation en France et obtiennent un titre de séjour. Voici un aperçu du montant de ces frais et des modalités de calcul.

1) Droit de régularisation :

Le droit de régularisation correspond à une taxe que doit payer l'étranger qui demande un titre de séjour pour régulariser sa situation. Ce droit est une formalité administrative visant à contribuer aux frais de gestion des dossiers de régularisation.

Montant du droit de régularisation

- **Montant forfaitaire** : En règle générale, le montant du droit de régularisation s'élève à 200€.
- **Cas particuliers** : Pour certains titres de séjour spécifiques, le montant peut varier. Par exemple, dans le cadre d'une demande de

carte pluriannuelle ou de titres à des fins spécifiques (telles que le « passeport talent »), les frais peuvent différer.

- **Païement par timbre fiscal** : Le droit de régularisation doit être réglé sous la forme de timbres fiscaux, que l'on peut acheter en ligne ou dans certains bureaux de tabac agréés.
- **Moment du paiement** : Le paiement est généralement effectué lors de la remise du titre de séjour, après acceptation de la demande de régularisation. Il est obligatoire de présenter la preuve de paiement pour que la carte de séjour soit délivrée. Une avance de 50€ est généralement demandée lors du dépôt de la demande.

2) Taxe OFII (Office français de l'immigration et de l'intégration) :

La taxe OFII est une contribution due par l'étranger au moment de la délivrance de la carte de séjour. Elle est distincte du droit de régularisation et concerne l'émission même du titre de séjour.

Montant de la taxe OFII :

Les montants de la taxe OFII sont directement fixés par l'Office français de l'immigration et de l'intégration.

En 2024, les **montants de cette taxe employeur** correspondent à :

Pour les **contrats de travail d'une durée comprise entre 3 et 12 mois** :

- 74 € : si le salaire est inférieur ou égal au SMIC (soit 1 801,80 € brut au 1er novembre 2024) ;
- 210 € : si le salaire est compris entre 1 SMIC et 1,5 SMIC (soit entre 1 801,80 € et 2 702,70 € brut au 1er novembre 2024) ;
- 300 € : si le salaire est supérieur à 1,5 SMIC (soit 2 702,70 € brut au 1er novembre 2024) ;
- 72 € : pour un recrutement dans le cadre spécifique des jeunes professionnels.

Pour les **contrats de travail de plus de 12 mois** :

55 % du salaire brut mensuel : si le salaire est inférieur à 2,5 SMIC (soit 4 504,50 € brut au 1er novembre 2024) ;

2.5. Le cas particulier des métiers en tension :

Le cas particulier des métiers en tension en France concerne des secteurs d'activité où la demande de main-d'œuvre est supérieure à l'offre, rendant difficile le recrutement par les employeurs. Ce contexte peut influencer la régularisation des étrangers, notamment pour faciliter l'accès au marché du travail et combler les besoins de certains secteurs essentiels. Ces métiers peuvent varier selon les régions et sont identifiés par des listes établies par le gouvernement et mises à jour régulièrement.

1) Rôle des métiers en tension dans la régularisation des étrangers :

Avantages pour les travailleurs étrangers :

- **Facilitation de la régularisation** : Les étrangers qui exercent un métier en tension et justifient de conditions de séjour et de travail appropriées peuvent voir leur demande de régularisation acceptée plus facilement.
- **Carte de séjour "salarié"** : Un titre de séjour spécifique peut être délivré pour permettre à un étranger de travailler légalement dans un métier en tension.

2) Liste des métiers en tension :

La liste des métiers en tension est déterminée par arrêté ministériel (Arrêté du 1er avril 2021) et peut varier selon les régions. Elle comprend généralement des secteurs comme :

- BTP (bâtiment et travaux publics) : ouvriers qualifiés, maçons, charpentiers, plombiers.
- Restauration et hôtellerie : cuisiniers, serveurs, employés polyvalents.
- Transport et logistique : chauffeurs routiers, manutentionnaires.
- Santé et aide à la personne : aides-soignants, infirmiers, agents d'entretien.
- Agriculture : travailleurs saisonniers, ouvriers agricoles.

Listes complètes par région à consulter sur : <https://www.le-gifrance.gouv.fr/jorf/id/JORF-TEXT000043317444>

3) Conditions de régularisation dans le cadre des métiers en tension :

Pour être éligible à une régularisation en raison de l'exercice d'un métier en tension, certaines conditions doivent être remplies :

- **Preuve d'emploi stable** : L'étranger doit pouvoir prouver qu'il travaille dans l'un de ces métiers depuis un certain temps (souvent au moins 8 mois sur les 24 derniers mois).
- **Ancienneté de séjour en France** : Justifier d'une durée de présence continue sur le territoire, généralement de 3 à 5 ans, selon la préfecture et la situation.
- **Contrat de travail ou promesse d'embauche** : Présenter un contrat en cours ou une promesse d'embauche dans un métier en tension.
- **Preuves d'intégration** : Prouver son intégration dans la société française (par exemple, par la maîtrise de la langue et la participation à la vie locale).

4) Démarche et procédure :

- **Dépôt de la demande** : Le dossier doit être déposé en Préfecture, contenant des justificatifs d'identité, de résidence, d'activité professionnelle et des documents

démontrant que l'emploi correspond à un métier en tension.

- **Appui de l'employeur** : L'assistance de l'employeur n'est pas obligatoire pour les métiers en tension mais peut renforcer la demande, par exemple en rédigeant une attestation de l'utilité du travailleur pour l'entreprise.
- **Délai de traitement** : Les délais de traitement varient selon la préfecture, mais la demande doit être anticipée pour tenir compte des contraintes administratives.

2.6. Les autres cas de régularisation : vie privée et familiale, enfants scolarisés, mariage, état de santé, etc. ;

La régularisation administrative des étrangers en France peut être accordée pour divers motifs, outre le travail. Ces motifs incluent la vie privée et familiale, la scolarisation des enfants, le mariage avec un citoyen français, et des raisons de santé. Chaque motif a ses propres critères et procédures. Voici un récapitulatif des différents cas de régularisation.

1) Régularisation par la vie privée et familiale :

Conditions :

- **Présence en France** : justifier d'une résidence continue en France pendant au moins 5 ans. Cette durée peut être réduite pour des

raisons spécifiques, comme le mariage avec un Français ou des enfants scolarisés.

- **Famille proche** : avoir des liens familiaux directs en France, tels qu'un conjoint français, des enfants français, ou des parents âgés de plus de 65 ans résidant en France sans autre soutien familial à l'étranger.
- **Intégration** : le demandeur doit démontrer une bonne intégration dans la société française (par exemple, parler français et participer à la vie de la communauté).
- **Mariage avec un ressortissant étranger en situation régulière** : Il faut pour cela justifier d'une ancienneté de présence de 5 ans et de 18 mois de vie commune avec son conjoint étranger en situation régulière.

Procédure :

- **Dépôt de la demande** : la demande doit être déposée auprès de la préfecture, accompagnée des pièces justificatives prouvant les liens familiaux et l'intégration.
- **Dossier** : inclure des preuves de résidence, des documents familiaux (actes de naissance, mariage, etc.), et tout justificatif d'insertion sociale.

2) Régularisation pour les parents d'enfants scolarisés :

Conditions :

- **Présence en France** : justifier de la scolarisation continue de l'enfant depuis au moins

3 ans et de la résidence du parent pendant la même durée.

- **Responsabilité parentale** : le demandeur doit avoir la garde légale ou la responsabilité effective de l'enfant.

Modalités :

- **Documents requis** : Preuves de scolarisation de l'enfant, acte de naissance, preuves de résidence continue du parent.
- **Justification de l'intégration** : Prouver l'implication dans la vie de l'enfant et dans la société française.

3) Régularisation par le mariage avec un Français :

Conditions :

- **Validité du mariage** : Le mariage doit être reconnu par l'État français (transcrit à l'état-civil français s'il n'a pas été célébré en France) et ne pas être considéré comme un mariage de complaisance.
- **Durée du mariage** : Un délai de vie commune d'au moins 6 mois est requis.
- **Présence en France / Visa d'entrée** : L'étranger doit prouver qu'il réside en France et qu'il est entré de manière régulière (même avec un visa court séjour).

Démarche :

- **Dossier de demande** : Inclure l'acte de mariage, le titre de séjour du conjoint français, et des preuves de

vie commune (factures, bail locatif, etc.).

- **Entretien en préfecture** : Souvent, un entretien est organisé pour vérifier la sincérité du mariage.

4 Régularisation pour raisons de santé :

Conditions :

- **Gravité de la maladie** : La maladie doit être sérieuse, et l'interruption des soins de nature à entraîner des conséquences graves pour la santé.
- **Indisponibilité des soins dans le pays d'origine** : Les soins requis ne doivent pas être disponibles de manière adéquate dans le pays d'origine.
- **Rapport médical** : Un certificat médical détaillé et un avis du collège médical de l'OFII (Office français de l'immigration et de l'intégration) sont nécessaires.

Modalités :

- **Dossier médical** : Comprend des certificats médicaux, des preuves de traitements en cours, et un avis de médecin.
- **Procédure de dépôt** : La demande doit être déposée à la préfecture et inclure un questionnaire médical fourni par la Préfecture et rempli par le médecin traitant du demandeur. Le dossier médical est ensuite transmis par le médecin traitant du demandeur au collège médical de l'OFII, qui rend un avis médical

sur la gravité de la pathologie, la disponibilité des soins dans le pays d'origine et la gravité des conséquences potentielles d'une interruption de traitement ;

- **Décision** : La Préfecture se prononce au vu de l'avis médical de l'OFII.

5) Régularisation pour d'autres motifs humanitaires ou exceptionnels :

Dans certaines situations exceptionnelles, un étranger peut demander la régularisation sur des bases humanitaires, telles que des persécutions dans le pays d'origine ou une situation de danger.

Modalités et procédures :

- **Dossier** : Inclure des preuves de la situation exceptionnelle et des justificatifs de la menace ou des conditions critiques.
- **Examen au cas par cas** : La préfecture analyse chaque situation de manière individuelle et peut consulter des associations ou des services sociaux pour avis.

A noter : Le Préfet dispose d'un pouvoir discrétionnaire, qui lui permet de régulariser les dossiers qui présentent selon lui des circonstances exceptionnelles ou des motifs humanitaires justifiant la régularisation. Il dispose d'un large pouvoir d'appréciation, sous le contrôle de la juridiction administrative qui contrôle le respect de la loi et

censure les erreurs manifestes d'appréciation de l'administration.

2.7. Cas particulier : les accords bilatéraux (accords franco-algériens, etc.) :

Accord Franco-Algérien :

La convention franco-algérienne du 27 décembre 1968, modifiée par plusieurs avenants, régit le séjour des ressortissants algériens en France. Ce texte bilatéral accorde aux Algériens des dispositions spécifiques et dérogatoires par rapport au droit commun des étrangers en France, notamment en matière d'accès au séjour, au travail, et au regroupement familial.

I. Séjour des ressortissants algériens

Certificat de résidence :

- **Certificat d'un an** :
 - Accordé pour les motifs suivants : travail salarié, études, regroupement familial, raisons médicales, ou vie privée et familiale.
 - Gratuit et renouvelable automatiquement si les conditions sont remplies.
- **Certificat de 10 ans** :
 - Accordé après trois ans de séjour ininterrompu ou de plein droit pour certaines catégories, notamment :
 - ◇ Conjointes de res-

sortissants français.

- ◇ Parents d'enfants français mineurs résidant en France.
- ◇ Résidents réguliers en France depuis au moins 10 ans (ou 15 ans en tant qu'étudiant).
- ◇ Personnes ayant un état de santé nécessitant une prise en charge médicale inadaptée en Algérie.

Absence prolongée :

- Un certificat de résidence est périmé après trois ans d'absence consécutive de France, sauf dérogation accordée par les autorités françaises.

a) Droit au travail

- **Accès facilité** : Les ressortissants algériens n'ont pas besoin de demander une autorisation spécifique pour travailler s'ils détiennent un certificat de résidence mentionnant «salarié», «vie privée et familiale» ou «scientifique».
- **Travailleur temporaire** : Un certificat de résidence est délivré pour la durée du contrat, à condition que ce dernier soit visé par les autorités compétentes.
- **Travailleurs indépendants** : Les Algériens peuvent exercer une activité indépendante s'ils remplissent les conditions légales (inscription au registre du commerce ou des métiers).

b) Regroupement familial

- Membres concernés : Conjoints, enfants mineurs ou à charge, et dans certains cas, ascendants à charge.
- Conditions : Le demandeur doit prouver :
 - Des ressources stables équivalentes au SMIC.
 - Un logement adapté à la composition de la famille.
 - Une absence de maladie grave parmi les membres concernés (selon les critères sanitaires français).
- Droits des membres regroupés : Ils obtiennent un certificat de résidence d'une durée équivalente à celui du demandeur.

c) Droits des étudiants et stagiaires

- Les étudiants algériens bénéficient d'un certificat de résidence d'un an, renouvelable, sur présentation d'une preuve d'inscription dans un établissement d'enseignement supérieur et de ressources suffisantes.
- Ils peuvent travailler dans la limite d'un mi-temps annuel grâce à une autorisation provisoire de travail.

d) Liberté de circulation

- Les titulaires d'un certificat de résidence peuvent circuler librement entre la France et l'Algérie sans formalités supplémentaires.
- Les séjours courts (moins de trois mois) nécessitent uniquement un passeport

en cours de validité et, dans certains cas, un visa.

e) Droits sociaux et médicaux

- Les travailleurs algériens et leurs familles bénéficient des mêmes droits sociaux que les ressortissants français, notamment en matière de sécurité sociale, d'allocations familiales, et d'assurance maladie.
- Les personnes en séjour pour des raisons médicales peuvent obtenir un certificat de résidence temporaire renouvelable le temps du traitement.

f) Protections spécifiques

Contre l'éloignement : Les ressortissants algériens bénéficient d'une protection renforcée. Une mesure d'éloignement (expulsion) ne peut être prise que pour des motifs graves d'ordre public ou de sécurité nationale.

Pas d'OQTF automatique : En cas de refus de titre de séjour, les Algériens ne sont pas automatiquement soumis à une Obligation de Quitter le Territoire Français (OQTF).

Accord franco-marocain :

La convention franco-marocaine du 9 octobre 1987, modifiée par des avenants ultérieurs, établit un cadre spécifique pour le séjour des ressortissants marocains en France. Ce texte bilatéral prévoit des règles dérogatoires au droit commun, facilitant notamment l'accès au

séjour, au travail et au regroupement familial pour les Marocains.

a) Carte de séjour temporaire «salarié» :

- L'accord régit exclusivement la délivrance de cette carte pour les ressortissants marocains souhaitant exercer une activité salariée en France.
- Les autres types de titres de séjour (ex. : «vie privée et familiale», «étudiant») relèvent du droit commun applicable à tous les étrangers.

b) Accès facilité à la carte de résident

- Les ressortissants marocains peuvent obtenir une carte de résident valable 10 ans : Après 3 ans de séjour régulier sous couvert d'une carte de séjour temporaire «salarié». (Cette durée est plus courte que celle prévue par le droit commun (5 ans).

c) Regroupement familial

- Membres de la famille concernés : le conjoint et les enfants mineurs admis dans le cadre du regroupement familial.
- Les membres de la famille obtiennent soit :
 - Une carte de séjour portant la mention « vie privée et familiale »
 - Une carte de résident.
 - ◊ Droits attachés : ces titres leur permettent d'exercer

une activité professionnelle en France.

Convention franco-tunisienne :

La convention franco-tunisienne du 17 mars 1988, modifiée par des avenants, encadre le séjour des ressortissants tunisiens en France en leur offrant des dispositions spécifiques. Ce texte bilatéral déroge au droit commun en facilitant l'accès au séjour, au travail et au regroupement familial pour les Tunisiens.

a) Droit au séjour

- Carte de séjour temporaire «vie privée et familiale» : Les ressortissants tunisiens peuvent obtenir cette carte sous certaines conditions, notamment en justifiant de liens personnels et familiaux en France. Cette carte est délivrée pour une durée d'un an, renouvelable.
- Carte de résident de 10 ans : Après cinq ans de séjour régulier en France, les Tunisiens peuvent solliciter une carte de résident valable dix ans, renouvelable de plein droit.

b) Regroupement familial

- Membres de la famille : les conjoints et enfants mineurs de ressortissants tunisiens résidant légalement en France peuvent bénéficier du regroupement familial.
- Titre de séjour : les membres de la famille admis au titre du regroupement familial se voient délivrer un titre

de séjour de même durée que celui du membre de la famille qu'ils rejoignent.

c) Accès à l'emploi

- Autorisation de travail : Les titulaires d'une carte de séjour temporaire «vie privée et familiale» ou d'une carte de résident sont autorisés à exercer une activité professionnelle en France sans nécessiter d'autorisation de travail supplémentaire.
- Travailleurs saisonniers : Des dispositions spécifiques sont prévues pour les travailleurs saisonniers tunisiens, facilitant leur emploi temporaire en France.

d) Étudiants et stagiaires

- Carte de séjour «étudiant» : Les étudiants tunisiens inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur en France peuvent obtenir une carte de séjour temporaire «étudiant», leur permettant de poursuivre leurs études et d'exercer une activité professionnelle à titre accessoire.
- Stagiaires : Les ressortissants tunisiens effectuant un stage en France dans le cadre de leurs études peuvent bénéficier d'un titre de séjour spécifique, en fonction de la durée et de la nature du stage.

2.8. Les droits des travailleurs en situation irrégulière : sécurité sociale, chômage, procédure de

licenciement dérogatoire, indemnités, travail dissimulé, Conseil de prud'hommes, etc. :

Malgré leur statut précaire, les travailleurs en situation irrégulière en France bénéficient de certains droits garantis par le Code du travail et d'autres législations pour assurer un minimum de protection.

1) Droits à la sécurité sociale :

- AME : L'aide médicale de l'État (AME) permet aux personnes étrangères en situation irrégulière, résidant en France depuis plus de trois mois, d'accéder à des soins médicaux pris en charge par l'État sous certaines conditions de ressources.
 - Consultations médicales et soins hospitaliers : l'AME couvre les consultations chez les médecins généralistes et spécialistes, les actes médicaux, ainsi que les hospitalisations en cas de besoin, que ce soit pour des soins d'urgence ou des suivis plus réguliers.
 - Médicaments : Les bénéficiaires de l'AME ont droit aux médicaments prescrits, pris en charge sous les mêmes conditions que pour les personnes affiliées à la sécurité sociale.
 - Soins dentaires et optiques : L'AME inclut

également certains soins dentaires (extractions, soins courants) et optiques (lunettes sous conditions) afin de garantir un minimum de suivi médical.

- **Maternité et prévention** : Les soins relatifs à la grossesse et à l'accouchement sont pris en charge, tout comme les actes de prévention (vaccinations, dépistages), dans le but de protéger la santé publique.

- **Soins d'urgence et chirurgie** : En cas de nécessité médicale, les interventions chirurgicales et autres soins d'urgence sont couverts par l'AME.

◇ L'AME ne couvre cependant pas tous les frais médicaux : ne sont pas pris en charge l'acte technique, examen, médicament et produit nécessaires à la réalisation d'une aide médicale à la procréation, les médicaments à service médical rendu faible remboursé à 15 %, les cures thermales.

◇ Pour les mineurs, les frais médicaux restent pris en charge à 100 % dans tous les cas.

- **Cotisations** : Les employeurs ont l'obligation de

cotiser à la sécurité sociale même s'ils emploient un salarié en situation irrégulière. Par conséquent, le travailleur peut bénéficier de certaines protections en cas de travail régularisé ou de contentieux.

A noter : Le renouvellement de l'AME se fait chaque année. La demande doit être faite au moins 2 mois avant la date d'échéance figurant sur la carte de droit à l'AME.

2) Droit au chômage :

- **Indemnités de chômage** : Les travailleurs en situation irrégulière ne peuvent pas percevoir d'indemnités de chômage, car leur statut les exclut des prestations liées à l'assurance chômage. L'accès aux allocations chômage nécessite un titre de séjour valide.

3) Procédure de licenciement dérogatoire :

- **Respect des droits** : Même en situation irrégulière, un travailleur ne peut pas être licencié sans respect des procédures légales. Tout licenciement doit être justifié par une cause réelle et sérieuse, et le non-respect de cette procédure peut entraîner des sanctions pour l'employeur.
- **Licenciement abusif** : En cas de licenciement abusif, le travailleur peut saisir le Conseil de prud'hommes pour réclamer des dommages et intérêts, même s'il est en situation irrégulière.

Exception : Un employeur ne peut pas conserver à son service un salarié dépourvu de titre de séjour / autorisation de travail. Dans ce cas, l'employeur peut licencier le salarié pour ce seul motif, sans entretien préalable (car conserver le salarié dans l'entreprise constituerait une infraction pénale). Il doit cependant lui notifier son licenciement par courrier recommandé AR. Dans ce cas, l'employeur doit verser au salarié, outre son salaire et ses droits acquis jusqu'au licenciement, une indemnité forfaitaire de 3 mois de salaire, sauf si le cumul de ses indemnités légales de licenciement et de son préavis est plus favorable.

4) Indemnités et protections légales :

- **Indemnités de licenciement** : Un travailleur en situation irrégulière a droit aux mêmes indemnités de licenciement et à la même compensation pour travail accompli qu'un salarié régulier. L'employeur est tenu de verser les salaires et indemnités dus.
- **Indemnités pour travail dissimulé** : Si l'employeur ne déclare pas l'embauche d'un travailleur irrégulier, ce dernier peut demander des indemnités spécifiques pour travail dissimulé, équivalant à une indemnité forfaitaire de 6 mois de salaire.
- **Sanctions pour l'employeur** : Embaucher un travailleur sans le déclarer est considéré comme du

travail dissimulé et est passible de lourdes sanctions pénales et financières pour l'employeur.

- **Recours** : Un travailleur en situation irrégulière peut saisir le Conseil de prud'hommes pour contester un licenciement abu-

sif, demander des salaires impayés ou réclamer des indemnités en cas de travail dissimulé.

5) Accès à la justice :

- Assistance juridique : Les travailleurs en situation irrégulière ont le droit de

bénéficier de l'assistance d'un avocat et de l'aide juridictionnelle, sous certaines conditions de ressources, pour défendre leurs droits devant les juridictions compétentes (Conseil constitutionnel décision du 31 mai 2024).

III. LES SITUATIONS D'URGENCE

Face à des situations d'urgence, les ressortissants étrangers peuvent être confrontés à des mesures administratives ou judiciaires nécessitant des réponses rapides et adaptées.

Parmi celles-ci, les obligations de quitter le territoire français (OQTF) et les interdictions de retour sur le territoire français (IRTF) imposent des délais stricts pour exercer un recours ou contester leur mise en œuvre (3.1).

Le placement en rétention administrative, mesure privative de liberté, est également soumis à des conditions et à des délais spécifiques, avec des voies de recours à mobiliser rapidement pour défendre ses droits (3.2). Enfin, pour les demandeurs d'asile ou de protection subsidiaire, il est essentiel de connaître les démarches à suivre pour introduire une demande, comprendre la procédure et envisager les recours en cas de refus (3.3).

Plan

3.1. L'OQTF / L'IRTF : conditions et délais de recours, délai

de validité, comment la contester

3.2. *Le placement en rétention administrative : conditions, délais, voies de recours ;*

3.3. *L'Asile / la protection subsidiaire : Comment le demander, procédure, que faire en cas de refus, etc.*

3.1. L'OQTF / L'IRTF : conditions et délais de recours, délai de validité, comment la contester :

1) Obligation de Quitter le Territoire Français (OQTF) :

OQTF (Obligation de Quitter le Territoire Français) : Décision administrative refusant le séjour à un étranger en situation irrégulière et lui ordonnant de quitter le territoire français. Elle fixe un délai pour partir volontairement ou, dans certains cas, autorise une exécution forcée.

a) *Une OQTF peut être émise si l'étranger :*

- Ne peut justifier d'une entrée régulière en France et n'est pas titulaire d'un titre

de séjour en cours de validité.

- S'est vu refuser la délivrance ou le renouvellement d'un titre de séjour.
- A vu sa demande d'asile définitivement rejetée.
- Constitue une menace pour l'ordre public.

b) *Délai de départ volontaire :*

- Délai de 30 jours : Généralement, un délai de départ volontaire de 30 jours est accordé.
- Sans délai : Dans certains cas (menace à l'ordre public, risque de fuite), l'OQTF peut être assortie d'un départ sans délai.

c) *Durée de validité :*

- L'OQTF reste exécutoire pendant une durée de 3 ans à compter de sa notification.

d) *Recours :*

- Délai : Le recours doit être formé dans un délai de 30 jours suivant la notification de l'OQTF. Un recours gracieux devant le préfet ou un recours hiérarchique

devant le ministre de l'intérieur ne prolonge pas ce délai. Attention : Lorsqu'un délai de départ volontaire est refusé au ressortissant étranger, le délai de recours est de 48h à compter de la notification de la décision ; il faut donc être extrêmement vigilant et réactif ;

- Procédure : Le recours est porté devant le tribunal administratif compétent.
- Effet suspensif : Le recours suspend l'exécution de l'OQTF jusqu'à la décision du tribunal.

A noter : Depuis la loi du 26 janvier 2024, lorsqu'un demandeur d'asile débouté est informé de la décision définitive d'irrecevabilité par l'Ofpra (Office français de protection des réfugiés et apatrides) ou la Cour nationale du droit d'asile (CNDA), le préfet doit désormais édicter une OQTF dans un délai de 15 jours.

Les OQTF ont désormais une durée de validité de 3 ans (contre 1 an auparavant).

Un étranger s'étant vu notifier une OQTF ne pourra donc plus demander sa régularisation avant l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de la notification de l'OQTF.

2) Interdiction de Retour sur le Territoire Français (IRTF) :

IRTF (Interdiction de Retour sur le Territoire Français) : Mesure complémentaire qui interdit à l'étranger concerné

de revenir en France pendant une durée définie. Elle peut être prononcée en cas de non-respect de l'OQTF ou si des motifs graves le justifient (ex. menace à l'ordre public).

Une IRTF peut être prononcée en complément d'une OQTF, notamment si l'étranger n'a pas quitté le territoire dans le délai imparti ou s'il constitue une menace pour l'ordre public. Elle est prononcée automatiquement lorsque aucun délai n'est accordé pour quitter le territoire français.

a) Durée de validité

- La durée de l'IRTF est fixée par l'autorité administrative et peut varier en fonction de la gravité des faits reprochés (entre 3 et 5 ans).

A noter : Le délai de l'IRTF ne court qu'à compter de l'exécution de cette mesure (donc lorsque le ressortissant étranger qui a fait l'objet de cette mesure justifie avoir regagné son pays d'origine).

En conséquence, l'IRTF empêche toute demande de régularisation tant qu'elle n'est pas exécutée.

b) Recours

- Délai : Le recours doit être formé dans un délai de 15 à 30 jours suivant la notification de l'IRTF. Ce délai est indiqué dans la notification de l'IRTF.
- Procédure : Le recours est porté devant le tribunal administratif compétent.

- Effet suspensif : Le recours suspend l'exécution de l'IRTF jusqu'à la décision du tribunal.

3.2. Le placement en rétention administrative : conditions, délais, voies de recours :

1) Conditions de placement en rétention administrative :

Un étranger peut être placé en rétention administrative dans les situations suivantes :

- Il fait l'objet d'une mesure d'éloignement exécutoire (OQTF, expulsion, ou transfert dans le cadre du règlement Dublin).
- Il existe un risque de fuite rendant une assignation à résidence inadaptée.
- Son départ volontaire ou son éloignement immédiat est impossible en raison de l'organisation logistique ou administrative (ex. : attente d'un laissez-passer consulaire).
- Il représente une menace grave pour l'ordre public.

2) Durée de la rétention administrative :

La durée maximale de rétention est fixée à 90 jours, sauf pour les cas liés au terrorisme ou à d'autres infractions graves, où des prolongations spécifiques peuvent s'appliquer. Les étapes sont les suivantes :

- Première période de rétention : Jusqu'à 4 jours, décidée par l'autorité administrative.

- Prolongations : Chaque prolongation doit être validée par le juge des libertés et de la détention (JLD) :
 - Première prolongation : jusqu'à 12 jours.
 - Deuxième prolongation : jusqu'à 15 jours.
 - Prolongations suivantes : jusqu'à 30 jours chacune.
- La rétention est strictement encadrée et ne peut dépasser les 90 jours cumulés, sauf exception.

3) Droits de l'étranger en rétention :

- Droit à l'assistance juridique et à un avocat, pouvant être financée par l'aide juridictionnelle.
- Droit de contacter son consulat, sa famille, ou une personne de son choix.
- Droit d'être assisté par des associations agréées intervenant dans les centres de rétention administrative.
- Droit de recevoir des soins médicaux.

4) Voies de recours :

- Recours contre le placement en rétention : Devant le JLD, dans un délai de 48 heures après le début de la rétention.
- Effet des recours :
 - Pour les OQTF assorties de rétention, le recours suspend automatiquement l'exécution de la mesure d'éloignement jusqu'à la décision du tribunal administratif.

- Les recours contre la rétention administrative n'ont pas d'effet suspensif automatique, sauf décision spécifique du JLD.

3.3. L'Asile / la protection subsidiaire : Comment le demander, procédure, que faire en cas de refus, etc. :

1) L'asile :

Le statut de réfugié est accordé à toute personne qui, dans son pays d'origine, est exposée à des persécutions en raison de : sa race, sa religion, sa nationalité, son appartenance à un certain groupe social, ses opinions politiques.

a) Procédure

- La demande d'asile se fait auprès de l'OFPRA (Office français de protection des réfugiés et apatrides) via une plateforme d'accueil gérée par la Préfecture.
- Après enregistrement en préfecture, le demandeur dispose de 21 jours pour transmettre son dossier à l'OFPRA.
- L'instruction inclut un entretien individuel avec un officier de protection.
- Délais de décision : 6 mois en procédure normale, 15 jours à 2 mois en procédure accélérée.

b) Droits

- Si accepté : statut de réfugié avec titre de séjour de 10

ans renouvelable, accès aux droits sociaux et possibilité de demander la nationalité après 5 ans.

- Si refusé : recours devant la CNDA (Cour nationale du droit d'asile) dans un délai de 15 jours.

2) La protection subsidiaire :

Accordée à ceux qui ne remplissent pas les conditions de l'asile mais qui risquent des atteintes graves dans leur pays, telles que : la peine de mort, la torture ou des traitements inhumains ou dégradants, des menaces graves dues à un conflit armé.

a) Procédure

- Identique à celle de l'asile, avec un dépôt à l'OFPRA et un entretien.
- L'OFPRA décide d'accorder la protection subsidiaire si les conditions d'asile ne sont pas remplies

b) Droits

- Titre de séjour pluriannuel (4 ans maximum).
- Droits sociaux et possibilité de regroupement familial sous conditions.
- Pas de droit direct à la nationalité, mais elle peut être demandée après une durée de séjour prolongée.

3) Recours en cas de refus :

- Si l'OFPRA refuse l'asile ou la protection subsidiaire, le demandeur peut saisir la CNDA dans un délai de 15 jours.

- La CNDA peut soit confirmer le rejet, soit accorder l'asile ou la protection subsidiaire.
- En cas de rejet par la CNDA, un recours devant le Conseil d'État est possible (uniquement sur la légalité de la procédure).

IV. PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION

Les réformes récentes traduisent une volonté de durcir les conditions d'accès au séjour en France tout en accélérant les procédures d'éloignement pour les étrangers en situation irrégulière. La loi du 26 janvier 2024 introduit des mesures visant à restreindre les régularisations, avec des critères plus stricts pour l'obtention de titres de séjour, comme le respect accru de l'ordre public et des exigences renforcées en matière d'intégration (4.1.).

La **circulaire du 28 octobre 2024** vient compléter ce cadre en précisant les modalités d'application, notamment par la systématisation des décisions d'éloignement et la simplification des recours administratifs et judiciaires (4.2.).

Ces évolutions annoncent un durcissement des pratiques administratives, limitant les marges de manœuvre pour les étrangers souhaitant régulariser leur situation ou renouveler leur titre de séjour.

Plan

4.1. *La loi du 26 janvier 2024 pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration*

4.2. *La circulaire du 28 octobre 2024*

4.1. La loi du 26 janvier 2024 pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration

La loi n° 2024-42 du 26 janvier 2024, intitulée «Loi pour contrôler l'immigration et améliorer l'intégration», introduit des modifications significatives dans le droit des étrangers en France. Ces changements ont été précisés et mis en œuvre par plusieurs décrets d'application publiés en juillet 2024.

1) Contrat d'engagement au respect des principes de la République :

- Nouvelle obligation : Tout étranger souhaitant obtenir un document de séjour doit désormais signer un contrat par lequel il s'engage à respecter les principes fondamentaux de la République.
- Principes inclus dans le contrat :
 - La liberté personnelle ;
 - La liberté d'expression et de conscience ;
 - L'égalité entre les femmes et les hommes ;
 - Le respect de la dignité de tous les êtres humains, sans discrimination ;

- Le principe de laïcité ;
- La devise et les symboles de la République française.

- Conséquence pratique : Le non-respect de ces principes pourrait justifier un refus ou un retrait de titre de séjour, renforçant l'exigence d'intégration et d'adhésion aux valeurs républicaines.

2) Le titre de séjour « métiers en tension » :

- Le titre de séjour «métiers en tension» est introduit dans la loi et inscrit à l'article L. 435-4 du CESEDA.
- Il sera délivré à la discrétion des préfets, qui peuvent refuser même si toutes les conditions sont remplies.
- Ce titre permet d'obtenir une carte de séjour «travailleur temporaire» ou «salarié» pour une durée maximale d'un an, autorisant l'exercice d'une activité professionnelle.
- Les critères d'éligibilité incluent :
 - Une activité salariée d'au moins 12 mois sur les 24 derniers mois.
 - Un emploi relevant des

- métiers «en tension».
 - Une résidence ininterrompue de 3 années en France.
 - Une insertion sociale et familiale, une intégration aux valeurs républicaines et l'absence de condamnation mentionnée au bulletin n°2 du casier judiciaire.
- Les étrangers peuvent désormais solliciter ce titre sans passer par leur employeur.
- Ce dispositif est expérimental et applicable jusqu'au 31 décembre 2026.
- La liste des métiers «en tension» est définie par l'Arrêté du 1er avril 2021.

3) Assignation à résidence ou rétention des demandeurs d'asile :

- Assignation à résidence :
 - Les demandeurs d'asile peuvent être assignés à résidence s'ils représentent une menace à l'ordre public.
 - Lorsqu'une assignation est envisagée, l'autorité administrative doit prendre en compte la vulnérabilité du demandeur.
 - Cas de vulnérabilité pris en compte :
 - ◊ Mineurs ;
 - ◊ Femmes enceintes ;
 - ◊ Personnes en situation de handicap ;
 - ◊ Victimes de tortures, viols ou violences graves (psychologiques,

physiques ou sexuelles).

- Conséquence pratique : L'assignation à résidence devient un outil plus fréquemment utilisé dans la gestion des demandeurs d'asile, mais elle reste encadrée par des considérations liées à la situation personnelle du demandeur.

4) Délai pour édicter une OQTF (Obligation de Quitter le Territoire Français) :

- Lorsqu'un demandeur d'asile débouté est informé de la décision définitive d'irrecevabilité par l'Ofpra ou la Cour nationale du droit d'asile (CNDA), le préfet doit désormais édicter une OQTF dans un délai de 15 jours.
- Cette mesure vise à accélérer le processus d'éloignement des étrangers déboutés de leur demande d'asile.

5) Simplification des procédures contentieuses :

- Regroupement des recours devant les juridictions administratives :
- Lorsque des recours distincts sont introduits simultanément (par exemple, pour l'annulation d'une OQTF et d'une interdiction de retour sur le territoire français), le tribunal administratif statue par une seule décision dans le délai imparti pour statuer sur l'OQTF.
- Délai de jugement : Celui-ci varie en fonction de la situation, mais cette nouvelle

mesure vise à simplifier et accélérer le traitement des contentieux liés à l'éloignement.

À noter : Le Conseil constitutionnel, dans sa décision sur la loi du 26 janvier 2024 relative au contrôle de l'immigration et à l'amélioration de l'intégration, a censuré plusieurs dispositions pour non-conformité avec la Constitution. Les censures reposent principalement sur trois motifs : le non-respect des principes constitutionnels, l'incompétence négative du législateur, et l'introduction de cavaliers législatifs.

- D'une part, certaines dispositions ont été jugées contraires aux droits et libertés garantis par la Constitution, notamment en ce qui concerne le respect de la vie privée et familiale. Par exemple, des mesures d'éloignement automatiques et des restrictions excessives aux régularisations ont été considérées comme portant une atteinte disproportionnée à ces droits fondamentaux.
- D'autre part, certaines dispositions ont été censurées pour **incompétence négative**, le Conseil reprochant au législateur de ne pas avoir suffisamment encadré ou précisé les conditions d'application des nouvelles règles. Cette insuffisance de clarté laissait une trop grande marge d'interprétation à l'administration, compromettant ainsi la sé-

- curité juridique.
- Enfin, le Conseil a relevé la présence de **cavaliers législatifs**, c'est-à-dire des dispositions sans lien direct avec l'objet principal de la loi, en violation de l'article 45 de la Constitution. Ces ajouts inadéquats, souvent introduits en cours de discussion parlementaire, dénaturent le texte initial et contreviennent à la procédure législative.

4.2. La circulaire du 28 octobre 2024, portant objet du « renforcement du pilotage de la politique migratoire » :

La circulaire du 28 octobre 2024, émise par le Ministre de l'Intérieur, fixe de nouvelles priorités pour la gestion des étrangers en situation irrégulière, avec un accent sur la sécurité publique et l'efficacité des procédures d'éloignement. Elle s'appuie sur les dispositions introduites par la loi n° 2024-42 du 26 janvier 2024 et propose des lignes directrices pour les préfets et les services concernés.

1) Les axes prioritaires :

- Éloignement des étrangers menaçant l'ordre public : Les préfets sont invités à exploiter pleinement les nouvelles possibilités de placement en rétention administrative et à systématiser les expulsions, même pour des dossiers anciens.
- Usage élargi des outils légaux :

- Extension de l'interdiction de retour jusqu'à 10 ans pour les étrangers représentant une menace grave.
 - Possibilité d'utiliser les visites domiciliaires pour rechercher des documents d'identité nécessaires à l'éloignement.
- Gestion des sortants de prison : Les préfets doivent travailler étroitement avec les établissements pénitentiaires pour anticiper les expulsions dès la fin de détention.
- Collaboration renforcée avec la justice : Coordination avec les procureurs pour garantir l'exécution des mesures d'éloignement avant toute libération conditionnelle.
- Communication avec les organismes de sécurité sociale pour suspendre les droits sociaux des étrangers dont le séjour est refusé.

2) Les outils mis en avant :

- Article L.741-1 du CESEDA : Permet de justifier un placement en rétention pour tout comportement menaçant l'ordre public.
- Article L.114-10-2 du Code de la sécurité sociale : Oblige les organismes de sécurité sociale à vérifier la régularité du séjour des assurés pour suspendre leurs droits en cas de décision d'éloignement.
- Empreintes digitales systématiques : Intégration des données des étrangers

dans le système national SBNA pour accélérer les démarches avec les autorités consulaires.

3) Suivi et évaluation des actions locales :

- Les préfets sont responsables de l'animation locale des politiques migratoires et doivent organiser des réunions régulières avec tous les acteurs concernés (forces de l'ordre, services préfectoraux, greffes des prisons).
- Un suivi mensuel est imposé par le ministère pour évaluer les progrès réalisés.

À noter : Cette circulaire s'inscrit dans un contexte de transformation profonde des politiques migratoires en France. Elle repose sur des mesures immédiates, mais préfigure une refonte plus large des critères et pratiques en matière de gestion des étrangers. Les critères applicables pour l'éloignement, la régularisation et les droits des étrangers sont appelés à évoluer rapidement.

This image shows a single page of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

L'expertise risque grave : une ressource externe du CSE

L'expertise **risque grave** est un outil du CSE permettant un **diagnostic de l'activité** par un **cabinet d'expertise habilité** après un constat d'une dégradation des conditions de travail risquant de porter atteinte à la santé et à la sécurité du personnel ou d'une sinistralité alarmante (accident de travail, maladie professionnelle, absentéisme, etc.).

Le recours à expertise du CSE pour risque grave est régi par l'article L2315-94 du Code du travail précisant que « *Le comité social et économique peut recourir à un expert habilité [...] en cas de risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou des éléments objectifs constatés* ».

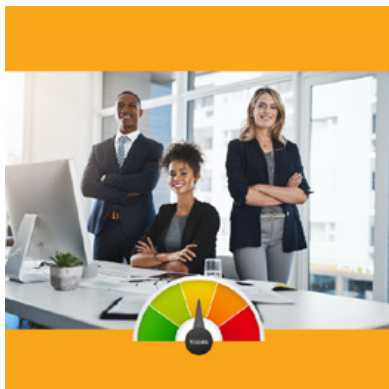
Ainsi, il est obligatoire de réunir deux conditions pour recourir à une expertise risque grave. Il faut que le risque soit :

Identifié : constater une dégradation des conditions de travail signalée par des salariés ou par des représentants du personnel par tous les moyens (témoignages, échanges en CSE, alertes...) ou ATMP/incidents répétés.

Actuel : démontrer que les causes supposées du risque sont toujours présentes dans les situations de travail et que la prévention du risque est insuffisante, le risque pouvant potentiellement produire ou ayant déjà produit des dommages.

La contestation possible de l'expertise

Il est important de noter que l'employeur a la possibilité de contester le principe de l'expertise au tribunal judiciaire sous 10 jours après désignation de l'expert. En cas de contestation, le juge étudie la pertinence de l'expertise au regard des critères légaux (un risque **identifié** et **actuel**). Le CSE doit alors, en cas de contestation, pouvoir démontrer la nécessité de l'expertise avec des éléments objectifs et précis (témoignages des salariés, comptes rendus d'enquête ou d'inspection du CSE, PVs du CSE/CSSCT, observations de la médecine du travail, observations de l'inspection du travail, alertes du CSE, droit de retrait, etc.).



Comment faire appel à un expert habilité ?

Un minimum de formalisme est nécessaire pour désigner l'expert. Le CSE doit adopter une résolution à la majorité de ses membres par un vote sur le principe de l'expertise et le choix du cabinet d'expertise. Voici les étapes clés :

- Préparer une résolution abordant la motivation de recours à expertise et le choix du cabinet d'expertise ;
- Mettre le point suscitant le recours à expertise à l'ordre du jour de la plénière (réunion ordinaire ou extraordinaire) ;
- Lire la résolution en CSE ;
- Faire 2 votes : 1 vote sur le principe de l'expertise et 1 vote sur le choix du cabinet d'expertise ;
- Donner mandat au secrétaire du CSE/de la CSSCT (ou tout autre membre élu) de prendre contact avec l'expert et de représenter le CSE en cas de litige.

Important : Il est conseillé, en amont de la désignation, de se rapprocher de l'expert qu'on souhaite désigner pour obtenir une assistance et des conseils sur la pertinence de l'expertise et la rédaction de la résolution de recours à expertise.

Financement de l'expertise

Cette expertise est financée à 100% par l'employeur. Il peut cependant contester le coût de l'expertise sans que cela ne remette en question sa réalisation.

Le travail de l'expert

L'expert réalise une analyse des conditions de travail et des déterminants organisationnels pouvant être à l'origine d'un risque pour la santé et la sécurité des salariés. Ce diagnostic repose sur des entretiens avec les salariés, des observations et/ou un questionnaire sur les conditions de travail afin d'accéder au travail réel. L'utilité de l'expertise repose également sur :

- Des préconisations d'amélioration des conditions de travail ;
- Un dialogue social constructif sur les conditions de travail permettant d'aboutir à un plan d'action en vue de prévenir, limiter ou supprimer les risques professionnels ;
- L'alimentation des documents de prévention : DUERP et programme annuel de prévention.

Pour réaliser ce travail, l'expert accède librement à l'entreprise et l'employeur lui fournit toutes les informations nécessaires à l'exercice de sa mission (Article L2315-82 et 83 du Code du travail).

GROUPE LEGRAND accompagne les élus du CSE au quotidien.



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Expertise SSCT



Formation CSE | SSCT

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting or typing. There are no margins, text, or other markings on the page.

Votre espace client pour gérer vos démarches en ligne

Un gain de temps dans la gestion de votre santé

Réalisez vos actes en ligne

- Affiliation de vos ayants droit et/ou choix d'options facultatives
- Envoi de vos factures, décomptes et devis
- Possibilité de recevoir des alertes en temps réel pour les remboursements
- Réédition de vos cartes de tiers payant

Consultez toutes vos informations utiles

- Tableau de garanties
- Historique de vos remboursements
- Géolocalisation des professionnels de santé à proximité

Pour créer votre espace
client ou y accéder :

espace-client.ag2rlamondiale.fr/accueil



Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain