

Exemple d'argumentaire pour un assouplissement des mesures transitoires localement

Depuis maintenant plusieurs années, des expériences d'accueil locales de populations Roms d'Europe de l'Est en France ont été lancées. Leur évolution dans la durée montre de façon évidente que le partenariat avec l'Etat constitue un facteur clé de réussite de ces projets. En effet, les projets dont l'Etat n'est pas partie prenante dès le départ ne permettent pas de conduire les personnes vers une autonomie résidentielle et un accès au droit commun dans la mesure où l'accès à l'emploi et donc au séjour reste presque impossible du fait des obstacles administratifs.

En revanche, sur un département comme la Seine-et-Marne, où l'Etat s'est fortement impliqué (en accordant dès le départ des titres de séjour provisoire) dans le cadre d'un projet concernant 39 familles, des résultats très intéressants ont été obtenus : un membre au moins de chacune de ces familles aujourd'hui travaille et elles sont toutes intégrées sans difficultés dans des logements sociaux. Dans le Var également, des dossiers sont en cours d'examen suite à la proposition de la Préfecture d'accorder 10 titres de séjour pour faciliter l'accès à l'emploi de personnes accompagnées dans le cadre d'une convention entre la DDASS et l'association SICHEM. En Seine-Saint-Denis, le Sous-préfet de Saint-Denis vient de formaliser par un courrier du 16 janvier 2009 un dispositif expérimental d'instruction des demandes d'autorisation de travail tendant à la délivrance d'une carte de séjour pour les personnes intégrées dans les villages d'insertion de son arrondissement.

Dans le contexte du projet qui se dessine actuellement sur Paris, le soutien de l'Etat pourrait porter :

- 1) d'une part sur le soutien à certaines familles demandeuses d'un hébergement dans les dispositifs qui sont de sa compétence
- 2) d'autre part sur une attention à faciliter l'accès à l'emploi de manière générale pour les Roumains et Bulgares sur la capitale et plus particulièrement à travers des aménagements de la procédure pour les personnes intégrées dans ce projet

C'est sur ce second volet que nous tâchons de pointer ici l'impact des mesures transitoires telles qu'elles se déclinent en France sur l'accès au travail salarié des Roumains et Bulgares et d'indiquer quels aménagements pourraient être proposés localement pour anticiper l'ouverture inéluctable du marché du travail français à court ou moyen terme, en facilitant, à l'échelle locale, l'insertion professionnelle des ressortissants de ces deux pays engagés dans un projet d'installation à long terme en France.

Rappel du contexte de l'application des mesures transitoires limitant l'accès au marché du travail pour les Roumains et Bulgares

Les traités d'adhésion de Luxembourg en 2005 autorisent les États membres à restreindre temporairement le libre accès à leur marché de l'emploi pour les travailleurs Roumains et Bulgares. Onze États, dont la France, appliquent des restrictions à l'égard des travailleurs venant de Bulgarie ou de Roumanie, tandis que les autres leur ont ouvert leur marché du travail. La période globale de transition, d'une durée maximale de sept ans, est divisée en trois phases (cf. encadré ci-dessous). La deuxième phase de la période transitoire a commencé le 1er janvier 2009 et les dispositions transitoires cesseront de s'appliquer, en ce qui concerne la Bulgarie et la Roumanie, au plus tard le 31 décembre 2013.

Rappel des différentes étapes

- 1) *au cours d'une phase initiale de deux ans, l'accès des travailleurs provenant de l'UE-8 ou de l'UE-2 est régi par la législation nationale des autres États membres. Au terme de ces deux années, la Commission est tenue de présenter un rapport permettant au Conseil de procéder à un examen de cette première phase d'application des dispositions transitoires ;*
- 2) *les États membres peuvent prolonger l'application de leurs mesures nationales durant une deuxième phase de trois années supplémentaires à condition d'en informer la Commission avant la fin de la première phase. Sans cela, le droit communautaire garantissant la libre circulation des travailleurs s'applique.*
- 3) *ces restrictions prennent en principe fin au terme de la deuxième phase. Cependant, un État membre maintenant des mesures nationales à la fin de cette deuxième phase peut continuer de les appliquer jusqu'au bout de la période de sept ans suivant la date d'adhésion **si des perturbations graves surviennent ou risquent de survenir sur son marché du travail, et après en avoir averti la Commission.***

1- AMELIORATIONS DE LA PROCEDURE DE DEMANDE D'AUTORISATION DE TRAVAIL POUR LES ROUMAINS ET BULGARES SUR PARIS, CONFORMEMENT A LA REGLEMENTATION

a) LE DEPOT DU DOSSIER

La circulaire du 22 août 2007 relative aux autorisations de travail indique une procédure spécifique¹ dans le cas des Roumains et Bulgares pour accélérer le traitement des dossiers. Celui-ci n'est pas à déposer à la Préfecture comme c'est le cas pour les ressortissants de pays tiers qui demandent à changer de statut pour pouvoir effectuer un travail salarié en France, **mais directement à la DDTEFP.**

Notre demande : que les dossiers puissent être déposés directement à la DDTEFP comme l'indiquent les textes, afin d'accélérer le traitement du dossier et de permettre aux personnes de commencer à travailler dès la réception de l'autorisation de travail.

b) LA DUREE DE LA PROCEDURE

Rassembler l'ensemble des pièces constitutives du dossier prend déjà généralement plusieurs semaines. Dans le meilleur des cas, l'employeur doit ensuite attendre entre un mois et demi et trois mois entre le dépôt du dossier à la DDTEFP et le tampon d'avis favorable sur le contrat de travail qui vaut autorisation de travail et qui n'est remis qu'après convocation à l'ANAEM. Dans d'autres cas cela peut prendre beaucoup plus de temps encore. Pourtant la circulaire du 22 août 2007 enjoint à l'administration un examen accéléré des dossiers, notamment s'il s'agit de ressortissants européens. La circulaire indique que « le traitement de la demande d'autorisation de travail est ramené au délai de droit commun de deux mois maximum par l'article 21 de la loi du 12 avril 2000. Les DDTEFP disposent donc de deux mois maximum pour faire connaître leur décision à compter du dépôt de la demande complète. Vous veillerez toutefois à ce que les dossiers complets fassent l'objet d'un traitement diligent (dix jours maximum) dans les cas les plus urgents. »² De même la circulaire du 29 avril 2006³ recommandait aux directions du travail « d'examiner les demandes avec célérité afin de conforter notre volonté d'ouverture en direction des nouveaux États membres ». Ce délai d'examen des demandes et l'incertitude de la réponse rendent presque inaccessibles la majorité des emplois.

Notre demande : pour l'ensemble des demandes déposées sur Paris
- un raccourcissement significatif des délais d'examen des dossiers (1 mois maximum)
- l'examen en quelques jours dans les cas urgents, comme recommandé dans la circulaire citée
- la mise en place d'un dispositif semblable à celui mis en place par la DDTEFP de Loire-Atlantique, qui permet, sans déroger aux textes, de garantir aux employeurs la possibilité d'une embauche rapide des candidats roumains ou bulgares qui les intéressent.

L'exemple nantais

A Nantes, un groupe de travail local auquel participe la Direction du travail, la préfecture, la Maison de l'emploi, Nantes métropole et le Conseil général, a mis en place une procédure spécifique pour permettre une embauche plus rapide des Roumains et Bulgares. Les employeurs qui souhaitent embaucher les personnes sur du long terme déposent 2 demandes simultanément à la Direction du travail :

- 1) Une demande pour un contrat de moins de 3 mois, pour lequel l'autorisation de travail est délivrée en 3 à 5 jours. Pour ce premier contrat court, la Préfecture de Loire-Atlantique ne demande pas aux personnes de faire de demande de titre de séjour et les employeurs ne paient pas la taxe ANAEM.*
- 2) Parallèlement, une demande pour un contrat long ou CDI est déposée et examinée avant la fin de la première période de 3 mois. La taxe ANAEM est payée en fin de procédure.*

L'exemple de Seine-Saint-Denis

Sur la Seine-Saint-Denis, un engagement a également été pris (cf. courrier ci-joint) par le Sous-Préfet de Saint-Denis au bénéfice des familles accompagnées dans le cadre de l'un des villages d'insertion, afin de garantir un examen des dossiers dans le délai d'un mois minimum.

¹ Circulaire DPM/DMI2 no 2007-323 du 22 août 2007 relative aux autorisations de travail

« Les nouveaux Etats-membres n'étant astreints à la possession d'un titre de séjour que dans la mesure où ils exercent une activité professionnelle en France, il convient d'instruire leur demande d'autorisation de travail prioritairement. Cette demande est donc directement présentée par l'employeur à la DDTEFP compétente. Si l'autorisation de travail est accordée, le service de main d'oeuvre étrangère en avise l'intéressé et transmet le dossier à l'ANAEM qui le communique après traitement à la préfecture. La suite de la procédure est la même que pour un changement de statut. »

² Circulaire DPM/DMI2 no 2007-323 du 22 août 2007 relative aux autorisations de travail

³ CIRCULAIRE N°DPM/DMI2/2006/200 du 29 avril 2006 relative aux autorisations de travail délivrées aux ressortissants des nouveaux Etats membres de l'Union européenne pendant la période transitoire

1- DEROGATIONS SOLLICITEES POUR FACILITER L'ACCES A L'EMPLOI DES PERSONNES INTEGREES DANS UN PROJET D'INSERTION

a) L'ACCES AUX SERVICES DE PLACEMENT DE L'ANPE ET DES MISSIONS LOCALES

Les Roumains et Bulgares qui n'ont pas encore accès à une activité salariée ne peuvent bénéficier d'aucun accompagnement vers l'emploi de la part des services de l'ANPE. En effet, ils ne font pas partie des catégories d'étrangers énumérées à l'article R5221-48 du code du travail qui peuvent être inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi.

Notre proposition : Accorder des dérogations afin de permettre l'inscription des personnes intégrées dans ce projet en tant que demandeurs d'emploi au Pôle emploi sur Paris

Dans le cas des jeunes de moins de 26 ans, il n'y a pas d'obstacle légal à un accompagnement par les missions locales mais une part d'entre elles refusent de les recevoir en prétextant le peu d'outils dont elles disposent pour accompagner leur insertion puisque, comme indiqué ensuite, ils n'ont pas accès à la formation professionnelle, à l'alternance et aux contrats aidés.

b) L'ACCES AUX CONTRATS AIDES ET EN ALTERNANCE

Comme tous les étrangers qui effectuent une première demande d'autorisation de travail, les européens en période transitoire ne bénéficient pas des dispositifs aidés en faveur de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle. Considérant que les contrats de travail destinés à permettre l'insertion ou la réinsertion professionnelle bénéficient de fonds publics ou d'avantages en matière de cotisations sociales, le gouvernement a estimé qu'ils ne pouvaient être accessibles aux primo-migrants et assimile les Roumains et Bulgares à cette dernière catégorie (article R. 5221-6 du code du travail).

Article R5221-6 du code du travail modifié par le décret n°2008-634 du 30 juin 2008 - art. 4

« Sous réserve des dispositions de l'article R. 5221-22,

- le contrat d'apprentissage,*
- le contrat initiative-emploi, (CIE)*
- le contrat d'avenir,*
- le contrat insertion-revenu minimum d'activité, (CI-RMA)*
- le contrat de travail ou de mission d'insertion par l'activité économique,*
- le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)*
- et le contrat de professionnalisation*

ne permettent pas la délivrance de l'une des autorisations de travail mentionnées aux 2°, 4° à 9°, 12° et 13° de l'article R. 5221-3 et ne peuvent être conclus par les titulaires de la carte de séjour temporaire mentionnés au 3° du même article. »

Ces contrats ne peuvent pas permettre la délivrance d'un premier titre de séjour portant la mention « CE-toutes activités professionnelles » pour les ressortissants des nouveaux Etats membres de l'Union européenne soumis à régime transitoire ni d'une autorisation provisoire de travail.⁴ Concrètement, cette disposition exclut les jeunes roumains et bulgares venus avec leur famille et qui ne sont donc pas pris en charge par l'aide sociale à l'enfance de la majeure partie des formations professionnelles de l'Education nationale qui reposent souvent sur l'alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation). Se trouve également interdit aux jeunes comme aux adultes le secteur de l'économie sociale et solidaire, alors que les structures de ce secteur (groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, entreprises d'insertion, associations intermédiaires) devraient pouvoir constituer un intermédiaire intéressant pour permettre d'adapter les compétences des Roumains et Bulgares au marché du travail français.

Notre proposition : Accorder par dérogation des autorisations de travail pour les contrats d'accompagnement vers l'emploi (CAE), les contrats d'avenir et les contrats en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) aux Roumains et Bulgares accompagnés dans le cadre de ce projet.

Exemple de la Seine-Saint-Denis : La DDTEFP s'est engagée à autoriser l'éligibilité aux contrats aidés pour un certain nombre de Roms roumains et bulgares primo-arrivants

⁴ Une seule exception : l'article R5221-22 du code du travail dit que les mineurs isolés, pris en charge par les services de l'aide sociale à l'enfance, peuvent bénéficier, le cas échéant, d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation.

c) L'EXCLUSION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

« L'accès aux stages de formation professionnelle est régi par les mêmes règles que celles relatives à l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi. »⁵ Cela signifie que les Roumains et Bulgares sans autorisation de travail n'ont en théorie pas accès aux stages de l'AFPA, ni aux stages de formation professionnelle financés par la Région. Seuls les jeunes qui bénéficient d'un suivi ASE ou dans le cadre d'une décision judiciaire ont accès à la formation professionnelle. C'est ce qui a été tenté en Seine-et-Marne pour deux jeunes entre 16 et 18 ans, mais ces mesures ont un coût humain important.

Notre proposition : Accorder des titres de séjour autorisant à travailler à plusieurs jeunes Roumains ou Bulgares âgés de 16 à 25 ans, déscolarisés et inscrits en mission locale, pour permettre de leur ouvrir l'accès à la formation professionnelle

***Exemple du Rhône** : Dans le cadre de la MOUS Habitat précaire mise en œuvre sur l'agglomération lyonnaise, la Préfecture du Rhône avait en 2007 permis l'entrée d'une vingtaine de personnes en formation AFPA*

d) DES AUTORISATIONS DE TRAVAIL ACCORDEES POUR DES TEMPS PARTIEL

Il n'y a pas d'exigence dans les textes quant au temps de travail hebdomadaire. Une autorisation de travail peut être accordée pour un contrat à temps partiel. En revanche, il est nécessaire que le salaire soit au minimum équivalent au SMIC⁶. Ainsi, dans certains secteurs d'activité comme les services à la personne, où le temps partiel est la règle, cette condition est presque impossible à remplir. Cela affecte tout particulièrement les possibilités de travail des femmes dont les projets professionnels s'orientent essentiellement vers les métiers des services à domicile (ménage, aide à domicile auprès de personnes âgées, garde d'enfants...). S'il est théoriquement possible de proposer à la DDTEFP deux contrats à mi-temps ou plusieurs contrats à temps partiel ensemble, il est plus ardu dans la pratique de trouver plusieurs employeurs qui se mettent d'accord sur des horaires partagés.

Notre proposition : Une dérogation afin de permettre aux employeurs d'embaucher s'ils le souhaitent un Roumain ou un Bulgare à temps partiel, y compris à un niveau de rémunération équivalent au SMIC horaire.

e) LA REDEVANCE PRELEVEE PAR L'ANAEM

Les circulaires d'avril 2006 et de décembre 2007 concernant les métiers ouverts aux ressortissants des nouveaux États membres indiquent que les taxes et redevances à l'ANAEM restent dues, pour toutes les branches professionnelles, y compris pour les métiers sous tension dits "ouverts".

Au 1er janvier 2009, le montant de ces taxes est le suivant :

Pour un contrat de plus d'un an⁷ :

- 900 € pour un salaire mensuel brut inférieur ou égal à une fois et demi le montant du SMIC
- 1 600 € lorsque le salaire versé est supérieur à une fois et demie le montant mensuel à temps plein du SMIC

NB : Il est annoncé qu'à compter du 1er janvier 2010, le montant de cette taxe sera égal à 60 % du salaire versé à ce travailleur étranger, pris en compte dans la limite de 2, 5 fois le salaire minimum de croissance

Pour un contrat entre 3 mois et 12 mois⁸ :

- 70 euros lorsque le salaire versé est inférieur ou égal au montant mensuel à temps plein du SMIC
- 200 euros lorsque le salaire versé est supérieur au montant mensuel à temps plein du SMIC ou égal à une fois et demie le montant mensuel à temps plein du salaire minimum de croissance ;
- 300 euros lorsque le salaire versé à ce travailleur étranger est supérieur à une fois et demie le montant mensuel à temps plein du SMIC

Pour un contrat saisonnier⁹ : Le montant de cette taxe est modulé selon la durée de l'embauche à raison de 50 € par mois d'activité salariée complet ou incomplet. Chaque embauche donne lieu à l'acquittement de la taxe.

⁵ Circulaire DPM/DMI2 no 2007-323 du 22 août 2007 relative aux autorisations de travail

⁶ Art. Article R5221-20 du code du travail et CIRCULAIRE N°DPM/DMI2/2007/323 du 22 août 2007 relative aux autorisations de travail

⁷ LOI n°2008-1425 du 27 décembre 2008 de finances pour 2009 Art.L. 311-15

⁸ Décret n°2009-2 du 2 janvier 2009 relatif au montant des taxes prévues aux articles L. 311-13, L. 311-14 et L. 311-15 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

⁹ Décret n°2009-2 du 2 janvier 2009 relatif au montant des taxes prévues aux articles L. 311-13, L. 311-14 et L.

Le fondement de ces taxes est une contribution des employeurs aux frais engagés par l'administration pour faire venir en France des travailleurs étrangers ou aux frais liés au changement de statut d'un étranger embauché sur place en France qui obtient une autorisation de travail pour la première fois. Or, dans le cas des ressortissants communautaires soumis à la période transitoire et déjà présents en France, aucun des services prévus justifiant cette taxe n'est rendu par l'ANAEM. Dans le passé, l'Office des migrations internationales (OMI), prédécesseur de l'ANAEM, avait été condamné (arrêt Gisti) pour avoir fait payer une redevance/taxe à des étrangers en l'absence de service rendu en contrepartie de celle-ci.¹⁰

Par ailleurs, le décret¹¹ concernant cette taxe a été modifié en 1994 pour préciser que, si le travailleur recruté est ressortissant d'un État membre de la Communauté européenne, la taxe n'est pas exigible ; ce qui n'a pas été démenti lors de la dernière modification de ce décret en 2004 (après l'entrée de dix nouveaux États, dont huit soumis à la période transitoire). Cette exonération des employeurs de ressortissants européens avait été également confirmée par une circulaire de 2005 relative aux taxes et aux droits ANAEM¹².

Le GISTI a pu contester la légalité de la taxe ANAEM dans le cas des communautaires, notamment sur la base d'un décret du 11 août 1975¹³ pour préciser que, si le travailleur recruté est ressortissant d'un État membre de la Communauté européenne, la taxe n'est pas exigible ; ce qui n'a pas été démenti lors de la dernière modification de ce décret en 2004 (après l'entrée de dix nouveaux États, dont huit soumis à la période transitoire). Sur ce fondement, le Tribunal administratif de Paris a été saisi d'une contestation de la redevance ANAEM pour l'embauche d'un ressortissant roumain. La Direction de la Réglementation de l'Immigration a reconnu en décembre 2008 que le montant de la redevance demandée à l'employeur était erroné et qu'au lieu de 893€, l'employeur ne devait que 168€, qui correspond à la partie « redevance » de la taxe, le reste (725 €) correspondant à la partie « contribution ». Mais ce décret du 11 août 1975 vient d'être abrogé¹⁴ sans que la situation des communautaires ne soit nulle part spécifiée semble-t-il.

Notre proposition : Dans l'attente d'un texte réglementaire qui clarifie la légalité ou non de cette taxe, il nous semblerait opportun d'exonérer les ressortissants Roumains et Bulgares du paiement de la taxe ANAEM

Par ailleurs, le régime de ces taxes a changé depuis de janvier 2009 : **la taxe ANAEM est désormais payable au moment de la délivrance du titre de séjour (timbre fiscal)**. Ce changement de procédure oblige l'employeur à avancer le montant de la taxe alors qu'auparavant l'avis de sommes à payer était souvent reçu en fin de procédure. Il y a là un obstacle supplémentaire à l'embauche, puisque l'employeur doit s'engager financièrement avant même d'obtenir l'autorisation de travail pour la personne qu'il souhaite embaucher.

Notre proposition : A défaut d'une exonération de la taxe, nous proposons un report de son paiement au moment de l'obtention du titre de séjour

311-15 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

¹⁰ CE, 20 mars 2000 : <http://www.gisti.org/doc/jurisprudence/2000/ce-gisti-2000-03-20.html>

¹¹ Décret n°75-754 du 11 août 1975 fixant le montant de la contribution forfaitaire instituée par l'art. 64 de la loi de finances pour 1975 (n°74-1129 du 30 décembre 1974) à la charge de l'employeur qui embauche un travailleur étranger permanent en faisant appel à l'office national d'immigration.

¹² Circulaire interministérielle DPM/DMI2/2005/542 du 16 novembre 2005 relative aux taxes et droits dus à l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM - ex-Office des migrations internationales) lors de l'admission au séjour et au travail des étrangers non communautaires.

¹³ Décret n°75-754 du 11 août 1975 fixant le montant de la contribution forfaitaire instituée par l'art. 64 de la loi de finances pour 1975 (n°74-1129 du 30 décembre 1974) à la charge de l'employeur qui embauche un travailleur étranger permanent en faisant appel à l'office national d'immigration. Art. 3

¹⁴ Décret n°2009-2 du 2 janvier 2009 relatif au montant des taxes prévues aux articles L. 311-13, L. 311-14 et L. 311-15 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

f) LA COMPOSITION DU DOSSIER DE DEMANDE D'AUTORISATION DE TRAVAIL

La liste des pièces à fournir, fixée par l'arrêté du 10 octobre 2007¹⁵, est à elle seule très contraignante voire dissuasive pour les employeurs, a fortiori lorsqu'il s'agit de petites entreprises qui ne disposent pas de personnel disponible pour consacrer du temps à ces démarches (notamment dans la restauration ou le bâtiment).

Ce dossier, qui doit être déposé à la DDTEFP comprend les pièces suivantes :

1. *Formulaire CERFA de demande d'autorisation de travail pour un salarié étranger – Contrat de travail simplifié*
2. *Lettre motivant le recrutement du salarié et détaillant les fonctions qu'il va exercer ;*
3. *Un extrait à jour K bis s'il s'agit d'une personne morale ; un extrait à jour K, une carte d'artisan ou, à défaut, un avis d'imposition s'il s'agit d'une personne physique ;*
4. *Statuts de la personne morale, s'ils existent ;*
5. *Copie du passeport ou du document national d'identité du salarié si celui-ci réside à l'étranger*
6. *Copie du dernier bordereau de versement des cotisations et contributions sociales adressé à l'organisme chargé de leur recouvrement ;*
7. *Le cas échéant, la copie du dernier bordereau de versement des cotisations à la caisse des congés payés ;*
8. *Curriculum vitae du salarié ou tout autre justificatif de sa qualification et de son expérience ; le cas échéant, la copie du diplôme ou titre permettant l'exercice de l'activité salariée ; lorsque l'exercice de l'activité est soumis à des conditions réglementaires spécifiques, les justificatifs que ces conditions sont remplies ;*
9. *Arrêté de nomination, le cas échéant ;*
10. *Lorsque la situation de l'emploi est opposable, les justificatifs des recherches effectuées pour recruter un candidat déjà présent sur le marché du travail. (cette condition est supprimée pour les Roumains et Bulgares lorsque l'emploi figure parmi les 150 métiers dits ouverts)*

En cas de besoin, l'administration peut en outre demander à l'employeur de produire :

11. *la copie du projet de contrat de travail rédigé en application de la loi ou de la convention collective ; pour les artistes, le projet de contrat de travail de chaque artiste ou le contrat commun à l'ensemble artistique ;*
12. *la copie des deux dernières pages du registre unique du personnel ou copie des trois dernières déclarations des mouvements de personnel pour les établissements de plus de cinquante salariés.*

Lorsque l'employeur a déjà sollicité une autorisation de travail, le service compétent peut en outre lui demander de produire :

13. *les trois derniers bulletins de paie des salariés étrangers ayant travaillé en France ;*
14. *les justificatifs du dernier bordereau de versement des cotisations et contributions sociales adressé à l'organisme chargé de leur recouvrement et, le cas échéant, à la caisse des congés payés ;*

*Les documents présentés à l'appui d'une demande de délivrance ou de renouvellement d'autorisation de travail doivent être **traduits en français par un traducteur agréé.***

Notre proposition : Nous proposons un allègement du dossier, en dispensant les employeurs de produire le courrier motivant le recrutement du candidat Roumain ou Bulgare.

¹⁵ Arrêté du 10 octobre 2007 fixant la liste des pièces à fournir à l'appui d'une demande d'autorisation de travail.