



Loi « Sarkozy II »
Nouveaux décrets d'application concernant
les autorisations de travail et les commerçants étrangers

! Attention : nouvelles informations sur les « salariés en mission » !

Juin 2007

En application de la loi dite « Sarkozy II », deux nouveaux décrets et un arrêté ont été publiés au mois de mai 2007. Le décret n°2007-801 du 11 mai 2007 concerne les autorisations de travail, et modifie l'article R 341 du Code du travail. Celui n°2007-912 du 15 mai 2007 concerne les commerçants étrangers, et modifie l'article R 313 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile. L'arrêté du 15 mai 2007 quant à lui concerne les séjours humanitaires et culturels.

En ce qui concerne le décret du 11 mai, il manque encore certaines circulaires d'application pour que toutes ses nouvelles dispositions puissent être concrètement appliquées. Mais voici d'ores et déjà un aperçu de ces trois décrets et arrêté.

1. Dispenses d'autorisations de travail :
--

(art. R 341-1-1 du Code du travail)

Sont dispensés d'autorisations de travail les ressortissants des quinze plus anciens pays membres de l'Union Européenne, de Chypre, de Malte, de la Suisse, du Liechtenstein, de l'Islande et de la Norvège (EEE). Tous les ressortissants de pays tiers ou de pays membres de l'UE soumis à une période de transition doivent donc obtenir une autorisation de travail pour travailler en France, sauf si, employés par une entreprise communautaire, ils sont **détachés en France dans le cadre d'une prestation de services**. Autre exception : les ressortissants de pays membres soumis à une période de transition finissant en France des études d'un niveau au moins égal à un master sont aussi dispensés d'autorisation de travail.

© L'Élan, Consultants à l'expatriation. Tous droits réservés. Ce texte est la propriété exclusive de L'Élan.
Aucune partie de ce texte ne peut être reproduite ni traduite sans l'accord préalable écrit de L'Élan.

2. Différents types d'autorisations de travail :

(art. R 341-2 du Code du travail)

Il existe plusieurs types d'autorisations de travail, qui donnent le droit d'obtenir les cartes de séjour suivantes : carte de résident (valable dix ans), carte de séjour « compétences et talents » (valable trois ans) et les cartes de séjour temporaire (valables un an) « étudiant », « scientifique », « profession artistique et culturelle », « salarié », « travailleur temporaire », « travailleur saisonnier », « travailleur en mission », « vie privée et familiale » et « Communauté Européenne ». Le récépissé de première demande ou de demande de renouvellement de l'une de ces cartes donne également le droit de travailler.

3. Etudiants étrangers :

(art. R 341-4-3 du Code du travail)

Les étudiants étrangers sont autorisés à exercer une activité professionnelle « dans la limite d'une durée annuelle de travail égale à **964 heures** » Ceci entérine la nouvelle limite de 60% d'un temps plein, contre les 50% autorisés jusque-là. Cette limite s'applique également aux étudiants titulaires de la nouvelle « autorisation provisoire de séjour » (APS), jusqu'à ce qu'ils changent de statut pour « salarié ». L'employeur d'un étudiant étranger doit déclarer cette embauche au Préfet au minimum deux jours avant le début du contrat. Cette déclaration peut se faire par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique.

4. Travailleurs détachés :

Contrairement à ce que les textes pouvaient laisser penser, **le nouveau statut de « salarié en mission » qui sera prochainement mis en place ne remplacera pas celui de détaché.**

Toutes les procédures existantes relatives au détachement restent donc en vigueur, avec les précisions suivantes : un détaché apporte une expertise à la société d'accueil en France mais n'entretient aucun lien de subordination avec elle ; il doit avoir été embauché par la société étrangère au moins six mois avant son détachement ; il doit percevoir une rémunération au minimum égale à 1,5 SMIC et en tout cas équivalente à celle en vigueur dans la profession (en tenant compte de la convention collective et des prix du marché).

5. « Salariés en mission » :

(art. R 341-4-5 du Code du travail)

La nouvelle procédure de « **salarié en mission** » ne s'applique pas à un détaché. Elle s'applique, selon l'article R 341-4-5 du Code du travail, à :

« 1° L'étranger justifiant d'une rémunération mensuelle au moins égale à une fois et demie la rémunération minimale mensuelle, ainsi que d'un contrat de travail datant d'au moins six mois avec une entreprise d'un groupe, établie hors de France et ayant à l'étranger une activité réelle et significative, qui vient, dans le cadre d'une mission temporaire d'une durée d'au moins trois mois, soit apporter son expertise à une entreprise française du même groupe, soit suivre une formation spécifique pour la mise en oeuvre d'un projet à l'étranger ;

« 2° L'étranger justifiant d'une rémunération mensuelle au moins égale à une fois et demie la rémunération minimale mensuelle, ainsi que d'un contrat de travail d'une durée d'au moins trois mois avec l'entreprise française appartenant à un groupe, lorsque l'introduction s'effectue entre entreprises du même groupe ou établissements d'une même entreprise. »

Le « salarié en mission » peut donc entretenir un lien de subordination avec l'entreprise française. Dans le cas n°2, il n'est pas forcément soumis à une ancienneté de six mois. Par contre, et dans tous les cas, sa rémunération doit être au moins égale à 1,5 SMIC et équivalente à celle pratiquée dans la profession concernée.

De plus, bien que le « salarié en mission » ne soit pas un « détaché », il est tout à fait possible qu'il reste affilié à la sécurité sociale de son pays d'origine si celui-ci dispose d'une convention bilatérale avec la France. Dans ce cas, il sera « détaché » en ce qui concerne le droit de la sécurité sociale, mais « salarié » en ce qui concerne le droit du travail. Dans un tel cas de figure, les cotisations sociales versées dans le pays d'origine peuvent être déduites de celles versées en France. Cette déduction apparaît sur le bulletin de paie.

6. Renouvellement de la carte de séjour en cas de perte d'emploi :

(art. R 341-5 du Code du travail)

Si, au moment de renouveler sa carte de séjour, un ressortissant étranger se trouve involontairement privé de son emploi (licencié), il en obtient le renouvellement pour un an. Si au terme de cette année, il n'a toujours pas retrouvé de travail, son autorisation de travail ne sera renouvelée que pour la durée restante de ses droits aux indemnités chômage. Par contre, si le travailleur étranger quitte volontairement son emploi (démissionne), sa carte de séjour ne sera **PAS** renouvelée.

7. Vérifications préalables :

a. Pour l'employeur :

(art. R 341-6 du Code du travail)

Quand un employeur français se propose d'embaucher un travail étranger, il doit se faire remettre une copie de son autorisation de travail ou de sa carte de séjour. L'employeur est alors tenu d'en envoyer une copie au Préfet pour en vérifier l'authenticité. Il doit effectuer cette démarche au moins deux jours avant le début du contrat, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par courrier électronique. En cas de doute, le Préfet peut demander au ressortissant étranger de lui présenter l'original.

b. Pour l'ANPE :

(art. R 341-7-1 du Code du travail)

Quand un ressortissant étranger licencié s'inscrit à l'ANPE, cette dernière envoie au Préfet une copie de son autorisation de travail pour en vérifier l'authenticité. En cas de doute, le Préfet peut demander au ressortissant étranger de lui présenter l'original.

c. Pour les cocontractants :

(art. R 341-30 et 30-1 du Code du travail)

Toute entreprise passant un contrat avec une autre qui emploie des travailleurs étrangers doit vérifier que ces derniers sont bien en règle. Lors de la conclusion du contrat, et tous les six mois jusqu'à la fin du contrat, l'entreprise cocontractante doit se faire remettre par son partenaire une liste nominative de ses travailleurs étrangers avec leur date d'embauche et le numéro de leurs autorisations de travail. Ceci s'applique que les travailleurs étrangers soient régulièrement employés en France ou bien détachés.

8. Contributions dûes à l'ANAEM en cas d'infractions :

(art. R 341-28-1 et 32-1 du Code du travail).

Si un employeur fait travailler un ressortissant étranger sans autorisation de travail valable, il encourt différentes sanctions, dont une contribution à l'ANAEM pour couvrir les frais de reconduite à la frontière du travailleur clandestin. Pour être sûr de percevoir cette contribution, l'ANAEM peut en exiger le paiement partiel (40%) avant même que l'employeur soit officiellement condamné. Si plusieurs employeurs sont en cause, l'ANAEM répartit ces 40% au prorata. Si l'employeur en cause n'est finalement pas condamné, l'ANAEM doit restituer l'argent perçu.

9. Commerçants étrangers

(art. L 313-10, R 313-3-1, R 313-16 et suivants, R 313-36 du CESEDA)

Puisqu'ils ne sont pas salariés, les commerçants étrangers ne sont pas soumis à l'obligation d'obtenir une autorisation de travail. Par contre, ils doivent demander l'autorisation d'exercer leur activité commerciale en France. Jusqu'à présent, ils obtenaient une « carte de commerçant étranger ». Ce n'est plus le cas depuis le décret n°2007-912 du 15 mai 2007, qui remplace l'ancienne carte par une nouvelle carte de séjour temporaire portant la mention de l'activité commerciale exercée.

Ainsi, l'intéressé n'est plus un « commerçant » au sens large, indépendamment de la nature de son commerce. Sa carte de séjour temporaire est désormais liée à l'activité précise qu'il exerce en France. Pour en faire la demande, il dépose son dossier au consulat de France s'il habite à l'étranger ou à la Préfecture s'il habite en France. Il doit prouver que son activité est économiquement viable et qu'il peut gagner au moins l'équivalent d'un SMIC à temps plein. Il doit renouveler sa carte de séjour tous les ans.

10. Séjours humanitaires et culturels

(art. R 212-3 du CESEDA)

Normalement, pour séjourner en France, un ressortissant étranger doit produire une « attestation d'accueil », sauf s'il effectue en France un séjour humanitaire ou culturel par le biais d'une association agréementée. Le récent arrêté du 15 mai 2007 fait de l'association « Fédération échanges France-Ukraine » basée à Bonny-sur-Loire (Loiret) une association agréementée. Les ressortissants ukrainiens venant en France par le biais de cette association pour des séjours humanitaires ou culturels sont ainsi dispensés de présenter une attestation d'accueil.