

NOTE : EMPLOI DES REFUGIES UKRAINIENS EN France

Mise à jour 21/04/2022

Textes et décisions applicables :

- Directive 2001/55/CE du Conseil du 20 juillet 2001
- Décision d'exécution (UE) 2022/382 du Conseil du 4 mars 2022
- Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA) :
 - Article L581-3
 - Article R581-4
 - Article L311-15
- Code du travail :
 - Article R5221-2
 - Articles L5221-8 et suivants
 - Article R2221-41 et suivants
-

Faisabilité :

- Les réfugiés ukrainiens bénéficient d'une « protection temporaire » qui leur permet de travailler dans des entreprises artisanales françaises.

Contrainte :

- Les employeurs devront s'acquitter d'une taxe susceptible de décourager les entreprises artisanales volontaires (NB : cette taxe est obligatoire pour tout emploi de travailleur hors UE).

CONTEXTE

CMA France souhaite se renseigner sur les conditions d'emploi des réfugiés ukrainiens en France afin que les CMA puissent leur apporter leur soutien et accompagner les entreprises artisanales qui souhaiteraient les employer.

I. APPLICATION DU MECANISME DE PROTECTION TEMPORAIRE

A. PRINCIPE

Le Conseil de l'UE a adopté la mise en place d'un mécanisme de protection temporaire prévu par la directive 2001/55/CE du Conseil du 20 juillet 2001. Ce mécanisme a été accordé aux réfugiés ukrainiens pour une durée d'un an pour le moment (ref : Décision d'exécution (UE) 2022/382 du Conseil du 4 mars 2022).

Le Conseil de l'UE peut à tout moment y mettre fin si la situation dans le pays d'origine permet un retour sûr et durable des personnes déplacées.

L'article 12 de la directive de 2001 prévoit la possibilité pour eux d'exercer une activité salariée ou non salariée dans le pays d'accueil, sous réserve des règles applicables à la profession choisie.

En droit français, l'article L581-3 du CESEDA dispose que l'étranger bénéficiant de la protection temporaire « [...] est mis en possession d'un document provisoire de séjour

assorti, le cas échéant, d'une autorisation provisoire de travail. Ce document provisoire de séjour est renouvelé tant qu'il n'est pas mis fin à la protection temporaire ».

L'article R. 581-4 du même code dispose concernant la protection temporaire que « Cette autorisation provisoire de séjour ouvre droit à l'exercice d'une activité professionnelle. ».

Les réfugiés Ukrainiens disposant de l'autorisation provisoire de séjour en vertu de la protection temporaire ont la possibilité d'exercer une activité professionnelle en France sans que d'autres formalités ne soient nécessaires.

Le nouvel article du CESEDA ouvre la possibilité pour les ressortissants ukrainiens de bénéficier des dispositifs visant à favoriser l'emploi (contrat d'apprentissage, contrat parcours emploi compétence, contrat de professionnalisation).

B. DEMARCHES POUR L'EMPLOYEUR

Dans le cadre de l'autorisation provisoire de séjour autorisant son titulaire à travailler, la personne concernée pourra commencer à travailler presque immédiatement. Cette autorisation provisoire de séjour soumet l'employeur à une obligation de vérification en amont (articles L5221-8 et suivants du code du travail). Au moins 2 jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche il devra :

- ▶ vérifier lors de l'embauche que le futur salarié a un titre de séjour en cours de validité valant autorisation de travail
- ▶ contrôler son authenticité auprès du préfet de département du lieu d'embauche ou du préfet de police à Paris (cette vérification n'a pas à être effectuée lorsque l'étranger est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi de Pôle emploi) -> Sans réponse dans les 2 jours ouvrables suivant la réception de la demande, l'obligation de l'employeur de s'assurer de l'existence de l'autorisation de travail est considérée comme remplie
- ▶ Après vérification du titre de séjour et de l'autorisation de travail, l'employeur peut procéder alors aux formalités d'embauche habituelles.

NB : quand le salarié n'a jamais été immatriculé en France, l'employeur doit faire une demande d'immatriculation auprès de la CPAM

III. CONTRAINTES

A. CONTRAINTE FINANCIERE

L'article L311-15 du CESEDA dispose que « tout employeur qui embauche un travailleur étranger ou qui accueille un salarié détaché temporairement par une entreprise non établie en France dans les conditions prévues au titre VI du livre II de la première partie du code du travail acquitte, lors de la première entrée en France de cet étranger ou lors de sa première admission au séjour en qualité de salarié, une taxe. »

Le montant de la taxe varie selon le salaire mensuel brut versé :

Pour les contrats de travail supérieur à 3 mois et inférieurs à 12 mois :

Le montant de la taxe varie selon le salaire mensuel brut versé :

Montant du salaire mensuel brut

Montant de la taxe

Inférieur ou égal à 1603,12 (SMIC)	74€
Entre 1603,12€ et 2404,67€	210€
Supérieur à 2404,67€	300€

Contrat de travail de 12 mois ou plus :

Le montant de la taxe varie selon le salaire mensuel brut versé :

Montant du salaire mensuel brut	Montant de la taxe
Inférieur à 4 007,79€	55% du salaire mensuel brut
Supérieur ou égal à 4007,79€	2 204,29 €

L'employeur doit payer la taxe dans les 3 mois suivant la délivrance :

- ▶ Des documents exigés lors de la 1re entrée en France du travailleur ou du salarié détaché
- ▶ De l'autorisation de travail de la 1re admission au séjour en tant que salarié

L'employeur paye la taxe à l'Ofii (Office Français Immigration Intégration) qui lui envoie un avis de paiement. La taxe doit être payée dès réception de l'avis.