



CORONAVIRUS - COVID 19

Travailleurs étrangers

[L'ordonnance n°2020-328 du 25 mars 2020](#), modifiée par celle du 22 avril 2020, prolonge pour une durée de 180 jours la validité des documents de séjour temporaire délivrés aux étrangers hors Union européenne (+ Suisse et Espace économique européen), arrivés à expiration entre le 16 mars et le 15 mai 2020.

Pour les étrangers qui ne sont pas présents sur le territoire national :

Quelle est la situation des saisonniers étrangers ne résidant pas en France et qui ne sont pas sur le territoire français ?

Concernant les recrutements en introduction – premier contrat donnant accès à la carte de séjour « travailleur saisonnier », ils sont suspendus dans le cadre des mesures d'interdiction d'entrée dans l'[Espace Schengen](#).

La suspension des introductions de saisonniers n'empêche pas l'instruction si besoin des demandes pour des arrivées à venir, la concrétisation de l'introduction via la délivrance du visa étant liée à la réouverture des frontières.

Qu'en est-il des ressortissants des pays de l'Union Européenne en général employés librement pour les travaux saisonniers qui ne sont pas présents sur le territoire ce printemps ?

Une instruction du Premier Ministre du 18 mars 2020 a limité la circulation et les déplacements des ressortissants étrangers sur le territoire national.

Les exceptions au refus d'entrée des étrangers en France est limitée à des cas particuliers parmi lesquels on peut citer notamment les ressortissants étrangers résidant en France ou les travailleurs transfrontaliers. Ces étrangers justifient de leur qualité sur la base de leur document d'identité ou de séjour ou d'une attestation de leur employeur.

LA FNSEA a saisi le ministre de l'agriculture visant à ce que des décisions puissent intervenir pour faire appel à des salariés intra-communautaires à partir du moment où ils ont un contrat avec une entreprise agricole française, cette dernière respectant évidemment les conditions sanitaires les plus strictes.

Pour les étrangers déjà présents sur le territoire national :

Quels sont les documents de séjours visés par cette prolongation de validité ?

L'ordonnance énumère les documents suivants :

- 1° Visas de long séjour ;
- 2° Titres de séjour, à l'exception de ceux délivrés au personnel diplomatique et consulaire étranger ;
- 3° Autorisations provisoires de séjour ;
- 4° Récépissés de demandes de titres de séjour.

A noter, la prorogation de la validité des attestations de demande d'asile est quant à elle limitée à 90 jours.

Certains de ces documents valent titre de travail et en conséquence prolongent également pour la même durée les titres de travail attachés aux titres de séjour.

Quand prend effet cette prolongation ?

La prolongation concerne les titres de séjour arrivés à expiration depuis le 16 mars. Seront aussi concernés les titres qui arriveront à échéance au plus tard le 15 mai.

Faut-il effectuer les démarches de renouvellement de titres de séjour malgré cette prolongation ?

Le rapport établi pour l'adoption de cette ordonnance indique : « elle permettra aux étrangers concernés de se maintenir régulièrement sur le territoire après la fin de validité de leur titre de séjour et pour une période de [180 ou] 90 jours, en attendant que la demande de renouvellement de leur titre puisse être instruite par les préfets ».

Retenons donc ici les deux enjeux qu'a voulu traiter cette ordonnance :

- Eviter la rupture de droit pour ces étrangers en situation régulière et y travaillant avec le titre ad hoc ;
- L'impossibilité de fait d'instruire les demandes pour les services préfectoraux.

Quelles sont les démarches à effectuer par l'employeur ?

Pour les titres de séjour délivrés au regard d'un contrat de travail et d'une autorisation de travail de la Direccte ou d'une autorisation provisoire de travail, il convient d'effectuer les démarches de renouvellement en dépit de la prolongation de validité du titre de séjour.

Comment renouveler l'autorisation de travail des saisonniers étrangers résidant en France ou présents sur le territoire français ?

Le travailleur saisonnier dispose d'une autorisation de travail pour chaque contrat qui se succède dans la limite de 6 mois par an :

- **L'employeur renouvelle le contrat avec le salarié bénéficiaire de la prolongation du séjour :**
 - L'employeur transmet par mail au service de main d'œuvre étrangère (SMOE) de la Direccte :
 - Une copie du renouvellement du contrat ;
 - Une copie de l'autorisation de travail obtenue pour le contrat initial ;
 - Une copie du titre de séjour saisonnier du salarié étranger ;
 - Un email de réponse de la Direccte lui précisant l'octroi d'une autorisation permettra la prolongation du contrat.
- **L'employeur embauche un salarié bénéficiaire de la prolongation du séjour :**
 - Les demandes d'autorisation sont adressées au SMOE de la Direccte ;
 - L'employeur transmet par mail le [cerfa 15186*03](#) renseigné, signé et scanné ou photographié ;
 - Après instruction rapide (sans opposabilité de la situation d'emploi), le cerfa est renvoyé visé à l'employeur de manière dématérialisée.

Le travailleur saisonnier qui aura atteint, dans l'année, 6 mois de travail (tous employeurs confondus) ne pourra pas travailler au-delà. Il pourra se maintenir sur le territoire en attendant que son retour au pays puisse être organisé (en l'état le 24 avril 2020 des instructions du Gouvernement).

Qu'en est-il des autorisations provisoires de travail (APT) ?

Sont ici particulièrement visés les cas suivants :

- Etudiants travaillant plus de 964 h par an et ayant une APT leur autorisant à dépasser ce plafond ;
- Les étudiants de nationalité algérienne ;
- Les demandeurs d'asile titulaire d'une attestation de demandeur d'asile de plus de 6 mois.

L'employeur adresse :

- Le renouvellement du contrat de travail ;
- Copie du titre de séjour (ou de l'attestation de demandeur d'asile) ;
- Copie de l'APT obtenue pour le contrat initial.

Les APT accordées sont prolongées de 3 mois par email de la Direccte accordant l'autorisation.

Les employeurs agricoles peuvent-ils avoir recours à d'autres personnes dont le titre de séjour n'autorise par le travail salarié ou saisonnier et présentes en France ?

Afin de répondre aux besoins de renforts en main d'œuvre temporaire sur certains secteurs d'activité, dont l'agriculture, l'agro-alimentaire, la distribution ..., ces personnes peuvent être autorisées à conclure un contrat de travail de 3 mois maximum.

Pour obtenir cette autorisation de travail, l'employeur adresse au SMOE :

- Le contrat de travail ;
- La copie du titre de séjour.

Par email, la Direccte accorde l'autorisation.

Faut-il effectuer la vérification de la validité du titre de séjour lorsque l'on embauche un étranger dans l'une ou l'autre de ces situations ?

A cet instant, aucun texte adopté dans le cadre de l'urgence sanitaire n'a suspendu l'obligation pour l'employeur de vérifier l'authenticité du titre de séjour qui lui est présenté par le candidat à l'emploi qu'il propose.

Dès lors, il reste nécessaire de vérifier la validité du titre de séjour présenté en procédant comme suit :

- **L'étranger est étudiant.** L'étudiant peut être muni soit d'une carte de séjour, soit d'un visa long séjour. La déclaration de l'employeur se fait auprès du préfet du département ayant délivré la carte de séjour, ou du préfet du département de résidence ayant délivré le visa long séjour. Dans chacune des deux situations, la déclaration est accomplie au moins 2 jours ouvrables avant la date d'embauche.
- **L'étranger est présent sur le territoire français à un autre titre.** Lorsque l'étranger candidat à l'emploi contacte une entreprise, l'employeur déclare l'embauche au préfet du département du lieu d'embauche avec copie du titre de

travail produit par le candidat au moins 2 jours ouvrables avant la date d'embauche.

NB lorsque l'étranger est demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, c'est Pôle Emploi qui vérifie l'existence du titre de travail, l'employeur doit donc exiger du candidat sa carte d'inscription à Pôle emploi.

Les ressortissants de quels pays sont visés par ces procédures ?

Les autorisations de travail sont requises à l'égard de tout étranger.

Par exception, l'entreprise peut engager librement les ressortissants des 34 États et Principautés suivants : **Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, Grande-Bretagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse, Monaco, Andorre, Saint-Marin.**

L'employeur doit vérifier la nationalité du salarié sur son passeport ou sa carte d'identité.

Les ressortissants d'États du territoire européen tels que notamment l'Albanie, la Serbie, la Bosnie-Herzégovine, le Kosovo, le Monténégro, la Macédoine, la Turquie, l'Ukraine, la Biélorussie, la Géorgie, la Russie ne bénéficient pas de cette liberté de travail et vont être concernés par les autorisations de travail.