

Régime de l'admission exceptionnelle au séjour au titre du travail
en application de l'article 40 de la loi du 20 novembre 2007

Document de synthèse des bonnes pratiques
des services instructeurs

Sans que ces indications soient de nature à restreindre le pouvoir discrétionnaire dont les autorités préfectorales disposent pour procéder, au vu de l'examen individuel de chaque dossier, à l'admission exceptionnelle au séjour d'étrangers en situation irrégulière, cette synthèse des bonnes pratiques élaborées à l'occasion d'échanges avec les services instructeurs est susceptible d'apporter d'utiles éclairages.

1°) Les motifs exceptionnels pris en compte à l'appui d'une demande d'admission exceptionnelle au séjour au titre du travail

Au nombre « des motifs exceptionnels », mentionnés par l'article L. 313-14 du CESEDA pour la délivrance d'un titre de séjour autorisant son bénéficiaire à travailler, les services instructeurs prennent généralement en considération les motifs cumulatifs suivants :

a) Ancienneté du séjour en France

Une **durée au moins égale à 5 ans** paraît souvent suffisante au regard des autres critères.

b) Exercice d'un emploi déclaré dans un métier en tension

L'exercice, actuel et à venir, d'une activité professionnelle salariée déclarée, dans un métier et une zone géographique (région) caractérisés par des difficultés de recrutement, est généralement regardé, de manière particulièrement bienveillante, comme un des motifs exceptionnels dont l'étranger peut se prévaloir à l'appui de sa demande de régularisation.

Un métier figurant sur la liste fixée par l'arrêté du 18 janvier 2008 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux ressortissants d'États tiers (liste dite des « 30 métiers » déclinée par régions) présente de ce seul fait, en application du troisième alinéa de l'article L. 313-10 du CESEDA, des difficultés de recrutement justifiant la non opposabilité de la situation de l'emploi. Il en est de même, au bénéfice des ressortissants des États tiers concernés, des métiers mentionnés en annexe des accords de gestion concertée des flux migratoires.

Pour l'exercice d'une activité professionnelle non inscrite sur la liste précitée des « 30 métiers » ou sur une liste fixée en annexe à un accord de gestion concertée des flux migratoires, les difficultés de recrutement sont appréciées par les services de la main d'œuvre étrangère (MOE) des DDTEFP en fonction de la situation de l'emploi régional,

compte tenu du nombre de demandes et d'offres déposées au cours du trimestre, du taux d'écoulement de ces offres et de leur taux de satisfaction. L'activité professionnelle concernée peut figurer, ou non, sur la liste dite des « 150 métiers », établie par le second arrêté du 18 janvier 2008, normalement applicable aux ressortissants des États de l'Union européenne soumis à des dispositions transitoires mais antérieurement mentionnée, à titre de référence, pour l'examen des demandes de régularisation présentées par des ressortissants d'États tiers.

c) Ancienneté dans l'entreprise

Une ancienneté égale ou supérieure à 12 mois dans l'entreprise, ou dans une entreprise du même groupe, et la circonstance que l'embauche a été antérieure au 1^{er} juillet 2008, est généralement prise en compte.

d) Nature du contrat de travail

Une stabilité professionnelle et un niveau suffisant de ressources résultent généralement d'un contrat de travail présentant les caractéristiques cumulatives suivantes :

- une durée indéterminée ou une durée déterminée égale ou supérieure à douze mois ;**
- une rémunération mensuelle respectant les conventions collectives applicables au métier considéré et au moins égale, même en cas d'emploi à temps partiel, au salaire minimal mensuel (article R. 5221-20 du code du travail.**

e) Intégration du demandeur

Les capacités d'intégration du demandeur sont prises en considération en appréciant la compréhension, au moins élémentaire, de la langue française par le demandeur.

Sans que leur absence soit préjudiciable au demandeur, sont souvent considérés comme éléments manifestant une volonté d'intégration les conditions de logement ou d'hébergement, la déclaration de revenus et, en cas d'imposition, le paiement des impôts correspondants, l'acquiescement d'impôts locaux, la participation assidue à une formation linguistique en français, ou encore toute participation active à une forme de vie sociale.

2°) Rappel des obligations de l'employeur :

Les services instructeurs rappellent généralement que l'employeur est tenu :

- a) d'acquiescer la taxe à l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) pour l'embauche d'un travailleur étranger : l'employeur signe l'engagement de versement de la taxe annexé au contrat de travail.**

- b) **de produire la liste des documents prévus par l'arrêté du 10 octobre 2007** fixant la liste des pièces à fournir à l'appui d'une demande d'autorisation de travail.

3°) **Motifs d'exclusion :**

Les motifs suivants font, de manière générale, **obstacle à une mesure de régularisation par le travail :**

- a) **motif d'ordre public ;**
- b) mise en évidence, lors de l'instruction, d'une **fraude dans le dossier de demande ;**
- c) **recours juridictionnel pendant ;**
- d) **demande d'asile en cours d'examen ;**
- e) **métier soumis à autorisation** (article R. 5221-4 du code du travail).

4°) **Cas particuliers :**

Les indications mentionnés aux points 1°) à 3°) s'appliquent généralement aux métiers de services aux particuliers et aux collectivités ainsi qu'aux intérimaires, sous réserve des précisions suivantes :

a) **Services aux particuliers et aux collectivités**

Pour ces métiers (qui couvrent les emplois à domicile, les intervenants auprès d'enfants, les agents d'entretien et de nettoyage), l'unicité d'employeur n'est généralement pas requise.

b) **Exercice d'une profession réglementée**

- Pour l'exercice d'un métier nécessitant un diplôme ou une qualification professionnelle reconnue, les justificatifs correspondants sont généralement fournis à l'appui de la demande.
- La réglementation applicable aux métiers soumis à agrément ou autorisation (notamment les agents de surveillance et de sécurité) ne permet pas de régulariser dans ces emplois, sans qu'elles disposent des agréments ou des autorisations requis par les textes, les personnes qui les auraient exercés illégalement (c'est-à-dire sans agrément ou autorisation ou bien avec agrément ou autorisation obtenus frauduleusement). Il est néanmoins possible, au titre de la procédure de régularisation, de prendre en compte, pour l'exercice à venir d'une activité non soumise à autorisation, l'exercice passé et déclaré, pendant au minimum 12 mois, d'une activité soumise à autorisation.

c) **Intérimaires**

Au titre du passé dans l'emploi, est souvent pris en compte une présence personnelle du demandeur, sur une période de 18 mois précédant le dépôt de la demande d'admission exceptionnelle au séjour, dans l'intérim ou dans une autre

activité salariée, attestée par des bulletins de salaire correspondant au moins à 12 SMIC mensuels, et dont au moins 910 heures de travail dans l'intérim.

Le nombre d'heures effectuées dans l'entreprise de travail temporaire (ETT) associée à la demande est souvent compris entre 310 et 910 heures, le complément ayant pu être effectué dans une ou plusieurs autres ETT.

Au titre de l'emploi à venir, est souvent pris en compte, avec un niveau de ressource équivalent au SMIC mensuel :

- **Soit un CDI ou un CDD d'au moins 12 mois établi par l'entreprise utilisatrice ;**
- **Soit, avec un premier contrat de mission de 3 mois minimum, un engagement de l'ETT, figurant dans un accord (de nature diverse : accord individuel, d'entreprise, de branche ou de fin de conflit) faisant mention du caractère nominatif du ou des bénéficiaire(s), à fournir un volume de travail garantissant :**
 - **une rémunération au moins équivalente à 8 SMIC mensuels sur les 8 mois à venir ;**
 - **ou un cumul de 8 mois de travail sur les 12 mois à venir.**

5°) Procédure de régularisation :

- a) **Lorsque l'instruction de la demande est engagée, l'autorité administrative délivre souvent une autorisation provisoire de séjour autorisant le travail, d'une durée de trois mois.**
- b) **Une attestation de dépôt de dossier est remise à l'employeur par l'administration.**
- c) **En cas d'accord, l'étranger est convoqué aux fins de délivrance d'une carte de séjour temporaire reprenant les limitations fixées par le contrat de travail (ou de mission) visé favorablement : la profession que l'étranger est autorisée à exercer (cf. article R. 5221-4 du code du travail) et la zone géographique correspondant à la région (article R. 5221-9 du code du travail).**
- d) **En cas de rejet de sa demande, l'étranger en situation irrégulière se voit opposé un refus de séjour assorti d'une OQTF et d'une proposition d'aide au retour, voire d'aide à la réinstallation, en liaison avec l'Office français de l'immigration et de l'intégration.**

6°) Conditions de renouvellement :

Le renouvellement par les services préfectoraux s'effectue au regard des conditions de droit commun fixées dans le CESEDA et le code du travail.

L'autorisation de travail matérialisée par la délivrance de la carte de séjour « salarié » accordée à l'étranger au titre de l'article L. 313-14 ouvre **droit, en application de l'article**

R. 5221-5 du code du travail, à l'exercice de toute activité professionnelle salariée à partir de son deuxième renouvellement.

S'agissant du titre de séjour délivré aux intérimaires au vu d'un contrat de mise à disposition, celui-ci n'est généralement renouvelé que sur présentation d'un nouveau contrat d'au moins 9 mois de mise à disposition, ou d'un CDI ou CDD de plus de 12 mois conclu par un employeur autre qu'une entreprise de travail temporaire, accompagné des pièces fixées par l'arrêté du 10 octobre 2007 précité.