

ADDENDUM AU GUIDE DES BONNES PRATIQUES



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

Vendredi 18 juin 2010

Objet : procédure d'admission exceptionnelle au séjour par le travail issue de l'article 40 de la loi du 20 novembre 2007 et codifiée à l'article L.313-14 du CESEDA

Textes de référence :

Circulaire n° NOR IMIK0900092C du 24 novembre 2009

Document de synthèse des bonnes pratiques des services instructeurs

Contexte :

Dans le cadre du bilan d'application de la circulaire du 24 novembre 2009, les préfetures ont été invitées à communiquer les données chiffrées sur les dossiers instruits et à remplir un questionnaire qualité relatif à la procédure. Une réunion de travail au ministère en présence des secrétaires généraux a été organisée le 28 mai 2010. Parallèlement, les organisations syndicales ont été reçues afin, notamment, d'évaluer la mise en œuvre de la circulaire. A la suite de ces échanges et dans l'esprit des orientations données par le ministre, ont été retenus des ajustements techniques au "guide des bonnes pratiques". Ces points d'ajustements sont détaillés ci-dessous :

1. Procédure de dépôt des dossiers

Pour les dossiers soutenus et déposés par les organisations syndicales en accord avec les employeurs, le point d'entrée de la procédure sera le service responsable de la main d'œuvre étrangère du lieu effectif d'emploi ; en pratique, il s'agira des Unités territoriales des DIRECCTE en province et des DDTEFP en Ile-de-France. Le service vérifiera rapidement le dossier au regard du travail (ancienneté, profil du demandeur et CERFA) et la liste des documents prévus à cet effet. S'il est complet¹, le service transmettra l'information à la préfecture du lieu de résidence pour la délivrance systématique de l'APS de trois mois, éventuellement renouvelable, autorisant à travailler (APS-K).

La délivrance d'une APS-K n'est pas une option. Prévues dans la circulaire ministérielle du 24 novembre 2009, elle est un élément fondamental de la mise en œuvre de l'examen d'une demande d'admission exceptionnelle au séjour (AES). En revanche, elle ne préjuge en rien de l'issue finale de l'instruction.

A l'employeur qui en fait la demande sera remise une attestation de dépôt du dossier.

Le dossier sera ensuite instruit sur le fond et le Préfet, après analyse de l'ensemble des critères, prendra une décision. L'instruction elle-même doit se dérouler dans les meilleurs délais. L'objectif est de notifier la réponse à l'intéressé au plus tard quatre mois après la réception du dossier complet. La décision est soit une décision d'admission exceptionnelle au séjour soit une décision de refus assortie, le cas échéant, d'une OQTF. La décision de refus est naturellement motivée au vu des pièces du dossier.

A Paris, eu égard à la spécificité de l'organisation des administrations parisiennes, le dossier du demandeur est remis à la Préfecture de police.

2. Évaluation de l'ancienneté dans l'activité de salarié

En termes d'ancienneté dans l'activité de salarié, vous pouvez retenir la justification de 12 mois d'activité de salarié dans les 18 derniers mois avant le dépôt de la demande d'AES, sous réserve que l'intéressé justifie d'au moins 6 mois d'activité de salarié dans les 12 derniers mois.

Pour les intérimaires, la période de référence est de 24 mois.

¹ Si le dossier est incomplet, les organisations syndicales disposeront d'un délai de 2 semaines pour procéder à la transmission des pièces complémentaires auprès du service de la main d'œuvre étrangère.

ADDENDUM AU GUIDE DES BONNES PRATIQUES

3. Acceptation des multi-employeurs

Pour l'ensemble des salariés et notamment les salariés des secteurs du nettoyage et de l'aide à la personne, sont pris en compte les contrats conclus ou les documents valant contrat de travail (ex : bulletins de salaire) avec des employeurs multiples pour évaluer tant l'ancienneté dans l'activité de salarié que l'avenir dans l'emploi. La taxe versée au profit de l'OFII est acquittée au prorata des heures accomplies chez chaque employeur.

Le demandeur pourra donc se prévaloir de documents émanant de plusieurs employeurs pour prouver son antériorité d'emploi et son expérience dans l'activité de salarié. Il pourra également fournir plusieurs promesses d'embauche (formulaires CERFA) afin, qu'en cumul des heures proposées, le salaire mensuel atteigne au moins le niveau du SMIC, ou la rémunération mensuelle respectant les conventions collectives applicables au métier considéré.

4. Situation des intérimaires

Pour l'emploi à venir, il est possible de prendre en compte l'engagement d'une entreprise de travail temporaire (ETT) à fournir un volume de travail garantissant un cumul de 12 mois de travail sur les 18 mois à venir, y compris les contrats de mission-formation. En ce cas, vous délivrerez une CST "salarié".

5. Examen de la situation de l'emploi au regard des listes des métiers en tension

Le service de la main d'œuvre étrangère (SMOE) examine le dossier au regard de la promesse d'embauche qui lui est présentée, de la qualification de l'étranger, de son passé dans l'activité de salarié et des termes du contrat de travail.

En ce qui concerne l'examen du critère de l'opposition de la situation de l'emploi, il ressort des pratiques constatées ces six derniers mois que certaines préfectures considèrent la liste nationale des 30 métiers ouverts sans opposition de la situation de l'emploi comme référence dans son intégralité, alors que d'autres ne reprennent que les métiers qui ont été déclinés dans une liste régionale. Le traitement n'est pas homogène, alors qu'il s'agit de métiers qui sont tous en réelle difficulté de recrutement. Dans un souci d'homogénéité, il convient de ne pas opposer la situation de l'emploi pour l'ensemble des métiers figurant dans la liste nationale des 30 métiers.

En outre, la situation de l'emploi n'est pas davantage opposable pour les métiers figurant dans les listes de métiers en annexe des accords de gestion concertée des flux migratoires dès lors qu'un étranger peut se prévaloir des stipulations d'un tel accord.

Enfin, pour ceux des métiers habituellement retenus dans les accords de gestion concertée qui ne figurent pas dans la liste nationale des 30 métiers, le SMOE prendra en compte principalement la liste des métiers annexée (à venir). A défaut il tiendra compte des tableaux trimestriels des offres et des demandes d'emploi par métier enregistrées à Pôle emploi pour les métiers concernés sans omettre que dans certains secteurs d'activité, les annonces d'emploi ne sont pas présentées à Pôle emploi. Le secteur du nettoyage est, par exemple, un secteur "en tension", alors même que les offres d'emploi présentées à Pôle emploi sont extrêmement rares.

6. Services à la personne

Les salariés du secteur des services à la personne et notamment les employés de maison pourront fournir une promesse d'embauche chez les particuliers pour un volume d'heures de 20 heures par semaine, et s'engager à compléter les heures de travail afin que le salaire mensuel atteigne au moins le niveau du SMIC pour la durée conventionnelle mensuelle, durant la validité de leur APS-K (3 mois). Si le complément n'est pas apporté à l'expiration de cette période, un refus d'AES, assorti le cas échéant d'une OQTF, est notifié à l'intéressé. Si la condition est satisfaite ou en voie d'être satisfaite, une APS de 3 mois est renouvelée afin d'instruire le dossier et vérifier la pérennité de l'emploi.

7. Suivi du dispositif

Un groupe de travail permanent piloté par la direction de l'immigration et associant la direction générale du travail est mis en place pour suivre la mise en œuvre de cette procédure. Il se réunira au moins trimestriellement sous la présidence du directeur de l'immigration, établira un bilan d'étape, procédera à toute audition, notamment des organisations syndicales, des employeurs et

ADDENDUM AU GUIDE DES BONNES PRATIQUES

des organisations représentatives des employeurs, et fera toute proposition jugée opportune au ministre de l'immigration et, le cas échéant, au ministre du travail.

Le dispositif vise exclusivement les dossiers individuels déposés du 1^{er} juillet 2010 au 31 mars 2011. Une évaluation aura lieu au 31 décembre 2010. Un bilan de ce dispositif sera dressé au plus tard au 1^{er} juillet 2011.