

**MAITRISER LE PRINCIPE D'OPPOSABILITE DE L'EMPLOI
SPECIFICITES DES DEMARCHES ET DU DOSSIER A CONSTITUER
AVEC ET SANS OBLIGATION A RESPECTER CE PRINCIPE**



Fiche pratique rédigée par l'équipe des conseillers de Migration Conseil.

Actualisée le 23 janvier 2012

Fiche pratique disponible à l'adresse suivante :

<http://migration-conseil.fr/fiche-pratique-emboucher-un-etranger-opposabilite-de-l-emploi>

Attention :

L'usage de la consultation d'une fiche pratique est strictement personnel et réservé uniquement à l'acheteur de la fiche, détenteur d'un mot de passe et d'un identifiant personnels et confidentiels permettant cette consultation. Ce droit est incessible. L'impression n'est autorisée que pour faciliter la lecture de la fiche, pour un usage strictement personnel. Toute utilisation non personnelle de ce produit, reproduction ou représentation en tout ou partie sur un quelconque support est interdite. Le non-respect de cette interdiction constitue une contrefaçon pouvant engager la responsabilité civile et pénale du contrefacteur.

Service client : sav@migration-conseil.fr – tel : 01 71 86 40 61

Présentation de cette fiche pratique

La réduction de la liste des métiers ouverts aux étrangers (arrêté du 11.08.2011) a suscité l'inquiétude dans plusieurs secteurs d'activité, qui craignent de ne plus pouvoir bénéficier de l'absence d'opposition de la situation de l'emploi (OSE) sur des postes clés de leur entreprise.

En réalité, cette liste n'est pas la seule possibilité de bénéficier de cette facilité :

- Il existe plusieurs autres listes de métiers ouverts aux étrangers.
- Cette facilité existe également pour l'embauche de certaines « catégories » d'étrangers.

La notion d'absence d'opposabilité de la situation de l'emploi est complexe, et comporte des pièges. Une mauvaise interprétation peut vite se transformer en un handicap, jusqu'au refus de délivrance d'une autorisation de travail pour le candidat retenu.

La situation de l'emploi est un des motifs de refus des demande d'autorisation de travail les plus fréquents, notamment pour les demandes de changement de statut des étudiants étrangers.

- Bénéficiaire de l'opposabilité de l'emploi n'exempte pas de présenter un dossier complet et exhaustif, qui respecte l'intégralité des autres conditions exigées dans les textes.
- Ce n'est pas l'employeur, mais l'administration qui décide si le cas présenté doit bénéficier ou non de cette facilité. Or, l'administration a un réel pouvoir d'appréciation et d'interprétation.

Même lorsque l'opposabilité de l'emploi est applicable, il reste possible de présenter une demande d'autorisation de travail.

Un dossier bien constitué et présentant des preuves suffisantes et adaptées du respect de ce principe peut être accepté par la DIRECCTE.

Public à qui s'adresse cette fiche :

- Les chefs d'entreprise et professionnels des ressources humaines sont concernés par l'embauche et l'emploi de ressortissants étrangers.
- Les étudiants et jeunes diplômés étrangers dans le cadre de leur changement de statut.

Objectif de cette fiche

- Maîtriser la notion d'OSE et ses conséquences sur une embauche / demande d'autorisation de travail
- Savoir repérer avec précision quel type de cas bénéficie de l'absence d'opposabilité de l'emploi.
- Maîtriser la procédure et ses spécificités dans les cas d'obligation de respect de l'OSE
- Optimiser son dossier auprès des DIRECCTE

I. Comprendre la notion d'opposabilité de la situation l'emploi (OSE) et son impact

I.1 Définitions

- **La notion de « situation de l'emploi »**

« La situation de l'emploi » est une notion permettant de définir XXXXX.

La notion de « situation de l'emploi » permet d'évaluer, par secteur géographique :

- XXXXX
- XXXXX
-

→ La situation de l'emploi, hors listes de métiers, est estimée en comparant XXXXX

- **La notion d' « opposabilité de la situation de l'emploi »**

L'embauche d'un salarié étranger ne disposant pas d'une autorisation de travail nécessite, de la part de l'employeur, d'adresser une demande d'autorisation de travail à la DIRECCTE, XXXXXXX

Dans le droit commun, pour l'instruction des demandes d'autorisation de travail, les DIRECCTE prennent en compte la situation de l'emploi, ce qui conduit à deux situations principales :

- > Lorsque le poste XXXXXXXX
- > Lorsque la DIRECCTE considère XXXXXXXXXXXX

→ **C'est cette évaluation XXXXXXXXXXXX**

- **Le respect du principe d'opposabilité de la situation de l'emploi**

Le respect du principe d'opposabilité de la situation de l'emploi lors de l'embauche d'un ressortissant étranger est XXXXXXXX

Respecter le principe de l'opposabilité de l'emploi signifie que XXXXXXXX

→ Pour embaucher un salarié étranger ne disposant pas d'autorisation de travail, l'employeur doit XXXXXXXX

A ce jour, XXXXXXXXXXXX

Définition de « demandeurs déjà présents sur le marché du travail »

- XXXXXXXX
- XXXXXXXX

Ressortissants étrangers dont l'embauche nécessite la sollicitation d'une autorisation de travail (cas principaux) :

- XXXX
- XXXX
- XXXX
- XXXX

4

Point actu

Explications de l'impact de *la circulaire du 31 mai 2011 relative à la maîtrise de l'immigration professionnelle* sur le critère de la situation de l'emploi (accroissement des rejets au motif de la situation de l'emploi).

Explication de l'impact attendue suite à la circulaire du 12 janvier 2012 sur les demandes d'autorisations de travail des jeunes diplômés très qualifiés

I.2 Des exceptions au principe de l'OSE... à considérer avec prudence

Dans le cadre de la politique « d'immigration choisie », les pouvoirs publics ont mis en place des exceptions : XXXXX

Cela signifie que les DIRECCTE XXXXXXXXXXXXX.

Les catégories « d'exemptés » le sont :

- soit parce que XXXXXX ;
- soit parce que XXXXXX.

Attention :

- ✓ Chaque catégorie faisant exception XXXXXXXX
 - ✓ Plutôt que de parler « d'exemption du respect de l'opposabilité de la situation de l'emploi », il serait peut-être plus juste de parler de XXXXXXXX
- Sauf cas exceptionnel, il est préférable pour les employeurs de XXXXXXXX

II. Les catégories d'étrangers bénéficiant de l'absence d'opposabilité de l'emploi

XXXXX

II.1 Liste des catégories de ressortissants étrangers exemptés

- **Les étudiants bénéficiaires de l'Autorisation Provisoire de Séjour (APS) >**
Attention !

Description

XXXXXXXXXX

Pour l'embauche d'un étudiant détenteur de cette APS, XXXXXXXXXX.

5

Recommandations

- ✓ En fonction de la situation de l'emploi, la DIRECCTE peut XXXXXX.
→ Il faut apporter XXXXXXXX.
- ✓ Si la rémunération XXXXXXXXX.
- ✓ Toutes les DIRECCTE n'ont pas la même interprétation des textes : XXXXXXXX.
- ✓ Par ailleurs, XXXXXX.
→ En cas de doute, il est préférable de XXXXX.

Point actu sur ce que dit la circulaire du 12 janvier 2012 sur les titulaires de l'APS

Xx

- **Les salariés XXXXXXXXX**

Description

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Outre la non-opposabilité de la situation de l'emploi, certains départements XXXXXXXXXX.

Recommandations

Attention de ne pas confondre XXXXXXXXXX.

- **Les Cadres XXXXXXXXX**

XXXXXXXXXX

Les critères d'appréciation sont les XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.

- **Les titulaires de la carte XXXXXXXX**

La circulaire sur la maîtrise de l'immigration professionnelle du 31 mai 2011, adressée aux préfets, demande à ces derniers de ne pas opposer la situation de l'emploi aux XXXXXXXXXXXXXXXX.

Conseils pratiques

Nous attirons toutefois votre attention sur la diversité des situations des titulaires de la carte XXXXXXXX, qui nécessite XXXXXXXXXXXX.

✓ **Dans certaines situations, ce titre de séjour XXXXXXXX**

- Si le métier XXXXXXXXXXXXXXXX.
- Si, lors de sa demande de titre de séjour XXXXXXXXXXXX.

→ **Pour l'embauche d'un salarié étranger titulaire d'un titre de séjour Compétences et talents XXXXXXXXXXXXXXXX.**

Toutefois, nous vous conseillons de XXXXXXXXXXXXXXXX.

✓ **La circulaire du 31 mai 2011 mentionne XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX**

→ **Afin de limiter les risques de refus des administrations :** Nous vous conseillons, XXXXXXXXXXXXXXXX

En effet, XXXXXXXXXXXX.

- **Les XXXXXXXX**

Le titre de « XXXXX », XXXXXXXXXXXX.

En revanche, XXXX.

Leur emploi doit également être XXXXXXXXXXXXXXXX

Attention :

XXXXXX.

XXXXXXXXX.

- **Les XXXXXXXXXXXXXXXX**

Descriptions

Des accords sur XXXXXX ont été signés entre la France et les pays suivants : XXXXXXXXXXXX.

Ces accords stipulent que la situation de l'emploi n'est pas opposable pour l'embauche d'un ressortissant de ces pays à condition que :

- XXXXX
- XXXXX
- XXXXX

Recommandations

Si votre embauche entre dans le cadre d'un accord XXXXXX, il est vivement conseillé de XXXXXXXXXXXXXXXX.

- Les « travailleurs hautement qualifiés » > **Attention !**

La récente circulaire sur la maîtrise de l'immigration professionnelle publiée le 31 mai 2011
XXXXXXXXXX.

Attention : le terme de « travailleurs hautement qualifié » est XXXXXXXXXXXX

✓ **Nous déconseillons fortement de XXXXXXXX :**

- XXXXXXXX
- XXXXXXXX
- XXXXXXXX
- XXXXXXXX

✓ Il est **largement préférable** que XXXXXXXXXXXX.

D'une manière générale :

- ▶ Les demandes concernant XXXXXXXXXXXXXXXX.
- ▶ Les situations où il n'est aucunement besoin de XXXXXXXX.

II.2 Comment faire valoir la non opposabilité pour ces cas

Nous l'avons vu, même si des textes prévoient la non opposabilité de l'emploi pour les profils définis
ci-dessus, il est toujours préférable de XXXXXXXX

XXXXXXXXXX

XXXXXXXXXX

Quelques conseils valables dans toutes les situations :

✓ **XXXXXXXXX**

✓ **XXXXXXXXXXXXXXXXXX**

- XXXXXX

XXXX

- XXXXXXXXXX

XXXX

- XXXXXXX

XX

III. Cas 2 : Les types de postes exemptés

III.1 Les différentes listes des métiers

8

Il existe plusieurs listes des métiers « ouverts aux étrangers », c'est-à-dire XXXXXXXXXXXX
XXXX

Ces listes sont applicables soit XXXXXXXX.

- **La liste des XXXXX**

XXXXXXXXXXXXX.

Elle concerne XXXXXXXX

XXXXXXXXXXXX

Attention : XXXXXXXX.

- **La liste de XXXX**

Cette liste concerne XXXXXXXX

→ Dans certaines DIRECCTE, cette liste représente XXXXXXXX

Attention toutefois : XXXXXXXX

- **Les listes par pays**

La France a signé avec certains pays « d'émigration » des accords de gestion concertée des flux migratoires, qui définissent chacun des listes des métiers applicables aux ressortissants des pays concernés :

XXXX

XXXXXX

XXXXX

XXXXX

XXXXX

X

Plusieurs accords de gestion concertés des flux migratoires sont en cours de négociation XXXXXXXX. IL
sont parfois déjà plus ou moins pris en compte XXXXXXXXXXXXXXXX

III.2 Comment faire valoir la non opposabilité pour ces cas

- **Comment utiliser, utiliser, lire et interpréter ces listes métiers ?**

Chaque métier inscrit sur les listes correspond à XXXXXXXXXX
XXXXX

→ Il faut donc, avant toute chose, XXXXXXXXXXXX.

→ Pour vérifier si XXXXXXXXXXXX.

Exemples, à partir de la liste des 14 métiers :

Certaines appellations de postes inscrits sur les listes XXXXXXXXXX

- XXXXXXXXX
- XXXXXXXX

D'autres appellations sont XXXXXXXXXX.

- Par exemple, XXXXXXXXX

- « Prouver » que XXXXXXXXXX

Afin de bénéficier de la non-opposabilité de l'emploi pour un métier XXXXXXXXXX :

✓ XXXXXXXXX :

- XXXXXXXX
- XXXXXXXX

IV. Embaucher un étranger dans un métier en pénurie réelle, mais non considéré comme tel par les administrations : méthodes

Si l'embauche de votre salarié étranger ne rentre dans aucun des cas d'exemption du respect de l'OSE présentés ci-dessus, vous devrez XXXXXXXXXX

Pour cela, vous devez démontrer :

- Qu'il dispose XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.
- Que vous avez XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

IV.1 Méthodes d'évaluation de la situation utilisées par les DIRECCTE

Il n'y a pas de méthode unifiée et officielle de calcul et de définition de la situation de l'emploi : chaque DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation¹) du travail et de l'Emploi) fait une estimation dans le secteur géographique concerné en fonction de nombreux critères:

10

✓ **Elles s'appuient, en premier lieu, sur XXXXXXXXXXXX**

Il s'agit de XXXXXXXXXXXX.

XXXXXXXXXXXXX.

→ XXXXXXXXXXXXXXXX.

✓ **Elles prennent également en compte XXXXXXXXXXXX.**

✓ **En fonction des données disponibles et des spécificités dans la région et le secteur d'activité concernés, de nombreux autres éléments peuvent également entrer en compte, tels que :**

- XXX
- XXX
- XXX
- XXX
- XXX
- XXX
- XXX
- XX

IV.2 Méthodes pour prouver les difficultés de recrutement de l'entreprise

Point actu sur les impacts des circulaires du 31 mai 2011 et du 12 janvier 2012

- **La recherche XXXXXXXXXXXX**

Afin de démontrer que XXXXXXXXXXXX, l'employeur doit XXXXXX

✓ **XXXXXXXXX**

XXXXX.

→ Il est fortement conseillé à l'employeur de XXXXXXXXXXXX

→ **Attention, XXXXXXXXXXXX.**

¹ Les DIRECCTE sont les administrations chargées de l'instruction des demandes d'autorisation de travail.

✓ Les DIRECCTE estiment que l'employeur XXXXXXXX.

- **Les preuves de XXXXXXXXXXXXX**

XXXXXXXXXXXXXXXX :

- XXXXXXXX
- XXXXXXXX

→ Pour cela, il est conseillé à l'employeur de XXXXXXXXXXXX.

IV.2 Méthodes pour prouver que le candidat XXXX

Le profil du candidat doit XXXXXXXXXXXX

L'idéal est que XXXXXXXXXXXXXXXX

- **Documents à fournir**

- XXXXXX
- XXXXXXX
- XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXX

Remarque : XXXXXXXX.

ANNEXE : LEGISLATIONS