

**FICHE PRATIQUE**

**ACCOMPAGNER L'ACCES A L'EMPLOI DES ROUMAINS ET BULGARES EN FRANCE**

*Nos remerciements à Ann-Cary DANA, avocate membre du GISTI, et à Claudia Charles, juriste, GISTI*

**SOMMAIRE**

---

**INTRODUCTION : LES MESURES TRANSITOIRES**

**A) ACCOMPAGNER LA RECHERCHE D'EMPLOI**

1) LES ACTEURS QUI PEUVENT ETRE SOLLICITES

- a) Les Roumains et Bulgares inactifs sont exclus des services de placement par Pôle Emploi
- b) Les Roumains et Bulgares inactifs n'ont pas accès aux dispositifs de formation professionnelle
- c) D'autres acteurs peuvent en revanche être sollicités

2) ACCOMPAGNER LA PROSPECTION D'EMPLOI

a) Les diffuseurs d'offres d'emploi

- ⇒ Les offres diffusées par Pôle Emploi et l'Agence Pour l'Emploi des Cadres (APEC)
- ⇒ Les offres diffusées sur les sites Internet de recherche d'emploi
- ⇒ Les offres d'installation recueillies dans le cadre des politiques d'accueil des territoires pour l'accueil des nouveaux habitants

b) Démarcher les employeurs potentiels sur les territoires ciblés

- ⇒ Entrer en contact avec des employeurs à l'occasion des forums et salons de l'emploi organisés sur les territoires visés
- ⇒ Démarcher les agences d'Intérim
- ⇒ Adresser des candidatures aux groupements d'employeurs (GE)
- ⇒ Démarcher les employeurs du secteur de l'économie sociale et solidaire
  - Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)
  - Les entreprises d'insertion
  - Les associations intermédiaires
- ⇒ Contacter les fédérations professionnelles et les chambres consulaires
- ⇒ Adresser des candidatures spontanées aux entreprises sélectionnées par le biais des annuaires professionnels

## **B) NEGOCIER UN CONTRAT DE TRAVAIL CONFORME AUX EXIGENCES DE LA PROCEDURE D'AUTORISATION DE TRAVAIL**

- 1) CONDITIONS D'EMPLOI ET DE REMUNERATION
- 2) LA NATURE DU CONTRAT DE TRAVAIL
- 3) LE CRITERE DE LA SITUATION DE L'EMPLOI
  - a) Si l'emploi est compris dans la liste des métiers « ouverts »
  - b) Hors de ces métiers, la situation de l'emploi peut être opposée aux demandes d'autorisation de travail
- 4) LE CRITERE DE L'ADEQUATION ENTRE LES QUALIFICATIONS, L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE, DIPLOMES OU AUTRES PREUVES DE COMPETENCE DE L'ETRANGER ET LES CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOI AUQUEL IL POSTULE
- 5) LE RESPECT PAR L'EMPLOYEUR OU L'ENTREPRISE D'ACCUEIL DE LA LEGISLATION RELATIVE AU TRAVAIL ET A LA PROTECTION SOCIALE
- 6) LE RESPECT PAR LE SALARIE DES CONDITIONS REGLEMENTAIRES D'EXERCICE DE L'ACTIVITE CONSIDEREE

## **C) ACCOMPAGNER UN EMPLOYEUR DANS LA CONSTITUTION DU DOSSIER DE DEMANDE D'AUTORISATION DE TRAVAIL**

- 1) CONSTITUTION DU DOSSIER
- 2) DEPOT DU DOSSIER
- 3) SUITE DE LA PROCEDURE
  - a) La délivrance de l'autorisation de travail
  - b) La délivrance du titre de séjour
  - c) L'accès au marché du travail des membres de familles
- 4) RELANCER LA DIRECCTE ET/OU LA PREFECTURE LORSQUE LES DELAIS MAXIMUM D'EXAMEN DU DOSSIER NE SONT PAS RESPECTES

## **ANNEXES**

---

## A NOTER

Les citoyens roumains et bulgares peuvent séjourner en France, **sans obligation de titre de séjour, même au-delà de 3 mois**, tant qu'ils disposent de ressources suffisantes « afin de ne pas devenir une charge pour le système d'assurance sociale, ainsi que d'une assurance maladie »<sup>1</sup>.

Par ressources suffisantes, on considère que l'étranger non-actif doit disposer du montant du Revenu de solidarité active (RSA) ou, si le bénéficiaire est âgé de plus de 65 ans, du montant de l'allocation spécifique aux personnes âgées.

**L'accès à l'emploi salarié** des ressortissants roumains et bulgares **est soumis à la délivrance d'une autorisation de travail** jusqu'à la fin de la période transitoire (1<sup>er</sup> janvier 2014).

La délivrance d'une autorisation de travail par le Service de la main d'œuvre étrangère (SMOE) de l'Unité territoriale de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) permet en théorie immédiatement aux ressortissants roumains et bulgares de travailler sans attendre la délivrance du titre de séjour « UE- Toutes activités professionnelles »<sup>2</sup>. En pratique, les délais d'obtention de l'autorisation de travail sont très longs et la procédure contraignante.

Pour un **contrat de travail supérieur à 3 mois et inférieur à 1 an**, la **carte de séjour** portant la mention « **UE - toutes activités professionnelles** » d'une durée égale à celle de l'activité est délivrée.

Pour un **contrat de travail supérieur à 1 an**, la **carte de séjour portant la mention « UE - toutes activités professionnelles »** d'une durée de 5 ans est délivrée.<sup>3</sup>

- **Exception** : les ressortissants roumains et bulgares ayant achevé avec succès, dans un établissement d'enseignement supérieur habilité au plan national, un cycle de formation conduisant à un diplôme au moins équivalent au master, **sont exemptés** de la nécessité d'obtenir un titre de séjour et une autorisation de travail.<sup>4</sup>

Contrairement à l'activité salariée, l'activité indépendante n'est soumise à aucune autorisation spécifique pour les ressortissants roumains et bulgares. (Voir la [« Fiche pratique pour accompagner la création d'activité indépendante des roumains et bulgares en France »](#))

---

<sup>1</sup> [Article L 121-1 CESEDA](#)

<sup>2</sup> Ce principe a notamment été réaffirmé dans l'instruction du Ministre du travail aux services de Pôle Emploi et aux DIRECCTE et aux DIECCTE « en vue de faciliter l'accès au travail des ressortissants bulgares et roumains, 30 janvier 2013. <http://www.romeurope.org/spip.php?article1216>

<sup>3</sup> <http://www.immigration-professionnelle.gouv.fr/proc%C3%A9dures/fiche/ressortissants-de-l-union-europ%C3%A9enne>

<sup>4</sup> [Arrêté du 12 mai 2011 fixant la liste des diplômes au moins équivalent au master](#)

## **INTRODUCTION : LES MESURES TRANSITOIRES**

---

La liberté de circulation des travailleurs est un droit fondamental de l'Union européenne. Cependant, le traité d'adhésion de la Roumanie et de la Bulgarie à l'UE<sup>5</sup> a autorisé les Etats membres à déroger temporairement à cette liberté pendant une période transitoire de l'entrée des deux pays dans l'UE, du 1<sup>er</sup> janvier 2007 et jusqu'au 31 décembre 2013.

La France a instauré les mesures transitoires dès le 1<sup>er</sup> janvier 2007. Elle a ensuite décidé leur prorogation à deux reprises (en 2009 puis en 2011). En application de ces mesures, les citoyens roumains et bulgares doivent, contrairement à leurs homologues européens, détenir un titre de séjour avec autorisation de travail pour pouvoir exercer une activité salariée en France. Une liste limitée de 291 métiers dits « ouverts » leur est accessible<sup>6</sup>.

## **A) ACCOMPAGNER LA RECHERCHE D'EMPLOI**

---

### **1) LES ACTEURS QUI PEUVENT ETRE SOLLICITES**

#### **a) Les Roumains et Bulgares inactifs sont exclus des services de placement du Pôle Emploi**

Dans le cas des ressortissants communautaires inactifs ou à la recherche d'emploi soumis à la période transitoire, l'accompagnement vers l'emploi ne peut s'appuyer sur les services de du Pôle Emploi. Cela ne signifie pas qu'ils ne peuvent pas répondre aux offres d'emploi publiées par Pôle Emploi (cf. ci-dessous).

A noter également que l'appui et le conseil d'agences du Pôle Emploi ouvertes à une collaboration « informelle » peuvent être sollicités.

**NB : Dans une instruction aux services de Pôle emploi publiée le 30 janvier 2013<sup>7</sup>, le Ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a précisé les conditions à remplir pour pouvoir bénéficier d'une inscription à Pôle emploi ainsi que d'un accès aux formations du Pôle emploi :**

« L'inscription sur la liste de demandeurs d'emploi tenue par le Pôle emploi nécessite la détention de l'un des titres de séjour figurant sur la liste de l'article R. 5221-48 du code du travail.

Aujourd'hui, les ressortissants roumains et bulgares, outre les cartes de « résident » et « vie privée et familiale », sont tenus de produire l'un des titres suivants pour exercer une activité professionnelle :

- La carte de séjour temporaire portant la mention « salariée » délivrée sur présentation d'un contrat de travail d'au moins 12 mois (renvoi à l'article R. 5221-3 6°) ;
- La carte de séjour « UE – toute activités professionnelles » (renvoi à l'article R. 5221-3 12°)
- L'autorisation provisoire de travail, à condition que le contrat de travail ait été rompu avant son terme par l'employeur pour un motif qui lui est imputable ou pour un cas de force majeure.

---

<sup>5</sup> Traité entre les Etats membres de l'Union européenne et la République de Bulgarie et la Roumanie, relatif à l'adhésion de la République de Bulgarie et de la Roumanie à l'Union européenne, le 25 avril 2005, Luxembourg

<sup>6</sup> [http://www.romeurope.org/IMG/pdf/Arrete\\_du\\_01-10-212.pdf](http://www.romeurope.org/IMG/pdf/Arrete_du_01-10-212.pdf)

<sup>7</sup> [http://www.romeurope.org/IMG/pdf/instruction\\_signee\\_cabinet\\_sur\\_l\\_acces\\_a\\_l\\_emploi\\_des\\_roumains\\_et\\_bulgares\\_2\\_.pdf](http://www.romeurope.org/IMG/pdf/instruction_signee_cabinet_sur_l_acces_a_l_emploi_des_roumains_et_bulgares_2_.pdf)

**Seul l'un de ces titres permet l'inscription à Pôle emploi, et, par voie de conséquence, l'accès aux prestations offertes par l'opérateur en terme de formation.**

**b) Les Roumains et Bulgares inactifs n'ont pas accès aux dispositifs de 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. »<sup>8</sup> En clair, cela signifie que les personnes sans titre de séjour, ressortissantes de pays tiers ou citoyens de l'Union soumis à la période transitoire, n'ont en théorie pas accès aux stages de l'AFPA (Association pour la Formation Professionnelle des Adultes), ni aux stages de formation professionnelle financés par la Région. Seuls les jeunes qui bénéficient d'un suivi ASE (Aide Sociale à l'Enfance) ou dans le cadre d'une décision judiciaire ont accès à la formation professionnelle.

En dépit de cela, certaines dérogations ont été obtenues localement pour des ressortissants communautaires sans titre de séjour.

**c) D'autres acteurs peuvent en revanche être sollicités**

- Prendre contact, lorsqu'ils existent, avec les groupes locaux de **Solidarités Nouvelles contre le Chômage**. Ces groupes proposent un accompagnement vers l'emploi par des bénévoles, aussi longtemps que nécessaire. Les coordonnées des référents locaux sont disponibles sur le site Internet [www.snc.asso.fr](http://www.snc.asso.fr)
- Prendre contact avec les **missions locales** dans le cas des jeunes de moins de 26 ans : l'accueil est très hétérogène au sein du réseau des missions locales. Certaines refusant de recevoir les jeunes Roumains et Bulgares prétextant qu'elles ne peuvent rien faire pour eux puisqu'ils n'ont pas accès à la formation professionnelle, d'autres au contraire s'engagent dans un accompagnement au côté des associations.

## **2) ACCOMPAGNER LA PROSPECTION D'EMPLOI**

Les techniques de recherche d'emploi – élaboration des outils (CV, lettre de motivation), méthodes de prospection, contact avec les employeurs, préparation des entretiens d'embauche etc. – ne diffèrent pas fondamentalement de celles mises en œuvre dans le cadre d'une recherche d'emploi classique. Il est donc possible de s'appuyer sur les nombreux ouvrages méthodologiques publiés chaque année.

La prospection peut être engagée par deux entrées : répondre aux offres existantes situées sur le territoire ciblé et/ou démarcher les employeurs potentiels sur ce même territoire (en s'adressant selon les cas à leurs filiales locales ou au service en charge du recrutement à l'échelle nationale).

**a) Les diffuseurs d'offres d'emploi**

Avant de se lancer dans la prospection des offres, il faut **définir des critères restrictifs** (en fonction du projet professionnel et des contraintes liées à la procédure d'autorisation de travail, cf. ci-dessous). Ces critères peuvent être introduits directement dans les moteurs de recherche lorsque cela est possible ou par une sélection directe sur les listes obtenues. Ils peuvent être exclusifs ou introduire un ordre de priorité (le candidat postulera d'abord sur les offres n'exigeant pas d'expérience trop longue et où il a plus de chance de se faire valoir).

Il est conseillé de porter un regard attentif sur la **date d'émission des offres** (à ne pas confondre avec la date d'actualisation) lorsque celle-ci est indiquée (c'est le cas des offres de du Pôle Emploi).

---

<sup>8</sup> Circulaire DPM/DMI2 no 2007-323 du 22 août 2007 relative aux autorisations de travail

En effet, une date ancienne peut signaler une difficulté de l'employeur à trouver des candidats et donc l'opportunité de postuler sur cet emploi.

➤ Les offres diffusées par Pôle Emploi et l'Agence Pour l'Emploi des Cadres (APEC)

En fonction du projet professionnel la prospection commence seulement par les offres du Pôle Emploi ([www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)) ou complétées par celles de l'APEC ([www.apec.fr](http://www.apec.fr)) – qui contrairement à ce qu'on pense ne propose pas que des postes de cadre.

Dans les deux cas, les deux premières démarches utiles sont :

1. la création d'une **adresse mail**, lorsque le candidat n'en a pas encore et s'il est assez autonome pour sélectionner seul les offres pertinentes et y répondre. Dans le cas contraire, l'intervenant peut indiquer son propre mail pour effectuer lui-même la sélection.
2. la création d'un **espace personnel** sur le site du Pôle Emploi et de l'ANPE (et le cas échéant de l'APEC).

Différentes sélections peuvent être créées dans cet espace qui permettent de consulter (ou recevoir par mail) toutes les offres concernant tel emploi, telle expérience et situées sur différents départements (la délimitation des zones géographiques ne peut pas être faite de façon plus fine qu'à l'échelle départementale). Ces deux démarches doivent permettre, notamment aux candidats maîtrisant peu la navigation sur Internet d'acquérir une certaine autonomie dans leur recherche d'emploi.

Lorsque les coordonnées des employeurs ne sont pas communiquées directement, il peut être utile de demander au Pôle Emploi le contact du conseiller référent pour obtenir des précisions sur le poste et éventuellement le contact direct de l'employeur.

Le candidat ou l'intervenant peut également assurer une veille régulière sur les **pages régionales** du Pôle Emploi : les grosses opérations de recrutement, les salons de l'emploi, etc, sont généralement mis en avant à l'échelle des régions.

➤ Les offres diffusées sur les sites Internet de recherche d'emploi

Les sites de recherche d'emploi se comptent par centaines. Ils sont parfois généralistes ou spécialisés sur un secteur, un type de public ou une région de France. En fonction du secteur d'activité et du territoire visé par la personne, il est préférable de commencer par sélectionner les sites qui pourront être utiles à partir de différents portails qui proposent une sélection de sites Internet. Deux portails nous semblent lisibles et fiables (de nombreux autres peuvent être visités, au risque de se disperser)

- Le portail Cyber emploi centre mis en ligne par la Mairie de Paris en partenariat avec Pôle Emploi et l'APEC : [www.cyber-emploi-centre.com](http://www.cyber-emploi-centre.com)
- Le portail [www.action-emploi.net](http://www.action-emploi.net) présente un bon classement des sites par secteur d'activité et niveau de qualification

➤ Les offres diffusées dans les journaux locaux

Sur certains départements, une partie de l'offre d'emploi reste difficile à capter car elle passe par les journaux de petites annonces et les quotidiens locaux. Le site Internet <http://www.regionsjob.com/> permet néanmoins d'en recueillir une partie sur certains territoires. Ce site, très riche et bien actualisé, met en ligne les offres d'emploi diffusées par une quarantaine de quotidiens locaux ou régionaux.

- Les offres d'installation recueillies dans le cadre des politiques d'accueil des territoires pour l'accueil des nouveaux habitants

Des offres d'emploi spécifiques sur des territoires ruraux sont répertoriées sur le site portail du Collectif Ville Campagne [www.installation-campagne.fr](http://www.installation-campagne.fr) à travers des fiches de présentation et sur une carte. Même si ces offres sont souvent davantage tournées vers la reprise et la création d'activité, certains territoires ont amorcé un effort pour mettre davantage en valeur leur potentiel d'emplois et peuvent être contactés à ce titre.

#### **b) Démarcher les employeurs potentiels sur les territoires ciblés**

- Entrer en contact avec des employeurs à l'occasion des forums et salons de l'emploi organisés sur les territoires visés

Se déplacer pour un salon ou un forum de l'emploi qui se tient dans le secteur d'activité visé peut être une bonne manière d'entrer directement en contact avec des employeurs. A titre d'exemple, le site Internet Salons Online ([www.salons-online.com](http://www.salons-online.com)) propose un agenda de tous les salons par secteur professionnel et par ville en France.

- Démarcher les agences d'Intérim

Dans certains secteurs (agroalimentaire ou bâtiment) et sur certains bassins d'emploi il est d'une part possible de travailler en intérim tout au long de l'année et d'autre part, les missions d'Intérim constituent parfois un passage obligé pour accéder à un emploi plus stable. Par ailleurs, certaines agences d'intérim mettent en place, à l'issue d'une première mission d'Intérim, des actions de formation de leur personnel qui débouchent sur des contrats de longue durée destinés à terme à se transformer en CDI.

Sur des missions courtes, le principe de la prospection directe reste encore le plus efficace. L'idéal est donc de pouvoir organiser avec les personnes un démarchage physique auprès de toutes les agences d'Intérim d'une ville donnée. La difficulté sur ce type de missions est qu'elles répondent généralement à des besoins urgents. Les agences hésiteront donc à faire appel à des candidats qui doivent passer par une procédure d'autorisation de travail dont les délais sont incertains. Mais les agences d'Intérim proposent aussi des missions longues (souvent diffusées sur leurs sites Internet nationaux) pour lesquels la durée de la procédure d'autorisation de travail pourra être mieux acceptée.

- Adresser des candidatures aux groupements d'employeurs

Dans certains secteurs (activités saisonnières, services à domicile...) les groupements d'employeurs (GE) permettent de proposer des contrats longs à temps plein sur le principe d'un temps de travail partagé entre différents employeurs adhérents au groupement. Ils peuvent constituer une piste intéressante dans le cas des personnes soumises à une procédure d'autorisation de travail puisque dans cette situation, c'est le groupement et non l'employeur direct qui prend en charge les démarches. On trouve une liste de 300 GE sur le site de l'Union des Groupements d'Employeurs de France (UGEF) <http://www.ugef.fr/>

- Démarcher les employeurs du secteur de l'économie sociale et solidaire

#### **Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)**

Ces groupements d'employeurs ont pour spécificité d'embaucher un public en voie d'insertion, et sont donc a priori plus ouverts aux candidatures de personnes peu ou pas qualifiées. La difficulté est qu'ils embauchent presque exclusivement en contrats de professionnalisation. Or ce contrat n'est en théorie pas accessible aux personnes qui sollicitent une première demande de titre de séjour (cf.

infra). Des dérogations peuvent néanmoins être négociées localement. La liste des GEIQ peut être obtenue auprès du CNCE-GEIQ ([www.geiq.net](http://www.geiq.net))

### **Les entreprises d'insertion**

Elles proposent un contrat de travail de droit commun (et partant l'accès aux droits qui lui sont liés) à des publics (très) éloignés de l'emploi. L'Etat compense le surcoût généré par l'encadrement et l'accompagnement de ces salariés en octroyant une «aide au poste.» Chaque personne en grande difficulté embauchée par l'entreprise d'insertion et ayant l'agrément du Pôle Emploi, bénéficie d'un contrat de travail dont les particularités et dérogations sont inscrites dans le Code du Travail.

Ce contrat, que l'on définit comme Contrat à Durée Déterminée d'Insertion est un CDD dont la durée maximale est portée à 24 mois. Depuis le décret du 30 juin 2008 sur les autorisations de travail (cf. infra) ce contrat ne permet plus la délivrance d'une autorisation de travail aux étrangers qui sollicitent un titre de séjour. En effet, la personne embauchée sur un poste faisant l'objet d'une aide de l'Etat doit être agréée par Pôle Emploi. Comme pour les GEIQ, des dérogations ont pu être négociées localement (dans le Val-de-Marne), dans le cas des entreprises d'insertion avec le Pôle Emploi. La liste des entreprises d'insertion et des unions régionales des entreprises d'insertion (UREI) peut être obtenue sur le site du Comité National des Entreprises d'Insertion [www.cnei.org](http://www.cnei.org).

### **Les associations intermédiaires**

Association de la loi de 1901 conventionnée par l'Etat, l'association intermédiaire a pour rôle, outre l'embauche de personnes en difficulté et leur mise à disposition d'utilisateurs (entreprises, associations, particuliers...) : l'accueil des demandeurs d'emploi et la réception des offres d'activités, l'organisation de parcours de formation, l'information des intéressés sur leurs droits, leur orientation vers des centres d'action sociale...

Là encore, exceptés pour les contrats uniques d'insertion, l'embauche d'étrangers soumis à la procédure d'autorisation de travail est en théorie impossible dans ce cadre puisque, même s'il n'y a pas de financement au poste, l'association intermédiaire est exonérée de charge et est liée par convention avec l'Etat dont elle reçoit des aides. La mise à disposition d'un salarié auprès d'entreprises n'est donc possible que dans le cadre d'une convention de coopération avec Pôle Emploi. Le salarié doit faire l'objet d'un agrément de celui-ci si la durée de la mise à disposition excède 16 heures.

Peut-être des dérogations peuvent-elles être obtenues auprès de Pôle Emploi par la négociation à l'échelle locale

#### ➤ Contacter les fédérations professionnelles et les chambres consulaires

Elles peuvent être un relais de la candidature auprès des employeurs ou informer sur les entreprises qui recrutent.

#### ➤ Adresser des candidatures spontanées aux entreprises sélectionnées par le biais des annuaires professionnels

Les annuaires professionnels sont une ressource facilement accessible pour effectuer des candidatures spontanées à différentes échelles géographiques. Au niveau local, ils permettent de cibler les entreprises les plus actives sur un bassin d'emploi ou un département. Une entreprise qui a un chiffre d'affaire croissant ou qui a augmenté sa masse salariale d'une année sur l'autre peut être considérée comme une entreprise dynamique et en expansion.

Les annuaires professionnels peuvent permettre également de repérer les entreprises implantées sur toute la France ou sur les régions qui vous intéressent et d'envoyer des candidatures directement au service des ressources humaines en indiquant l'ouverture du candidat à la mobilité vers les différents sites d'implantation de l'entreprise.



Les **Pages pro** (Annuaire professionnel de France Télécom) ([www.pagespro.com/](http://www.pagespro.com/))

Les Pages pro permettent, à l'échelle nationale ou locale, de cibler le secteur, l'activité et la spécialité des entreprises de façon très précise. La liste proposée indique pour chacune :

- Les coordonnées
- Le nombre de salariés
- Le capital et le chiffre d'affaire
- Les liens directs vers le site Internet s'il en existe un

**KOMPASS** ([www.kompass.fr](http://www.kompass.fr))

Le KOMPASS se trouve dans tous les Pôle Emploi, missions locales, chambres consulaires et la plupart des organismes d'insertion de France. Il existe en édition nationale (plusieurs volumes) et régionale (un seul volume par région). Vous y trouverez :

- Les noms des dirigeants et intermédiaires ;
- Les coordonnées des établissements ;
- Les chiffres-clefs (chiffre d'affaire...) ;
- La description détaillée des activités ;
- La liste détaillée des produits et services ;
- Les marques et branches d'activité.

**Infogreffe et société.com** ([www.infogreffe.fr](http://www.infogreffe.fr) ; [www.societe.com](http://www.societe.com) ; [www.verif.fr](http://www.verif.fr))

Les informations fournies sont consultables uniquement sur Internet. Les renseignements que vous y trouverez compléteront ceux du Kompass puisque vous pourrez avoir accès aux historiques des entreprises (date de création, évolutions...). L'intérêt principal reste la possibilité de consulter l'intégralité des bilans d'exploitation des entreprises, avec les évolutions depuis la date de création de l'entreprise.

## **B) NEGOCIER UN CONTRAT DE TRAVAIL CONFORME AUX EXIGENCES DE LA PROCEDURE D'AUTORISATION DE TRAVAIL**

Avant d'accompagner un employeur dans la constitution du dossier de demande d'autorisation de travail, vérifier (et le cas échéant négocier) avec lui pour que le contrat proposé corresponde au mieux aux critères suivants afin de limiter le risque qu'il soit rejeté par la DIRECCTE ou la Préfecture. Ces critères sont énumérés notamment à l'article R. 5221-20 du code du travail<sup>9</sup>.

### **1) Conditions d'emploi et de rémunération**

- ⇒ Le salaire proposé à l'étranger doit être **au moins équivalent au SMIC mensuel correspondant à un emploi à plein temps (à savoir 1430.22 euros bruts/mois depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013)**. L'emploi proposé pourra être à temps plein ou à temps partiel à condition donc que le salarié gagne au total 1430.22 euros bruts /mois<sup>10</sup>. Cette disposition ne concerne évidemment pas les emplois dont la durée est inférieure à un mois. Il faut garder à l'esprit que le revenu total par mois peut venir d'emplois chez plusieurs employeurs (remplir un formulaire CERFA pour chaque employeur)

<sup>9</sup><http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000019108569&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

<sup>10</sup><http://www.service-public.fr/actualites/00812.html>

- ⇒ Les conditions de travail doivent être comparables à celles des salariés occupant un emploi de même nature dans l'entreprise, ou, lorsque l'entreprise ne comprend aucun autre salarié, dans la même branche professionnelle.<sup>11</sup>
- ⇒ Ces dispositions s'appliquent par ailleurs sans préjudice des dispositions spécifiques concernant l'apprentissage (art. L. 117-10 code du travail).

## 2) La nature du contrat de travail

Exceptés pour les contrats uniques d'insertion<sup>12</sup> (Voir exceptions n°2 ci-dessous), les étrangers qui effectuent une première demande d'autorisation de travail (y compris les communautaires en période transitoire) **ne bénéficient pas des dispositifs aidés en faveur de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle**. 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. En application de l'article R. 5221-22 du code du travail, ils ne sont pas accessibles aux primo-migrants.

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. »

Cela signifie que ces contrats ne peuvent pas permettre la délivrance ni d'un premier titre de séjour portant la mention « compétences et talents », « scientifique », « salarié », « travailleur temporaire », « profession artistique et culturelle », « salarié en mission », « travailleur saisonnier » ou « **UE-toutes activités professionnelles** » pour les citoyens de l'Union européenne soumis à régime transitoire, ni d'une autorisation provisoire de travail.

**Exception n°1** : L'article L. 5221-5 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.

**Exception n°2** : Depuis le 30 janvier 2013 et la publication de l' « instruction aux services de Pôle emploi et aux DIRECCTE et DIECCTE en vue de faciliter l'accès au travail des ressortissants Bulgares et Roumains », **les ressortissants roumains et bulgares ont accès aux contrats aidés (contrats uniques d'insertion)**.

Le ressortissant roumain ou bulgare qui, à la fois, remplit les conditions de droit commun d'accès aux contrats aidés et entre dans l'une des catégories de bénéficiaires désignés par arrêté préfectoral devra simultanément demander :

<sup>11</sup> Les minima conventionnels constituent à cet égard une rémunération plancher ; lorsque les salaires pratiqués dans l'entreprise ou la branche professionnelle sont plus élevés, c'est ce seuil qui constituera la référence à prendre en compte. Les salaires usuellement pratiqués dans la profession, dont la consultation des offres diffusées sur le site du Pôle Emploi ([www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)) donnera un aperçu, constituera une référence utile pour le service instructeur.

<sup>12</sup> Publiée le 30 janvier 2013, l' « instruction aux services de Pôle emploi et aux DIRECCTE et DIECCTE en vue de faciliter l'accès au travail des ressortissants bulgares et roumains », a ouvert à ces ressortissants l'accès aux contrats aidés (contrats uniques d'insertion).  
[http://www.romeurope.org/IMG/pdf/instruction\\_signee\\_cabinet\\_sur\\_l\\_acces\\_a\\_l\\_emploi\\_des\\_roumains\\_et\\_bulgares\\_2\\_.pdf](http://www.romeurope.org/IMG/pdf/instruction_signee_cabinet_sur_l_acces_a_l_emploi_des_roumains_et_bulgares_2_.pdf)

- à Pôle emploi la prescription d'un contrat aidé sur la base des démarches effectuées pour l'obtention d'une autorisation de travail
- auprès des services de main d'œuvre étrangère (SMOE) des DIRECCTE la délivrance d'une autorisation de travail sur la base d'une promesse d'embauche signée par le ressortissant et son employeur.

Les préfetures délivreront une carte de séjour temporaire « *carte UE – toutes activités professionnelles* » au bénéficiaire de cette autorisation de travail, laquelle ouvre droit à une inscription sur la liste des demandeurs d'emploi<sup>13</sup>.

### 3) Le critère de la situation de l'emploi

a) Si l'emploi est compris dans la liste des métiers « ouverts » (dits aussi « sous tension »)

Pour ces métiers, l'employeur n'est pas tenu de faire des recherches préalables sur le marché national de l'emploi et de s'en justifier auprès de la DIRECCTE (autorités de l'emploi au niveau de la région / département). C'est donc une des contraintes de la procédure de demande d'autorisation de travail qui est levée : l'obligation de publier une offre d'emploi au Pôle Emploi et d'attendre un mois durant lequel l'employeur est tenu de recevoir toutes les demandes d'emploi en réponse à son annonce. Par ailleurs, en cas de demande d'autorisation de travail dans un de ces métiers, la DIRECCTE ne pourra motiver un refus en faisant référence à la situation du marché du travail local dans le secteur professionnel concerné (nombre de chômeurs).

En revanche, si le candidat roumain ou bulgare n'a aucune expérience ou compétences dans le métier concerné, il y aura un risque de refus (défaut d'adéquation homme-poste).

Attention : **Ces listes sont différentes si la personne est ressortissante européenne soumise aux mesures transitoires ou ressortissante d'un pays tiers**<sup>14</sup>. En ce qui concerne les Roumains et les Bulgares la liste des 291 métiers est [accessible](#) sur le site Romeurope<sup>15</sup>.

b) Hors de ces métiers, la situation de l'emploi peut être opposée aux demandes d'autorisation de travail :

La DIRECCTE examinera d'une part la réalité et le sérieux des recherches de l'employeur pour recruter un candidat français (ou citoyen de l'Union ou tout autre étranger ayant déjà accès au marché du travail) d'autre part la situation de l'emploi telle qu'elle ressort des données chiffrées produites par Pôle Emploi<sup>16</sup>. L'employeur doit être en mesure de justifier du rejet des candidatures éventuellement reçues, notamment si elles lui ont été présentées par Pôle Emploi ou par un organisme de placement. Il peut par exemple lister les candidatures reçues (nom et prénom des

<sup>13</sup> Note Bene : L'article du code du travail R5221-6 modifié par [Décret n°2008-634 du 30 juin 2008 - art. 4](#) n'a pas encore été modifié concernant la nouvelle possibilité, pour les ressortissants roumains et bulgares, d'obtenir une autorisation de travail pour un "contrat aidé (contrat unique d'insertion - CUI). Le Ministère de l'Intérieur devrait, comme le prévoit l'article R5221-3 modifié par [Décret n°2011-1049 du 6 septembre 2011 - art. 52](#) - prendre un nouvel arrêté du Ministère de l'Intérieur modifiant les modèles de contrat de travail mentionnés à l'article R5221-6. Toutefois, il est courant que le gouvernement déroge à cette règle par voie de circulaire sans modifier la loi. A ce titre, l'autorité préfectorale est toujours susceptible de refuser de délivrer une autorisation de travail concernant les contrats aidés.

<sup>14</sup> Circulaire du 20 décembre 2007 relative aux autorisations de travail délivrées aux ressortissants des nouveaux États membres de l'Union européenne pendant la période transitoire et des États tiers, sur la base de liste de métiers connaissant des difficultés de recrutement. La liste concernant les Européens figure en annexe de l'arrêté du 1<sup>er</sup> octobre 2012 modifiant l'annexe de l'arrêté de 18 janvier 2008 relatif à la délivrance, sans oppositions de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux ressortissants des États de l'Union européenne soumis à des dispositions transitoires. a été confirmée par l'arrêté du 18 janvier 2008 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux ressortissants des États de l'Union européenne soumis à des dispositions transitoires

<sup>15</sup> Arrêté du 1<sup>er</sup> octobre 2012 modifiant l'annexe de l'arrêté de 18 janvier 2008 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux ressortissants des États de l'Union européenne soumis à des mesures transitoires. [http://www.romeurope.org/IMG/pdf/Arrete\\_du\\_01-10-212.pdf](http://www.romeurope.org/IMG/pdf/Arrete_du_01-10-212.pdf)

<sup>16</sup> Néanmoins, un examen sérieux doit être fait de la situation du marché de l'emploi locale pour justifier un rejet d'autorisation de travail sur ce motif. La Circulaire DPM/DMI2 no 2007-323 du 22 août 2007 relative aux autorisations de travail dit bien : « Il s'agit d'apprécier, à la fois in concreto et au vu d'éléments statistiques, si le marché du travail est en mesure de répondre aux besoins de l'employeur. [...] »

candidats) dans sa lettre de motivation pour l'embauche de l'étranger, ou dans une annexe, en indiquant succinctement pour chaque candidat, la raison pour laquelle son profil n'était pas adapté au poste à pourvoir.

L'employeur doit donc **déposer une offre d'emploi à Pôle Emploi** notamment, ou sur un autre site internet consacré à la recherche d'emploi (Monster, Keljob, etc). Cette offre doit être suffisamment détaillée et explicite, faire l'objet d'une publicité par l'intermédiaire d'un support approprié et sur une durée suffisante. A cet égard, une **durée minimale de publicité de 10 -15 jours** semble suffisante. Il est par ailleurs évident que l'employeur ne peut pas se limiter à un respect purement formel de cette obligation. Les conditions (logement, durée du contrat, rémunération...) qui figurent sur l'offre publiée doivent être identiques à celles indiquées sur le projet de contrat de travail du salarié étranger qui sera déposé à la DIRECCTE, sous peine pour l'employeur de devoir déposer une nouvelle offre d'emploi satisfaisant à ces conditions.

#### **4) Le critère de l'adéquation entre la qualification, l'expérience et, le cas échéant, les diplômes ou titres de l'étranger et les caractéristiques de l'emploi auquel il postule**

Le poste et les compétences requises doivent être présentés en sorte qu'ils correspondent au mieux à l'expérience et, s'il y en a, aux qualifications de l'étranger. En effet, la DIRECCTE vérifiera que l'intéressé remplit bien les exigences de diplômes et de qualifications posées par l'offre d'emploi, au vu du CV, de la copie des diplômes et des attestations d'emploi, le cas échéant. Il vous est conseillé de voir en détail avec l'employeur les aspects du profil spécifique de l'étranger qui l'intéressent particulièrement par rapport à l'emploi proposé, et de les inclure dans l'offre d'emploi à diffuser.

#### **5) Le respect par l'employeur ou l'entreprise d'accueil de la législation relative au travail et à la protection sociale**

Il est risqué d'engager une procédure de demande d'autorisation de travail avec un employeur qui a des antécédents d'embauche au noir ou si des procès-verbaux ont déjà été dressés à son encontre par l'Inspection du Travail. En effet, le préfet ou la DIRECCTE peut opposer un refus à la demande d'autorisation de travail s'il est établi que l'employeur ou l'entreprise d'accueil (cas de la mobilité intra-groupe) ne respecte pas la législation relative au travail ou à la protection sociale. L'existence de ces manquements doit être attestée, notamment par un document explicite provenant de l'inspection du travail ou d'un organisme chargé du recouvrement des cotisations sociales. Il peut toutefois être tenu compte des régularisations éventuellement effectuées par l'entreprise. Le refus d'autorisation de travail peut être opposé pendant la durée de prescription des infractions constatées. Le respect de ce critère implique aussi l'examen de la conformité des clauses du contrat de travail au droit du travail, et en particulier à la convention collective.

#### **A noter : une enquête peut être diligentée lorsque l'entreprise n'est pas connue de l'inspection du travail.**

Le respect de la législation de la protection sociale est également contrôlé par la production de l'attestation de compte à jour délivré par l'organisme de recouvrement compétent (URSSAF);

NB : Depuis le 26 août 2012 (Circulaire interministérielle NOR INTK1233053C du 26/08/2012 relative à l'anticipation et à l'accompagnement des évacuations des campements illicites.)<sup>17</sup>, « Les taxes dues par l'employeur et le ressortissant lui-même à l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) lors de la délivrance du titre de séjour ou de son renouvellement sont supprimées. ». La circulaire du 31 décembre 2012 « Taxes liées à l'immigration. Mise en œuvre

---

<sup>17</sup>[http://www.romeurope.org/IMG/pdf/Circulaire\\_interministerielle\\_aout\\_2012.pdf](http://www.romeurope.org/IMG/pdf/Circulaire_interministerielle_aout_2012.pdf)

des dispositions de l'article 42 de la loi des finances pour 2013»<sup>18</sup> confirme la suppression de la taxe versée par les employeurs à son paragraphe 5).

## C) ACCOMPAGNER UN EMPLOYEUR DANS LA CONSTITUTION DU DOSSIER DE DEMANDE D'AUTORISATION DE TRAVAIL

---

### 1) Constitution du dossier

Rassembler l'ensemble des pièces constitutives du dossier prend généralement plusieurs semaines. Il est possible de proposer à l'employeur de l'appuyer dans la constitution de ce dossier : se renseigner sur l'appartenance ou non de l'emploi proposé à la liste des métiers ouverts, l'appuyer dans la rédaction de la lettre de motivation qui accompagnera les pièces du dossier, en faisant ressortir le profil spécifique du candidat étranger et les raisons pour lesquels l'employeur recherche un candidat avec ce profil spécifique , vérifier que le dossier est complet...

Ce dossier comprend les pièces suivantes<sup>19</sup> :

1. Formulaire CERFA de demande d'autorisation de travail pour un salarié étranger – Contrat de travail simplifié (cf. Annexe 1) – en 4 exemplaires originaux signé par l'employeur (avec photos)  
**NB : Ce formulaire constitue déjà un contrat de travail, avec l'ensemble des clauses essentielles (durée, salaire, convention collective, etc.). Il doit donc suffire, il n'est pas nécessaire de présenter un autre contrat plus complet à la DIRECCTE (sauf si l'administration le demande expressément).**
2. Lettre signée par l'employeur motivant le recrutement du salarié et détaillant les fonctions qu'il va exercer ;  
Recommandations :
  - a. Le cas échéant, on peut proposer de l'aide à l'employeur pour la rédaction de cette lettre de motivation (voir lui soumettre un projet de lettre), en vue de faciliter la procédure ;
  - b. Il faut toujours justifier de la qualification de la personne. Si ce n'est pas par des diplômes, il faut dans la lettre de motivation que l'employeur justifie de l'expérience et des compétences par rapport au poste à pourvoir.
  - c. Si on donne le code ROME, il faut également préciser la spécificité du poste car ces codes correspondent à des métiers et secteurs professionnels très larges pour lesquels il peut y avoir beaucoup de candidats. Il faut donc détailler les spécificités du poste pour justifier qu'il corresponde aux compétences spécifiques du candidat étranger. La DIRECCTE a déjà été condamnée pour avoir opposé la situation de l'emploi sur la base de statistiques se référant à un secteur professionnel très large (code ROME), sans tenir compte des spécificités du poste ou du simple fait que Pôle Emploi n'a pas été capable de trouver d'autres candidats.
3. Un extrait à jour K bis (datant de moins de trois mois) 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, si l'employeur est une société, association, etc. ;

---

<sup>18</sup> [http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2012/12/cir\\_36289.pdf](http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2012/12/cir_36289.pdf)

<sup>19</sup> Arrêté du 10 octobre 2007 fixant la liste des pièces à fournir à l'appui d'une demande d'autorisation de travail

5. Copie du dernier bordereau de versement des cotisations et contributions sociales adressé à l'organisme chargé de leur recouvrement (URSSAF);
6. Le cas échéant, la copie du dernier bordereau de versement des cotisations à la caisse des congés payés (seuls certains secteurs d'activité sont concernés);
7. Copie du passeport et/ou du document national d'identité du salarié
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. 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 lorsque l'emploi figure parmi les 291 métiers dits ouverts)

En cas de besoin, l'administration **peut** (donc pas systématique) en outre demander à l'employeur de produire :

10. 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 ;
11. 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 par le passé, le service compétent peut en outre lui demander de produire :

12. les trois derniers bulletins de paie des salariés étrangers ayant travaillé en France ;

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

**NB : Les pièces justificatives à la demande d'autorisation de travail peuvent être réduite à 2 concernant les informations essentielles, à savoir, l'identité du salarié et le formulaire Cerfa du contrat de travail (téléchargeable sur le site : [www.immigration-professionnelle.gouv.fr](http://www.immigration-professionnelle.gouv.fr)). Les autres documents (statuts, bordereau de versements de cotisations, lettre de motivation, etc.) peuvent être remplacé par une déclaration sur l'honneur<sup>20</sup>.**

Les services de l'inspection du travail pourront procéder à des contrôles *a posteriori* dans les 6 mois suivant l'autorisation de travail sur les points ayant fait l'objet d'une simple déclaration sur l'honneur. Les services vérifieront notamment la déclaration préalable à l'embauche, les bulletins de salaire, le registre unique du personnel et, si nécessaire, le bordereau de versement des ces cotisations (BRC) en examinant en particulier les changements intervenus par rapport au BRC initial.

<sup>20</sup> Délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement (DIHAL), Fiche pratique n°13 : l'autorisation de travail et les titres de séjour, Vade-mecum à l'usage des correspondants « point de contact » départementaux de la mission relative à l'anticipation et à l'accompagnement des opérations d'évacuation des campements illicites

## **2) Dépôt du dossier**

La circulaire du 22 août 2007 relative aux autorisations de travail mentionne une procédure prioritaire <sup>21</sup> dans le cas des Roumains et Bulgares pour accélérer le traitement des dossiers. Celui-ci n'est pas à déposer à la Préfecture, **mais directement à la DIRECCTE**. Si dans un département donné, les autorités exigent quand même que l'étranger dépose son dossier à la Préfecture, vérifier ensuite que le dossier a bien été transmis en totalité à la DIRECCTE (en contactant le service de la main d'œuvre étrangère pour vérifier qu'il a en main toutes les pièces requises).

**Rappel : en aucun cas les autorités ne peuvent demander un visa long-séjour**

Recommandations :

- 1) **Il est important d'adresser le dossier en courrier avec A/R pour avoir une preuve de la date de dépôt (ou d'exiger un récépissé s'il est déposé en main propre – on peut aussi faire apposer le tampon de la DIRECCTE (avec la date) sur une photocopie de la lettre de motivation à conserver)**
- 2) **Pour ne pas risquer d'allonger encore les délais d'examen du dossier, vérifier que le dossier est complet avant de le déposer.**

### **3) Suite de la procédure**

#### a) La délivrance de l'autorisation de travail

Si la DIRECCTE donne un avis favorable, un exemplaire original du contrat de travail (CERFA) visé par l'administration et valant autorisation de travail est remis à l'intéressé, ainsi qu'une convocation à la Préfecture (en théorie) pour retirer un titre de séjour.

Nota : Les citoyens de l'Union ne sont pas convoqués à la visite médicale.

L'autorisation de travail peut avoir une durée limitée (APT) s'il s'agit d'un CDD de moins de 12 mois ou illimitée (AT) s'il s'agit d'un CDI. Dans ce dernier cas, si le salarié occupe encore un emploi un an plus tard (sans interruption), il ne sera plus soumis à l'obligation de demander l'AT auprès de la DIRECCTE.

**L'étranger peut commencer à travailler dès l'obtention de l'autorisation de travail, sous forme de la lettre envoyée par la DIRECCTE à l'employeur ou du contrat CERFA visé par la DIRECCTE, sans attendre la délivrance du titre de séjour qui peut prendre encore plusieurs semaines<sup>22</sup>.**

#### b) La délivrance du titre de séjour

Les ressortissants roumains et bulgares peuvent obtenir un titre de séjour « UE toutes activités professionnelles » dont la durée varie en fonction du contrat de travail :

---

<sup>21</sup> 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 DIRECCTE compétente. Si l'autorisation de travail est accordée, le service de main d'œuvre étrangère en avise l'intéressé et transmet le dossier à l'OFII qui le communique après traitement à la préfecture. La suite de la procédure est la même que pour un changement de statut. »

<sup>22</sup> Instruction aux services de Pôle emploi et aux DIRECCTE et DIECCTE en vue de faciliter l'accès au travail des ressortissants bulgares et roumains, 30 janvier 2012.  
[http://www.romeurope.org/IMG/pdf/instruction\\_signee\\_cabinet\\_sur\\_l\\_acces\\_a\\_l\\_emploi\\_des\\_roumains\\_et\\_bulgares\\_2\\_.pdf](http://www.romeurope.org/IMG/pdf/instruction_signee_cabinet_sur_l_acces_a_l_emploi_des_roumains_et_bulgares_2_.pdf)

- contrat de travail de moins de 12 mois : carte de séjour dont la durée est équivalente à celle du contrat. Le titre doit porter la mention « UE toutes activités professionnelles » (R 121-16, al 3);
- contrat équivalent ou supérieur à 12 mois ou CDI : carte de séjour valable 5 ans avec mention « UE – toutes activités professionnelles » (certaines Préfectures délivrent encore des titres de 1 an, donc on a intérêt à demander explicitement et par écrit la délivrance d'un titre de 5 ans en visant le texte » (R121-10, 3) ;

d) L'accès au marché du travail des membres de la famille

Le droit de séjourner en tant que membres de la famille concerne : les conjoints, les descendants (y compris ceux d'un seul conjoint le cas échéant) qui ont moins de 21 ans **ou** sont à charge; les ascendants qui sont à charge (y compris à charge du conjoint).

**Si le citoyen de l'Union qu'il rejoint ou accompagne a été admis sur le marché du travail pendant une période d'au moins 1 an**, le **membre de famille** (qu'il soit ou non citoyen de l'UE lui-même) se voit délivrer un **titre de la même durée, mention « UE - Membre de famille – Toutes activités professionnelles »** qui l'autorise à travailler.

**Si le citoyen de l'Union qu'il rejoint ou accompagne a été admis sur le marché du travail pendant une période inférieure à 1 an**, le **membre de famille** doit solliciter, en présentant un contrat de travail, une autorisation de travail, qui peut lui être refusée en raison de la situation de l'emploi. Si le droit au travail salarié lui est refusé, le membre de famille peut néanmoins se voir délivrer la carte de séjour « UE – Membre de famille – Toutes activités professionnelles sauf salariées » et exercer une activité indépendante non salariée.

L'administration est également tenue de faciliter l'entrée et le séjour pour le partenaire avec lequel la personne entretient une relation durable, dûment enregistrée et pour les autres membres de la famille qui sont à charge ou membres du ménage ou qui ont besoin que le titulaire du titre de séjour leur dispense personnellement des soins pour des motifs de santé sérieux.

**NB : Au bout d'un an de travail salarié ininterrompu, sous couvert d'une AT et d'un titre de séjour, les Roumains et Bulgares « quittent » le régime de droit commun ( autorisations de travail ) et se trouvent dans la même situation que les autres citoyens UE non soumis à la période transitoire, à la seule restriction près qu'ils doivent quand même demander le renouvellement de leur titre de séjour, mais sans avoir à demander de nouvelle autorisation de travail.**<sup>23</sup>

Recommandation : Vérifier que le titre de séjour demandé et délivré soit bien « UE-Toutes activités professionnelles » et non pas « salarié », l'administration fait encore parfois des confusions s'agissant des Roumains et Bulgares.

**4) Quelques conseils pour relancer la DIRECCTE et/ou la Préfecture lorsque les délais maximum d'examen du dossier ne sont pas respectés**

En pratique, la durée moyenne pour la procédure de demande d'autorisation de travail est de 2 à 3 mois. On peut essayer de faire valoir que le délai de réponse de l'administration à une demande d'autorisation par un citoyen de l'UE devrait être plus rapide (voir ci-après). Au-delà de 2 mois à

<sup>23</sup> Article R 121-16, II CESEDA : les roumains et bulgares accèdent définitivement au marché du travail en France après « une période ininterrompue égale ou supérieure à douze mois ». Donc après un an, s'ils « souhaitent continuer à exercer une activité salariée », ils sollicitent un nouveau titre de séjour (sauf fin de la période transitoire), « sans qu'une autorisation de travail ne soit requise ».



compter de la date de dépôt de la demande (au complet), il s'agit d'un « rejet implicite » juridiquement parlant, même si la DIRECCTE peut encore répondre positivement. Dans le cas d'un refus (explicite ou implicite) qui apparaît manifestement injustifié, un recours administratif peut être formé (à adresser au Préfet ou au Ministre), ou un recours contentieux (devant le tribunal administratif dans les 4 mois du dépôt de la demande auprès de la DIRECCTE si l'autorisation de travail est restée sans réponse).

Malheureusement, le délai long est, en soi, souvent dissuasif pour des employeurs qui espèrent répondre rapidement à leur besoin de main-d'œuvre.

1. Environ 15 jours suivant le dépôt du dossier à la DIRECCTE, il est recommandé de **contacter et/ou demander rendez-vous** (si possible accompagné de l'employeur) au service de la Main d'œuvre étrangère de la DIRECCTE qui gère les demandes d'autorisation de travail pour les salariés (contrats de 12 mois ou plus) ou travailleurs temporaires (moins de 12 mois). Il s'agit de vérifier que toutes les précisions nécessaires, toutes les pièces et les informations figurent dans le dossier et de voir s'il est nécessaire d'apporter des arguments supplémentaires. Les Directions du travail ont des heures d'ouverture au public et les personnes et employeurs qui le souhaitent doivent pouvoir être reçus. Un rendez-vous peut permettre de répondre à une interrogation ou un doute de la part de l'administration, de dissiper un malentendu, et de montrer la motivation de l'employeur.

2. Au besoin, il est possible de **rappeler la circulaire du 22 août 2007 et la circulaire du 26 août 2012**.

- **La circulaire du 22 août 2007** indique que « le traitement de la demande d'autorisation de travail est ramené au délai de droit commun de deux mois imposé par l'article 21 de la loi du 12 avril 2000 ». Les DIRECCTE disposent donc d'un **délai de deux mois maximum** pour faire connaître leur décision à compter du dépôt de la demande complète.
- **La circulaire interministérielle du 26 août 2012** qui enjoint les préfets à s'assurer que « l'instruction des demandes d'autorisation de travail soit menée par les unités territoriales des DIRECCTE dans les **délais les plus courts possibles**, afin de donner à ce dispositif d'appui à l'insertion professionnelle sa pleine dynamique ».

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. »<sup>24</sup> Ces délais devraient être réduits au maximum dans le cas des ressortissants Roumains et Bulgares pour lesquels « il conviendra d'examiner les demandes avec célérité afin de conforter notre volonté d'ouverture en direction des nouveaux États membres. »<sup>25</sup>

3. Il peut être opportun également de **faire intervenir des élus locaux** pour relancer certains dossiers déposés à la Direction du travail.

4. Il est possible, dans certains cas, de **négoier au préalable avec l'administration** pour accélérer le traitement des dossiers.

5. Enfin, il est recommandé dans certaines situations de faire appel au **service SOLVIT**<sup>26</sup> rattaché en France au Secrétariat général des affaires européennes auprès du 1er Ministre, qui est censé aider les citoyens de l'UE à trouver des solutions rapides à leurs problèmes causés

<sup>24</sup> Circulaire DPM/DMI2 no 2007-323 du 22 août 2007 relative aux autorisations de travail

<sup>25</sup> 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

<sup>26</sup> [http://ec.europa.eu/solvit/site/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/solvit/site/index_fr.htm)

par une application incorrecte de la législation de l'UE et impliquant une autorité publique à l'échelle nationale, régionale ou locale. Solvit peut intervenir entre autres à propos de l'accès aux titres de séjour, des droits liés au travail et à la sécurité sociale. Dans certains cas, il peut être utile de conseiller à des roumains et bulgares de saisir ce service. (NB : il ne peut intervenir s'il y a une procédure judiciaire en cours).

Exemple : SOLVIT a été saisi en septembre 2008 par une avocate du GISTI pour un conjoint de communautaire à qui une préfecture refusait de donner un titre de séjour. La démarche a abouti : Solvit a saisi le Ministère de l'Immigration, qui a demandé à la préfecture de (re)convoquer l'intéressé qui a eu son titre.

Voici les coordonnées d'un service qui peut intervenir sur un dossier : Solvit France - Secrétariat Général aux Affaires Européennes - Premier Ministre - 2, Boulevard Diderot - 75012 PARIS - tel : 01 44 87 12 97 / fax : 01 44 87 12 96 [solvit@sgae.gouv.fr](mailto:solvit@sgae.gouv.fr)

6. Il est important conjointement d'envoyer une **plainte individuelle à la Commission européenne**, une action qui peut permettre de faire avancer certains dossiers ou du moins d'alerter les instances européennes sur la situation.

Il suffit d'adresser un courrier à l'adresse mail : [JLS-CITIZENSHIP@ec.europa.eu](mailto:JLS-CITIZENSHIP@ec.europa.eu)

**Formulaire CERFA à remplir par l'employeur en 4 exemplaires et à déposer à la DIRECCTE**

Téléchargeable au format pdf à partir du lien :

<http://www.immigration.gouv.fr/IMG/pdf/cerfa13653-01.pdf>