Info Emploi Réfugiés

#talentconnected

UN TRAVAIL

Action Emploi Réfugiés
#talentconnected

AVEC

TENT

FAIT AVEC LE SOUTIEN DE

TOTAL FOUNDATION

FONDATION EDF

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR
DIRECTION GÉNÉRALE DES ÉTRANGERS EN FRANCE

COPARRAINÉ PAR

UNHCR The UN Refugee Agency

MEDEF

CHARTE DE LA DIVERSITÉ

À PROPOS DE TENT

Le Tent Partnership for Refugees mobilise le secteur privé afin d'améliorer les vies et les moyens de subsistance de plus de 25 million d'hommes, de femmes et d'enfants qui ont été forcés de quitter leur pays d'origine.

La coalition Tent a été fondée en 2015 par Hamdi Ulukaya, PDG de Chobani, afin de mobiliser le secteur privé pour aider les réfugiés. Alors que les acteurs traditionnels ont du mal à faire face à la crise mondiale des réfugiés en raison du nombre toujours croissant de personnes déplacées pendant de longues périodes, il apparaît que les entreprises jouent désormais un rôle essentiel. Tent donne à ses membres l'occasion d'en savoir plus sur les tendances mondiales concernant les réfugiés, leur offre un accès à des données et des ressources sur mesure et les met en contact avec des entreprises similaires. Lorsque les entreprises sont prêtes à prendre des mesures concrètes, Tent les aide à développer et mettre en œuvre des engagements concrets pour soutenir les réfugiés. Aujourd'hui, la coalition Tent comprend plus de 100 entreprises à travers le monde.

À PROPOS DE ACTION EMPLOI RÉFUGIÉS

Action Emploi Réfugiés (AERé) est le premier service en France exclusivement consacré à l'intégration professionnelle des réfugiés.

Depuis 3 ans, AERé a démontré une capacité unique de mobilisation, d'ingénierie et de plaidoyer au service de l'intégration professionnelle des réfugiés sur l'ensemble du territoire français, à partir de son implantation à Paris et Bordeaux : 5 000 réfugiés et près de 300 employeurs, 230 heures de formation (accompagnement professionnel, psychologique et social) et 250 emplois ainsi facilités. Le succès de notre démarche réside dans l'alliance entre le déploiement d'un outil tech et la connaissance particulière des compétences des réfugiés grâce à notre base de données de plus de 800 profils qualifiés, et des besoins des employeurs , notre ancrage territorial fort qui va être encore renforcé, le réseau d'experts qui nous accompagnent.

Nous estimons à 60 000 personnes le nombre de réfugiés ou demandeurs d'asile en recherche d'emploi depuis plus de 6 mois en France, et à 40 000 le nombre d'entreprises qui peinent à recruter. Le sens de notre action est d'apporter à ce double défi une réponse conjointe.

AERé a été fondé par Diane Binder, directrice du développement international d'un grand groupe français en Afrique, et par Kavita Brahmbhatt, experte depuis 15 ans de l'intégration des réfugiés et consultante pour UNHCR.

SOMMAIRE

L'AUTEUR	**15**
PRÉFACE	**16**
INTRODUCTION	**18**
Méthode de rédaction	19
Mise à jour permanente	20
Parrainage de Info Emploi Réfugiés	20
REMERCIEMENTS	**22**
PARTIE 1 : QUESTIONS DES BÉNÉFICIAIRES DE PROTECTION INTERNATIONALE, EMPLOYEURS ET ASSOCIATIONS	**24**
QUESTIONS RELATIVES AU TRAVAIL POSÉES PAR LES PERSONNES BÉNÉFICIANT D'UNE PROTECTION INTERNATIONALE	**26**
Droit du travail : en tant que bénéficiaire de la protection internationale, à quoi ai-je droit sur le marché du travail français ?	**27**
Quels types de contrats peut signer une personne bénéficiant d'une protection internationale ?	27
L'emploi des 16-25 ans : dispositifs spécifiques	**27**
Les missions locales	27
Le service civique	28
Conditions	28
Rémunération	28
Temps de mission	28
Droit du travail : accès au travail pour les personnes handicapées	**28**
Qu'est-ce qu'un handicap ?	28
Les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)	29
Travailler avec un handicap	29
Travailler dans un milieu de travail « classique » (en « milieu ordinaire »)	29
Devoirs de l'employeur	29
Handicap et licenciement	30
Travailler en entreprise adaptée	30
Conditions d'admission	30
Travailler en Établissement et service d'aide par le travail (Ésat)	30
Conditions d'admission	31
Licenciement d'un employé en Ésat	31
Rémunération en Ésat	31

Comment puis-je faire reconnaître mon handicap ?	31
Qu'est-ce que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ?	31
Qu'apporte la RQTH ?	31
Comment obtenir la RQTH ?	31
Durée de validité de la RQTH	32
Dispositifs pour l'insertion professionnelle	32
Le dispositif d'emploi accompagné	32
Le contrat de rééducation professionnelle	33
Conditions	33
Rémunération	33
Le stage de rééducation professionnelle	33
Conditions	34
Rémunération	34
Le contrat d'apprentissage	34
Conditions	34
Obligation d'emploi	34
Autres aménagements	**35**
Les allocations et aides pour personnes handicapées	35
L'allocation aux adultes handicapés (AAH)	35
Montant de l'AAH	35
Le complément à l'allocation aux adultes handicapés	36
La majoration pour une vie autonome (MVA)	36
Prestation de compensation du handicap (PCH)	37
DROIT DU TRAVAIL : CAS PARTICULIERS	**37**
Je suis demandeur d'asile, est-ce que je peux travailler ?	**37**
Comment demander l'autorisation de travail ?	38
Ma demande a été rejetée par l'Ofpra et j'ai fait un recours devant la CNDA : puis-je travailler ?	**38**
Je suis en situation irrégulière sur le territoire français, est-ce que je peux travailler ?	**38**
Qu'est-ce que la situation irrégulière ?	38
Quels sont les risques ?	39
Je suis reconnu réfugié dans un autre pays européen, est-ce que je peux travailler en France ?	**39**
Si vous avez le statut de « résident longue durée – UE » dans votre pays de résidence, membre de l'Union européenne	39
Si vous n'avez pas le statut de résident longue durée	40

Je suis reconnu réfugié dans un pays en dehors de l'Europe, est-ce que je peux travailler en France ?	**40**
ACCÉDER À L'EMPLOI : LES BASES	**40**
Comment puis-je obtenir des contacts professionnels ?	**40**
Comment écrit-on un CV ?	**40**
Comment rédiger une lettre de motivation ?	**40**
Comment puis-je obtenir une équivalence de mes diplômes ?	**46**
Où obtenir la liste officielle des traducteurs agréés ?	**47**
LES CONTRATS DE TRAVAIL : QUELS SONT-ILS ?	**47**
Qu'est-ce qu'un Contrat de travail à durée déterminée (CDD) ?	**47**
Combien de temps dure un CDD ?	48
Comment renouveler le CDD ?	48
Que se passe-t-il lors de la rupture du contrat ?	48
Qu'est-ce qu'un Contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ?	**50**
LE TRAVAIL TEMPORAIRE : QUELS SONT LES CADRES LÉGAUX ?	**50**
Comment travailler temporairement, sans contrat ?	**50**
Quels contrats existent pour des travaux temporaires ?	**50**
Que risque l'employeur s'il ne respecte pas les règles relatives aux CDD ?	**51**
Est-ce que je peux travailler comme artisan sans être à mon compte ?	**51**
Comment puis-je facturer un service que j'ai rendu ?	**51**
Si je nettoie la maison de quelqu'un, comment puis-je être payé légalement ?	**51**
Comment puis-je être rémunéré légalement pour donner des cours de langues étrangères ?	**52**
Qu'est-ce que le Cesu (Chèque emploi-service universel) ?	**52**
À quoi ça ressemble ?	52
Comment l'obtenir ?	53
Quels services peuvent être rémunérés par le Cesu ?	53
Je suis artiste ou auteur. Que dois-je faire ?	**53**
Comment obtenir le statut d'artiste ou auteur ?	53
Comment être rémunéré et protégé socialement ?	54
Si vous êtes artiste du spectacle	54
Définition	54
Comment bénéficier d'une couverture sociale en tant qu'artiste du spectacle ?	54
Comment me faire rémunérer en tant qu'artiste du spectacle ?	55
Qu'est-ce que l'intermittence ?	55
Comment toucher l'intermittence ?	55
Conditions à remplir pour obtenir l'intermittence :	55
Que se passe t-il après avoir obtenu le statut d'intermittent ?	55
Si vous êtes artiste auteur	56
Définition	56
Comment bénéficier d'une couverture sociale en tant qu'artiste auteur ?	56

La Maison des artistes	56
L'Agessa	56
LES SALAIRES	**57**
Qu'est-ce que le salaire brut et le salaire net ?	**58**
Quel est le salaire minimum ?	**58**
Si on me paie en espèces, est-ce que c'est légal ?	**58**
LES CONTRATS DE TRAVAIL : AVANT LA SIGNATURE	**58**
Quels documents dois-je donner à un employeur pour signer un contrat ?	**58**
Y a-t-il des docs que l'employeur n'a pas le droit de demander ?	**58**
Mon emploi est loin de mon domicile, puis-je demander à mon employeur de prendre en charge les frais de transport ?	**58**
LES DROITS ET CONGÉS POUR FAIRE DES FORMATIONS	**60**
Ai-je droit à une formation lorsque je signe un contrat de travail ?	**60**
Le Compte personnel de formation (CPF)	60
Quel est le fonctionnement du CPF ?	60
Comment utiliser le CPF ?	61
Comment financer les formations du CPF ?	61
Puis-je être rémunéré pendant la période de formation ?	**61**
PROBLÈMES LINGUISTIQUES	**62**
Ai-je accès à des emplois même si je ne parle pas français ? Ou si je parle un peu français ?	**62**
Y-a-t-il des emplois auxquels j'ai accès en parlant ma langue maternelle ?	**62**
PROBLÈMES AVEC L'EMPLOYEUR	**62**
Mon employeur ne veut pas me déclarer, que dois-je faire ?	**62**
Les outils juridiques : la marche à suivre	**63**
Quels sont les risques pour l'employeur ?	63
Quels sont les risques pour le salarié ?	64
TRAVAILLER EN INDÉPENDANT	**64**
Comment puis-je créer mon entreprise ?	**64**
Comment puis-je louer un atelier ou un local pour exercer mon métier ?	**64**
Peut-on utiliser son lieu de résidence comme lieu de travail légal ?	65
Comment puis-je obtenir des outils pour mon activité ?	**65**
L'ACCÈS AUX DROITS	**66**
Comment recevoir mes documents d'état civil ?	**66**
Quels sont les documents d'état civil ?	66
Comment établir des documents d'état civil pour les personnes réfugiées ?	67
Comment obtenir les documents d'état civil ?	67
Comment obtenir mon permis de conduire ?	**69**
Procédures de demande d'échange de permis de conduire	69
Que faire si je n'ai plus l'original de mon permis de conduire ?	70

Où s'effectue la procédure ?	70
En cas de refus de la préfecture	70
Comment obtenir la naturalisation française ?	**70**
Les conditions d'obtention	70
Condition d'âge	70
Condition de résidence	70
Régularité du séjour	70
Insertion professionnelle	71
Assimilation à la communauté française :	71
Être de bonnes vies et mœurs et ne pas avoir été condamné	72
Maitriser la langue française au niveau B1 oral	72
Comment toucher le revenu de solidarité active (RSA) ?	**72**
Qui peut demander le RSA ?	72
Conditions administratives :	72
Condition d'âge	72
Conditions de séjour	73
Conditions de ressources :	73
Comment demander le RSA ?	74
Quel est le montant du RSA ?	76
Quels sont les droits et obligations liés au RSA ?	77
Quel est l'accompagnement offert par le RSA ?	77
Est-ce que je peux bénéficier du RSA lorsque je travaille ?	78
Comment obtenir la couverture maladie quand je travaille ?	**79**
La Protection universelle maladie (PUMa)	79
La Couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C)	79
Quels sont mes droits pour ma retraite ?	**79**
QUESTIONS POSÉES PAR LES EMPLOYEURS	**80**
LES BASES : POINT DE VOCABULAIRE	**81**
Le statut de réfugié	**81**
La protection subsidiaire	**81**
L'apatridie	**82**
Demandeur d'asile	**83**
Migrant économique	**83**
Travailleur étranger	**83**
QUI PEUT TRAVAILLER ?	**83**
Les personnes réfugiées peuvent-elles travailler en France ?	**83**
Un demandeur d'asile peut-il travailler en France ?	**84**
Comment demander une autorisation de travail pour embaucher un demandeur d'asile ?	85
Difficultés liées	86

Une personne réfugiée d'un autre pays européen peut-elle travailler en France ?	**86**
Une personne réfugiée d'un autre pays en dehors de l'Europe peut-elle travailler en France ?	**87**
GÉNÉRALITÉS SUR L'EMPLOI D'UNE PERSONNE BÉNÉFICIANT DE LA PROTECTION INTERNATIONALE (RÉFUGIÉS, ETC.)	**87**
Dois-je prouver que je ne peux pas offrir le poste à une personne française avant d'embaucher une personne réfugiée ?	**87**
Je veux embaucher uniquement des Syriens ou des Irakiens. Pouvez-vous m'aider ?	**88**
Je veux embaucher uniquement des femmes pour ce travail, comment faire ?	**88**
TYPES DE CONTRATS	**88**
Quels types de contrats peut-on signer avec une personne bénéficiant d'une protection internationale ?	**88**
Les personnes réfugiées doivent-ils signer des contrats spécifiques que les personnes françaises n'ont pas ?	**88**
AVANT DE SIGNER LE CONTRAT	**89**
Comment puis-je vérifier si la personne dispose bien du statut de réfugié ?	**89**
Récépissé constatant la reconnaissance d'une protection internationale	89
Décision de l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra) ou de la Cour nationale du droit d'asile (CNDA)	89
Comment vérifier qu'une personne est bien bénéficiaire d'une protection internationale ?	**89**
Récépissé de demande de carte de séjour	90
Titre de séjour	90
Titre de voyage	91
Comment puis-je vérifier les compétences ou l'expérience d'une personne qui postule ?	**93**
La méthode de recrutement par simulation (MRS)	93
La méthode de recrutement information sur l'offre et la demande (IOD)	93
L'évaluation en milieu de travail préalable au recrutement (EMTPR)	93
RÉMUNÉRATION	**94**
Je veux rémunérer une personne réfugiée pour un travail occasionnel, comment faire ?	**94**
Je veux rémunérer en espèces une personne réfugiée pour son travail, est-ce légal ?	**94**
FORMATION	**94**
Je souhaite former une personne réfugiée, comment faire ?	**94**
Comment puis-je trouver un traducteur pour échanger sur des questions professionnelles ?	**95**
AIDER MON EMPLOYÉ OU UNE PERSONNE RÉFUGIÉE	**95**
Comment puis-je aider une personne réfugiée à obtenir son permis de conduire ?	**95**
Comment puis-je aider une personne réfugiée à obtenir une équivalence pour ses diplômes	**95**
QUESTIONS POSÉES PAR DES ASSOCIATIONS ET BÉNÉVOLES	**96**
COMMENT AIDER UNE PERSONNE RÉFUGIÉE À TROUVER UN EMPLOI ?	**97**
ACTION EMPLOI RÉFUGIÉS : QUE FAITES-VOUS ?	**97**
Est-ce que vous aidez les personnes réfugiées à rédiger leur CV ?	**97**
ACTION EMPLOI RÉFUGIÉS : COMMENT ORIENTER VERS VOUS ?	**97**
Nous souhaitons que les personnes que nous accompagnons en apprennent davantage sur Action emploi réfugiés. Que peut-on faire ?	**92**

Pouvez-vous nous former à l'utilisation du site Internet Action emploi réfugiés ?	**97**
Comment envoyer un CV sur votre site Internet ?	**97**
Pouvez-vous venir présenter votre offre dans nos locaux ?	**98**
Comment devenir votre partenaire pour aider les personnes réfugiées à trouver un emploi ?	**98**
PARTIE 2 : TRAVAILLER ET S'INTÉGRER	**100**
TRAVAILLER EN FRANCE ET FAIRE VALOIR SES COMPÉTENCES	**102**
LA REPRISE D'ÉTUDES ET LA VALIDATION DES ACQUIS PROFESSIONNELS ET PERSONNELS	**103**
La reprise d'études	**103**
Quel est l'objectif ?	103
À qui s'adresse la reprise d'études ?	103
Où doit-on se renseigner ?	103
La reconnaissance des diplômes étrangers	**103**
Comment obtenir une reconnaissance de diplôme ?	103
Comment comparer les diplômes français et étrangers ?	104
Quelles conditions faut-il remplir pour pouvoir obtenir une attestation de comparabilité ?	104
Que faire s'il est impossible d'obtenir une attestation de comparabilité ?	105
La validation des acquis de l'expérience (VAE)	**105**
À qui s'adresse la VAE ?	105
Combien de temps dure la VAE ?	105
Comment l'obtient-on ?	105
Le bilan de compétences	**106**
Pour un individu salarié ou agent public	106
Pour un individu en emploi	106
Conditions à remplir	106
Rémunération	106
Pour un demandeur d'emploi	**106**
La formation en alternance	**107**
Le contrat d'apprentissage	107
Le contrat de professionnalisation	107
RECRUTEMENT ET CONTRATS DE TRAVAIL	**108**
Le recrutement	**108**
CDD, CDI et intérim	**108**
Le contrat d'intérim	108
LE LICENCIEMENT	**109**
Quelles sont les principales étapes d'une procédure de licenciement ?	**109**
1ère étape : l'entretien préalable	109
2ème étape : la notification du licenciement et la lettre de licenciement	109
Quelles sont les différentes catégories de licenciements ?	**110**
Le licenciement pour motif personnel	110
Les différents motifs de licenciement pour motif personnel	110

Les motifs non disciplinaires :	110
Le licenciement lié à l'incompétence du salarié	110
Le licenciement suite au refus d'une modification du contrat de travail	110
Le licenciement pour inaptitude	111
Les motifs disciplinaires	112
La faute simple ou sérieuse	112
La faute grave	112
La faute lourde	113
Procédure de licenciement disciplinaire	113
Le licenciement pour motif économique	113
Motifs non inhérents à la personne du salarié	113
Conséquence sur l'emploi du salarié	114
Procédure de licenciement pour motif économique	114
Le licenciement individuel pour motif économique	114
Le « petit » licenciement collectif de moins de 10 salariés sur une même période de 30 jours	115
Le « grand » licenciement collectif pour motif économique, au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours :	115
Le licenciement pour non renouvellement de l'autorisation de travail	116
La rupture conventionnelle	**117**
Quelles sont les suites du licenciement ?	**117**
Droit à un préavis	117
Principe :	117
Exceptions :	117
Droit aux indemnités de licenciement	118
Documents à transmettre par l'employeur	118
Quelles sont les sanctions d'un licenciement illicite ?	**119**
Cas d'un licenciement irrégulier	119
Cas d'un licenciement injustifié	119
Cas d'un licenciement nul	119
Quels sont les délais de recours ?	**119**
LE CHÔMAGE	**120**
Définition et mesure du chômage	**120**
Le rôle de Pôle emploi	**121**
L'enquête « Besoins en main-d'œuvre »	122
L'Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) : conditions et durée	**122**
L'Allocation de solidarité spécifique (ASS)	**123**
Conditions requises pour toucher l'ASS	123
La Rémunération de fin de formation (RFF)	**124**
Formations concernées	124
Emplois concernés	125

Les aides proposées par Pôle emploi	**125**
L'aide à la mobilité	125
L'aide à la garde d'enfants pour les parents isolés (AGEPI)	**126**
Réaliser une immersion professionnelle en entreprise : la période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)	**127**
ÊTRE RÉFUGIÉ EN FRANCE ET S'INTÉGRER À LA SOCIÉTÉ	**130**
LE CONTRAT D'INTÉGRATION RÉPUBLICAINE (CIR)	**131**
Qui doit signer le CIR ?	**131**
Qui ne signe pas le CIR ?	**131**
Contenu de la formation de l'OFII	**132**
La formation linguistique : devenir autonome par la langue	**132**
La formation civique : se familiariser avec le fonctionnement de la République française	**133**
La formation civique : 2 jours	**133**
Module 1 : « Principes, valeurs et institutions de la République française »	**134**
Module 2 : « Vivre et accéder à l'emploi en France »	**134**
La formation linguistique	**134**
LES DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI	**136**
LES DISCRIMINATIONS DITES « LÉGALES »	**137**
Cas des métiers « en tension »	**137**
Condition de nationalité française ou d'appartenance à l'espace économique européen	**137**
Professions réglementées	**138**
Définition des professions réglementées dans les textes	**138**
Comment entrer dans les conditions requises ?	**138**
Comment exercer une profession médicale en France ?	**139**
Comment exercer le métier d'avocat en France ?	**139**
LES DISCRIMINATIONS ILLÉGALES	**140**
Qu'est-ce qui constitue une discrimination ?	**140**
Quelles sont les différentes formes de discriminations ?	140
La discrimination directe	140
La discrimination indirecte	140
Le harcèlement moral ou sexuel	**140**
Quels sont les critères de discrimination ?	**141**
Comment peuvent se traduire ces discriminations ?	**142**
Quelles sont les différences de traitement admises?	**142**
Quelles sont les sanctions ?	**143**
Preuve de la discrimination	143
La sanction des discriminations	144
Sanction civile :	144
Sanction pénale :	144
L'action de groupe	**144**

ANNEXE : TEXTES ET CADRES LÉGAUX	**146**
LES GRANDS TEXTES	**148**
LE CADRE JURIDIQUE AU NIVEAU INTERNATIONAL	**149**
La Charte internationale des droits de l'Homme	**149**
La Déclaration universelle des droits de l'Homme (DDHC)	**149**
Articles concernant le travail	149
Les Pactes internationaux	**150**
Articles concernant le travail	150
LA CONVENTION DE GENÈVE, OU CONVENTION RELATIVE AU STATUT DES RÉFUGIÉS	**151**
La définition du réfugié	**151**
Contexte de rédaction	**151**
Ce que couvre la convention de Genève en matière d'emploi et d'éducation	**152**
L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)	**153**
LE CADRE JURIDIQUE AU NIVEAU EUROPÉEN	**153**
Les traités européens pour l'emploi et les droits sociaux	**154**
La Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales	154
La Charte sociale européenne	**154**
La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne	**154**
RÔLES DE L'UNION EUROPÉENNE DANS LA GESTION DES MIGRATIONS ET DANS L'EMPLOI	**158**
LE RÔLE DE L'UE DANS LA GESTION DES MIGRATIONS ET DES BÉNÉFICIAIRES DE LA PROTECTION INTERNATIONALE	**159**
Le programme SOLID (Solidarity and Management of Migration Flows) (2007-2013)	**159**
Le fonds « Asile, migration, intégration » (2014-2020)	**160**
LE RÔLE DE L'UNION EUROPÉENNE DANS L'EMPLOI	**161**
Naissance et établissement des politiques européennes pour l'emploi	**161**
Maintenant : la stratégie « Europe 2020 »	**162**
Les programmes de financement européen pour l'emploi	**163**
LE CADRE JURIDIQUE POUR LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS NON BÉNÉFICIAIRES DE LA PROTECTION INTERNATIONALE	**166**
TRAVAILLER EN FRANCE POUR UN ÉTRANGER NON BÉNÉFICIAIRE DE LA PROTECTION INTERNATIONALE, DANS LE CADRE GÉNÉRAL	**167**
Obtenir une autorisation de travail	**167**
Qui est autorisé à travailler ?	167
Les types d'autorisations de travail	**168**
Les visas de long séjour valant titre de séjour (VLS-TS) et les titres valant directement comme autorisation de travail	168
Les visas de long séjour valant titre de séjour (VLS-TS) et les titres délivrés après autorisation par la Direccte	169
Les documents provisoires de séjour valant autorisation de travail	169
L'autorisation provisoire de travail (APT)	169
Les démarches	**169**

La taxe due à l'OFII	**170**
LA RÉGULARISATION PAR LE TRAVAIL POUR DES PERSONNES NON BÉNÉFICIAIRES DE LA PROTECTION INTERNATIONALE	**171**
Conditions à remplir pour pouvoir faire une demande de régularisation par le travail	**171**
Condition d'ancienneté	**171**
Condition d'insertion	**171**
Procédure de régularisation par le travail	**171**
Examen du dossier	**172**
Délivrance du titre	**172**
INSTITUTIONS ET ACTEURS DE L'EMPLOI EN FRANCE	**174**
LE CADRE INSTITUTIONNEL NATIONAL GÉNÉRAL	**175**
Le ministère du Travail	**175**
Le ministère des Solidarités et de la Santé	**175**
Le ministère de l'Économie	177
INSTITUTIONS ET ACTEURS SPÉCIFIQUES AUX BÉNÉFICIAIRES DE LA PROTECTION INTERNATIONALE EN FRANCE	**177**
La Direction générale des étrangers en France (DGEF)	**177**
L'Office français de l'immigration et d'intégration (OFII)	**179**
Le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET)	**179**
DROITS ET AIDES RELATIFS À L'EMPLOI EN FRANCE	**180**
Le droit de travailler	**180**
Les droits du salarié	181
Le droit de grève	181
Le droit syndical	181
Entreprises de 11 salariés et plus	182
Entreprises de 50 salariés et plus	182
Le droit à la formation dans le travail	**182**
Le droit à la formation linguistique	182
Où se former au français ?	**183**
L'allocation pour demandeur d'asile (ADA)	**184**
LA PENSION DE RETRAITE	**185**
Le cas des prestations contributives	**185**
Le cas des prestations non contributives	**186**
Quelles démarches effectuer pour obtenir une pension de retraite ?	**187**

L'AUTEURE

Violette Debarbouille est l'auteure de ce guide et est Responsable des programmes pour Action Emploi réfugiés.

Titulaire d'un master en Anthropologie du Développement à l'université de Durham en Angleterre, Violette est engagée et travaille depuis de nombreuses années en faveur de l'intégration des personnes réfugiées au sein de la vie économique et sociale en France. Elle intervient régulièrement auprès de différents acteurs publics, associatifs et du monde de l'entreprise pour les sensibiliser et les informer sur cet enjeu.

Forte de sa connaissance approfondie de la situation des personnes réfugiées et des cadres institutionnels et juridiques afférents, Violette a écrit plusieurs articles, et un guide sur la promotion de l'égalité femme-homme chez les primo-arrivants.

Depuis son entrée chez Action Emploi Réfugiés en 2017, Violette a conçu et développé l'ensemble des programmes d'accompagnement qui ont permis à plus de 800 personnes de bénéficier de nos services. Elle a également ouvert l'antenne de l'organisation à Bordeaux.

PRÉFACE

Il y a 3 ans, alors que le monde se réveillait sous le choc de la photo d'un enfant échoué sur une plage de Grèce, nous avons compris que l'indignation et la gestion de l'urgence seules étaient insuffisantes : nous étions face à une tragédie qui allait redessiner durablement les lignes des frontières et des valeurs de l'Europe.

Dès 2015, nous avons souhaité associer nos forces et nos compétences pour construire un projet d'intégration pérenne des réfugiés : leur donner la possibilité de trouver en France un emploi. Ceux que nous appelons réfugiés sont avant tout des hommes et des femmes qui n'ont eu d'autre choix que de quitter leur terre de naissance, fuyant la guerre, la violence, la misère. Ce sont avant tout des parcours, des histoires, des talents, qui souhaitent et peuvent être mis au service de la société et l'économie française. Notre service Action Emploi Réfugiés est ainsi né.

Depuis, nous avons facilité plus de 250 emplois, accompagné de manière individuelle plus de 600 réfugiés, convaincu bon nombre d'employeurs allant de l'entreprise individuelle à la multinationale, mais surtout des PME partout sur le territoire national, et plus particulièrement dans les secteurs qui en France ont justement du mal à recruter.

Très vite, nous avons été confrontés à une évidence : ***la clé du succès de notre service est l'information***. Au cours de centaines d'heures passées avec des personnes réfugiées et avec des employeurs, les mêmes questions revenaient inlassablement : « Comment, en tant que réfugié, puis-je accéder à l'emploi ? », « Les réfugiés ont-ils le droit de travailler ? », « Comment puis-je embaucher un réfugié ? », et toutes celles qui figurent dans le sommaire de ce guide.

Nous avons donc décidé de rédiger un guide complet et simple d'accès, permettant d'apporter des réponses aux questions posées par les personnes réfugiées, les travailleurs sociaux et les employeurs : ***Info Emploi Réfugiés***. Loin d'être un manifeste, ce guide a pour objectif d'apporter des réponses factuelles aux interrogations récurrentes de nos interlocuteurs. Il a vocation à être actualisé régulièrement, pour rester à jour des évolutions de la loi.

Ce travail est unique : il est à la fois fondé sur notre travail de terrain, et participatif dans la mesure où ce sont l'ensemble des personnes – réfugiés comme employeurs – qui en ont élaboré les questions. Il est surtout professionnel, puisqu'un comité de plus de 20 experts issus de cabinets d'avocats, de ministères, de dirigeants d'entreprises sociales, travailleurs sociaux, chercheurs, employeurs, directeurs RH et de personnes réfugiées l'ont relu, amendé et validé.

Nous sommes heureux de pouvoir diffuser aujourd'hui largement ce travail, grâce à nos partenaires du Tent Partnership for Refugees, dont le soutien fut essentiel.

Nous souhaitons que ce guide soit une brique de plus pour faciliter la rencontre entre personnes réfugiées et employeurs.

Enfin, et en réalité surtout, cet ouvrage n'aurait jamais pu voir le jour sans la vision, l'incroyable force de travail, l'implication passionnée, l'écoute attentive, la volonté chevillée au corps d'avoir un impact réel sur l'intégration des personnes réfugiées de Violette Debarbouille, Responsable des Programmes chez Action Emploi Réfugiés. Cette préface est aussi un hommage à son dévouement. Merci !

Diane Binder & Kavita Brahmbhatt, coprésidentes et fondatrices d'Action Emploi Réfugiés

INTRODUCTION

▲

Info Emploi Réfugiés est un guide destiné à faciliter et favoriser l'accès aux informations légales et aux procédures d'insertion professionnelle concernant les personnes réfugiées.

Ce guide vise à devenir un outil de référence pour s'informer précisément sur trois grands sujets :

- le cadre institutionnel et légal dans lequel s'inscrivent les personnes réfugiées et les différents acteurs qui les accompagnent, aux niveaux national et international ;
- les droits des réfugiés sur le marché du travail, ainsi que les formations, aides et dispositifs qui leurs sont ouverts ;
- les démarches administratives à effectuer depuis l'obtention du statut, en vue d'accéder à l'emploi.

S'adressant aussi bien aux personnes réfugiées qu'aux employeurs et aux travailleurs sociaux, Info Emploi Réfugiés est accessible au plus grand nombre, et se veut spécifiquement pensé pour chaque public.

Les personnes réfugiées seront parfois redirigées vers les services pouvant leur venir en aide, les employeurs trouveront des réponses claires et concises concernant des points spécifiques, et les travailleurs sociaux pourront s'inspirer de nos contenus dans leur accompagnement.

MÉTHODE DE RÉDACTION

Le guide réunit les questions que nous ont posées, depuis 3 ans, des personnes réfugiées, des employeurs et des travailleurs sociaux. Nous avons élaboré nos réponses grâce à un minutieux travail de recherche effectué à la fois sur les sites Internet des services publics, des différents ministères et des partenaires institutionnels, ainsi que dans les textes juridiques.

La première étape pour produire ce contenu a été de définir un ensemble de notions essentielles et communes à tous les personnes réfugiées et employeurs en nous fondant sur l'expérience de nos membres ainsi que sur les retours de nos partenaires. Le contenu a ensuite été pensé et rédigé pour fournir des réponses exhaustives, claires et rigoureuses, qui s'appuient le plus possible sur des sources de première main.

MISE À JOUR PERMANENTE

La diversité et la densité des informations constituent ainsi un socle en continuelle évolution, au gré des questions qui nous sont adressées et des changements législatifs.

PARRAINAGE DE INFO EMPLOI RÉFUGIÉS

Pour assurer au guide Info Emploi Réfugiés sa visibilité et son rôle de transmetteur d'information auprès de l'ensemble de ses publics, Action Emploi Réfugiés et Tent ont eu l'honneur d'obtenir le parrainage de trois organisations essentielles dans leur domaine d'intervention : le HCR, la Charte de la diversité et le Medef.

La loi Asile-Immigration du 10 septembre 2018 modifie les droits des personnes bénéficiant d'une protection internationale. Les décrets d'application qui rendront cette loi effective ne sont pas encore tous passés, et feront l'objet de mises à jour en 2019, dont l'édition sera disponible sur la version en ligne.

Crédit : Benjamin Loyseau pour Action Emploi Réfugié.

REMERCIEMENTS

Crédit : Benjamin Loyseau pour Action Emploi Réfugié.

Nous remercions tout particulièrement la DAAEN (ministère de l'Intérieur), la fondation Total, la fondation EDF et le Tent Partnership for Refugees, dont le soutien financier et philosophique, l'enthousiasme et l'ambition nous ont aidés à porter ce projet et le finaliser dans d'excellentes conditions. Un merci spécial à Maia Bix, à Susan Din et Hélène Van Melle d'avoir été si impliquées, et au fondateur du Tent Partnership for Refugees, Hamdi Ulukaya, pour la force de son travail de fédération autour de l'accès à l'emploi des personnes réfugiées à travers le monde.

Nous remercions également nos parrains : le HCR France, la Charte pour la diversité et le Medef, que nous savons gré de nous avoir fait confiance et d'accompagner la diffusion de ce guide.

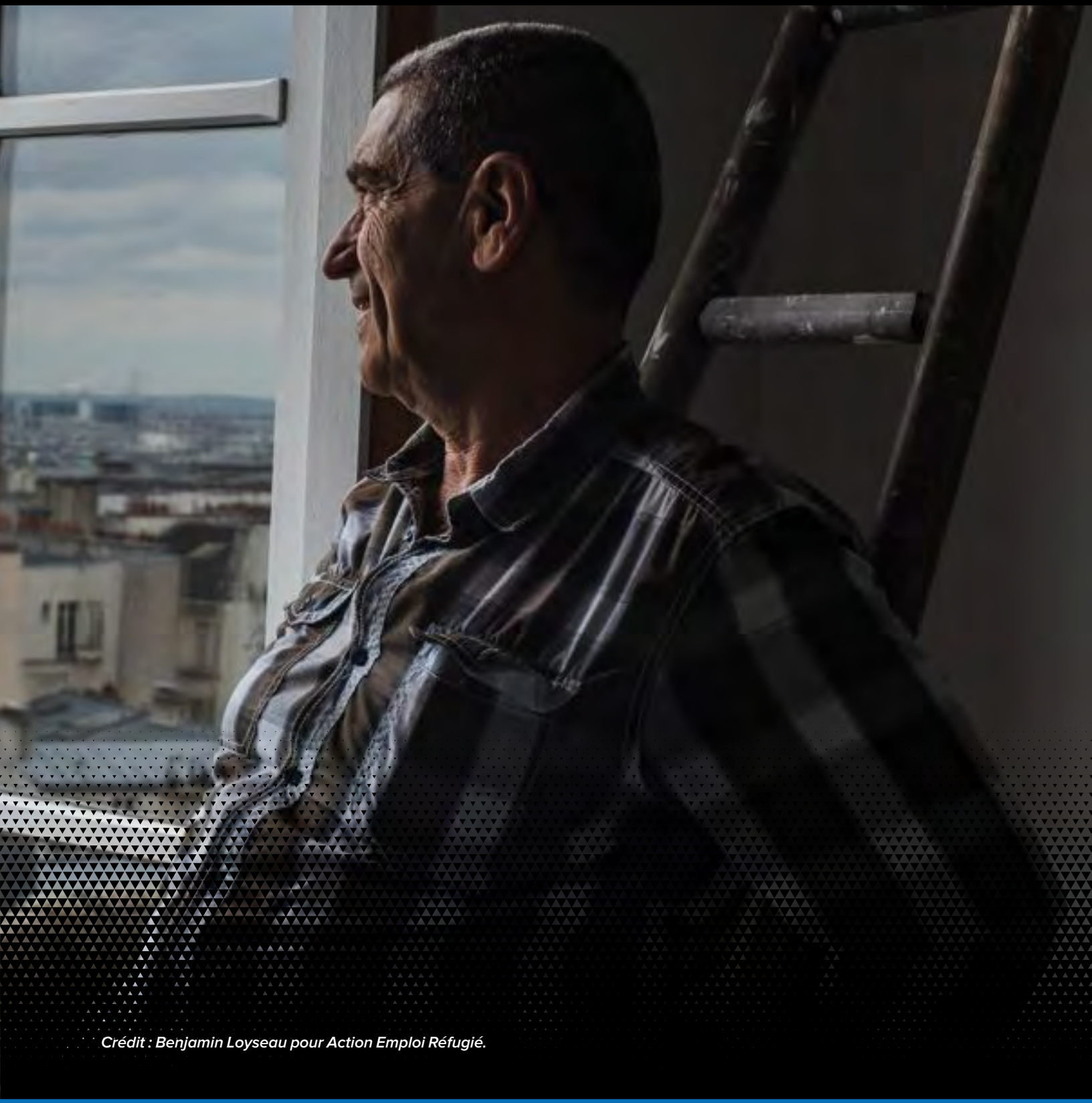
Nous exprimons toute notre gratitude aux relecteurs experts de ce guide, qui nous ont apporté leurs commentaires, affinages et bien souvent leurs encouragements : Céline Schmitt du HCR , Dia Jacques Gondo , Pauline Bourdin et Célia Caumont du ministère de l'Intérieur (DGEF DAAEN), Éric Dahan de France Terre d'Asile, Anne Deschanel des Entreprises pour la Cité, Bernadette Giard et Alain Masson de Sodexo, Thomas Godey et ses associés du cabinet brL Avocats, Sophie Lippmann du cabinet Allen & Overy, Maya Nakach du ministère du Travail (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle), Pierre Nicolas de JRS, Anne Rouffi de Cos Quancard et Patrick FUCHS directeur général adjoint Arvalis.

Enfin, un très grand merci à Dorian Groll pour son soutien moral, ses recherches et sa participation à l'écriture de ce guide.

01

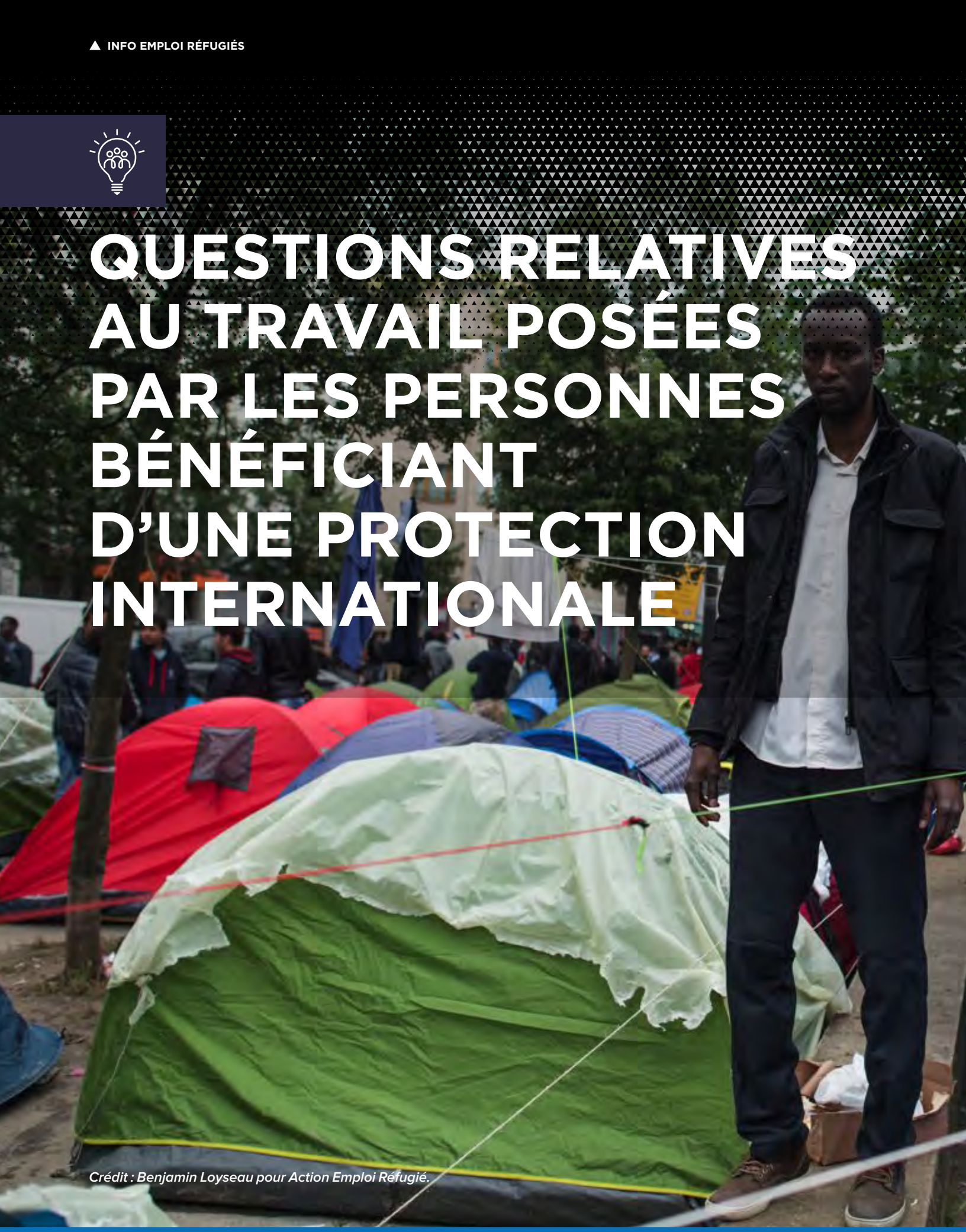
PARTIE 1: QUESTIONS DES BÉNÉFICIAIRES DE PROTECTION INTERNATIONALE, EMPLOYEURS ET ASSOCIATIONS

Crédit : Benjamin Loyseau pour Action Emploi Réfugié.



Crédit : Benjamin Loyseau pour Action Emploi Réfugié.

QUESTIONS RELATIVES AU TRAVAIL POSÉES PAR LES PERSONNES BÉNÉFICIANT D'UNE PROTECTION INTERNATIONALE



Crédit : Benjamin Loyseau pour Action Emploi Réfugié.

▲

DROIT DU TRAVAIL : EN TANT QUE BÉNÉFICIAIRE DE LA PROTECTION INTERNATIONALE, À QUOI AI-JE DROIT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL FRANÇAIS ?

QUELS TYPES DE CONTRATS PEUT SIGNER UNE PERSONNE BÉNÉFICIANT D'UNE PROTECTION INTERNATIONALE ?

À l'obtention du statut de réfugié ou du bénéfice de la protection subsidiaire (réception du premier récépissé « constatant la reconnaissance d'une protection internationale »), **l'accès au marché du travail est libre.**

Il est donc possible :

- de signer un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) ;
- de s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- de bénéficier d'un accompagnement personnalisé ;
- de commencer une formation.

L'EMPLOI DES 16-25 ANS : DISPOSITIFS SPÉCIFIQUES

LES MISSIONS LOCALES

Les missions locales, présentes sur tout le territoire français, accompagnent les jeunes de 16 à 25 ans connaissant des difficultés dans leur insertion professionnelle et sociale. Leurs missions sont nombreuses :

- accueillir et orienter les jeunes et élaborer avec eux un projet vers l'emploi, ainsi que les soutenir dans leurs démarches professionnelles et citoyennes ;
- être en contact avec les partenaires locaux pour connaître les offres d'insertion disponibles ;
- préparer les jeunes candidats à un entretien d'embauche, aider au maintien dans l'emploi (soutien matériel ou de médiation), et accompagner après l'emploi.

À SAVOIR

2 restrictions existent

- Certaines professions sont réglementées, et soumises à des conditions de diplômes et / ou de nationalité.

Une liste exhaustive des professions réglementées peut être trouvée sur le site du Centre international d'études pédagogiques (CIEP) : www.ciep.fr/enic-naric-page/verifier-si-profession-est-reglementee. Globalement, il s'agit généralement de professions libérales et métiers liés aux missions de service public, ainsi que de professions commerciales et artisanales.

- Une carte de résident délivrée dans un département ou une collectivité d'outre-mer n'autorise pas à travailler en métropole.

LE SERVICE CIVIQUE

Un service civique est une mission d'intérêt général effectuée dans l'un des 9 domaines suivants : solidarité, santé, éducation pour tous, culture et loisirs, sport, environnement, mémoire et citoyenneté, développement international et action humanitaire, intervention d'urgence.

Conditions

Pour vous engager dans un service civique, 2 conditions doivent être satisfaites :

- **condition d'âge :** l'engagement est possible jusqu'à la veille de votre 26ème anniversaire, ou de votre 31ème anniversaire si vous êtes reconnu en situation de handicap ;
- **condition de nationalité ou de résidence :** une carte de séjour temporaire portant la mention « vie privée et familiale – protection subsidiaire », une carte de séjour pluriannuelle ou une carte de résident obtenue à la suite de la reconnaissance du statut de réfugié (ou son récépissé) sont obligatoires pour s'engager dans un service civique.

Rémunération

Au total, selon les situations, les jeunes effectuant un service civique perçoivent entre 580 € et 688 € par mois.

Temps de mission

Le service civique dure entre 6 mois et 1 an, pour une mission d'au moins 24h par semaine.

DROIT DU TRAVAIL : ACCÈS AU TRAVAIL POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

QU'EST-CE QU'UN HANDICAP ?

On distingue 5 catégories de handicap :

- le handicap moteur ;
- le handicap sensoriel (visuel, auditif) ;
- le handicap psychique (pathologies perturbant la personnalité) ;
- le handicap mental (déficiences intellectuelles) ;
- les maladies invalidantes.

Auprès des entreprises, les missions locales peuvent aider au recrutement et accompagner dans l'emploi les jeunes engagés. Un annuaire des missions locales est disponible sur le site du gouvernement. N'hésitez pas à prendre contact avec votre mission locale de proximité, qui pourra vous accueillir et vous accompagner dans votre projet.

À SAVOIR

La liste des missions de service civique est disponible en ligne.

Pour vous accompagner dans votre recherche et dans vos démarches, vous pouvez vous faire aider par votre mission locale.

Dans des termes légaux plus stricts, le handicap est ainsi défini par la loi du 11 février 2005, article 14 :

> **« Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »**

LES MAISONS DÉPARTEMENTALES DES PERSONNES HANDICAPÉES (MDPH)

Présente dans chaque département, la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) est chargée d'accueillir et d'accompagner les personnes handicapées et leurs proches, servant de lieu de référence pour toutes les démarches liées aux situations de handicap.

Pour trouver la MDPH de votre département, consultez la liste du site Internet du service public.

TRAVAILLER AVEC UN HANDICAP

Lorsque vous êtes en situation de handicap, il est possible de travailler en **milieu ordinaire** (milieu de travail « classique »), en **entreprise adaptée** ou en **milieu protégé,** c'est-à-dire en **établissement et service d'aide par le travail (Ésat).**

Travailler dans un milieu de travail « classique » (en « milieu ordinaire »)

Le « milieu ordinaire » du travail désigne l'emploi public et privé dans le marché du travail classique. Le contrat de travail dans ce cadre comporte certains aménagements.

Devoirs de l'employeur

L'employeur doit proposer un poste de travail adapté au handicap du salarié, qu'il s'agisse d'un salarié nouvellement employé ou d'un salarié devenu handicapé mais conservant son ancien poste.

Cette adaptation peut être proposée par le médecin du travail, et son refus par l'employeur ou le désaccord entre employé et employeur peut être tranché en faisant appel à un inspecteur du travail.

Handicap et licenciement

Le handicap ne peut être reconnu comme motif de licenciement.

Si un licenciement a lieu, l'employeur doit notifier l'employé par un préavis dont la durée est le double de celle fixée pour les autres employeurs, dans la limite de 3 mois, sauf si une convention ou un accord prévoient une durée supérieure.

Travailler en entreprise adaptée

L'entreprise adaptée emploie au moins 80 % de travailleurs handicapés, et permet aux travailleurs en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leur situation.

L'entreprise adaptée doit aussi proposer un accompagnement spécifique pour favoriser la réalisation d'un projet professionnel, et des activités de service ou de sous-traitance.

Conditions d'admission

Pour être admis en entreprise adaptée, il faut soit :

- être orienté par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) après reconnaissance du statut de travailleur handicapé ;
- sortir d'un Ésat (voir plus bas) ou d'une entreprise adaptée, auquel cas il est possible de conclure un contrat sans passer par la CDAPH ;
- être travailleur handicapé sans emploi depuis au moins 1 an et sortir d'un service spécialisé (par exemple, un institut médico-éducatif), sortir ou être suivi par une institution sanitaire (par exemple, un centre de rééducation fonctionnelle), être suivi par un centre d'accompagnement social (par exemple, un service d'éducation spécialisée et de soins à domicile), ou avoir été dans une entreprise d'insertion.

Travailler en Établissement et service d'aide par le travail (Ésat)

L'Établissement et service d'aide par le travail (Ésat) permet aux personnes handicapées n'ayant pas assez d'autonomie pour travailler en milieu ordinaire ou en entreprise adaptée d'exercer une activité professionnelle dans un milieu protégé, offrant un soutien médico-social et éducatif.

Le contenu qui suit reste d'actualité jusqu'à ce qu'un décret précise les conditions d'accompagnement des personnes en situation de handicap modifiées à la suite de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018.

Conditions d'admission

Afin d'être accueilli en Ésat, 2 conditions doivent être satisfaites :

- **âge :** il faut avoir au moins 20 ans, à moins que la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDPAH) décide une orientation en Ésat dès 16 ans ;
- **handicap :** soit avoir une capacité de travail qui ne dépasse pas un tiers de celle d'une personne valide, soit avoir une capacité de travail supérieure ou égale à un tiers de celle d'une personne valide et nécessiter des soutiens médicaux, éducatifs, sociaux et / ou psychologiques.

Licenciement d'un employé en Ésat

Le licenciement n'est pas possible en Ésat, mais le contrat peut être suspendu en cas de comportement mettant en danger la santé et la sécurité de l'individu ou des autres.

Rémunération en Ésat

La rémunération est comprise entre 5,50 € et 10,94 € de l'heure, pour une durée maximale légale de 35 heures de travail par semaine. Comment puis-je faire reconnaître mon handicap ?

À SAVOIR

C'est la CDAPH qui prend la décision d'orienter un travailleur handicapé en Ésat, avec une possible période d'essai de 6 mois ou plus, renouvelable sur proposition du directeur de l'Ésat.

L'accueil en Ésat demande la signature d'un contrat de soutien et d'aide par le travail, d'1 an renouvelable, définissant les conditions d'accueil et le contenu des tâches professionnelles.

Qu'est-ce que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est donnée à toute personne de plus de 16 ans dont les possibilités d'effectuer ou de conserver un emploi sont réduites par l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

Qu'apporte la RQTH ?

La RQTH permet de bénéficier d'aménagements variés pour l'emploi.

Comment obtenir la RQTH ?

Une procédure de RQTH est automatiquement lancée lors de la demande de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Voir p. 29 : « Les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) »

Si une demande pour cette allocation n'a pas été effectuée, il faut envoyer par lettre recommandée avec avis de réception le formulaire Cerfa n° 13788*01 auprès de votre Maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

Pour le traitement de la demande, la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) peut demander d'effectuer une visite médicale. La demande est traitée en plus ou moins de temps selon le département. Une fois la reconnaissance obtenue, la CDAPH oriente vers un établissement ou service d'aide par le travail (Ésat), vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle.

Durée de validité de la RQTH

La RQTH est valide de 1 à 5 ans et est renouvelable.

Si une demande de renouvellement est faite auprès de la CDAPH, la RQTH est maintenue jusqu'à ce que soit rendue la décision de la CDAPH.

DISPOSITIFS POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Toute personne handicapée inapte à exercer sa profession peut bénéficier de dispositifs liés à l'insertion professionnelle.

Le dispositif d'emploi accompagné

En tant que travailleur handicapé, il est possible de demander un accompagnement socio-médical et un soutien à l'insertion professionnelle, ainsi qu'un accompagnement de l'employeur en appelant par exemple un référent emploi accompagné chargé d'évaluer le poste de travail adapté au travailleur.

Pour en profiter, il faut avoir plus de 16 ans et relever de l'une des catégories suivantes :

- être reconnu comme travailleur handicapé ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- être reconnu comme travailleur handicapé accueilli en établissement et services d'aide par le travail (Ésat) ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- être reconnu comme travailleur handicapé ayant un emploi en milieu ordinaire et rencontrant des difficultés particulières à rester sur le marché du travail.

Le dispositif d'emploi accompagné contient au moins les prestations suivantes :

- l'évaluation de la situation de la personne handicapée, tenant en compte le projet professionnel, ses capacités et besoins, ainsi que les besoins de l'employeur ;
- la détermination et la réalisation du projet professionnel ;
- l'assistance dans la recherche d'emploi en lien avec des entreprises susceptibles de recruter ;
- l'accompagnement dans l'emploi facilitant les démarches et l'accès aux formations adaptées.

La Commission des droits et de l'autonomie (CDAPH) oriente le travailleur handicapé vers les dispositifs d'emploi accompagné après avoir validé la demande initiale.

Le contrat de rééducation professionnelle

Le contrat de rééducation professionnelle permet de bénéficier d'une aide pour se réaccoutumer à sa profession d'avant, via une formation pratique et / ou théorique, pour une durée de 3 mois à 1 an.

Conditions

Il peut être mis en place entre la caisse primaire d'assurance maladie, votre employeur et vous-même, si à l'issue d'un arrêt maladie, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, il vous est impossible d'exercer votre profession d'avant.

Rémunération

Lors du contrat, la rémunération est perçue est au moins égale au 1er échelon de la catégorie professionnelle concernée, définie par la convention collective applicable.

Pour demander un contrat de rééducation professionnelle, vous devez prendre contact avec le médecin du travail qui s'occupera d'établir le contrat, qui devra ensuite être validé par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Le stage de rééducation professionnelle

Le stage de rééducation professionnelle permet le retour à l'emploi en milieu ordinaire de travail en se qualifiant pour de nouvelles compétences, pendant une durée de 10 à 30 mois incluant des périodes d'adaptation en centre de rééducation professionnelle.

Voir p. 29 : « Travailler dans un milieu de travail « classique » (en « milieu ordinaire ») »

Conditions

Il peut être mis en place entre la caisse primaire d'assurance maladie, votre employeur et vous-même, si à l'issue d'un arrêt maladie, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, il vous est impossible d'exercer votre profession.

Rémunération

La rémunération versée dépend de votre statut au début du stage :

- si vous êtes demandeur d'emploi, vous bénéficiez de l'allocation d'Aide au retour à l'emploi-formation (Aref) ;
- si vous êtes en arrêt de travail, vous percevez les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, cumulables avec l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et la pension d'invalidité de la Sécurité sociale.

Voir p. 29 : « Les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) »

Le contrat d'apprentissage

En tant que travailleur handicapé, il est possible de conclure un contrat d'apprentissage avec des aménagements particuliers pour bénéficier d'une formation qualifiante, qui alterne entre des enseignements théoriques dispensés en centre de formation d'apprentis (CFA) et des enseignements pratiques auprès de l'employeur avec qui le contrat a été signé.

Conditions

Pour en bénéficier, il suffit d'être reconnu comme travailleur handicapé, et de trouver une entreprise susceptible d'accueillir un apprenti, afin de signer un contrat d'apprentissage d'une durée maximale de 4 ans.

Les aménagements possibles liés à la situation de handicap peuvent prendre la forme d'un matériel pédagogique spécifique, d'un aménagement d'une partie des locaux, ou d'un enseignement à distance de la formation.

L'enseignement à distance doit être demandé auprès de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Obligation d'emploi

La qualité de travailleur handicapé permet de profiter de l'obligation d'emploi.

Pour demander un stage de rééducation professionnelle, il faut adresser une demande par lettre recommandée avec avis de réception à votre Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) en remplissant le certificat Cerfa n°13788*01.

En effet, toute entreprise d'au moins 20 salariés est tenue d'employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total, dans le privé et dans le public, qu'il s'agisse de salariés en CDI, CDD, intérim, à temps complet ou partiel, en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

AUTRES AMÉNAGEMENTS

En tant que travailleur handicapé, il est possible de bénéficier d'aménagement des horaires et du poste de travail, ainsi que de bénéficier de soutiens pour la recherche d'emploi, au sein par exemple des services du **Réseau Cap Emploi.**

Les allocations et aides pour personnes handicapées

L'allocation aux adultes handicapés (AAH)

L'allocation aux adultes handicapés (AAH) permet d'assurer un complément de ressources aux personnes atteintes d'un handicap et âgées de plus de 20 ans, selon le taux d'incapacité déterminé par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées :

- pour un taux supérieur ou égal à 80 %, auquel cas l'AAH est versée entre 1 et 5 ans, jusqu'à un maximum de 20 ans si le handicap ne peut évoluer positivement ;
- pour un taux entre 50 et 79 %, à condition que soit reconnue une restriction substantielle et durable de l'accès à l'emploi, c'est-à-dire qu'accéder à l'emploi présente d'importantes difficultés qui ne peuvent être compensées par des mesures d'aménagement, pendant une durée d'au moins 1 an à partir du dépôt de la demande de l'AAH. Dans ce cas-là, l'AAH est versée pour une période de 1 à 2 ans, jusqu'à 5 ans si le handicap et la restriction de l'accès à l'emploi ne sont pas susceptibles d'évoluer favorablement.Montant de l'AAH

Le montant de l'AAH est de 900 € par mois. L'AAH se cumule avec soit le complément à l'allocation aux adultes handicapés, soit la majoration pour une vie autonome.

Comme les autres aides, l'AAH peut être perçue à condition de résider en France de manière permanente et d'être en situation régulière. Vous pouvez vérifier votre éligibilité à cette aide sur le simulateur mes-aides.gouv.fr

Pour demander l'AAH, il faut adresser une demande recommandée en remplissant le Cerfa n°15696*01 à votre Maison départementale des personnes handicapées (MDPH), dont la liste est disponible sur le site du gouvernement.

Le complément à l'allocation aux adultes handicapés

En cas d'absence de revenus d'activité liée à une incapacité de travailler, un complément peut être attribué à l'AAH, sous les conditions suivantes :

- un taux de capacité d'au moins 80 % et une capacité de travail inférieure à 5 %, selon les appréciations de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapés (CDAPH) ;
- percevoir l'AAH et ne pas avoir perçu de revenu professionnel depuis 1 an à la date du dépôt de la demande ;
- vivre dans un logement indépendant, c'est-à-dire un logement non dépendant d'une structure d'accueil particulière et ne pas non plus être logé chez un particulier.

La majoration pour une vie autonome (MVA)

La majoration pour une vie autonome (MVA) des personnes vivant à leur domicile couvre leurs dépenses d'aménagement du logement. Elle est attribuée si les 5 conditions suivantes sont remplies :

1. soit percevoir l'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI), soit percevoir l'AAH :
   - à taux plein,
   - en complément d'un avantage vieillesse, d'invalidité, ou d'une rente accident du travail.
2. être en incapacité selon un taux au moins égal à 80 % ;
3. disposer d'un logement indépendant ;
4. percevoir une aide au logement ;
5. ne pas percevoir de revenu d'activité.

Aucune démarche n'est nécessaire pour en profiter, car la Caisse d'allocations familiales (Caf) ou la Mutualité sociale agricole (MSA) l'attribuent automatiquement lors de la demande de l'AAH si les conditions sont remplies.

Le montant de la MVA est fixé à 104,77 € par mois.

Prestation de compensation du handicap (PCH)

La prestation de compensation du handicap (PCH) est versée par le département de résidence, pour rembourser les dépenses provoquées par la perte d'autonomie. C'est une aide personnalisée, dépendant donc de la situation personnelle du demandeur, qui peut être attribuée si certains critères sont satisfaits :

- **degré d'autonomie :** subir soit une difficulté absolue pour effectuer une activité, c'est-à-dire qu'il est impossible pour la personne concernée de l'effectuer par elle-même, ou une difficulté grave pour effectuer au moins deux activités, c'est-à-dire qu'il est difficile pour la personne de les réaliser.
- **âge :** avoir moins de 20 ans et toucher l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), ou avoir entre 20 et 60 ans lors de la première demande. Passé 60 ans pour la première demande, il est possible de l'obtenir si les conditions d'obtention étaient déjà satisfaites avant d'avoir 60 ans, auquel cas la demande est possible jusqu'à 75 ans, ou si une activité professionnelle est toujours exercée ;
- **ressources :** le taux de prise en charge est de 100 % si les ressources sont inférieures ou égales à 26 845,70 € par an, ou de 80 % si les ressources sont supérieures à ce montant ;
- **résidence :** il faut résider en France et avoir la nationalité française ou une carte de résident ou un titre de séjour valide.

QUE RECOUVRE LA NOTION D'« ACTIVITÉ » ?

La notion d'activité inclut la mobilité, l'entretien personnel, la communication, les tâches et exigences générales de relation avec autrui.

Pour demander la PCH, il faut remplir le Cerfa n°13788*01 et l'adresser par courrier recommandé à votre Maison départementale des personnes handicapés (MDPH).

La CPH est cumulable avec l'allocation aux adultes handicapés (AAH), qu'elle soit accompagnée de la majoration pour vite autonome (MVA) ou du complément de ressources.

DROIT DU TRAVAIL : CAS PARTICULIERS

JE SUIS DEMANDEUR D'ASILE, EST-CE QUE JE PEUX TRAVAILLER ?

En tant que demandeur d'asile, l'accès au marché du travail est plus restreint que pour les réfugiés ou les bénéficiaires de protection subsidiaire, mais vous pouvez quand même travailler sous certaines conditions.

Si vous êtes titulaire d'une attestation de demande d'asile et que votre demande est examinée depuis plus de 6 mois à l'Ofpra, vous pouvez solliciter une autorisation de travail.

Comment demander l'autorisation de travail ?

Il faut la déposer auprès de la préfecture de votre domicile en même temps que la demande de renouvellement de votre attestation une fois celle-ci arrivée à expiration.

Cette demande doit s'accompagner d'une promesse d'embauche ou d'un contrat de travail, sachant que la demande d'autorisation de travail provisoire ne peut dépasser 12 mois.

En attendant la décision de l'Ofpra, cette autorisation est renouvelable.

MA DEMANDE A ÉTÉ REJETÉE PAR L'OFPRA ET J'AI FAIT UN RECOURS DEVANT LA CNDA : PUIS-JE TRAVAILLER ?

Si votre demande d'asile a été rejetée par l'Ofpra et que vous avez formé un recours devant la Cour nationale du droit d'asile (CNDA), vous pouvez demander une autorisation de travail, **à condition de posséder une attestation de demande d'asile renouvelée.**

Si vous disposez d'un visa long séjour délivré au titre de l'asile, vous pouvez demander à la préfecture une autorisation de travail de 6 mois.

JE SUIS EN SITUATION IRRÉGULIÈRE SUR LE TERRITOIRE FRANÇAIS, EST-CE QUE JE PEUX TRAVAILLER ?

Vous ne pouvez pas travailler tant que vous êtes en situation irrégulière, sous peine de subir des sanctions pénales (peine d'emprisonnement et amende) et administratives (reconduite à la frontière).

Qu'est-ce que la situation irrégulière ?

Vous êtes en situation irrégulière :

- si vous vous trouvez sur le territoire français sans en avoir eu l'autorisation ou sans les documents attestant de celle-ci
- si vous restez en France sans titre de séjour valide alors que vous êtes arrivé il y a plus de 3 mois ;
- si vous êtes en situation régulière mais que vous travaillez sans autorisation préalable de travail alors qu'elle est nécessaire pour la profession exercée.

UN CAS PARTICULIER : LES MINEURS ISOLÉS ENTRE 16 ET 18 ANS[1]

Les personnes mineures étrangères prises en charge par l'aide sociale à l'enfance (ASE) et qui concluent un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation doivent obtenir de plein droit une autorisation de travail.

1. Ordonnance du Conseil d'État du 15 février 2017.

Quels sont les risques ?

Vous pouvez être condamné par les tribunaux à une peine d'emprisonnement et / ou à une amende, et faire l'objet d'une obligation de quitter le territoire français (OQTF).

JE SUIS RECONNU RÉFUGIÉ DANS UN AUTRE PAYS EUROPÉEN, EST-CE QUE JE PEUX TRAVAILLER EN FRANCE ?

Si vous êtes réfugié dans un pays de l'espace Schengen (Autriche, Belgique, République Tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Slovaquie, Slovénie, Espagne, Suède, Suisse, Liechtenstein), la liberté de circulation dans les autres pays de l'espace Schengen vous est accordée pour 3 mois, **mais vous n'avez pas le droit de travailler pour autant.**

Si vous avez le statut de « résident longue durée – UE » dans votre pays de résidence, membre de l'Union européenne

Le statut résident de longue durée permet à son titulaire d'entrer et de s'installer dans n'importe quel État de l'Union européenne, à l'exception du Danemark, du Royaume-Uni et de l'Irlande, sans visa long séjour.

À titre d'information, en France, la carte de résident portant la mention « résident de longue durée – UE » est délivrée de plein droit à condition de justifier[2] :

- d'une résidence régulière ininterrompue d'au moins 5 ans en France ;
- de ressources stables, régulières et suffisantes à ces besoins, égales au minimum au Smic ;
- de l'assurance maladie.

Lorsque vous arrivez en France avec le statut de « résident longue durée – UE », vous devez vous déclarer à la préfecture française :

- soit dans les 3 mois suivant votre arrivée ;
- soit avant votre arrivée, en prenant contact avec le consulat français de votre pays.

Si vous souhaitez travailler, il vous faut demander un visa long séjour auprès du consulat français de votre pays de résidence.

À SAVOIR

Ce statut ne vous autorise pas directement à travailler en France. La préfecture vous délivrera une carte de séjour d'une durée d'1 an, ne vous permettant pas de travailler. Pour travailler, il faudra introduire une procédure de demande d'autorisation de travail.

Le renouvellement de cette carte de séjour vous donnera cependant le droit de travailler.

2. Article L314-8 du Ceseda

Si vous n'avez pas le statut de résident longue durée

Dans ce cas, vous devez demander un visa long séjour avant votre arrivée en France.

Il est exigé même si vous disposez d'un autre titre de séjour permanent ou limité dans votre État de résidence.

JE SUIS RECONNU RÉFUGIÉ DANS UN PAYS EN DEHORS DE L'EUROPE, EST-CE QUE JE PEUX TRAVAILLER EN FRANCE ?

Il faut vous rendre au consulat de France de votre pays pour demander un visa long séjour, nécessaire pour vous installer en France et y travailler, sans quoi vous seriez en situation irrégulière.

Sous réserve que vous répondiez à certaines conditions d'emploi et de ressources, vous pourrez travailler plus durablement en France en obtenant un titre de séjour longue durée français, avant de transférer votre protection internationale par le biais de l'Ofpra.

Pour plus d'informations, il convient de se renseigner auprès des autorités compétentes de l'État membre où vous souhaitez vous installer.

ACCÉDER À L'EMPLOI : LES BASES

COMMENT PUIS-JE OBTENIR DES CONTACTS PROFESSIONNELS ?

Pour évoluer dans le monde du travail, il peut être utile de se faire des contacts.

Outre les plateformes en ligne comme Action emploi réfugiés (sur Facebook ou sur notre site) ou LinkedIn, et son programme spécifique pour les réfugiés, c'est en créant des liens avec des individus déjà présents sur le marché du travail que vous pourrez élargir votre réseau.

COMMENT ÉCRIT-ON UN CV ?

Écrire son CV (du *latin curriculum vitae*) est nécessaire pour demander un emploi : c'est le moyen pour l'employeur de voir rapidement qui vous êtes et ce que vous avez fait dans votre vie.

Un CV doit être simple, tenir en une seule page, être écrit à l'ordinateur sous format PDF.

Pour obtenir de l'aide afin de rédiger votre CV, n'hésitez pas à prendre contact avec Action emploi réfugiés.

Faites apparaître tout en haut :

- *Votre nom ;*
- *Vos coordonnées (adresse postale, numéro de téléphone, adresse email) ;*
- *Votre statut marital ;*
- *Si vous avez le permis de conduire (et lequel, le plus courant étant le permis B qui permet de conduire des voitures de ville) ;*
- *Votre photo d'identité (la photo n'est pas obligatoire).*

Ensuite, écrivez en guise de titre le métier que vous souhaitez trouver ou celui que vous exercez déjà.

Puis détaillez votre expérience. Les rubriques obligatoires sont :

Formation et expérience professionnelle : *faites le bilan de votre parcours, à la fois vos études et vos précédents emplois, stages et formations. Il faut mettre les expériences les plus récentes en premier et expliquer les compétences qu'elles ont permis d'acquérir, dire ce que vous avez fait : tout compte ! ;*

Langues étrangères : *indiquez les langues que vous parlez, ainsi que votre niveau (A1, A2, B1, B2, C1, C2) ;*

Connaissances informatiques : *détaillez les logiciels que vous maîtrisez ;*

Divers : *parlez brièvement de vos passions ou activités non rémunérées.*

COMMENT RÉDIGER UNE LETTRE DE MOTIVATION ?

La lettre de motivation est souvent demandée lorsque vous postulez pour un travail.

Très classique, celle-ci doit être simple et directe, montrer votre motivation pour le poste, et prouver que vous connaissez le secteur qui vous intéresse.

La lettre de motivation comporte généralement 3 paragraphes :

- un bref résumé de votre parcours passé et votre recherche actuelle ;
- ce que votre expérience peut vous apporter compte tenu du travail qui vous intéresse ;
- votre intérêt pour la société qui offre l'emploi et ce poste en particulier.

De plus, il faut respecter le format français d'une lettre, donc faire attention à la mise en page et aux formules de politesse. Par exemple :

Pour obtenir un accompagnement personnel, n'hésitez pas à prendre contact avec Action emploi réfugiés.

Aujourd'hui, il est très courant d'envoyer la lettre de motivation dans le corps du mail directement. Dans ce cas, enlevez la partie en haut (votre adresse, celle de l'employeur, lieu et date).

Chaque fois, adaptez la lettre à votre interlocuteur et au poste !

NOM PRÉNOM

Intitulé du poste recherché

Vos coordonnées

Adresse:.....

.....

.....

.....

Téléphone:.....

.....

Email:.....

.....

Competences

Exemples: Langues parlées, Permis de conduire (si vous l'avez), maîtrise des outils informatiques (Word, Excel), ...

Centres d'intérêts

Exemples: Sport, musique, théâtre, ...

Expériences professionnelles

Dates Nom du poste – Société
Missions et tâches réalisées

.....

.....

.....

.....

Expériences professionnelles

Dates Nom du poste – Société
Missions et tâches réalisées

.....

.....

.....

.....

Formation

Année – Diplôme
Université ou école

.....

.....

.....

.....

Formation

Année – Diplôme
Université ou école

.....

.....

.....

.....

Vos coordonnées
Prénom Nom
Adresse
Email Téléphone

Lieu et date
Les coordonnées de l'entreprise
Nom de l'entreprise
Adresse

À l'attention de :

Paragraphe 1 : « l'entreprise » :
Vous devez dans ce paragraphe expliquer pourquoi vous avez choisi cette entreprise. Vous pouvez rechercher sur internet des informations. Il faut mettre en avant votre motivation à travailler pour l'entreprise.

Paragraphe 2 : « moi » :
Ici, vous devez vous présenter, mettre en avant vos formations (diplômes) et expériences professionnelles qui peuvent être utiles pour l'entreprise.
Exemples : « j'ai fait », « je suis », « j'ai réalisé »

Paragraphe 3 : « nous » :
Vous devez montrer en quoi la collaboration est bénéfique pour l'entreprise. Il faut bien établir le lien avec l'entreprise.

Formule de politesse
« Je vous remercie de l'attention que vous portez à ma candidature pour vous rencontrer au cours d'un entretien. Dans l'attente d'une réponse, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sincères salutations ».

Votre nom (signature)

COMMENT PUIS-JE OBTENIR UNE ÉQUIVALENCE DE MES DIPLÔMES ?

Un document attestant l'équivalence de vos diplômes peut être utile pour s'inscrire dans une université ou une école supérieure, ou pour aider les recherches d'emploi auprès des employeurs en faisant valoir votre diplôme étranger.

Afin d'obtenir une équivalence de vos diplômes, vous devez contacter le centre Enic-Naric France[3] qui peut établir :

- soit une attestation de comparabilité lorsque votre diplôme peut être comparé avec un diplôme français : votre diplôme étranger correspond alors directement à un diplôme délivré en France ;
- soit une reconnaissance d'études de formation à l'étranger si aucun diplôme français n'est équivalent : cette reconnaissance permet d'évaluer les années universitaires acquises.

Cette démarche est gratuite pour les demandeurs d'asile et les bénéficiaires d'une protection internationale.

Pour comprendre le détail de l'équivalence des diplômes, voir p. 103 : « La reconnaissance des diplômes étrangers. »

3. http://www.ciep.fr/enic-naric-menu/comment-obtenir-attestation

OÙ OBTENIR LA LISTE OFFICIELLE DES TRADUCTEURS AGRÉÉS ?

Les documents étrangers doivent obligatoirement être accompagnés, pour l'accomplissement de certaines démarches administratives ou la reconnaissance de certains droits, de leur traduction par un traducteur agréé. On parle de traduction « certifiée » ou « officielle ».

La liste des traducteurs agréés peut être obtenue auprès de la mairie, de la préfecture ou de la cour d'appel compétente.

LES CONTRATS DE TRAVAIL : QUELS SONT-ILS ?

QU'EST-CE QU'UN CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD) ?

Un CDD est un contrat de travail où un employeur recrute un salarié pour une durée déterminée dans le temps.

Ce type de contrat est utilisé par l'employeur pour, dans des cas limités par la loi, notamment :

- remplacer un salarié absent ;
- faire face à une hausse temporaire de l'activité ;
- remplacer d'un chef d'exploitation agricole ou d'entreprise, une aide familiale, d'un associé d'exploitation, ou un conjoint ;
- exécuter des travaux temporaires par nature (emplois saisonniers ou dans certains secteurs où il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI ou encore pour effectuer des travaux de vendanges).

L'attente de l'obtention d'un titre de séjour permettant l'exercice d'une activité professionnelle n'est pas un motif légal de recours au CDD[4].

Il comporte parfois une période d'essai, comprise entre :

- 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines pour les CDD de moins de 6 mois ;
- 1 mois pour les CDD de plus de 6 mois ;
- selon la durée minimale du contrat pour les CDD conclu avec un terme imprécis.

À SAVOIR

Gardez à l'esprit que les diplômes étrangers ne permettent pas automatiquement d'obtenir un emploi en France, car l'employeur est seul juge : obtenir une équivalence peut permettre de le rassurer sur votre parcours, mais Enic-Naric ne fournit qu'une attestation, que l'employeur peut ne pas reconnaître.

MARCHE À SUIVRE

Pour remplir le dossier de demande d'attestation, il faut aller sur le site www.ciep.fr et cliquer :

- *sur la rubrique « Enic-Naric » en haut de la page ;*
- *puis sur « particulier » ;*
- *puis sur « comment obtenir une attestation » ;*
- *et enfin sur « demande d'attestation en ligne » pour remplir le formulaire.*

4. Cass. Soc., 22 novembre 2017, n°16-23.788

Un CDD doit être signé par l'employeur et le salarié dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche, sans quoi le CDD peut être requalifié en CDI.

Combien de temps dure un CDD ?

Un contrat à durée déterminée (CDD) dispose normalement d'une échéance et d'une durée minimale.

Cependant, il y a des exceptions, notamment

- lorsqu'un salarié est remplacé ;
- lorsqu'un salarié nouvellement embauché est en attente pour prendre son poste ;
- lorsque des emplois saisonniers terminent de manière assez vague à la fin de saison.

La durée maximale varie selon la justification ou le type de contrat, mais peut aller de 6 à 24 mois.

Comment renouveler le CDD ?

Le CDD se termine lorsqu'il arrive à son terme, et peut alors être renouvelé deux fois.

Le renouvellement du CDD n'est possible que si sa durée totale ne dépasse pas la durée maximale autorisée par le Code du travail.

Le nombre maximal de renouvellements peut être fixé par une convention ou un accord de branche étendu.

Il peut se terminer plus tôt si le contrat a été signé pour un objectif spécifique qui a été atteint avant la durée prévue (mission réalisée, salarié de retour, etc.).

Que se passe-t-il lors de la rupture du contrat ?

Lorsque le CDD se termine, l'employeur verse généralement une prime de précarité au salarié, égale à 10 % de la rémunération brute totale versée pendant le contrat.

Le renouvellement du CDD n'est possible que si sa durée totale ne dépasse pas la durée maximale autorisée par le Code du travail.

Le nombre maximal de renouvellements[5] peut être fixé par une convention ou un accord de branche étendu.

Il peut se terminer plus tôt si le contrat a été signé pour un objectif spécifique qui a été atteint avant la durée prévue (mission réalisée, salarié de retour, etc.).

Que se passe-t-il lors de la rupture du contrat ?

Lorsque le CDD se termine, l'employeur verse généralement une prime de précarité au salarié, égale à 10 %[6] de la rémunération brute totale versée pendant le contrat.

LA PRIME DE PRÉCARITÉ NE S'APPLIQUE PAS EN CAS DE :

CDD pour emploi saisonnier, de job étudiant ;

- contrat lié aux mesures pour l'emploi (contrat de professionnalisation, d'insertion, etc.) ;
- rupture anticipée du contrat de travail par le salarié ;
- rupture anticipée du contrat de travail pour faute grave ;
- cas de force majeure ;
- parce que le salarié poursuit sur un même poste ou un poste différent, sous forme d'un CDI immédiatement à l'issue du CDD sans interruption ;
- refus par le salarié d'un CDI pour occuper le même emploi assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- proposition par l'employeur d'assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

5. Ce n'est qu'à défaut de stipulation dans la convention ou l'accord que le CDD est renouvelable deux fois.

6. Ce pourcentage peut être limité à 6 % par une convention ou un accord collectif de branche étendu (ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement) en contrepartie, notamment, d'un accès privilégié à la formation professionnelle.

3 autres cas de rupture anticipée du contrat de travail donnent néanmoins droit à la prime de précarité :

- inaptitude constatée par le médecin du travail[7] ;
- commun accord entre employeur et salarié ;
- faute grave de l'employeur.

Voir page 112 : « La faute grave. »

QU'EST-CE QU'UN CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI) ?

Un CDI est un contrat de travail où un employeur recrute un salarié pour une durée indéterminée dans le temps.

Cette forme de contrat est la plus fréquente sur le marché du travail et offre un emploi dans la durée, conservé :

- tant que le salarié ne démissionne pas,
- tant que l'employeur ne le licencie pas,
- jusqu'à ce que les deux parties se séparent par rupture conventionnelle.

LE TRAVAIL TEMPORAIRE : QUELS SONT LES CADRES LÉGAUX ?

COMMENT TRAVAILLER TEMPORAIREMENT, SANS CONTRAT ?

Même pour travailler temporairement, un contrat est obligatoire.

QUELS CONTRATS EXISTENT POUR DES TRAVAUX TEMPORAIRES ?

Cela peut par exemple être :

- un contrat de mission prenant la forme d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD), qui oblige l'employeur à donner dans les 2 jours suivant l'embauche un contrat écrit définissant clairement le travail à effectuer (Article L1242-12 du Code du travail) ;

Voir p. 47 : « Qu'est-ce qu'un CDD ? »

---

7. Versement d'une indemnité spécifique de rupture.

- ou un contrat de travail temporaire, pour une mission courte avec une entreprise de travail temporaire.

QUE RISQUE L'EMPLOYEUR S'IL NE RESPECTE PAS LES RÈGLES RELATIVES AUX CDD ?

Voir p. 62 : « Problèmes avec l'employeur. »

EST-CE QUE JE PEUX TRAVAILLER COMME ARTISAN SANS ÊTRE À MON COMPTE ?

Bien sûr ! Il faut trouver un artisan ou une entreprise qui cherche à embaucher un salarié.

COMMENT PUIS-JE FACTURER UN SERVICE QUE J'AI RENDU ?

Un particulier ne peut pas à proprement parler « facturer » un service, car cela nécessite d'être immatriculé, c'est-à-dire d'exercer une profession légalement reconnue.

Pour facturer, il faut avoir le statut d'auto-entrepreneur, par exemple.

Néanmoins, il est possible d'être rémunéré légalement pour des services ponctuels rendus à des particuliers, notamment grâce au Cesu (Chèque emploi-service universel).

SI JE NETTOIE LA MAISON DE QUELQU'UN, COMMENT PUIS-JE ÊTRE PAYÉ LÉGALEMENT ?

Nettoyer la maison de quelqu'un, c'est effectuer un service ponctuel pour un particulier. Plusieurs solutions existent pour être rémunéré légalement.

Vous allez devoir transmettre le montant de la prestation, et l'encaisser. Deux possibilités s'offrent à vous :

- Vous pouvez vous faire payer en Cesu (Chèque emploi-service universel) ;

Voir p. 52 : « Qu'est-ce que le Cesu ? »

- Si vous avez une entreprise à votre nom, vous pouvez faire rémunérer par chèque, carte bancaire ou virement. Il faut dans ce cas communiquer une attestation fiscale correspondant aux prestations effectuées au client, pour bénéficier de la réduction d'impôt sur le revenu à laquelle il a droit.

À SAVOIR

Si un salarié travaille sans contrat alors qu'il devrait être écrit, le salarié est alors considéré par la loi comme un travailleur à temps plein. Il peut demander la requalification du contrat (sa transformation) en CDI à temps plein au Conseil de prud'hommes.

CONSEILS :

- Pour les petites interventions (comme nettoyer la maison ou faire de petits travaux de bricolage), mieux vaut se faire payer à la fin de l'intervention.
- Si ces interventions sont répétées et régulières, mieux vaut se faire facturer sous la forme d'un forfait.

QU'EST-CE QUI DOIT FIGURER SUR L'ATTESTATION FISCALE ?

Cette attestation doit mentionner :

- le nom et l'adresse de votre entreprise,
- son numéro d'identification,
- le numéro et la date de délivrance de l'agrément,
- le nom et l'adresse de la personne ayant bénéficié du service,
- le montant acquitté,
- le récapitulatif des interventions.

COMMENT PUIS-JE ÊTRE RÉMUNÉRÉ LÉGALEMENT POUR DONNER DES COURS DE LANGUES ÉTRANGÈRES ?

Pour donner des cours de langues étrangères légalement, vous pouvez

- soit passer par une plateforme de mise en relation entre professeurs et particuliers, nombreuses sur Internet et qui fournissent un cadre légal et pratique pour donner ces cours,
- soit se faire rémunérer par le Cesu.

QU'EST-CE QUE LE CESU (CHÈQUE EMPLOI-SERVICE UNIVERSEL) ?

Le Cesu permet de payer des activités de service à la personne.

À quoi ça ressemble ?

Il s'agit :

- soit d'un chèque classique rempli par le client lui-même ;
- soit d'un chèque avec un montant prédéfini, ressemblant à celui ci-dessous :

Comment l'obtenir ?

Le Cesu est distribué par les banques, il faut donc en commander.

Quels services peuvent être rémunérés par le Cesu ?

3 grandes catégories de métiers sont couvertes par le Cesu :

- les services à la famille (garde d'enfants à domicile et à l'extérieur, soutien scolaire, cours à domicile, assistance informatique et accompagnement pour Internet) ;
- les services permettant d'améliorer la vie quotidienne (travaux ménagers, jardinage, petit bricolage, gardiennage, livraison de linge et de courses) ;
- les services aux personnes âgées ou handicapées (assistance à domicile, garde malade, accompagnement dans les promenades et actes de la vie courante, soins esthétiques à domicile).

JE SUIS ARTISTE OU AUTEUR. QUE DOIS-JE FAIRE ?

Comment obtenir le statut d'artiste ou auteur[8] ?

Pour débuter leur activité, les artistes des domaines de la danse, du théâtre, de la musique, du cinéma et des arts graphiques et plastiques sont soumis à des déclarations spéciales, ce qui leur permet d'être affiliés au régime des artistes auteurs en matière de protection sociale.

Pour obtenir le statut d'artiste, quelle que soit la nature de son activité artistique, il faut se déclarer auprès du **Centre de formalités des entreprises (CFE)** et de **l'URSSAF**.

---

8. Source : www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F22388

Après sa déclaration, l'auteur se voit attribuer par l'Insee un code Ape (activité principale exercée) et un numéro Siret, qui doivent figurer sur les factures et notes de rémunérations (honoraires ou droits d'auteur).

Comment être rémunéré et protégé socialement ?

Si vous êtes artiste du spectacle

DÉFINITION

Sont considérés comme artistes du spectacle les personnes exerçant le métier de :

- artiste lyrique ;
- artiste dramatique ;
- artiste chorégraphique ;
- artiste de variétés ;
- musicien ;
- chansonnier ;
- artiste de complément ;
- chef d'orchestre ;
- arrangeur-orchestrateur ;
- metteur en scène, le réalisateur et le chorégraphe, pour l'exécution matérielle de leur conception artistique ;
- artiste de cirque ;
- marionnettiste ;

les personnes dont l'activité est reconnue comme un métier d'artiste-interprète par les conventions collectives
du spectacle vivant étendues[9].

Comment bénéficier d'une couverture sociale en tant qu'artiste du spectacle ?

Vous dépendez du régime général de la sécurité sociale et êtes affilié à la caisse d'Assurance Maladie de votre lieu de résidence.

Vous avez donc droit aux prestations des assurances maladie, maternité, invalidité, décès, accidents du travail et maladies professionnelles sous réserve de remplir les conditions d'ouverture des droits applicables aux salariés.

9. Code du travail, article L. 7121-2.

Comment me faire rémunérer en tant qu'artiste du spectacle ?

En tant qu'artiste du spectacle, vous êtes rémunéré grâce à ce qu'on appelle le « cachet », qui désigne un salaire versé en échange d'un travail rendu.

Cela suppose de devenir « salarié » pour quelques heures de la structure où vous vous produisez.

Qu'est-ce que l'intermittence ?

Être « intermittent » n'est ni un métier, ni même un statut mais une forme particulière d'indemnisation par Pôle emploi. L'intermittence a été conçue pour les personnes travaillant dans les secteurs du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle

Comment toucher l'intermittence ?

Pour devenir intermittent, l'artiste doit justifier de plusieurs conditions :

- il faut être inscrit comme demandeur d'emploi et être en recherche « active et permanente » d'un emploi ;
- il faut résider en France métropolitaine ou dans les collectivités d'outre mer;
- il faut justifier de 507 heures de travail sur une période de 12 mois. Ces 507 heures correspondent :
    - aux « cachets » ;
    - aux heures de répétitions déclarées et payées par l'employeur.

À la fin de chaque contrat, l'artiste reçoit une attestation employeur (AEM) ou une déclaration du Guso.
Ces documents précisent le nombre d'heures ou de « cachets » effectués par l'artiste.

Conditions à remplir pour obtenir l'intermittence :

- que l'activité relève d'une activité artistique ;
- ne pas avoir plus de 67 ans ;
- ne pas avoir volontairement quitté sa dernière activité professionnelle.

Que se passe t-il après avoir obtenu le statut d'intermittent ?

L'artiste qui obtient le statut d'intermittent du spectacle perçoit, quand il ne travaille pas, une allocation journalière calculée (entre autres) sur la base de son ancien salaire.

À SAVOIR

Le cachet ne peut être inférieur au Smic, et est indépendant du nombre d'heures réellement travaillées. Vous pouvez aussi être rémunéré à l'heure.

Si vous êtes artiste auteur

DÉFINITION

Sont considérés comme artistes auteurs :

- les artistes auteurs d'œuvres littéraires et dramatiques, musicales et chorégraphiques, audiovisuelles et cinématographiques, photographiques, graphiques et plastiques ;
- les auteurs de logiciels exerçant à titre indépendant une activité de création.

Ils ont un droit de propriété littéraire et artistique sur leurs œuvres, et sont susceptibles de percevoir à ce titre des droits d'auteur.

Comment bénéficier d'une couverture sociale en tant qu'artiste auteur ?

Vous relevez du régime de sécurité sociale des artistes auteurs, rattaché au régime général de la sécurité sociale. Vous bénéficiez donc des prestations des assurances maladie, maternité, invalidité et décès, comme les salariés.

Pour avoir une couverture sociale (assurances maladie, maternité, vieillesse, invalidité et décès), les auteurs artistes, non salariés, cotisent selon la nature de leur activité à l'un des deux organismes de protection sociale suivants :

- à la Maison des artistes
- à l'Agessa

La Maison des artistes

La Maison des artistes s'occupe des artistes, c'est-à-dire : les peintres, dessinateurs, graveurs, lithographes (sauf articles manufacturés décorés main), les sculpteurs, plasticiens, tapissiers (pour des modèles tirés à huit exemplaires maximum), les fabricants de fresques, mosaïques et vitraux, les graphistes (quelle que soit l'utilité économique ou culturelle des visuels produits), ainsi que les céramistes.

L'Agessa

L'Agessa s'occupe des auteurs, c'est-à-dire : écrivains, compositeurs de musique, scénaristes, adaptateurs, dialoguistes, réalisateurs, auteurs de doublage, illustrateurs d'œuvres diffusées par la voie de l'édition ainsi que les photographes.

Il s'agit souvent d'activités rémunérées par des droits d'auteur.

POUR PLUS D'INFORMATION :

www.secu-artistes-auteurs.fr.

ATTENTION !

Chaque année vous devez compléter une déclaration de revenus et d'activités de l'année N-1 (en ligne dans votre espace privé ou dans sa version papier) avant le 30 avril.

LES SALAIRES

BULLETIN DE PAIE

Période du [illegible] au [illegible]
Paiement le [illegible]

SIRET [illegible] APE/NAF [illegible]

Cotisations à
Conv. coll. [illegible]

N° Séc.Soc. [illegible] Matricule [illegible]
Ancienneté 0 an(s) et 10 mois Plafond SS : 3031,00

Emploi [illegible] Indice
Qualification Tech. qualifié Niveau D2
Département [illegible] Coef. 220
Catégorie [illegible] Horaire 125,6700

N°	Désignation	Nombre	Base	Part salariale Taux	Part salariale Gain	Part salariale Retenue	Part patronale Taux	Part patronale Retenue
11	Actions de Formation	99,25						
18	Prép. recher. autres activités	36,25						
31	Total Heures Travaillées	135,50						
50	Salaire de base	125,67	11,89		1494,22			
	Total Brut				1494,22			
2100	URSSAF Maladie vieil.		1494,22	0,850		12,70	14,400	215,17
2200	URSSAF Vieillesse FNAL plaf.		1494,22	6,650		99,37	8,400	125,51
2300	URSSAF Alloc. Familiales 5.4%		1494,22	0,000		0,00	5,400	80,69
2400	URSSAF Accident du Travail		1494,22	0,000		0,00	1,500	22,41
2600	URSSAF FNAL supplémentaire TA		1494,22	0,000		0,00	0,400	5,98
4000	ASSEDIC Chômage		1494,22	2,400		35,86	4,000	59,77
4200	ASSEDIC AGS		1494,22	0,000		0,00	0,300	4,48
4500	MORNAY Ret. complt TA NC		1494,22	3,000		44,83	4,500	67,24
4570	AGFF TA non-cadres		1494,22	0,800		11,95	1,200	17,93
5000	APRI Prévoyances NC TA		1494,22	0,440		6,57	0,890	13,30
5020	APRI Tx s/sal. cion parit NC		1494,22	0,000		0,00	0,050	0,75
5500	Participation construction		1494,22	0,000		0,00	0,450	6,72
5700	Formation professionnelle CDD		1494,22	0,000		0,00	1,000	14,94
5750	Formation profes. (+20 sala.)		1494,22	0,000		0,00	2,500	37,36
5800	Taxe s/ Salaires taux normal		1494,22	0,000		0,00	4,250	63,50
5830	Taxe s/ Salaires 1er Taux maj.		631,75	0,000		0,00	4,250	26,85
5850	Taxe s/ Salaires 2ème Tx Maj.		228,80	0,000		0,00	9,350	21,39
5900	URSSAF Taxe transport		1494,22	0,000		0,00	2,000	29,88
6000	Forfait social sur Prévoyance		14,05	0,000		0,00	8,000	1,12
6350	Allégement Fillon				0,00			-155,85
7000	C.S.G. non déductible		1468,07	2,400		35,23	0,000	0,00
7005	C.S.G. non déduct. non abattu		14,05	2,400		0,34	0,000	0,00
7010	C.R.D.S.		1468,07	0,500		7,34	0,000	0,00
7015	C.R.D.S. non abattu		14,05	0,500		0,07	0,000	0,00
7100	C.S.G Déductible		1468,07	5,100		74,87	0,000	0,00
7105	C.S.G Déductible non abattu		14,05	5,100		0,72	0,000	0,00
7900	Cotisation Solidarité		1494,22	0,000		0,00	0,300	4,48
	Total Cotisations					329,85		663,62
8000	Titres Restaurant	18,00	6,00	50,000		54,00		
8310	Indemnité transport collectif		30,60	50,000	15,30			

Cumuls	Salaire brut	Charges salariales	Charges patronales	Avantages en nature	Net imposable	Heures travaillées	Heures supplémentaires
Période	1494,22	329,85	663,62	0,00	1207,35	125,67	0,00
Année	4482,66	989,55	1990,87	0,00	3622,05	377,01	0,00

NET A PAYER
1125,67

Compteurs	Pris	Restant	Acquis
Congés	0,0000	-6,0000	14,6400
Repos compensateur	0,0000	16,0000	5,0000
RTT	0,0000	0,0000	0,0000

Dates de congés
Du Au
Du Au
Du Au

Pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée.

Sage

QU'EST-CE QUE LE SALAIRE BRUT ET LE SALAIRE NET ?

Le salaire est d'abord « brut » car on lui retire, avant de vous payer, les cotisations salariales, qui financent le système français de redistribution (santé, chômage, etc.). Une fois ces cotisations soustraites, on obtient le salaire dit « net ».

QUEL EST LE SALAIRE MINIMUM ?

Ce salaire minimum légal se nomme le Smic (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance), et **aucun employeur ne peut rémunérer un salarié en dessous de ce niveau.**

Les seules exceptions qui s'appliquent pour rémunérer en dessous du Smic sont si le salarié :

- exerce le métier de VRP (voyageur-représentant-placier) ;
- a moins de 18 ans ;
- est sous contrat spécifique de professionnalisation ou d'apprentissage.

Le montant du Smic est modifié chaque année : on parle alors de sa « revalorisation[10] ».

SI ON ME PAIE EN ESPÈCES, EST-CE QUE C'EST LÉGAL ?

Le paiement en espèces est légal, mais à condition que le salaire ne dépasse pas 1 500 € par mois. Au-delà, le paiement doit se faire par chèque ou par virement bancaire[11].

À SAVOIR

En 2018, le salaire minimum légal est de 9,88 € bruts par heure, ou encore de 1 498,47 € bruts par mois.

Les conventions collectives peuvent prévoir un salaire minimum plus favorable, que l'employeur devra verser s'il entre dans le champ d'application de ladite convention collective.

Pour le Smic, le salaire « net » est donc de 7,82 € par heure.

LES CONTRATS DE TRAVAIL : AVANT LA SIGNATURE

QUELS DOCUMENTS DOIS-JE DONNER À UN EMPLOYEUR POUR SIGNER UN CONTRAT ?

L'employeur demande systématiquement :

- la copie des pièces d'identité ;
- la copie de l'attestation d'affiliation à la Sécurité sociale si vous y êtes déjà immatriculé.

À SAVOIR

Le salarié peut demander la traduction du contrat de travail dans sa langue d'origine.

10. Source : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2300
11. Source : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10999

Carte vitale

Y A-T-IL DES DOCS QUE L'EMPLOYEUR N'A PAS LE DROIT DE DEMANDER ?

L'employeur n'a pas le droit de demander des informations ou documents non nécessaires pour évaluer l'adéquation entre le profil du candidat, ses compétences, et le poste pour lequel il se porte candidat. par exemple, l'employeur ne peut demander le casier judiciaire (sauf exception dans certaines professions), la fiche d'impôt, le livret de famille, ou encore l'attestation de domicile (sauf pour des finalités purement administratives).

MON EMPLOI EST LOIN DE MON DOMICILE, PUIS-JE DEMANDER À MON EMPLOYEUR DE PRENDRE EN CHARGE LES FRAIS DE TRANSPORT ?

Oui, car la participation de l'employeur aux frais de transport public est obligatoire.

Il doit prendre en charge 50 % du prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour l'intégralité du trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accompli au moyen de services de transports publics, même si plusieurs abonnements sont nécessaires à la réalisation de ce trajet (train + bus par exemple).

L'EMPLOYEUR A ÉGALEMENT LE DROIT DE VOUS DEMANDER :

- une copie de votre titre de séjour en cours de validité ;
- une autorisation de travail, et / ou une copie de votre diplôme ou de votre formation.

Enfin, d'autres justificatifs peuvent être réclamés, par exemple le permis de conduire.

À SAVOIR

Si vous utilisez les services publics de location de vélo, sachez qu'ils sont aussi remboursables à 50 %.

LES DROITS ET CONGÉS POUR FAIRE DES FORMATIONS

AI-JE DROIT À UNE FORMATION LORSQUE JE SIGNE UN CONTRAT DE TRAVAIL ?

Faire une formation fait partie des droits du salarié : il peut l'exercer grâce au Compte personnel de formation (CPF).

Le Compte personnel de formation (CPF)

Tout au long de sa vie active, un individu peut utiliser son Compte personnel de formation (CPF), alimenté en heures, pour suivre une formation qualifiante.

Le CPF s'adresse à toute personne :

- salariée ;
- fonctionnaire ou agent contractuel de la fonction publique ;
- membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée ;
- conjoint collaborateur ;
- à la recherche d'un emploi ;
- travailleur indépendant.

Quel est le fonctionnement du CPF ?

Chaque fin d'année, le salarié obtient un nombre d'heures de formation proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année.

Le CPF recense ces heures de formation acquises par le salarié, du début de sa vie active jusqu'à son départ en retraite, ainsi que les formations dont il peut bénéficier personnellement.

Ces formations visent à :

- acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.) ;
- acquérir le socle de connaissances et de compétences professionnelles, **parmi lesquelles figure la maîtrise de la communication en français ;**
- être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- réaliser un bilan de compétences ;
- créer ou reprendre une entreprise.

LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (CPA)

Le Compte personnel d'activité se compose du compte personnel de formation (CPF), du compte professionnel de prévention (C2P) et du compte d'engagement citoyen (CEC).

Le compte CPA est disponible pour toute personne occupant ou cherchant un emploi dès l'âge de 16 ans, et permet de consulter et d'utiliser les droits inscrits.

Le crédit total ne peut dépasser 150 heures : au-delà de ce seuil, le compte n'est plus alimenté.

À ces formations s'ajoutent celles répertoriées par les partenaires sociaux.

Comment utiliser le CPF ?

La mobilisation du CPF relève uniquement du salarié, de sorte que l'employeur ne peut imposer à son salarié d'utiliser son CPF pour financer une formation.

Pour participer à une formation se déroulant pendant son temps de travail, le salarié doit demander une autorisation à son employeur au moins :

- 60 jours avant le début de la formation, pour une formation inférieure à 6 mois ;
- 120 jours avant le début de la formation, pour une formation supérieure à 6 mois.

L'employeur dispose en retour de 30 jours pour notifier sa réponse au salarié, sachant que l'absence de réponse vaut acceptation de la demande de formation.

Pour participer à une formation se déroulant en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur et peut mobiliser librement ses heures.

Comment financer les formations du CPF ?

Les frais de formation ainsi que les frais annexes (transport, repas, hébergement) peuvent être pris en charge directement par l'entreprise elle-même, si elle l'accepte.

PUIS-JE ÊTRE RÉMUNÉRÉ PENDANT LA PÉRIODE DE FORMATION ?

Voir p. 60 : « Ai-je droit à une formation lorsque je signe un contrat de travail ? »

Il faut distinguer 2 cas :

- Soit le CPF a lieu pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération est intégralement maintenue ;
- Soit le CPF a lieu en dehors du temps de travail, auquel cas aucune rémunération n'est versée.

POUR ALLER PLUS LOIN

Les informations et détails sur votre CPF sont consultables sur le site internet dédié au CPA.

À SAVOIR

Il est notamment possible d'utiliser le CPF pour financer son permis de conduire (permis B), à condition de ne pas faire l'objet d'une interdiction de permis, et que le permis permette de réaliser ou stabiliser un projet professionnel.

PROBLÈMES LINGUISTIQUES

AI-JE ACCÈS À DES EMPLOIS MÊME SI JE NE PARLE PAS FRANÇAIS ? OU SI JE PARLE UN PEU FRANÇAIS ?

Bien sûr ! Travailler est d'ailleurs un moyen d'améliorer votre français. Si vous parlez anglais notamment, il est tout à fait possible d'accéder à un large choix de postes.

Les emplois dans des secteurs qui ne nécessitent pas de communication avec des clients (par exemple : plongeur, agent d'entretien, sécurité, etc.) sont également une voie à explorer.

Y-A-T-IL DES EMPLOIS AUXQUELS J'AI ACCÈS EN PARLANT MA LANGUE MATERNELLE ?

Oui, les postes d'interprète sont très recherchés si vous parlez aussi le français ou l'anglais, mais également les postes de guide touristique, ou de réceptionniste hôtelier.

PROBLÈMES AVEC L'EMPLOYEUR

MON EMPLOYEUR NE VEUT PAS ME DÉCLARER, QUE DOIS-JE FAIRE ?

Votre employeur est dans l'illégalité la plus totale[13], et son refus de signer un contrat de travail ou de vous immatriculer peut avoir des conséquences pour vous comme pour lui.

Vous ne devriez pas travailler pour quelqu'un qui refuse de vous déclarer, mais vous pouvez essayer de demander une régularisation de votre situation. Pour cela, vous pouvez commencer par lui faire part des risques auxquels il s'expose. Surtout, sachez que des outils juridiques sont à votre disposition.

SI VOUS SOUHAITEZ VOUS PERFECTIONNER EN FRANÇAIS

Vous pouvez suivre des formations en ligne et gratuites :

- Association AFPA « Mooc FLE » gratuit sur internet pour le niveau A1 : mooc.afpa.fr ;
- Plateforme Online Linguistic Support : erasmusplussols.eu/fr ;
- https://mooc-francophone.com/cours/mooc-cours-de-français-langue-etrangere ;
- https://www.fun-mooc.fr/courses/course-v1:univnantes+31001+session03/about

QU'EST-CE QU'UN TRAVAILLEUR NON DÉCLARÉ[12] ?

Lorsque l'employeur ne déclare pas un emploi à l'ensemble des organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale, ou encore lorsqu'il ne remet pas de bulletin de paie à un salarié ou un bulletin de paie incomplet, il s'agit de travail « dissimulé ».

12. Article L. 8221-5 du Code du travail.
13. Article L. 1221-10 du Code du travail : « L'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration nominative accomplie par l'employeur auprès des organismes de protection sociale désignés à cet effet. »

Les outils juridiques : la marche à suivre
Vous devez envoyer une lettre recommandée avec accusé de réception à votre employeur pour lui demander de régulariser votre situation.
S'il refuse, vous pouvez avoir recours au Conseil de prud'hommes[14].
Le problème est que vous n'avez pas de bulletin de paie, donc pas de preuve que vous avez travaillé pour votre employeur : il faut trouver un moyen de justifier de votre travail, comme des mails, des lettres, ou des photos de vous prises quand vous travaillez, ou encore des attestations d'autres salariés de l'entreprise, recueillies par écrit. Gardez tout !

Vous avez aussi la possibilité de demander à ce que les organisations syndicales représentatives exercent une action en justice[15].

Vous pouvez également faire part de votre situation :

- Aux délégués du personnel (ou au comité social et économique);
- A l'inspection du travail.

Il est plus judicieux de faire part de la situation par écrit.

Quels sont les risques pour l'employeur ?

Comme le travail non déclaré est illégal, la découverte de ces pratiques donne lieu à des sanctions pénales : l'employeur risque jusqu'à 45 000 € d'amende et 3 ans de prison, voire 75 000 € et 5 ans de prison si le salarié non déclaré est un mineur, et l'entreprise peut avoir une amende allant jusqu'à 225 000 €.

De plus, l'employeur devra rembourser les prélèvements obligatoires non perçus par l'État (impôts, taxes et cotisations sociales), payer des indemnités au salarié si celui-ci ne voulait pas travailler au noir (ou ne savait pas que c'était le cas), et pourra être condamné à l'interdiction d'exercer son activité.

14. Pour plus d'informations : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360
15. Article L. 8223-4 du Code du travail.

Quels sont les risques pour le salarié ?

Il faut savoir qu'un salarié travaillant au noir est relativement protégé :

- Le salarié peut obtenir une indemnité pour travail dissimulé de 6 mois de salaire, peu important son ancienneté, en plus de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement due s'il a plus de 8 mois d'ancienneté au sien de la société[16].
- Il est aussi pris en charge par la Sécurité sociale en cas d'accident du travail, dont la responsabilité incombe complètement à l'employeur.

À SAVOIR

S'il touche des allocations chômage pendant qu'il travaille de manière non déclarée, le salarié devra rembourser les allocations perçues.

TRAVAILLER EN INDÉPENDANT

COMMENT PUIS-JE CRÉER MON ENTREPRISE ?

Créer son entreprise demande des procédures administratives assez complexes.

Si certaines associations existent pour accompagner les personnes réfugiées dans leur création d'entreprise, les démarches sont les mêmes que pour un citoyen français.

À CONSULTER

Vous pouvez consulter les démarches sur ce site : www.guichet-entreprises.fr/rubrique/10-etapes-de-la-creation-d-entreprise

COMMENT PUIS-JE LOUER UN ATELIER OU UN LOCAL POUR EXERCER MON MÉTIER ?

Il faut vous renseigner sur les offres de locaux dans votre ville, et signer un bail commercial afin d'exercer votre métier dans ce lieu.

Le bail commercial est un contrat par lequel le propriétaire (le bailleur) loue à un tiers (le locataire) un bien immobilier pour une activité industrielle ou commerciale[17].

16. Décision de la Cour de cassation du 6 février 2013.
17. Article 145-1 du Code du commerce.

Peut-on utiliser son lieu de résidence comme lieu de travail légal ?

Il est tout à fait possible d'utiliser son lieu de résidence comme lieu de travail.

Plusieurs cas existent :

- Si l'activité n'implique pas de réception de clients ou de marchandises, aucune démarche supplémentaire ne doit être effectuée. Les activités n'impliquant pas de démarches supplémentaires sont par exemples le travail à domicile sur son ordinateur, ou dans une pièce de sa maison, par exemple.
- Si vous devez accueillir des clients ou recevoir des marchandises, vous devez demander un « changement de destination » à l'urbanisme, dans la limite de ce qui est toléré par le plan local d'urbanisme.

POUR DEMANDER UN CHANGEMENT DE DESTINATION

Vous devez demander une autorisation :

- à votre commune ;
- aux copropriétaires, et au propriétaire de votre logement si vous êtes locataire.

Il est également souhaitable de souscrire à une assurance multirisque professionnelle pour assurer votre lieu de travail.

Enfin, vous devez déclarer ce changement auprès de l'administration fiscale[18].

COMMENT PUIS-JE OBTENIR DES OUTILS POUR MON ACTIVITÉ ?

Les outils dont vous avez besoin pour exercer votre activité doivent être financés par vos propres fonds, à moins de bénéficier d'aides ou d'en récupérer.

Renseignez-vous auprès de votre banque pour obtenir un crédit.

Si vous avez votre propre entreprise, les achats liés à vos outils peuvent être déduits de votre TVA, ce qui peut être très avantageux. Cela ne s'applique cependant pas aux auto-entrepreneurs.

À SAVOIR :

Pour pouvoir signer un bail commercial, il faut :

- un bail ;
- un immeuble ou un local dans lequel est exploité un fonds de commerce qui doit appartenir soit à un commerçant, soit à un industriel immatriculé au registre du commerce et des sociétés (RCS), soit à un chef d'entreprise immatriculé au Répertoire des métiers, et doit avoir la capacité de contracter (il ne doit pas être sous tutelle ou mineur).

Dans le contrat de bail doivent obligatoirement figurer :

- la nature du contrat et la désignation des locaux (objet du bail) ;
- les activités autorisées (affectation du local commercial) ;
- le montant du loyer ;
- la durée du bail.

18. Ensemble des services de l'État chargés du calcul de l'impôt, des taxes et des droits de douane, de leur perception et de leur contrôle. L'administration fiscale comprend deux entités : la Direction générale des Finances Publiques (DGFIP) et la direction générale des douanes et droits indirects.

L'ACCÈS AUX DROITS

COMMENT RECEVOIR MES DOCUMENTS D'ÉTAT CIVIL ?

Les documents d'état civil, qui servent à attester d'événements comme la naissance, le mariage ou le décès, sont exigés notamment pour obtenir un document officiel d'identité ou un passeport.

Ils sont aussi nécessaires pour obtenir la nationalité française ou un visa ou autre titre de séjour et faire valoir certains droits, comme le regroupement familial ou la réunification familiale pour les personnes réfugiées.

En bref, l'état civil est une condition d'accès à de nombreux droits, et l'intérêt public et individuel est tel qu'un juge français peut produire des documents d'état civil pour des personnes étrangères qui en sont privées.

Quels sont les documents d'état civil ?

La définition d'« état civil » étant très large, désignant aussi bien les données relatives à l'individu (date de naissance, nom, sexe, nationalité) que des données familiales (situation de famille, liens de filiation), les documents d'état civil sont multiples :

- l'acte d'état civil : il n'y a pas de définition légale de ce qu'est un acte d'état civil, il s'agit simplement d'un « écrit dans lequel l'autorité publique constate, d'une manière authentique, un événement dont dépend l'état d'une ou plusieurs personnes[19] ». Par exemple, l'acte de naissance ou de décès ;
- l'acte de reconnaissance : lorsque les parents ne sont pas mariés entre eux, il est nécessaire pour le père de produire un acte de reconnaissance avant, après ou au moment de la naissance, afin d'établir la filiation paternelle ;
- l'acte de mariage : cet acte est établi avant la célébration du mariage par l'officier d'état civil ;

19. Cour de cassation : Cass. 1re civ., 14 juin 1983, n° 82-13 247.

- l'acte de notoriété : délivré par un ou une juge du tribunal d'instance sur la base de témoignages et d'autres renseignements, cet acte peut remplacer la copie intégrale d'un acte de naissance nécessaire pour se marier, ou constater une filiation établie par « possession d'état ». Globalement, cet acte est important pour les personnes étrangères : il permet de remplacer les actes perdus ou détruits.
- le certificat de capacité à mariage : ce certificat atteste qu'une personne est apte à se marier avec le partenaire choisi ;
- le certificat de coutume : ce document reproduit les dispositions de la loi étrangère, et est par exemple un préalable à un certificat de capacité à mariage lorsque l'un des deux partenaires est étranger ;
- le livret de famille : automatiquement délivré lors de la célébration d'un mariage en France, le livret de famille contient généralement un extrait de l'acte de mariage, des extraits de l'acte de naissance des parents, et des extraits des actes de naissance des enfants.

Comment établir des documents d'état civil pour les personnes réfugiées ?

Les personnes réfugiées, apatrides et bénéficiaires de la protection subsidiaire sont soumises aux mêmes règles de l'état civil que les Français, et l'Ofpra est habilité à délivrer des actes d'état civil pour des événements survenus sur le territoire de l'État dont ils sont originaires ou d'un État tiers qu'ils ou elles fuient.

C'est la division de la protection de l'Ofpra qui est compétente pour la reconstitution et la délivrance des actes d'état civil pour les personnes protégées par l'Ofpra. Certains documents peuvent être demandés en ligne.

Comment obtenir les documents d'état civil ?

Pour les Français ou les étrangers, il faut adresser une demande aux autorités concernées, comme résumé dans le tableau ci-dessous pour les principaux actes.

À CONSULTER

Pour plus de renseignements, voir : ofpra.gouv.fr/fr/protection-etat-civil/qu-est-ce-que-la-protection

		NÉ / MARIÉ / DÉCÉDÉ EN FRANCE	NÉ / MARIÉ / DÉCÉDÉ À L'ÉTRANGER
ACTE DE NAISSANCE	QUI ?	La personne concernée par l'acte (à condition d'être majeure), son représentant légal, son époux ou son épouse, un ascendant, un descendant, ou un professionnel autorisé par la loi.	
	OÙ ?	Auprès de la mairie du lieu de naissance de la personne concernée par l'acte.	• Personne française née à l'étranger : auprès du Service central d'état civil de Nantes. • Personne étrangère née à l'étranger : auprès de l'autorité qui a établi l'acte.
ACTE DE MARIAGE	QUI ?	La personne concernée par l'acte (chacun des époux), un ascendant ou un descendant majeur des époux concerné par l'acte (parents, grands-parents, enfants, petits-enfants), ou un professionnel habilité.	
	OÙ ?	Auprès de la mairie du lieu de mariage.	• Personne française mariée à l'étranger : auprès du Service central d'état civil de Nantes. • Personne étrangère mariée à l'étranger : auprès de l'autorité qui a établi l'acte.
ACTE DE MARIAGE	QUI ?	Toute personne, sans justification.	
	OÙ ?	• Soit auprès de la mairie du lieu du décès, • Soit auprès de la mairie du dernier domicile du défunt.	• Personne française décédée à l'étranger : auprès du Service central d'état civil de Nantes. • Personne étrangère décédée à l'étranger : auprès de l'autorité qui a établi l'acte.

COMMENT OBTENIR MON PERMIS DE CONDUIRE ?

Une fois arrivé en France, il est nécessaire de demander un échange de permis pour pouvoir conduire.

Cette demande est possible dans un délai d'1 an, sous certaines conditions et sous réserve que le pays ayant délivré le permis de conduire ait signé un accord de réciprocité avec la France.

Tout dépend de votre situation.

- Si vous avez déjà un permis de conduire délivré par votre pays d'origine et que vous avez obtenu un titre de séjour provisoire il y a moins d'1 an, il est encore temps de faire les procédures de demande d'échange du permis de conduire. Au-delà de ce délai, le permis n'est plus reconnu et vous perdez tout droit de conduire un véhicule pour lequel le permis de conduire est exigé.
- Si vous n'avez pas le permis ou que le délai d'1 an est déjà passé, vous devez vous inscrire au permis de conduire français dans une auto-école.

Procédures de demande d'échange de permis de conduire

Pour échanger un permis étranger contre un titre français, il faut :

- que le permis ait été délivré par l'État dans lequel vous aviez votre résidence normale, sous réserve que cet État procède, de manière réciproque, à l'échange du permis de conduire français[20] ;
- qu'il soit en cours de validité ;
- qu'il ait été obtenu antérieurement à la date d'établissement de la carte de séjour ou de résident ou, pour un ressortissant français, pendant un séjour permanent de 6 mois minimum dans l'État étranger ;
- qu'il soit traduit de manière officielle en français.

Les conditions d'échange du permis de conduire sont les suivantes :

- le demandeur doit avoir plus de 18 ans ;
- il doit fournir l'original du permis de conduire étranger avec une traduction assermentée ;

À CONSULTER :

www.gisti.org/IMG/pdf/diel-reloref-echange-permis-de-conduire-refugies-maj-2012.pdf

20. Liste des États et autorités dont les permis de conduire nationaux sont susceptibles de faire l'objet d'un échange contre un permis de conduire français, en vertu d'accords bilatéraux et de pratiques réciproques d'échange des permis de conduire : www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/mise_a_jour_liste__permis_de_conduire_valables_a_l_echange_retrait_boliv_cle01f1c2.pdf

- le permis doit avoir été délivré par l'État dans lequel le demandeur avait sa résidence normale ;
- le permis doit être en cours de validité

Que faire si je n'ai plus l'original de mon permis de conduire ?

En raison de leur parcours d'exil, les bénéficiaires d'une protection internationale peuvent se trouver dans l'impossibilité de présenter l'original de leur permis de conduire.

Pour pouvoir demander l'échange du permis dans ce cas, il est nécessaire de posséder :

- une photocopie du permis de conduire,
- tout élément de preuve supplémentaire montrant que la personne est bien titulaire d'un permis de conduire (ex : assurance auto, déclaration de perte établie avant le départ du pays de délivrance, etc.[21]).

Où s'effectue la procédure ?

Ceux désirant échanger leur permis de conduire doivent s'adresser à leur préfecture en déposant un formulaire réglementaire.

En cas de refus de la préfecture

La procédure de recours reste la même que pour les personnes en possession de leur permis original.

EXCEPTION :

La validité en cours du permis ne s'applique pas aux bénéficiaires d'une protection internationale, si le permis a expiré avant la reconnaissance de la protection (avant l'arrivée en France ou pendant la demande d'asile).

En revanche il faut pouvoir prouver que le renouvellement était soumis au paiement d'une taxe ou d'un examen médical auquel la personne n'a pas pu se soumettre du fait de son parcours d'exil.

COMMENT OBTENIR LA NATURALISATION FRANÇAISE ?

La naturalisation permet d'obtenir la nationalité française, sous réserve de remplir certaines conditions et d'obtenir l'aval de l'administration.

Les conditions d'obtention

Condition d'âge

Il faut avoir au moins 17 ans pour demander la naturalisation, mais celle-ci ne peut être actée qu'à partir de la majorité (18 ans). Si un individu demande une naturalisation et qu'il a des enfants étrangers mineurs qui résident avec lui, la demande peut s'étendre à ses enfants ;

Condition de résidence

Il faut justifier d'une résidence habituelle en France durant les 5 années qui précèdent le dépôt de la demande, mais plusieurs exceptions existent :

À CONSULTER :

www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2213

21. Vous pouvez à ce titre vous référer à la décision n° 353088 du 7 mars 2012 du Conseil d'État.

- La durée de résidence réduite à 2 ans en cas d'accomplissement avec succès de 2 années d'études en vue de l'obtention d'un diplôme, de contribution au rayonnement de la France ou de parcours exceptionnel d'intégration.

Une dispense peut être attribuée pour les personnes qui ont :

- accompli un service militaire dans l'armée française ;
- contracté, en temps de guerre, un engagement volontaire dans les armées françaises ou alliées ;
- rendu des services exceptionnels à la France (dans ce cas, le décret de naturalisation intervient après avis du Conseil d'État sur rapport motivé du ministre compétent) ;
- obtenu le statut de réfugié en France ;
- le français pour langue maternelle, ou qui ont suivi une scolarisation d'au moins 5 ans dans un établissement enseignant en langue française, dans un État dont la langue officielle (ou l'une des langues officielles) est le français.Régularité du séjour

Il faut disposer d'un titre de séjour valide au moment du dépôt de la demande.

Insertion professionnelle

Jugée fondamentale pour l'intégration, celle-ci est évaluée sur l'ensemble de la carrière et non sur la situation au moment de la demande (en pratique, un CDI est demandé).

Assimilation à la communauté française :

Cette condition concerne à la fois :

- la maîtrise de la langue française, attestée par un diplôme ou un certificat d'un organisme de formation au français et vérifiée au cours de l'entretien d'assimilation ;
- l'adhésion aux valeurs de la République ainsi qu'une connaissance de son histoire, vérifiée au cours d'un entretien individuel avec un agent de la préfecture ou du consulat.

DES EXCEPTIONS EXISTENT POUR LA CONDITION LINGUISTIQUE

En sont exclues :

- les personnes âgées de plus de 60 ans ;
- les personnes souffrant d'un handicap ou d'un état de santé déficient chronique ;
- les personnes réfugiées statutaires et apatrides en séjour habituel régulier depuis au moins 15 ans en France et âgés de plus de 70 ans.

Être de bonnes vies et mœurs et ne pas avoir été condamné

Une enquête préfectorale est menée, portant notamment sur le comportement civique (paiement des impôts, etc.), complétée par une consultation des organismes consulaires ou sociaux. De plus, les condamnations pénales sont vérifiées. La demande de naturalisation est irrecevable en cas de condamnation pour crimes ou délits constituant une atteinte aux intérêts fondamentaux de la Nation, ou un acte terroriste, ou une peine égale ou supérieure à 6 mois de prison sans sursis.

Maitriser la langue française au niveau B1 oral

COMMENT TOUCHER LE REVENU DE SOLIDARITÉ ACTIVE (RSA)[22] ?

Le Revenu de solidarité active (RSA) est une allocation qui existe depuis 2009, destinée à assurer un niveau minimum de revenu aux individus disposant de peu de ressources. Il est composé :

- du RSA socle, destiné aux personnes sans activité et dépendant de la taille du foyer et du nombre de personnes à charge ;
- du RSA activité, pour ceux ont des revenus limités malgré un emploi.

Qui peut demander le RSA ?

Pour bénéficier du RSA, il faut remplir à la fois des conditions administratives et des conditions de ressources.

Conditions administratives :

2 conditions de natures différentes doivent être remplies pour recevoir le RSA : l'âge et les conditions de séjour sur le territoire français.

Condition d'âge

Il faut avoir :

- plus de 25 ans,
- ou entre 18 et 24 ans avec soit au moins 1 enfant à charge, soit la possibilité de justifier de 2 ans de travail sur les 3 dernières années.

22. Le RSA est une allocation attribuée par l'État, via les Conseils généraux et les Caisses d'allocations familiales (CAF). La CAF verse les sommes du RSA, qu'elle demande au Conseil général.

Conditions de séjour

3 cas doivent être distingués ici, les deux derniers étant régis par l'article L. 262-4 du Code de l'action sociale et des familles :

- Résident en France : le demandeur doit résider en France de manière stable et effective[23]. Cela signifie qu'avoir une adresse n'est pas suffisant, car il faut vivre effectivement en France. Des personnes sans domicile fixe peuvent se faire domicilier auprès d'un Centre communal d'action sociale (CCAS) pour pouvoir bénéficier du RSA.
- Résident de l'Espace économique européen (EEE) : le demandeur doit remplir les conditions de droit au séjour, et avoir résidé en France durant les 3 mois précédant la demande, sauf si le demandeur exerce ou a exercé une activité professionnelle mais qu'il est en incapacité temporaire de travailler pour des raisons médicales, ou qu'il suit une formation, ou qu'il est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi.
- Résident étranger, hors de l'EEE : le demandeur doit être titulaire, depuis au moins 5 ans, d'un titre de séjour l'autorisant à travailler. Néanmoins, plusieurs catégories sont exonérées de ce titre : les réfugiés, les apatrides, les bénéficiaires de la protection subsidiaire, les étrangers titulaires de la carte de résident ou d'un titre de séjour garantissant des droits équivalents, et enfin les personnes ayant droit à la majoration (prévue à l'article L. 262-9). Les demandeurs de ces catégories doivent remplir les conditions donnant droit aux allocations familiales.

Conditions de ressources :

Pour bénéficier du RSA, les ressources du foyer doivent être inférieures à un montant calculé en fonction de la composition du foyer.

Les ressources prises en compte sont égales à la moyenne mensuelle des ressources perçues par l'ensemble des personnes du foyer au cours des 3 mois précédant la demande.

---

23. Article L. 262-2 du Code de l'action sociale et des familles : « Toute personne résidant en France de manière stable et effective, dont le foyer dispose de ressources inférieures à un montant forfaitaire, a droit au revenu de solidarité active dans les conditions définies au présent chapitre. »

Les personnes composant le foyer sont :

- le demandeur,
- son conjoint, concubin ou partenaire d'un PACS,
- et les personnes vivant dans le foyer, c'est-à-dire les enfants ouvrant droit aux prestations familiales, et les individus à charge de moins de 25 ans, s'ils sont arrivés dans le foyer avant leur 17ème anniversaire et qu'ils ont un lien de parenté jusqu'au 4ème degré inclus avec le demandeur.

Comment demander le RSA ?

- Vérifier l'éligibilité au RSA grâce à des simulations en ligne, soit sur le site des Caisses d'allocations familiales (www.caf.fr), soit sur le site de la Mutualité sociale agricole (www.msa.fr).
- Si le test indique qu'il est possible de prétendre au RSA, il faut remplir un formulaire de demande, à déposer auprès de l'un des organismes instructeurs prévus par la loi : Caisse d'allocations familiales (CAF), Mutualité Sociale Agricole (MSA), services du Conseil départemental, Centre communal d'action sociale (CCAS) ou Centre intercommunal d'action sociale (CIAS), ou encore une association ou un organisme à but non lucratif ayant reçu délégation du Conseil départemental.
- Un tel organisme peut accompagner la demande et aider au remplissage du formulaire. Afin d'être certain, il faut consulter la page dédiée au RSA sur le site de votre Conseil départemental, où sont énumérés les organismes instructeurs du RSA dans votre département.
- Avant d'envoyer la demande, il faut vérifier que toutes les pièces indiquées en annexe du formulaire sont présentes.
- Une fois le dossier constitué, l'organisme contacté se chargera de prendre en compte la demande (1 à 2 mois) et de calculer le montant du RSA versé.

À SAVOIR

Le RSA est rétroactif pour les réfugiés[24] : il peut être demandé pendant la demande d'asile, dès l'obtention du récépissé constatant la reconnaissance d'une protection internationale (récépissé + copie de la décision de l'Ofpra ou du CNDA).

La demande est mise en attente jusqu'à l'obtention du statut de réfugié ou de protection subsidiaire, qui permettra d'ouvrir effectivement les droits et d'obtenir des versements rétroactifs remontant jusqu'à la date de demande initiale.

Seul bémol : normalement, le montant de l'attestation pour demandeur d'asile perçue pendant ces mois sera soustrait du RSA versé.

24. Lettre réseau de la CNAF du 18 janvier 2017.

ATTENTION !

N'oubliez pas de déclarer régulièrement vos ressources, ce que vous serez invité à faire chaque trimestre par votre Caisse d'allocations familiales (CAF) ou votre caisse de Mutualité sociale agricole (MSA), afin d'ajuster le montant du RSA, ainsi que d'indiquer tout changement de situation professionnelle, familiale ou de logement, car vos droits en dépendent.

Tous les 3 mois, veillez donc à déclarer les revenus qui ne proviennent pas de la CAF (salaires, formation professionnelle, etc.) sur le site internet de la CAF[25] ou avec un formulaire CERFA n°14129*03.

25. www.caf.fr

Quel est le montant du RSA ?

Le montant du RSA est égal à la différence entre le montant maximal de RSA et la moyenne mensuelle des ressources, y compris les prestations familiales (sauf exceptions).

À compter du 1er avril 2018, les montants sont les suivants :

	PERSONNE SEULE	COUPLE	PARENT ISOLÉ
sans enfant	**550,93 €**	**826,40 €**	**707,46 €**
avec 1 enfant	**826,40 €**	**991,68 €**	**943,28 €**
avec 2 enfants	**991,68 €**	**1 156,97 €**	**1 179,10 €**
avec 3 enfants	**1 212,05 €**	**1 377,34 €**	**1 414,92 €**
par enfant supplémentaire	**220,37 €**	**220,37 €**	**235,82 €**

MONTANT RSA 2018

	MONTANTS APPLICABLES AU	1ER AVRIL 2018
	550.93 €	Personne seule
	826.40€	Personne seule avec 1 enfant
	991.67 €	Personne seule avec 2 enfants
	826.40 €	Couple
	991.67 €	Couple 1 enfant
	1156.95 €	Couple 2 enfants

PAR ENFANT SUPPLÉMENTAIRE : 220.37 €

La majoration « parent isolé » peut être obtenue à condition de remplir les critères d'obtention du RSA et, en plus, d'être parent célibataire, divorcé, séparé ou veuf ayant des enfants à charge, ou d'être enceinte sans vivre en couple de manière déclarée et permanente.

Quels sont les droits et obligations liés au RSA ?

Être bénéficiaire du RSA donne le droit à une allocation et à un accompagnement pour régler certaines difficultés sociales et s'insérer professionnellement.

En contrepartie, si le bénéficiaire est sans emploi ou, qu'en moyenne, ses revenus d'activité professionnelle sont inférieurs à 500 € par mois, il a des obligations d'insertion :

- rechercher un emploi ;
- faire en sorte de créer sa propre activité ou d'améliorer son insertion sociale et professionnelle.

Ces droits et ces obligations s'appliquent aussi au conjoint, concubin ou partenaire pacsé du bénéficiaire : les deux peuvent donc avoir à signer un projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) ou un contrat d'engagements réciproques (CER), qui précise ces obligations.

Quel est l'accompagnement offert par le RSA ?

L'accompagnement dépend de la situation du bénéficiaire, et est jugé par les services du département, qui peuvent proposer trois objectifs différents :

- l'orientation professionnelle : l'accompagnement est généralement confié à Pôle emploi, afin d'aider le bénéficiaire à trouver un emploi ;
- l'orientation sociale : cette orientation cherche à résoudre les difficultés sociales de la personne, avant la recherche d'emploi, à l'aide d'un conseiller d'insertion ou d'un travailleur social ;
- l'orientation socioprofessionnelle : cette fois, la résolution des difficultés sociales se fait en même temps que la recherche d'emploi.

Pour obtenir cet accompagnement, le bénéficiaire du RSA doit se présenter auprès du service ou de l'organisme choisi par le département, qui lui désigne un référent. Le référent établit alors un plan d'actions, sous la forme d'un contrat d'engagements réciproques ou d'un projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).

Pour trouver un emploi, le référent propose aussi l'aide de Pôle emploi, ou de s'appuyer sur le Programme départemental d'insertion (PDI). En cas de nouvelles difficultés ou de changement de situation, le référent peut proposer d'orienter le bénéficiaire vers un autre organisme.

En cas de désaccord avec une décision relative au RSA (refus d'attribution, contestation du montant attribué, etc.), il est possible d'adresser un recours administratif au président du département. Si la réponse est défavorable, le recours peut ensuite être présenté devant le tribunal administratif.

Est-ce que je peux bénéficier du RSA lorsque je travaille ?

Pour compléter les revenus de l'activité professionnelle, il est possible de toucher la prime d'activité, destinée à soutenir financièrement et inciter les travailleurs à l'exercice ou à la reprise d'une activité professionnelle.

Pour en bénéficier, plusieurs conditions doivent être satisfaites :

- **conditions d'activité :**
  - soit être un salarié ou travailleur indépendant d'au moins 18 ans dont le salaire ne dépasse pas un certain seuil, calculé selon la composition du foyer (1 500 € net par mois pour une personne seule sans enfant) ;
  - soit être étudiant salarié ou apprenti à condition de percevoir durant au moins trois mois un salaire minimum supérieur à 78 % du SMC net (environ 907 € par mois).
- **condition de résidence :** vous devez résider en France ;
- **statut :** vous devez soit être de nationalité française, soit de nationalité étrangère en situation régulière (carte de résident 10 ans, vivre en France depuis au moins 5 ans avec titre de séjour valant autorisation de travail pour 5 ans, ou être bénéficiaire de protection internationale).

Cette prime, dont le montant dépend de vos ressources et de celles de votre foyer selon la déclaration trimestrielle des ressources, est versée chaque mois par les caisses d'allocations familiales (Caf) ou les caisses de mutualité sociale agricole (Msa). Si vous êtes déjà bénéficiaire du RSA, la Caf et la Msa délivrent la prime d'activité sans démarche supplémentaire de votre part. Sinon, il est possible d'estimer ses droits auprès de la Caf ou de la Msa.

COMMENT OBTENIR LA COUVERTURE MALADIE QUAND

JE TRAVAILLE ?

La Protection universelle maladie (PUMa)

Depuis janvier 2016, toute personne travaillant ou résidant en France de manière stable a le droit à la prise en charge de ses frais de santé : c'est la Protection universelle maladie (PUMa).

La simplification des démarches administratives facilite grandement l'ouverture des droits : pour les salariés, seul l'exercice d'une activité professionnelle est pris en compte, tandis que pour les personnes sans activité professionnelle, les frais de santé sont pris en charge au seul titre de leur résidence stable et régulière en France.

En tant que demandeur d'asile, la réception de l'attestation de demandeur d'asile permet de bénéficier de cette protection sociale.

Sans carte Vitale à disposition, la prise en charge des frais de santé s'effectue en remplissant le formulaire « Demande d'ouverture des droits à l'assurance maladie » (n° 736.Cnamts) et en l'adressant à la caisse d'Assurance Maladie du lieu de résidence, accompagné des documents suivants :

- attestation de demande d'asile (ADA) ;
- RIB ;
- déclaration de domiciliation ;
- une pièce d'identité (si elle est disponible).

À SAVOIR

En tant que personne réfugiée ou bénéficiaire de la protection subsidiaire, le statut permet d'être immatriculé à la sécurité sociale et d'obtenir une carte Vitale.

La Couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C)

Demandeurs d'asile et bénéficiaires d'une protection internationale ont le droit de bénéficier de la Couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C).

Elle permet de faciliter l'accès aux soins de personnes ayant de faibles ressources qui résident en France de manière stable et régulière.

Son obtention nécessite d'en faire la demande.

QUELS SONT MES DROITS POUR MA RETRAITE ?

Voir p. 185 : « La pension de retraite. »

QUESTIONS POSÉES PAR LES EMPLOYEURS

▲

LES BASES : POINT DE VOCABULAIRE

LE STATUT DE RÉFUGIÉ[26]

Le statut de réfugié est reconnu par l'Ofpra en application de l'article 1er A2 de la Convention de Genève du 28 juillet 1951 qui stipule que :

> **« Le terme de réfugié s'applique à toute personne craignant avec raison d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques, se trouve hors du pays dont elle a la nationalité et qui ne peut ou, du fait de cette crainte, ne veut se réclamer de la protection de ce pays ; ou qui, si elle n'a pas de nationalité et se trouve hors du pays dans lequel elle avait sa résidence habituelle à la suite de tels événements, ne peut ou, en raison de ladite crainte, ne veut y retourner[27]. »**

La loi sur l'asile précise que les actes de persécution et les motifs de persécution visés par cet article doivent également être appréciés dans les conditions prévues par les directives européennes.

Les personnes reconnues réfugiées sont placées sous la protection juridique et administrative de l'Ofpra ; elles ont vocation à bénéficier d'une carte de résident valable 10 ans[28].

LA PROTECTION SUBSIDIAIRE[29]

Le bénéfice de la protection subsidiaire est accordé à toute personne dont la situation ne répond pas à la définition du statut de réfugié mais pour laquelle il existe des motifs sérieux et avérés de croire qu'elle courait dans son pays un risque réel de subir l'une des atteintes graves suivantes :

26. Source : Ofpra.
27. L'interprétation de cet article est réalisée à la lumière de la jurisprudence du Conseil d'État et de la Cour nationale du droit d'asile (CNDA).
28. En application de l'article L. 314-11-8° du Ceseda
29. Source : Ofpra.

- la peine de mort ou une exécution ;
- la torture ou des peines ou traitements inhumains ou dégradants ;
- pour des civils, une menace grave et individuelle contre sa vie ou sa personne en raison d'une violence aveugle résultant d'une situation de conflit armé interne ou international (article L. 712-1 du Ceseda).

Les bénéficiaires de la protection subsidiaire sont placés sous la protection juridique et administrative de l'Ofpra, ils ont vocation à se voir délivrer une carte de séjour temporaire d'une durée de 1 an renouvelable et portant la mention « vie privée et familiale »[30]. A compter du 1er mars 2019, les bénéficiaires de la protection subsidiaire se verront délivrer une carte de séjour pluriannuelle, d'une durée maximale de quatre ans. La carte de résident (10 ans) est délivrée de plein droit aux bénéficiaires de la protection subsidiaire titulaires de la carte pluriannuelle et qui justifient de 4 années de résidence régulière en France (Articles L. 313-25 et L. 314-11 du Ceseda).

L'APATRIDIE[31]

L'Ofpra se prononce sur le statut d'apatride sur la base d'un formulaire et au terme d'une procédure d'instruction spécifique.

La qualité d'apatride est reconnue par l'Ofpra à toute personne qui répond à la définition suivante :

> **« Le terme d'apatride s'appliquera à toute personne qu'aucun État ne considère comme son ressortissant par application de sa législation[32]. »**

L'Ofpra exerce la protection juridique et administrative des apatrides. Ceux-ci ont vocation à se voir délivrer une carte de séjour temporaire d'une durée de validité d'1 an renouvelable portant la mention « vie privée et familiale »[33]. Lorsqu'il justifie de 3 années de résidence régulière en France, l'apatride peut solliciter la délivrance d'une carte de résident (valable 10 ans)[34].)[35]. A compter du 1er mars 2019, les bénéficiaires du statut d'apatride se verront délivrer une carte de séjour pluriannuelle, d'une durée maximale de quatre

31. Source : Ofpra.
32. Article 1er de la Convention de New York du 28 septembre 1954.
33. Mentionnée à l'article L. 313-11-10° du Ceseda.
34. En application de l'article L. 314-11-9° du Ceseda.
35. En application de l'article L. 314-11-9° du Ceseda.

ans. La carte de résident (10 ans) est délivrée de plein droit aux bénéficiaires du statut d'apatride titulaires de la carte pluriannuelle et qui justifient de 4 années de résidence régulière en France (Articles L. 313-26 et L. 314-11 du Ceseda).

DEMANDEUR D'ASILE

Un demandeur d'asile est une personne ayant fui son pays parce qu'elle y a subi des persécutions, ou craint d'en subir. Cette personne est en quête d'une protection internationale et sa demande de protection internationale est encore en cours d'examen.

MIGRANT ÉCONOMIQUE

Un migrant économique a quitté son pays avec l'espoir d'obtenir une meilleure situation économique dans un nouveau pays.

TRAVAILLEUR ÉTRANGER

Un travailleur étranger est une personne travaillant dans un pays dont elle n'a pas la nationalité et dans lequel elle n'a pas de statut de protection particulier.

QUI PEUT TRAVAILLER ?

LES PERSONNES RÉFUGIÉES PEUVENT-ELLES TRAVAILLER EN FRANCE ?

Oui : à partir du moment où un individu dispose du statut de réfugié ou du bénéfice de la protection subsidiaire, il peut librement accéder au marché du travail français, qu'il soit en possession de son titre de séjour ou du récépissé de demande de titre de séjour.

MAIS OÙ EST-CE ÉCRIT DANS LE DROIT ?

L'article 17 de la Convention de Genève précise que « les États contractants accorderont à tout réfugié résidant régulièrement sur leur territoire le traitement le plus favorable accordé, dans les mêmes circonstances, aux ressortissants d'un pays étranger en ce qui concerne l'exercice d'une activité professionnelle salariée ».

L'article 26 de la Directive qualification prévoit que « les États membres autorisent les bénéficiaires d'une protection internationale à exercer une activité salariée ou non salariée, sous réserve des règles

généralement applicables dans le secteur d'activité concerné et dans les services publics, immédiatement après que la protection a été octroyée » et s'efforcent de permettre aux bénéficiaires de protection internationale d'accéder aux activités de formation professionnelle selon des conditions équivalentes que celles applicables à leurs ressortissants.

Enfin, l'article R 311-6 du Ceseda précise que le récépissé des réfugiés et des bénéficiaires de la protection subsidiaire les autorise bien à travailler.

Les personnes réfugiées bénéficient d'une exonération de la taxe due à l'OFII.

Cependant, certains métiers sont fermés aux étrangers en général : les postes de titulaires dans la fonction publique (sauf les postes d'enseignants-chercheurs), commissariat, énergie atomique, SNCF (condition de nationalité française pour accéder au statut de cheminot) ;

- Les professions réglementées qui nécessitent des diplômes ou des titres spécifiques, supposent que le travailleur étranger bénéficie d'une équivalence.

UN DEMANDEUR D'ASILE PEUT-IL TRAVAILLER EN FRANCE ?

Le demandeur d'asile peut travailler en France dans les conditions suivantes :

- Soit le demandeur d'asile est entré sur le territoire français avec un visa long séjour au titre de son asile. La préfecture lui aura remis un récépissé valable 6 mois et l'autorisant à travailler.
- Soit le demandeur d'asile est entré sur le territoire français sans titre de séjour et a introduit une procédure de demande d'asile auprès de l'Opfra. Deux périodes se distinguent :
  - Durant les 6 premiers mois après la demande d'enregistrement, le demandeur d'asile n'est pas autorisé à travailler
  - A l'issue de cette période 6 mois, le demandeur d'asile est autorisé à travailler à condition qu'il soit titulaire d'une attestation de demandeur d'asile ou que sa situation soit en examen[36]. Le demandeur d'asile

doit alors formuler une demande d'autorisation de travail auprès de la préfecture de son domicile en l'accompagnant d'un contrat de travail ou d'une promesse d'embauche. L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de deux mois à compter de la réception de la demande d'autorisation de travail. A défaut de notification dans ce délai, l'autorisation est réputée acquise. L'autorisation est applicable pour la durée du droit au maintien sur le territoire du demandeur d'asile.

La situation de l'emploi est opposable au demandeur d'asile (voir page **86** : opposabilité de l'emploi »).

Les demandeurs d'asile sont, comme les réfugiés, exonérés de verser la taxe à l'OFII.[37]

Voir p. 170 : « La taxe due à l'OFII. »

À SAVOIR

En attendant la décision de l'Ofpra, cette autorisation est renouvelable. De même, si la demande d'asile a été rejetée par l'Ofpra et qu'un recours a été formé devant la Cour nationale du droit d'asile (CNDA), il est possible de demander une autorisation de travail, à condition de posséder une attestation de demande d'asile renouvelée.

Comment demander une autorisation de travail pour embaucher un demandeur d'asile[38] ?

La demande d'autorisation de travail doit être déposée :

- directement auprès de la préfecture, si elle est faite lors du renouvellement du récépissé,
- ou par le futur employeur auprès des services de la main d'œuvre étrangère de l'unité territoriale de la Direccte (Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) géographiquement compétente, si elle est faite pendant la période de la validité du récépissé.

L'instruction du dossier de demande d'autorisation de travail par la préfecture ou la Direccte est la même pour les demandeurs d'asile que pour les travailleurs étrangers ne bénéficiant pas de la protection subsidiaire.

La possession d'un visa long séjour délivré au titre de l'asile permet de demander en préfecture une autorisation de travail de 6 mois.

---

36. Modification de l'article L. 744-1 du Cesada par la loi Asile – Immigration : délai de 6 mois. Délai d'instruction de 2 mois à compter de la réception de la demande d'autorisation de travail « pour s'assurer que l'embauche de l'étranger respecte les conditions de droit commun d'accès au marché du travail ».

37. Article L.311-13, L.313-13, L.712-1 du Cesada.

38. Modification de l'article L.5221-5 du Code du travail par la loi Asile – Immigration « L'autorisation de travail est accordée de droit aux mineurs isolés étrangers pris en charge par l'aide sociale à l'enfance, sous réserve de la présentation d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ».

Difficultés liées

Si les demandeurs d'asile dont la demande dure plus de 6 mois ont théoriquement un droit au travail, on observe en réalité de nombreux obstacles qui peuvent rendre très difficile leur accès à l'emploi :

- Tout d'abord, l'obtention d'une autorisation de travail auprès de la préfecture se fait à condition de présenter une promesse d'embauche ou un contrat de travail. Or, il est rare qu'un employeur s'engage de telle façon auprès d'une personne qui n'est justement pas encore autorisée à travailler. Cela nécessite en général que les travailleurs sociaux accompagnant la personne réfugiée contactent l'employeur pour lui expliquer la législation et plaider pour obtenir cet engagement.
- Ensuite, la préfecture a un pouvoir discrétionnaire important et peut légalement refuser de délivrer cette autorisation si elle estime que le taux de chômage est déjà trop élevé au niveau local et que les nationaux devraient être prioritaires pour l'emploi. On appelle ça « l'opposabilité de la situation de l'emploi ». La Direccte peut également être consultée et peut se prononcer négativement.
- Enfin, de nombreuses personnes veulent entreprendre cette démarche pour avoir accès à des formations professionnelles. Seulement, comme vu précédemment, l'obligation d'avoir une promesse d'embauche ou un contrat de travail peut rendre ce projet impossible. Il faut également noter que pour un bon nombre de formations professionnelles, Pôle emploi est prescripteur. Or l'inscription à Pôle emploi d'un demandeur d'asile est complexe puisque les textes de Pôle emploi ne comprennent pas l'attestation de demande d'asile dans les titres permettant de s'inscrire.

UNE PERSONNE RÉFUGIÉE D'UN AUTRE PAYS EUROPÉEN PEUT-ELLE TRAVAILLER EN FRANCE ?

Non : à moins de posséder un titre de séjour longue durée en France, le fait d'être réfugié dans l'espace Schengen ne donne que la possibilité de circuler dans les autres États membres, pas d'y travailler.

UNE PERSONNE RÉFUGIÉE D'UN AUTRE PAYS EN DEHORS DE L'EUROPE PEUT-ELLE TRAVAILLER EN FRANCE ?

Non, car cela nécessite de posséder un titre de séjour en France.

Pour l'emploi des personnes étrangères hors bénéficiaires de la protection internationale, voir p. 167 : « Travailler en France pour un étranger non bénéficiaire de la protection internationale, dans le cadre général. »

GÉNÉRALITÉS SUR L'EMPLOI D'UNE PERSONNE BÉNÉFICIANT DE LA PROTECTION INTERNATIONALE (RÉFUGIÉS, ETC.)

L'importance des flux d'immigrés pendant les Trente Glorieuses a largement contribué au dynamisme de l'économie française, et encore aujourd'hui, les personnes réfugiées sont une source de richesses pour la société française.

Il ne s'agit donc pas de « voler » l'emploi des Français, d'autant plus que les personnes réfugiées et les Français sont rarement en concurrence :

Enfin, d'un point de vue plus global, des personnes réfugiées qui travaillent et qui s'intègrent sont des consommateurs qui font donc aussi vivre l'économie !

DOIS-JE PROUVER QUE JE NE PEUX PAS OFFRIR LE POSTE À UNE PERSONNE FRANÇAISE AVANT D'EMBAUCHER UNE PERSONNE RÉFUGIÉE ?

Le statut de réfugié ou de protection subsidiaire donne le droit d'exercer la profession de son choix sur le territoire, en vertu de la législation en vigueur[40].

Dès lors, si le profil d'une personne réfugiée présente les compétences dont vous avez besoin, vous pouvez l'embaucher comme tout autre travailleur.

Par conséquent, en règle générale, vous n'avez pas besoin de justifier qu'aucun Français ne peut l'exercer, car favoriser l'une ou l'autre selon les origines est un délit de discrimination à l'emploi.

À SAVOIR

Selon l'étude de l'OCDE menée entre 2001 et 2011[39], 65 % de l'augmentation de la force de travail a été liée à l'immigration, mais les immigrés en général représentaient 15 % des entrées dans les secteurs en croissance et 28 % dans des secteurs en déclin.

Les immigrés en général comblent des besoins dans des secteurs qui, bien que délaissés par les Français, continuent de recruter, et ouvrent de nouvelles perspectives dans les secteurs nouveaux.

39. OCDE, « Renewing the Skills pf Ageing Workforces : The Role of Migration », International Migration Outlook 2012, OCDE Publishing, 2012.
40. Article L. 314-4 du CESEDA dans le cas des réfugiés, article L. 313-13 dans le cas de la protection subsidiaire.

JE VEUX EMBAUCHER UNIQUEMENT DES SYRIENS OU DES IRAKIENS. POUVEZ-VOUS M'AIDER ?

Embaucher des individus sur la base de leur nationalité constitue une discrimination à l'embauche, qui est illégale en France[41].

JE VEUX EMBAUCHER UNIQUEMENT DES FEMMES POUR CE TRAVAIL, COMMENT FAIRE ?

Embaucher des individus sur la base de leur genre uniquement constitue une discrimination à l'embauche, qui est illégale en France.

TYPES DE CONTRATS

QUELS TYPES DE CONTRATS PEUT-ON SIGNER AVEC UNE PERSONNE BÉNÉFICIANT D'UNE PROTECTION INTERNATIONALE ?

Les personnes bénéficiant d'une protection internationale étant sous le régime du droit commun tout type de contrat peut être proposé.

LES PERSONNES RÉFUGIÉES DOIVENT-ILS SIGNER DES CONTRATS SPÉCIFIQUES QUE LES PERSONNES FRANÇAISES N'ONT PAS ?

Les personnes réfugiées peuvent signer les mêmes contrats que les personnes françaises, car ils peuvent librement se présenter sur le marché du travail.

41. Principe posé par l'article L. 1132-1 du Code du travail.

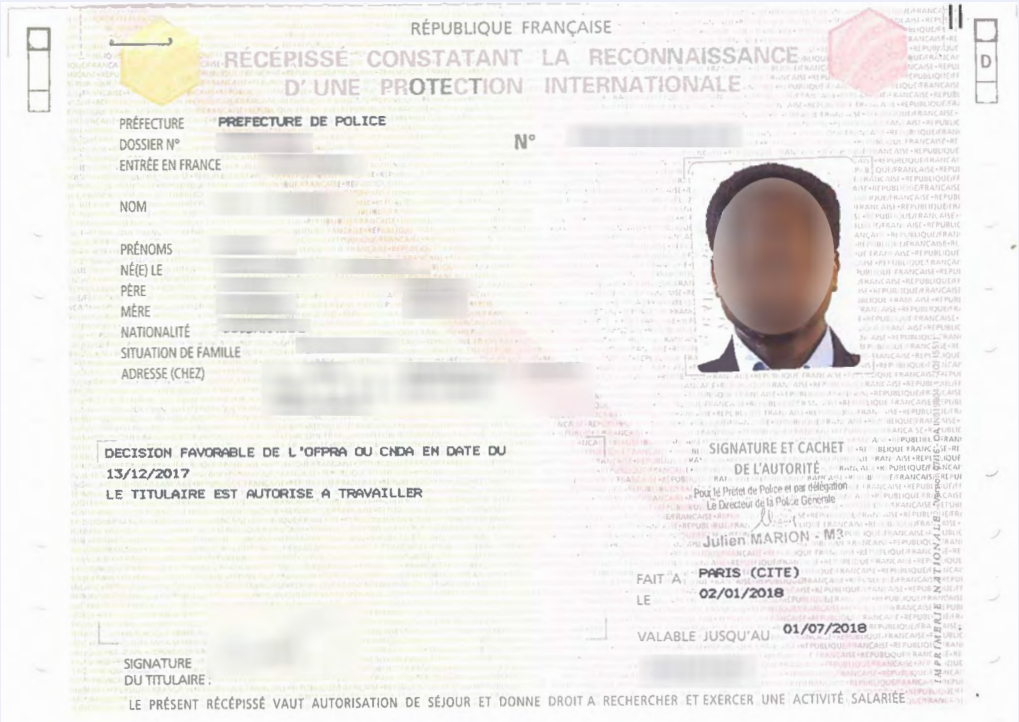
AVANT DE SIGNER LE CONTRAT

COMMENT PUIS-JE VÉRIFIER SI LA PERSONNE BÉNÉFICIE D'UNE PROTECTION INTERNATIONALE?

Toute personne bénéficiant d'une protection internationale se voit délivrer un récépissé puis un titre de séjour : il suffit d'en demander une copie.

Récépissé constatant la reconnaissance d'une protection internationale

Décision de l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra) ou de la Cour


RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

RÉCÉPISSÉ CONSTATANT LA RECONNAISSANCE D'UNE PROTECTION INTERNATIONALE

PRÉFECTURE PREFECTURE DE POLICE

DOSSIER N°

ENTRÉE EN FRANCE

N°

NOM

PRÉNOMS

NÉ(E) LE

PÈRE

MÈRE

NATIONALITÉ

SITUATION DE FAMILLE

ADRESSE (CHEZ)

DECISION FAVORABLE DE L'OFPRA OU CNDA EN DATE DU 13/12/2017

LE TITULAIRE EST AUTORISE A TRAVAILLER

SIGNATURE ET CACHET DE L'AUTORITÉ

Pour le Préfet de Police et par délégation
Le Directeur de la Police Générale
Julien MARION - M3

FAIT A PARIS (CITE)

LE 02/01/2018

VALABLE JUSQU'AU 01/07/2018

SIGNATURE DU TITULAIRE :

LE PRÉSENT RÉCÉPISSÉ VAUT AUTORISATION DE SÉJOUR ET DONNE DROIT A RECHERCHER ET EXERCER UNE ACTIVITÉ SALARIÉE

Récépissé de demande de carte de séjour

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

RÉCÉPISSÉ DE DEMANDE DE CARTE DE SÉJOUR

PRÉFECTURE SEINE SAINT-DENIS
DOSSIER N°
ENTRÉE EN FRANCE

N°

NOM

PRÉNOMS
NÉ(E) LE
PÈRE
MÈRE
NATIONALITÉ
SITUATION DE FAMILLE
ADRESSE (CHEZ)

A DEMANDE LA DELIVRANCE D'UN PREMIER TITRE DE SEJOUR DE DIX ANS.

IL AUTORISE SON TITULAIRE A TRAVAILLER.

SIGNATURE DU TITULAIRE

Pour le préfet et par délégation
La directrice des migrations et de l'intégration
Anne-Laure FORET

FAIT A BOBIGNY
LE 11/04/2018

VALABLE JUSQU'AU 10/07/2018

Titre de séjour

TITRE DE SÉJOUR

NOM
PRÉNOM
VALABLE JUSQU'AU
DATE ET LIEU DE NÉ
NATURE DU TITRE
CARTE DE RESIDENT
REMARQUES
TOUTE PROFESSION EN FRANCE
METROPOLITAINE
DANS LE CADRE DE LA LEGISLATION EN VIGUEUR
SIGNATURE DU TITULAIRE

Titre de voyage

IMPORTANT

Il est possible pour la personne bénéficiant d'une protection internationale de fournir la dernière page de la décision de l'Ofpra ou de la CNDA dans les cas suivants :

Si la personne n'est pas en mesure de fournir (au choix) :

- son titre de séjour ;
- le récépissé du titre de séjour.

Et si :

- la date de validité du document n'est pas à jour ;
- le candidat est dans l'attente d'un rendez-vous à la préfecture.

Attention cependant :
Le candidat ne devra en aucun cas fournir le document entier de la décision de l'Ofpra, car la partie relative au récit est confidentielle.

Dernière page de la décision de la CNDA

n° 14037365 4

DECIDE :

Article 1er : La décision du directeur général de l'OFPRA en date du 9 décembre 2014 est annulée.

Article 2 : Le bénéfice de la protection subsidiaire est accordé à

Article 3 : Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Article 4 : La présente décision sera notifiée à et au directeur général de l'OFPRA.

- Mme Vézant, président de formation de jugement ;
- Mme Fontan, personnalité nommée par le vice-président du Conseil d'Etat ;
- M. Panoussis , personnalité nommée par le haut commissaire des Nations Unies pour les réfugiés ;

Lu en audience publique le 10 juin 2015

Le président : M. VEZANT

Division 3

Le chef de service : F. GUEDICHI

La République mande et ordonne au ministre de l'intérieur en ce qui le concerne, et à tous huissiers de justice à ce requis, en ce qui concerne les voies de droit commun contre les parties privées, de pourvoir à l'exécution de la présente décision.

Si vous estimez devoir vous pourvoir en cassation contre cette décision, votre pourvoi devra être présenté par le ministère d'un avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de Cassation dans un délai de deux mois, devant le Conseil d'Etat. Le délai ci-dessus mentionné est augmenté d'un mois, pour les personnes qui demeurent en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Mayotte, à Saint-Pierre-et-Miquelon, en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises et de deux mois pour les personnes qui demeurent à l'étranger.

COMMENT PUIS-JE VÉRIFIER LES COMPÉTENCES OU L'EXPÉRIENCE D'UNE PERSONNE QUI POSTULE ?

Les traditionnels CV et entretien sont parfois insuffisants pour véritablement cerner les compétences d'un individu, si bien qu'il existe aujourd'hui des procédures de recrutement alternatives comme :

- la méthode de recrutement par simulation (MRS) ;
- la méthode de recrutement information sur l'offre et la demande (IOD) ;
- l'évaluation en milieu de travail préalable au recrutement (EMTPR).

Enfin, il est possible, comme avec tout employé, de mettre en place des périodes d'essai lors de la signature d'un CDD ou d'un CDI.

La méthode de recrutement par simulation (MRS)

Cette méthode juge les candidats non pas sur leur parcours et leur formation, mais sur leurs aptitudes à réaliser des tâches données au cours d'une simulation du travail qu'ils seront amenés à faire.

Cette méthode, bien qu'efficace et permettant de lutter contre les discriminations, n'est pas encore très répandue, et limitée à certains secteurs : management, BTP, hôtellerie-restauration, grande distribution, transport, banque…

La méthode de recrutement information sur l'offre et la demande (IOD)

Cette méthode propose un dialogue entre employeur, employé et organisme de suivi, de sorte à accompagner un nouveau salarié quelques mois après son recrutement, pour favoriser son maintien dans le poste et améliorer son travail, offrant ainsi une garantie à l'employeur.

Cette méthode est prisée par les acteurs s'attachant à l'insertion professionnelle.

L'évaluation en milieu de travail préalable au recrutement (EMTPR)

Cette méthode est proche de la MRS, mais est limitée à une seule personne testée durant plusieurs jours sur son poste de travail, afin de vérifier la concordance entre le travail effectué et les tâches demandées par un tiers.

Cette méthode, proposée par Pôle emploi, laisse à l'individu le statut de demandeur d'emploi et maintient la protection sociale assurée par Pôle emploi, pour qu'ensuite la candidature soit ou non validée.

Pour mémoire, la période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié et à ce dernier d'apprécier si les fonctions lui conviennent. La période d'essai, pour être mise en œuvre, doit être expressément prévue dans le contrat.

Action Emploi Réfugiés conseille et accompagne les recruteurs. Pour bénéficier de nos services dans vos processus de recrutement, écrivez-nous directement : contact@actionemploirefugies.com

RÉMUNÉRATION

JE VEUX RÉMUNÉRER UNE PERSONNE RÉFUGIÉE POUR UN TRAVAIL OCCASIONNEL, COMMENT FAIRE ?

Dans le cas où la personne réfugiée est à son compte, elle facture la prestation effectuée.

- Si vous êtes un particulier, et qu'il s'agit d'un travail occasionnel couvert par le Cesu, vous pouvez rémunérer cette personne grâce à ce moyen légal ;

Voir p. 52 : « Qu'est-ce que le Cesu ? »

- Si vous êtes une entreprise, vous pouvez signer un CDD pour tâche occasionnelle, ou un CDD saisonnier.

JE VEUX RÉMUNÉRER EN ESPÈCES UNE PERSONNE RÉFUGIÉE POUR SON TRAVAIL, EST-CE LÉGAL ?

Pour un travail effectué dans le cadre d'un contrat de travail signé et en bonne et due forme, le paiement en espèces est légal, à condition que le salaire ne dépasse pas 1 500 € par mois.

Au-delà, le paiement doit se faire par chèque ou par virement bancaire.

RAPPEL

Rémunérer en espèces une personne pour un travail non déclaré est illégal.

FORMATION

JE SOUHAITE FORMER UNE PERSONNE RÉFUGIÉE, COMMENT FAIRE ?

Vous pouvez financer sa formation professionnelle, mais aussi signer un contrat de formation professionnelle pour ensuite l'accompagner vers l'emploi.

Si votre employé vous demande une formation, voir p. 60 : « Les droits et congés pour faire des formations. »

Sachez que toutes les entreprises sont tenues de participer à la formation professionnelle continue en versant une cotisation auprès de l'Urssaf.

Elles peuvent prendre contact avec leur OPCOM, donc la mission est de remplir un rôle de conseil et d'aide
à l'élaboration de projets de formations, ce qui lui confère un rôle central dans le parcours du salarié qui souhaite se former.

Ensuite, en tant qu'employeur, il vous est possible de laisser votre salarié suivre certaines formations destinées, entre autres, à faire évoluer ses compétences ou à se réorienter. Pour ce faire, le salarié peut utiliser son Compte personnel de formation (CPF) : unités acquises par le salarié au cours de sa vie professionnelle pour bénéficier d'heures de formations.

PROBLÈMES DE COMMUNICATION

COMMENT PUIS-JE TROUVER UN TRADUCTEUR POUR ÉCHANGER SUR DES QUESTIONS PROFESSIONNELLES ?

Vous pouvez vous adresser à des organismes regroupant des traducteurs certifiés, comme la Société française des traducteurs (www.sft.fr/trouveruntraducteur.html).

AIDER MON EMPLOYÉ OU UNE PERSONNE RÉFUGIÉE

COMMENT PUIS-JE AIDER UNE PERSONNE RÉFUGIÉE À OBTENIR SON PERMIS DE CONDUIRE ?

Voir p. 69 : « Comment obtenir mon permis de conduire ? »

COMMENT PUIS-JE AIDER UNE PERSONNE RÉFUGIÉE À OBTENIR UNE ÉQUIVALENCE POUR SES DIPLÔMES ?

Vous pouvez l'accompagner dans la réalisation de ses démarches auprès du centre Enic-Naric, qui délivre des attestations d'équivalence pour les diplômes.

Pour comprendre le détail de l'équivalence des diplômes, voir p. 103 : « La reconnaissance des diplômes étrangers. »

QUESTIONS POSÉES PAR DES ASSOCIATIONS ET BÉNÉVOLES

Crédit : Benjamin Loyseau pour Action Emploi Réfugié.

▲

COMMENT AIDER UNE PERSONNE RÉFUGIÉE À TROUVER UN EMPLOI ?

Vous pouvez l'accompagner dans ses démarches chez Pôle emploi et lui montrer les offres d'emploi disponibles.

De plus, vous pouvez l'aider dans la rédaction de ses candidatures et dans l'identification des employeurs qui lui conviendraient.

N'hésitez pas à le faire s'inscrire sur la plateforme Action emploi réfugiés (sur Facebook et sur notre site) et à nous contacter (contact@actionemploirefugies.com) !

ACTION EMPLOI RÉFUGIÉS : QUE FAITES-VOUS ?

EST-CE QUE VOUS AIDEZ LES PERSONNES RÉFUGIÉES À RÉDIGER LEUR CV ?

Oui, nous apportons une assistance aux personnes réfugiées pour la rédaction de leur CV, en ligne ou lors des ateliers que nous organisons.

Ce n'est néanmoins pas notre seule action, puisqu'outre ces ateliers, nous proposons aussi aux personnes réfugiées de les accompagner sur le long terme dans leur projet professionnel et de les aider à trouver une formation ou un emploi adapté à leurs souhaits, en lien avec nos partenaires.

ACTION EMPLOI RÉFUGIÉS : COMMENT ORIENTER VERS VOUS ?

NOUS SOUHAITONS QUE LES PERSONNES QUE NOUS ACCOMPAGNONS EN APPRENNENT DAVANTAGE SUR ACTION EMPLOI RÉFUGIÉS. QUE PEUT-ON FAIRE ?

Vous pouvez nous contacter, car nous organisons régulièrement des ateliers de prise de contact et de présentation auprès de personnes réfugiées.

POUVEZ-VOUS NOUS FORMER À L'UTILISATION DU SITE INTERNET ACTION EMPLOI RÉFUGIÉS ?

Tout à fait ! Nous organisons régulièrement des ateliers pour cela. Contactez-nous !

COMMENT ENVOYER UN CV SUR VOTRE SITE INTERNET ?

Lors de l'inscription sur le site Internet, les différentes parties à remplir constituent automatiquement un CV. Sinon, vous pouvez nous envoyer des CV par mail.

POUVEZ-VOUS VENIR PRÉSENTER VOTRE OFFRE DANS NOS LOCAUX ?

Bien sûr, contactez-nous ! contact@actionemploirefugies.com

COMMENT DEVENIR VOTRE PARTENAIRE POUR AIDER LES PERSONNES RÉFUGIÉES À TROUVER UN EMPLOI ?

Contactez-nous par mail (contact@actionemploirefugies.com) pour que nous nous rencontrions et que nous échangions sur cette mission.

02

PARTIE 2: TRAVAILLER ET S'INTÉGRER

Crédit : Benjamin Loyseau pour Action Emploi Réfugié.

TRAVAILLER EN FRANCE ET FAIRE VALOIR SES COMPÉTENCES

Crédit : Benjamin Loyseau pour Action Emploi Réfugié.

▲

LA REPRISE D'ÉTUDES ET LA VALIDATION DES ACQUIS PROFESSIONNELS ET PERSONNELS

LA REPRISE D'ÉTUDES

« La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue[42]. »

Quel est l'objectif ?

Cette formation continue se traduit par la possibilité pour un individu de reprendre ses études à tout moment, pour se mettre à niveau sur le plan théorique et pratique dans un domaine, ou pour faciliter une reconversion.

À qui s'adresse la reprise d'études ?

La reprise d'études s'adresse à tout individu déjà engagé dans la vie active.

Où doit-on se renseigner ?

Si bon nombre d'universités proposent la formation continue, il convient de se renseigner au cas par cas concernant l'offre de reprise d'études, et de candidater selon les instructions propres à l'établissement visé.

LA RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES ÉTRANGERS

En France, il n'existe pas de système d'équivalence entre un diplôme (ou titre équivalent) obtenu à l'étranger et un diplôme (ou titre équivalent) délivré par le ministère de l'Éducation nationale.

Comment obtenir une reconnaissance de diplôme ?

Pour obtenir une reconnaissance des diplômes étrangers en France, il faut demander une attestation de comparabilité au centre Enic-Naric France[43].

EN TANT QUE PERSONNE RÉFUGIÉE, QUELLES SONT LES POSSIBILITÉS ?

Pour les études supérieures, l'initiative gouvernementale « Welcome Refugees » permet d'obtenir un accompagnement pour une inscription dans le supérieur : www.etudiant.gouv.fr/pid33626-cid106460/welcome-refugees.html

42. Source : Article L.6111-1 du Code du travail
43. Les dossiers de demandes d'équivalence de diplômes étrangers en France doivent être adressés à :
CIEP
Enic-Naric France
1 avenue Léon-Journault
92318 Sèvres Cedex, France

Ce document est sans valeur juridique et non obligatoire, puisque l'appréciation et la prise de décision concernant une candidature reviennent finalement à l'employeur ou à l'institution demandée.

Comment comparer les diplômes français et étrangers ?

Les experts du centre Enic-Naric effectuent des recherches pour chaque demande soumise. Pour établir une comparaison fiable et juste entre le diplôme étranger et le système français, la convention de Lisbonne fournit une grille d'analyse composée de 10 critères.

2 sont des critères d'éligibilité :

- reconnaissance du diplôme par l'État du système éducatif auquel il appartient ;
- statut de l'établissement dans le pays d'obtention.

Les 8 autres sont des critères d'appréciation :

- accord bilatéral ou multilatéral ;
- place relative du diplôme dans un cadre national ou international ;
- durée officielle des études ;
- ECTS / crédits (European Credits Transfer System) ;
- prérequis pour entrer en formation ;
- composantes de la certification (connaissances, compétences, « learning outcomes ») ;
- débouchés académiques et professionnels ;
- existence d'une évaluation indépendante et externe de la formation ou de l'établissement.

Quelles conditions faut-il remplir pour pouvoir obtenir une attestation de comparabilité ?

Certaines conditions sont nécessaires pour que le centre Enic-Naric France délivre des attestations de comparabilité :

- le diplôme d'origine doit être reconnu par les autorités compétentes du pays (d'origine) où a été délivré le diplôme ;

- le diplôme sanctionne des formations académiques et / ou professionnelles ;
- le diplôme existe dans la langue d'origine.

En revanche, aucune attestation de comparabilité n'est délivrée si :

- la formation suivie pour le diplôme est de courte durée (inférieur à 6 mois équivalent à 600 heures par semestre à temps complet) ;
- le diplôme n'atteste que d'une compétence linguistique ;
- le diplôme concerne une profession réglementée (médecin, avocat, dentiste, pharmacien, etc.).

Que faire s'il est impossible d'obtenir une attestation de comparabilité ?

Le centre Enic-Naric peut fournir, sous certaines conditions, une attestation de reconnaissance d'études ou de formation à l'étranger, selon les mêmes critères que pour l'attestation de comparabilité. Cette attestation est utile pour évaluer les années d'études universitaires acquises par le demandeur.

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de valider partiellement ou totalement un diplôme grâce à son expérience professionnelle et personnelle.

À qui s'adresse la VAE ?

La VAE est accessible à toute personne justifiant au minimum d'1 an d'activité professionnelle ou bénévole, en rapport avec le contenu et le niveau de diplôme visé : plus ce diplôme est élevé, plus le nombre d'années requis est important.

Combien de temps dure la VAE ?

La VAE prend entre 8 et 12 mois, et demande une réelle implication pour être menée à bout.

Comment l'obtient-on ?

La VAE nécessite de constituer un dossier retraçant son parcours à transmettre à l'autorité certificatrice, puis de le soutenir devant un jury.

La démarche s'effectue en ligne : www.vae.gouv.fr/

À SAVOIR

Les demandes de reconnaissance pour les diplômes des personnes réfugiées sont traitées en priorité et gratuitement, selon un système plus souple.

LE BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences professionnelles permet d'obtenir une vision d'ensemble de ses capacités et de définir un projet ou une formation.

Si le Contrat d'intégration républicaine (CIR) propose un bilan de compétence, il est possible de l'effectuer hors de ce cadre en étant bénéficiaire de la protection internationale, en tant que demandeur d'emploi, salarié et non salarié.

Pour un individu salarié ou agent public

Le bilan de compétences est prévu au sein d'un plan de formation de l'entreprise, à condition que l'individu soit d'accord.

Pour un individu en emploi

Le bilan de compétences est géré par un prestataire extérieur inscrit sur une liste établie par un organisme chargé de la gestion du congé individuel de formation (les FONGECIF ou certains OPCA de branche).

Pôle emploi ou la Direccte permettent d'obtenir cette liste.

Conditions à remplir

Le salarié justifiant d'au moins 5 années d'activité salariée, dont 12 mois dans l'entreprise, peut demander une autorisation d'absence d'une durée maximale de 24 heures à son employeur pour réaliser un bilan de compétences.

Rémunération

La rémunération pour un bilan de compétences qui se déroule pendant le temps de travail est égale à celle qui aurait été perçue en restant sur poste de travail, dans la limite de 24 heures. Elle est versée par l'employeur, lequel est remboursé par l'organisme collecteur.

À SAVOIR

Si le bilan de compétences est effectué sur le temps de travail, l'individu doit informer son employeur par écrit dans un délai de 60 jours avant le début du bilan de compétences.

POUR UN DEMANDEUR D'EMPLOI

Il existe 2 possibilités pour réaliser un bilan de compétences :

- C'est Pôle emploi (ou l'APEC) qui propose un bilan, prenant en charge une partie ou la totalité des frais. Pôle emploi (ou l'APEC) établit une convention avec le demandeur d'emploi et l'organisme prestataire ;
- C'est le demandeur lui-même qui souhaite un bilan des compétences. Il s'adresse alors à un centre de bilans, qui peut entrer en contact avec une structure d'accueil (Pôle emploi, APEC, mission locale) pour prendre en charge une partie ou la totalité des frais.

Dans les deux cas, les frais non pris en charge sont à la charge du demandeur d'emploi.

LA FORMATION EN ALTERNANCE

Manière de développer ses compétences techniques et sociales et d'améliorer son employabilité, la formation en alternance est aujourd'hui un procédé reconnu et courant.

Prenant place dans des contrats de travail spécifiques, elle alterne périodes de formations théoriques et périodes d'acquisition de savoir-faire en entreprise.

Plusieurs contrats sont concernés :

- le contrat d'apprentissage ;
- le contrat de professionnalisation.

Le contrat d'apprentissage

Destiné aux 16-25 ans, le contrat d'apprentissage permet l'accès à un diplôme ou à un titre et met en relation un maître d'apprentissage avec un apprenti.

Attention : A compter du 1er janvier 2019, le contrat d'apprentissage est ouvert aux jeunes pouvant être âgés
jusqu'à 29 ans.

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est destiné à un public plus large :

- jeunes de 16-25 ans voulant compléter leur formation initiale,
- demandeurs d'emplois de plus de 26 ans inscrits sur la liste de demandeurs d'emploi de Pôle emploi,
- bénéficiaires de certaines aides : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation aux adultes handicapés (AAH), contrat unique d'insertion (CUI).

Ce contrat permet de favoriser l'insertion professionnelle, avec la possibilité d'être guidé par un tuteur pour informer et aider le titulaire du contrat.

OÙ TROUVER LA LISTE DES ORGANISMES QUI PROPOSENT DES BILANS DE COMPÉTENCES ?

La liste des organismes habilités est accessible à partir du site du FONGECIF[44] ou de l'OPACIF[45] dont relève votre employeur.

À SAVOIR

Pour les personnes réfugiées ou bénéficiaires de la protection subsidiaire, la formation en alternance est un bon moyen d'acquérir des compétences professionnelles et de s'adapter à la société française.

44. www.fongecif-idf.fr
45. www.opacif.fr

RECRUTEMENT ET CONTRATS DE TRAVAIL

LE RECRUTEMENT

Pour obtenir un emploi, il faut la plupart du temps passer par des procédures de recrutement. Traditionnellement, à la suite d'une annonce d'emploi trouvée dans le journal ou sur Internet, une personne intéressée par l'emploi proposé envoie son CV ainsi qu'une lettre de motivation, et si son profil est retenu par l'employeur, il obtient un entretien d'embauche.

Cependant, ce parcours classique pose parfois des problèmes : des individus pourtant qualifiés pour un poste peuvent ne pas être retenus pour un entretien, par manque d'expérience ou de diplômes, d'autant plus que le CV et la lettre obéissent à des codes spécifiques. Il existe donc des procédures de recrutement alternatives et efficaces.

Pour consulter les méthodes de recrutement alternatives, voir p. 93 : « Comment puis-je vérifier les compétences ou l'expérience d'une personne qui postule ? »

CDD, CDI ET INTÉRIM

Travailler nécessite de signer un contrat de travail, mais les contrats sont de natures différentes. On distingue 3 grands types de contrat : CDD, CDI et intérim.

Pour le CDD et le CDI, voir p. 47 : « Les contrats de travail : quels sont-ils ? »

Le contrat d'intérim

Un contrat d'intérim est passé par le biais d'une agence de travail temporaire, c'est-à-dire que c'est l'agence qui emploie la personne et non pas l'entreprise où a lieu la mission.

Ce type de contrat prend de l'importance, et la précarité qui lui est liée est en partie compensée par des salaires plus élevés.

Il vise à remplacer un poste laissé par un titulaire absent ou à faire face à un surcroît temporaire d'activité : l'employé est ainsi appelé un « intérimaire ».

LE LICENCIEMENT

Le licenciement est un acte juridique unilatéral par lequel l'employeur rompt un contrat de travail à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée en cas de faute grave du salarié ; dans ce cas, il s'appelle rupture anticipée du contrat à durée déterminée.

QUELLES SONT LES PRINCIPALES ÉTAPES D'UNE PROCÉDURE DE LICENCIEMENT ?

1ère étape : l'entretien préalable

Avant de licencier un salarié, l'employeur a pour obligation de le convoquer à un entretien préalable. La convocation doit se faire soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

La lettre de convocation doit indiquer :

- l'objet de l'entretien ;
- la date, l'heure et le lieu de l'entretien ;
- la possibilité laissée au salarié de se faire assister lors de cet entretien.

La lettre de convocation doit être transmise au moins 5 jours ouvrables avant la date de l'entretien.

Lors de l'entretien, l'employeur a pour obligation d'exposer les motifs du licenciement envisagé et de recueillir les explications du salarié.

2ème étape : la notification du licenciement et la lettre de licenciement

La lettre de licenciement est l'élément le plus important de la procédure de licenciement.

La lettre doit être envoyée au plus tôt 2 jours ouvrables après l'entretien préalable et au plus tard un mois après la tenue de l'entretien préalable.

La lettre de licenciement doit obligatoirement mentionner le (ou les) motif(s) de la rupture.

La cause du licenciement doit être « réelle » et « sérieuse ».

QUELLES SONT LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE LICENCIEMENTS ?

Le droit du travail distingue 2 grands types de licenciements :

- le licenciement pour motif personnel ;
- le licenciement pour motif économique ;
- Dans le cadre de l'embauche de travailleur étranger, un autre motif de licenciement pour être envisagé :
  le licenciement pour non renouvellement de l'autorisation de travail.

Le licenciement pour motif personnel

« Tout licenciement pour motif personnel est motivé [...]. Il est justifié par une cause réelle et sérieuse[46]. »

La cause est réelle lorsqu'elle existe et qu'elle est objective (à savoir susceptible de vérification) et qu'elle est exacte.

Les différents motifs de licenciement pour motif personnel

Les motifs non disciplinaires :

Le licenciement lié à l'incompétence du salarié

L'employeur, peut s'il dispose d'éléments matériels concrets et objectifs probants, décider de rompre le contrat de travail au motif de l'incompétence du salarié.

Celle ci peut être définie comme l'incapacité du salarié (d'origine non médicale) à exercer correctement ses fonctions, le travail pour lequel il a été embauché. :

- elle peut être qualitative : l'employeur pourra se fonder sur les dispositions d'évaluation pour juger votre aptitude à mettre en œuvre les missions proposées
- elle peut quantitatives : le salarié n'a pas rempli les objectifs chiffrés qui lui avaient été donnés.

Le licenciement suite au refus d'une modification du contrat de travail

Tout dépend du type de modification du contrat de travail. Il peut s'agir:

---

46. Code du travail, article L. 1232-1.

- Soit des conditions de travail (modification des fonctions par exemple, comme attribuer de nouvelles tâches, en supprimer ou en modifier à condition qu'elles correspondent aux compétences du salarié) : tout refus du salarié peut être considéré comme fautif et entraîner le licenciement en raison de ce fait fautif.
- Soit d'une modification du contrat de travail, c'est-à-dire des éléments essentiels du contrat comme la rémunération, la durée du travail : le salarié peut refuser la modification et l'employeur ne pourra procéder au licenciement du salarié ayant refusé que s'il justifie que cette modification intervient en raison d'un motif économique.

Le licenciement pour inaptitude

En principe, la maladie du salarié n'est qu'une cause de suspension du contrat du travail.

L'employeur pourra prononcer le licenciement pour inaptitude du salarié :

- Soit après avoir procédé à une procédure de reclassement du salarié qui se sera révélée infructueuse (soit parce qu'aucun poste de reclassement n'est disponible, soit parce que le salarié aura refusé les postes de reclassement identifié).
- Soit sans avoir procédé une recherche de reclassement sir l'avis du médecin du travail mentionne
  expressément que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé,
  lorsque l'avis du médecin du travail mentionne expressément que l'état de santé du salarié fait obstacle
  à tout reclassement dans un emploi.

L'indemnité de licenciement versé par l'employeur varie selon que l'inaptitude est d'origine professionnelle (résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle) :

- En cas d'inaptitude d'origine non professionnelle : le salarié reconnu inapte ne peut pas exécuter son préavis. L'inexécution du préavis ne donne pas lieu à une indemnité compensatrice, sauf disposition conventionnelle plus favorable. En revanche, la durée du préavis non effectué est prise en compte pour déterminer l'ancienneté acquise

au jour de la rupture du contrat lors du calcul de l'indemnité légale de licenciement que le salarié percevra.

- En cas d'inaptitude d'origine professionnelle : le salarié reconnu inapte ne peut pas exécuter son préavis. L'inexécution du préavis donne lieu à une indemnité compensatrice, qui sera prise en compte pour déterminer l'ancienneté acquise au jour de la rupture du contrat lors du calcul de l'indemnité de licenciement.

Les motifs disciplinaires

Lorsqu'une faute a eu lieu, le licenciement intervient dans un contexte disciplinaire.

Il existe une échelle des fautes disciplinaires allant de la faute légère à la faute grave.

L'employeur doit invoquer un fait fautif imputable au salarié et lié à sa personne. La faute s'apprécie au regard du contexte concret.

La faute simple ou sérieuse

Il s'agit d'un fait fautif imputable au salarié et suffisamment important pour que l'employeur puisse le licencier.

Cela peut concerner une violence verbale comme un refus de soumettre un rapport de travail, une négligence volontaire ou des négligences fréquentes, un refus d'effectuer une tâche incluse dans le contrat, etc.

Ce motif ne prive pas pour autant le salarié de son droit à :

- Une indemnité de licenciement ;
- une indemnité de préavis ;
- au solde de congés payés.

La faute grave

Il s'agit d'un fait ou d'un ensemble de faits fautifs suffisamment graves rendant impossible la poursuite des relations contractuelles et donc le maintien du salarié dans l'entreprise.

Cette situation entraîne le départ du salarié, dès la notification de la lettre de licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement. Les indemnités de congés payés demeurent cependant acquises.

REMARQUE :

L'absence d'autorisation de travail ne constitue pas en tant que telle une faute grave[47]. Ce n'est que lorsque le salarié a dissimulé sa situation administrative (faux titre de séjour) ou refuse de la justifier auprès de son employeur que le licenciement est valablement prononcé pour faute grave.

La faute lourde

Il s'agit d'une faute d'une gravité exceptionnelle qui s'accompagne d'une intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise.

Comme pour la faute grave, le salarié ne touchera ni les indemnités légales de licenciement, ni celle du préavis. En revanche l'indemnité compensatrice de congés payés reste due au salarié.

Procédure de licenciement disciplinaire

Toute décision de l'employeur de licencier doit être précédée de la convocation à entretien préalable, peu important la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié.

En cas de licenciement disciplinaire, doivent être écartés :

- les motifs reposant sur des faits déjà prescrits (datant de plus de 2 mois après la connaissance des faits) ;
- les éléments non directement imputables au salarié.

Le licenciement pour motif économique

Comme pour le licenciement pour motif personnel, le licenciement pour motif économique doit être motivé et avoir une cause réelle et sérieuse.

D'après l'article L. 1233-3 du Code du travail, un licenciement pour motif économique doit être constitué :

- d'« un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié » ;
- d'une conséquence sur l'emploi du salarié.

Motifs non inhérents à la personne du salarié

Ces motifs peuvent être caractérisés notamment par :

- des difficultés économiques ;
- une mutation technologique ;
- une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité ;
- une cessation définitive d'activité.

---

47. Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 juillet 2012.

Conséquence sur l'emploi du salarié

Le Code du travail énonce 3 conséquences :

- la suppression de poste ;
- la transformation de l'emploi ;
- la modification du contrat de travail refusée par le salarié.

OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR

Une fois la motivation du licenciement pour motif économique faite, l'employeur a une **obligation de reclassement.**

Cette obligation de reclassement est une obligation de moyens, l'employeur a l'obligation de chercher et de proposer des postes de reclassement, sans toutefois avoir l'obligation de trouver un poste de reclassement pour le salarié.

Si l'obligation de reclassement n'est pas correctement exécutée, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Procédure de licenciement pour motif économique

Il faut distinguer 3 catégories de procédures en fonction de la taille de l'entreprise et du nombre d'emplois supprimés :

- Le licenciement individuel pour motif économique ;
- Le « petit » licenciement collectif de moins de 10 salariés sur une même période de 30 jours ;
- Le « grand » licenciement collectif pour motif économique, au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours.

Le licenciement individuel pour motif économique

Il s'agit du licenciement économique qui ne concerne qu'un seul salarié.

Cette procédure est très proche du licenciement individuel pour motif personnel. L'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable et lui notifier son licenciement.

Toutefois, quelques spécificités :

- La lettre de licenciement doit préciser le motif économique et les conséquences sur l'emploi du salarié ;
- L'employeur doit mentionner « la priorité de réembauche » et proposer un contrat de sécurisation professionnelle :
- Dans les entreprises de moins de 1 000 personnes, l'employeur doit proposer, lors de l'entretien préalable, un « contrat de sécurisation professionnelle » ;
- Dans les entreprises de plus de 1 000 salariés, il doit proposer un « congé de reclassement ».
- le délai de prescription pour contester la régularité ou la validité du licenciement : 12 mois à partir de sa notification.

Le « petit » licenciement collectif de moins de 10 salariés sur une même période de 30 jours

À la procédure individuelle de licenciement s'ajoute une procédure collective.

Avant la convocation du salarié à un entretien préalable, l'employeur a une obligation d'information / consultation des représentants du personnel (Comité Social Economique ou Comité d'Entreprise) sur le projet de restructuration et de licenciement à l'occasion d'une réunion spécifique.

Le CSE doit rendre son avis dans un délai qui ne peut être supérieur à 1 mois à compter de la date de la première réunion au cours de laquelle il est consulté. En l'absence d'avis dans ce délai, le comité est réputé avoir été consulté.

Le « grand » licenciement collectif pour motif économique, au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours :

La procédure de licenciement est constituée de 2 éléments constitutifs :

- L'employeur a une obligation de consultation et d'information du Comité social et économique (CSE) ou du CE à l'occasion de deux réunions distinctes. La procédure de ces consultations est décrite aux articles L. 1233-29 et L. 1233-30 du Code du travail.

- L'employeur a l'obligation d'élaborer un « plan de sauvegarde de l'emploi » (PSE). Il s'agit d'un acte juridique comportant schématiquement deux types de mesures : celles destinées à éviter les licenciements ou à en réduire le nombre, et celles destinées à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne peut être évité.
- Les travailleurs étrangers menacés de licenciement économique peuvent bénéficier s'ils souhaitent retourner dans leur pays d'origine, d'une aide financière leur permettant de s'y insérer socialement et professionnellement dans de meilleures conditions : l'aide publique à la réinsertion[48].
- Les entreprises qui souhaitent avoir recours au dispositif d'aide au retour doivent conclure à cet effet une convention de réinsertion avec l'OFII. Les étrangers concernés peuvent adhérer à la convention, étant précisé que le mécanisme repose sur le volontariat.

Le licenciement pour non renouvellement de l'autorisation de travail

L'hypothèse est la suivante : le travailleur étranger disposait d'une autorisation de travail, mais elle n'a pas été renouvelée. Selon les termes de l'article L. 8251-1 du Code du travail, l'employeur ne peut plus « conserver à son service » le salarié.

La rupture du contrat de travail du salarié en situation irrégulière s'effectue selon une procédure dérogatoire.

Ainsi, l'employeur n'est pas soumis :

- à l'obligation de motiver son licenciement par une cause réelle et sérieuse ;
- à l'obligation d'organiser un entretien préalable ;
- à la procédure d'autorisation de licenciement par l'inspection du travail (si le salarié est représentant du personnel).

Ce licenciement justifié par la perte de l'autorisation de travail donne lieu au versement des indemnités correspondant au licenciement pourvu d'une cause réelle et sérieuse.

À SAVOIR

Le licenciement fondé sur la perte de l'autorisation de travail est un licenciement ayant une cause réelle et sérieuse.

48. Articles L. 331-1 et suivants et D. 331-1 et suivants du Ceseda

L'employeur verse au salarié une indemnité forfaitaire de rupture du contrat, à des conditions qui varient selon que le salarié est en CDI ou en CDD :

- En cas de CDI : le montant de l'indemnité versée est fixé soit à 3 mois de salaire, soit, si elle est plus favorable, au montant cumulé des indemnités de licenciement et de préavis.
- En cas de CDD : le montant de l'indemnité versée est fixé soit à 3 mois de salaire, soit, si elle est plus favorable, au montant cumulé des indemnités de licenciement et de préavis.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI), l'employeur et le salarié peuvent convenir ensemble des conditions de rupture du contrat de travail : c'est la rupture conventionnelle, qui peut être individuelle ou collective.

Elle donne le droit à une indemnité de rupture, correspondant à l'indemnité de licenciement, et aux allocations de chômage si le salarié en remplit les conditions d'attribution.

QUELLES SONT LES SUITES DU LICENCIEMENT ?

Droit à un préavis

Principe :

Le salarié licencié bénéficie d'un préavis de licenciement, ce qui lui permet d'obtenir un salaire durant l'exécution de ce préavis. En revanche, la faute grave, et a fortiori la faute lourde privent le salarié de préavis.

La durée du préavis varie selon l'ancienneté :

- en dessous de 6 mois d'ancienneté : droit au délai des conventions collectives ou à défaut des usages de la profession ;
- entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté : minimum légal 1 mois ;
- au-delà de 2 ans : délai de 2 mois.

Exceptions :

Le salarié licencié pour faute grave ou faute lourde n'a pas droit à un préavis, ni à une quelconque indemnité à ce titre.

L'employeur peut par ailleurs dispenser le salarié de travailler pendant son préavis, ce qui le conduit au versement d'une indemnité compensatrice égale à la rémunération qu'aurait touchée le salarié s'il n'avait pas effectué son préavis. Le salarié ne sortira des effectifs de l'entreprise qu'à l'issue de la période de préavis dont il a été dispensé.

Droit aux indemnités de licenciement

Ces indemnités sont réservées aux salariés comptant plus de 8 mois consécutifs d'ancienneté.

Le montant des indemnités de licenciement varie selon l'ancienneté du salarié licencié.

Elles seront égales à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années d'ancienneté ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Les conventions collectives négociées et conclues dans l'entreprise peuvent améliorer ces minima.

La faute grave ou la faute lourde du salarié le prive de son droit à percevoir l'indemnité légale de licenciement.

Documents à transmettre par l'employeur

À l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de remettre au salarié :

- ✓ un certificat de travail qui contient notamment les dates d'entrée et de sortie du travailleur ainsi que la nature de l'emploi ;
- ✓ une attestation destinée aux organismes gestionnaires de l'assurance chômage qui permet d'attester la durée de travail accomplie et la rémunération qui était versée au salarié ;
- ✓ un reçu pour solde de tout compte, qui est un document récapitulant les sommes versées par l'employeur lors de la rupture du contrat de travail.

QUELLES SONT LES SANCTIONS D'UN LICENCIEMENT ILLICITE ?

Cas d'un licenciement irrégulier

En cas d'irrégularité de forme (irrégularités affectant la procédure de licenciement), le salarié, quels que soient son ancienneté et l'effectif de son entreprise, se verra allouer une indemnité qui ne pourra être supérieure à 1 mois de salaire.

Cas d'un licenciement injustifié

Le salarié dispose de la possibilité de demander sa réintégration (l'employeur peut refuser cette réintégration) et d'ordonner le remboursement par l'employeur de tout ou partie des indemnités de chômage. Un barème légal fixe l'indemnité que l'employeur doit verser au salarié.

À NOTER

Le barème est différent pour les entreprises d'au moins 11 salariés et celles employant moins de 11 salariés.

Cas d'un licenciement nul

Le licenciement sera nul si l'employeur licencie :

- Un salarié protégé (représentant du personnel, délégué syndical) en absence d'autorisation préalable de l'inspecteur du travail ;
- Un gréviste ;
- Sur un motif discriminatoire

Voir p. 140 : « Les discriminations illégales. »

- En violation d'une liberté fondamentale.

Dans le cas d'un licenciement nul, le salarié peut obtenir sa réintégration. S'il ne demande pas sa réintégration ou si celle-ci est impossible, le salarié bénéficie d'une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois.

Que le salarié demande ou non sa réintégration, il aura droit aux versements de la totalité des salaires dus par application du contrat depuis la date du licenciement jusqu'à la date de la décision judiciaire.

QUELS SONT LES DÉLAIS DE RECOURS ?

Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par 12 mois à compter de la notification de la rupture. Ce délai de recours commence à compter de la notification du licenciement.

LE CHÔMAGE

DÉFINITION ET MESURE DU CHÔMAGE

Si le chômage désigne l'absence d'emploi rémunéré, principale source de précarité et d'exclusion, ses définitions varient selon les institutions :

- Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), un chômeur est « un individu qui appartient à la population active, qui n'a pas d'emploi et qui en cherche activement ».
- Pour Eurostat, est chômeuse une personne en âge de travailler (16 ans ou plus), qui n'a pas travaillé du tout pendant une semaine de référence, à la recherche active d'un emploi et disponible dans les 15 jours.
- Pôle emploi détaille quant à lui 5 catégories de chômeurs :

CLASSIFICATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI SELON PÔLE EMPLOI	
CATÉGORIES	**DEMANDEURS D'EMPLOI CONCERNÉS**
A	Personne sans emploi, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, à temps plein, à temps partiel, temporaire ou saisonnier).
B	Personne ayant exercé une activité réduite de 78 heures maximum par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.
C	Personne ayant exercé une activité réduite de plus de 78 heures par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.
D	Personne sans emploi, qui n'est pas immédiatement disponible, non tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi (demandeur d'emploi en formation, en congé maladie, etc.).
E	Personne pourvue d'un emploi, non tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.

Ces différentes définitions rendent complexe la mesure du chômage selon les pays, d'autant que le chômage peut être appréhendé comme un phénomène bien moins strict : le « halo » du chômage, selon l'Insee, est ainsi constitué de personnes souhaitant travailler ou travailler davantage, mais qui sont exclues du marché du travail ou bloquées dans des postes à temps partiel.

À cet égard, le taux de chômage (rapport de la population ayant un emploi sur la population active) français élevé par rapport aux voisins européens, comme l'Allemagne ou le Royaume-Uni, ne doit pas occulter le développement important du halo dans ces pays où les travailleurs précaires sont nombreux !

LE RÔLE DE PÔLE EMPLOI

Fondé par la loi du 13 février 2008, Pôle emploi est l'institution nationale publique pour l'emploi née de la fusion de l'Agence nationale pour l'emploi et des Associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce.

6 objectifs principaux lui incombent[49] :

1. Prospecter le marché du travail, développer une expertise sur l'évolution des emplois et des qualifications, procéder à la collecte des offres d'emploi, aider et conseiller les entreprises dans leur recrutement, assurer la mise en relation entre les offres et les demandes d'emploi, et participer activement à la lutte contre les discriminations à l'embauche et pour l'égalité professionnelle.
2. Accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes, qu'elles disposent ou non d'un emploi, à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel, faciliter leur mobilité géographique et professionnelle et participer aux parcours d'insertion sociale et professionnelle.
3. Procéder aux inscriptions sur la liste des demandeurs d'emploi, tenir celle-ci à jour, assurer le contrôle de la recherche d'emploi.
4. Indemniser pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage et pour le compte de l'État.
5. Recueillir, traiter, diffuser et mettre à disposition les données relatives au marché du travail et à l'indemnisation des demandeurs d'emploi.
6. Mettre en œuvre toutes les autres actions confiées par l'État, les collectivités territoriales et l'Unédic (organisme chargé de la gestion de l'assurance chômage en France, en coopération avec Pôle emploi) en relation avec sa mission. »

49. Source : www.pole-emploi.org/poleemploi/nos-missions-@/13820/view-category-13840.html

L'enquête « Besoins en main-d'œuvre »

Afin de connaître précisément la structure du marché du travail français, Pôle emploi réalise chaque année depuis 2002 l'enquête « Besoins en main-d'œuvre ».

En mesurant les intentions de recrutement des employeurs pour l'année future, par questionnaire (entretien téléphonique ou postal), cette enquête permet de cartographier le marché et d'obtenir des renseignements utiles sur les secteurs où le recrutement va être facilité, ou au contraire rendu plus difficile.

À CONSULTER :

statistiques.pole-emploi.org/bmo

L'ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI (ARE) : CONDITIONS ET DURÉE

Une aide au chômage existe pour les personnes involontairement privées d'emploi (licenciement ou fin de CDD) et pour les personnes dont le CDI s'est achevé après une rupture conventionnelle.

Les individus ayant démissionné peuvent faire appel à une commission paritaire à partir de leur 5ème mois de chômage, afin de toucher l'allocation, sous réserve que leur dossier soit accepté.

Pour toucher l'ARE, il faut remplir les conditions suivantes :

- ne pas avoir atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite, ni remplir les conditions de trimestres ou d'âge ouvrant droit à la retraite à taux plein ;
- être physiquement apte à l'exercice d'un emploi ;
- résider en France ;
- Justifier d'une période minimale d'affiliation :
- pour les moins de 53 ans au moment de la rupture du contrat, il faut avoir travaillé au minimum 88 jours ou au cours des 28 mois qui précèdent la fin du contrat de travail ;
- pour les plus de 53 ans, cette durée minimale est identique, mais elle s'étend aux 36 mois qui précèdent la fin du contrat.

La durée de l'indemnisation est égale à la durée d'affiliation pendant laquelle le demandeur d'emploi a été en activité. Elle a un minimum et un maximum, mais diffère selon l'âge de l'individu :

- pour les moins de 53 ans au moment de la rupture du contrat, elle est comprise entre 122 jours (4 mois) et 730 jours (24 mois) ;
- pour ceux de 53 ans ou plus au moment de la rupture du contrat, elle est comprise entre 122 jours (4 mois) et 1 095 jours (36 mois et demi) ;

Le montant brut journalier de l'ARE comprend :

- une partie fixe égale à 11,92 € ;
- une partie variable, égale à 40,4 % du salaire journalier de référence (SJR).

L'ALLOCATION DE SOLIDARITÉ SPÉCIFIQUE (ASS)

L'Allocation de solidarité spécifique (ASS) est attribuée aux personnes ayant épuisé leurs droits au chômage sous conditions d'activité antérieure et de ressources. Elle peut être versée à taux plein ou à taux réduit et peut être maintenue en cas de reprise d'activité.

Conditions requises pour toucher l'ASS

- être apte au travail ;
- effectuer des actes positifs et répétés pour retrouver un emploi ;
- avoir épuisé les droits pour l'Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ou pour la Rémunération de fin de formation (RFF).
- Justifier de 5 années d'activité salariée dans les 10 années précédant la fin du contrat de travail ;
- Ne pas dépasser un plafond de ressources mensuelles (1 153,60 € pour une personne seule et 1 812,80 € pour un couple).

Vous devez avoir travaillé au moins 5 ans (à temps plein ou à temps partiel) au cours des 10 ans avant la fin de votre contrat de travail qui précédait le versement de l'ARE.

Si vous avez cessé votre activité pour élever un enfant, les 5 ans sont réduits d'1 an par enfant dans la limite de 3 ans.

LE SALAIRE JOURNALIER DE RÉFÉRENCE (SJR)

Le salaire journalier de référence (SJR) est égal au salaire annuel de référence (SAR) (moyenne des salaires obtenus au cours des 12 derniers mois), divisé par le nombre de jours travaillés durant la période de référence de calcul. Ce nombre de jours est obtenu en multipliant par 1,4 le nombre de jours travaillés au cours des 12 mois précédant le dernier jour de travail payé.

Le montant brut de l'ARE ne peut pas être inférieur à 57 % et supérieur à 75 % du SJR.

Le montant net de l'ARE ne peut pas être inférieur à 29,06 € par jour.

À SAVOIR

Il est possible de décider de toucher l'ASS à la place de l'ARE si son montant est supérieur.

Les périodes d'activité prises en compte sont :

- les périodes accomplies, quel que soit le type de contrat de travail (CDI, CDD, contrat en intérim, en alternance, etc.), en France, dans un autre pays de l'Union européenne (UE), de l'Espace économique européen (EEE) ou en Suisse ;
- les périodes assimilées à des périodes de travail effectif (service national, formation professionnelle).

LA RÉMUNÉRATION DE FIN DE FORMATION (RFF)

La Rémunération de fin de formation (RFF) peut être obtenue sous deux conditions :

- être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- avoir été envoyé en formation par Pôle emploi pendant la période de réception de l'Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ou de l'Allocation de sécurisation professionnelle (ASP) ;
- La RFF prend le relais de l'ARE ou de l'ASP lorsque la durée de la formation excède la durée des droits de l'ARE ou de l'ASP. Elle permet de continuer à vous rémunérer jusqu'à la fin de votre formation.

Pour obtenir la RFF, la formation suivie doit :

- être prescrite par Pôle emploi ;
- permettre d'acquérir une formation reconnue qualifiante ;
- permettre d'accéder à un emploi pour lequel des difficultés de recrutement sont constatées au niveau régional.

Formations concernées

Les formations concernées sont celles conduisant à une qualification :

- reconnue par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

Emplois concernés

Les métiers concernés sont les métiers en tension, c'est-à-dire ceux pour lesquels des difficultés de recrutement sont identifiées.

LES AIDES PROPOSÉES PAR PÔLE EMPLOI

L'aide à la mobilité

En cas d'entretien d'embauche, de concours, de formation ou de nouvel emploi éloigné de votre lieu de résidence, Pôle emploi peut prendre en charge l'intégralité ou une partie de vos frais de déplacement, de repas et d'hébergement.

La liste des emplois en tension est disponible dans les agences Pôle emploi.

Deux conditions doivent être satisfaites pour être concerné par l'aide à la mobilité :

- **indemnisation de Pôle emploi :** soit vous n'êtes pas indemnisé au titre d'une allocation chômage, soit vous êtes indemnisé d'une allocation au montant inférieur ou égal à celui de l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi minimale ;
- **mobilité :** vous vous présentez à un entretien d'embauche, concours public, nouvel emploi ou prestation **à plus de 60 kilomètres aller-retour** ou à 2 heures de trajet aller-retour de votre lieu de domicile.

Les formations et entretiens concernés sont les suivants :

- entretien d'embauche ou emploi en contrat à durée indéterminée (CDI), en contrat à durée déterminée (CDD), ou en contrat de travail temporaire (CTT) d'au moins 3 mois consécutifs, à temps partiel ou à temps plein ; sont exclus les services civiques et volontariat international en entreprise ;
- formation financée ou cofinancée par Pôle emploi (Action de formation conventionnée (AFC), Action de formation préalable au recrutement (AFPR), Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI), Aide individuelle à la formation (AIF) sauf pour un bilan de compétence) ou financée par un OPCA dans le cadre du dispositif « CSP » ou dans le cadre d'une POE Collective (POEC)

L'aide à la mobilité se décline sur 3 volets :

- frais de déplacement : prise en charge à hauteur de 0,20 € par kilomètre effectué en aller-retour, ou bons SNCF (de transport ou de réservation) délivrés pour un entretien d'embauche à plus de 60 km aller-retour de votre lieu de résidence ;
- frais de repas : 6 € par jour, si un autre organisme ne prend pas déjà en charge les frais de repas ;
- frais d'hébergement : plafond de 30 € par nuitée, sur présentation des justificatifs.

L'aide à la mobilité est limitée à un plafond annuel de 5 000 € par personne, et est versée soit durant le premier mois de la reprise d'emploi, soit durant le temps de l'entretien d'embauche, de la participation à un concours public, de l'immersion professionnelle (PMSP ou formation).

L'AIDE À LA GARDE D'ENFANTS POUR LES PARENTS ISOLÉS (AGEPI)

Si vous **élevez seul un ou plusieurs enfants de moins de 10 ans**, et afin de vous aider dans la reprise d'emploi ou le début d'une formation, une partie des frais de garde causés par votre projet professionnel peuvent être prise en charge.

Deux conditions doivent être satisfaites pour être concerné par l'AGEPI :

- **indemnisation de emploi :** soit vous n'êtes pas indemnisé au titre d'une allocation chômage, soit vous êtes indemnisé d'une allocation au montant inférieur ou égal à celui de l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi minimale ;
- **situation familiale :** vous élevez un ou plusieurs enfants dont vous avez la charge par vous-même, qui ont moins de 10 ans lorsque débute votre projet de retour à l'emploi.

Afin de bénéficier de l'AGEPI, votre démarche soit s'inscrire dans un **projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE)** visant :

- soit une reprise d'emploi, en contrat à durée indéterminée (CDI), en contrat à durée déterminée (CDD), ou en contrat de travail temporaire (CTT) d'au moins 3 mois consécutifs, à temps partiel ou à temps plein ;
- soit une entrée en formation, à distance ou non, durant au moins 40 heures.

À SAVOIR POUR DEMANDER L'AIDE À LA MOBILITÉ

Adressez-vous à votre conseiller Pôle emploi afin d'être guidé concernant les démarches à suivre pour demander l'aide à la mobilité, mais prenez-vous-y le plus tôt possible :

- avant ou au maximum 7 jours après l'entretien d'embauche, la prestation suivie ou le concours public passé ;
- au plus tard 1 mois après la reprise d'emploi ou l'entrée en formation.

L'AGEPI ne peut être attribuée qu'une fois pendant les 12 mois qui suivent le début du PPAE, et son montant dépend de l'intensité horaire de votre projet :

- **entre 15 et 35 heures par semaine :** 400 € pour 1 enfant, 60 € par enfant supplémentaire, avec une limite de 520 € par bénéficiaire ;
- **moins de 15 heures par semaine ou plus de 64 heures par mois :** 170 € pour 1 enfant, 195 € pour 2 enfants, 220 € pour 3 enfants et plus.

Adressez-vous à votre conseiller Pôle emploi afin d'être guidé concernant les démarches à suivre pour demander l'AGEPI.

RÉALISER UNE IMMERSION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE : LA PÉRIODE DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL (PMSMP)

Si vous faites l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé, vous pouvez vivre une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSPM) afin de découvrir un métier ou un secteur d'activité ou de confirmer un projet professionnel.

Vous êtes concerné si vous êtes dans l'une des catégories suivantes :

- **personne sans activité en parcours d'insertion :** demandeur d'emploi inscrit ou non à Pôle emploi, jeune en demande d'insertion suivi par une mission locale, demandeur d'emploi reconnu travailleur handicapé et accompagné par Pôle emploi ou Cap emploi, bénéficiaire de RSA ;
- **personne en activité engagée dans une démarche d'insertion professionnelle ou de réorientation :** salarié accompagné par les structures de l'Insertion par Activité Économique (IAE), travailleur handicapé accueilli en Établissement et service d'aide par le travail (Ésat) ou en entreprise adaptée, salarié en contrat unique d'insertion (CUI), salarié engagé dans une démarche de recherche d'emploi inscrit à Pôle emploi…

La PMSMP peut être prescrite par des institutions directement désignés légalement (Pôle emploi, les missions locales, les Cap emploi, les structures d'insertion par l'activité économique) ou mandatés par ces institutions (organismes employant ou accompagnant des personnes éligibles à la PMSMP).

Une PMSMP dure au maximum 1 mois, de manière continue ou discontinue, usuellement non renouvelable à moins que les objectifs définis ne soient pas atteints. En tant que bénéficiaire d'une PMSMP, vous n'êtes pas employé ou rémunéré par la structure d'accueil. Elle peut se transformer en offre d'emploi par la suite.

Pour demander une PMSMP, les conditions sont propres à chaque individu : vous devez en parler avec la structure qui vous accueille.

ÊTRE RÉFUGIÉ EN FRANCE ET S'INTÉGRER À LA SOCIÉTÉ

Crédit : Benjamin Loyseau pour Action Emploi Réfugié.

▲

LE CONTRAT D'INTÉGRATION RÉPUBLICAINE (CIR)

Remplaçant le Contrat d'accueil et d'intégration (CAI), le Contrat d'intégration républicaine (CIR) est signé par tous les étrangers primo-arrivants admis pour la première fois au séjour en France et souhaitant s'y installer durablement. Cependant, certaines exceptions existent.

QUI DOIT SIGNER LE CIR ?

Ne sont pas dispensés de la signature du CIR, compte tenu des prestations et de l'accompagnement individualisé qu'il permet :

- Les bénéficiaires de la protection subsidiaire ;
- Les réfugiés ;
- Les apatrides.

QUI NE SIGNE PAS LE CIR ?

- Tout étranger titulaire de la carte de séjour[50];
- Tout étranger ayant effectué sa scolarité dans un établissement d'enseignement secondaire français pendant au moins 3 années scolaires, ou qui a suivi des études supérieures en France d'une durée au moins égale à 1 année universitaire ;
- Tout étranger ayant effectué sa scolarité pendant au moins 3 ans dans un établissement d'enseignement secondaire français à l'étranger ;
- Tout étranger âgé de 16 à 18 ans révolus pouvant prétendre à un titre de séjour et relevant de l'article L. 314-12 du Ceseda ;
- Tout étranger ressortissant d'un État membre de l'Union européenne, d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse ;
- Tout étranger ressortissant d'un pays tiers titulaire d'un document de séjour délivré au titre des dispositions visées au 9ème alinéa de l'article L. 311-9 du Ceseda.

50 *Voir articles L. 313-6, L. 313-7 et L. 313-7-1, au 2° de l'article L. 313-10, aux 8° et 11° de l'article L. 313-11 et aux articles L. 313-20, L. 313-21, L. 313-23 et L. 313-24 du Ceseda.*

CONTENU DE LA FORMATION DE L'OFII[51]

Le CIR comprend plusieurs étapes.

Accueillis sur les plateformes de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII), les étrangers ont le droit à un entretien personnalisé avec un auditeur, qui permet d'évaluer leur situation personnelle et leurs besoins, puis de les orienter vers les services compétents.

Au cours de cet entretien, deux formations sont prescrites :

- une formation linguistique, dont la nature varie selon les résultats à un test d'évaluation ;
- une formation civique.

Le suivi assidu de ces formations est une condition d'obtention de la carte pluriannuelle de séjour pour ceux ne bénéficiant pas du statut de réfugié, de la protection subsidiaire ou d'apatridie.

À compter de 2019, le contenu de ces formations se voit renforcé et modifié pour leur permettre de mieux remplir leur rôle, et ce à l'issu de la réunion du comité interministériel à l'Intégration le 5 juin 2018. Les informations qui suivent seront donc valables à partir de l'année prochaine.

LA FORMATION LINGUISTIQUE : DEVENIR AUTONOME PAR LA LANGUE

Considérée comme une condition impérative pour s'intégrer dans la société française, l'apprentissage du français est proposé dans le cadre du CIR, d'une manière adaptée aux différents profils arrivant en France :

- jusqu'à 400 heures de cours de langues sont offertes suivant les résultats obtenus au test de langue ;
- 600 heures de cours sont proposées pour un public ne sachant ni lire ni écrire, dit « non lecteur, non scripteur », repéré lors des entretiens menés à l'OFII.

L'objectif immédiat de cette formation est l'obtention du niveau A1, donnant droit à une certification légale permettant de prouver leur compétence. Pour

51 *Comité interministériel à l'intégration, « S'investir ensemble », 5 juin 2018.*

cela, les personnes étrangères bénéficient de cours adaptés, des classes de taille réduite, ainsi que d'offres de garde d'enfant pour leur permettre de suivre assidument leur formation.

LA FORMATION CIVIQUE : SE FAMILIARISER AVEC LE FONCTIONNEMENT DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La formation civique est organisée en plusieurs temps tout au long du parcours d'intégration, pour une durée totale de 24 heures.

Elle permet de se familiariser avec le fonctionnement de la République et ses valeurs, en se concentrant sur des situations concrètes et des ateliers organisés, notamment au sein des écoles, via le programme « Ouvrir l'école aux parents pour la réussite des enfants ».

De plus, cette formation civique passe aussi par des opportunités culturelles, qui se traduisent par la possibilité d'obtenir le Pass culture de 500 € pour les jeunes étrangers de 18 ans, ou par des actions de médiation pour découvrir certaines structures culturelles.

À ces deux formations, le CIR ajoute une dimension d'orientation et d'intégration professionnelle.

Outre les entretiens d'orientation professionnelle au début et à la fin du CIR, des formations linguistiques et professionnelles en lien avec les projets individuels et les spécificités territoriales peuvent être offertes.

Enfin, une fois le CIR conclu et le statut de protection internationale obtenu, il est prévu de continuer l'accompagnement des individus, selon des modalités qui restent à préciser.

LA FORMATION CIVIQUE : 2 JOURS

La formation civique obligatoire dure 2 jours et vise à permettre une meilleure appropriation des valeurs de la République et de la société française. Cette formation est composée de 2 modules :

- « Principes, valeurs et institutions de la République française » ;
- « Vivre et accéder à l'emploi en France ».

MODULE 1 : « PRINCIPES, VALEURS ET INSTITUTIONS DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE »

Ce module d'une durée de 6 heures s'attache à détailler les valeurs républicaines, ses principes juridiques, les droits et devoirs, et les institutions nationales et locales.

Chaque valeur (liberté, égalité, fraternité, laïcité) est illustrée par un cas pratique de jurisprudence illustrant son impact dans la vie quotidienne.

MODULE 2 : « VIVRE ET ACCÉDER À L'EMPLOI EN FRANCE »

Ce second module, qui dure aussi 6 heures, vise à expliquer la manière dont fonctionne la société française et à expliquer les démarches d'accès aux droits et services publics, notamment l'emploi et la création d'activité.

LA FORMATION LINGUISTIQUE

L'apprentissage du français est une condition impérative pour pouvoir s'intégrer dans la société française.

Sur la plateforme d'accueil de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII), tout étranger est soumis à un test de positionnement écrit et oral pour juger de ses compétences linguistiques en français.

Le résultat à ce test ouvre 3 parcours différents selon les résultats obtenus, respectivement de 50 heures, 100 heures ou 200 heures de formation, afin d'obtenir le niveau A1.

Cette formation est obligatoire une fois prescrite.

POUR EN SAVOIR PLUS :

Loi n° 2016-274 du 7 mars 2016 relative au droit des étrangers en France

Crédit : Benjamin Loyseau pour Action Emploi Réfugié.

LES DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI

Crédit : Benjamin Loyseau pour Action Emploi Réfugié.

▲

Même si être bénéficiaire de la protection internationale donne les mêmes droits que tout autre citoyen français concernant l'accès au marché du travail, certaines limites existent pour les personnes réfugiées et pour les étrangers encore sans statut : on les appelle les discriminations « légales ».

Cependant, certains préjugés subsistent aussi, causant un emploi moins fréquent des personnes réfugiées : ce sont des discriminations « illégales ».

LES DISCRIMINATIONS DITES « LÉGALES »

CAS DES MÉTIERS « EN TENSION »

Dans le cas de personnes étrangères nécessitant une autorisation de travail, cette dernière peut être refusée dans le cas où l'individu souhaiterait exercer un emploi dit « en tension », figurant sur une liste définie par le ministère du Travail. En effet, ces métiers sont caractérisés par une mauvaise conjoncture et un marché contracté, et l'administration refuse par conséquent de laisser une main-d'œuvre étrangère y travailler en plus de la main-d'œuvre française.

Ces métiers sont aujourd'hui au nombre de 14, mais la liste est modifiée par des accords bilatéraux de gestion des flux migratoires : certaines nationalités ont ainsi accès à éventail plus large d'emplois, grâce aux accords signés par exemple avec le Bénin, le Burkina Faso, le Congo, le Gabon, Maurice, le Sénégal et la Tunisie.

CONDITION DE NATIONALITÉ FRANÇAISE OU D'APPARTENANCE À L'ESPACE ÉCONOMIQUE EUROPÉEN

Certains métiers demandent une condition de nationalité française pour pouvoir être exercés, ou du moins une condition d'appartenance à l'Espace économique européen.

À SAVOIR

Les bénéficiaires de la protection internationale ne sont pas concernés par cette limitation[52].

52 *Article L. 314-4 du Ceseda.*

Certains accords bilatéraux tempèrent là aussi ces conditions : les travailleurs venant de certains pays qui reconnaissent l'accès à des professions réglementées pour les Français pourront aussi exercer ces mêmes professions en[53] France.

La condition de nationalité requise pour l'accès à la fonction publique ou dans le privé est jugée par la Cour de justice de l'Union européenne comme une discrimination fondée sur la nationalité, et donc interdite par l'article 43 CE.

DÉFINITION DES PROFESSIONS RÉGLEMENTÉES DANS LES TEXTES

« Activité ou un ensemble d'activités professionnelles dont l'accès, l'exercice ou une des modalités d'exercice est subordonné directement ou indirectement, en vertu de dispositions législatives, réglementaires ou administratives, à la possession de qualifications professionnelles déterminées ; l'utilisation d'un titre professionnel limitée par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives aux détenteurs d'une qualification professionnelle donnée constitue notamment une modalité d'exercice[54]. »

La liste des professions réglementées est consultable sur le site internet du Centre international d'études pédagogiques (CIEP).

COMMENT ENTRER DANS LES CONDITIONS REQUISES ?

Pour ces professions, une autorisation d'exercice est donc nécessaire, conditionnée à l'obtention d'un diplôme. Les personnes réfugiées doivent donc faire reconnaître leur expérience professionnelle et leurs diplômes, voire refaire une formation pour l'obtenir, afin de pouvoir prétendre à l'exercice de ces professions.

Nous vous conseillons de vous adresser directement aux syndicats des professions visées pour avoir les informations les plus adaptées. Cela dit, nous détaillons les procédures pour les professions médicales et pour le métier d'avocat.

À SAVOIR

Pour les professions libérales restreintes à la fois par une condition de nationalité et par le diplôme, certaines procédures existent pour admettre les étrangers non communautaires.

COMMENT EXERCER UNE PROFESSION MÉDICALE EN FRANCE ?

Pour exercer une profession médicale en France, il est nécessaire d'avoir un diplôme délivré par un État membre de l'Union européenne.

53 *www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?numJO=0&dateJO=20080120&numTexte=9&pageDebut=01048&pageFin=01052 liste*

54 *Directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005, dans l'article 3) 1.a.*

Deux procédures sont possibles dans le cas contraire :

- La reprise d'études : pour obtenir le diplôme français, il est possible de se réinscrire à l'université : la première année est obligatoire, avec un accès possible en sixième année dans certains cas à l'issue du concours de première année selon les universités ;
- La procédure d'autorisation d'exercer (PAE) : celle-ci s'organise autour de trois étapes successives :
  - épreuves de vérification de la langue française et de connaissances techniques ;
  - accomplissement de 3 ans de fonction dans un service ou organisme agréé pour la formation des internes, au cours desquelles les pratiques professionnelles du médecin seront évaluées par le responsable de la structure médicale d'affectation ;
  - sollicitation de la Commission d'autorisation d'exercice, chargée d'apprécier le niveau de formation ainsi que la qualité de la pratique professionnelle.

C'est ensuite le ministre de la Santé qui délivre l'autorisation d'exercice.

Plusieurs dérogations existent cependant[55] : les candidats « ressortissants d'un État autre que ceux membres de l'Union européenne ou parties à l'accord sur l'Espace économique européen, titulaires des titres de formation obtenus dans l'un de ces États et dont l'expérience professionnelle est attestée par tout moyen » sont exemptés de cette procédure d'autorisation d'exercice.

Seule l'attestation de leur expérience professionnelle est requise aux fins d'obtenir cette autorisation individuelle d'exercer la médecine.

COMMENT EXERCER LE MÉTIER D'AVOCAT EN FRANCE ?

Pour exercer la profession d'avocat, c'est au Conseil national des barreaux de se prononcer sur les demandes d'admission des avocats étrangers souhaitant devenir membres du Barreau français.

Les personnes avocates dans un État non membre de l'Union européenne doivent se soumettre à un examen de contrôle des connaissances en droit français, et justifier de deux conditions justifier de la qualité d'avocat inscrit à un Barreau dans son État.

55 *Dispositions de l'article L 4111-2 I-Bis du Code de la santé publique.*

LES DISCRIMINATIONS ILLÉGALES

QU'EST-CE QUI CONSTITUE UNE DISCRIMINATION ?

Selon la loi du 27 mai 2008, modifiée en 2016 par la loi de modernisation de la justice, une discrimination est une distinction de traitement portée au salarié ou à une personne candidate à un emploi, stage ou formation sur un motif autre que les nécessités de l'emploi ou les qualités professionnelles du salarié. Le salarié est traité de manière moins favorable que ne l'a été ou ne l'aurait été un autre dans une situation comparable.

Autrement dit, le mot « discrimination » fait référence à une opération illicite consistant à traiter plus mal un individu ou un groupe d'individus en raison d'une ou plusieurs de ses caractéristiques propres. Il s'agit en quelque sorte d'une rupture d'égalité de traitement reposant sur un motif illicite.

QUELLES SONT LES DIFFÉRENTES FORMES DE DISCRIMINATIONS ?

La discrimination directe

La discrimination est directe lorsqu'elle est délibérée et que la différence de traitement se fonde sur un critère prohibé par la loi. Elle suppose la démonstration de l'intention de discriminer.

La discrimination indirecte

La discrimination est indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique, apparemment neutre, est susceptible d'avoir le même impact qu'une discrimination directe et d'entraîner un effet défavorable pour une personne ou un groupe de personnes, en raison d'un critère prohibé par la loi.

Exemple : Une règle défavorisant les salariés à temps partiel peut constituer une discrimination indirecte fondée sur le sexe, puisque statistiquement une nette majorité des salariés à temps partiel sont des femmes.

LE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL

Un tel comportement a pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Le harcèlement peut devenir discriminatoire lorsqu'il repose sur un critère de discrimination prohibé par la loi.

Est également considéré comme une discrimination (fondée sur le critère du sexe) le harcèlement sexuel :

« I. [Le harcèlement sexuel] est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende[56]. »

QUELS SONT LES CRITÈRES DE DISCRIMINATION ?

La loi recense aujourd'hui 23 motifs de discrimination : l'origine du salarié, son sexe, sa situation de famille, sa grossesse, son apparence physique, sa situation économique, son patronyme, son lieu de résidence, son état de santé, son handicap, ses mœurs, son orientation sexuelle, son âge, ses opinions politiques, ses activités syndicales, sa langue, son ethnie, sa nationalité, ou sa religion.

56 *Article L. 222-3 du Code pénal.*

L'article L. 1132-1 du Code du travail vise également les discriminations fondées sur :

- les mœurs ;
- l'identité de genre ;
- les caractéristiques génétiques ;
- une prétendue race ;
- les activités mutualistes et la domiciliation bancaire.

COMMENT PEUVENT SE TRADUIRE CES DISCRIMINATIONS ?

La discrimination au travail peut être une décision de l'employeur concernant :

- l'accès à l'emploi et l'embauche d'un nouveau salarié ;
- le salaire et toutes les formes de rémunération ;
- les mesures de formation, de reclassement ou de promotion professionnelle ;
- le licenciement d'un salarié ;
- le renouvellement d'un contrat ;
- la mutation ou promotion à un autre poste en interne.

QUELLES SONT LES DIFFÉRENCES DE TRAITEMENT ADMISES?

Une différence de traitement peut, dans certains cas, justifier le refus d'une embauche ou toute différence de traitement professionnel.

L'article L. 1133-1 du Code du travail prévoit les raisons qui permettent de considérer qu'une différence de traitement n'est pas une discrimination :

- lorsqu'elle répond à une exigence professionnelle, essentielle et déterminante ;
- si l'objectif poursuivi par l'employeur est légitime ;
- si l'exigence est proportionnée.

Par exemple, certaines différences de traitement liées à l'âge entre salariés ou candidats à l'emploi ne sont pas considérées comme discriminantes lorsqu'elles sont objectivement justifiée par un but légitime : préserver la santé ou la sécurité du travailleur, favoriser son insertion professionnelle, assurer son emploi.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié pour avoir relaté des faits de discrimination.

QUELLES SONT LES SANCTIONS ?

Preuve de la discrimination

En principe, le droit commun considère qu'il appartient au demandeur de rapporter la preuve de la discrimination qu'il allègue. Toutefois, dans la pratique, rapporter la preuve d'une discrimination peut s'avérer très difficile. C'est pourquoi, pour alléger cette charge de la preuve, le législateur en a organisé un partage entre l'employeur et le candidat / salarié.

Ainsi :

- Dans un premier temps : le candidat à l'emploi qui allègue une discrimination doit présenter au juge des faits qui permettent d'en présumer l'existence.
- Dans un second temps : si ce commencement de preuve a été apporté par le candidat, il appartient à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. Par exemple, il appartiendra à l'employeur de prouver que le refus d'embauche est justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
- La charge de la preuve reste lourde pour le candidat à l'emploi ou le salarié de l'entreprise qui s'estime lésé, les éléments à fournir sont souvent entre les mains de l'employeur. C'est donc la raison pour laquelle le candidat à l'emploi peut se tourner vers le défenseur des droits qui aide toute personne à identifier et combattre les pratiques discriminatoires.

La sanction des discriminations

Sanction civile :

Toute mesure prise par l'employeur et fondée sur un motif discriminatoire est nulle[57].

Le candidat à l'emploi écarté d'une procédure de recrutement illicite peut demander des dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant d'une perte de chance d'être recruté.

Sanction pénale :

3 ans d'emprisonnement, et 45 000 € d'amende.

L'ACTION DE GROUPE

Cette action est possible lorsque plusieurs candidats à l'emploi placés dans une situation similaire subissent un dommage causé par un même employeur ayant pour cause une discrimination.

À SAVOIR

En cas de licenciement par exemple, la rupture du contrat sera considérée comme nulle. Par conséquent, le salarié aura droit à :

- sa réintégration au sein de la société et le montant du salaire perdu entre le jour du licenciement et le jour du jugement ;
- si la réintégration est impossible ou s'il ne souhaite pas être réintégré, le salarié a droit à une indemnité minimale de 6 mois de salaire .

57 *Article L. 1132-1 du Code du travail.*

58 *Article L. 1235-3-1 du Code du travail.*

Crédit : Benjamin Loyseau pour Action Emploi Réfugié.

ANNEXE: TEXTES ET CADRES LÉGAUX

Crédit : Benjamin Loyseau pour Action Emploi Réfugié.

Crédit : Benjamin Loyseau pour Action Emploi Réfugié.

LES GRANDS TEXTES

Crédit : Benjamin Loyseau pour Action Emploi Réfugié.

▲

LE CADRE JURIDIQUE AU NIVEAU INTERNATIONAL

Au niveau international, plusieurs traités et institutions régissent le cadre juridique afin de garantir une base commune de droits et de principes à respecter en ce qui concerne l'emploi et les personnes réfugiées :

- La Charte internationale des droits de l'Homme, ensemble de traités, garantit des droits fondamentaux ;
- La Convention de Genève (1951) définit juridiquement le statut de réfugié et construit une base pour leur protection internationale ;
- L'Organisation internationale du travail régit les normes du travail au sein des États membres de l'ONU.

LA CHARTE INTERNATIONALE DES DROITS DE L'HOMME

La Charte internationale des droits de l'Homme comprend :

- La Déclaration universelle des droits de l'Homme ;
- Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ;
- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et ses deux protocoles facultatifs.

LA DÉCLARATION UNIVERSELLE DES DROITS DE L'HOMME (DDHC)

La Déclaration universelle des droits de l'Homme (DDHC), « l'idéal commun à atteindre par tous les peuples », est adoptée le 10 décembre 1948 par l'Assemblée générale des Nations unies. Composée de 30 articles, elle énumère les droits civils, culturels, économiques, politiques et sociaux qui constituent le socle des droits dont devrait jouir tout humain partout dans le monde.

Articles concernant le travail

Concernant plus spécifiquement le travail, l'article 23 énumère un certain nombre de principes :

- Toute personne a droit au travail, librement choisi ;

- Tout travail égal mérite salaire égal, sans aucune discrimination, sachant que toute rémunération doit être équitable pour assurer au travailleur et à sa famille de quoi vivre dans la dignité humaine ;
- La défense de ses intérêts est une liberté ;
- L'existence ainsi que l'affiliation aux syndicats ne doivent pas être remises en question.

L'article 24 défend quant à lui la protection du salarié, en érigeant en droit la limitation de la durée de travail et la possibilité d'obtenir des congés payés.

Si les dispositions de la DDHC sont largement acceptées et utilisées pour juger les politiques des États, leur portée juridique et donc coercitive est limitée, malgré la légitimité du texte signé par les 193 États membres de l'ONU. Seuls 4 États ne sont pas membres en 2017 (Vatican, îles Cook, Niue et l'État de Palestine). Il a dès lors été décidé de convertir ces principes en droits spécifiques, ce qui s'est concrétisé par la signature de deux Pactes internationaux.

LES PACTES INTERNATIONAUX

Les deux Pactes internationaux concernent :

- les droits civils et politiques ;
- les droits économiques, sociaux et culturels.

Adoptés le 16 décembre 1966 par l'Assemblée générale des Nations unies, ils sont entrés en vigueur en France en 1981. Ces pactes précisent les droits défendus par la DDHC et en explicitent certains aspects, comme le droit des peuples à l'autodétermination et la défense de certains groupes vulnérables (notamment les peuples autochtones et les minorités).

Si les préambules et les premiers articles des deux Pactes sont presque identiques, en affirmant la dignité humaine, le droit à l'autodétermination, le principe de non-discrimination et l'égalité homme-femme, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturel s'attache par la suite à défendre le droit au travail.

Articles concernant le travail

L'article 6 souligne que les États, pour reconnaître et appliquer le droit au travail, doivent prendre en charge l'orientation et la formation technique et professionnelle.

L'article 7 impose de permettre à tout citoyen de bénéficier de « conditions de travail justes et favorables », et l'article 8 ancre dans la loi le droit de se syndiquer et de faire grève.

Le syndicat est lui aussi défendu dans l'article 22 du second pacte, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

Les Protocoles facultatifs, enfin, prévoient un système de recours contre les États signataires du Pacte qui en violent les dispositions, ainsi que l'interdiction de la peine de mort.

LA CONVENTION DE GENÈVE, OU CONVENTION RELATIVE AU STATUT DES RÉFUGIÉS

Si les Conventions de Genève codifient depuis 1949 les droits et devoirs des combattants et civils en temps de guerre, il existe une autre convention de Genève, relative au statut des réfugiés, dont l'adoption le 28 juillet 1951 par l'ONU définit le principal cadre juridique de définition du droit des réfugiés dans les États parties.

LA DÉFINITION DU RÉFUGIÉ

Dans cette convention, le réfugié est défini comme toute personne « craignant avec raison d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques, se trouve hors du pays dont elle a la nationalité et qui ne peut ou, du fait de cette crainte, ne veut se réclamer de la protection de ce pays ; ou qui, si elle n'a pas de nationalité et se trouve hors du pays dans lequel
elle avait sa résidence habituelle à la suite de tels événements, ne peut ou, en raison de ladite crainte, ne veut y retourner ».

CONTEXTE DE RÉDACTION

Préparée par un Haut Commissariat aux réfugiés (HCR) nommé en 1949, sous les auspices de l'Organisation des Nations-Unies (ONU) après l'échec de l'Organisation internationale pour les réfugiés de 1946, la Convention de Genève doit être replacée dans son contexte pour être comprise.

Ce texte, adopté après la Seconde Guerre mondiale dans un monde sous le choc des mouvements de population massifs, des persécutions des minorités et des violences qui débutèrent pendant l'entre-deux-guerres et

qui culminèrent avec la Seconde Guerre mondiale avec le génocide des juifs et des Tziganes, concrétise certains principes énoncés par la DDHC.

L'article 13 de la DDHC affirme ainsi que « toute personne a le droit de circuler librement et de choisir sa résidence à l'intérieur d'un État », et que « toute personne a le droit de quitter tout pays, y compris le sien, et de revenir dans son pays ».

L'article 14 stipule que « devant la persécution, toute personne a le droit de chercher asile et de bénéficier de l'asile en d'autres pays », à moins que la poursuite soit fondée sur un crime de droit commun ou des agissements contraires aux principes des Nations unies.

Pourtant, seul l'article 14 est développé dans la Convention de Genève : les négociations, dans un climat de Guerre froide et de luttes de puissances dans l'après-guerre, ont fait primer les intérêts d'États peu enclins à défendre un droit d'asile universel.

Le contexte très européen de l'élaboration de cette convention permet aussi de comprendre qu'il ait fallu attendre le Protocole de Bellagio ou Protocole de New York de 1967 pour que soit supprimées les limites d'ordre temporel et géographique de l'article 1 (A) (2) de la Convention de Genève, qui bornaient son application aux événements survenus en Europe et ce, avant son adoption en 1951, réduisant de fait la notion de « réfugiés » aux seuls réfugiés européens issus des évènements antérieurs à 1951. Par exemple, en France, entre 1951 et 1972, les personnes réfugiées reconnues par l'Ofpra sont ainsi à 98 % européens.

CE QUE COUVRE LA CONVENTION DE GENÈVE EN MATIÈRE D'EMPLOI ET D'ÉDUCATION

La convention affirme que tout réfugié doit se conformer à la loi de son pays d'accueil, tout en étant protégé par une réglementation internationale qui prévaut sur le cadre national. Cette protection se traduit notamment par des droits en matière d'emploi et d'éducation.

Le chapitre III précise notamment les modalités selon lesquelles les personnes réfugiées peuvent exercer des professions salariées, non salariées et libérales : dans le cas des professions salariées, les États signataires doivent traiter les personnes réfugiées de la même manière qu'ils

traitent tout ressortissant d'un pays étranger.

Il est illégal d'exclure des personnes réfugiées du marché du travail national dans le cadre de mesures protectionnistes :

- s'ils étaient présents dans le pays avant la mise en place des mesures ;
- s'ils résident depuis 3 ans dans le pays ;
- s'ils ont pour conjoint une personne ayant la nationalité de leur pays de résidence ;
- s'ils ont des enfants ayant la nationalité de leur pays de résidence.

Concernant la protection du travail et les aides, l'article 24 affirme que **les États contractants doivent accorder aux personnes réfugiées les mêmes traitements qu'aux nationaux**, concernant « la rémunération, y compris les allocations familiales lorsque ces allocations font partie de la rémunération, la durée du travail, les heures supplémentaires, les congés payés, les restrictions au travail à domicile, l'âge d'admission à l'emploi, l'apprentissage et la formation professionnelle, le travail des femmes et des adolescents et la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives ».

L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)

Fondée en 1919 à la suite d'une prise de conscience internationale que des conditions de travail précaires et inégalitaires peuvent générer violences et frustrations, l'Organisation internationale du travail est devenue en 1945 un service spécialisé de l'ONU.

Ses membres, représentants des gouvernements, employeurs et travailleurs des 186 États membres, élaborent des travaux de recherche pour les politiques de l'emploi, construisent un cadre normatif mondial pour réguler le travail et combattent le travail illégal (travail forcé, travail des enfants, discriminations, etc.).

Pour fonctionner, l'Organisation internationale du travail requiert la coopération et le dialogue entre les gouvernements au niveau mondial, afin d'œuvrer en faveur d'une plus grande justice sociale. Chaque année, à Genève, se tient la Conférence internationale du travail, où chaque État est représenté par une délégation.

Le contrôle et l'application des normes sont la responsabilité de 2 instances :

- Une commission d'experts, composée de juristes indépendants pouvant formuler leurs observations ;
- Une commission de l'application des conventions et recommandations de la Conférence internationale du travail (organe tripartite).

Ces commissions se fondent en général sur les rapports fournis par les États, et les observations des organisations de travailleurs et d'employeurs.

3 mécanismes existent pour vérifier l'application des normes :

- Le système de contrôle régulier : chaque année, entre le 1er juin et le 1er septembre, des rapports périodiques doivent être présentés au Bureau international du travail par les États membres, afin de prouver qu'une norme de travail ratifiée est effectivement appliquée.
- La procédure de réclamation (article 24) : si un État n'applique pas une convention ratifiée, toute organisation de travailleurs ou d'employeurs peut envoyer une réclamation au Conseil d'administration, qui l'examine si elle est jugée recevable, et qui peut entamer une procédure de plainte le cas échéant.
- La procédure de plainte (article 26) : déposable par tout pays membre, une plainte ouvre une commission d'enquête lorsqu'un État membre est accusé de gravement manquer à la loi de manière répétée. 11 commissions ont existé depuis 1961, la dernière ciblant le Zimbabwe en 2008 sur le droit syndical et le droit d'organisation collective.

Si un pays refuse d'obéir aux recommandations de la commission d'enquête, le Conseil d'administration peut, en vertu de l'article 33 de l'OIT, prendre des mesures et demander à l'Organisation internationale du travail d'agir. Cependant, l'OIT n'a pas la possibilité d'exercer de véritables sanctions.

LE CADRE JURIDIQUE AU NIVEAU EUROPÉEN

Outre les textes juridiques européens et internationaux sur le statut des réfugiés et les droits sociaux, l'Union européenne a aussi des programmes supranationaux concernant l'emploi et les inégalités sociales.

LES TRAITÉS EUROPÉENS POUR L'EMPLOI ET LES DROITS SOCIAUX

La Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales

Signée en 1950 à Rome et entrée en vigueur en 1953, la Convention européenne des droits de l'Homme a été le premier instrument à concrétiser des droits de la DDHC et à appliquer des politiques contraignantes pour les faire respecter, via un système de plainte individuelle ou étatique. Elle a été amendée de nombreuses fois depuis 1950.

Composée de 18 articles et de 16 protocoles, elle défend globalement :

- le droit à la vie,
- l'interdiction de la torture et des traitements inhumains,
- l'interdiction de l'esclavage,
- le droit à la liberté et à la sûreté,
- le droit à un procès équitable,
- la légalité des peines,
- le droit au respect de la vie privée et familiale,
- la liberté de pensée, de conscience et de religion,
- le droit à la liberté d'expression,
- le droit à la liberté de rencontre et d'association,
- le droit au mariage,
- le droit à un recours effectif,
- l'interdiction de discriminations,
- l'abolition de la peine de mort.

LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE

La Charte sociale européenne est un traité du Conseil de l'Europe destiné à garantir les droits sociaux et économiques fondamentaux, complétant les droits civils et politiques défendus par la Convention européenne des droits de l'Homme.

Emploi, logement, santé, éducation, protection sociale sont défendus dans cette charte, qui met l'accent sur la protection des individus vulnérables comme les personnes âgées, les enfants, les personnes handicapées et les migrants.

De même, cette charte affirme que tous ces droits doivent être appliqués sans discrimination.

La Charte est un point de référence pour toute l'Union européenne, et sert de constitution sociale pour l'Europe.

LA CHARTE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UNION EUROPÉENNE

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne a été adoptée en décembre 2000 et reprend en un texte unique l'ensemble des droits civiques et sociaux des citoyens européens, y compris droit de pétition, protection de la donnée personnelle et interdiction de l'eugénisme, du clonage humain et des discriminations, ainsi que de toutes personnes vivant sur le territoire de l'Union.

Composée de 54 articles, et de 6 grands chapitres (dignité, liberté, égalité, solidarité, citoyenneté, justice), la Charte se fonde entres autres sur la Convention européenne des droits de l'homme et la Charte sociale européenne.

Depuis le Traité de Lisbonne en 2007, la charte dispose d'une valeur contraignante et est considérée juridiquement comme un traité.

Crédit : Benjamin Loyseau pour Action Emploi Réfugié.

RÔLES DE L'UNION EUROPÉENNE DANS LA GESTION DES MIGRATIONS ET DANS L'EMPLOI

Crédit : Benjamin Loyseau pour Action Emploi Réfugié.

▲

LE RÔLE DE L'UE DANS LA GESTION DES MIGRATIONS ET DES BÉNÉFICIAIRES DE LA PROTECTION INTERNATIONALE

En plus des traités et conventions en vigueur au sein de l'Union européenne, plusieurs programmes ont existé et existent pour la prise en charge des migrants en Europe.

LE PROGRAMME SOLID (SOLIDARITY AND MANAGEMENT OF MIGRATION FLOWS) (2007-2013)

Le programme SOLID a permis d'allouer près de 4 milliards d'euros à l'élaboration de politiques d'immigration. Ces fonds sont répartis en 4 instruments :

- Fonds européen pour les réfugiés (FER) : sur les 250 000 personnes qui demandent l'asile dans l'UE chaque année, la répartition entre les différents pays est largement inégale. Le FER devait assurer une harmonisation concrète et légale de l'accueil des réfugiés, en soutenant les États membres afin qu'ils prennent en charge l'accueil et le placement des réfugiés dans des conditions décentes et justes.
- Fonds européen d'intégration (FEI) : considérant que l'intégration des migrants dans leur société d'accueil est primordiale, ce fonds a financé toute initiative permettant de faciliter cette intégration : programmes pour établir des communautés diverses, dialogue interculturel, développement de cours pour mieux comprendre le processus d'intégration, plateformes d'échange d'informations…
- Fonds européen pour les frontières extérieures (FFE) : l'objectif de ce fonds a été de promouvoir la solidarité entre les pays de l'Espace Schengen, et de financer les mesures contrôlant efficacement les frontières (surveillance, douanes).
- Fonds européen pour le retour (FR) : afin de réduire les flux migratoires illégaux, ce fonds soutien les actions destinées à assister le voyage de retour des migrants et leur réintégration, à venir en aide spécifiquement aux personnes vulnérables retournant dans leur pays, ou encore à mettre en place des systèmes de retour volontaires.

LE FONDS « ASILE, MIGRATION, INTÉGRATION » (2014-2020)

Avec un peu plus de 3 milliards d'euros alloués pour 7 ans, ce programme a pour objectif de permettre une gestion efficace des flux de migration et de renforcer la coopération et la solidarité européenne concernant la prise en charge des questions d'asile.

4 objectifs spécifiques sont dessinés :

- Migration légale et intégration : soutenir la migration légale vers les États membres en concordance avec les besoins du marché du travail, et favoriser l'intégration des étrangers ;
- Asile : développer et renforcer le Common European Asylum System, un ensemble de lois européennes de 2005 destinées à protéger les droits des demandeurs d'asile et des réfugiés dans tous les pays de l'Union européenne, en s'assurant que cette législation européenne soit correctement appliquée partout ;
- Retour : mettre en place des procédures de retour qui soient justes et efficaces, afin de combattre la migration illégale ;
- Solidarité : s'assurer que les États membres les plus affectés par les migrations et les demandes d'asile peuvent compter sur la solidarité des autres États.

Ce fonds finance aussi les activités et le développement du Réseau européen des migrations (REM), qui répond aux besoins d'information et de données des autorités.

88 % du fonds est géré de manière collective, à mesure que les États appliquent des programmes nationaux jusqu'à 2020, tandis que les 12 % restant constituent une gestion directe de l'Union européenne pour les affaires urgentes nécessitant sans attendre une assistance.

Tous les États membres, à part le Danemark, perçoivent ce fonds.

LE RÔLE DE L'UNION EUROPÉENNE DANS L'EMPLOI

NAISSANCE ET ÉTABLISSEMENT DES POLITIQUES EUROPÉENNES POUR L'EMPLOI[59]

Si l'un des fondements de l'Union européenne a été la coopération économique réalisée au travers de la Communauté européenne du charbon et de l'acier, qui accordait déjà une aide aux travailleurs, c'est à partir des années 1980 et 1990 que les programmes d'action pour l'emploi se sont renforcés au niveau européen.

En 1992 naît EURES (service européen de l'emploi), pour favoriser la libre circulation des travailleurs et les aider à trouver un emploi. Ce réseau de coopération fait le lien entre la Commission et les services publics de l'emploi des États membres, et d'autres organisations.

En 1993, alors que le chômage est élevé dans nombre de pays de l'UE, le Livre blanc sur la croissance, la compétitivité et l'emploi[60] est publié, ouvrant une réflexion commune sur la stratégie à adopter concernant l'emploi. Cette stratégie est approfondie avec le Traité d'Amsterdam, signé en 1997 et entré en vigueur en 1999 : si les États membres restent les seuls compétents pour élaborer les politiques d'emploi, le but est de faciliter leur coordination et d'insérer des principes sociaux devant être respectés par tous.

La même année que la signature du traité, en novembre 1997, le sommet sur l'emploi a lieu à Luxembourg et aboutit à la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE) et au Processus de Luxembourg, coordination annuelle des différents États membres concernant le suivi de leurs politiques nationales. Cette stratégie, qui vise un taux d'emploi élevé, s'articule autour de :

- lignes directrices pour l'emploi, édictées par la Commission et adoptées par le Conseil ;
- plans d'action nationaux (PAN) ;
- rapports conjoints sur l'emploi, publiés par la Commission et adoptés par le Conseil ;

59 *Certains passages proviennent de la page suivante : www.europarl.europa.eu/atyourservice/fr/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.3.html*

60 *www.cvce.eu/content/publication/1997/10/13/b0633a76-4cd7-497f-9da1-4db3dbbb56e8/publishable_fr.pdf*

- recommandations par pays, formulées par la Commission et adoptées par le Conseil.

En 2000, le Conseil européen lance la Stratégie de Lisbonne pour fixer des objectifs à atteindre en 2010 et faire de l'UE « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde », érigeant le plein-emploi comme horizon à atteindre.

MAINTENANT : LA STRATÉGIE « EUROPE 2020 »

En 2010 est lancée la stratégie « Europe 2020 », défendant l'emploi et une croissance intelligente, avec plusieurs grands objectifs :

- Porter à 20 % le taux d'emploi des personnes âgées de 64 à 75 ans d'ici 2020 ;
- Sortir au moins 20 millions de personnes de la pauvreté et de l'exclusion ;
- Ramener le taux de décrochage scolaire à 10 % (contre 15 %) et porter à 40 % au moins (au lieu de 31 %) la proportion de personnes entre 30 et 34 ans ayant achevé un cycle de l'enseignement supérieur ou d'un niveau équivalent.

Ces objectifs doivent être adaptés au cadre national de chaque pays, suivant leur situation de départ.

La stratégie « Europe 2020 » se traduit à la fois par :

- les grandes orientations des politiques économiques mises en place en 2002 ;
- les lignes directrices pour les politiques de l'emploi qui doivent être suivies par les États membres lorsqu'ils élaborent leurs politiques et définissent leurs objectifs nationaux. Sur ces 10 lignes directrices, 6 sont dévouées aux politiques économiques (article 121 du TFUE) et 4 à l'emploi (article 148).

En octobre 2010, les lignes directrices adoptées prévoient :

- une plus grande participation des femmes et des hommes au marché du travail ;
- la réduction du chômage structurel et la valorisation de l'emploi de qualité

- la formation d'une main d'œuvre qualifiée en mesure de répondre aux besoins du marché du travail ;
- la promotion de l'éducation et de la formation tout au long de la vie ;
- l'amélioration de la qualité des systèmes d'éducation et de formation et l'accroissement de leurs performances à tous les égards, et la hausse de la fréquentation de l'enseignement supérieur ou d'un niveau équivalent ;
- la valorisation de l'intégration sociale et de la lutte contre la pauvreté.

En octobre 2015, les lignes directrices adoptées sont plus tournées vers le marché du travail :

- Stimuler la demande de main-d'œuvre (création d'emplois, fiscalité du travail, fixation des salaires) ;
- Renforcer l'offre de main-d'œuvre, ses qualifications et ses compétences (qualifications et compétences appropriées; investissements nécessaires; élimination des lacunes structurelles dans les systèmes d'éducation et de formation, réduction des obstacles à l'emploi, en particulier pour les groupes défavorisés) ;
- Améliorer le fonctionnement des marchés du travail (principe de « flexicurité » aux fins de la réduction de la fragmentation du marché du travail, participation des partenaires sociaux, amélioration des services publics de l'emploi, amélioration des politiques actives du marché du travail, mobilité de la main-d'œuvre) ;
- Garantir l'équité, lutter contre la pauvreté et promouvoir l'égalité des chances (modernisation des systèmes de sécurité sociale et des systèmes de soins de santé et de soins de longue durée, principes de l'inclusion active, définir des politiques sociales pour prévenir le décrochage scolaire et l'exclusion sociale).

LES PROGRAMMES DE FINANCEMENT EUROPÉEN POUR L'EMPLOI

L'Union européenne fournit aussi des aides et établit des programmes pour agir concrètement sur certains points.

Le programme de l'Union européenne pour l'emploi et l'innovation sociale (EaSI), adopté en 2014 et en vigueur jusqu'à 2020, regroupe 3 programmes :

- PROGRESS (Programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale), destiné à produire des connaissances analytiques, encourager le partage d'informations et l'apprentissage mutuel ;
- EURES (Services européens pour l'emploi), un réseau de mobilité professionnelle offrant des services d'information, d'orientation et de recrutement ou de stage dans toute l'Union ;
- Microfinancement et entrepreneuriat social, qui vise à encourager le développement d'entreprises sociales et à faciliter les microcrédits.

En plus du Fonds social européen (FSE), capable de financer des initiatives diverses dans les États membres, le Conseil européen a lancé en février 2013 l'initiative pour l'emploi des jeunes (NEET) pour la période 2014-2020 destinée à améliorer l'emploi des jeunes de 14-25 ans sans emploi ni formation, dans des régions affectées par le chômage des jeunes. Cette cible est confirmée en décembre 2016, par la publication de la Commission d'une publication intitulée Investir dans la jeunesse de l'Europe, qui regroupe toutes les initiatives précédentes et établit un corps européen de solidarité, pour aider en cas de catastrophes naturelles ou de problèmes sociaux au sein des communautés.

Les chômeurs longue durée sont aussi aidés : la proposition du Conseil relative à l'intégration des chômeurs longue durée, adoptée en février 2016, met l'accent sur l'inscription auprès d'un service public de l'emploi et la mise en place d'un système de suivi.

Enfin, la nouvelle stratégie pour les compétences en Europe, publiée en juin 2016 par la Commission, vise à développer de nouvelles compétences pour répondre aux besoins du marché du travail : créer un « parcours de renforcement de compétences » pour les adultes, réviser le cadre européen des certifications, adopté par le Conseil en mai 2017, réviser le cadre Europass, ou encore créer un profil de compétences de l'Union pour les ressortissants de pays tiers.

Crédit : Benjamin Loyseau pour Action Emploi Réfugié.

LE CADRE JURIDIQUE POUR LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS NON BÉNÉFICIAIRES DE LA PROTECTION INTERNATIONALE

Crédit : Benjamin Loyseau pour Action Emploi Réfugié.

▲

Nota bene : Pour les distinctions de statuts administratifs, voir p. 81 : « Les bases : point de vocabulaire. »

TRAVAILLER EN FRANCE POUR UN ÉTRANGER NON BÉNÉFICIAIRE DE LA PROTECTION INTERNATIONALE, DANS LE CADRE GÉNÉRAL

OBTENIR UNE AUTORISATION DE TRAVAIL

Qui est autorisé à travailler ?

Le travail en France est très régulé, et tout étranger souhaitant occuper une activité salariée sur le territoire français doit détenir une autorisation de travail (article R.5221-1 du Code du travail), sauf pour :

- les citoyens d'un pays de l'Espace économique européen, suisse, andorran, monégasque ou de Saint-Marin ;
- les salariés détachés sous certaines conditions en France, travaillant pour un prestataire de services européen ;
- les individus entrés en France pour exercer une activité salariée pour une durée inférieure ou égale à 3 mois dans les domaines suivants :
  - manifestations sportives, culturelles, artistiques et scientifiques ;
  - colloques, séminaires et salons professionnels ;
  - production et diffusion cinématographiques, audiovisuelles, du spectacle et de l'édition phonographique, en tant qu'artiste ou personnel technique ;
  - mannequinat et pose artistique ;
  - services à la personne (employé de maison) pendant le séjour en France d'un employeur particulier ;
  - missions d'audit et d'expertise en informatique, gestion, finance, assurance, architecture et ingénierie en tant que salarié détaché sous contrat ;
  - enseignement dispensé en tant que professeur invité.

LES TYPES D'AUTORISATIONS DE TRAVAIL

L'autorisation de travail peut prendre plusieurs formes : visa, titre de séjour, ou document distinct.

On peut repérer 4 catégories :

- Les visas de long séjour valant titre de séjour (VLS-TS) et les titres valant directement comme autorisation de travail ;
- Les visas de long séjour valant titre de séjour (VLS-TS) et les titres délivrés après autorisation par la Direccte ;
- Les documents provisoires de séjour valant autorisation de travail ;
- L'autorisation provisoire de travail (APT).

Les visas de long séjour valant titre de séjour (VLS-TS) et les titres valant directement comme autorisation de travail :

- visa de long séjour valant titre de séjour ou carte de séjour temporaire étudiant dans la limite de 60 % de la durée annuelle du travail (maximum de 964 heures / an maximum)
- visa de long séjour valant titre de séjour ou carte de séjour temporaire vie privée et familiale ;
- carte de séjour pluriannuelle mention « passeport talent ». ;
- carte de séjour pluriannuelle salarié détaché ICT ;
- carte de résident ;
- carte de résident de longue durée – UE ;
- pour les Algériens, s'ajoutent aussi le certificat de résidence scientifique, le certificat de résidence vie privée et familiale, et le certificat de résidence de 10 ans.

À noter, ces cartes de séjour sont limitées au territoire métropolitain.

Les visas de long séjour valant titre de séjour (VLS-TS) et les titres délivrés après autorisation par la Direccte

- visa de long séjour valant titre de séjour et carte de séjour salarié ;
- visa de long séjour valant titre de séjour et carte de séjour travailleur temporaire ;

- carte de séjour travailleur saisonnier ;
- pour les Algériens, s'ajoutent aussi le certificat de résidence salarié, le certificat de résidence travailleur temporaire, et le certificat de résidence profession artistique et culturelle délivré à l'artiste salarié.

Les documents provisoires de séjour valant autorisation de travail

- récépissé de 1ère demande ou de demande de renouvellement d'une carte de séjour autorisant à travailler ;
- autorisation provisoire de séjour pour un jeune diplômé.

L'autorisation provisoire de travail (APT)

Un étranger ni titulaire d'un visa, ni d'un titre ou document énoncé plus haut, peut recevoir une APT de 12 mois maximum, renouvelable.

Elle est remise dans cas d'une activité temporaire exercée chez un employeur déterminé.

Elle concerne également tout étranger titulaire d'une autorisation provisoire de séjour, ou travaillant en France sans y résider (le cas des frontaliers).

LES DÉMARCHES

Travailler sans autorisation de travail est illégal, et rend possibles des sanctions envers l'employeur (peine de prison, amendes et peines complémentaires) qui doit toujours vérifier le titre qui autorise le travail en France auprès de la préfecture du lieu d'embauche, ou sur les listes de demandeurs d'emploi.

Pour accorder ou refuser l'autorisation de travail, le service de la main-d'œuvre étrangère de la Direccte examine un ensemble d'éléments, liés à la situation de l'emploi dans le bassin et à l'emploi lui-même :

- la situation de l'emploi dans la profession et le bassin d'emploi concernés ;
- le profil du travailleur étranger et sa qualification pour le poste, c'est-à-dire l'adéquation entre la qualification, l'expérience, les diplômes ou titres obtenus et les caractéristiques de l'emploi ;
- les conditions d'emploi et de rémunération offertes au salarié étranger (elles doivent correspondre aux usages dans le métier pour une personne de nationalité française dans le type d'emploi concerné) ;

- le salaire proposé qui doit être au moins égal au Smic (même en cas d'emploi à temps partiel) ;
- le respect par l'employeur (et / ou l'entreprise utilisatrice et / ou d'accueil) de la législation sur le travail et la protection sociale. En cas de manquement, l'autorisation de travail est refusée (par exemple : travail dissimulé, non versement des cotisations sociales) ;
- lorsqu'il s'agit d'un étranger entrant en France, les dispositions prises par l'employeur pour assurer son logement dans des conditions normales.

Dans un délai maximum de 2 mois suivant le dépôt de la demande complète, le service de la main d'œuvre étrangère de la Direccte donne sa décision. Une absence de réponse dans ce délai de 2 mois vaut pour un refus, qui peut être motivé par un manquement aux critères nécessaires pour la délivrance de l'autorisation de travail (par exemple, si l'employeur peut faire appel à la main d'œuvre disponible en France).

LA TAXE DUE À L'OFII

Pour les réfugiés et les bénéficiaires de protection subsidiaire, l'embauche ne s'accompagne pas du paiement d'une taxe auprès de l'OFII.

Pour les travailleurs étrangers sans statut spécifique, l'emploi pour une durée de plus de 3 mois nécessite de payer une taxe à l'OFII.

Pour information, le montant de cette taxe varie selon le salaire versé :

- 74 € pour un salaire inférieur ou égal au Smic ;
- 210 € pour un salaire supérieur au Smic et inférieur ou égal à une fois et demie le Smic ;
- 300 € lorsque le salaire est supérieur à une fois et demie le Smic ;
- 72 € dans le cas où le recrutement est effectué dans le cadre d'un accord bilatéral d'échanges de jeunes professionnels ;
- additionnellement, 55 % d'1 mois de salaire brut pour les contrats de plus de 12 mois.

EN CAS DE REFUS, IL Y A PLUSIEURS MANIÈRES DE FAIRE UN RECOURS :

- Un recours gracieux peut être formé auprès de l'administration qui a pris la décision (préfet ou directeur de l'unité territoriale de la Direccte) ;
- Un recours hiérarchique peut être présenté auprès du ministre de l'Intérieur ;
- Un recours en annulation devant le Tribunal administratif peut être demandé : pour être recevable, il doit être déposé dans certains délais et contenir une copie de la décision de refus.

En l'absence de recours gracieux ou hiérarchique, le délai pour saisir le juge est de 2 mois à partir de la notification de rejet de la demande d'autorisation de travail ou du refus implicite.

L'employeur doit payer la taxe dans les 3 mois suivants la délivrance :

- des documents exigés lors de la première entrée en France du travailleur ;
- de l'autorisation de travail de la 1ère admission au séjour en qualité de salarié.

LA RÉGULARISATION PAR LE TRAVAIL POUR DES PERSONNES NON BÉNÉFICIAIRES DE LA PROTECTION INTERNATIONALE

Il s'agit d'une régularisation exceptionnelle, soumise au pouvoir discrétionnaire de l'administration. La possibilité pour un travailleur étranger en situation irrégulière d'obtenir une régularisation par le travail est définie dans l'article L. 313-14 du Ceseda.

CONDITIONS À REMPLIR POUR POUVOIR FAIRE UNE DEMANDE DE RÉGULARISATION PAR LE TRAVAIL

- Vous devez disposer d'un contrat de travail ou d'une promesse d'embauche (écrite).

CONDITION D'ANCIENNETÉ

- de séjour : vous devez résider sur le sol français depuis au moins 5 ans ;
- de travail : vous devez travailler en France depuis au moins 8 mois sur les 2 dernières années, ou 30 mois sur les 5 dernières années.

CONDITION D'INSERTION

- Vous devez parler le français (suffisamment pour pouvoir vous faire comprendre en français) ;
- Vous ne devez pas représenter une menace pour l'ordre public ;
- Vous ne devez pas vivre en situation de polygamie en France.

PROCÉDURE DE RÉGULARISATION PAR LE TRAVAIL

La procédure de régularisation par le travail s'effectue auprès de la préfecture ou de la sous préfecture selon le lieu de domicile.

À titre exceptionnel, si vous séjournez depuis 3 ans en France, vous pouvez aussi demander un titre si vous prouvez avoir travaillé 24 mois sur ces 3 ans, dont 8 dans les 12 derniers mois.

Il faut donc que vous ayez des fiches de paie et que vous soyez en capacité de démontrer que vous avez travaillé en France.

EXAMEN DU DOSSIER

Une fois le dossier déposé, la préfecture examine votre dossier et vérifie la réalité du contrat de travail ou de la promesse d'embauche en partenariat avec la Direccte.

La Direccte prend en compte les 5 critères énoncés ci-dessous :

- L'adéquation entre la qualification, l'expérience de l'étranger et les caractéristiques de l'emploi ;
- Le respect par l'employeur de la législation relative au travail et à la protection sociale ;
- S'il s'agit d'une profession réglementée, le respect des règles d'exercice par l'employeur ;
- Les conditions d'emploi et de rémunération proposées à l'étranger, qui doivent être similaires à celles d'une personne de nationalité française ;
- Le salaire mensuel doit être au moins égal au Smic, soit 1 498,47 € brut (montant pouvant être atteint avec plusieurs contrats).

La « situation de l'emploi » n'est pas opposée si ces critères sont satisfaits.

Le contrat de travail ou la promesse d'embauche doit correspondre à un contrat de longue durée. Ainsi, pour l'obtention de l'autorisation de travail, le CDI est privilégié. Les CDD de moins de 6 mois sont a priori à exclure, même s'il existe des exceptions. Pour ce qui est du CDD de 6 mois ou plus, la Direccte vérifie le caractère sérieux de l'engagement de l'employeur.

DÉLIVRANCE DU TITRE

En cas d'accord de la préfecture, le travailleur étranger en situation irrégulière se verra délivrer une carte de séjour :

- mention « salarié » valide un an (pour les contrats de travail supérieurs à 12 mois et les CDI) ;
- ou mention « travailleur temporaire » (pour les contrats de travail à durée déterminée de moins de 12 mois) pour une durée ne dépassant pas celle du contrat.

MARCHE À SUIVRE

Vous devez commencer par télécharger ou retirer sur place le formulaire Cerfa n°15186*01. Vous pouvez télécharger le formulaire à cette adresse : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R18894

Ce formulaire doit ensuite être complété, daté et signé par l'employeur. Une liste des pièces à fournir vous est indiquée (justificatifs sur ses années de présence en France, bulletins de salaire, etc.).

BON À SAVOIR

Certains syndicats ou associations sont très actifs dans la défense des sans-papiers et dans les démarches de régularisation.

Ces associations ont la possibilité de former des demandes groupées.

INSTITUTIONS ET ACTEURS DE L'EMPLOI EN FRANCE

Crédit : Benjamin Loyseau pour Action Emploi Réfugié.

▲

LE CADRE INSTITUTIONNEL NATIONAL GÉNÉRAL

LE MINISTÈRE DU TRAVAIL

Le ministère du Travail prépare et applique la politique du gouvernement dans un certain nombre de domaines sociaux liés à l'emploi (relations de travail, relation sociales, prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles, formation).

Ce rôle se traduit par des missions diverses, d'une part actives, destinées à accroître l'employabilité des individus, à assurer leur emploi, et à permettre la création de nouveaux postes ou d'encourager de nouvelles embauches via des subventions, et d'autre part passives, afin de garantir un minimum de niveau de vie à ceux qui ne travaillent pas.

Le rôle de ce ministère est légalement défini dans le décret n° 2017-1079 du 24 mai 2014, qui stipule dans l'article 1 que ses attributions sont les suivantes :

- Il prépare et met en œuvre les règles relatives aux conditions de travail, à la négociation collective et aux droits des salariés ; conjointement avec le ministre des Affaires sociales et de la Santé, il prépare et met en œuvre les règles relatives aux régimes et à la gestion des organismes de sécurité sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- Il est compétent pour la défense et la promotion de l'emploi, y compris la politique de retour à l'emploi, ainsi que pour la formation professionnelle des jeunes et des adultes ;
- Il participe à l'action du gouvernement en matière de lutte contre la fraude.

L'élaboration de politiques d'emploi et de formation professionnelle relève des compétences de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), qui conçoit, met en œuvre et évalue ses mesures en coordination avec les autres départements ministériels, dans le respect des politiques européennes de lutte contre la pauvreté : la DGEFP gère donc aussi en parallèle les programmes soutenus par le Fonds social européen (FSE) en France.

LE MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ

Le ministère des Solidarités et de la Santé prépare et met en œuvre la

politique du gouvernement dans les domaines des affaires sociales, de la solidarité et de la cohésion sociale, de la santé publique et de l'organisation du système de soins.

Conformément au décret n° 2017-1076 du 24 mai 2017, ses attributions sont les suivantes :

- Il prépare et met en œuvre la politique du gouvernement relative à la famille, à l'enfance, aux personnes âgées et à la dépendance, ainsi qu'aux personnes handicapées. Il est compétent en matière de professions sociales ;
- Il est responsable de la stratégie nationale de santé ainsi que de l'organisation de la prévention et des soins ; il élabore et met en œuvre, en liaison avec les autres ministres compétents, les règles relatives à la politique de protection de la santé contre les divers risques susceptibles de l'affecter ; il est également compétent en matière de professions médicales et paramédicales et de fonction publique hospitalière. Il est compétent en matière de lutte contre la toxicomanie. Il participe, avec les autres ministres compétents, à l'action du gouvernement en matière de recherche et de promotion de l'innovation dans le domaine de la santé ;
- Il prépare et met en œuvre les règles relatives aux régimes et à la gestion des organismes de sécurité sociale ainsi qu'aux organismes complémentaires, en matière d'assurance vieillesse, de prestations familiales et d'assurance maladie et maternité, et, conjointement avec le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social, en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Il est chargé, conjointement avec le ministre des finances et des comptes publics, de la préparation de la loi de financement de la sécurité sociale et en suit l'exécution ;
- Il participe, en lien avec le ministre de l'Économie, du Redressement productif et du Numérique, à la préparation et à la mise en œuvre de la politique de développement de l'économie sociale et solidaire ;
- Il élabore et met en œuvre des programmes de lutte contre la pauvreté. Il participe, en lien avec les ministres intéressés, à l'action du gouvernement en matière de minima sociaux, d'insertion économique et sociale, et

d'innovation sociale. Il prépare les travaux du comité interministériel de lutte contre les exclusions et du Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

LE MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE

Le ministère de l'Économie prépare et met en œuvre la politique du gouvernement en matière économique, financière, de consommation et de répression des fraudes ainsi qu'en matière d'industrie, de services, de petites et moyennes entreprises, d'artisanat, de commerce, de postes et communications électroniques, de suivi et de soutien des activités touristiques, conformément au décret n° 2017-1078 du 24 mai 2017.

INSTITUTIONS ET ACTEURS SPÉCIFIQUES AUX BÉNÉFICIAIRES DE LA PROTECTION INTERNATIONALE EN FRANCE

Les acteurs principaux concernant les personnes réfugiées et l'accès à l'emploi sont la Direction générale des étrangers en France (DGEF), l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) et le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET).

LA DIRECTION GÉNÉRALE DES ÉTRANGERS EN FRANCE (DGEF)

La Direction générale des étrangers en France, créée en 2013 pour remplacer le Secrétariat général à l'immigration et à l'intégration, agit dans de nombreux domaines qui traitent de l'intégralité du parcours des migrants. En collaboration avec le ministre de l'Intérieur et d'autres ministères et bureaux, la DGEF doit s'occuper :

- de la réglementation en matière de visas ;
- des règles générales en matière d'entrée, de séjour et d'exercice d'une activité professionnelle en France des ressortissants étrangers ;
- de la lutte contre l'immigration irrégulière, le travail illégal et la fraude documentaire ;
- de l'asile ;
- de l'accueil et de l'accompagnement des étrangers primo-arrivants ;

- de l'accès à la nationalité française.

La DGEF est composée de 6 directions :

- La Direction de l'immigration (DIMM) : elle se charge de la conception et de la mise en œuvre des politiques publiques qui concernent l'entrée, le séjour et le travail des ressortissants étrangers, ainsi que la lutte contre l'immigration irrégulière. Elle regroupe aussi la sous-direction des visas, la sous-direction du séjour et du travail, et la sous-direction de la lutte contre l'immigration irrégulière ;
- La Direction de l'accueil, de l'accompagnement des étrangers et de la nationalité (DAAEN) : elle élabore la politique publique d'accueil et d'accompagnement des étrangers, ainsi que celle concernant leur accès à la nationalité française. Cette politique est mise en œuvre par la sous-direction de l'accueil et de l'accompagnement des étrangers et la sous-direction de l'accès à la nationalité française ;
- La Direction de l'asile (DA) : elle assure la définition et la mise en œuvre de la politique d'asile au niveau européen et international. Cette direction est divisée en quatre départements : le département du droit d'asile et de la protection, le département de l'accès à la procédure d'asile, le département de l'accueil des demandeurs d'asile et des réfugiés et le département de l'animation et du financement de la politique de l'asile.
- Le Service des affaires internationales et européennes (SSAI) : il met en œuvre les politiques liées au contrôle des migrations au niveau européen, où il coordonne l'action de la DGEF en liaison avec l'ensemble des services de l'UE, et international, où il suit les questions migratoires au sein des organisations internationales et suit les accords bilatéraux.
- Le Département des statistiques, des études et de la documentation (DSED) collecte, analyse et diffuse les données statistiques concernant les politiques publiques de la DGEF, selon un calendrier de publication annuelles.
- Le Service du pilotage et des systèmes d'information (SPSI) gère et harmonise les systèmes d'information afin de simplifier les procédures relatives à l'entrée et au séjour en France des ressortissants étrangers, à la naturalisation, aux demandes d'asile et au retour. Les quatre bureaux qui le composent ont pour mission, respectivement :

- de préparer et piloter le budget ;
- de gérer les ressources humaines ;
- de gestion logistique ;
- de gérer les fonds européens : fin des programmes SOLID (Fonds européen pour les réfugiés, Fonds européen d'intégration, Fonds européen pour les frontières extérieures, Fonds européen pour le retour) et gestion des fonds « Asile, migration et intégration » (FAMI) et « Sécurité intérieure » (FSI) présidés par la DGEF.

L'OFFICE FRANÇAIS DE L'IMMIGRATION ET D'INTÉGRATION (OFII)

Créé en 2009, l'OFII a la responsabilité de l'accueil et de l'intégration des migrants pendant les 5 premières années de leur séjour en France.

Il a également pour missions :

- l'accueil des demandeurs d'asile ;
- la gestion des procédures régulières aux côtés ou pour le compte des préfectures et des postes diplomatiques et consulaires ;
- les aides au retour et à la réinsertion participant au développement solidaire ;
- la lutte contre le travail illégal.

Dans ce cadre, il travaille avec tous les acteurs institutionnels en France et à l'étranger : préfectures, postes diplomatiques et consulaires afin d'apporter la meilleure offre de service aux publics migrants et aux employeurs d'étrangers en situation régulière.

LE COMMISSARIAT GÉNÉRAL À L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES (CGET)

Le Commissariat général à l'égalité des territoires a été créé le 31 mai 2014, sous la tutelle du Premier ministre français. Selon le décret n° 2014-394 du 31 mars 2014 portant création du Commissariat général à l'égalité des territoires, les objectifs du CGET sont :

- concevoir, préparer et mettre en œuvre les politiques nationales de

la ville et d'égalité des territoires dans le but de renforcer les capacités et la cohésion sociale et économique des territoires tout en favorisant leur transition écologique et énergétique ;

- évaluer les politiques publiques en matière d'égalité des territoires ;
- veiller au développement de la participation citoyenne et à l'association des représentants locaux dans l'élaboration des politiques et programmes ;
- coordonner « l'utilisation des fonds structurels européens et d'investissement » ainsi que « la préparation et le suivi des instruments contractuels de mise en œuvre de la politique d'égalité des territoires associant l'État et les collectivités territoriales » ;
- assurer « la tutelle de l'Agence nationale pour la rénovation urbaine, et la cotutelle de l'établissement public national d'aménagement et de restructuration des espaces commerciaux et artisanaux, de l'établissement public d'insertion de la défense et de l'Agence française pour les investissements internationaux » ;
- proposer et exécuter l'affectation des crédits de la politique de la ville et du Fonds national d'aménagement et de développement du territoire ;
- assurer la préparation ou le secrétariat du Comité interministériel à l'égalité des territoires, du Comité interministériel des villes, du Conseil national à l'égalité des territoires, du Conseil national des villes et du Conseil national de la montagne.

DROITS ET AIDES RELATIFS À L'EMPLOI EN FRANCE

LE DROIT DE TRAVAILLER

La Constitution affirme le droit de chacun à travailler et à avoir un emploi, mais ce droit ne s'entend pas comme une obligation de résultat : il signifie que les pouvoirs publics doivent mettre en œuvre des politiques permettant à chacun d'obtenir un emploi.

Cette interprétation est étayée par la décision de 1983 du Conseil constitutionnel, où il est affirmé qu'il appartient au législateur « de poser les règles propres à assurer au mieux le droit pour chacun d'obtenir un emploi en vue de permettre l'exercice de ce droit au plus grand nombre d'intéressés ».

C'est dans cette optique que s'inscrit l'existence du Pôle emploi, établissement public destiné à aider les individus à trouver un emploi.

Les droits du salarié

Si le salarié est soumis à un contrat de travail qui le subordonne à un employeur et qui détermine les tâches qu'il doit effectuer, il dispose aussi de 2 droits essentiels : le droit de grève, et le droit syndical.

Le droit de grève

Le droit de grève est un droit inscrit dans le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, protégé aussi par la Convention européenne des Droits de l'Homme (article 11 de « Liberté de réunion et d'association »), la Charte européenne des Droits fondamentaux (article 28 de « Droit de négociation et d'actions collectives »), et le Code du travail (article L. 2511-1).

Ce droit est accordé à tout salarié, et se définit par la « cessation collective, concertée et totale du travail en vue de présenter à l'employeur des revendications professionnelles[61] ».

Ces conditions doivent être réunies pour qu'il y ait grève, sans quoi il s'agit d'un mouvement illicite, n'offrant aucune garantie légale au salarié y participant. En effet, aucun salarié ne peut faire sanctionné, licencié ou discriminé pour avoir exercé son droit de grève[62].

La cessation doit donc être totale, rendant illicite la « grève perlée » qui ralentit le rythme de travail sans stopper l'exécution, et effectuée par au moins 2 travailleurs (voire un seul), sans qu'une organisation syndicale soit à l'initiative du mouvement. Les revendications professionnelles peuvent concerner l'entreprise (conditions de travail, salaire) ou plus globalement le secteur professionnel voire un mouvement national.

Le droit syndical

Le droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et permet à tout salarié d'adhérer au syndicat de son choix quelle que soit sa nationalité[63] et de participer à son administration[64], sans conséquences possibles en droit sur son contrat et ses conditions de travail (rémunération, formation, recrutement, etc.)

---

61 Arrêt du 2 février 2006 de la Chambre sociale de la Cour de cassation.
62 Article L. 1132-2 du Code du travail.
63 Article L. 2141-1 du Code du travail.
64 Article L. 2131-5, al.2.

Entreprises de 11 salariés et plus

Dans chaque entreprise de 11 salariés et plus doit être mis en place un Comité social et économique (CSE) afin de représenter le personnel auprès de l'employeur, de transmettre les réclamations et de veiller à l'application de la réglementation du travail. Si celle-ci est défaillante, et que l'employeur ne fait pas en sorte de rectifier la situation, le salarié concerné ou un délégué du personnel peut saisir le Conseil de prud'hommes pour trancher le problème.

Entreprises de 50 salariés et plus

Quand l'entreprise a plus de 50 salariés, l'employeur doit aussi mettre en place un Comité social et économique (CSE), mais ses attributions sont plus larges. Il est un moyen d'exprimer les revendications et les intérêts collectifs des salariés concernant le fonctionnement de l'entreprise : gestion économique et financière, organisation du travail, formation professionnelle et techniques de production. Il permet aussi de vérifier la bonne application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

LE DROIT À LA FORMATION DANS LE TRAVAIL

Voir p. 60 : « Les droits et congés pour faire des formations. »

Le droit à la formation linguistique

La formation linguistique est une composante essentielle de l'intégration des réfugiés et étrangers à la société française.

Selon la loi du 7 mars 2016, dans le cadre du Contrat d'intégration républicaine (CIR), la délivrance des titres de séjours (titre pluriannuel, carte de résident…) est désormais corrélée à la connaissance de la langue française, évaluée tout au long du parcours.

Le Cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL) sert de point d'appui à l'évaluation :

- le niveau A1 (oral et écrit) est nécessaire pour l'obtention d'une carte de séjour pluriannuelle, et est demandé pour obtenir le Diplôme initial de langue française (DILF) ;
- le niveau A2 est nécessaire pour l'obtention de la carte de résident ;
- le niveau B1 oral est l'une des conditions de la naturalisation ;

- le niveau B2 est nécessaire pour l'inscription à l'université.

Ce devoir d'apprentissage est aussi un droit, qui est structuré différemment selon que l'individu évolue dans le cadre d'un Contrat d'intégration républicaine (CIR) ou qu'il en est sorti.

Le CIR rend obligatoire une formation linguistique, défendant l'idée que l'apprentissage du français est une condition fondamentale d'intégration dans la société française. Sur la plateforme d'accueil de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII), tout étranger est soumis à un test de positionnement écrit et oral pour juger des compétences linguistiques en français. Le résultat à ce test ouvre 3 parcours différents selon les résultats obtenus, de 50 heures, 100 heures ou 200 heures de formation, afin d'obtenir le niveau A1. Cette formation est obligatoire une fois prescrite, bien que l'OFII puisse délivrer une Attestation ministérielle de dispense de formation linguistique (AMDFL) si le niveau de français est déjà A1 lors du test.

Pour ceux ayant terminé le CIR, il est possible de suivre une formation pour obtenir le niveau A2 ou le niveau B1 oral.

La formation pour le niveau A2 est constituée de 100 heures de formation, financées par l'État et pilotées par l'IFRA (institut de formation Rhône-Alpes), auxquelles s'ajoute un accompagnement dans la préparation du passage des tests et l'inscription à ces derniers. Néanmoins, l'inscription au passage des examens finaux du niveau A2 est à la charge du candidat.

La formation pour le niveau B1 oral est constituée de 50 heures de formation, auprès du GRETA qui structure l'offre de formation sur l'ensemble du territoire national.

OÙ SE FORMER AU FRANÇAIS ?

Le Département d'études du français et des langues étrangères (DEFLE) des universités françaises permet de certifier les 6 niveaux de langues européens (A1 à C2) avec la remise d'un diplôme, à condition d'avoir le baccalauréat ou un équivalent. Certaines universités réservent des places pour les personnes réfugiées, et il est possible d'obtenir une réduction des coûts d'inscription.

Nous vous conseillons donc de contacter les universités proches de votre lieu de résidence.

L'ALLOCATION POUR DEMANDEUR D'ASILE (ADA)

L'allocation pour demandeur d'asile (ADA) peut être versée aux demandeurs d'asile majeurs ayant des ressources mensuelles inférieures au RSA, en prenant en compte ses ressources propres et la personne en couple. L'ADA se demande en préfecture, avec les pièces justificatives suivantes :

- attestation ou récépissé de demande d'asile ;
- justificatifs des ressources et de la composition familiale ;
- relevé d'identité bancaire.

L'ADA est composée d'un montant forfaitaire et de majorations potentielles :

- un montant forfaitaire journalier, dont le niveau varie en fonction du nombre de personnes composant le foyer ;
- et, éventuellement, d'un montant supplémentaire, si :
  - vous avez accepté l'offre de prise en charge,
  - vous avez manifesté un besoin d'hébergement,
  - vous ne bénéficiez gratuitement pas d'un hébergement (ou logement) à titre gracieux.

Le montant journalier de l'ADA est de 6,80 € pour une personne seule, 10,20 € pour 2 personnes, 13,60 € pour une famille de 3 personnes, jusqu'à 37,40 € pour une famille de 10 personnes. Si aucune place d'hébergement n'a été proposée, le montant est majoré de 7,40 €.

Le versement démarre dans un délai maximum de 21 jours après l'introduction de la demande d'asile auprès de l'Ofpra, chaque fin de mois. L'ADA peut être suspendu en cas de :

- refus d'une proposition d'hébergement ;
- non-respect de l'obligation de se présenter aux autorités ou absence aux entretiens personnels ;
- abandon du lieu d'hébergement sans motif légitime ;
- non transmission des documents demandés.

L'OFII peut retirer l'ADA en cas de :

- dissimulation complète ou partielle des ressources ;
- transmission d'informations mensongères relatives à la situation familiale ;
- constatation d'un comportement violent ou de manquements graves au règlement du lieu d'hébergement.

LA PENSION DE RETRAITE

En France, toute personne ayant exercé un emploi déclaré a le droit de bénéficier d'une pension de retraite à partir de l'âge légal de retraite de 62 ans (sauf régimes spéciaux, retraite anticipée de 56 ans et retraite des travailleurs lourdement handicapés de 55 ans), à condition d'avoir validé au moins 1 trimestre en tant que salarié.

Le système par répartition explique que les caisses de retraite sont financées par un prélèvement mensuel sur son salaire. La retraite est composée d'un régime de base et d'un régime complémentaire, et le montant de la pension dépend de la durée et du montant des cotisations.

LE CAS DES PRESTATIONS CONTRIBUTIVES

Les réfugiés et bénéficiaires de la protection subsidiaire ont souvent travaillé dans leur pays d'origine, et ces années de travail sont comptabilisées pour le calcul de la pension selon l'existence ou non d'accords internationaux de sécurité sociale. Si aucun accord n'existe entre la France et le ou les pays où a travaillé la personne, le calcul de la retraite ne prend en compte que la carrière professionnelle en France.

En revanche, si des accords internationaux de sécurité sociale ont été signés avec le pays d'origine, chaque pays verse la part de retraite qui lui incombe.

Suivant les accords, 2 procédures sont adoptées :

- calcul séparé des retraites : chaque pays calcule la retraite en fonction de la carrière dans ce seul pays ;
- comparaison entre calcul par totalisation-proratisation et calcul séparé des retraites : la retraite versée est la plus avantageuse, ou celle choisie par l'individu, entre le calcul séparé et la totalisation-proratisation (les caisses

de retraite de chaque pays totalisent les périodes accomplies en France et dans l'autre pays, et calculent la retraite comme si toute la carrière avait été effectuée dans leur seul pays ; puis la retraite versée par chaque pays est réduite en proportion des périodes respectives effectuées dans chaque pays).

Néanmoins, pour obtenir le versement d'une retraite d'un autre pays, une personne réfugiée peut avoir à prendre contact avec le pays d'origine, entrant en contradiction avec l'interdiction d'avoir des liens avec les autorités dudit pays : il convient de s'adresser à l'Ofpra avant toute démarche.

Les pays avec qui la France a signé ce type d'accords sont les suivants : Algérie, Andorre, Argentine, Bénin, Bosnie-Herzégovine, Brésil, Cameroun, Canada, Cap-Vert, Chili, Congo, Corée du Sud, Côte-d'Ivoire, États-Unis, Gabon, Îles anglo-normandes, Inde, Israël, Japon, Kosovo, Macédoine, Mali, Maroc, Mauritanie, Monaco, Monténégro, Niger, Philippines, Québec, Saint-Marin, Sénégal, Serbie, Togo, Tunisie, Turquie, Uruguay[65].

LE CAS DES PRESTATIONS NON CONTRIBUTIVES

Il est possible de souscrire à une assurance privée pour augmenter la pension de retraite, mais aussi de recourir à des prestations non contributives. Ces dernières ne demandent aucune condition de nationalité, mais supposent seulement de vivre en France de manière régulière, de ne pas dépasser un certain seuil de ressources, et d'avoir un certain âge ou d'être invalide pour toucher respectivement l'allocation de solidarité aux personnes âgées ou l'allocation supplémentaire d'invalidité.

65 *Sur les questions de protection sociale et retraite avec des implications internationales, le site suivant est très utile : www.cleiss.fr*

QUELLES DÉMARCHES EFFECTUER POUR OBTENIR UNE PENSION DE RETRAITE ?

Il est nécessaire de fournir un relevé d'identité bancaire ainsi qu'une photocopie du dernier avis d'imposition sur le revenu.

- Pour le régime de base, il faut s'adresser soit :
- à la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) en Île-de-France ;
- à la Caisse régionale d'assurance vieillesse (CRAV) en Alsace-Moselle ;
- au service vieillesse de la Caisse régionale d'assurance maladie (CRAM) dans les autres régions.
- Pour les régimes complémentaires, il faut contacter l'ARRCO ou l'AGIRC.
- Pour les allocations spéciales, il faut s'adresser à sa mairie.

Action Emploi
Réfugiés
#talentconnected

TENT

FAIT AVEC LE SOUTIEN DE

TOTAL FOUNDATION

FONDATION EDF

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR
DIRECTION GÉNÉRALE
DES ÉTRANGERS EN FRANCE

COPARRAINÉ PAR

UNHCR
The UN Refugee Agency

MEDEF

CHARTE DE LA DIVERSITÉ