

gisti,

groupe d'information et de soutien des immigré.e.s, n° 123, décembre 2019, 10 €

Plein droit

Ah !
Si j'étais riche...

La mobilité professionnelle s'est considérablement développée après une vingtaine d'années. Depuis les premiers indices d'une politique d'immigration choisie jusqu'à la création de la carte de séjour « passeport talent », les différents gouvernements n'ont eu de cesse de tenter d'attirer les cadres de haut niveau ou des salariés très qualifiés dont les entreprises ont besoin. Dossiers allégés, contrôles moins stricts, procédures simplifiées pour les familles accompagnantes, tout concourt à faciliter la venue des « talents » étrangers.

L'immigration choisie des hauts cadres

Lionel Petit, cabinet Karl Waheed
Avocats

Depuis deux semaines qu'il est arrivé en France, récemment recruté par un grand groupe international, John Felix Carpenter, ressortissant américain, ne cesse de se connecter au module de prise de rendez-vous en ligne de la préfecture. Mais rien à faire, le site affiche toujours le même message : *« Il n'existe plus de plage horaire libre pour votre demande de rendez-vous. Veuillez recommencer ultérieurement. »* John Felix Carpenter est pressé de régler ses dernières

formalités d'immigration. Il décide donc de se rendre à la préfecture de son lieu de résidence en région parisienne. Nouvelle désillusion. La file d'attente devant l'entrée semble interminable. Au bout de plusieurs heures d'attente, il décide de rentrer chez lui. Il contacte le conseil qui assiste son employeur pour les formalités d'immigration, qui le rassure. Face à des procédures devenues complexes, les groupes internationaux font le plus souvent appel à l'assistance de conseils ou de sociétés spécialisées afin de faciliter l'expatriation ou le détachement de leurs salariés. En tant que futur directeur administratif et financier, il bénéficie d'une procédure simplifiée et accélérée. Cadre dirigeant américain, recruté par une

entreprise française, il est en effet l'un des 9 000 ressortissants étrangers ayant bénéficié du nouveau visa « passeport talent ».

La mobilité professionnelle internationale s'est considérablement développée depuis une vingtaine d'années. Les politiques mises en œuvre par les gouvernements successifs ont pour objectif de réguler l'entrée de travailleurs étrangers, d'attirer les investissements étrangers et de faciliter la mobilité des salariés embauchés par ces investisseurs. Selon les chiffres publiés par le ministère de l'intérieur, la France a distribué, en 2018, 224 000 visas de long séjour dont 33 400 pour un motif économique. Sur ces derniers, 9 364 étaient des visas « passeport talent ». Si les visas

accordés aux travailleurs saisonniers et aux travailleurs détachés constituent l'essentiel des visas délivrés pour motifs économiques, les « passeports talent » délivrés à des actifs salariés ou non salariés en représentent désormais près d'un tiers. On comptabilise 23 253 personnes vivant en France avec un titre de séjour « passeport talent », soit environ 9 % de l'ensemble des premiers titres de séjours délivrés en France en 2018, tous motifs confondus (économique, familial, étudiant, humanitaire, retraité, visiteur, divers) ¹. Le « passeport talent » est en train de devenir l'un des principaux outils de la politique de mobilité professionnelle internationale pour les cadres et cadres supérieurs.

C'est à partir de 1984 et la création du « titre unique de séjour et de travail » ², qu'une nouvelle approche de l'immigration se met en place. On trouve ensuite les premiers indices d'une immigration choisie avec la loi Chevènement et les cartes de séjour mention « scientifique » et « profession artistique et culturelle » ³. Mais ce sont les réformes de 2003 et 2006 ⁴ qui marquent un véritable tournant. Le compte rendu du conseil des ministres du 29 mars 2006 est à cet égard éclairant : « *Le projet de loi, conformément aux orientations fixées par le Premier ministre [...] crée donc de nouveaux instruments juridiques pour mieux réguler l'immigration, lutter contre les détournements de procédure et promouvoir une immigration choisie et une intégration réussie [...]. La création d'une carte de séjour "compétences et talents", d'une durée de trois ans, facilitera l'accueil dans notre pays d'étrangers dont la personnalité et le projet constituent des atouts pour le développement et le rayonnement de la France.* »

En 2011 ⁵, la « carte bleue européenne » est mise en place au

bénéfice des ressortissants de pays tiers qui occupent un emploi hautement qualifié.

La loi du 7 mars 2016 relative au droit des étrangers en France est celle qui a poussé le plus loin la politique d'immigration choisie. La carte « passeport talent » est désormais l'un des trois titres de séjour pluriannuels destinés à des publics spécifiques, avec les cartes « travailleur saisonnier » et « salarié détaché ICT ».

Les « passeports talents » recouvrent dix catégories professionnelles ⁶ créées spécifiquement pour ce titre de séjour : des salariés hautement qualifiés aux mandataires sociaux, en passant par les étudiants ayant obtenu en France un diplôme au moins équivalent au master ou encore les investisseurs étrangers procédant à un investissement en immobilisations corporelles ou incorporelles d'au moins 300 000 euros ⁷.

Plus récemment, la loi du 10 septembre 2018 a étendu le champ d'application des titres de séjour « passeport talent » ⁸ tout en autorisant le gouvernement à modifier par ordonnance le code de l'entrée et du séjour et du droit d'asile (Ceseda) afin de prendre toute mesure simplifiant le régime des autorisations de travail pour le recrutement de certaines catégories de salariés d'entreprises préalablement agréées par l'État. Le gouvernement pourrait ainsi s'inspirer des procédures anglo-saxonnes avec des listes préétablies d'entreprises dont certains salariés bénéficieraient d'une simple procédure d'enregistrement pour l'obtention d'un visa de travail.

L'évolution législative et réglementaire a permis la mise en place de procédures simplifiées pour le bénéfice de catégories professionnelles dites de haut niveau mais également pour des salariés moins qualifiés dont la mobilité est

rendue nécessaire par les besoins des entreprises. Il s'agit donc bien d'une véritable politique d'immigration choisie qui accompagne la politique d'attractivité de la France en matière d'investissements étrangers. La *French Tech* ⁹, organisme regroupant des start-up françaises, notamment chargé de la mise en avant économique du territoire, fait ainsi la promotion du *French Tech visa* qui n'est autre qu'une partie du programme « passeport talent » à destination des investisseurs, des fondateurs et des collaborateurs de start-up.

Faciliter la mobilité des profils de haut niveau

Le repérage et le recrutement de profils de haut niveau peuvent se faire au sein même des différentes filiales des groupes internationaux, ou via des cabinets de recrutement ou simplement par relations. Une fois, le recrutement bouclé (salaire de base, primes de transfert, égalisation fiscale, logement, inscriptions scolaires et diverses formalités d'expatriation), les services des ressources humaines se tournent vers leur prestataire en charge des formalités de visas. Plusieurs impératifs peuvent être pris en compte, comme la date de début du contrat mais aussi tout ce qui a trait à l'installation de la famille. Notre ami américain, John Felix Carpenter a le profil professionnel adéquat. Il vient s'installer en premier et sa famille le rejoindra aux vacances d'été afin que tout le monde soit prêt pour la rentrée. Il est éligible au nouveau titre de séjour, le « passeport talent » mention « carte bleue européenne » (CBE). Il faut pour cela un contrat de travail d'au moins douze mois avec un salaire annuel d'au moins 53 856 euros, cinq ans d'expérience professionnelle ou un diplôme sanctionnant trois ans d'études supérieures.

Pour l'instant, seul John a fait sa demande de visa et est entré en France. Sa famille arrivera plus tard en tant que « famille accompagnante ». John est un habitué des services dématérialisés. Il a fait sa

demande de visa sur le site France-Visa¹⁰ mis en place par le gouvernement et accessible en français et en anglais. Il a suivi toutes les instructions et, à la fin de la procédure, il a reçu un accusé de réception et un lien vers le module de prise de rendez-vous avec le centre externalisé de traitement des demandes de

visa. Son futur employeur l'a assisté avec le cabinet conseil pour préparer le rendez-vous. Il a dû fournir ses documents d'état civil, son CV, ses diplômes, son offre d'embauche avec son futur employeur et des documents de la société afin que les services consulaires puissent vérifier que l'entreprise qui le recrute est en règle avec ses obligations sociales. Tous les documents en langue étrangère ont été traduits en français. Tout s'est bien passé et il est revenu dix jours plus tard pour retirer son passeport avec son visa long séjour.

Dans le cadre des procédures « passeport talent », la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dirccte) n'est plus saisie. Les seuls services consulaires traitent le dossier de demande de visa, lequel, une fois délivré, permettra à son titulaire de travailler dès son arrivée en France. L'épouse de John Felix Carpenter pourra obtenir un visa « passeport talent famille » lui permettant de résider en France

mais également de travailler si elle le souhaite. Leurs deux enfants de 12 et 14 ans obtiendront également un visa « passeport talent famille ». Enfin, ni le titulaire du « passeport talent » ni les membres de sa

famille ne seront tenus de signer le contrat d'accueil et d'intégration.

Lors de son déplacement infructueux à la préfecture, John Felix Carpenter a pu mesurer l'intérêt d'une procédure simplifiée et accélérée. Il a discuté avec un jeune chef de cuisine japonais embauché l'année

dernière par une chaîne de restaurant. L'employeur du restaurant a dû diffuser l'offre de poste sur Pôle Emploi pendant quatre semaines, puis déposer une demande d'autorisation de travail auprès de la Direccte ; deux mois supplémentaires ont été nécessaires pour l'instruction du dossier. L'Office français d'immigration et d'intégration (Ofii) a ensuite été saisi et a transmis son accord au consulat compétent pour que le jeune chef obtienne un « visa de long séjour valant titre de séjour » (VLS-TS) l'autorisant à entrer et à travailler. Soit plus de trois mois de procédure dans le meilleur des cas. En comparaison, John Carpenter a obtenu son visa passeport talent en moitié moins de temps.

Sa demande de titre de séjour est maintenant prise en charge par le conseil de l'employeur qui lui a organisé un rendez-vous avec les services dédiés de la préfecture. Celle-ci ne procède pas à une seconde instruction, le droit au séjour ayant été instruit par le consulat ayant délivré le visa. Le

jour du rendez-vous en préfecture, il obtiendra une autorisation provisoire de séjour (APS) de 6 mois, l'autorisant à voyager dans l'attente de la délivrance de son titre « passeport talent - CBE » d'une durée de 4 ans. L'APS est délivrée de droit aux demandeurs d'un titre « passeport talent » alors qu'elle n'est jamais accordée aux autres ressortissants étrangers qui viennent travailler en France et peuvent aussi devoir voyager. Le jeune chef japonais devra, lui, renouveler son VLS-TS afin d'obtenir un titre de séjour salarié d'un an ou pluriannuel de 4 ans. Il devra également justifier de son intégration en France et du respect des conditions du contrat d'intégration républicaine qu'il a signé. Son poste de chef de cuisine en CDI, payé un peu au-dessus du Smic, ne lui permet pas de bénéficier du programme « passeport talent ».

Dématérialisation, externalisation et contrôles a posteriori

John Felix Carpenter, employé hautement qualifié aura ainsi bénéficié d'une procédure privilégiée pour l'obtention de son droit au séjour et au travail en France. L'efficacité de cette procédure résulte de choix politiques et des moyens mis en œuvre. Les demandes de visas adressées aux postes consulaires français sont désormais traitées par des sociétés privées chargées de collecter les informations et les documents nécessaires pour faire face à la croissance de la demande de visas et alléger les effectifs des postes.

À son arrivée en France, le détenteur d'un VLS-TS catégorie « passeport talent » peut valider son visa via un service dématérialisé du ministère de l'intérieur¹¹. Gain de temps appréciable pour les employeurs et les salariés, qui

» Ce sont bien les décisions politiques de facilitation qui permettent un traitement efficace des demandes de visas de travail aux salariés et non-salariés considérés comme des talents étrangers.

sont également dispensés de la visite médicale Ofii, à la différence des salariés entrant par la procédure de droit commun. John Felix Carpenter et sa famille pourront enfin faire leur demande de carte Vitale en ligne sur le site de la Sécurité sociale (ameli.fr) conçu notamment pour les salariés détenteurs d'un « passeport talent » et leur famille.

La dématérialisation concerne toutes les étapes des procédures d'immigration professionnelle : France-Visa pour la demande de visa, mais aussi Work in France¹², le site du ministère des affaires sociales, pour certaines demandes d'autorisations provisoires de travail. Le site SIPSI¹³ permet à un employeur établi à l'étranger de transmettre une déclaration de détachement à l'unité territoriale de la Direccte du lieu où doit être effectuée la prestation.

La dématérialisation s'étend progressivement à tous les publics demandeurs d'un visa, d'un titre de séjour ou d'une autorisation de travail pour la France. Ce sont cependant les bénéficiaires de l'immigration choisie qui en tirent un véritable gain de temps dès lors que, sur le fond, leurs dossiers sont allégés et contrôlés moins strictement en amont de l'arrivée en France. Ces procédures facilitées dans le cadre de la politique d'immigration choisie s'accompagnent de la mise en place de contrôles a posteriori sur les motifs des titres de séjour délivrés.

Depuis la loi du 7 mars 2016, et du fait de la généralisation du recours à la carte pluriannuelle, les préfetures ont renforcé les contrôles aléatoires sur les titres de séjour. Le préfet dispose notamment d'un droit de communication auprès d'un certain nombre

d'autorités et de personnes privées, impliquant la levée du secret professionnel. Les contrôles visent notamment les cartes pluriannuelles et donc les « passeports talent » délivrés aux profils de haut niveau. Le détenteur du titre de séjour reçoit un courrier l'invitant à remettre dans les meilleurs délais tous documents justifiant le maintien de la situation ayant donné droit au titre de séjour. L'objet du contrôle étant de vérifier que les conditions initiales ayant donné lieu à la délivrance du visa et du titre de séjour sont toujours remplies (Ceseda, art. L. 313-5-1). Dans le cadre de l'immigration choisie, la mise en œuvre de contrôles a posteriori peut en partie compenser l'absence d'autorisation préalable de travail. L'instruction, par les services consulaires, des demandes de visa pour les « talents étrangers », en partie externalisée pour les étapes non régaliennes, implique en effet un moindre contrôle en amont sur les conditions d'emploi et le respect de ses obligations sociales par l'employeur.

La politique d'immigration choisie, dont le « passeport talent » est l'une des procédures les plus significatives, devrait être poursuivie dans les prochaines années car elle correspond au besoin de mobilité de main-d'œuvre des groupes internationaux. La mise en place de quotas par profession vient compléter le dispositif en permettant de réguler l'entrée de travailleurs étrangers en fonction des besoins de main-d'œuvre estimés du pays. Une telle politique sous-tend par ailleurs une restriction à l'accès au territoire pour celles et ceux qui ne correspondent pas aux critères de l'immigration choisie.

Les services en ligne qui traitent les procédures ne suffisent

pas à garantir un accès égal au droit à tous les usagers, travailleurs étrangers. En l'absence de moyens humains et d'instructions aux services concernés, des files d'attente invisibles se créent pour les ressortissants étrangers ne bénéficiant pas d'une procédure privilégiée. Il faut des ressources humaines suffisantes, formées et sensibilisées pour traiter tous les dossiers saisis sur les sites dédiés. Car ce sont bien des décisions politiques de facilitation en faveur de certaines catégories professionnelles qui permettent un traitement efficace des demandes de visas de travail aux salariés et non salariés considérés comme des talents étrangers. ♦

¹ Ministère de l'intérieur, AGDREF/DSED : www.immigration.interieur.gouv.fr/fr/Inforessources/Etudes-et-statistiques/Statistiques/Essentiel-de-l-immigration/Chiffres-cles

² Loi n° 84-622 du 17 juillet 1984 portant modification de l'ordonnance n° 45-2658 du 2 novembre 1945 et du code du travail et relative aux étrangers séjournant en France et aux titres uniques de séjour et de travail.

³ Loi du 11 mai 1998 ou « loi Chevènement ».

⁴ Loi n° 2003-1119 du 26 novembre 2003 relative à la maîtrise de l'immigration, au séjour des étrangers en France et à la nationalité et loi n° 2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration.

⁵ La loi du 16 juin 2011 relative à l'immigration, l'intégration et la nationalité transpose la directive 2009/50/CE du Conseil du 25 mai 2009 et met en place la « carte bleue européenne ».

⁶ Ceseda, art. L. 313-20.

⁷ Ceseda, art. L. 313-20 (les seuils de rémunération ou de montant minimal d'investissement ont été fixés par décrets et arrêtés et repris dans la partie réglementaire du Ceseda).

⁸ Extension du statut « passeport talent », mention « salarié qualifié / entreprise innovante » et extension du statut « passeport talent » mention « renommée nationale ou internationale ».

⁹ lafrenchtech.com/fr

¹⁰ france-visas.gouv.fr/en_US/web/france-visas

¹¹ administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/particuliers

¹² work-in-france.incubateur.social.gouv.fr

¹³ www.sipsi.travail.gouv.fr