

Info-Flash

Social

Mercredi 07 février 2024
Numéro 2024—SOC 10

⇒ **Loi immigration : ce qui change pour l'emploi des travailleurs étrangers (page 1/2)**

La loi « immigration » vient d'être publiée au JO du 27 janvier. Elle comporte plusieurs dispositions concernant l'emploi des travailleurs étrangers que nous vous présentons ci-après.

- **Obtention plus souple de la carte de séjour temporaire « travailleur temporaire » ou « salarié » (art. 27)**

L'article 27 de la loi, en créant un nouvel article L. 435-4 du Ceseda (code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile), **met en place, jusqu'au 31 décembre 2026, un nouveau cas d'admission exceptionnelle au séjour à la seule initiative des ressortissants étrangers présents sur le territoire national.**

Ainsi, une carte de séjour temporaire portant la mention « travailleur temporaire » ou « salarié » d'une durée d'un an « peut » être délivrée, sans exigence d'un visa de long séjour, à l'étranger qui remplit les conditions suivantes :

- * **avoir exercé une activité professionnelle salariée figurant dans la liste des métiers et zones géographiques caractérisés par des difficultés de recrutement durant au moins 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 24 derniers mois ;**
- * **occuper un emploi relevant de ces métiers et zones ;**
- * **justifier d'une période de résidence ininterrompue d'au moins 3 ans en France.**

En outre, l'étranger ne doit pas avoir fait l'objet d'une condamnation, d'une incapacité ou d'une déchéance mentionnée au bulletin n° 2 du casier judiciaire.

Insistant sur le caractère discrétionnaire du dispositif, la loi précise que le titre de séjour est délivré « à titre exceptionnel, et sans que les conditions [requis] ne soient opposables à l'autorité administrative ».

Le titre de séjour délivré ne vaut pas automatiquement autorisation de travail. La loi prévoit en effet que l'autorité administrative vérifie « par tout moyen la réalité de l'activité alléguée » (article L.5221-5 du Code du travail). Ce n'est qu'après cette vérification que l'autorisation de travail, matérialisée par un document sécurisé, est délivrée.

Ce nouveau dispositif s'ajoute aux autres cas d'admission exceptionnelle au séjour déjà prévus par le Ceseda, dont celui de l'article L.435-1 qui permet la délivrance d'une carte de séjour temporaire portant la mention « travailleur temporaire » ou « salarié », mais avec la nécessité de présenter un formulaire Cerfa rempli par l'employeur.

La liste des métiers et zones géographiques caractérisés par des difficultés de recrutement sera actualisée au moins une fois par an (article L.414-13 du Code des étrangers).

- **Modifications portant sur le « passeport talent » (arts 30 et 31)**

La carte de séjour pluriannuelle mention « passeport talent » est **renommée « talent »**.

Trois catégories de carte délivrées à des salariés qualifiés (diplômés master, jeune entreprise innovante, « salarié en mission » mobilité intragroupe) sont fusionnées **en une seule dénommée « talent-salarié qualifié »**, partant du constat que la durée maximale de validité de ces titres et les droits qui y sont associés sont identiques (article L.421-9 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile).

Les membres de la famille accèderont à la carte « talent famille ».

Voir page suivante

Info-Flash

Social

Mercredi 07 février 2024
Numéro 2024—SOC 10 (suite)

⇒ **Loi immigration : ce qui change pour l'emploi des travailleurs étrangers (page 2/2)**

- **Sanctions de l'emploi d'un étranger sans titre (art. 34)**

L'employeur d'un étranger sans titre l'autorisant à travailler en France encourt des sanctions pénales (articles L.8256-1 et s. du Code du travail) et des sanctions administratives. Il s'agissait jusqu'ici de la contribution spéciale dont le montant est fixé par l'Office français de l'immigration et de l'intégration pour le compte de l'Etat et qui est liquidée par le ministre chargé de l'immigration (article L.8253-1 et s. du Code du travail) et de la contribution forfaitaire représentative des frais de réacheminement de l'étranger prévue par le Ceseda (articles L.822-2 et s. du Ceseda).

L'article 34 de la loi **remplace la contribution spéciale par une amende administrative et supprime la contribution forfaitaire représentative des frais de réacheminement de l'étranger dans son pays d'origine.**

La nouvelle amende administrative est prononcée au vu des procès-verbaux et des rapports transmis par les autorités compétentes pour constater les infractions, et sans préjudice des poursuites judiciaires pouvant être intentées à l'encontre de l'employeur (article L.8253-1 du Code du travail).

Sans changement par rapport à la contribution spéciale, le montant de l'amende est, au plus, égal à 5 000 fois le taux horaire du minimum garanti (MG) (20 750 euros au 1er janvier 2024). Il peut être majoré en cas de réitération et est alors, au plus, égal à 15 000 fois ce même taux (62 250 euros). L'amende est appliquée **autant de fois qu'il y a d'étrangers concernés.**

En revanche, la loi ne prévoit plus de montant minoré en cas de non-cumul d'infractions ou de paiement spontané par l'employeur des salaires et indemnités dus au salarié étrangers sans titre. Un plafonnement des sanctions applicables est prévu. Lorsqu'une sanction pénale est également prononcée (articles L.8256-2, L.8256-7 et L.8256-8 du Code du travail) à l'encontre de la même personne, et pour les mêmes faits, le montant global des amendes prononcées ne peut dépasser le maximum légal le plus élevé des sanctions encourues.

Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur après publication d'un décret en Conseil d'État.

- **Hausse des amendes pénales**

Le montant de l'amende pénale encourue par l'employeur qui, directement ou par personne interposée, embauche, conserve à son service ou emploie pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, **passse de 15 000 à 30 000 euros, et de 100 000 euros à 200 000 euros lorsque l'infraction est commise en bande organisée** (article L.8256-2 du Code du travail).

- **Contribution des employeurs à la formation linguistique des étrangers allophones (art. 23)**

Plusieurs dispositions du Code du travail sont modifiées afin d'améliorer la participation de l'employeur à la formation en français des salariés allophones, dans l'objectif de favoriser leur insertion professionnelle.

Dans le cadre du plan de développement des compétences, l'employeur peut proposer aux salariés allophones des formations visant à atteindre une connaissance de la langue française au moins égale à un niveau qui sera fixé par décret (article L.6321-1 du code du travail).

S'agissant des formations financées dans le cadre du CPF et réalisées en tout ou partie durant le temps de travail, pour lesquelles une autorisation doit être demandée à l'employeur, la loi prévoit que **l'autorisation d'absence est de droit**, dans la limite d'une durée fixée par décret en Conseil d'Etat, **pour les formations en français langue étrangère choisies par les salariés allophones signataires du contrat d'intégration républicaine** et visant à atteindre une connaissance de la langue française au moins égale à un niveau déterminé par décret (article L.6323-17 du code du travail).

Enfin, **pour ces mêmes salariés allophones signataires du contrat d'intégration républicaine** et engagés dans un parcours de formation linguistique **les actions de formation s'inscrivant dans ce parcours constituent du temps de travail effectif**, dans la limite d'une durée fixée par décret en Conseil d'État, avec maintien de la rémunération par l'employeur (article L.6321-3 du Code du travail).