

## ENTRÉE SUR LE TERRITOIRE FRANÇAIS

---

### ENTRÉE SUR LE TERRITOIRE FRANÇAIS

La loi n° 2016-274 relative au droit des étrangers en France, promulguée le 8 mars 2016, s'articule autour de trois objectifs :

- améliorer l'intégration ;
- favoriser les mobilités de l'excellence et de la connaissance ;
- lutter contre les flux migratoires irréguliers.

Afin d'améliorer l'accueil des nouveaux arrivants en situation régulière et favoriser leur insertion sociale, culturelle et professionnelle plus rapide dans la société française, la loi rend obligatoire la conclusion entre les primo-arrivants et l'Etat d'un contrat d'intégration républicaine au sein d'un parcours personnalisé d'intégration républicaine, dispositif revu suite à la généralisation progressive du contrat d'accueil et d'intégration pendant trois ans.

Ce contrat d'accueil et d'intégration a pour but de favoriser l'intégration des étrangers non-européens admis au séjour en France et qui souhaitent s'y installer durablement. Ce contrat, conclu avec l'État français, est obligatoire mais il ne concerne pas tous les étrangers. Ainsi, sont exemptés de la signature de ce contrat :

- les titulaires d'une carte de séjour "compétences et talents" ;
- les titulaires d'une carte de séjour "salarié en mission" ;
- les titulaires d'une carte de séjour "carte bleue européenne" ;
- les titulaires d'une carte de séjour "travailleur temporaire ou saisonnier" ;
- les personnes ayant suivi des études supérieures en France pendant au moins un an ;
- les personnes malades et bénéficiaires d'une carte vie privée et familiale ;
- le conjoint et l'enfant d'un scientifique-chercheur séjournant en France pour moins d'un an.

Les intéressés sont convoqués par la représentation de l'Ofii dont dépend leur domicile pour un entretien individuel, au cours duquel le contrat est présenté avec, notamment les formations qui devront être suivies, traduit, le cas échéant, et signé à la fin de l'entretien. Par ce biais, l'intéressé s'engage à participer aux formations prévues pour lesquelles les convocations aux différentes sessions sont remises. Ces formations portent sur les valeurs de la République, le fonctionnement de nos institutions, la vie pratique en France et l'apprentissage du français.

Par ailleurs, la loi vise à réduire la fréquence des démarches administratives auprès de la Préfecture, via la création de titres de séjour pluriannuels, et à inciter la venue d'étranger en France. Il est, en effet, prévu, d'une part, qu'au terme d'une première année de séjour régulier en France, une carte de séjour pluriannuelle soit délivrée si la personne a été assidue aux formations en langue et droit civique, prescrites dans le cadre du parcours individualisé. Cette carte sera d'une durée de **4 ans** sauf pour les étudiants et les titulaires d'un titre de séjour « vie privée et familiale », et pourrait être renouvelée de la même durée. Par ailleurs, une carte pluriannuelle portant la mention "passport talent" est délivrée dès la première admission pour une durée maximale de **4 ans** en remplacement des cartes « compétences et talents », « scientifique-chercheur », « profession artistique et culturelle » et celle délivrée au titre d'une contribution économique exceptionnelle.

Cette nouvelle carte, d'une durée de 4 ans également, est délivrée, dans des conditions restant à fixer par décret en Conseil d'État, à des personnes :

- soit diplômées d'un niveau au moins égal à un master et menant des travaux de recherche ou dispensant des enseignements universitaires ;
- soit procédant à des investissements économiques ;
- soit justifiant avoir séjourné au moins dix-huit mois dans un autre État membre de l'Union européenne sous couvert d'une " carte bleue européenne " ;
- soit venant en France dans le cadre d'une mission entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe et qui justifie, outre d'une ancienneté professionnelle d'au moins trois mois dans le groupe ou l'entreprise établi hors de France, d'un contrat de travail conclu avec l'entreprise établie en France ;
- soit occupant la fonction de représentant légal d'un groupe étranger dans une filiale en France ;
- soit créant une entreprise en France si elles justifient d'un diplôme équivalent à un master et de cinq ans d'expérience professionnelle ;
- soit embauchées dans une jeune entreprise innovante ;
- soit occupant un emploi hautement qualifié pour au moins un an après au moins trois ans d'études ou une expérience professionnelle d'au moins cinq ans ;
- soit exerçant la profession d'artiste interprète ou d'auteur ;
- soit ayant une renommée internationale.

La carte de séjour pluriannuelle portant la mention " passeport talent (famille) " est délivrée de plein droit au conjoint de l'étranger titulaire de cette carte ainsi qu'à ses enfants entrés mineurs en France. La durée de cette carte est égale à la période de validité restant à courir de la carte de séjour du conjoint ou parent et donne droit à l'exercice d'une activité professionnelle.

Lorsque l'activité professionnelle est exercée sous la forme du salariat, la délivrance de la carte n'est plus subordonnée à la délivrance d'une autorisation de travail. De plus, en cas de perte involontaire d'emploi, la carte au moment du renouvellement, est renouvelée dans dans la limite des droits restants en termes de couverture chômage.

En outre, pour ce qui concerne les étudiants, il y a une refonte des critères pour bénéficier d'un changement de statut de façon à permettre à tous les étudiants titulaires d'un master obtenu, dans un établissement d'enseignement supérieur habilité au plan national, de rechercher pendant un an un travail, ou de créer une entreprise dans un domaine correspondant à sa formation, via la délivrance d'une autorisation de travail limitée à douze mois, non renouvelable, sans opposition de la situation de l'emploi. A l'issue des 12 mois, l'intéressé peut obtenir un titre de séjour s'il justifie d'un emploi ou promesse d'embauche ou d'une création d'entreprise à caractère viable. Par ailleurs, la loi rétablit la distinction entre les CDI, permettant la délivrance de la carte de séjour temporaire portant la mention salarié, et les CDD, permettant la délivrance de la carte de séjour temporaire portant la mention travailleurs temporaires sachant que les deux titres sont limités à une durée d'un an. De plus, le projet de loi modifie l'article L. 5221-2 du Code du travail relatif au détachement en limitant l'obtention d'une autorisation de travail aux séjours professionnels de plus de trois mois. L'entrée en vigueur de ces dispositions est soumise à la publication d'un décret en Conseil d'État devant intervenir au plus tard au 1<sup>er</sup> novembre 2016. Enfin, dans le cadre de la lutte contre la fraude, le gouvernement prévoit la possibilité de contrôler à tout moment que la personne d'origine étrangère continue de satisfaire aux conditions de délivrance des différentes cartes et de permettre aux préfetures de bénéficier d'informations détenues par d'autres administrations ou par des entreprises.

Antérieurement, les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants étrangers ont été déterminées par le Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA) modifié 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. Elles ont été modifiées encore plus récemment par la loi n° 2011-672 du 16 juin 2011 publié au JO du 17 juin. Cette loi vise à transposer trois directives européennes :

- l'une relative à la carte bleue Européenne ;
- l'autre destinée à renforcer la lutte contre le travail illégal, notamment par le remboursement de certaines aides publiques à l'emploi et à l formation professionnelle ;
- la dernière destinée à créer une interdiction de retour sur le territoire.

## NÉCESSITÉ D'UN VISA

### 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.
- le visa de transit qui autorise les étrangers à franchir les frontières françaises dans le cadre d'un voyage vers un autre pays de destination, notamment lorsque l'avion ou le bateau fait escale en France ou qu'il y a un changement de mode de transport. Ce visa est délivré à partir de la production d'un titre de transport avec réservation ferme pour le pays de destination, accompagné d'un visa de séjour.

En revanche, les voyageurs qui font escale dans les ports français ne sont pas soumis à l'obligation de détenir un visa de transit s'ils ne quittent pas le navire.

*Arrêté du 10 mai 2010 modifié par l'arrêté du 31 mars 2011*

### 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 ;
- Carte bleue Européenne.

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'États tiers membres de famille de ressortissants d'États membres de l'EEE bénéficiaires de la libre circulation.

### Visa de long séjour temporaire

La durée des visas long séjour passe à un an. L'intéressé doit cependant justifier que son séjour en France n'excédera pas cette durée. Une fois délivré, ce document vaut autorisation d'entrée sur le territoire français et dispense de titre de séjour pour la durée mentionnée.

*Articles L 311-1 et L 211-2-1 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile modifié par la loi n° 2016-274 du 7 mars 2016*

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 DIRECCTE.

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<sup>er</sup> décembre 1999*

Par ailleurs, un accord a été signé entre la France et la région administrative de Hong Kong dans le cadre du programme "Vacances-Travail" (PVT) pour permettre aux jeunes des deux États âgés de **18 à 30** ans de passer des vacances dans l'autre État et d'y occuper un emploi, à titre accessoire, afin de compléter leurs ressources et sous réserve d'une information préalable à la DIRECCTE. Un visa de long séjour à entrées multiples d'une durée de validité de **12** mois leur est alors délivré. Pour cela, les candidats au PVT doivent justifier :

- de la possession d'une assurance médicale couvrant l'hospitalisation, la maternité, l'invalidité ainsi que le rapatriement ;
- d'un certificat médical attestant de leur bonne santé ;
- de la possession d'une assurance responsabilité civile ;
- de ressources suffisantes ;
- d'un billet de retour ;
- de n'être accompagné d'aucune personne à charge.

*Décret n° 2013-600 du 8 juillet 2013 – JO du 10 juillet 2013*

### Visas de court séjour

Les visas de court séjour sont des visas « Schengen » qui permettent à leur titulaire de circuler librement dans les **25** pays de l'espace Schengen pour des séjours d'une durée maximum de **90** jours par période de six mois. Ces visas peuvent être délivrés pour une seule entrée ou pour plusieurs entrées en fonction des motifs du séjour.

C'est le type de visa qui est délivré pour des voyages de tourisme, des voyages d'affaires ou pour des visites familiales. Il est également délivré afin de permettre à son titulaire de venir suivre en France des formations courtes, participer à des stages ou à des conférences, des réunions d'entreprises, ou encore exercer une activité rémunérée (quelle qu'en soit la forme) dont la durée n'excède pas **3** mois.

Depuis décembre 1999, il existe **3** catégories de visas de court séjour qui permettent l'accès au séjour temporaire de certains étrangers et 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 l'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.

*Circulaire ministérielle n° 99-00234 du 1<sup>er</sup> décembre 1999*

## ÉVALUATION DANS LE PAYS D'ORIGINE DU NIVEAU DE FRANÇAIS ET DES VALEURS DE LA RÉPUBLIQUE

Les demandeurs de visa de plus de **16** ans et de moins de **65** ans dans le cadre du regroupement familial ainsi les conjoints étrangers des ressortissants français âgés de moins de **65** ans, sont soumis à une évaluation de leur niveau de connaissance de la langue française, des principes et valeurs de la République par l'OFII ou un organisme délégataire. Si les résultats sont concluants, il leur est délivré une attestation ministérielle les dispensant de la formation de langue française et des valeurs de la République à leur arrivée en France.

Dans le cas contraire, si les résultats sont insuffisants, l'OFII ou son délégataire leur offre une formation linguistique dans les deux mois qui suivent la notification du test dont la durée ne peut être inférieure à **40** heures. À la suite de cette formation ils se soumettent à une nouvelle évaluation. Il leur est délivré, à l'issue de cette formation, une attestation nominative de suivi de la formation dont une copie est transmise aux autorités diplomatiques ou consulaires pour l'instruction de la demande du visa. Ces dernières sont informées du défaut d'assiduité de l'étranger à ladite formation.

À la suite de la seconde évaluation, les candidats obtiennent des résultats satisfaisants, ils sont dispensés de la formation linguistique et de celle relative aux valeurs de la République à leur arrivée sur le sol français. Si à nouveau, il y a un échec, la nouvelle évaluation permet aux différents organismes de déterminer les caractéristiques de la formation envisagée dans le cadre du contrat d'accueil et d'intégration dès leur arrivée en France. En aucun cas l'échec aux évaluations ne peut constituer sur le plan légal une cause de refus de visa au regard de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme.

### Refus de visa

Les décisions de refus de visa d'entrée en France, prises par les autorités consulaires et diplomatiques doivent être motivées, dans l'hypothèse où le visa est refusé à un étranger membre de la famille d'un ressortissant de l'EEE et de nationalité hors EEE.

*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 Étrangères 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 Étrangères ;
- 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 Étrangères soit par les services du Ministre 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 Étrangères et au Ministre chargé de l'immigration d'accorder le visa demandé.

La commission siège à Nantes. À titre transitoire, elle a siégé à Paris jusqu'en mars 2010 Elle se réunit sur convocation de son président. Son secrétariat est établi à Nantes. La sous-direction des visas de la Direction de l'immigration du Ministère chargé de l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité nationale et du Développement solidaire assure le secrétariat de la commission.

*Arrêté ministériel du 4 novembre 2009*

Le visa de long séjour peut être refusé à un conjoint de Français pour des motifs d'ordre public. Un faisceau d'indices notamment les voyages de quelques jours seulement dans le pays où réside le conjoint, le manque de soutien financier, une absence de communications téléphoniques et d'échanges de courriels constituent les preuves que l'Administration pouvait sans violer la loi apporter pour justifier un refus du visa sollicité.

*CE, 8 janv. 2010, req. n° 312348, Mme Fatima A et M. Mohammed B*

### Régimes dérogatoires

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

- les ressortissants de l'EEE (Espace Économique Européen) qui bénéficient d'une liberté de circulation dans les États 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 État, 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 État 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 États 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*

### Exemple

*Par accord entre l'Union Européenne et le Brésil, il a été convenu d'exempter les titulaires d'un passeport ordinaire de l'obligation d'obtenir un visa pour les séjours de courte durée à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011.*

*JOUE L 63 du 10 mars 2011*

### 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 États 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 État 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<sup>er</sup> juin 2002.

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

### Ressortissants québécois

Une entente entre la France et le Québec relative à la mobilité professionnelle et à l'intégration des migrants a été signée afin de faciliter leurs démarches en vue d'obtenir des autorisations et titres d'entrée, séjour et de travail sur le territoire de chaque État. Par ailleurs, dans le cadre d'une coopération dans le domaine des flux migratoires, il est prévu un accompagnement de la mobilité et des actions de promotion des dispositifs favorisant la mobilité professionnelle.

*Décret n° 2013-202 du 7 mars 2013 – JO du 10 mars*

### 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<sup>e</sup>** 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<sup>er</sup> 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 États membres de cet espace. Les opérations de contrôle sont reportées aux frontières extérieures de cet Espace Schengen. Au sein de cet espace, les ressortissants des États signataires de la Convention de Schengen peuvent donc circuler librement sans avoir besoin de visa. Néanmoins s'ils sont dans un État autre que leur État d'origine, ils doivent être en mesure de prouver leur nationalité en présentant une carte d'identité ou un passeport européen.

Un tel contrôle d'identité doit cependant être accompli dans le respect des dispositions européennes selon lesquelles les autorités de police d'un État membre ne peuvent contrôler l'identité des personnes en vue de s'assurer de la détention d'un titre de séjour valable que si ce pouvoir est encadré de façon à garantir qu'il n'équivaut pas à une vérifications opérées aux frontières par la police des frontières. C'est ainsi que la Cour de cassation a annulé l'ordonnance du président d'une Cour d'appel qui validait un contrôle d'identité, réalisé dans la gare de Marseille sur un ressortissant tunisien, en situation irrégulière, à la suite duquel un arrêté de reconduite à la frontière fut pris.

*Cass. 1<sup>re</sup> Chambre civ. 24 octobre 2012, n° 11-20304*

L'efficacité du contrôle repose sur la création d'un système commun d'information destiné à assurer la préservation de l'ordre public et de la sécurité nationale. Ainsi, les autorités nationales, responsables des contrôles aux frontières et des contrôles juridictionnels, ont des informations sur les personnes et les objets, grâce aux données communiquées par les États membres, via les réseaux nationaux (N-CIS) connectés à un système central (C-SIS).

Cette base de données est systématiquement consultée avant la délivrance d'un titre de séjour. « *Lorsqu'un État membre envisage de délivrer un titre de séjour à un étranger, signalé aux fins de non admission, il consulte au préalable l'État membre signalant et prend en compte les intérêts de celui-ci. Le titre de séjour n'est alors délivré que pour des motifs humanitaires ou résultant d'obligations internationales* ».

*Règlement n° 265/2010 du Parlement Européen et du Conseil du 25 mars 2010*

L'Espace Schengen est composé de **26** États membres de l'Espace Économique Européen :

Allemagne	France sauf DOM-TOM	Lituanie	République Tchèque
Autriche	Grèce	Luxembourg	Slovaquie
Belgique	Hongrie	Malte	Slovénie
Danemark	Italie	Norvège	Suède
Espagne	Islande	Pays-Bas	Suisse
Estonie	Lettonie	Pologne	
Finlande	Liechtenstein	Portugal	

Si ces États font bien partie de l'Espace Schengen, certains territoires de ces États ne sont pas couverts par l'accord. Il s'agit :

- pour la France, des T.O.M et des D.O.M ;
- pour les Pays-Bas, des Antilles néerlandaises ;
- pour l'Allemagne, de l'archipel Helgoland ;
- pour la Norvège, de l'archipel du Svalbard.

À l'inverse, certains États, bien que non signataires de la convention, sont intégrés à l'Espace Schengen. Il s'agit des territoires suivants :

- Saint-Marin ;
- Monaco qui applique l'accord Schengen en raison de l'Union douanière franco-monégasque ;
- le Vatican ;
- Andorre.

Bien qu'États membre de l'Union Européenne, le Royaume-Uni, l'Irlande, la Bulgarie, la Roumanie, Chypre et la Croatie ne sont pas partie à l'accord Schengen. Il y a toutefois un accord spécifique entre le Royaume-Uni et l'Irlande, d'une part, et l'Union Européenne, d'autre part, par lequel seule une partie des dispositions est applicable à ces deux États, notamment la coopération policière et judiciaire en matière pénale, la lutte contre les stupéfiants et leur participation au système d'information Schengen. En conséquence, les deux États conservent le droit de contrôler les personnes à leurs frontières et de ne pas intégrer dès leur adoption les mesures concernant les visas, l'asile et l'immigration. En ce qui concerne les trois autres États, ils devaient être intégrés à l'espace Schengen en 2012 mais le Conseil de l'Union Européenne n'est pas parvenu à trouver un accord en son sein, en raison de l'opposition des Pays-Bas, notamment du fait du retard pris dans la mise en œuvre du système d'information. Si ces trois États ne peuvent émettre des visas Schengen, leurs ressortissants sont néanmoins exemptés de visas lorsqu'ils circulent dans l'espace Schengen en raison de l'appartenance à l'Union Européenne.

Ces accords ne remettent donc 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 États membres sont dispensés de visa pour entrer en France.

Ces accords montrent seulement la volonté des États signataires d'harmoniser leur politique de délivrance des visas pour les étrangers des pays tiers à l'EEE. En effet, la vocation de cette coopération est de créer un espace de liberté, de sécurité et de justice en supprimant les contrôles aux frontières communes et en les transférant aux frontières externes ce qui passe par un système d'information spécifique, dit «Système d'information Schengen» ou SIS. En fait, il s'agit d'un fichier central auquel sont raccordés des fichiers nationaux ce qui permet de corriger et d'enrichir les données disponibles dans chaque État.

Ce dispositif permet donc aux autorités, dans le cadre de la procédure de délivrance des visas et titre de séjour, de disposer du signalement des personnes qui se sont vues refuser l'entrée d'un territoire ou éloigner par une mesure de reconduite à la frontière dès lors qu'elles représentent une menace pour l'ordre public, la sûreté ou la sécurité nationale (passible d'une peine de prison de plus d'un an ou implication dans un trafic de stupéfiants). Ainsi, plusieurs circulaires ont indiqué aux préfets les cas dans lesquels les services des étrangers des préfectures doivent procéder à une consultation du fichier, notamment avant de délivrer un titre de séjour ou de prendre une mesure de reconduite à la frontière ou pour la police dans le cadre d'un contrôle d'identité, en cas d'interpellation. Il en est de même pour les services de police en cas d'interpellation dans le cadre d'un contrôle d'identité.

Est ainsi mis en place un visa uniforme valable dans chaque État 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.

*Décision 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. On distingue différentes hypothèses de séjour, à savoir, le séjour professionnel attesté par tout document émanant de l'entreprise, le séjour touristique pour lequel l'étranger doit établir la réalité de ses intentions en produisant des réservations à des hôtels, des manifestations culturelles ou sportives, le séjour privé qui fait l'objet d'un contrôle plus rigoureux et le séjour pour des raisons sanitaires justifié par un accord de prise en charge par l'aide médicale ou une attestation d'un tiers s'engageant à s'acquitter des frais ;
- 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 État 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'État - 9 janvier 2002 - n° 222-478*

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

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

Munis du visa uniforme, les ressortissants des États tiers à l'Espace Schengen peuvent entrer sur le territoire d'un des États 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.

En ce qui concerne le transit par la zone internationale des aéroports, les ressortissants titulaires d'un visa ou d'un titre de séjour valide délivré par un État membre, le Canada, les États-Unis ou le Japon sont exemptés de l'obligation de détenir en plus un visa de transit aéroportuaire.

*Règlement UE n° 154/2012 du 15 fév. 2012 (JOUE n° L. 58 du 29 février 2012)*

### 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 États 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 États 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 États 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'État 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 États 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<sup>er</sup> 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*



## DÉFINITION DU DÉTACHEMENT

---

### DÉFINITION EN DROIT DU TRAVAIL

Peut être considéré comme salarié étranger détaché en France « tout salarié d'un employeur régulièrement établi et exerçant son activité hors de France et qui, travaillant habituellement pour le compte de celui-ci, exécute son travail à la demande de cet employeur pendant une durée limitée sur le territoire national ».

*Article L. 1261-3 du Code du travail*

Au sein de l'Union Européenne, est salariée détachée la personne qui exerce une activité salariée sur le territoire d'un État 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 État membre afin d'y effectuer un travail pour son compte.

*Article 12-Règlement CE n° 883/2004 relatif à la protection sociale en Europe (libre de 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'État d'établissement et dans les autres États (comparaison) ;
- lieu où les salariés détachés sont recrutés ;
- lieu où sont conclus les contrats avec les clients ;
- chiffre d'affaires réalisé dans chaque État ;

*Circulaire ministérielle n° 2001-34 du 18 janvier 2001*

- le caractère par nature temporaire du séjour sur le territoire national. Cette caractéristique du détachement transparaît de la définition donnée et la jurisprudence en a rappelé l'importance quant au maintien du lien de subordination et à sa preuve. C'est ainsi que, dans une affaire relative à une comptable de la Turkish Airlines, la Cour administrative d'Appel estime que la comptabilité constitue une activité par nature pérenne, durable et habituelle, intégrée au fonctionnement normal de la filiale française d'accueil. Ce constat, doublé de l'absence d'élément établissant l'existence d'un lien de subordination, a conduit la Cour à refuser le détachement et à requalifier la relation de travail avec la société française.

*Cour Administrative d'Appel de Paris 6<sup>e</sup> chambre, 4 octobre 2010, n° 08PA00423*

## SPÉCIFICITÉ DE LA MOBILITÉ INTRA GROUPE

Une directive du Parlement européen et du Conseil détermine les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers dans le cadre d'un transfert intragroupe, sachant que les États ont jusqu'au 29 novembre 2016 pour transposer cette directive dans leur législation nationale. Selon les termes de cette directive, cette mobilité à destination des cadres, experts ou employés stagiaires s'inscrit dans le cadre d'un détachement temporaire à des fins professionnelles ou de formation d'un ressortissant de pays tiers vers une entité installée dans un État membre faisant partie de l'entreprise ou du groupe d'entreprises auquel le travailleur détaché est lié par un contrat de travail depuis **3 à 12** mois. La durée maximale du détachement est fixée à trois ans pour les cadres et les experts et à un an pour les stagiaires, sachant que le retour dans la structure d'origine doit être garanti dès le départ.

*Directive n° 2014/66/UE du 15 mai 2014 parue au JOUE du 24 mai 2014*

## MESURES POUR LIMITER LE DUMPING SOCIAL DANS LE CADRE DES PRESTATIONS DE SERVICES

Afin de lutter contre certains abus et d'améliorer la mise en oeuvre de la directive n° 96/71/CE relative aux conditions de travail et d'emploi des travailleurs détachés dans un autre pays de l'UE pour fournir des services pendant une période limitée, le Parlement européen a adopté le 15 mai une directive qui devra être transposée avant le 18 juin 2016. Pour lutter contre le dumping social, il appartient, en effet, aux États membres de clarifier la notion de détachement à travers la détermination de critères d'évaluation signifiants, d'informer les travailleurs et les entreprises de leurs droits et obligations en matière de conditions d'emploi, d'instaurer une coresponsabilité des entreprises donneur d'ordre et d'accentuer les contrôles.

*Directive n° 2014/67/UE du 15 mai 2014 parue au JOUE du 28 mai 2014*

La France a anticipé la transposition de cette directive en adoptant, dès le 26 juin 2014, une loi qui renforce le contrôle des conditions de détachement, responsabilise le donneur d'ordre et accentue la répression du travail illégal.

*Loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 - JO du 11 juillet*

Neuf mois après la parution de cette loi, son décret d'application a été publié complétant ainsi les mentions figurant sur la déclaration de détachement, listant les nouveaux documents à mettre à la disposition de l'inspecteur du travail, formalisant les modalités de désignation du représentant en France de l'entreprise étrangère employeur des salariés détachés, indiquant les pièces que le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre doit demander et conserver, la procédure de mise en oeuvre de la responsabilité solidaire du donneur d'ordre ou du maître d'ouvrage en ce qui concerne les conditions de travail et d'hébergement.

*Décret n° 2015-364, 30 mars 2015 - JO du 31 mars*

Ainsi, le donneur d'ordre ou maître d'ouvrage qui a recours à un prestataire de services devra s'assurer que celui-ci accomplit les formalités déclaratives sous peine d'amende (**2 000** € par salarié détaché, plafonnée à **500 000** €). Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2015, la déclaration de détachement comporte de nouvelles mentions relatives tant à l'entreprise qui détache (forme juridique, numéro d'immatriculation, état civil des dirigeants, organisme de recouvrement des cotisations sociales) qu'aux conditions de travail des salariés détachés (utilisation de matériel dangereux, durée du travail, lieux d'hébergement, modalités de prise en charge des frais de transport, d'hébergement et de repas).

*Article R. 1263-4-1 du Code du travail modifié par le décret no 2015-1689 du 17 décembre 2015*

Une copie de cette déclaration doit être annexée au registre unique du personnel de l'entreprise d'accueil, sachant que le nombre de salariés détachés doit aussi figurer dans le bilan social.

*Article L. 1221-15-1 et L. 2323-70 du Code du travail*



Par ailleurs, l'ensemble des agents de contrôle (et non plus seulement les inspecteurs du travail) peuvent se faire remettre cette déclaration ainsi que l'ensemble des documents inhérents au détachement qui comprend suite à la publication du décret, outre une attestation des salaires versés et de la régularité sociale de l'entreprise étrangère, tout document établissant le nombre de contrats exécutés et le chiffre d'affaire réalisé dans le pays d'implantation de l'entreprise, un relevé des heures de travail, le contrat de travail ou tout autre document attestant du lieu d'embauche et du droit applicable

*Article R. 1263-1 du Code du travail*

En outre, depuis le 1<sup>er</sup> avril 2015, l'entreprise étrangère qui détache des salariés en France doit désigner un représentant sur le territoire français afin d'assurer la liaison avec l'inspection du travail et les officiers de police, sous peine d'amende (**2 000 €** par salarié détaché, plafonnée à **500 000 €**). Ce document, établi en français, indique l'état civil du représentant ainsi que ses coordonnées et fait état de l'acceptation par ce dernier de ce rôle. Outre la déclaration de détachement, le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre doit être en possession de ce document sous peine d'amende (**2 000 €** par salarié détaché, plafonnée à **500 000 €**).

*Article L. 1262-2-1 du Code du travail*

Ainsi, le donneur d'ordre ou maître d'ouvrage qui a recours à un prestataire de services devra s'assurer que celui-ci accomplit les formalités déclaratives sous peine d'amende (**2 000 €** par salarié détaché, plafonné à **500 000 €**), sachant que l'ensemble des agents de contrôle (et non plus seulement les inspecteurs du travail) peuvent se faire remettre les documents inhérents au détachement.

Enfin, le maître d'ouvrage doit s'assurer que le prestataire de services applique à ses salariés un « noyau dur » de droits fondamentaux portant sur la durée du travail, les congés payés et jours fériés, les salaires minimum, l'hygiène et la sécurité, la protection de la maternité et paternité ainsi que les dispositions garantissant la non discrimination, sachant que le législateur institue, là encore, une responsabilité solidaire en matière de rémunération minimale. Le donneur d'ordre doit également être vigilant sur la qualité de l'hébergement collectif des intéressés de façon à ce qu'il soit compatible avec la dignité humaine.

Enfin, afin de lutter contre le travail illégal, des peines complémentaires peuvent être prononcées, à savoir l'inscription sur une liste, publiée sur internet, des entreprises condamnées en matière de travail illégal ainsi que l'interdiction de percevoir des aides publiques pendant cinq ans.

La loi dite "Macron" a prévu la dématérialisation de cette déclaration préalable. D'autre part, afin de rendre plus effectif le devoir de vigilance du maître d'ouvrage, il est prévu, en plus de l'amende administrative, d'autoriser l'administration à ordonner la suspension de la prestation de service pendant au plus un mois, sans entraîner aucune conséquence pour les salariés, pour manquement grave du prestataire aux dispositions relatives au SMIC et aux durées maximales de travail, ou en cas de conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine. Les députés ont complété la liste des manquements par celui aux règles relatives au repos quotidien et hebdomadaire ce qui est cohérent à l'esprit de la réglementation française et européenne en matière de durée du travail. Enfin, il est prévu de rendre obligatoire la carte d'identification professionnelle des salariés du BTP ce qui supposerait une déclaration de l'employeur pour qu'elle leur soit délivrée, sachant qu'à défaut une amende administrative pouvant aller jusqu'à **500 000 euros** pourrait être prononcée à leur encontre.

## 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.

À 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.

## INAPPLICABILITÉ 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*

## PROCÉDURE DE DÉTACHEMENT

---

Le salarié détaché doit être autorisé à travailler sur le territoire français par le préfet du département du lieu de l'entreprise d'accueil ou, par délégation, par la DIRECCTE territorialement compétente. Il doit obtenir une autorisation provisoire de travail et un titre de séjour temporaire mention "travailleur temporaire".

Le salarié détaché doit être muni d'un contrat de travail international.

L'entreprise non établie sur le territoire français et qui détache des salariés en France pour y accomplir une prestation de service est tenue à plusieurs déclarations préalables auprès de l'inspecteur du travail du lieu d'exécution de la prestation.

L'entreprise d'accueil située sur le territoire français doit verser une redevance à l'OFII, au titre de l'introduction et du contrôle sanitaire du salarié étranger détaché auprès d'elle.

### DÉLIVRANCE D'UNE AUTORISATION PROVISOIRE DE TRAVAIL

Il appartient à l'entreprise française auprès de laquelle le salarié est détaché de solliciter une autorisation provisoire de travail.

"Une autorisation provisoire de travail peut être délivrée à l'étranger qui ne peut prétendre ni à la carte de séjour temporaire portant la mention "salarié", ni à la carte de résident, et qui est appelé à exercer chez un employeur déterminé, pendant une période dont la durée initialement prévue n'excède pas un an, une activité présentant par sa nature ou les circonstances de son exercice un caractère temporaire".

*Article R. 5221-20 du Code du travail*

La demande doit être adressée à la préfecture ou, par délégation, la DIRECCTE du lieu d'exécution du travail en France.

### JUSTIFICATIFS À PRÉSENTER

Parmi les pièces à fournir à l'appui d'une demande d'autorisation provisoire de travail :

- une attestation de l'entreprise étrangère d'origine, précisant notamment que le salarié détaché reste sous sa subordination et rémunéré par elle (en **3** exemplaires) ;
- une attestation de l'entreprise d'accueil, identifiant nominativement le salarié étranger détaché et décrivant notamment le motif et la durée du détachement (en **3** exemplaires) ;
- l'engagement du salarié détaché de quitter la France à l'issue du détachement ;
- un certificat de détachement attestant de la couverture sociale du salarié dans son pays d'origine (le cas échéant) ;
- un engagement de verser la redevance à l'OFII (montant propre aux travailleurs non permanents).

## CONTRÔLES ADMINISTRATIFS PRÉALABLES

Pour accorder ou refuser une autorisation provisoire de travail, l'administration prend notamment en considération :

- la situation de l'emploi en France, présente et à venir, excepté pour les ressortissants auxquels la situation de l'emploi n'est pas opposable ;
- les conditions d'application par l'employeur de la réglementation relative au travail ;
- l'identité des conditions d'emploi et de rémunération offertes aux ressortissants étrangers et aux français pour le même travail ;
- les dispositions prises par l'employeur en matière de logement.

*Article R. 5221-20 du Code du travail*

L'appréciation de la situation de l'emploi est limitée à la profession et à la zone géographique dans le cadre desquelles le salarié est détaché.

L'intérêt économique du détachement peut conduire l'administration à délivrer l'autorisation de travail sollicitée. Par contre, un nombre important de détachements simultanés auprès d'une même entreprise ne sont en principe pas admis.

## INOPPOSABILITÉ DE LA SITUATION DE L'EMPLOI

Certaines personnes ne sont pas soumises à l'appréciation de la situation de l'emploi par l'Administration avant délivrance de leur autorisation de travail.

Concrètement, une autorisation provisoire de travail doit être demandée, mais elle ne peut être refusée au motif qu'il existe des ressortissants français, ou étrangers déjà autorisés à travailler en France, susceptibles de remplir la fonction du salarié étranger détaché, dans le secteur professionnel et géographique concerné. Les seuls motifs de refus alors possibles intéressent l'ordre public et la santé publique.

L'inopposabilité de l'emploi doit être expressément notifiée dans un texte précis. Elle dépend de la nationalité du ressortissant, de la durée de son séjour en France mais aussi des fonctions qu'il est amené à exercer sur le territoire français ou de sa qualification particulière.

Parmi les ressortissants auxquels la situation de l'emploi dans le secteur professionnel et géographique intéressé n'est pas opposable :

- ressortissants de l'Union Européenne et de l'EEE.

*Règlement CE n° 1612-68 du 15 octobre 1968 - Décret n° 94-211 du 11 mars 1994*

- ressortissants des **10** nouveaux pays entrants dans l'UE (et ex-PECO) qui souhaitent travailler dans l'un des secteurs dits « ouverts » regroupant **150** métiers. Il s'agit des ressortissants de : la Bulgarie, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, la Pologne, la République Tchèque, la Roumanie, la Slovénie, la Slovaquie.

Cette inopposabilité n'est désormais valable que pour la Bulgarie et la Roumanie.

*Circulaire n° NOR : IMI/N/07/00011/C du 20 décembre 2007*

*Circulaire n° NOR : IMI/N/08/00012/C du 18 janvier 2008*

*Circulaire n° IMIM/08/00033/C du 4 juillet 2008*

- ressortissants cambodgiens, laotiens, libanais, vietnamiens.

*Arrêté ministériel du 14 décembre 1984*

- salariés détachés pour installer du matériel ou démarrer l'exploitation d'un brevet (monteurs) auprès d'une entreprise française à qui la société étrangère, employeur habituel du salarié, a vendu ce matériel ou ce brevet.

*Arrêté ministériel du 14 décembre 1984*

- chercheurs et scientifiques de haut niveau détachés en France pour une durée initialement fixée à **12** mois, auprès du CNRS, d'un établissement public de recherche ou d'enseignement agréés par le Ministère du travail.

*Arrêté ministériel du 14 décembre 1984*

- cadres de direction employés au niveau d'un groupe de sociétés et détachés dans une filiale française pour une mission de direction, sous réserve d'être ressortissants d'un pays n'appartenant pas à l'EEE, d'être employés depuis plus d'un an dans le groupe, et d'avoir en France une rémunération au moins égale à **5 000** € bruts par mois.

*Circulaire DPM/DMI 2 n° 143 du 26 mars 2004*

### REFUS D'AUTORISATION DE TRAVAIL

Tout refus opposé à une demande d'autorisation provisoire de travail doit être notifié par écrit à l'intéressé, ainsi qu'à l'entreprise d'accueil française, et soigneusement motivé.

L'exercice de recours administratifs à l'encontre de la décision de refus reste possible :

- recours gracieux devant le préfet du département de résidence ou, par délégation, la DIRECCTE ;
- recours hiérarchique devant le Ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du codéveloppement ;
- recours contentieux devant la juridiction administrative.

### DURÉE DE VALIDITÉ DE L'AUTORISATION PROVISOIRE DE TRAVAIL

L'autorisation provisoire de travail est en principe valable **12** mois.

Sauf dérogation administrative expresse, la durée du détachement ne peut initialement excéder la durée de validité de l'autorisation.

### TITRE DE SÉJOUR DÉLIVRÉ

Après contrôle par les services préfectoraux de l'absence de menace à l'ordre public ou à la santé publique, les ressortissants auxquels est attribuée une autorisation provisoire de travail se voient délivrer une carte de séjour temporaire mention "travailleur temporaire", valable **1** an et renouvelable.

*Articles L. 313-10 et R. 313-15 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile*

