

FICHE D'ORIENTATION

QUESTIONS À POSER POUR CONNAÎTRE LA SITUATION DU MIGRANT, SA NATIONALITÉ, SES BESOINS, ETC.

1) QUELLE EST LA NATIONALITÉ DU TRAVAILLEUR ?

- européenne ?
- ou non européenne ?

Qui sont les travailleurs européens ?

Par travailleur européen, il faut entendre toute personne ayant la nationalité d'un des 28 Etats membres de l'UE (identifiés en gras) ainsi que toute personne ressortissant de l'espace économique européen et de la Suisse soit un total de 32 pays.

Sont visés les ressortissants des 32 pays : **Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République Tchèque, Roumanie, Royaume Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède** et Suisse.

2) PRÉSENCE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL ?

Si oui :

... avec un employeur localisé à l'étranger ?

- dans un Etat membre de l' UE ?
- dans un Etat non membre de l' UE?

... avec un employeur localisé en France ?

TROUVEZ LA FICHE CORRESPONDANT À LA SITUATION DU TRAVAILLEUR

1) NATIONALITÉ TRAVAILLEUR	2) LOCALISATION EMPLOYEUR	SITUATION	FICHE
UE	France	Accès libre au marché du travail	1
	Etat membre de l'UE	Détachement	2
	Etat non membre de l'UE	Situation non permise par les règles de l'OMC sauf dans les secteurs d'activité précis	<i>Non traité</i>
NON UE	France	Migration économique : Autorisation de travail	3
	France	Demandeur d'asile : autorisation Direccte	4
	France	Réfugié : mêmes droits que les nationaux	5
	Pas d'employeur	Travailleur indépendant	6
	France	Situation irrégulière	7

CADRE LÉGISLATIF

Les règles et procédures relatives au travail des étrangers en France sont réglementées par le code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (Ceseda) et par le code du travail.

CONVENTIONS INTERNATIONALES

Plusieurs conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), ratifiées par la France, concernent la situation des travailleurs étrangers. Ces conventions sont fondées sur le principe de réciprocité. Ne peuvent s'en prévaloir que les ressortissants des États qui les ont eux-mêmes ratifiés.

On citera notamment :

- **la convention n°97 du 1^{er} juillet 1949 sur les travailleurs migrants.** Elle prévoit pour les migrants qui résident légalement sur le territoire, un principe d'égalité de traitement en matière de rémunération, durée du travail, congés payés, formation professionnelle, affiliation aux organisations syndicales et jouissance des avantages offerts par les conventions collectives ;
- **la convention n°118 du 28 juin 1962 sur l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale ;**
- **la convention n°19 du 5 juin 1925 sur l'égalité de traitement des travailleurs étrangers et nationaux en matière de réparation des accidents du travail.**

RÉGIME SPÉCIAL POUR LES ALGÉRIENS

Les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants algériens restent largement régies par l'accord franco-algérien du 27 décembre 1968 modifié. Ils sont toutefois soumis, tout comme les étrangers relevant du droit commun, à l'exigence d'une autorisation de travail.

BON À SAVOIR

Lorsque le salarié est étranger et le CONTRAT constaté par écrit, une traduction du contrat est rédigée, à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier (C.trav., art.L. 1221-3).

L'ensemble des formalités à l'embauche prévues par la législation française doivent être respectées, sans oublier l'inscription sur le REGISTRE UNIQUE DU PERSONNEL ainsi que le passage d'une VISITE MÉDICALE permettant de vérifier l'aptitude au poste de travail proposé. Cette visite est différente de la visite médicale de l'OFII (Office Français de l'Immigration et de l'Intégration) qui a un objet sanitaire.