



MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE L'INTÉGRATION,
DE L'IDENTITÉ NATIONALE ET DU DÉVELOPPEMENT SOLIDAIRE

Paris, le 12 NOV 2010

Le Ministre de l'immigration, de l'intégration,
de l'identité nationale et du développement solidaire

à

Messieurs les Préfets de région
Mesdames et messieurs les préfets de département
Monsieur le Préfet de police
Mesdames et messieurs les Directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence,
de la consommation, du travail et de l'emploi
Messieurs les Directeurs régionaux du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle d'Outre-mer
Monsieur le Directeur Général de l'office français de l'immigration et de l'intégration,

OBJET : Circulaire n°NOR IMIG10000124C relative aux salariés en mission et aux membres de leur famille

Résumé :

La présente circulaire a pour objet de préciser les procédures de délivrance des titres de séjour et de travail applicables aux salariés en mission dans le cadre d'une mobilité intra-groupe, ainsi qu'aux membres de leur famille.

Mots clés :

Salarié en mission - cadre dirigeant - cadre de haut niveau - mobilité intergroupe - famille accompagnante - guichet unique - court séjour

Textes de référence :

- articles [L. 313-10 5°](#), [L. 313-11 3°](#) et [R. 313-19](#) du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile
- articles [L. 1261-3](#), [L. 1262-1](#), [R. 5221-30](#) et [R. 5221-31](#) du code du travail
- [arrêté du 10 octobre 2007](#) fixant la liste des pièces à fournir à l'appui d'une demande d'autorisation de travail
- circulaire n° [DPM/DMI2/2007/323](#) du 22 août 2007 relatives aux autorisations de travail
- circulaire n° [DPM/DMI2 N° 143 du 26 mars 2004](#) relative à la délivrance des autorisations de travail et des titres de séjour aux cadres dirigeants ou de haut niveau étrangers salariés de sociétés française de groupes internationaux ainsi qu'à leur famille

Pièces jointes :

[Annexe 1](#) - Fiche - Salarié en mission - Carte de séjour temporaire

[Annexe 2](#) - Fiche - Salarié en mission - Membres de famille

[Annexe 3](#) - Fiche - Salarié en mission - Autorisation de travail

La présente circulaire a pour objet de préciser les procédures applicables au statut de « salarié en mission » prévue à l'article L. 313-10 5° du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA) et d'harmoniser la procédure dite de « famille accompagnante ». Les fiches jointes à la circulaire portent respectivement sur la carte de séjour « salarié en mission », sur les membres de famille et sur l'autorisation de travail.

1. Expérimentation de la procédure de guichet unique

À titre expérimental, un dispositif de **guichet unique** est mis en place pour tous les salariés en mission, sans condition de rémunération, auprès des directions territoriales de l'OFFI des départements de **Paris** (75), des **Hauts de Seine** (92) et du **Rhône** (69). Pour ces trois départements, les **dossiers des salariés en mission** doivent être **directement transmis à la direction territoriale de l'OFFI**. L'expérimentation est prévue du 1^{er} décembre 2010 au 30 juin 2011. Cette procédure résulte du contrat d'objectifs et de performance du l'OFFI signé le 19 juillet 2010. Pour les départements concernés, il y a lieu de considérer que ce dispositif se substitue à celui résultant de la circulaire [DPM/DMI2 N° 143](#) du 26 mars 2004 relative à la délivrance des autorisations de travail et des titres de séjour aux cadres dirigeants ou de haut niveau étrangers salariés de sociétés françaises de groupes internationaux ainsi qu'à leur famille.

2. Le statut des membres de famille

Tous les membres de famille des salariés en mission bénéficient désormais de la **procédure de « famille accompagnante »**. L'employeur du « salarié en mission », quel que soit le niveau de rémunération de son salarié, remplit le document qui s'intitule « [Annexe 1 - Demande d'introduction en France de membres de famille selon la procédure de famille accompagnante](#) » et le transmet l'OFFI dans le cadre du guichet unique ou à l'Unité territoriale de la DIRECCTE dans les autres cas, accompagné des pièces relatives à l'état civil des membres de famille.

Dès lors le contrat de travail du « salarié en mission » est d'une **durée égale ou supérieure à 6 mois**, il convient de délivrer une carte de séjour portant la mention « **vie privée et familiale** » aux membres de famille.

3. Dispositions relatives au court séjour des salariés en mission

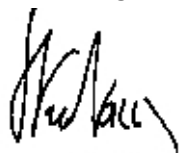
Une procédure spécifique est mise en place avec la délivrance d'une **autorisation de travail de trois mois valable 12 mois qui sera accompagnée par un visa de circulation de même durée**, permettant des séjours de trois mois au maximum par période de six mois durant la validité des documents.

*

* *

Je vous remercie de veiller à la bonne application des présentes instructions et de me faire part, sous le présent timbre, de toute difficulté rencontrée à cette occasion.

Pour le ministre et par délégation,
Le Secrétaire général



Stéphane ERATACCI

<p>ANNEXE 1 FICHE – SALARIÉ EN MISSION CARTE DE SÉJOUR TEMPORAIRE</p>

1. La durée de validité de la carte et les conditions de retrait

1.1. Durée de la carte

L'article [L. 313-10 5°](#) du CESEDA précise que la carte de séjour « salarié en mission » a une durée de validité de trois ans, qui permet à son titulaire **d'effectuer une ou plusieurs missions**.

La durée de la carte de séjour « salarié en mission » n'a donc pas à être calquée sur la durée de la mission et de l'autorisation de travail, sous peine de contrevenir aux dispositions de l'article [L. 313-10 5°](#) susvisé : **la durée de cette carte n'est pas sécable**. Dans tous les cas, **si la mission prévisible est d'une durée supérieure à trois mois** et que la demande d'autorisation de travail a été visée favorablement par le service responsable de la main d'œuvre étrangère, vous délivrerez une carte de séjour temporaire portant la mention « salarié en mission » d'une durée de trois ans.

1.2. Conditions de retrait de la carte

La carte de séjour « salarié en mission » vaut autorisation de séjour en France et de travail dans l'entreprise française du groupe auquel elle appartient, sous réserve que son titulaire continue de satisfaire aux conditions législatives et réglementaires qui ont justifié sa délivrance. Un étranger titulaire de cette carte ne peut donc pas travailler pour un autre employeur, ni pour un salaire inférieur à 1,5 fois le montant mensuel du SMIC.

Conformément aux dispositions de l'article [R. 5221-31](#) du code du travail, l'étranger titulaire de la carte « salarié en mission » justifie annuellement au Préfet que les conditions d'emploi et de rémunération déclarées lors de la demande de la carte sont toujours satisfaites, par une déclaration conforme fixée par arrêté conjoint des ministres chargés de l'immigration et du travail et établie par l'employeur ([CERFA n° 13568*02](#)). **Le non respect de ces conditions peut motiver le retrait de la carte**, en application du premier alinéa de l'article [L. 311-8](#) du CESEDA, après procédure contradictoire.

1.3. Le renouvellement de la carte de séjour du « salarié en mission »

Conformément aux dispositions de l'article [R. 313-19](#) du CESEDA, « l'étranger titulaire de la carte « salarié en mission » justifie annuellement, ..., que les conditions d'emploi et de rémunération ... continuent d'être satisfaites.

La carte de séjour temporaire « salarié en mission » est, en principe renouvelable, sous réserve d'apporter la preuve du **respect des conditions de délivrance du titre**. Vous n'accepterez pas la pérennisation du travail du « salarié en mission » au sein de l'entreprise établie en France sous le statut de détaché.

La demande de renouvellement de la carte de séjour temporaire « salarié en mission » est accompagnée des pièces mentionnées à [l'article 4 de l'arrêté](#) du 10 octobre 2007, fixant la liste des pièces à fournir à l'appui d'une demande d'autorisation de travail.

Ce titre de séjour **ne permet pas la délivrance d'une carte de résident** au sens de l'article [L. 314-1 et suivants](#) du CESEDA.

<p>ANNEXE 2 FICHE – SALARIÉ EN MISSION MEMBRES DE FAMILLE</p>

1. La venue de la famille du salarié en mission et la procédure « famille accompagnante »

La procédure de « famille accompagnante » prévoit la venue concomitante du salarié et de sa famille (conjoint et enfants mineurs), dans le cadre d'une procédure simplifiée dérogatoire du regroupement familial.

La procédure est **applicable à tous les « salariés en mission »**, dans les conditions et selon le déroulement suivant :

L'employeur du « salarié en mission », quel que soit le niveau de rémunération de son salarié, remplit le document qui s'intitule « *Annexe 1 - Demande d'introduction en France de membres de famille selon la procédure de famille accompagnante* » et le transmet accompagné des pièces relatives à l'état civil des membres de famille selon les modalités suivantes :

- Si le « salarié en mission » relève de la compétence de l'un des trois départements pilotes (Paris, Hauts-de-Seine et Rhône) le dossier de « famille accompagnante » est adressé, avec le dossier de « salarié en mission », à la direction territoriale de l'OFII compétente.
- Si le « salarié en mission » relève de la compétence d'un autre département, le dossier de « famille accompagnante » est adressé, avec le dossier du salarié en mission, au service responsable de la main d'œuvre étrangère de l'Unité Territoriale de la DIRECCTE compétent.

Le salarié en mission et sa famille sont **convoqués simultanément par les services consulaires** pour la délivrance du « visa de long séjour ». Les membres de la famille pourront bénéficier d'un visa « vie privée et familiale », dans la plupart des cas, ou d'un visa « visiteur » dans le cas où la mission sera d'une durée inférieure à six mois.

L'employeur agissant pour le compte de la famille du « salarié en mission » ou cette famille **informera la direction territoriale de l'OFII** en charge du dossier de son arrivée, qu'elle ait bénéficié d'un visa « vie privée et familiale » ou d'un visa de long séjour dispensant de titre de séjour (VLS-TS) « visiteur ». À ce titre, l'employeur ou la famille enverront à l'OFII la demande d'attestation OFII accompagnée des pièces justificatives nécessaires.

Arrivés en France, le « salarié en mission » et son conjoint sont **convoqués simultanément par l'OFII** pour la visite médicale.

Pour certains ressortissants, la visite médicale a lieu dans le pays de résidence, dans lesquels l'OFII est présent¹.

Lorsque la famille du « salarié en mission » diffère son arrivée sur le territoire français et rend la **simultanéité impossible**, la procédure de « famille accompagnante » reste applicable.

L'employeur à l'initiative du dossier transmet tous les documents relatifs au membres de famille, et informe l'OFII en charge du dossier du salarié en mission de la date prévisible d'arrivée en France.

1 Mali, Maroc, Sénégal, Tunisie, Turquie et Cameroun.

Le conjoint du « salarié en mission » **est dispensé de la signature du contrat d'accueil et d'intégration**. Il n'y a pas de visite médicale pour les enfants du « salarié en mission ».

2. Le titre de séjour du conjoint du « salarié en mission »

2.1. Carte de séjour temporaire portant la mention « vie privée et familiale »

En application des dispositions combinées de l'article [L. 313-10 5°](#), dernier alinéa, et de l'article [L. 313-11 3°](#) du CESEDA, le conjoint du « salarié en mission », âgé d'au moins dix-huit ans, bénéficie de plein droit d'une carte de séjour temporaire portant la mention « vie privée et familiale », dans la mesure où le titulaire de la carte « salarié en mission » justifie résider de manière ininterrompue plus de six mois en France.

Le conjoint s'entend de la personne **unie par le mariage à une autre personne de sexe opposé**. Il en résulte, d'une part, que le dispositif se limite à la personne mariée et, d'autre part, qu'un mariage entre deux personnes de nationalité étrangère et de même sexe, se heurte à une réserve d'ordre public en droit français, malgré sa conformité au droit personnel qui les régit (droit national du pays des intéressés).

2.2. Condition de résidence ininterrompue de plus de six mois du « salarié en mission » en France

La réalisation de cette condition opère seulement sur la situation du conjoint, au regard de son droit à bénéficier d'une carte de séjour temporaire portant la mention « vie privée et familiale ». Elle n'a pas d'effet sur la situation du « salarié en mission » dont le titre de séjour n'est pas assujéti à une obligation minimale de résidence en France, mais à la présence d'un contrat de travail de trois mois. En revanche, la condition qui détermine la délivrance du titre « vie privée et familiale » du conjoint, s'examine au regard de la durée du séjour du « salarié en mission ».

Pour le « salarié en mission » ayant séjourné de manière ininterrompue pendant plus de six mois sur le territoire national, il convient donc de délivrer au conjoint une carte de séjour temporaire portant la mention « vie privée et familiale ».

De même, lorsqu'il apparaît, au vu du contrat de travail du salariée, que **sa mission a une durée de plus de six mois en France**, il conviendra également de délivrer, au conjoint, une carte de séjour temporaire « vie privée et familiale », **la condition de séjour ininterrompu de plus de six mois étant alors présumée**. Le conjoint sera mis en possession d'un visa de long séjour portant cette même mention.

En revanche, si la condition de séjour de six mois n'est pas réunie et si la durée de la mission est inférieure à six mois, le conjoint du « salarié en mission » sera muni d'un visa de long séjour dispensant de titre de séjour (VLS-TS) portant la mention « visiteur », il devra alors accomplir les formalités nécessaires auprès de la direction territoriale de l'OFII de son lieu de résidence, dans les trois mois suivant son arrivée sur le territoire français (visite médicale et apposition de la vignette OFII).

L'ensemble des observations ce-dessus s'appliquent également dans le cas où le « salarié en mission » **contracte mariage après son arrivée en France**. Le conjoint dispose alors des mêmes droits d'entrée et de séjour, et se voit appliquer la procédure de « famille accompagnante », dérogoratoire au principe du regroupement familial.

3. Les visites et sorties du territoire

La notion de **résidence « ininterrompue »** en France du « salarié en mission » pose, à première vue, l'obligation pour ce dernier de ne pas « rompre » son séjour sur le territoire national. Toutefois, il y a lieu de **concilier cette exigence avec les visites légitimes** du « salarié en mission » et de sa famille dans le pays d'origine, ce qui implique une application à la fois stricte et judicieuse de la condition liée à une résidence ininterrompue en France.

Il convient donc, lorsqu'un cas de sortie du territoire du « salarié en mission » ou de son conjoint se présente, d'apprécier le respect de cette obligation au regard à la fois de la durée de l'interruption et de ses motifs. Ainsi, un séjour hors de France suggéré par l'administration pour effectuer, par exemple, des démarches auprès des services consulaires ou un séjour de courte durée, tels que quelques jours pour rendre visite à un proche parent malade, passer une période de fêtes en famille, ne devraient pas être des causes d'interruption de la résidence. Il en est ainsi également lorsque des épouses accompagnantes, venues en France avec le « salarié en mission », mais retournant dans le pays pour y donner naissance à un enfant, avec l'intention de rejoindre avec leur nouveau-né leur époux « salarié en mission » présent sur le territoire français. **De tels séjours dans le pays d'origine ne devraient pas remettre en cause le séjour en France dès lors que la mission du cadre se poursuit.**

4. L'exercice d'une activité professionnelle du conjoint

Seule la carte de séjour temporaire portant la mention « vie privée et familiale » autorise le conjoint du salarié en mission à exercer une activité professionnelle, dans le respect des conditions de droit commun.

En revanche, le visa de long séjour dispensant de titre de séjour portant la mention « visiteur », qui correspond à une situation où le « salarié en mission » ne séjourne pas de manière ininterrompue depuis plus de six mois en France ou n'a pas vocation à y séjourner dans les conditions précisées ci-dessous, ne permet pas à son conjoint d'exercer une activité professionnelle, conformément à l'article [L. 313-6](#) du CESEDA.

Si le conjoint titulaire d'un tel visa souhaite exercer une activité professionnelle durant son séjour en France, il lui est alors possible d'effectuer **une procédure de changement de statut conformément au droit commun.**

Toutefois, ces situations devraient être rares dans la mesure où la nature du visa délivré correspond à une situation déclarée au moment de la demande.

5. L'enfant du « salarié en mission »

Comme pour **l'enfant mineur** de ressortissants étrangers relevant d'autres catégories, le droit au séjour en France de l'enfant mineur du « salarié en mission » **n'est pas assujéti à la détention d'un titre de séjour**, sauf s'il est entré mineur en France et qu'il se trouve dans l'année qui suit son dix-huitième anniversaire ou s'il entre dans les prévisions de l'article [L. 311-3](#) du CESEDA. Dans ce cas, il se voit délivrer une carte de séjour temporaire portant la mention « vie privée et familiale » prévue à l'article [L. 313-11 3°](#) de CESEDA.

En dehors de ces cas, il a la possibilité, en revanche, de bénéficier d'un **document de circulation pour étranger mineur (CDEM), dès lors que l'un au moins de ses parents est titulaire d'une carte de séjour temporaire**, conformément à l'article [L. 321-4](#) du CESEDA.

Ce texte subordonne le bénéfice du document de circulation à l'appartenance de l'un des deux parents de l'enfant mineur aux catégories mentionnées notamment à l'article L. 313-11 du CESEDA et où est incluse la catégorie du « salarié en mission » (L. 313-11 3°). Le document de circulation délivré dans les conditions des articles D. 321-16 et suivants du CESEDA, lui permet de sortir du territoire national et d'y revenir en application de l'article L. 212-1 du CESEDA.

6. Le renouvellement de la carte de séjour du conjoint du « salarié en mission »

Le **renouvellement** du titre de séjour « vie privée et familiale » du conjoint est nécessairement lié à la situation du **titulaire de la carte** « salarié en mission ».

Le titulaire de la carte de séjour temporaire « vie privée et familiale » doit donc présenter à l'appui de sa demande outre les pièces exigées par le droit commun (article R. 313-1 du CESEDA), la carte de séjour temporaire portant la mention « salarié en mission » accordée à son conjoint ainsi que les **pièces justifiant que ce dernier réside de manière ininterrompue** depuis plus de six mois en France, sous couvert de la carte de séjour temporaire portant la mention « salarié en mission ».

ANNEXE 3
FICHE – SALARIÉ EN MISSION
AUTORISATION DE TRAVAIL

1. Les bénéficiaires de la carte de séjour temporaire « salarié en mission »

1.1. Dispositions législatives et réglementaires

La carte de séjour temporaire « salarié en mission » est délivrée, conformément aux dispositions conjuguées des articles [L. 313-10 5°](#) du CESEDA et [R. 5221-30](#) du code du travail, exclusivement aux ressortissants de pays tiers salariés d'une société appartenant depuis au moins trois mois à un groupe international¹ et qui sont appelés :

- soit à travailler en France plus de trois mois, dans le cadre de leur parcours professionnel associé à une mobilité au sein d'une entreprise de ce groupe ; Lors de leur emploi en France, ces personnes travailleront, soit en qualité de salarié de cette entreprise, soit en qualité de salarié détaché, amené à effectuer une mission ponctuelle d'expertise au sens de l'article [L. 1262-1 2°](#) du code du travail.
- soit à suivre une formation spécifique en France pendant plus de trois mois pour la mise en œuvre d'un projet à l'étranger, au sein de cette même entreprise.

Les **ressortissants algériens**, dont le statut est intégralement et exclusivement régi par un accord bilatéral (accord franco-algérien modifié du 27 décembre 1968), **ne sont pas éligibles** à la procédure « salarié en mission ».

1.2. Les conditions de rémunération

Conformément aux dispositions de l'article [L. 313-10 5°](#) du CESEDA, le « salarié en mission » doit justifier en France d'une rémunération brute mensuelle au moins équivalente à **1,5 fois le salaire minimum interprofessionnel de croissance** (SMIC). Cette rémunération s'entend de **celle dont il va bénéficier en France** et non pas de la rémunération qu'il doit percevoir dans son pays d'origine pour être éligible à la carte.

Pour les salariés en mission détachés, le montant de cette rémunération s'apprécie au regard des précisions apportées par l'article [R. 1262-8](#) du code du travail². Ce montant constitue par ailleurs un **niveau minimum de rémunération** pour ces salariés détachés puisque leur employeur doit faire application, le cas échéant, **des dispositions conventionnelles étendues**. La convention et l'accord de travail collectifs applicables sont ceux dont bénéficient les salariés employés par les entreprises établies en France exerçant une activité principale identique au travail accompli par les salariés détachés.

¹ Le groupe est constitué par un ensemble de sociétés, composé d'une société-mère et d'une ou plusieurs filiales, ayant des liens divers, chacune d'entre elles ayant une existence juridique propre mais étant soumise à une unité de décision économique émanant de la société-mère.

L'article [L. 233-3](#) du code de commerce définit les critères de contrôle d'une société-mère (détenue directe ou indirecte de plus de 50% du capital, détention de la majorité des droits de vote, détermination dans les faits des décisions des assemblées générales, pouvoir de nommer et révoquer la majorité des membres des organes décisionnels).

² Article [R. 1262-8](#) du code du travail : « Les allocations propres au détachement sont regardées comme faisant partie du salaire minimal. Toutefois, les sommes versées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement ainsi que les dépenses engagées par l'employeur du fait du détachement telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture en sont exclues et ne peuvent être mises à la charge du salarié détaché. »

La carte de séjour « salarié en mission » n'est pas destinée aux détachés de second rang dont le premier détachement dans l'entreprise est suivi d'un second détachement, dans une autre entreprise.

2. La procédure applicable aux « salariés en mission »

L'étranger prétendant au statut de « salarié en mission » réside hors de France. La procédure adéquate est celle prévue pour l'introduction, dans le cadre d'une mobilité intra-groupe, de travailleurs étrangers, effectuée par l'employeur.

2.1. Dépôt du dossier

En application des règles de droit commun fixées par l'article [R. 5221-11](#) alinéa 1 et [R. 5221-16](#) du code du travail, la demande d'autorisation de travail est présentée au service responsable de la main d'œuvre étrangère dans le ressort duquel se trouve l'établissement qui se propose d'embaucher ou d'accueillir le salarié en mission.

La **procédure de guichet unique** est désormais applicable; à titre expérimental, à tous les salariés en mission dont le lieu effectif d'emploi est situé dans les départements de **Paris** (75), **Hauts-de-Seine** (92) et **Rhône** (69). Les dossiers complets sont donc à déposer à l'OFII territorialement compétente.

2.1.1. Présentation de la demande

Personnes habilitées à présenter la demande

Les demandes d'autorisations de travail sont **présentées par les employeurs**, en vertu de l'article [R. 5221-11](#) alinéa 1 du code du travail. L'employeur est l'interlocuteur privilégié de l'administration.

En application de l'article [R. 5221-11](#) alinéa 2 du code du travail, la demande **peut aussi être présentée par une personne habilitée par l'employeur**, dès lors qu'elle justifie d'un **mandat exprès**³.

L'employeur conserve donc l'initiative de la procédure mais il a la possibilité de mandater une personne pour déposer la demande d'autorisation de travail. Dans ce cas, le mandat devra être joint à la demande (article [R. 5221-11](#) du code du travail).

L'employeur doit alors **être en mesure de fournir les renseignements et les documents** demandés par l'administration puisqu'il se substitue à l'employeur.

Pièces à fournir par l'employeur

La demande d'autorisation de travail est faite sur le document [CERFA n°13652*02](#) intitulé « Demande d'autorisation de travail pour un salarié étranger – Mobilité intragroupe – Salarié en mission » (disponible sur les sites internet www.immigration.gouv.fr et www.immigration-professionnelle.gouv.fr) auquel sont joints les documents prévus à l'[article 2 de l'arrêté](#) du 10 octobre 2007 fixant la liste des pièces à produire à l'appui d'une demande d'autorisation de travail.

³ Le « mandat » ou « procuration » désigne à la fois le pouvoir et le document par lequel ce pouvoir est transmis. Ces appellations visent la convention par laquelle une personne donne à une autre le pouvoir de faire pour elle un ou plusieurs actes juridiques.

2.2. Traitement de la demande

Le service responsable de la main d'œuvre étrangère s'assure, conformément à l'article [R. 5221-30](#) du code du travail, que les critères d'éligibilité au statut de « salarié en mission » sont réunis, que les conditions d'emploi et de travail proposées sont conformes à la législation du travail et à la protection sociale et que l'établissement d'accueil, lorsque le « salarié en mission » est un détaché, respecte également la législation. En application de l'article [R. 5221-21](#) alinéa 2 du code du travail, il n'y a pas lieu d'exiger le dépôt d'une offre d'emploi, la situation de l'emploi n'étant pas opposable à une demande d'autorisation de travail de ce type. Le service responsable de la main d'œuvre étrangère adresse les exemplaires du document [CERFA n° 13652*02](#) qu'il a visé favorablement, d'une part, **à l'employeur établi en France ou à l'établissement d'accueil ou au mandataire**, et d'autre part, à l'OFII. La transmission à l'OFII s'effectue dans les meilleurs délais.

L'OFII transmet **immédiatement**, par voie électronique, le document CERFA visé par le service responsable de la main d'œuvre étrangère au consulat de France du lieu de résidence du salarié en mission, accompagné, le cas échéant, des documents relatifs à la famille accompagnante.

Afin de procéder à une convocation rapide du salarié en mission par le poste consulaire en vue de la procédure de visa, l'OFII veillera à ce que **l'adresse personnelle complète** (postale, téléphonique, électronique) de l'intéressé dans le pays d'origine soit complétée dans le formulaire [CERFA n° 13652*02](#) (rubrique 3 - Salarié).

2.3. Délivrance du visa par le poste consulaire

Après le dépôt de la demande de visa auprès du poste consulaire, instruction des services et avis favorable, une **copie du document CERFA**, transmise par l'OFII, revêtue du visa consulaire, **est remise au salarié lors de la délivrance de son visa**. Cette copie lui permet de justifier, notamment auprès de l'inspection du travail, qu'il est autorisé à exercer une activité professionnelle salariée en France, dans l'attente de la délivrance de son titre de séjour. Le salarié **peut ainsi débiter son activité professionnelle dès son arrivée en France**. Le poste consulaire informe par voie électronique la direction territoriale de l'OFII qui l'a saisi de la délivrance des visas (pour le salarié en mission et sa famille).

2.4. Arrivée en France

L'employeur transmet à l'OFFI la copie du visa délivré par le poste consulaire ainsi que la date d'arrivée du salarié étranger en France afin de fixer une date pour **la visite médicale**. Cette visite doit intervenir, conformément à l'article [L. 5221-5](#) du code du travail, dans les **trois mois** suivant la délivrance de l'autorisation de travail ou suivant la date de début de validité du visa délivré par le poste consulaire.

Conformément à l'alinéa 4 de l'article [L. 311-9](#) du CESEDA, le bénéficiaire de la carte « salarié en mission » est **dispensé de la signature du contrat d'accueil et d'intégration**, prévu par cet article.

Après avoir effectué la visite médicale, le salarié étranger se présente à la préfecture de son lieu de résidence en France pour y **déposer sa demande de carte de séjour**.

3. Dispositions relatives au court séjour des salariés en mission

L'article [R. 5221-30](#) du code du travail indique que le bénéfice du statut « salarié en mission » nécessite un contrat de travail « d'au moins trois mois ». Dès lors, les étrangers venant en France pour une durée inférieure ne relèvent pas, *stricto sensu*, de cette procédure. Toutefois, dans ce type de demande d'autorisation de travail, les éléments relatifs au statut de « salarié en mission » sont appréciés par les services instructeurs : ancienneté dans le groupe,

niveau de rémunération, apport d'expertise. De plus, le formulaire [CERFA n°13568*02](#) est utilisé. En application des dispositions de l'article précité, le salarié en mission ne peut pas venir effectuer une formation pour une durée inférieure à trois mois.

Aussi, et dans le but de **simplifier les procédures administratives pour ce public** (« salariés en mission » court séjour), les demandes d'autorisation de travail pour une durée inférieure à trois mois pourront bénéficier d'un **régime spécifique**. Après instruction, le service responsable de la main d'œuvre étrangère **validera le formulaire pour une durée de 12 mois**. Puis, il sera transmis à l'employeur ou au mandataire qui a effectué la demande d'autorisation de travail.

Le formulaire sera alors déposé auprès du poste consulaire avec la demande de visa de court séjour et les vérifications d'usage seront effectuées à cette occasion. Le consulat pourra délivrer à l'intéressé un **visa de circulation, type C, à entrées multiples, d'une validité de douze mois**. Ce visa accompagné de l'autorisation de travail, permettra des séjours de trois mois au maximum par période de six mois. Le titulaire de ces documents n'a donc **pas vocation à résider durablement** sur le territoire français mais peut toutefois être amené à venir en France à plusieurs reprises au cours de l'année et à séjourner à plusieurs endroits.

Cette disposition s'applique **sans préjudice** de la procédure d'exemption de visa de court séjour pour les ressortissants de certains pays.