

**C. Cas particulier des salarié(e)s travaillant dans les professions nécessitant une habilitation et/ou un agrément**

1. La demande d'autorisation de travail est établie pour la profession que le salarié exerce ou a exercée.
2. Une autorisation provisoire de travail de 3 mois est délivrée au salarié pour qu'il puisse continuer à travailler ou reprendre son travail.
3. La période de validité de l'APT devra être utilisée par le salarié pour se mettre en conformité avec les exigences de la profession (demande de carte professionnelle, stages de qualification, VAE...).
4. La carte de séjour salariée d'un an sera délivrée si le salarié apporte la preuve de cette mise en conformité.

**D. Procédure d'instruction de la demande d'obtention d'une autorisation de travail assortie de son autorisation de séjour**

1. La Direction et les organisations syndicales, les représentants du personnel présents dans l'entreprise conviennent de la façon dont les éventuels salariés sans titre de séjour au sein de l'entreprise pourront se faire connaître (liste nominative, comité de suivi,...).
2. Dans les entreprises dépourvues de représentation du personnel, la concertation s'organise avec les structures territoriales ou professionnelles syndicales compétentes.
3. Les dossiers de demande sont transmis directement ou par courrier recommandé à la Direction du Travail régionale ou départementale compétente (Unité territoriale de la DIRECCTE) pour l'entreprise ou l'établissement donné.
4. La Direction du Travail compétente délivre une autorisation provisoire de travail au salarié pendant l'étude de son dossier et une attestation de dépôt de dossier à l'employeur. Ces autorisations et attestations permettent au salarié et à l'employeur d'être en règle vis à vis des autorités publiques. Dans un souci de simplification, la Direction du Travail compétente se charge d'obtenir le titre de séjour. Sans réponse au bout de trois mois après dépôt du dossier, l'autorisation sera considérée comme acquise.

***Le cas des salariés aujourd'hui non déclarés reste à examiner avec le Ministre du Travail dans le souci de mettre fin à cette situation préjudiciable pour les salariés.***

---

6. Le temps plein (variable selon les conventions collectives) nécessaire pour la régularisation peut être acquis chez plusieurs employeurs, en particulier dans le secteur du nettoyage et dans l'aide à domicile. Une seule taxe OFII<sup>2</sup> est à percevoir au total par salarié et peut donc être proratisée.
7. Le salarié dont la compréhension de la langue française est considérée comme insuffisante, s'engage à suivre des cours de langue française dès la délivrance du premier titre de séjour. Cette formation peut être incluse dans l'éventuel plan de formation professionnelle de l'entreprise ou être effectuée dans le cadre du contrat d'accueil et d'intégration.
8. La nationalité du salarié n'est pas un obstacle pour sa régularisation en tant que salarié.
9. La régularisation en cours annule une éventuelle mesure d'éloignement prononcée pour défaut de titre de séjour. Une demande d'asile en cours, un recours administratif ou contentieux ne peut faire obstacle au dépôt et à l'instruction d'une demande d'un titre de séjour "salarié".

### B. Critères spécifiques aux salariés intérimaires

1. Etre salarié, actif ou privé d'emploi, au moment de l'entrée en vigueur de ces dispositions.
2. Pouvoir apporter la preuve d'une activité salariée passée, chez un ou plusieurs employeurs, d'au moins 12 mois, dans l'intérim ou dans une autre activité salariée, attestée par des bulletins de paye correspondant au moins à 12 SMIC mensuels, et dont au moins 910 heures de travail dans l'intérim.  
Le nombre d'heures effectué dans l'entreprise de travail temporaire associée à la demande de régularisation doit être au moins de 310 heures.

A faire valider par les  
agences d'intérim

3. Présenter au titre de l'emploi à venir, avec un niveau de ressources équivalent au SMIC mensuel :
  - Soit un CDI ou un CDD d'au moins 12 mois
  - Soit 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 bénéficiaires) à fournir un volume de travail (y compris contrats de mission-formation) garantissant :
    - Un cumul de 12 mois de travail (contrats de mission-formation compris) sur les 18 mois à venir.
4. Une carte de séjour "salarié" est délivrée aux intérimaires qui satisfont aux conditions ci-dessus.
5. Lors du renouvellement de son titre de séjour, le salarié intérimaire pourra rester intérimaire, avec les mêmes possibilités d'engagement de missions que lors de la délivrance de la première carte de séjour.

<sup>2</sup> Plus de 800 euros minimum pour avoir le droit d'employer un salarié étranger à temps plein !

Approche commune entre employeurs et organisations syndicales  
" sur les conditions d'obtention d'autorisation de travail  
et de séjour correspondant pour les salariés étrangers "

dernière  
version  
publiée  
Les Echos

La présente proposition n'a pas pour vocation à prendre position sur la question de la régulation des flux migratoires en France.

L'emploi d'étrangers sans titre de séjour est une réalité économique aujourd'hui dans notre pays, en particulier dans les secteurs tels que le BTP, l'hôtellerie-restauration, le gardiennage-sécurité, le nettoyage et le nettoieinent, les services à la personne, la sous-traitance et le travail temporaire...

Afin de permettre l'effectivité de l'égalité de traitement entre les salariés et afin de combattre les distorsions de concurrence entre les entreprises, les organisations adhérant à ce texte considèrent qu'il est urgent de formuler des critères objectifs de délivrance d'autorisation de travail et de séjour pour les étrangers qui en sont dépourvus, mais qui d'une façon ou d'une autre s'acquittent et se sont acquittés de leurs cotisations et impôts, de même que leurs employeurs.<sup>1</sup>

Ces critères doivent garantir l'égalité de traitement des salariés quelles que soient la taille de l'entreprise et sa situation géographique sur le territoire.

Il est nécessaire de reconnaître de façon apaisée les besoins de certains secteurs d'activité. L'employeur ne devra, en aucun cas, subir une sanction rétroactive s'il se présente pour régulariser la situation des salariés pour lesquels il a payé des cotisations patronales pendant toute la période où il les a employés. Il est essentiel que la démarche employeur/salarié soit commune et conjointe. C'est une occasion de lutter réellement contre le travail illégal et c'est une démarche éthique. Cette démarche a valeur d'exemplarité, elle doit être prônée en tant que telle de façon à redonner fierté et confiance mutuelle.

Les organisations adhérant à ce principe conviennent des propositions suivantes :

#### A. Conditions cumulatives de régularisation

1. Etre salarié, actif ou privé d'emploi, au moment de l'entrée en vigueur de ces dispositions, sachant que les salariés privés d'emploi éligibles sont ceux qui ont fait l'objet de licenciement économique ou ont été privés d'emploi du fait de leur situation administrative au regard du droit au séjour, et qui sont en mesure de produire une promesse d'embauche.
2. Pouvoir apporter la preuve d'une activité salariée, chez un ou plusieurs employeurs, d'au moins 12 mois, au jour de la demande.
3. L'employeur (ancien, actuel ou futur) doit alors remplir le formulaire " contrat de travail simplifié " (promesse d'embauche).
4. Présenter les formulaires de régularisation (contrat de travail simplifié et engagement de versement de la taxe OFII) remplis par l'employeur actuel ou par le futur nouvel employeur.
5. Ces formulaires doivent prévoir, pour les salariés non intérimaires, un engagement en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois.

---

<sup>1</sup> Nota : la situation des salariés aujourd'hui non déclarés, notamment dans l'aide à domicile chez des employeurs individuels est à traiter dans un autre texte.