



LES SALARIÉS IMPATRIÉS

VOLUME I :

FORMALITÉS - EMPLOI

S O M M A I R E

LES SALARIES IMPATRIÉS

VOLUME I : FORMALITES - EMPLOI

N° Fiche

A - TITRES DE SEJOUR ET DE TRAVAIL DES RESSORTISSANTS HORS EEE

■ Entrée sur le territoire français	A10
● Visa d'entrée	A10
● <i>Textes législatifs</i>	A11
● Pays dont les ressortissants sont dispensés de visa	A12
● Nécessité d'un titre de séjour au-delà de 3 mois	A13
● Titres de séjour et de travail (tableau synoptique)	A14
■ Titre de résident	A20
● Conditions d'attribution	A20
● Résidents de plein droit	A21
■ Titre de séjour temporaire	A30
● Généralités	A30
● Carte de séjour temporaire mention «salarié»	A31
● Carte de séjour temporaire mention «travailleur temporaire»	A32
● Carte de séjour temporaire mention «scientifique»	A33
<i>Arrêté du 19 septembre 2001</i>	A33.1
● Carte de séjour temporaire mention «profession artistique et culturelle»	A34
● Carte de séjour temporaire mention «vie privée et familiale»	A35
■ Autorisations provisoires de travail	A40
● Bénéficiaires	A40
● Délivrance du titre	A41
● <i>Circulaire n° 020 du 23 janvier 1990</i>	A42
■ Régimes particuliers	A50
● Travailleurs frontaliers suisses	A50
● Accords bilatéraux de coopération en matière d'emploi	A51
● Titres de séjour et de travail dans les départements d'outre-mer	A52
■ Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile	A60

B - TITRES DE SEJOUR ET DE TRAVAIL DES RESSORTISSANTS COMMUNAUTAIRES

■ Principe de libre circulation	B10
● Définition	B10
● Limitations et extension	B11
■ Titres de séjour et de travail	B20
● Délivrance du titre	B20
● Renouvellement du titre de séjour	B21
■ Textes applicables	B30
● <i>Décret n° 2007-371 du 21 mars 2007</i>	B30
■ Travailleurs frontaliers	B40
● Frontaliers ressortissants d'un Etat membre de l'EEE	B40
■ Situation des nouveaux pays membres de l'Union Européenne	B50
● Généralités	B50

C - EMPLOI D'UN SALARIE ETRANGER

■ Recrutement de ressortissants étrangers non habilités à exercer une activité professionnelle	C10
● Double possibilité	C10
● Procédure d'introduction	C11
- <i>Formulaire Cerfa n° 61-2070 - TE 08</i>	C11.2
- <i>Formulaire Cerfa TE 06</i>	C11.3
- <i>Formulaire Cerfa TE 05</i>	C11.4
- <i>Formulaire Introduction / Engagement de versement</i>	C11.5
- <i>Formulaire Cerfa n° 96-61-02</i>	C11.6
- <i>Formulaire Cerfa n° 61-2104 - TE 07</i>	C11.7
- <i>Questionnaire relatif à la couverture sociale d'un travailleur étranger</i>	C11.8
● Introduction des cadres supérieurs d'entreprise	C12
- <i>Circulaire DPM/DMI 2 /2006/132 du 15 mars 2006</i>	C12.1
● Procédure d'introduction des travailleurs saisonniers	C13
● Changement de statut	C14
- <i>Circulaire DPM/DMI 2 n° 2002-26 du 16 janvier 2002</i>	C14.2
● Appréciation de la situation de l'emploi et de l'ordre public	C15
● Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations	C16
- <i>Arrêté ministériel du 11 janvier 2006</i>	C16.3
- <i>Note d'information DPM/DM 2-3 n° 2000-300 du 2 juin 2000</i>	C16.4
● Procédure de régularisation	C17
- <i>Formulaire Cerfa n° 12424*01 - Engagement de versement</i>	C17.2

■ Obligations de l'employeur inhérentes au contrat de travail d'un ressortissant étranger	C20
● Obligations de l'employeur à l'embauche	C21
● Conditions de travail des travailleurs étrangers	C22
● Licenciement d'un salarié étranger	C23
■ Engagement d'un stagiaire étranger	C30
● Nécessité d'une autorisation provisoire de travail	C31
● Formalités à accomplir pour engager un stagiaire soumis à autorisation de travail	C32
● Délivrance des autorisations de travail par la préfecture	C33

D - SALAIRES TEMPORAIREMENT DETACHES EN FRANCE PAR DES ENTREPRISES ETRANGERES

■ Définition du détachement	D10
● Définition en droit du travail	D10
● Conséquences sur le statut du détaché	D11
● Comparatif impatriés/détachés au regard du travail et du droit de la sécurité sociale	D12
■ Loi applicable au contrat de travail international	D20
● Loi applicable dans le cadre de la Convention de Rome	D20
● Loi applicable dans le cadre d'une prestation de service transnationale (hors EEE)	D21
● Loi applicable dans le cadre d'une prestation de service transnationale (EEE)	D22
■ Procédure de détachement	D30
● Délivrance d'une autorisation provisoire de travail	D30
● Déclarations obligatoires dans le cadre d'une prestation de service transnationale	D31
● Contrat de détachement	D32
● Rôle de l'ANAEM dans la procédure de détachement	D33
■ Statut du travailleur détaché en France	D40
● Application des lois de police françaises	D40
● Rémunérations et cotisations sociales	D41
● Durée du travail et congés	D42
● Maladie, maternité, accident du travail	D43

- Hygiène et sécurité D44
- Elections professionnelles et droit syndical D45

E - SANCTIONS ET CONTENTIEUX

- **Sanctions de l'emploi irrégulier d'un ressortissant étranger en France** E10
 - Généralités E10
 - Sanctions pénales encourues pour l'emploi irrégulier d'un travailleur étranger E11
 - Actions de l'ANAEM et des organismes de Sécurité Sociale E12
 - «Régularisation» du travailleur étranger E13
- **Contentieux né de l'exécution d'un contrat de travail en France** E20
 - Juridiction compétente E20
 - Salariés impatriés - Compétence du Conseil de prud'hommes E21
 - Salariés détachés en France - Application de la Convention de Bruxelles E22
 - Salariés détachés en France - Application de la Convention de Lugano E23
 - Salariés détachés en France - Absence de convention internationale E24

F - REGROUPEMENT FAMILIAL

- **Définitions** F10
 - Généralités F10
- **Ressortissants tiers à l'EEE** F20
 - Bénéficiaires du regroupement familial F20
 - Conditions tenant à la situation du demandeur F21
 - Procédure de regroupement familial F22
 - Procédures exceptionnelles de regroupement familial F23
 - Accès à l'emploi en France F24
- **Ressortissants de l'EEE** F30
 - Bénéficiaires du regroupement familial F30
 - Obtention du titre de séjour et accès à l'emploi en France F31

G - ADRESSES UTILES - INDEX

■ Adresses utiles

- ANAEM - Délégations régionales en France
- DDTEFP
- Ambassades

G1.1

G1.2 à G1.5

G1.6 à G1.7

■ Index alphabétique

G'

ENTREE SUR LE TERRITOIRE FRANCAIS

Les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants étrangers sont déterminées par le Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA) modifié récemment par la loi du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration et par celle du 20 novembre 2007 relative à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile.

VISA D'ENTREE

Définition

Un visa d'entrée est un document délivré par les autorités consulaires du pays de destination présentes sur le territoire d'origine, qui permet d'entrer dans le pays de destination.

Concrètement, il peut s'agir d'un tampon apposé sur le passeport ou d'un formulaire signé et tamponné par les autorités consulaires, accompagnant le passeport, lors du passage de la frontière.

L'obligation de visa de sortie, en France, a été supprimée par la loi du 11 mai 1998.

Il existe plusieurs visas répartis en deux grandes catégories :

- le visa de court séjour autorisant un ou plusieurs séjours en France de moins de 3 mois ;
- le visa de long séjour dit aussi visa d'établissement pour les étrangers souhaitant s'établir en France plus de 3 mois.

Visa de long séjour

L'obligation de visa de long séjour existe notamment pour les ressortissants étrangers sollicitant un titre de séjour temporaire portant l'une des mentions suivantes :

- salarié et assimilé ;
- étudiant ;
- visiteur ;
- scientifique ;
- profession artistique et culturelle.
- compétences et talents ;
- salariés en mission.

La loi du 20 novembre 2007 relative à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile a instauré de nouvelles conditions pour les demandeurs de visa dans le cadre du regroupement familial.

Tout d'abord, l'étranger âgé de 16 ans et moins de 65 ans doit être soumis à une évaluation du niveau de connaissance de la langue française, des principes et des valeurs de la République dans son pays d'origine. En cas de besoin, une formation de deux mois dont l'attestation est obligatoire pour l'obtention du visa lui est prescrite.

Article L. 211-2-1 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

Ensuite, les ressortissants étrangers des pays pour lesquels il subsiste une carence, une inexistence ou de sérieux doutes sur l'authenticité de l'acte d'état civil peuvent demander qu'une identification par empreinte génétique soit effectuée.

Article L. 111-6 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

De même, les membres de famille d'un ressortissant étranger souhaitant accéder à un regroupement familial sont tenus de présenter un visa de long séjour à l'appui de leur requête.

Enfin, pour les ressortissants dont l'obtention d'un titre de séjour est seulement subordonnée à leur entrée régulière sur le territoire français, tout visa, quelle que soit sa nature ou sa durée de validité (visa de court ou de long séjour), peut être présenté.

Sont concernés :

- les conjoints de ressortissants français ;
- les conjoints de scientifiques ;
- les ressortissants d'Etats tiers membres de famille de ressortissants d'Etats membres de l'EEE bénéficiaires de la libre circulation.

Visa de long séjour temporaire

Une circulaire du Ministère de l'Intérieur a instauré, depuis décembre 1999, un visa de long séjour temporaire d'une durée maximale de validité égale à 6 mois, évitant aux ressortissants étrangers séjournant en France de manière temporaire d'avoir à se rendre à la préfecture au-delà de 3 mois de séjour en France pour solliciter un titre de séjour temporaire pour les 3 mois restant. Ce visa porte la mention «*vaut dispense temporaire de carte de séjour*». L'intéressé doit justifier que son séjour en France n'excédera pas les 6 mois indiqués. Une fois délivré, ce document vaut autorisation d'entrée sur le territoire français et dispense de titre de séjour pour la durée qu'il mentionne.

En l'absence de précisions administratives, ce visa de long séjour temporaire ne permet pas, à lui seul, l'accès à l'emploi en France. Pour occuper un emploi salarié, son titulaire doit avoir obtenu pour le moins une autorisation provisoire de travail auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

Le titulaire d'un visa de long séjour temporaire d'une durée maximale de validité égale à 6 mois ne peut, à l'échéance de la validité de celui-ci, obtenir de carte de séjour temporaire.

Circulaire ministérielle n° 99-00234 du 1^{er} décembre 1999

Visas de court séjour particuliers

Depuis décembre 1999, 3 catégories de visas de court séjour permettent l'accès au séjour temporaire de certains étrangers, les dispensant ainsi d'un visa de long séjour :

- visa de court séjour portant la mention «*étudiant-concours*» pour les étudiants de nationalité étrangère dont l'inscription définitive dans un établissement français est subordonnée à la réussite d'un entretien préalable, d'un examen ou d'un concours d'entrée. La production de ce visa, assortie de la justification de la réussite à l'examen d'entrée suffit à l'obtention d'un titre de séjour temporaire ;
- visa de court séjour portant la mention «*mineur scolarisé*» pour les ressortissants étrangers entrés mineurs en France et qui sont tenus de se présenter à la préfecture pour l'obtention d'un titre de séjour lorsqu'ils ont atteint la majorité en cours d'année. Ces mineurs sont dispensés d'un visa de long séjour pour l'obtention d'un titre de séjour : la présentation du visa «*mineur scolarisé*» ainsi que la justification de leur scolarisation en France est suffisante ;
- visa de court séjour portant la mention «*carte de séjour à solliciter dès l'arrivée en France*» destiné aux conjoints étrangers de ressortissants français, mariés depuis moins de 1 an et pour lesquels l'accès à la carte de séjour temporaire mention «*vie privée et familiale*» est seulement soumis à leur entrée régulière sur le territoire français. Ce visa de court séjour peut également être utilisé pour les membres de la famille d'un ressortissant français prétendant au titre de résident de plein droit.

Articles L. 211-2 et D. 211-7 - Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

Cependant, la loi du 26 novembre 2003 a supprimé l'obligation de motivation des refus de visa de long séjour opposés aux étudiants étrangers.

Une commission de recours contre les décisions de refus de visa d'entrée en France est instituée sous la double tutelle du Ministère des Affaires Etrangères et du Ministre chargé de l'immigration.

L'intéressé dispose d'un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision de refus pour saisir la commission. Cette saisine est un préalable obligatoire à l'exercice d'un recours contentieux, sous peine d'irrecevabilité de ce dernier. Elle a, en outre, pour effet de suspendre les délais de recours contentieux jusqu'à l'intervention de la décision de la commission.

La commission de recours comprend un président, choisi parmi les personnes ayant exercé des fonctions de chef de poste diplomatique ou consulaire (ambassadeur ou consul) et :

- un membre, en activité ou honoraire de la juridiction administrative ;
- un représentant du Ministre des Affaires Etrangères ;
- un représentant du Ministre chargé de l'immigration ;
- un représentant du Ministre de l'Intérieur.

La commission statue, au vu des informations transmises, soit par les services du Ministre des Affaires Etrangères soit par les services du Ministère chargé de l'immigration. Sa décision consiste soit à rejeter le recours formé devant elle (maintien de la décision de refus de visa), soit à recommander au Ministre des Affaires Etrangères et au Ministre chargé de l'immigration d'accorder le visa demandé.

La commission siège à Paris et se réunit sur convocation de son président. Son secrétariat est établi à Nantes. Il est chargé d'enregistrer les recours, de recueillir auprès des autorités diplomatiques et consulaires les informations utiles à l'examen de ceux-ci, de préparer les séances et de notifier les décisions de la commission.

Arrêté ministériel du 16 novembre 2000

Régimes dérogatoires

Certains ressortissants étrangers bénéficient d'un régime simplifié pour entrer sur le territoire français :

- les ressortissants de l'EEE (Espace Economique Européen) qui bénéficient d'une liberté de circulation dans les Etats membres et qui sont dispensés tant des visas de court séjour que ceux de long séjour ;
- les travailleurs frontaliers ;
- les ressortissants bénéficiant d'accords bilatéraux conclus entre la France et leur pays d'origine :
 - accordant une dispense de visa de court ou de long séjour aux ressortissants de chacun des pays
 - ou**
 - permettant une procédure simplifiée d'obtention d'un visa de long séjour en France.

Exemple

Par accord bilatéral du 8 janvier 1999, la France et le Japon ont convenu de mettre en place, à compter de l'an 2000, un régime «vacances-travail» entre les deux pays, permettant à leurs jeunes ressortissants de séjourner dans l'autre pays contractant dans le but d'y passer des vacances, avec la possibilité d'y occuper un emploi afin de compléter les moyens financiers dont ils disposent.

Est ainsi délivré gratuitement, par les institutions compétentes de chaque Etat, un visa «vacances-travail» d'une durée de validité d'un an, sous réserve de remplir certaines conditions :

- être âgé de 18 à 30 ans révolus, à la date de demande de visa ;
- ne pas être accompagné d'enfants ;
- être titulaire d'un passeport en cours de validité et en possession d'un billet de retour, ou d'un titre de transport vers un Etat tiers dans lequel l'admission est garantie, ou encore de ressources suffisantes pour acheter de tels titres de transport ;
- disposer de ressources financières nécessaires pour subvenir à leurs besoins au début de leur séjour ;
- ne pas avoir bénéficié antérieurement de ce régime ;
- présenter un certificat médical attestant de sa bonne santé.

La durée de séjour en France ne peut être prolongée au titre du visa «vacances-travail». Les ressortissants de chacun des deux Etats ne peuvent pas non plus changer de statut au cours de leur séjour.

Munis de ce visa d'un an, les ressortissants japonais se voient accorder immédiatement et sans leur opposer la situation de l'emploi en France, une autorisation provisoire de travail pour la durée prévue de leur emploi, et dans la limite de la durée du séjour autorisée.

Accord franco-japonais relatif au visa «vacances-travail» du 8 janvier 1999

Décret n° 2000-75 du 25 juillet 2000 - JO du 2 août

Ressortissants suisses

Le visa d'entrée ou de sortie n'est plus exigé pour les ressortissants communautaires qui souhaitent séjourner en Suisse et, inversement, pour les ressortissants suisses qui veulent aller dans un des pays de l'UE. Cette dispense de visa (ou obligation équivalente) bénéficie également aux membres de la famille et aux travailleurs détachés dans le cadre d'une prestation de service, à la condition qu'ils possèdent la nationalité d'un des Etats contractants. La présentation d'une carte nationale d'identité ou d'un passeport en cours de validité suffit. La durée de validité du passeport doit être désormais dans chaque Etat contractant de 5 ans minimum. Les droits octroyés ne peuvent être limités que par des mesures d'ordre public, de sécurité ou de santé publique. Ces dispositions sont issues de l'accord Suisse/EEE du 21 juin 1999 qui étend la réglementation communautaire en matière de libre circulation aux ressortissants suisses.

En France, cet accord est intégralement entré en vigueur le 1^{er} juin 2002.

Décret n° 2002-946 du 25 juin 2002 - JO du 26 juin

Ressortissants dispensés de visa

Dans le même sens, certains ressortissants étrangers sont dispensés de justifier de leurs conditions d'entrée en France pour être admis au séjour, en application notamment du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile. Ce sont :

- certains bénéficiaires de plein droit de la carte de séjour temporaire mention «*vie privée et familiale*» :
- l'étranger mineur, ou dans l'année qui suit son 18^e anniversaire, qui justifie avoir sa résidence habituelle en France depuis qu'il a atteint au plus l'âge de 10 ans,
- l'étranger ne vivant pas en état de polygamie, justifiant résider en France depuis plus de 10 ans, ou plus de 15 ans s'il y a séjourné en qualité d'étudiant, au cours de cette période,
- l'étranger ne vivant pas en état de polygamie, père ou mère d'un enfant français mineur résidant en France, sous réserve d'exercer même partiellement une autorité parentale sur cet enfant ou de subvenir effectivement à ses besoins,
- l'étranger qui ne peut prétendre appartenir aux catégories précédentes, ou à celles ouvrant droit au regroupement familial, mais dont les liens personnels et familiaux avec la France sont tels que le refus de lui accorder une carte de séjour temporaire mention «*vie privée et familiale*» porterait à son droit au respect de sa vie privée et familiale une atteinte disproportionnée au regard des motifs du refus,
- l'étranger né en France, justifiant par tout moyen y avoir résidé pendant au moins 8 ans de façon continue, avoir suivi, après l'âge de 10 ans, une scolarité d'au moins 5 ans dans un établissement scolaire français et qui sollicite une carte de séjour temporaire mention «*vie privée et familiale*» entre l'âge de 16 à 21 ans,
- l'étranger titulaire d'une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle, servie par un organisme français, dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 20%,
- l'étranger qui a obtenu le statut d'apatride, ainsi que son conjoint et ses enfants mineurs,
- l'étranger résidant habituellement en France dont l'état de santé nécessite une prise en charge médicale dont le défaut pourrait entraîner pour lui des conséquences graves et sous réserve qu'il ne puisse effectivement bénéficier d'un traitement approprié dans son pays d'origine,
- les bénéficiaires de l'asile territorial, quelle que soit leur nationalité ;

- les ressortissants qui peuvent prétendre, dès la première délivrance de titre, à la carte de séjour «retraité» ou «conjoint de retraité» ;
- les ressortissants conjoints de Français, mariés depuis plus de 1 an et dont la continuité de la vie commune est établie.

Circulaire ministérielle n° 99-00234 du 1^{er} décembre 1999

Espace Schengen - "Visa Schengen" - Court séjour

Les accords de Schengen du 14 juin 1985 et du 19 juin 1990 instaurent un espace à l'intérieur duquel il n'y a plus de contrôle de circulation des personnes et des marchandises, aux frontières communes ou «intérieures» des Etats membres de cet espace. Les opérations de contrôle sont reportées aux frontières extérieures de cet Espace Schengen.

L'Espace Schengen est composé de 15 Etats membres de l'Union Européenne :

- | | | | |
|--------------------------|--------------|--------------|---------------|
| ■ Allemagne ; | ■ Italie ; | ■ Norvège ; | ■ Slovénie ; |
| ■ Belgique ; | ■ Autriche ; | ■ Estonie ; | ■ Slovaquie ; |
| ■ France, sauf DOM-TOM ; | ■ Danemark ; | ■ Hongrie ; | |
| ■ Espagne ; | ■ Finlande ; | ■ Lettonie ; | |
| ■ Luxembourg ; | ■ Suède ; | ■ Lituanie ; | |
| ■ Pays-Bas ; | ■ Grèce ; | ■ Malte ; | |
| ■ Portugal ; | ■ Islande ; | ■ Pologne ; | |

Les nouveaux membres de l'UE (Slovénie, Hongrie, Slovaquie, République Tchèque, Pologne, Lituanie, Lettonie, Estonie, Malte, Chypre, Bulgarie, Roumanie) n'ont pas encore intégré le régime Schengen, et, par conséquent, ne peuvent pas émettre de visas Schengen avant fin 2007 au plus tôt. La Suisse et le Liechtenstein sont en négociation avec l'UE pour rentrer dans l'espace Schengen, avec une mise en oeuvre des accords en 2007.

Ces accords ne remettent pas en cause le principe plus général de libre circulation et d'établissement des personnes à l'intérieur de l'EEE. En effet, les ressortissants des Etats membres sont dispensés de visa pour entrer en France.

Ces accords montrent seulement la volonté des Etats signataires d'harmoniser leur politique de délivrance des visas pour les étrangers des pays tiers à l'EEE.

Est ainsi mis en place un visa uniforme valable dans chaque Etat membre de l'Espace Schengen, réservé aux séjours de courte durée. Ce visa peut être délivré pour les séjours de 3 mois maximum. Il est valable pour une ou plusieurs entrées, sans que ni la durée d'un séjour ininterrompu, ni la durée totale des séjours successifs puissent excéder 3 mois par semestre, à compter de la date de la première entrée.

D'autre part, l'exigence d'un contrat d'assurance est une nouvelle condition d'obtention d'un visa Schengen. Ce contrat est souscrit soit par l'étranger, soit par la personne l'hébergeant. Cette assurance doit couvrir, à hauteur d'un minimum de 30 000 €, l'ensemble des dépenses médicales et hospitalières ainsi que celles d'aide sociale, susceptibles d'être engagées pendant le séjour.

Décret du conseil n°2004/15/CE du 22 décembre 2003

Article R. 211-29 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

Ce visa de court séjour est délivré par les autorités diplomatiques ou consulaires du pays de destination principale, à plusieurs conditions :

- posséder un document de voyage d'une durée supérieure à celle du visa, pour permettre le retour de l'étranger dans son pays d'origine ou son entrée dans un pays tiers ;
- justifier de l'objet et des conditions de séjour envisagées ;
- justifier d'une attestation d'accueil. Tout étranger qui déclare vouloir séjourner en France pour une durée n'excédant pas trois mois dans le cadre d'une visite familiale ou privée doit présenter un justificatif d'hébergement. Ce justificatif prend la forme d'une attestation d'accueil signée par la personne qui se propose d'assurer le logement et validée par l'autorité administrative, le maire de la commune du lieu d'hébergement. Cette attestation d'accueil est accompagnée de l'engagement de l'hébergeant à prendre en charge au cas où l'étranger accueilli n'y pourvoirait pas, les frais de séjour en France de celui-ci.

*Articles L 211-3 et L 211-4 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile
Circulaire du 23 novembre 2004 NOR INTD0400135C*

- disposer des ressources suffisantes tant pour la durée du séjour que pour le retour dans le pays de provenance ou le transit vers un Etat tiers dans lequel l'admission est garantie (billet d'avion retour ou vers une autre destination) ;
- disposer des ressources suffisantes tant pour la durée du séjour que pour le retour dans le pays de provenance ou le transit vers un Etat tiers dans lequel l'admission est garantie (billet d'avion retour ou vers une autre destination) ;
- ne pas être signalé aux fins de non admission ;
- ne pas être considéré comme pouvant compromettre l'ordre public, la sécurité nationale ou les relations internationales du pays d'accueil.

Article 5 - Convention d'application de l'Accord de Schengen du 14 juin 1985

Exemples

Ne justifie pas un signalement aux fins de non-admission le refus de visa fondé exclusivement sur le rejet d'une demande d'asile.

Conseil d'Etat - 9 janvier 2002 - n° 222-478

Par contre une expulsion non-rapportée peut motiver un signalement aux fins de non-admission.

Conseil d'Etat - 9 janvier 2002 - n° 221-820 et 222-035

Un fichier informatique dit «Système d'information Schengen» ou SIS recense les mouvements de population, et notamment les signalements aux fins de non-admission, au bénéfice de la coopération policière et judiciaire pénale, et du contrôle des visas aux frontières intérieures et extérieures de l'Espace Schengen. Afin d'intégrer les progrès informatiques et technologiques, un SIS II devrait être développé sous l'impulsion de la Commission des Communautés Européennes entre 2002 et 2006.

Le plus gros problème lié au SIS reste celui des homonymies, qui peut être résolu par recours devant le Conseil d'Etat.

Conseil d'Etat - 9 janvier 2002 - n° 222-470

Munis du visa uniforme, les ressortissants des Etats tiers à l'Espace Schengen peuvent entrer sur le territoire d'un des Etats membres et circuler librement sur le territoire de l'ensemble des parties contractantes à l'accord du même nom, pendant la durée de validité du visa.

Espace Schengen - "Visa long séjour" délivré par un poste consulaire Schengen

En application du règlement communautaire n° 1091/2001 du 28 mai 2001, les postes consulaires Schengen peuvent délivrer des visas nationaux de long séjour ayant valeur concomitante de visa uniforme de court séjour sur le territoire des Etats Schengen, depuis le 7 juin 2001.

Les accords Schengen renvoient aux législations nationales le soin de fixer les conditions de délivrance et de validité des visas de séjours de longue durée (plus de 3 mois).

Ces visas nationaux de long séjour ont une durée maximale de 3 mois sur le territoire des Etats Schengen. Ils peuvent être accordés aux ressortissants qui remplissent les conditions prévues par la Convention de Schengen.

Ces visas permettent à leurs titulaires, en attente de titre de séjour, de circuler librement dans les Etats Schengen autres que celui qui a délivré le visa, pendant 3 mois, sous réserve que les voyageurs soient munis des justificatifs relatifs à l'objet et aux conditions du séjour envisagé, leurs moyens de subsistance durant ce séjour et la garantie de leur retour dans l'Etat ayant délivré le visa. Ils ne doivent pas, en outre, être signalés aux fins de non-admission et ne pas être considérés comme susceptibles de compromettre l'ordre public, la sécurité nationale ou les relations internationales de l'un des Etats Schengen.

D'autre part, l'Espace Schengen a dorénavant son propre code des frontières qui organise les conditions de franchissement des frontières extérieures, les conditions d'entrée pour les ressortissants des pays tiers et les conditions dans lesquelles peut être opposé un refus d'entrée sur le territoire de l'Union.

Règlement communautaire n° 562/2006 - entrée en vigueur 1^{er} octobre 2006

Circulaire ministérielle n° INTD200002C du 3 janvier 2002

Règlement communautaire n° 1091/2001 du 28 mai 2001

Prolongation de visa

La prolongation d'un visa de séjour est accordée très exceptionnellement : seul un motif sérieux présentant les caractéristiques de la force majeure et, notamment, son caractère imprévisible, peut justifier une telle prolongation.

Circulaire ministérielle n° 99-00263 du 23 décembre 1999

Plusieurs motifs peuvent être ainsi invoqués :

- un motif humanitaire, c'est-à-dire lié à la situation personnelle du demandeur ;

Exemple

Raison médicale justifiée par un certificat médical émanant de l'hôpital ou du médecin traitant et faisant apparaître le caractère fortuit de l'affection constatée ainsi que l'impossibilité pour le patient de la faire traiter dans son pays d'origine.

- un motif familial, c'est-à-dire lié à un événement familial touchant un proche parent du demandeur ;

Exemple

Décès, accident, maladie grave.

- un motif professionnel ;

Exemple

Contrat de travail à durée indéterminée ne pouvant être conclu dans les délais impartis.

- un motif administratif.

Exemple

Liquidation d'une pension.

Tous les visas ne peuvent être prolongés. La circulaire ministérielle du 23 décembre 1999 prévoit uniquement la possibilité de prolonger un visa de court séjour (moins de 3 mois).

Dans le même sens, la prolongation ne peut, en principe, porter la durée de validité du visa au-delà de 3 mois. Passé ce délai, il convient d'accorder une autorisation provisoire de séjour et non plus une prolongation de visa.

La prolongation de visa est matérialisée par l'apposition d'un cachet portant la date limite autorisée de séjour en France, suivie de la signature de l'autorité préfectorale compétente.

Circulaire ministérielle n° 99-00263 du 23 décembre 1999

TEXTES LEGISLATIFS

Les textes ci-dessous sont disponibles sur notre site internet, sous la référence suivante :

- Loi du 20 novembre 2007 relative à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile :

www.gereso.com/mobilite/loi-20112007.pdf

- décret n° 2007-372 du 31 mars 2007 relatif à la carte de séjour portant la mention « compétences et talents » :

www.gereso.com/mobilite/decret2007-372.pdf

- décret n° 2006-1791 du 23 décembre 2006 relatif au contrat d'accueil et d'intégration pour l'accueil d'enseignants chercheurs :

www.gereso.com/mobilite/decret2006-1791.pdf

**PAYS DONT LES RESSORTISSANTS SONT DISPENSES DE VISA
POUR UN COURT SEJOUR EN FRANCE**

Pays de l'EEE		
Allemagne	Hongrie	Pays-Bas
Autriche	Irlande	Pologne
Belgique	Islande	Portugal
Bulgarie	Italie	République Tchèque
Chypre	Lettonie	Royaume-Uni
Danemark	Liechtenstein	Roumanie
Espagne	Lituanie	Slovaquie
Estonie	Luxembourg	Slovénie
Finlande	Malte	Suède
Grèce	Norvège	

Pays tiers à l'EEE		
Australie	Etats-Unis	Paraguay
Andorre	Guatemala	Saint-Marin
Argentine	Honduras	Saint-Siège
Bolivie	Israël	Singapour
Brésil	Japon	Suisse
Brunei	Malaisie	Uruguay
Canada	Mexique	Venezuela
Chili	Monaco	
Corée du Sud	Nouvelle-Zélande	
Croatie	Panama	

**Pays dont les ressortissants sont dispensés de visa
pour un long séjour en France (en dehors des pays de l'UE)**

Andorre
Monaco
Suisse
République de San Marin

Règlement communautaire n° 539/2001 du 15 mars 2001 et règlement communautaire n° 851/2005 du conseil du 2 juin 2005 - JOUE L.141 du 4 juin 2005

PRINCIPE DE LIBRE CIRCULATION

DEFINITION

Accès libre à l'emploi mais nécessité d'un titre de séjour

Les ressortissants communautaires de l'EEE et la confédération helvétique bénéficient du principe de liberté de circulation et d'établissement sur le territoire de l'Union Européenne.

Les articles L. 311-3 et L. 212-1 du Code des de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile suppriment l'obligation de détenir un titre de séjour pour ces ressortissants souhaitant établir en France leur résidence habituelle. S'ils en font la demande, il leur est délivré un titre de séjour. Toutefois, demeurent soumis à la détention d'un titre de séjour, les ressortissants des Etats ayant intégré l'Union Européenne au 1^{er} mai 2004 et au 1^{er} janvier 2007 qui souhaitent exercer une activité professionnelle durant la période de validité des mesures transitoires, à l'exception de Chypre et de Malte.

La liberté de circulation et d'établissement des ressortissants d'un Etat membre de l'Union Européenne est consacrée par le Traité de Rome et par le règlement communautaire n° 1612-68 du 15 octobre 1968, intégrés en droit français.

Circulaire DPM/DMI 2 n° 2006-26 du 29 avril 2006

Circulaire DPM/DMI 2 n° 2006-541 du 22 décembre 2006

Article R. 121-16 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

La liberté de circulation des travailleurs communautaires implique ainsi la liberté d'accéder au marché de l'emploi français dans les mêmes conditions que les nationaux.

Rappel

L'Union Européenne comprend 27 pays :

- France
- Allemagne
- Belgique
- Bulgarie
- Pays-Bas
- Luxembourg
- Italie
- Royaume-Uni
- Irlande
- Danemark
- Grèce
- Espagne
- Portugal
- Autriche
- Finlande
- Suède
- Chypre
- Roumanie
- Malte
- Slovénie
- Hongrie
- Slovaquie
- République Tchèque
- Pologne
- Lituanie
- Lettonie
- Estonie

LIMITATIONS ET EXTENSION DU PRINCIPE

Limitations à la libre circulation des travailleurs communautaires

Les emplois du secteur public sont réservés aux travailleurs français.

Article 8 - Règlement CE n° 1612-68

En outre, des motifs liés à l'ordre public français peuvent interdire à un ressortissant communautaire l'accès au travail et au séjour en France. L'appréciation de l'ordre public est effectuée au moment de la délivrance du titre de séjour par les services préfectoraux du département de résidence du ressortissant. Parmi ces motifs, il se trouve la toxicomanie et certains graves troubles comportementaux.

Annexe au décret n° 94-211 du 11 mars 1994

Extension de la libre circulation aux ressortissants d'un Etat membre de l'EEE

En application de l'accord de Porto du 2 mai 1992, l'Espace Economique Européen est composé :

- des Etats membres de l'Union Européenne ;
- de l'Islande ;
- de la Norvège ;
- du Liechtenstein.

Le décret du 11 mars 1994 a étendu le principe communautaire de libre circulation en France et le titre de séjour communautaire à tous les ressortissants de l'EEE.

Article 1^{er} - Décret n° 94-211 du 11 mars 1994

Situation des travailleurs ressortissants des nouveaux pays membres

Les douze pays que sont la Bulgarie, Chypre, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la Pologne, la République Tchèque, la Roumanie, la Slovaquie et la Slovénie ont rejoint l'Union Européenne au 1^{er} mai 2004 et au 1^{er} janvier 2007. En entrant dans l'Union Européenne le principe fondamental de la libre circulation des personnes leur est applicable.

Restrictions temporaires pour les travailleurs

Attention, les travailleurs ressortissants de ces Etats, à l'exception de Chypre et Malte, qui bénéficient de la pleine liberté de circulation dès le 1^{er} mai, demeurent cependant soumis à l'obligation d'une autorisation de travail qui prend la forme d'une mention "travailleur salarié" appliquée sur la carte de séjour, modèle communautaire.

Par conséquent, la procédure d'introduction est toujours de mise pour ces travailleurs.

A compter du 1^{er} mai 2006, la France a pris des mesures pour une ouverture sectorielle du marché du travail aux 10 nouveaux pays membres.

Ces secteurs concernent les bâtiments et travaux publics, l'hôtellerie, la restauration, l'alimentation, l'agriculture, la mécanique (travail des matériaux et industries diverses), industries de process, commerce et vente, propreté. D'autre part, une définition précise de ces métiers est accessible sur le site de l'ANPE (www.anpe.fr).

Circulaire DPM/DMI 2 2006/200 du 29 avril 2006

Cependant les DDTEFP appliqueront aux demandes d'autorisation de travail des ressortissants des nouveaux pays membres la préférence communautaire, aussi le dossier aura plus de chance d'être visé positivement.

Cette carte de séjour communautaire est valable pour la durée du contrat de travail (autorisation provisoire de travail de 9 mois renouvelable) ou pour cinq ans si l'engagement est d'une durée égale ou supérieure à 12 mois.

Ces restrictions temporaires de libre circulation des personnes ne s'appliquent pas dans les cas suivants :

- les chercheurs bénéficient dès le 1^{er} mai d'une liberté totale d'installation en France. Ils n'ont donc pas besoin de faire de demande d'autorisation provisoire de travail, la situation de l'emploi ne leur est pas opposable ;
- les jeunes professionnels, âgés de 18 à 35 ans et souhaitant acquérir un perfectionnement professionnel dans leur branche d'activité peuvent bénéficier des accords bilatéraux que la France a signé avec certains Etats membres, comme la Pologne, la Hongrie et la Slovaquie.

Aussi, pour ces jeunes professionnels, la période transitoire ne s'applique pas et par conséquent :

- la situation de l'emploi ne pourra être opposée à leur demande d'autorisation provisoire de travail qui sera délivrée pour une validité d'un an maximum. Cette période peut être prolongée de 6 mois au plus. Ils ne pourront donc pas accéder au marché de l'emploi en France. Ils devront retourner dans leur pays d'origine à l'expiration de l'autorisation octroyée.

Cette procédure est aussi valable pour les travailleurs saisonniers.

- les étudiants bénéficient de la libre circulation et ne sont donc pas concernés par cette période transitoire.

L'étudiant ressortissant d'un Etat membre bénéficie, sur présentation d'un passeport ou d'une carte d'identité en cours de validité, d'un droit de séjour dans l'Etat membre où il suit ses études, c'est-à-dire où il est « inscrit dans un établissement agréé pour y suivre, à titre principal, une formation professionnelle », correspondant à la durée de la formation en cause.

Il doit « par déclaration ou, au choix, par tout autre moyen au moins équivalent, assurer à l'autorité nationale concernée disposer de ressources afin d'éviter de devenir une charge pour l'assistance sociale de l'Etat membre d'accueil ».

Il doit également attester qu'il dispose « d'une assurance maladie couvrant l'ensemble des risques dans ce même Etat ».

Il disposera seulement de la possibilité d'exercer une activité professionnelle salariée à temps partiel. Les cartes de séjour délivrées sont valables, un an renouvelables autant de temps que durent les études. Ces étudiants n'ont pas accès aux bourses de l'Etat français.

Sa famille, c'est-à-dire son conjoint ainsi que ses enfants à charge, bénéficient, outre d'un droit de séjour sur le territoire de l'Etat membre d'accueil pour la même durée que lui-même, du « droit d'accéder à toute activité salariée ou non-salariée sur l'ensemble du territoire de ce même Etat membre, même s'ils n'ont pas la nationalité d'un Etat membre ».

Circulaire NOR INT/D/04/00066/C du 26 mai 2004

Extension de la libre circulation aux ressortissants suisses

Un accord entre l'Union Européenne et ses Etats membres, d'une part, et la Confédération suisse, d'autre part, sur la libre circulation des personnes, a été conclu le 21 juin 1999.

Sa durée d'application initiale est de 7 ans. En l'absence de dénonciation de l'UE ou de la Suisse, il s'appliquera à durée indéterminée à partir de 2006.

Il autorise les Etats contractants à appliquer des mesures transitoires, pendant une période de 2 à 5 ans. Il est donc applicable sous réserve que ne soient pas adoptées, au niveau national, des dispositions transitoires, dans les Etats membres de l'UE ou en Suisse.

En France, l'accord est intégralement entré en vigueur le 1^{er} juin 2002.

Décret n° 2002-946 du 25 juin 2002 portant publication de l'accord entre l'UE et la Suisse sur la libre circulation des personnes du 21 juin 1999

L'accord consacre la liberté de circulation : tout travailleur suisse a accès au séjour et à l'emploi salarié dans un Etat membre de l'UE et, réciproquement, tout ressortissant communautaire a accès au séjour et à l'emploi salarié en Suisse. Trois situations sont prévues :

- un travailleur occupe un emploi dans un autre Etat contractant d'une durée égale ou supérieure à 1 an : il obtient un titre de séjour d'une durée au moins égale à 5 ans, renouvelable automatiquement pour au moins 5 ans, sauf situation de chômage involontaire depuis plus de 12 mois consécutifs ;
- la durée du contrat de travail est comprise entre 3 et 12 mois : le titre de séjour est d'une durée égale à celle prévue au contrat ;
- il s'agit d'un emploi pour moins de 3 mois : aucun titre de séjour n'est exigé.

Le travailleur peut commencer à exécuter sa prestation de travail, pendant la procédure d'obtention de son titre de séjour. Les interruptions de séjour de moins de 6 mois, les incapacités temporaires de travail, pour maladie, accident ou chômage involontaire ne sont pas des causes de retrait du titre.

Cependant, les travailleurs des nouveaux pays membres, à l'exception de Chypre et de Malte, sont toujours soumis à demande d'autorisation de travail. La Suisse a des contingents de travailleurs par pays. Jusqu'en 2011, la Suisse va augmenter ces contingents pour ensuite ouvrir totalement l'accès à l'emploi.

Pour tous les autres ressortissants de l'UE et de l'EEE, il y a toujours obligation de se rapprocher du bureau cantonal de l'immigration pour obtenir un permis B permettant à la fois de travailler et de résider.

TITRES DE SEJOUR ET DE TRAVAIL

DELIVRANCE DU TITRE

Sur simple demande, les ressortissants de l'EEE peuvent faire une demande de carte communautaire dans un délai de 3 mois suivant l'entrée en France, auprès du service des étrangers de la préfecture du département dans lequel ils résident.

En effet, l'obligation d'un titre de séjour pour les ressortissants de l'UE, l'EEE et de la Suisse a été supprimée.

Article L. 121-1 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

Elle ne peut être refusée que si le demandeur constitue une menace pour l'ordre public ou la santé publique.

A Paris, il est nécessaire de s'adresser à la préfecture de police pour obtenir le titre de séjour.

Circulaire DPM/DMI 2 n° 2002-26 du 16 janvier 2002

Article 9-1 - Ordonnance n° 45-2658 du 2 novembre 1945

Décret n° 94-211 du 11 mars 1994 modifié par le décret n° 2005-1332 du 24 octobre 2005

Pièces justificatives à présenter

Le demandeur doit joindre à sa demande :

- son passeport ou sa carte d'identité, document sous le couvert duquel il est entré régulièrement en France,
- des justificatifs de son état civil et de son domicile ;
- une attestation d'engagement signée par son employeur.

Décret n° 94-211 du 11 mars 1994, non modifié

Le défaut d'attestation d'engagement par un employeur ne devrait pas empêcher le ressortissant communautaire d'obtenir son titre de séjour et de travail. Cette attestation ne constitue en effet qu'un moyen de preuve de la qualité de salarié du demandeur et non une condition d'octroi du titre.

Durée de validité

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 11 mai 1998, la durée de validité de la carte de séjour est égale à 10 ans, dès la première délivrance, pour les ressortissants communautaires et de l'EEE qui viennent occuper en France un emploi salarié à durée indéterminée.

A compter du premier renouvellement, la validité du titre de séjour est permanente.

La directive 2004/38 du 29 avril 2004 du parlement européen et du conseil prévoit que tout citoyen de l'Union et les membres de sa famille, puissent acquérir un droit permanent au séjour dans l'Etat membre d'accueil, au bout de 5 années de résidence régulière et continue dans celui-ci. Jusqu'à aujourd'hui, la directive n'a pas été transposée en droit interne français.

Les conditions de séjour et de travail antérieurement fixées ne sont en revanche pas modifiées pour les travailleurs saisonniers et ceux exerçant une activité salariée en France à titre temporaire.

Circulaire ministérielle du 16 juin 1999 - JO du 5 août

Décret n° 94-211 du 11 mars 1994, modifié par le décret n° 2005-1332 du 24 octobre 2005 - article 6

Les membres de famille de ressortissants de l'EEE ou de la Suisse, qui n'ont pas la nationalité d'un de ces pays, doivent être titulaires d'une carte de séjour, s'ils séjournent en France pour une durée supérieure à 3 mois, dont la validité est de 10 ans.

Décret n° 94-211 du 11 mars 1994 modifié par le décret n° 2005-1332 du 24 octobre 2005 - article 8

RENOUVELLEMENT DU TITRE DE SEJOUR

Pour obtenir le renouvellement de son titre de séjour et de travail, le travailleur communautaire doit présenter sa demande au service des étrangers de la préfecture de police du département dans lequel il réside, dans les 2 mois qui précèdent l'expiration de son titre.

Article 15 - Décret n° 94-211 du 11 mars 1994

A compter du premier renouvellement, la validité du titre de séjour des ressortissants communautaires et de l'EEE est permanente.

Pour les pays membres de famille qui ne sont pas ressortissants d'un de ces Etats, la validité de la carte de séjour est limitée à 10 ans à chaque renouvellement.

DEFINITION DU DETACHEMENT

DEFINITION EN DROIT DU TRAVAIL

Peuvent être considérés comme salariés étrangers détachés en France ceux qui exercent une activité temporaire en France tout en demeurant salariés d'une entreprise non établie sur le territoire français.

Au sein de l'Union Européenne, est salariée détachée la personne qui exerce une activité salariée sur le territoire d'un Etat membre de l'Union Européenne au service d'une entreprise dont elle relève normalement, et qui est envoyée par cette entreprise sur le territoire d'un autre Etat membre afin d'y effectuer un travail pour son compte.

Règlement CE n°1408/71 relatif à la libre circulation des travailleurs au sein de l'Union Européenne

L'entreprise dont relève "normalement" le salarié détaché doit avoir des activités significatives dans le pays dans lequel elle est établie. En outre, un lien organique doit subsister entre le salarié et son employeur, au cours du détachement. Plusieurs critères peuvent démontrer la persistance de ce lien organique :

- lieu du siège de l'entreprise et de son administration ;
- effectif du personnel administratif travaillant dans l'Etat d'établissement et dans les autres Etats (comparaison) ;
- lieu où les salariés détachés sont recrutés ;
- lieu où sont conclus les contrats avec les clients ;
- chiffre d'affaires réalisé dans chaque Etat ...;

Circulaire ministérielle n° 2001-34 du 18 janvier 2001

Distinction entre le détachement et l'impatriation

Le détachement se distingue de l'impatriation par le fait que le travailleur étranger détaché en France reste salarié de son entreprise d'origine, non établie en France, alors que le travailleur étranger impatrié est salarié d'une entreprise établie sur le territoire français.

Dans le cadre de l'impatriation, le contrat de travail est exclusivement régi par le droit français.

Le contrat de détachement est, à l'inverse, un contrat de travail international qui peut être soumis à une loi étrangère aux dépens de la loi française.

Dans le cadre de mobilités successives au sein du même **groupe transnational**, il est parfois difficile de distinguer une situation de détachement de celle de l'impatriation. La réponse doit d'abord être recherchée dans le contrat de travail du salarié étranger, où l'employeur (entreprise étrangère d'origine ou filiale française) peut être désigné.

A défaut de précisions dans le contrat, il faut se demander quelle société exerce les prérogatives de l'employeur et qui décide notamment de la rémunération et des dates de congés payés du salarié.

La durée de la prestation effectuée en France peut également être un indice. En effet, le détachement d'un travailleur étranger en France est en principe temporaire, la durée de la mission devant être prévue dans le contrat de travail international.

La longévité de l'emploi du salarié en France, notamment au-delà de la durée de validité d'une autorisation de travail française (12 mois renouvelables) peut correspondre au relâchement du lien de subordination envers l'entreprise étrangère d'origine et impliquer une situation d'impatriation.

CONSEQUENCES SUR LE STATUT DU DETACHE**Inapplication en droit du travail des règles de protection sociale**

Les règles d'affiliation applicables au détachement de salariés, en matière de protection sociale, ne sont pas transposables en droit du travail.

La loi applicable au contrat de travail n'est pas nécessairement celle du pays d'affiliation de l'intéressé à un régime de protection sociale.

Cass. soc. 16 mai 1990 - Bull. civ. V, p. 134

Traités internationaux et législation française applicables

Le détachement d'un salarié étranger dans une entreprise française soulève des questions de loi applicable au contrat et de détermination des tribunaux compétents en cas de litige.

La Convention de Rome, du 19 juin 1980, ratifiée en France par le décret n° 91-242 du 20 février 1991, fixe des règles de détermination de la loi applicable en cas de litige relatif au contrat de travail international.

Les articles L. 1261-3 et suivants du Code du Travail imposent le respect par l'employeur étranger de certaines réglementations françaises au profit du salarié détaché en France dans le cadre d'une prestation de service transnationale.

La directive européenne du 16 décembre 1996 pose des règles similaires en cas de détachement en France d'un salarié d'une entreprise située sur le territoire de l'Union Européenne, dans le cadre d'une prestation de service transnationale.

Contrat de travail international

Le contrat de travail est international chaque fois que, conclu dans un pays, il est exécuté dans un autre.

Est donc un contrat de travail international tout contrat liant une entreprise non établie en France et un salarié pour exécuter une prestation de travail sur le territoire français.

Exemple

Une entreprise américaine qui conclut à New-York avec un ressortissant canadien un contrat de travail destiné à être exécuté en France contracte un contrat international.

La même société américaine qui conclut à New-York avec un ressortissant français un contrat de travail destiné à être exécuté en France contracte également un contrat international.

En revanche, le contrat conclu à Paris, entre une filiale française d'une entreprise américaine et un ressortissant français, pour être exécuté en France, n'est pas un contrat de travail international.

COMPARATIF IMPATRIES / DETACHES AU REGARD DU DROIT DU TRAVAIL ET DU DROIT DE LA SECURITE SOCIALE

	DROIT DU TRAVAIL Impatrié	DROIT DU TRAVAIL Détaché	DROIT SECURITE SOCIALE Impatrié avec/sans convention	DROIT SECURITE SOCIALE Détaché si convention
Lieu d'activité	En France ou DOM	En France ou DOM	En France ou DOM	En France ou DOM
Définition	Salarié étranger d'une société française	Salarié d'une société étrangère sans établissement en France	Salarié affilié à un régime français de sécurité sociale	Salarié resté affilié à un régime étranger de sécurité sociale
Lien de subordination	Rompu ou suspendu auprès de la société étrangère Contrat de travail avec la société française	Auprès de la société étrangère Avenant ou ordre de mission	Auprès d'un employeur français	Auprès de l'employeur d'origine
Salaire	Versé et supporté financièrement par la société française	Versé par la société étrangère Possibilité de refacturation à la société française	En principe supporté par la société française	En principe supporté par la société étrangère
Charges sociales	Payées et supportées financièrement par la société française pour laquelle le travail est effectué	Payées et supportées financièrement par la société étrangère	Cotisations sociales acquittées auprès d'un organisme français par la société française	Cotisations acquittées en principe auprès de l'organisme compétent à l'étranger, par la société étrangère
Durée de la mission	CDD ou CDI	Limitée à 18 mois	Indifférente	Durée initiale et prolongation éventuelle fixées par les conventions ou accords (articles 14 et 17 du Règlement 1408/71 et articles 12 et 16 du nouveau Règlement 883/2004)
Formalités	Contrat de travail et formalités d'immigration : société française	Contrat de travail, ordre de mission : société étrangère Immigration : société française	Immatri-culation à la sécurité sociale française	Durée initiale : accord pays d'origine (E101) Prolongation : accord CPAM française (E102)
Titres de séjour et de travail	Hors EEE : selon le statut EEE : carte communautaire « <i>mention travailleurs salariés</i> » pour les nouveaux pays membres, (*) sauf Chypre et Malte, sur demande	Uniquement Autorisation Provisoire de Travail (renouvelable)	Régularité du séjour exigée pour affiliation au régime général	Visa + Autorisation Provisoire de Travail

(*) Pologne, Hongrie, Slovaquie, Slovaquie, République Tchèque, Lituanie, Lettonie, Estonie, Bulgarie, Roumanie.

CONTENTIEUX

né de l'exécution d'un contrat de travail en France

JURIDICTION COMPETENTE

Salariés impatriés

Dans le cadre de l'impatriation, le contrat de travail est conclu entre un salarié de nationalité étrangère et une entreprise située sur le territoire français. Il est entièrement régi par le droit français.

Le salarié étranger et l'employeur français peuvent saisir les juridictions françaises.

Ainsi, les tribunaux français, et surtout le Conseil de prud'hommes, doivent se déclarer compétents lorsqu'il sont saisis d'un litige né de l'exécution d'un tel contrat de travail en France.

Salariés détachés en France

Dans le cadre du détachement, le salarié vient effectuer une prestation de travail dans une entreprise située en France, tout en restant subordonné à son entreprise d'origine, située à l'étranger. Le contrat de travail du salarié est un contrat de travail international.

Il s'agit alors avant tout de savoir s'il existe une convention internationale applicable au litige.

Lorsqu'une convention internationale est applicable au litige en cause, il convient de s'y reporter pour déterminer quel est le tribunal compétent.

En effet, dès lors qu'une convention internationale prévoyant des règles de détermination de la juridiction compétente en cas de litige est applicable, elle prime sur le droit français. Dans le même sens, si une disposition nationale va à l'encontre d'une disposition internationale, il convient d'appliquer la norme internationale.

Il existe une multitude de conventions internationales réglant les problèmes de compétence territoriale des juridictions, en matière de contrats internationaux.

A défaut de convention applicable, les tribunaux français peuvent être saisis, notamment le Conseil de prud'hommes, par le biais :

- de l'article R. 1412-1 du Code du travail relatif à la compétence du Conseil de prud'hommes ;
- des articles 14 et 15 du Code civil ;
- en vertu de principes coutumiers de droit international privé.

☞ *Il n'existe aucun lien entre la loi applicable au contrat de travail international et le tribunal compétent en cas de litige né de l'exécution de ce contrat.*

Depuis longtemps, la Cour de cassation française censure systématiquement les jugements où sont confondus juridiction compétente et droit applicable au contrat de travail international.

Cass. soc. - 29 novembre 1978 - Bull.civ. V n° 804

Détachement dans le cadre d'une prestation de service, par une entreprise située sur le territoire de l'Union Européenne

«Lorsqu'un travailleur est détaché en France, pour une période limitée, par une entreprise établie dans un autre Etat membre de la Communauté Européenne, les contestations relatives aux droits reconnus par l'article L. 1262-4 du Code du travail, en matière de rémunération, de durée du travail et des conditions de travail, peuvent être portées devant le Conseil de prud'hommes dans le ressort duquel la prestation s'effectue ou a été effectuée».

En outre, si la prestation est exécutée en plusieurs lieux, situés dans le ressort de plusieurs Conseils de prud'hommes, ces contestations peuvent être portées devant l'une quelconque de ces juridictions.

Article R. 1412-1 du Code du Travail

Décret n° 2000-462 du 29 mai 2000 - JO du 31 mai

<p style="text-align: center;">SALARIES IMPATRIÉS Compétence du Conseil de prud'hommes</p>
--

Sous réserve d'accords internationaux, le Conseil de prud'hommes est compétent pour statuer sur les litiges d'ordre individuel nés à l'occasion de l'exécution du contrat de travail conclu entre une entreprise française et un salarié étranger impatrié.

En effet, le Conseil de prud'hommes est compétent pour connaître de tous les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du Code du Travail entre les employeurs ou leurs représentants et les salariés qu'ils emploient.

Article L. 1411-3 du Code du Travail

La compétence du Conseil de prud'hommes est cependant exclue lorsque l'employeur est un établissement public administratif français ou une personne publique française telle que l'Etat ou les collectivités territoriales. Dans cette hypothèse, le contentieux doit être porté devant les juridictions administratives françaises.

☞ *Ne sont pas visés dans le terme «impatriés», les ressortissants étrangers temporairement détachés dans une entreprise française par une entreprise non établie sur le territoire français.*

Ne sont pas visés non plus les contrats conclus en France avec un ressortissant étranger dont la prestation de travail est exécutée dans un autre pays.

Dans ces hypothèses, le contrat de travail conclu avec le ressortissant étranger est un contrat de travail international. La détermination du tribunal compétent dépend alors de l'application ou non d'une convention internationale. A défaut de convention, les tribunaux français peuvent être désignés pour régler les litiges nés de l'exécution de ces contrats.

Compétence territoriale du Conseil de prud'hommes

Tribunal du lieu de l'établissement où est exécutée la prestation de travail

Le Conseil de prud'hommes territorialement compétent est celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est effectué le travail.

Article R. 1412-1 alinéa 1 du Code du Travail

Doit être considéré comme un «établissement» tout site d'activité doté de moyens propres, ayant une autonomie suffisante et une certaine stabilité, dans lequel l'employeur exerce son autorité. Ce n'est donc pas nécessairement le siège de la société employeur. L'important est que le salarié y exécute habituellement sa prestation de travail.

Compétence en dehors de tout établissement de travail

Si le travail est effectué en dehors de tout établissement ou à domicile, la demande est portée devant le Conseil de prud'hommes du domicile du salarié en France.

Article R. 1412-1 du Code du Travail

Tel peut être le cas notamment pour les conducteurs de poids lourds, les VRP.

Tribunal du lieu où a été conclu le contrat de travail

Le salarié peut toujours saisir le Conseil de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi, en France.

Article R. 1412-1 du Code du Travail

En conséquence, le salarié a toujours la possibilité de saisir le Conseil de prud'hommes dans le ressort duquel se trouve le siège social de l'entreprise ou un établissement principal, dans le cas d'une entreprise à établissements multiples.

Le lieu où est habituellement effectué le travail est ici sans incidence.

Dans l'hypothèse d'un contrat conclu par correspondance, le lieu où l'engagement a été contracté est celui d'où est partie la lettre contenant l'acceptation de l'offre d'engagement.

L'article R. 1412-1 du Code du Travail permet au salarié étranger demeuré domicilié à l'étranger et dont la prestation de travail est accomplie en dehors de tout établissement, de saisir le Conseil de prud'hommes français.

Cas particulier du conseiller prud'homal partie au litige

Lorsqu'un conseiller prud'homal est partie au litige, en son nom propre ou en tant que représentant légal d'une partie, il est possible de saisir le Conseil de prud'hommes limitrophe à celui qui est en principe territorialement compétent.

Article 47 du Nouveau Code de Procédure Civile

Nullité des clauses attributives de compétence et des clauses compromissoires

La clause attributive de compétence désigne précisément une juridiction pour connaître des litiges relatifs aux contrats. La clause compromissoire prévoit de soumettre le litige à un arbitre extérieur.

Toute clause du contrat de travail qui, directement ou indirectement, déroge à la compétence du Conseil de prud'hommes est réputée non écrite.

Article R. 1412-1 du Code du Travail

Il n'est donc pas possible de déroger à la compétence du Conseil de prud'hommes par une clause du contrat de travail conclu entre une société française et un salarié étranger impatrié. Néanmoins, cette disposition n'est pas opposable dans le cadre d'un contrat de travail international.

Litiges pouvant être portés devant le Conseil de prud'hommes

Seuls les litiges nés d'une relation individuelle de travail entre employeur et salarié peuvent être portés devant un Conseil de prud'hommes.

A l'inverse, lorsqu'il s'agit de relations collectives de travail - grève, élections professionnelles, etc. - le Conseil de prud'hommes doit décliner compétence au profit du Tribunal de Grande Instance ou du Tribunal d'Instance.

En matière d'interprétation de la convention collective, le litige peut être porté devant le Conseil de prud'hommes seulement si le salarié agit en son nom propre et afin d'en tirer un profit personnel. S'il se contente de demander en justice l'application de la convention collective à son contrat de travail, sans revendiquer la réparation d'un préjudice personnel ou l'octroi d'un avantage particulier, le litige n'est pas considéré comme un litige individuel.

En outre, le litige relevant de la compétence prud'homale doit être né à l'occasion du contrat de travail. Il peut s'agir d'un contentieux relatif :

- à une promesse d'embauche non tenue ;
- à la validité ou l'interprétation du contrat de travail ;
- aux obligations nées du contrat, de la convention collective, du règlement intérieur, notamment du paiement du salaire ou de ses accessoires, des heures supplémentaires ;
- à la contestation d'une sanction disciplinaire ;
- à la rupture du contrat de travail : validité d'une transaction, demande d'attestation ASSEDIC ou d'un certificat de travail, requalification d'une démission, bien-fondé d'un licenciement ;
- à l'obligation de non-concurrence née à l'issue du contrat de travail.

Sont également de la compétence prud'homale :

- les litiges nés entre salariés, entre grévistes et non grévistes notamment ;
- le contentieux engagé par les ASSEDIC à l'encontre d'un employeur en remboursement des prestations de chômage versées aux salariés dont le licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse.

Par contre, dans certains domaines, la loi a expressément reconnu compétence à une autre juridiction que le Conseil de prud'hommes, alors même que le litige naît de la relation de travail. Ainsi en est-il :

- du contentieux de la sécurité sociale ;
- des litiges relatifs à l'intéressement ou la participation.

SALARIES DETACHES EN FRANCE
Application de la Convention de Bruxelles

Dans le cadre du détachement temporaire en France d'un salarié étranger par une entreprise non établie sur le territoire national, le salarié reste soumis à son entreprise d'origine, même si c'est en France qu'il exécute sa prestation de travail.

Champ d'application de la Convention de Bruxelles

La Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968, détermine des règles d'attribution de compétence judiciaire, en matière civile et commerciale, pour les Etats membres de l'Union Européenne.

Sa compétence a été étendue aux contrats de travail conclus depuis le 1^{er} février 1973 par la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés Européennes (CJCE).

CJCE - 25 novembre 1979 - Sanicentral - Affaire n° 25/79 - Recueil CJCE 1979, p. 3425

La Convention de Bruxelles ne peut être invoquée que devant les juridictions des Etats contractants.

La Convention de Bruxelles a notamment été modifiée par la Convention de San Sébastian du 26 mai 1989, du fait de l'adhésion à l'Union Européenne de l'Espagne et du Portugal, qui a pris effet en France le 1^{er} février 1991.

La Convention de San Sébastian n'est pourtant pas applicable à la Belgique et au Danemark. Ces deux pays restent soumis à la Convention de Bruxelles telle que modifiée par les Conventions de Luxembourg du 9 octobre 1978 et du 25 octobre 1982.

Compétence du tribunal du domicile du défendeur ou du lieu d'exécution du contrat

A défaut de clause attributive de compétences, le demandeur à l'instance a la possibilité de saisir la juridiction du pays où le défendeur a son domicile, ou celle du lieu d'exécution du contrat de travail.

Article 2 - Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968

En conséquence, dès lors que le défendeur est domicilié sur le territoire de l'Union Européenne, le tribunal compétent est en principe celui de son domicile. Peu importe sa nationalité : les ressortissants d'Etats tiers à l'Union Européenne domiciliés dans un des Etats membres de l'Union sont soumis aux règles de compétence applicables aux nationaux.

Le tribunal compétent peut également être celui du lieu où l'obligation a été ou doit être exécutée, c'est-à-dire le lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail. Cette option n'existe qu'en faveur du salarié.

Article 5.1 - Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968

Application du principe au détachement en France d'un salarié d'une entreprise étrangère

Par l'application de la Convention de Bruxelles, les juridictions françaises, et notamment le Conseil de prud'hommes du lieu où se trouve l'établissement français qui emploie le salarié détaché, peuvent être saisies d'un litige né de l'exécution du contrat de travail en France :

- lorsque cet établissement situé en France est défendeur à l'instance, c'est-à-dire traduit en justice par le salarié de l'entreprise étrangère ;
- lorsque le salarié défendeur est domicilié en France, dans l'hypothèse où il est traduit en justice par l'entreprise française dans laquelle il est détaché ;
- en tout état de cause, lorsque la prestation de travail est habituellement exécutée en France.

Dans le même sens, l'article R. 1412-5 du Code du travail attribue compétence au Conseil de prud'hommes pour les litiges nés dans le cadre du détachement en France d'un salarié, qui effectue une prestation de service pour le compte d'une entreprise située dans un autre Etat membre de l'Union Européenne, en cas de contestation relative aux droits reconnus par l'article L. 1262-4 du Code du travail, en matière de rémunération, de durée du travail et de conditions de travail.

Pluralité de défendeurs

La Convention de Bruxelles prévoit qu'en cas de pluralité de défendeurs, le demandeur peut saisir le tribunal du domicile de l'un d'eux.

Exemple

Un salarié bengladeshi, cadre embauché par un groupe transnational est affecté au siège d'une société française appartenant au groupe, où il est licencié pour faute grave.

Il saisit alors le Conseil de prud'hommes de Paris à l'encontre de plusieurs sociétés du groupe international, dont la société française, du même chef de demande.

La chambre sociale de la Cour de cassation fait alors application des articles 2 et 6.1 de la Convention de Bruxelles relatifs à la compétence juridictionnelle en cas de pluralités de défendeurs. L'une des sociétés défenderesses ayant son siège social à Paris, le Conseil de prud'hommes de Paris peut se déclarer compétent.

Peu importe, dans cette hypothèse, que le contrat de travail ait vocation initialement à être exécuté dans plusieurs pays et qu'il n'y ait dès lors pas de lieu fixe d'exécution du contrat en France.

Cass. soc. 13 janvier 1998 - Mme Carasset-Marillier, ès qualités de mandataire-liquidateur de la BCCI Overseas c/ M. Imam et autres - Bull. civ. V n° 4

Renonciation au privilège de juridiction

Toute possibilité de bénéficier d'un privilège de juridiction est exclu par la Convention de Bruxelles. Aussi, dès lors que celle-ci trouve à s'appliquer, l'article 14 du Code Civil ne peut être revendiqué.

Article 3 - Convention de Bruxelles du 27 septembre 1968

L'article 14 du Code Civil, inapplicable, prévoit : *«l'étranger même non-résident en France pourra être cité devant les tribunaux français pour l'exécution des obligations par lui contractées en France avec un français ; il pourra être traduit devant les tribunaux français pour les obligations par lui contractées en pays étranger envers des français».*

Clause attributive de compétence

La Convention de Bruxelles, modifiée par la Convention de San sébastian, admet la validité des clauses attributives de compétence si :

- elles sont postérieures à la naissance du différend, lorsque c'est l'employeur qui s'en prévaut ;
- ou lorsque le travailleur l'invoque pour saisir d'autres tribunaux que celui du domicile du défendeur ou celui du lieu d'exécution du contrat.

Si la clause est antérieure au litige, seul le salarié peut s'en prévaloir, l'employeur ne pouvant valablement invoquer une telle clause.

En outre, la clause attributive de juridiction doit répondre aux conditions suivantes pour être opposable aux parties :

- faire l'objet d'un écrit ;
- l'une des parties au litige au moins doit être domiciliée dans l'un des Etats membres de l'Union Européenne ;
- la juridiction désignée dans la clause doit être située dans un pays de l'Union Européenne.

Application aux situations de détachement en France

En application de la Convention de Bruxelles, une clause attributive de compétence est valable :

- lorsqu'elle désigne une autre juridiction que le Conseil de prud'hommes français, située sur le territoire de l'Union Européenne, dans l'hypothèse où l'établissement français est, soit défendeur, soit le lieu où est exécuté habituellement le travail ;
- pour traduire l'entreprise d'origine du travailleur, située sur le territoire de l'Union Européenne, devant d'autres tribunaux que ceux du pays où est domiciliée cette entreprise ou des tribunaux français (lieu d'exécution du travail) situés sur le territoire de l'Union.

SALARIES DETACHES EN FRANCE
Application de la Convention de Lugano

Champ d'application de la Convention de Lugano

La Convention de Lugano du 16 septembre 1988, concerne la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale ; elle a été signée par les Etats membres de l'Union Européenne et ceux de l'AELE.

Cette convention est entrée en vigueur en France le 1^{er} janvier 1992.

Cette convention est applicable dès lors que le défendeur est domicilié dans un Etat membre de l'AELE, à savoir :

- l'Autriche ;
- la Finlande ;
- l'Islande ;
- la Norvège ;
- la Suède ;
- la Suisse.

Application aux situations de détachement en France

La Convention de Lugano est applicable aux litiges nés dans le cadre du détachement d'un travailleur étranger en France, lorsque le défendeur est domicilié dans un pays de l'AELE :

- lorsque la société d'origine du salarié détaché en France et défendeur au litige est située dans un pays de l'AELE, dans l'hypothèse où ce salarié la traduit en justice ;
- ou lorsqu'il est lui-même habituellement domicilié dans un des Etats membres de l'AELE, dans l'hypothèse d'un recours exercé contre lui par sa société d'origine ou par l'établissement français dans lequel il effectue sa prestation de travail.

Tribunal territorialement compétent

Le tribunal territorialement compétent est :

- soit celui du domicile du défendeur ;
- soit celui du lieu d'exécution de la prestation de travail ;
- soit celui où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur dans l'hypothèse où le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays.

Article 5.1 - Convention de Lugano du 16 septembre 1988

Contrairement à la Convention de Bruxelles, la Convention de Lugano permet aux deux parties en présence, salarié et employeur, de saisir le tribunal du lieu d'embauche du salarié.

Compétence des tribunaux français en application de la Convention de Lugano

Les juridictions françaises, notamment le Conseil de prud'hommes, peuvent être saisies d'un litige, dans le cadre de la Convention de Lugano, lorsque la France est le lieu d'exécution habituelle du contrat, quels que soient le demandeur et le défendeur : entreprise française ou salarié détaché. Tel peut être le cas lorsque le détachement du salarié est de longue durée.

Clause attributive de compétence

La Convention de Lugano admet la validité des clauses attributives de compétence dans les mêmes conditions que la Convention de Bruxelles.

Néanmoins, pour être valable, la clause doit toujours être postérieure au litige. Ainsi, contrairement à la Convention de Bruxelles, le salarié ne peut revendiquer l'application d'une clause antérieure au litige même si elle lui est plus favorable.