



**CONSTRUCTION
ET BOIS**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Un travailleur migrant, oui, Mais lequel ?

PRÉAMBULE

Dans l'activité « Europe International », la question de la migration vient au premier plan des sujets d'intérêt.

Jusqu'à ces dernières années, faisant suite à la directive détachement, ce sont les salariés détachés qui occupaient une place prépondérante dans l'action revendicative de la FNCB-CFDT mais aussi dans l'action revendicative de la FETBB¹. On s'est aperçu également que dans la période passée, le gouvernement français s'est fortement attaché à mieux encadrer le détachement. Les lois SAVARY, MACRON et EL KHOMRI ont toutes repris ce thème.

Mais on s'aperçoit que les salariés détachés ne résument pas la question de la migration. Avec l'arrivée de migrants en provenance d'Afrique et du Moyen Orient, ce sont des formes nouvelles qui apparaissent qui se distinguent totalement de la migration intra Union Européenne tant par le statut des migrants que par leurs droits et par l'accès au marché du travail.

Or des amalgames sont savamment exploités entre la migration économique européenne, la migration économique des pays tiers, la demande d'asile, les réfugiés...

En conséquence, il était essentiel d'apporter un éclairage sur les formes de migrations de façon à apporter des réponses syndicales appropriées.

Ce kit se donne comme premier objectif de bien comprendre à quel type de migration les équipes syndicales sont ou seront confrontées. C'est pourquoi un questionnaire (fiche d'orientation) précis sur la situation du migrant, sa nationalité, ses besoins, est la première étape essentielle dans l'accueil d'un migrant. Les fiches qui suivent répondent de façon synthétique aux démarches, au statut et aux droits spécifique à chaque type de migrant.

Si certaines situations appellent des réponses directes de la CFDT Construction bois, un certain nombre d'autres appellent nécessairement à des réponses multiples, de la part des structures CFDT interprofessionnelles mais aussi de la part de structures associatives ou institutionnelles spécialisées dans les questions de migration.

Pour les équipes Construction Bois, la constitution d'un réseau est donc essentielle pour répondre de façon complète aux migrants.

En complément de ces fiches, la FNCB est à la disposition des structures syndicales pour présenter de manière pédagogique les questions relatives à la migration. N'hésitez pas à solliciter ses services.

COMBATTRE LES IDÉES REÇUES

Parce que la migration fait peur, parce qu'elle est perçue comme une menace, parce qu'elle nous renvoie à l'incompréhension des autres, elle véhicule beaucoup de représentations ou d'idées reçues.

Ces représentations sont répétées à l'envi, exploitée parfois pour des raisons malveillantes mais rarement interrogées sur leur crédibilité.

C'est ce qu'il est important de faire en premier lieu et les réponses apportées dans les lignes qui suivent éclaireront quelques-unes de ces idées reçues.

La France a beaucoup trop d'immigrés

La France compte 5,9 millions d'immigrés installés depuis au moins 1 an en France, selon l'INSEE. Parmi elles, 40% ont acquis la nationalité française.

Parmi les pays d'Europe, en 2014, la France était le pays d'Europe qui connaissait le flux migratoire le plus faible (0,7 migrant pour 1000 habitants).

D'autres pays d'Europe accueillent beaucoup plus d'immigrés que la France (Norvège 14%, Suède 16%, Suisse 27%).

En 2014, l'Allemagne a accueilli 10 fois plus de nouveaux migrants que la France.

Selon la Banque mondiale, dans le monde ce sont les Etats Unis qui accueillent le plus d'immigrés suivis des Emirats Arabes Unis. Mais d'autres pays connaissent un solde migratoire beaucoup plus important que la France (Australie, Canada, Russie).

La France n'a pas les moyens d'accueillir les immigrés

Si l'on considère que le flux migratoire est de 0,7 migrant pour 1000 habitants en 2014, on est loin de dépasser les capacités d'absorption de la France qui reste un pays riche à l'échelle du monde.

Même si les migrants bénéficient d'aides de l'Etat (moins de 350€ par mois pour les réfugiés) le coût total reste modeste. Par ailleurs ce coût ne prend pas en compte la capacité des migrants à créer des emplois et à participer à l'économie du pays, en travaillant et en payant des cotisations sociales ainsi que des impôts.

Ceux qui viennent en France viennent nous prendre notre travail

Plusieurs réponses à cette idée reçue

1) Le marché du travail n'est pas un gâteau que l'on partage et qui ferait qu'un plus grand nombre de convives diminuerait la part de gâteau. De tous temps, les immigrés, en arrivant dans le pays d'accueil, créent de la richesse par leur travail, par la création de nouvelles activités. Il n'est qu'à examiner l'évolution économique de pays comme les Etats Unis pour s'en convaincre. La France aussi a connu des vagues migratoires importantes par le passé et elle les a parfaitement intégrées.

2) L'accès au travail n'est pas automatique. Si les règles sont assez souples pour les ressortissants des pays d'Union Européenne, il en est tout autrement pour les ressortissants des pays tiers qui ne peuvent accéder au marché du travail sur des métiers en tension. Les pages qui suivent décrivent pour chaque type de migration les conditions d'accès au travail.

3) Beaucoup de migrants qui arrivent des pays africains sont des migrants ayant des niveaux sociaux et des niveaux de compétences élevés utiles pour notre pays. En effet, le coût du voyage est tel que ce sont surtout les plus riches qui peuvent quitter leur pays.

4) La première démarche des demandeurs d'asile n'est pas de venir chercher un travail mais d'échapper à des conditions insoutenables. Et pour la France, l'accueil des réfugiés est un devoir d'hospitalité et de fraternité.

Il vaudrait mieux aider les réfugiés à rester dans leur pays plutôt que de les accueillir chez nous

Ce n'est pas si simple. En effet, la situation difficile que vivent un certain nombre de pays en Afrique est en partie liée à la politique menée par les pays riches dans cette région du globe : Pillage des richesses, mise en place de gouvernements corrompus, relations troubles avec les gouvernants...

Plus récemment, c'est la question du réchauffement climatique qui est source de migrations. Et le réchauffement climatique est généré en majeure partie par les pays développés.

Aider les réfugiés à rester dans leur pays signifierait donc un changement radical de la politique des pays riches envers le reste du monde...et on en est loin !

FICHE D'ORIENTATION

QUESTIONS À POSER POUR CONNAÎTRE LA SITUATION DU MIGRANT, SA NATIONALITÉ, SES BESOINS, ETC.

1) QUELLE EST LA NATIONALITÉ DU TRAVAILLEUR ?

- européenne ?
- ou non européenne ?

Qui sont les travailleurs européens ?

Par travailleur européen, il faut entendre toute personne ayant la nationalité d'un des 28 Etats membres de l'UE (identifiés en gras) ainsi que toute personne ressortissant de l'espace économique européen et de la Suisse soit un total de 32 pays.

Sont visés les ressortissants des 32 pays : **Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République Tchèque, Roumanie, Royaume Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède** et Suisse.

2) PRÉSENCE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL ?

Si oui :

... avec un employeur localisé à l'étranger ?

- dans un Etat membre de l' UE ?
- dans un Etat non membre de l' UE?

... avec un employeur localisé en France ?

TROUVEZ LA FICHE CORRESPONDANT À LA SITUATION DU TRAVAILLEUR

1) NATIONALITÉ TRAVAILLEUR	2) LOCALISATION EMPLOYEUR	SITUATION	FICHE
UE	France	Accès libre au marché du travail	1
	Etat membre de l'UE	Détachement	2
	Etat non membre de l'UE	Situation non permise par les règles de l'OMC sauf dans les secteurs d'activité précis	<i>Non traité</i>
NON UE	France	Migration économique : Autorisation de travail	3
	France	Demandeur d'asile : autorisation Direccte	4
	France	Réfugié : mêmes droits que les nationaux	5
	Pas d'employeur	Travailleur indépendant	6
	France	Situation irrégulière	7

CADRE LÉGISLATIF

Les règles et procédures relatives au travail des étrangers en France sont réglementées par le code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (Ceseda) et par le code du travail.

CONVENTIONS INTERNATIONALES

Plusieurs conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), ratifiées par la France, concernent la situation des travailleurs étrangers. Ces conventions sont fondées sur le principe de réciprocité. Ne peuvent s'en prévaloir que les ressortissants des États qui les ont eux-mêmes ratifiés.

On citera notamment :

- **la convention n°97 du 1^{er} juillet 1949 sur les travailleurs migrants.** Elle prévoit pour les migrants qui résident légalement sur le territoire, un principe d'égalité de traitement en matière de rémunération, durée du travail, congés payés, formation professionnelle, affiliation aux organisations syndicales et jouissance des avantages offerts par les conventions collectives ;
- **la convention n°118 du 28 juin 1962 sur l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale ;**
- **la convention n°19 du 5 juin 1925 sur l'égalité de traitement des travailleurs étrangers et nationaux en matière de réparation des accidents du travail.**

RÉGIME SPÉCIAL POUR LES ALGÉRIENS

Les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants algériens restent largement régies par l'accord franco-algérien du 27 décembre 1968 modifié. Ils sont toutefois soumis, tout comme les étrangers relevant du droit commun, à l'exigence d'une autorisation de travail.

BON À SAVOIR

Lorsque le salarié est étranger et le CONTRAT constaté par écrit, une traduction du contrat est rédigée, à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier (C.trav., art.L. 1221-3).

L'ensemble des formalités à l'embauche prévues par la législation française doivent être respectées, sans oublier l'inscription sur le REGISTRE UNIQUE DU PERSONNEL ainsi que le passage d'une VISITE MÉDICALE permettant de vérifier l'aptitude au poste de travail proposé. Cette visite est différente de la visite médicale de l'OFII (Office Français de l'Immigration et de l'Intégration) qui a un objet sanitaire.

ACCÈS LIBRE AU MARCHÉ DU TRAVAIL DES TRAVAILLEURS EUROPÉENS

Les fiches 1 et 2 traitent de l'accès au travail et des conditions applicables aux travailleurs européens. Cependant, si les conditions d'accès au travail sont les mêmes, les conditions applicables sont différentes, un peu en matière de droit du travail, beaucoup en matière de protection sociale.

Les équipes syndicales devront donc repérer s'il s'agit de migrants européens individuels (fiche 1) ou de migrants européens détachés (fiche 2).

La libre circulation des travailleurs

Elle est assurée à l'intérieur de l'Union (Traité sur le Fonctionnement de l'UE, art. 45).

La libre circulation implique l'abolition de toute discrimination fondée sur la nationalité entre les travailleurs des Etats membres en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail. Ainsi, le travailleur européen ne peut sur le territoire français être, en raison de sa nationalité, traité différemment des travailleurs français.

Droit de séjour

Les travailleurs européens ne sont pas tenus de détenir un titre de séjour.

Sont admis sur le territoire français, les travailleurs européens munis d'une carte d'identité ou d'un passeport en cours de validité (Dir. N° 2004/38/CE, art.6).

Accès à l'emploi

Les ressortissants européens peuvent accéder aux emplois en France sans aucune restriction liée à la nationalité et conclure un contrat de travail à cette fin.

Ils peuvent travailler en France sans être tenus de détenir une autorisation de travail (art. R. 5221-2 C.trav.).

BON À SAVOIR

Quelle que soit sa nationalité, le salarié se voit appliquer l'intégralité du code du travail français et des conventions et accords collectifs de branche, d'entreprise, d'établissement à l'instar de n'importe quel salarié français.

Droits collectifs

Egalité de traitement en matière d'affiliation aux organisations syndicales et d'exercice des droits syndicaux y compris le droit de vote et l'accès aux postes d'administration ou de direction d'une organisation syndicale (Regl n° 492/2011, art. 8).

Sécurité sociale

Régime de sécurité sociale français.

Demandeur d'emploi

Les démarches sont à faire auprès de Pôle Emploi. Il est possible de percevoir, sous certaines conditions, des allocations chômage et d'être accompagné dans le retour à l'emploi.

➔ Plus d'infos sur : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12136>

LES TRAVAILLEURS DÉTACHÉS

En 2015 le nombre de salariés détachés déclarés est un peu inférieur à 300 000 et le chiffre a été multiplié par 10 en 10 ans. Le secteur de la construction est celui qui a le plus recours aux salariés détachés (environ 30%). Ils interviennent la plupart du temps dans des activités de sous-traitance des entreprises françaises, et souvent malheureusement dans la perspective de réaliser des économies sur les prestations. Ainsi, le recours aux salariés détachés est souvent synonyme de pratiques frauduleuses, sur le salaire, sur les conditions de déplacement, ou sur les conditions de travail.

Malgré un durcissement des règles en la matière, les possibilités de contrôle du recours au détachement restent insuffisantes.

Le Code du travail définit le travailleur détaché comme « **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 dans les conditions définies aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2** » (C.trav., art.L. 1261-3).

4 hypothèses de détachement en droit français (C.trav., art.L. 1262-1 et L. 1262-2)

1) En cas d'exécution d'une prestation de services :

Le détachement est conclu pour le compte de l'employeur et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat conclu entre celui-ci et le destinataire de la prestation établi ou exerçant en France (sont visées les opérations de sous-traitance).

Par exemple : des employeurs établis en Pologne détachent des salariés en France pour l'exécution de travaux de construction.

2) En cas de mobilité intragroupe :

Le détachement est conclu entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe.

Par exemple : L'entreprise Bati plus Portugal qui appartient au groupe Bati plus détache certains de ses salariés auprès de l'entreprise Bati plus France.

3) En cas de mise à disposition de salariés au titre du travail temporaire :

C'est le cas d'une entreprise exerçant une activité de travail temporaire, établie hors du territoire national, qui détache temporairement des salariés auprès d'une entreprise utilisatrice, établie ou exerçant sur le territoire national.

Par exemple : une entreprise espagnole de travail temporaire détache un intérimaire pour le compte d'une entreprise implantée en France.

4) En cas de réalisation d'une opération pour son propre compte :

C'est le cas d'un employeur établi hors de France qui peut détacher temporairement des salariés sur le territoire national pour réaliser une opération pour son propre compte, sans qu'il existe un contrat avec une entreprise destinataire.

Par exemple : une entreprise roumaine, qui souhaite s'implanter en France, détache des salariés pour construire ses futurs locaux.

Conditions du détachement

Le Code du travail précise ces conditions (C.trav., art.L. 1262-1 et L. 1262-2) :

- Un contrat de travail doit exister entre l'employeur du pays d'origine et le salarié détaché : Cette relation de travail doit persister pendant toute la durée du détachement.



- **Le détachement doit être temporaire** : Cela signifie que le détachement doit avoir une durée limitée. Le terme est fixé par avance dans la déclaration préalable de détachement. Il appartient à l'inspection du travail de vérifier le caractère temporaire du détachement. Il est souvent fait référence à la durée prévisible de travail, fixée en droit de l'Union européenne (en matière de protection sociale) à 24 mois.

- **L'entreprise doit être établie et exercer son activité hors de France** : Peu importe que l'employeur utilise pour exercer son activité des infrastructures ou des locaux en France. Il ne pourra se prévaloir des dispositions relatives au détachement dès qu'il exerce une activité habituelle, stable ou continue en France ou qu'il n'effectue, dans le pays d'origine, que des activités relevant de la gestion interne ou administrative. Dans ces situations, l'employeur sera alors assujéti aux dispositions du Code du travail français (y compris au niveau des charges patronales) (C.trav., art.L. 1262-3).

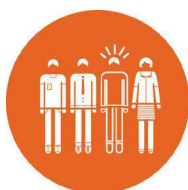
Dispositions du droit du travail applicables aux travailleurs détachés

Le principe est que le salarié détaché reste lié à son employeur d'origine par son contrat de travail. Il n'existe pas de lien contractuel entre le travailleur détaché et l'entreprise du pays d'accueil.

Toutefois, **la directive de 1996** prévoit que, quelle que soit la loi applicable au contrat de travail, l'employeur détachant temporairement des salariés dans un État membre est soumis à l'**application d'un « noyau dur » de règles applicables dans le pays d'accueil**. La directive de 1996 précise néanmoins que ce « noyau dur » de règles minimales protectrices ne fait pas obstacle à l'application de conditions plus favorables.

En l'occurrence, les employeurs détachant temporairement des salariés sur le territoire national sont soumis aux dispositions légales et aux stipulations conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies en France (règles issues des accords et conventions collectives étendus), en matière de législation du travail, pour ce qui concerne les matières suivantes (C.trav., art. L. 1262-4) :

- 1 - Libertés individuelles et collectives dans la relation de travail (liberté de manifester, liberté d'opinion ...) ;
- 2 - Discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 3 - Protection de la maternité, congés de maternité et de paternité et d'accueil de l'enfant, congés pour événements familiaux ;
- 4 - Conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire ;
- 5 - Exercice du droit de grève ;
- 6 - Durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs ;
- 7 - Conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries ;
- 8 - Salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que les accessoires de salaire légalement ou conventionnellement fixés ;
- 9 - Règles relatives à la santé et sécurité au travail, âge d'admission au travail, emploi des enfants ;
- 10 - Travail illégal.



BON À SAVOIR

Les accords de branche non étendus, les accords d'entreprise ou d'établissement qui fixent des règles différentes dans toutes ces matières ne s'appliquent pas. Sont écartées également les dispositions du droit du travail relatives, notamment, à la conclusion et la rupture du contrat de travail, la formation professionnelle, la prévoyance.

SALAIRE MINIMUM

L'employeur détachant des salariés en France est tenu au SMIC, minima conventionnels et majoration des heures supplémentaires, mais également au paiement de tous les accessoires de salaire légalement ou conventionnellement fixés, telles que les primes, indemnités et majorations (par exemple : l'indemnité de trajets ou encore une prime de vacances).

PROTECTION SOCIALE POUR LES TRAVAILLEURS DÉTACHÉS

Les salariés détachés relèvent du régime de la sécurité sociale de leur pays d'origine pendant 24 mois (durée prévisible du détachement prévue en matière de protection sociale).

Ils peuvent toutefois se faire soigner en France. Les salariés détachés peuvent accéder aux soins et médicaments de l'assurance maladie française, versés pour le compte de l'assurance maladie du pays d'origine (prestations en nature qui s'avèrent médicalement nécessaires durant le séjour). Par exemple, avec la carte européenne d'assurance maladie, le salarié peut consulter un médecin et se procurer des médicaments dans les mêmes conditions que les assurés du pays d'accueil.

En cas d'Accident du Travail et de Maladie Professionnelle, le salarié doit se voir appliquer la législation française en la matière.

Obligations de l'employeur :

- En cas de non-versement partiel ou total du salaire minimum :

Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre, informé par un agent de contrôle du non-paiement (partiel ou total) du salaire minimum dû au salarié, doit enjoindre à l'employeur, par écrit de faire cesser la situation. À compter du jour de réception de l'injonction, l'employeur dispose de 7 jours pour informer le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre, des mesures prises pour faire cesser la situation. Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre informe alors l'agent de contrôle ou le prévient dès l'expiration du délai imparti, en cas d'absence de réponse de l'employeur (C.trav., art.R. 3245-1).

L'agent de contrôle informe également les salariés concernés des voies de recours qui s'offrent à eux, en précisant qu'à défaut de paiement de leurs rémunérations, ils peuvent saisir le Conseil de prud'hommes afin de recouvrer les sommes dues (C.trav., art.R. 3245-3).



- En cas d'hébergement collectif dans des conditions incompatibles avec la dignité humaine :

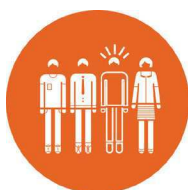
Lorsque le maître d'ouvrage (ou le donneur d'ordre) est informé par un agent de contrôle que les salariés sont soumis à des conditions d'hébergement collectifs incompatibles avec la dignité humaine, l'un ou l'autre doit enjoindre à l'employeur de faire cesser la situation. Dès réception de l'injonction, l'employeur doit informer (dans un délai de 24 heures) le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre des mesures prises pour faire cesser la situation. La réponse, ou le défaut de réponse, est alors transmis à l'agent de contrôle (C.trav., R.4231-2).

En l'absence de régularisation de la situation, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage doit prendre, sans tarder, à sa charge l'hébergement collectif (C.trav., R.4231-3).

- En cas d'infraction à certaines matières limitativement énumérés du droit du travail :

Les matières énumérées renvoient aux règles du « noyau dur ».

Lorsque le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre est informé par un agent de contrôle du manquement à une des règles « du noyau dur » par l'employeur, l'un ou l'autre doit enjoindre à l'employeur de faire cesser la situation (dans un délai de 24 heures à compter de son information) (C.trav., art.R. 8281-1). Dès la réception de l'injonction, l'employeur doit informer dans un délai de 15 jours le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre des mesures prises pour faire cesser la situation. Est transmise ensuite la réponse à l'agent de contrôle ou le défaut de réponse. Le maître d'ouvrage ou le donneur d'ordre qui ne respecte pas ces obligations s'expose à une contravention de 5^{ème} classe pouvant être doublée en cas de récidive.



EMPLOI DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS QUI N'ONT PAS LA NATIONALITÉ D'UN ÉTAT MEMBRE DE L'UE OU DE L'EEE OU DE LA SUISSE

Si l'accès au travail des ressortissants de l'UE, de l'Espace Economique Européen (EEE) ou de la Suisse est facile, il en est tout autrement des ressortissants des pays tiers. En effet, ils doivent cumuler un certain nombre de conditions pour avoir accès au travail. L'autorisation de travail est fortement conditionnée par la situation de l'emploi dans le pays ou dans une région donnée. Ainsi, le préfet peut opposer des métiers en tension pour refuser l'accès au marché du travail à un ressortissant des pays tiers.

Toutefois, les titulaires de la carte bleue européenne qui signifie que ces ressortissants des pays tiers sont hautement qualifiés ont un accès facilité pour les métiers correspondant à leur niveau de compétences.

Autorisation de travail obligatoire

Tout étranger qui n'a pas la nationalité d'un Etat membre de l'UE ou de l'EEE ou de la Suisse doit être titulaire d'une autorisation de travail afin de pouvoir travailler en France (C.trav., art.R. 5221-1). Celle-ci est obligatoire quelle que soit la nature du contrat de travail ou sa durée, peu importe que l'étranger se trouve en France ou hors de France au moment où il se fait recruter.

Il en résulte que nul ne peut embaucher, employer ou conserver à son service un étranger démuné d'un titre de séjour en cours de validité (C.tav., art.L. 5221-5).

Etrangers dispensés d'autorisation de travail :

- travailleur européen,
- ressortissant de Monaco, Andorre, San Marin,
- salarié non européen détaché sous certaines conditions en France.

Conditions pour l'obtention d'une autorisation de travail

Le code du travail prévoit que l'étranger qui souhaite entrer en France en vue d'exercer une activité salariée et qui manifeste la volonté de s'y installer durablement atteste d'une connaissance suffisante de la langue française sanctionnée par une validation des acquis de l'expérience ou s'engage à l'acquérir après son installation en France (c.trav., art.L. 5221-3).

Forme de l'autorisation de travail

L'autorisation de travail peut prendre la forme soit d'un visa ou d'un titre de séjour qui l'autorise à travailler, soit d'un document distinct du document de séjour. Certains contrats de travail ne permettent pas la délivrance de cette autorisation (voir site du GISTI pour les différentes formes d'autorisation de travail).

La nature des permis de travail délivrés varie en fonction de la nationalité, de la qualité du demandeur, de la durée autorisée de travail et du type d'activité que l'étranger a droit d'exercer sur le territoire. L'autorisation de travail peut être limitée à certaines activités professionnelles ou à certaines zones géographiques.

Demandes d'autorisation de travail

La plupart des demandes d'autorisation sont faites par l'employeur auprès de la préfecture dont il dépend (C.trav., art.R. 5221-15 et R. 5221-16). Que l'étranger soit présent en France ou réside toujours à l'étranger, pour accorder ou refuser les

autorisations de travail, le préfet prend en compte plusieurs éléments d'appréciation (C. trav., art. R. 5221-20) :

- les recherches effectuées par l'employeur et la situation de l'emploi présente dans la profession et dans la zone géographique demandées ;
- l'adéquation entre la qualification, l'expérience et, le cas échéant, les diplômes ou titres de l'étranger et les caractéristiques de l'emploi auquel il postule ;
- le respect de la réglementation du travail et de la protection sociale par l'employeur, l'utilisateur (dans le cas d'une relation de travail temporaire), l'entreprise d'accueil et le salarié ;
- le cas échéant, le respect par l'employeur, l'utilisateur, l'entreprise d'accueil ou le salarié des conditions réglementaires d'exercice de l'activité considérée ;
- les conditions d'emploi et de rémunération offertes au ressortissant étranger ;
- le niveau de rémunération offert par l'employeur ;
- les vérifications effectuées par l'employeur quant aux conditions de logement du salarié.

Titre de séjour

Le Cesda prévoit que c'est l'étranger en personne qui dépose sa demande de titre de séjour en préfecture (C.étrangers, art.R. 311-1).

Voir associations en annexe.

Sécurité sociale et droit du travail

Voir Fiche 1



LE DEMANDEUR D'ASILE

Demandeur d'asile et réfugié : Ce sont deux notions distinctes mais qui peuvent s'inscrire dans un seul processus. On utilisera tantôt l'un ou l'autre de ces termes pensant que ce sont deux situations identiques mais qui en fait correspondent à des statuts différents, notamment au regard de l'accès au marché du travail. Il faut retenir en général que la situation de demandeur d'asile précède la situation et l'acquisition du statut de réfugié.

Définition du demandeur d'asile

Etranger inscrit dans une procédure visant à obtenir la reconnaissance du statut de réfugié ou de protection subsidiaire.

- Un réfugié ou un bénéficiaire de la protection subsidiaire est donc un étranger qui a obtenu une réponse favorable à sa demande d'asile et qui de ce fait est autorisé à séjourner en France (fiche 5).

Remarques : les demandeurs d'asile et les réfugiés ne sont ni des sans-papiers, ni des migrants économiques.

Demande d'asile

Pour demander l'asile, il faut déposer une demande auprès de l'OFPRA (Office Français de Protection des Réfugiés et Apatrides) et plus précisément au **guichet unique**.

- Il existe 34 guichets uniques répartis sur l'ensemble du territoire (cf. liste en annexe).

Le demandeur d'asile peut être en situation régulière, en situation irrégulière au regard du droit de séjour en France ou même rentré de façon irrégulière en France. Si le demandeur est rentré avec un visa, il est conseillé d'effectuer la demande avant l'expiration du visa.

Avant de se rendre au guichet unique, il est suggéré de se présenter auprès d'une **association de pré-accueil**, chargée d'accompagner le demandeur d'asile dans ses démarches.

Droit au travail

Le demandeur d'asile n'a pas le droit de travailler les premiers mois de sa demande d'asile en France. Mais il peut demander une autorisation de travail salarié 9 mois après le dépôt de sa demande d'asile :

- Si l'OFPRA n'a pas rendu sa décision sur sa demande d'asile,
- Si un recours a été déposé à la Cour Nationale du Droit d'Asile (CNDA).

Démarches à accomplir pour obtenir l'autorisation de travail

- Trouver un employeur et obtenir de lui qu'il remplisse un dossier comprenant un contrat de travail établi sur un formulaire spécial et plusieurs documents concernant l'entreprise.

- Se présenter à la préfecture du département dans lequel le demandeur d'asile réside avec ce dossier.

Quand le demandeur d'asile a obtenu l'autorisation de travail, il peut commencer à travailler avec cet employeur. En cas de refus, il est possible de contester : soutien par avocat, association de défense des étrangers (liste). Cette autorisation pourra

être refusée au demandeur d'asile, notamment au regard de la situation de l'emploi dans la région ou dans le secteur concerné.

En attendant la réponse de l'OFPPRA, le demandeur d'asile peut sous certaines conditions bénéficier de l'**allocation pour demandeur d'asile** (ADA) qui est géré par l'OFII.

Santé

Tous les demandeurs d'asile ont droit à l'assurance maladie et à une mutuelle santé complémentaire gratuite (couverture maladie universelle complémentaire ou CMU-C).

- L'assurance maladie et la CMU-C permettent de ne pas payer et de ne pas avancer les frais des soins médicaux et des médicaments.

Pour l'obtenir, le demandeur d'asile doit aller à la caisse primaire d'assurance maladie du lieu de sa résidence.

Lieux d'hébergement

Si le demandeur d'asile a accepté l'offre de prise en charge, l'OFII lui proposera, selon la disponibilité des places d'hébergement, une place en CADA (Centre d'Accueil de Demandeur d'Asile) ou en hébergement d'urgence. En l'absence de telles places disponibles, l'OFII l'orientera vers des associations qui rechercheront dans l'attente un hébergement à l'hôtel.

La demande d'hébergement sera examinée par l'OFII en fonction des places disponibles dans le département, la région ou l'ensemble du territoire français. Un hébergement peut lui être proposé hors du département ou de la région dans laquelle il a déposé sa demande d'asile. S'il refuse cette proposition, il ne pourra plus percevoir l'ADA et aucune autre proposition d'hébergement dans une place dédiée aux demandeurs d'asile ne lui sera faite.

Si aucune solution n'a été trouvée, il est possible de composer le 115, numéro de téléphone gratuit. En indiquant son nom et sa localisation, le demandeur d'asile sera pris en charge pour la nuit et hébergé dans un centre d'accueil d'urgence.

Si le demandeur d'asile est admis dans un lieu d'hébergement dédié aux demandeurs d'asile, il en bénéficie pendant toute la durée de sa procédure d'asile, y compris, le cas échéant, pendant le période de recours devant la CNDA.

Si la décision définitive de l'OFPPRA ou de la CNDA est positive, le demandeur d'asile doit quitter le centre dans un délai de 3 mois, renouvelable une fois. Si la décision est négative, il doit impérativement quitter le centre dans un délai d'un mois. Dans ce cas, il peut bénéficier de l'aide au retour volontaire.

L'éducation

L'accès au système d'éducation pour les familles des demandeurs d'asile est identique à celui réservé aux nationaux.



LES RÉFUGIÉS

Le statut de réfugié peut être accordé sur 3 fondements :

- La convention de Genève relative au statut des réfugiés du 28 juillet 1951 :

Le statut de réfugié est délivré à « toute personne qui (...) craignant avec raison d'être persécutée en raison de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques, se trouve hors du pays dont elle a la nationalité, et ne peut ou, du fait de cette crainte, ne veut se réclamer de la protection de ce pays ».

- **L'asile dit constitutionnel**, qui tire son origine de l'alinéa 4 du préambule de la Constitution de 1946. Le statut de réfugié est accordé à « toute personne persécutée en raison de son action en faveur de la liberté ».

- **Le mandat du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés (HCR)** : si la personne a été reconnue réfugiée par le HCR sur la base des articles 6 et 7 de son statut.

- Les raisons économiques ne permettent pas d'obtenir la reconnaissance du statut de réfugié.

Si la qualité de réfugié est reconnue au demandeur par l'OFPRA (Office Français de Protection des Réfugiés et Apatrides) ou la CNDA (Cour Nationale du Droit d'Asile), **une carte de résident valable dix ans** lui est délivrée par la préfecture ainsi qu'à son conjoint et à ses enfants mineurs ou parents s'il est encore mineur et non marié.

BON À SAVOIR

Les réfugiés ont accès au marché de l'emploi et aux mêmes droits sociaux que les nationaux.

La protection subsidiaire

Le bénéfice de la protection subsidiaire est accordé à toute personne qui ne remplit pas les conditions pour se voir reconnaître la qualité de réfugié mais pour laquelle il existe des motifs sérieux et avérés de croire qu'elle courrait dans son pays un risque réel de subir l'une des atteintes graves suivantes :

- La peine de mort ou une exécution ;
- La torture ou des peines ou traitements inhumains ou dégradants ;
- S'agissant d'un civil, une menace grave et individuelle contre sa vie ou sa personne en raison d'une violence qui peut s'étendre à des personnes sans considération de leur situation personnelle et résultant d'une situation de conflit armé interne ou international.

Il est possible de travailler dès l'obtention du premier récépissé avec la mention « A demandé la délivrance d'un premier titre de séjour ».

L'accès au logement

Si la personne a été hébergée en CADA (Centre d'Accueil de Demandeurs d'Asile) ou dans un autre centre relevant du dispositif national d'accueil pendant sa procédure d'asile, il lui est accordé après l'obtention de sa protection, le droit de rester dans ce centre pendant 3 mois, renouvelable une fois, avec l'accord du préfet.

En tant que personne protégée, il est possible de demander à l'OFII à bénéficier d'une place en Centre Provisoire d'Hébergement (CPH). Si les conditions d'admission sont



remplies et qu'une place est disponible, elle y sera hébergée pendant une période de 9 mois renouvelable pour 3 mois.

En outre, il est possible de bénéficier à l'accès direct à un logement du parc privé ou à un logement social en déposant un dossier auprès des institutions ou organismes compétents.

Santé

L'affiliation à la CMU continue. La personne devra néanmoins signaler le changement de situation administrative à la CPAM.



LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Le travailleur indépendant est celui qui travaille pour son propre compte. Il n'est pas salarié, c'est-à-dire qu'il n'a pas de contrat de travail et de lien de subordination avec un employeur.

➔ Quelle que soit leur nationalité, les travailleurs indépendants qui effectuent un travail sur le sol français ne peuvent se voir appliquer le code du travail, parce qu'ils ne sont pas dans une situation impliquant un lien de subordination juridique avec un employeur. Ainsi, en ce qui les concerne, **aucune condition de rémunération minimale** n'est imposée au travailleur indépendant, puisqu'il s'agit non pas d'un salarié bénéficiant de droits minimaux, mais d'une entreprise fixant librement son prix, dans les seules limites du droit de la concurrence.

➔ Les travailleurs indépendants citoyens d'un Etat membre de l'Union Européenne peuvent venir travailler en France dans le cadre de la libre prestation de service. Les travailleurs indépendants citoyens d'autres Etats peuvent venir travailler en France dans le cadre d'une prestation de service dans les conditions prévues par l'Accord Général sur le Commerce des Services, c'est-à-dire dans des conditions très restrictives liées à la profession et au secteur d'activité.

➔ Une des problématiques souvent abordée dans le cas des travailleurs indépendants, c'est le recours à des **salariés « indépendants » originaires d'un autre Etat** pour effectuer un chantier sur le sol français. Officiellement, ils viennent en tant que travailleurs indépendants mais sont en réalité salariés et travaillent directement sous la responsabilité d'une entreprise (même horaires de travail de l'entreprise, utilisation du matériel de l'entreprise, pas d'autonomie dans les décisions...). En qualifiant faussement les salariés d'indépendants, **l'employeur échappe ainsi à l'application de la directive détachement** et aux règles qu'elle impose en matière de droits du travail.

Ces types de situation, lorsqu'elles sont repérées par l'inspection du travail, peuvent donner lieu à un procès-verbal et à poursuite de l'employeur devant le Tribunal correctionnel, notamment pour le délit de travail dissimulé.

Un certain nombre d'éléments peuvent démontrer que le statut d'indépendant n'est qu'une façade. Par exemple, le fait que les travailleurs étrangers soient soumis aux mêmes conditions de travail que les salariés de l'entreprise, ou encore le fait que le travail des indépendants soit totalement organisé par l'entreprise (fourniture du matériel, horaires de travail, logement, déplacements, etc.). Ce sont des éléments qui démontrent l'existence d'un lien de subordination et donc d'un contrat de travail entre l'entreprise utilisatrice et les pseudos indépendants.

BON À SAVOIR

Lorsque l'on parvient à démontrer l'existence d'un contrat de travail entre des pseudos indépendants et une entreprise utilisatrice, ces derniers, quelle que soit leur nationalité pourront alors prétendre à l'application de l'intégralité des règles du code du travail français.

LA RÉGULARISATION PAR LE TRAVAIL

Le travailleur étranger en situation irrégulière peut obtenir, au titre de l'admission exceptionnelle au séjour, une carte de séjour salarié ou travailleur temporaire. Il s'agit de régularisations au cas par cas.

Comme pour les situations précédentes, les militants CFDT confrontés à ces demandes particulières auront intérêt à se rapprocher de l'interprofessionnel ou de structures associatives plus expérimentées pour traiter ces questions.

Conditions à remplir

- **Contrat ou promesse d'embauche,**
- **Ancienneté de séjour et de travail en France :**

L'étranger doit justifier :

- d'une ancienneté de séjour en France de 5 ans minimum, sauf exception,
- et d'une ancienneté de travail de 8 mois sur les 2 dernières années ou de 30 mois sur les 5 dernières années.
- À titre exceptionnel, l'étranger séjournant depuis 3 ans en France peut aussi demander un titre s'il prouve avoir travaillé 24 mois, dont 8 dans les 12 derniers mois.

- **Insertion :**

L'étranger doit parler le français, au moins de façon élémentaire. Il ne doit pas représenter une menace pour l'ordre public, ni vivre en situation de polygamie en France.

Démarches

Il doit présenter le formulaire cerfa n°15186*01, complété et signé par son employeur. Une liste des pièces à fournir lui est indiquée (justificatifs sur ses années de présence en France, bulletins de salaire...).

La demande peut aussi faire partie d'un dépôt groupé organisé par un collectif de soutien aux travailleurs sans-papiers (syndicats, associations...).

Examen du dossier

Le préfet peut accorder le titre de séjour après examen du dossier de l'étranger, et instruction de la promesse d'embauche ou du contrat de travail par le service de la main d'œuvre étrangère de la Direccte.

La Direccte prend en compte les 5 critères suivants :

- l'adéquation entre la qualification, l'expérience de l'étranger et les caractéristiques de l'emploi,
- le respect par l'employeur de la législation relative au travail et à la protection sociale,
- s'il s'agit d'une profession réglementée, le respect des règles d'exercice par l'employeur,
- les conditions d'emploi et de rémunération proposées à l'étranger,
- le salaire qui doit être au moins égal au Smic mensuel.

La situation de l'emploi, un autre critère de délivrance de l'autorisation de travail, n'est pas opposée si ces critères sont satisfaits.

➡ Pour l'obtention de l'autorisation de travail, le CDI est privilégié.

Le CDD de 6 mois ou plus est pris en compte par la Direccte, après vérification du caractère sérieux de l'engagement de l'employeur.

Situation de l'emploi opposable aux étrangers en France

L'administration peut refuser une autorisation de travail à un étranger, si elle estime que le niveau de chômage est trop important. Le refus doit être motivé par des données statistiques précises et se limiter au seul emploi demandé.

ANNEXES - CONTACTS UTILES

OFFICE FRANÇAIS DE L'IMMIGRATION ET DE L'INTÉGRATION (OFII)

44 rue Bague
75015 Paris
01 53 69 53 70
www.ofii.fr

➔ *Pour connaître les adresses les plus proches, consultez le site Internet, rubrique « L'Ofii près de chez vous »*

Pour l'accueil et l'intégration des primo-arrivants autorisés à séjourner durablement en France, l'accueil des demandeurs d'asile et l'aide à la réinsertion des étrangers dans leur pays d'origine.

OFFICE FRANÇAIS DE PROTECTION DES RÉFUGIÉS ET APATRIDES (OFPRA)

201 rue Carnot
94136 Foutenay sous Bois, cedex
01 58 68 10 10
www.ofpra.gouv.fr

➔ *Pour faire une demande d'asile*

HAUT-COMMISSARIAT DES NATIONS UNIES POUR LES RÉFUGIÉS (HCR)

9 rue Kepler
75116 Paris
01 44 43 48 58
www.unhcr.org

CIMADE

64, rue Clisson
75013 Paris (siège)
01 44 18 60 50
www.cimade.org

➔ *Aide juridique (contacter les antennes locales), pôle de soutien aux femmes victimes de violences*

FRANCE TERRE D'ASILE (FTDA)

24, rue Marc-Seguin
75018 Paris
01 53 04 39 99
www.france-terre-asile.org

➔ *Accompagnement des demandeurs d'asile*

GROUPE D'INFORMATION ET DE SOUTIEN DES IMMIGRÉS (GISTI)

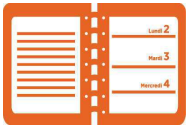
3, villa Marcès
75011 Paris (siège)
01 43 14 60 66
www.gisti.org

➔ *Aide juridique, droit des étrangers*

LIGUE DES DROITS DE L'HOMME (LDH)

138, rue Marcadet
75018 Paris (siège)
01 56 55 51 00
www.ldh-france.org

➔ *Lutte contre les discriminations, aide juridique sur rendez-vous*



MOUVEMENT CONTRE LE RACISME ET POUR L'AMITIÉ ENTRE LES PEUPLES (MRAP)

43, boulevard Magenta
75010 Paris (siège)
01 53 38 99 99
www.mrap.fr

➔ *Aide juridique, droit des étrangers*

LE DÉFENSEUR DES DROITS

08 10 00 50 00
www.defenseurdesdroits.fr

➔ *Victime de discrimination*

RÉSEAU ÉDUCATION SANS FRONTIÈRES (RESF)

www.educationsansfrontieres.org

➔ *Défense des droits principalement des sans-papiers scolarisés
Pour trouver l'adresse la plus proche de chez vous, consultez le site Internet*

RÉSEAU UNIVERSITÉS SANS FRONTIÈRES (RUSF)

www.rusf.org

➔ *Pour contactez le collectif RUSF de votre ville, consultez le site Internet
Réseau pour fédérer les initiatives en faveur des étudiants étrangers*

CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES (CAF)

www.caf.fr

➔ *Pour les prestations familiales, les aides au logement*

CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE MALADIE (CPAM)

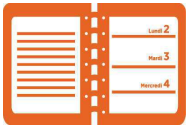
36 46, puis touche *
www.ameli.fr

➔ *Pour vous renseigner sur vos droits en cas de maladie, accidents, accidents du travail, maladies professionnelles, retraite...*

PÔLE EMPLOI

39 49
www.pole-emploi.fr

➔ *Pour vous renseigner sur les droits, chercher un emploi, une formation, parler à un conseiller...*



Guichets uniques

ALSACE

- Haut-Rhin : 7 Rue Bruat, 68020 Colmar
- Bas-Rhin : 5 Place de la République, 67073 Strasbourg

AQUITAINE

- 2 Esplanade Charles de Gaulle, 33000 Bordeaux

AUVERGNE

- 18 Boulevard Desaix, 63000 Clermont-Ferrand

BOURGOGNE

- Saône-et-Loire : 196 Rue de Strasbourg, 71000 Mâcon
- Côte d'Or, Nièvre, Yonne : 53 Rue de la préfecture, 21041 Dijon

BRETAGNE

- 3 Avenue de la préfecture, 35026 Rennes

CENTRE

- 181 Rue de Bourgogne, 45042 Orléans

CHAMPAGNE-ARDENNE

- 38 Rue Carnot, 51036 Châlons-en-Champagne

FRANCHE-COMTÉ

- 8 bis Rue Charles Nodier, 25035 Besançon

ILE-DE-FRANCE

- Paris : 92 Boulevard Ney, 75018 Paris
- Seine-et-Marne : 12 Rue des Saints Pères, 77000 Melun
- Yvelines : 1 Rue Jean Houdon, 78000 Versailles
- Essonne : Boulevard de France, 91000 Evry
- Hauts-de-Seine : 167-177 Avenue Frédéric et Irène Joliot Curie, 92000 Nanterre
- Seine-Saint-Denis : 13 Rue Marguerite-Yourcenar, 93000 Bobigny
- Val-de-Marne : 13/15 Rue Claude Nicolas Ledoux, 9400 Créteil
- Val d'Oise : 5 Avenue Bernard Hirsch, 95010 Cergy-Pontoise

LANGUEDOC-ROUSSILLON

- 34 Place des Martyrs de la résistance, 34000 Montpellier

LIMOUSIN

- 19 Rue Cruveilhier, 87000 Limoges

LORRAINE

- 9 Place de la Préfecture, 57000 Metz

MIDI-PYRÉNÉES

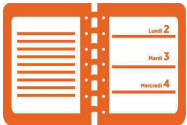
- 1 Place Saint-Étienne, 31038 Toulouse

NORD-PAS-DE-CALAIS

- Nord : 12/14 Rue Jean Sans Peur, 59039 Lille
- Pas-de-Calais : 9 Esplanade Jacques Vendroux, 62100 Calais

BASSE-NORMANDIE

- Rue Daniel Huet, 14038 Caen cedex 09



HAUTE-NORMANDIE

- 7 place de la Madeleine, 76000 Rouen

PAYS DE LOIRE

- Loire-Atlantique, Vendée : 6 quai Ceineray, 44035 Nantes
- Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe : Place Michel Debré, 49934 Angers

PICARDIE

- 1 Place de la Préfecture, 60000 Beauvais

POITOU-CHARENTES

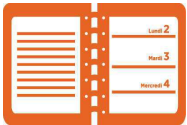
- Bâtiment Haussmann - Impasse des Écossais, 86000 Poitiers

PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

- Bouches-du-Rhône, Vaucluse : 66 bis Rue Saint-Sébastien, 13006 Marseille
- Alpes-de-Haute-Provence, Hautes-Alpes, Alpes-Maritimes,
Var : 147 Boulevard du Mercantour, 06200 Nice

RHÔNE-ALPES

- Isère, Drôme, Savoie, Haute-Savoie : 12 Place de Verdun, 38000 Grenoble
- Ain, Ardèche, Loire, Rhône : 106 Rue Pierre Corneille, 69003 Lyon



➔ **Le guide du demandeur d'asile réalisé par l'administration existe en plusieurs langues : Albanais, Anglais, Arabe, Arménien, Bengali, Chinois, Créole haïtien, Espagnol, Georgien, Lingala, Mongol, Ourdou, Pachtou, Persan - Farsi, Portugais, Roumain, Russe, Serbe, Swahili, Tamoul, Tigrina, Turc, Vietnamien.**
www.immigration.interieur.gouv.fr/asile/guide-du-demandeur-d-asile-en-france