



Guide • Personnes réfugiées

Info Emploi Réfugiés



Action Emploi
Réfugiés
#talentconnected



GroupesOS
Entreprendre au profit de tous

Préambule

Né début 2016, **Action Emploi Réfugiés a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes bénéficiaires de la protection internationale.** Elle est présente en Ile-de-France depuis 2016 et à Bordeaux depuis 2018.

Cette mission s'articule autour de **4 axes** :

1

- Accompagner les personnes réfugiées vers l'emploi et la formation professionnelle

2

- Sensibiliser et préparer les employeurs à intégrer la diversité

3

- Faciliter les rencontres entre les personnes réfugiées et les employeurs

4

- Informer le grand public et déconstruire les stéréotypes dont souffrent les personnes réfugiées

Afin d'accompagner les personnes réfugiées vers l'emploi et la formation, nous avons développé deux programmes phares: SOCLE et AVEC.

Le programme SOCLE vise à offrir un accompagnement personnalisé d'une durée de 3 à 12 mois, à la fois individuel et collectif, dans la recherche d'un emploi ou d'une formation.

Le Programme «d'Accélération Vers l'Emploi et la Carrière» AVEC est une formation qualifiante ou pré-qualifiante vers un métier cible, avec une promotion composée de dix et quinze personnes environ, qui s'organise sur 6 à 8 mois de rencontres, d'ateliers, de formation technique et linguistique, et d'un suivi individualisé. De plus, nous facilitons la mise en relation entre employeurs ou centres de formation et personnes réfugiées.

Nous travaillons aussi auprès des employeurs pour les sensibiliser au recrutement des personnes réfugiées. Nous promovons une image positive des personnes réfugiées, vecteur d'enrichissement culturel et réservoir de compétences pour l'économie française.

Pour Action Emploi Réfugiés, le travail est la dignité, le premier pas vers une intégration réussie.

AERé est une association du Groupe SOS

Le Groupe SOS est un groupe associatif, acteur majeur de l'économie sociale et solidaire, leader européen de l'entrepreneuriat social.

Il regroupe 650 établissements et services, associations et entreprises sociales, qui entreprennent au profit des personnes en situation de vulnérabilité, des générations futures et des territoires.

Depuis sa création en 1984, lors des années sida, le Groupe SOS: combat toutes les exclusions; agit pour l'accès de toutes et tous à l'essentiel; et innove face aux enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux. Non-lucratif, sans actionnaire, les actions du Groupe SOS et de ses 22.000 personnes employées ont un impact en France et dans plus de 40 pays dans le monde, auprès de 2 millions de bénéficiaires.



www.groupe-sos.org

Ce guide est le fruit d'un minutieux travail de recherche effectué à la fois sur les sites des services publics, des différents ministères, et dans les textes juridiques.

Afin d'élaborer ce contenu nous avons d'abord défini un ensemble de notions essentielles et communes à tous les bénéficiaires de protection internationale et employeurs en nous basant sur notre expérience professionnelle ainsi que sur les retours de nos partenaires publics et associatifs et du monde de l'entreprise.

Le contenu a ensuite été pensé et rédigé pour fournir des réponses claires et rigoureuses en se basant sur des sources sûres. Des expert·e·s sur le droit du travail en France, le droit des étrangers, l'accompagnement social des réfugiés, l'insertion professionnelle et le monde de l'entreprise ont été sollicité·e·s pour contribuer à l'ensemble des textes.

Ce guide, qui s'adresse aux accompagnateurs des personnes bénéficiaires de la protection internationale ainsi qu'aux personnes BPI elles-mêmes n'est pas exhaustif : il propose de faciliter l'accès aux informations légales, aux informations sur les dispositifs d'insertion professionnelle concernant les personnes réfugiées, aux informations concernant les différents contrats et les différents statuts de travailleurs.

Ce guide est complémentaire au guide « Employeurs » 

Si un seul élément devait être retenu de ce guide il s'agit du suivant : les réfugiés ayant obtenu leur statut ont le droit de travailler, au même titre et aux mêmes conditions que n'importe quel citoyen français.

Si des modifications législatives notables venaient à être votées dans les mois à venir concernant le droit du travail des personnes réfugiées, nous nous engageons à mettre à jour les parties de ce guide concernées.

Nos remerciements vont en particulier à toute l'équipe d'AERé qui a rendu possible la réalisation de ce guide, aux juristes du Groupe SOS pour leur appui technique ainsi qu'aux partenaires institutionnels, entreprises et associatifs pour leur relecture.

Table de matière

1	L'accès au marché du travail	12
	Je suis demandeur·se d'asile, est-ce que je peux travailler ?	13
	Je suis demandeur·se d'asile, comment demander une autorisation de travail ?	13
	Ma demande d'asile a été rejetée par l'OFPRA et j'ai fait un recours devant la CNDA : ai-je le droit de travailler ?	15
	J'ai obtenu une autorisation de travail mais j'ai été débouté·e du droit d'asile, ai-je le droit de travailler ?	15
	Est-il possible d'entamer une procédure de régularisation par le travail parallèlement à ma demande d'asile ?	15
	Je suis reconnu·e réfugié·e, bénéficiaire de la protection subsidiaire ou apatride en France, ai-je le droit de travailler ?	16
	Je suis reconnue réfugié·e, bénéficiaire de la protection subsidiaire ou apatride, quels types de contrats ai-je le droit de signer ?	17
	Je suis reconnue réfugié·e dans un autre pays de l'Union Européenne, ai-je le droit de travailler en France ?	17
	Je suis étudiant·e en France et reconnu·e réfugié·e dans un autre pays de l'Union Européenne : ai-je le droit de travailler ?	19
	Je suis une personne reconnue réfugiée dans un pays tiers de l'Union Européenne : ai-je le droit de travailler en France ?	19
2	Les dispositifs spécifiques pour l'insertion professionnelle	22
	Le contrat unique d'insertion (CUI)	23
	Réaliser une immersion professionnelle en entreprise : la période de mise en situation en milieu professionnel (la PMSMP)	23
	Quelques dispositifs pour les jeunes de moins de 26 ans	24
	Le CDD d'insertion (CDDI)	24
	La mission locale	24
	La Garantie Jeunes	24
	L'École de la Deuxième Chance (E2C)	25
	Le Service Civique	26



3 Travailler avec un handicap 27

Qu'est-ce qu'un handicap ?	28
La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)	28
Les Cap Emploi	29
Comment être reconnu·e travailleur·se handicapé·e ?	29
Travailler en milieu ordinaire (marché du travail classique)	30
Travailler en milieu protégé de travail (MPT) : l'établissement et service d'aide par le travail (Esat)	32
Dispositifs spécifiques pour l'insertion professionnelle	33
Le contrat de rééducation professionnelle	33
Le stage de rééducation professionnelle	34
Le contrat d'apprentissage	34

4 Trouver un emploi en France 36

En tant que bénéficiaire de la protection internationale, ai-je accès à tous les postes ?	37
Qu'est-ce qu'une profession réglementée ?	37
Est-il possible de travailler dans les métiers de l'artisanat sans être à mon compte ?	39
Ai-je accès à des emplois si je ne parle pas ou peu le français ?	40
Y-a-t-il des emplois auxquels j'ai accès en parlant ma langue maternelle ?	40
Comment obtenir une reconnaissance de mes diplômes obtenus à l'étranger ?	41
L'attestation de comparabilité des diplômes	41
Le Passeport Européen des Qualifications des Réfugiés (EQPR)	42
Où obtenir la liste officielle des traducteurs et traductrices agréés ?	42
Comment faire reconnaître mon expérience et mes compétences ?	42
La validation des acquis de l'expérience (VAE)	42
Le bilan de compétences	44
Comment obtenir des contacts professionnels ?	45
Comment écrit-on un CV ?	45
Comment rédiger une lettre de motivation ?	48
Comment se passe le recrutement ?	50



Mobilité professionnelle : Comment échanger mon permis de conduire obtenu dans un pays non européen ?	51
Que faire si je n'ai plus l'original de mon permis de conduire ?	52
Que faire si j'ai dépassé le délai pour échanger mon permis de conduire ou si je n'ai pas le permis ?	52

5 Quels sont les principaux contrats de travail ? 53

Qu'est-ce qu'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ?	54
Qu'est-ce qu'un contrat à durée déterminée ? (CDD)	56
Le contrat de travail temporaire (CTT/ intérim)	57

6 La conclusion d'un contrat de travail 59

Est-il possible de travailler temporairement pour un-e particulier employeur-se ou une entreprise, sans contrat de travail ?	60
Que trouve-t-on dans un contrat de travail ?	60
Quels documents dois-je donner à un-e employeur-se pour signer un contrat ?	61
Y-a-t-il des documents que l'employeur-se n'a pas le droit de me demander ?	61
Cas particulier : mon employeur-se ne veut pas me déclarer, que dois-je faire ?	62

7 La rémunération 63

Le bulletin de salaire	64
Qu'est ce que le salaire brut et le salaire net ?	65
Quel est le salaire minimum ?	66
La rémunération en espèces est-elle légale ?	66
Cas particulier : Mon employeur-se doit-elle / il prendre en charge 50 % du coût des titres de transport alors que je bénéficie déjà de la solidarité transport ?	67
Cas particulier : Mon lieu de travail est loin de mon domicile : est-il possible de bénéficier d'une participation financière de l'employeur-se ?	67
Comment être rémunéré-e légalement pour des services rendus au domicile d'un-e particulier ?	67
Comment être rémunéré-e légalement pour donner des cours de langues étrangères ?	68



Qu'est-ce que le Chèque Emploi Service Universel (CESU) ?	68
En tant que particulier, est-il possible de faire une facture pour un service que j'ai rendu ?	70

8 Être un·e artiste en France 71

<i>Vous êtes artiste auteur·e</i>	72
Je commence mon activité d'artiste auteur·e, où me déclarer ?	72
Quel régime d'affiliation à la sécurité sociale pour les artistes auteur·ices ?	73
Ai-je le droit à l'assurance chômage ?	74
<i>Vous êtes artiste du spectacle</i>	75
Je suis artiste du spectacle, quel est le mode de rémunération ?	75
Quel régime d'affiliation à la sécurité sociale pour les artistes du spectacle ?	76
Ai-je le droit à l'assurance chômage en tant qu'artiste du spectacle ?	76
Comment devenir intermittent·e du spectacle ?	76

9 Travailler en indépendant·e 77

Comment créer son entreprise ?	78
Existe-il des programmes d'accompagnement et de soutien pour créer son entreprise ?	80
Qu'est-ce que le salariat déguisé ?	81
J'ai une entreprise, comment louer un atelier ou un local ?	81
Peut-on utiliser son lieu de résidence principale comme lieu de travail ?	82
Comment financer du matériel pour mon entreprise ?	83

10 Poursuivre ou reprendre ses études 85

L'enseignement supérieur	86
Dispositif spécifique pour intégrer l'enseignement supérieur français : le DU (Diplôme Universitaire) Passerelle, étudiants en exil.	87
Le stage	87



La formation en alternance	88
Le contrat d'apprentissage	88
Le contrat de professionnalisation	89
Ai-je le droit à la formation quand je signe un contrat de travail ?	89
Le Compte Personnel de Formation (CPF)	89

11 L'accès aux prestations sociales 91

Je suis demandeur-se d'asile, ai-je le droit à une allocation ?	92
Est-ce que je peux bénéficier d'une aide financière lorsque je travaille ?	93
La prime d'activité	93
Comment obtenir la couverture maladie ?	94
La Protection Universelle Maladie (PUMa)	94
La Complémentaire Santé Solidaire (ex CMUC)	94
Cas particulier : Je bénéficie de la complémentaire Santé Solidaire, dois-je souscrire à la mutuelle d'entreprise ?	95
Le chômage	96
L'inscription à Pôle Emploi	97
L'Allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE)	97
L'allocation de solidarité spécifique	99
La rémunération de fin de formation (RFF ou R2F)	99
Les aides proposées par Pôle Emploi	100
L'aide à la mobilité	100
L'aide à la garde d'enfants pour les parents isolés (AGEPI)	102
Comment toucher le revenu de solidarité active (RSA) ?	103
Cas particulier : Je touche le RSA et j'ai trouvé un emploi. Quand dois-je prévenir la CAF de ma nouvelle situation ?	106
Ai-je le droit à des congés quand j'ai signé un contrat de travail ?	107
Les congés payés	107
Le congé de 3 jours pour naissance	108
Le congé maternité	108
Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant	109
Le congé parental d'éducation	111
Je suis malade, que dois-je faire ?	111
En cas de maladie non liée à votre travail :	111
En cas de maladie liée à votre travail : « maladie professionnelle »	112



Je suis demandeur-se d'emploi et je suis en arrêt maladie, que dois-je faire ?	113
J'ai eu un accident sur mon lieu de travail, que dois-je faire ?	114
La retraite (secteur privé)	115
A quel âge ai-je le droit de partir à la retraite ?	115
Je veux partir à la retraite, quelles sont les démarches à effectuer ?	117
Je vais partir à la retraite et j'aurai de faibles ressources, à quelles prestations aurai-je le droit ?	118
J'ai travaillé légalement dans mon pays d'origine et à l'étranger : ces périodes de travail comptent-elles pour la retraite ?	119

12 Le licenciement **120**

Quelles sont les différentes catégories de licenciement ?	121
Le licenciement pour motif personnel	121
Le licenciement pour motif économique	124
Le licenciement pour non-renouvellement de l'autorisation de travail.	127
Quelles sont les suites du licenciement ?	127
Quelles sont les sanctions d'un licenciement pour motif illicite ?	129
Quels sont les délais de recours ?	131

13 Les discriminations et le harcèlement au travail **132**

Les discriminations au travail	133
Qu'est-ce qu'une discrimination au travail ?	133
Que faire si je suis victime d'une discrimination ?	134
Quelles sanctions encourent l'auteur-e de discrimination ?	136
Le harcèlement moral et le harcèlement discriminatoire	137
Le harcèlement discriminatoire	137
Le harcèlement moral	137
Que faire si je suis victime de harcèlement moral et/ou de harcèlement discriminatoire au travail ?	138
Quelles sanctions encourent les auteur-es de harcèlement moral ou de harcèlement discriminatoire ?	140
Le harcèlement sexuel	140
Que faire si je suis victime d'harcèlement sexuel au travail ?	141
Quelles sanctions encourent les auteur-es de harcèlement sexuel ?	143



L'agissement sexiste	143
Les caractéristiques de l'agissement sexiste	143
Que faire si je suis victime d'agissement sexiste ?	144

14 Les droits relatifs à l'emploi en France 146

Les droits des salarié·es	147
Le droit de grève	147
Le droit syndical	147
Le comité social et économique	148
Le conseil de Prud'hommes	149
Engager une procédure pénale	150

15 Questions diverses 151

J'ai le statut de réfugié, comment obtenir des documents d'état civil et administratifs ?	152
Comment être naturalisé·e français·e ?	153

L'accès au marché du travail



1

Le code du travail ainsi que le code de l'entrée et du séjour du droit des étrangers (CESEDA) fixent les conditions que doit remplir un·e étranger·ère pour occuper un emploi en France.

Je suis demandeur·se d'asile, est-ce que je peux travailler ?

Oui, mais l'accès au marché du travail est autorisé uniquement si votre demande d'asile est en cours d'examen par l'OFPRA depuis plus de 6 mois et ce, pour des raisons dont vous n'êtes pas responsable.¹

Dans ce cas, pour travailler, vous devez être en possession d'une autorisation de travail.

Je suis demandeur·se d'asile, comment demander une autorisation de travail ?²

- **Les 6 premiers mois** qui suivent l'enregistrement de votre demande par l'OFPRA, vous ne pouvez pas obtenir d'autorisation de travail.
- **Après un délai de 6 mois**, vous pouvez solliciter une autorisation de travail si vous êtes bien en possession de l'attestation de demande d'asile et que votre demande est toujours en cours d'examen (délais dûs à l'OFPRA).

Dans ce cas, lorsque vous faites la demande de renouvellement de votre attestation arrivée à expiration auprès de la préfecture de votre domicile, vous pouvez demander une autorisation de travail. Cette démarche est de la responsabilité de l'employeur, il doit faire la demande sur le site de l'ANEF. Plusieurs documents produits par l'employeur·se seront demandés. Si vous disposez déjà d'une promesse d'embauche ou d'un contrat de travail, vous pouvez demander une autorisation de travail.

Si la proposition de contrat de travail intervient en cours de validité de l'attestation, c'est votre futur·e employeur·se qui doit demander une autorisation de travail. Les demandes d'autorisation de travail s'effectuent uniquement en ligne sur le portail du ministère de l'Intérieur dédié aux démarches dématérialisées pour les étrangers en France. (ANEF)

[Portail du ministère de l'Intérieur dédié aux démarches dématérialisées pour les étrangers en France](#)

[Consulter le site de l'ANEF ici](#) 

1 • CESEDA, Article L554-1 [Consulter ici](#)

2 • Service public, «Accès au travail des demandeurs d'asile», décembre 2022 [Consulter ici](#)

Dans tous les cas, la demande est examinée selon les règles qui s'appliquent à l'ensemble des travailleurs étrangers en France. Pour accorder ou refuser l'autorisation de travail, **l'administration examine 3 éléments :**

1

Le respect de la loi

C'est à dire le respect par l'employeur-se des obligations déclaratives et des règles en matière de travail illégal, détachement et santé-sécurité

2

L'absence de dumping social

C'est à dire le respect de la rémunération minimale applicable - SMIC, salaire Minimum de Croissance ou minimum conventionnel

3

La situation de l'emploi

L'administration analyse la situation de l'emploi dans la profession et le bassin d'emploi concernés. Si elle estime que le niveau de chômage est trop important, elle peut refuser l'autorisation de travailler. C'est ce qu'on appelle l'opposabilité de l'emploi

L'administration analyse la situation de l'emploi dans la profession (en tension ou non) et le bassin d'emploi concerné. Si elle estime que le niveau de chômage est trop important, elle peut refuser l'autorisation de travailler. C'est ce qu'on appelle l'opposabilité de l'emploi. Si le métier n'est pas en tension, l'employeur doit prouver qu'il ne peut pas embaucher quelqu'un d'autre que ledit candidat en justifiant les raisons pour lesquelles lui seul correspond au poste. Si le métier pour lequel la personne postule est sur la liste des métiers en tension, l'employeur peut demander directement une autorisation de travail

Si le métier pour lequel je postule est sur la liste des métiers en tension, mon employeur n'a pas à prouver l'opposabilité à l'emploi, il peut demander directement une autorisation de travail pour moi.

Pour connaître la liste de métiers en tension

Rendez-vous ici



L'administration dispose d'un délai d'instruction de 2 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 pendant la durée du droit au maintien sur le territoire français de la personne en demande d'asile.



La durée de l'autorisation de travail ne peut pas dépasser la durée de l'attestation de demande d'asile qui est de 6 mois. L'autorisation de travail est renouvelable jusqu'à la décision de l'Ofpra. L'autorisation n'est valable que pour le contrat de travail présenté à l'administration.

Ma demande d'asile a été rejetée par l'OFPPRA et j'ai fait un recours devant la CNDA: ai-je le droit de travailler ?

Dans le cas où vous avez déjà obtenu le droit de travailler avant la décision négative de l'OFPPRA, vous conservez ce droit en cas de recours devant la CNDA.³

Si vous n'avez pas obtenu d'autorisation de travail pendant la procédure de demande d'asile devant l'OFPPRA, ou si vous n'avez pas exercé ce droit, vous ne pouvez pas travailler pendant toute la durée d'examen du recours devant la CNDA.

J'ai obtenu une autorisation de travail mais j'ai été débouté-e du droit d'asile, ai-je le droit de travailler ?

Si vous êtes débouté du droit d'asile, vous n'avez pas le droit de travail. Vous ne disposez plus de document autorisant à séjourner en France. Sans document de séjour, vous n'avez pas le droit de vous maintenir en France et d'y travailler.

Est-il possible d'entamer une procédure de régularisation par le travail en même temps que à ma demande d'asile ?

Non. Il n'est pas possible d'entamer une procédure de régularisation par le travail en même temps qu'une procédure de demande d'asile.

Pour davantage d'informations sur la procédure de régularisation par le travail, rendez-vous sur le site du Service Public à la page « Qu'est ce que la régularisation d'un étranger par le travail ? »

[Consulter ici](#) 

3 • Service public, « Accès au travail des demandeurs d'asile », décembre 2022 [Consulter ici](#)

Je suis reconnu·e réfugié·e, bénéficiaire de la protection subsidiaire/protection temporaire ou apatride en France, ai-je le droit de travailler ?

Oui. Vous avez le droit de travailler.⁴

Si vous êtes une personne reconnue réfugiée, vous avez librement accès au marché du travail, et ce, dès l'obtention du premier récépissé portant la mention « Reconnu réfugié ». Vous n'avez donc pas besoin d'une autorisation de travail.

Une personne bénéficiaire de la protection subsidiaire, peut travailler dès l'obtention du premier récépissé avec la mention « A obtenu le bénéfice de la protection subsidiaire ».

Une personne bénéficiaire du statut d'apatride est également autorisée à exercer une activité professionnelle lorsqu'elle est titulaire du récépissé de demande de première délivrance de la carte de séjour pluriannuelle portant la mention « bénéficiaire du statut d'apatride ».



Attention : Si vous avez été reconnues réfugié-es dans les territoires Outre-Mer, vous n'avez pas l'autorisation de travailler en France Métropolitaine. En attendant l'obtention de votre titre de séjour avec votre adresse métropolitaine, il est obligatoire d'obtenir une autorisation de travail.⁵ Cette démarche est de la responsabilité de l'employeur en faisant la demande sur le site de l'ANEF. Une fois que le récépissé avec l'adresse métropolitaine est obtenu, il portera la mention « autorisé à travailler », vous n'aurez donc pas besoin d'une autorisation de travail.



Si vous êtes déplacés d'Ukraine bénéficiaires de la protection temporaire, vous êtes autorisés à travailler en France. En effet, l'autorisation provisoire de séjour d'une durée de 6 mois ouvre droit à l'exercice d'une activité professionnelle en France.⁶ En étant titulaire d'une autorisation provisoire de séjour de 6 mois comprenant la mention « autorise son titulaire à travailler », l'obtention d'une autorisation de travail pour être embauché n'est pas demandée, il vous est donc possible d'occuper un emploi en toute liberté dans les mêmes conditions qu'un ressortissant français pour la durée de votre autorisation provisoire de séjour.

4 • Ministère de l'Intérieur, *Le guide du demandeur d'asile*, septembre 2020, page 38 [Consulter ici](#)

5 • L'article L.5523-2 du Code du Travail dispose des limitations géographiques liées aux titres de séjour délivrées sur certains territoires ne donnent le droit de travailler que sur ces territoires

6 • Art. R581-4 du CESEDA

Je suis reconnue réfugié·e, bénéficiaire de la protection subsidiaire ou apatride, quels types de contrats ai-je le droit de signer ?

En tant que personne réfugiée, apatride, ou bénéficiaire de la protection subsidiaire, vous avez accès au marché du travail, et ce, au même titre que les citoyen·nes Français·es. Dans la limite de certaines professions réservées aux français et/ou à certains diplômes reconnus (cf : [Chapitre 4, Trouver un emploi en France](#)).

Cela veut dire que dès l'obtention du récépissé constatant cette protection, vous pouvez prétendre à tous les types de contrats salariés : contrat de travail temporaire (contrat d'intérim), contrat à durée déterminée (CDD), contrat à durée indéterminée (CDI).

Il est ainsi tout à fait possible de signer un contrat de travail pour une durée allant au-delà de la date limite du récépissé. Dans le cas où vous n'avez toujours pas reçu votre titre de séjour et que votre récépissé arrive à expiration, vous devez faire une demande de renouvellement.



Rappel : Les employeur·ses qui vous embauchent sont exonéré·es de la taxe OFII normalement due lors de l'embauche d'un·e travailleur·se étranger·e.

Je suis reconnue réfugié·e dans un autre pays de l'Union Européenne, ai-je le droit de travailler en France ?

La protection internationale obtenue dans un autre pays de l'UE ne donne pas accès au marché du travail français. Elle ouvre simplement le droit de circuler et de séjourner dans un pays de l'espace Schengen pour une durée inférieure à 3 mois.

Pour avoir le droit d'exercer une activité professionnelle en France, vous devez donc entreprendre les démarches administratives adéquates à votre situation professionnelle et à votre projet professionnel.

☀ **Si vous souhaitez travailler et vous installer durablement tout en conservant le bénéfice de votre protection internationale en France**

Vous pouvez demander, en France, le transfert de votre protection internationale obtenu dans un pays membre de l'UE. Cependant, pour que l'OFPRA valide ce transfert de protection, il faut que vous ayez préalablement obtenu un visa long séjour des autorités françaises de votre pays de résidence habituel. Une fois le transfert de votre protection internationale effectué, vous aurez librement accès au marché du travail.

Pour pouvoir transférer votre protection, vous devez trouver un employeur qui doit faire une demande d'autorisation de travail comme pour tout salarié. Ensuite, vous devez faire une demande de visa de long séjour et enfin demander le transfert de protection. Le transfert de protection peut être automatique vous êtes déjà reconnue réfugiée. Si vous avez la protection subsidiaire, l'OFPRA réexamine la situation. Sinon, vous pouvez entrer en France avec la carte de séjour longue durée UE. Cette carte porte la mention « protection internationale reconnue par XXX (PAYS) le XXXX (date) ». Ensuite, vous pouvez redemander l'asile en France. Si vous l'obtenez, l'OFPRA contacte l'organisme en charge de votre protection actuelle pour l'informer et vous baculer sous le régime de l'asile en France. Le transfert de protection peut être automatique via l'OFPRA si vous êtes déjà reconnue réfugiée. Si vous avez la protection subsidiaire, l'OFPRA réexamine la situation R. 426-5 CESEDA.

☀ **Si vous ne pouvez pas ou ne souhaitez pas demander un transfert de votre protection et que vous souhaitez travailler en France**

La protection internationale obtenue dans un pays tiers de l'Union Européenne ne donne pas accès au marché du travail français - ni à la libre circulation dans l'espace Schengen d'ailleurs.

Pour être embauché-e, vous devez détenir une autorisation de travail. L'autorisation de travail peut prendre la forme d'un visa ou d'un titre de séjour, c'est-à-dire d'un document distinct du document de séjour (document provisoire de séjour portant la mention « autorise son titulaire à travailler », autorisation provisoire de travail - APT). Cette autorisation doit être obtenue avant l'arrivée en France. De plus, pour pouvoir travailler en France, il faut soit obtenir un visa de long séjour valant titre de séjour (VLS/TS) soit une carte de séjour de longue durée Union Européenne (CRLDUE).

☀ **Si vous avez le statut de « résident longue durée - UE » dans un autre État de l'Union Européenne et que vous souhaitez travailler en France**

Ce statut est accordé à l'étranger-e par les pays membres de l'UE (sauf l'Irlande et le Danemark), après 5 ans de séjour légal et sans interruption sur leur territoire.

Ce statut vous permet d'entrer et de séjourner plus de 3 mois, sans visa long séjour, dans certains pays membre de l'Union Européenne (Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Espagne, Estonie, Finlande, Grèce, Hongrie, Italie, Lituanie, Lettonie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Suède).

Cependant, ce statut ne permet pas de travailler directement en France.

Pour cela, dans les 3 mois qui suivent votre entrée en France, si vous êtes titulaire du statut de « résident-longue durée UE », vous devez vous présenter à la préfecture, et faire une demande, par exemple, de titre de séjour temporaire « salarié » (en cas de CDI) ou « travailleur temporaire » (en cas de CDD). Ce titre a une durée maximale d'1 an. Pour obtenir ce titre de séjour, vous devez avoir obtenu une autorisation de travail, prouver détenir des ressources stables et suffisantes pour vivre en France (1 709,28 € brut mensuel) si vous n'êtes pas propriétaire de son logement (ou logée gratuitement) et avoir une assurance maladie.

Pour en savoir plus sur le statut « Résident-longue durée UE »

Cliquez ici 

Renouvellement

À la fin de la première année de séjour :

Si vous être entré légalement en France, avec un VLS TS ou une CRLDUE et vous avez obtenu un transfert de protection, vous basculez sous le régime de l'asile :

- Vous êtes toujours en emploi en CDI : vous pouvez déposer une demande de renouvellement de votre carte de séjour. Si votre demande est acceptée, une carte de séjour pluriannuelle de 4 ans vous est délivrée
- Vous êtes toujours en emploi en CDD : vous pouvez déposer une demande de renouvellement de votre carte de séjour. Si votre demande est acceptée, votre carte est renouvelée pour une durée identique à celle du contrat de travail ou du détachement.
- Vous percevez des allocations chômage : vous pouvez déposer une demande de renouvellement de votre carte de séjour temporaire valable pour 1 an. Si à la fin de cette période vous n'avez toujours pas retrouvé un emploi, vous recevez une nouvelle carte de séjour temporaire « salarié » d'une durée égale à vos droits à l'assurance chômage.

Si vous êtes entré légalement mais vous n'avez pas demandé/obtenu de transfert de protection :

- Carte de séjour salariée si CDI : il faut attestation de présence dans l'emploi
- Carte de séjour travailleur temporaire si CDD



Attention : Il faut une nouvelle autorisation de travail à chaque nouveau CDD/idem si changement d'employeur

Je suis étudiant·e en France et reconnu·e réfugié·e dans un autre pays de l'Union Européenne: ai-je le droit de travailler ?

Au même titre que les autres étudiant·es étranger·es vous avez le droit de travailler. Selon votre cas, vous devez respecter certaines règles.⁷

Vous êtes en possession d'un visa long séjour valant titre de séjour mention « étudiant » ou d'une carte de séjour étudiant

- **Si vous obtenez un contrat de travail en parallèle à vos études**, vous n'avez pas besoin d'obtenir une autorisation de travail provisoire pour exercer votre activité salariée.



Attention : Vous ne pouvez pas travailler plus de 964 heures par an, c'est-à-dire plus de 60% d'un temps complet. Si vous souhaitez travailler plus que 60%, il faut obtenir une autorisation de travail.

- **Si vous souhaitez travailler dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou si vos études comprennent une séquence de travail salarié** (doctorant·e salarié·e en thèse, allocataire de recherche, faisant fonction d'interne en médecine, assistant de langue, etc...), vous pouvez travailler au-delà de la limite des 964 heures par année. Attention, pour travailler au-delà de cette limite, vous devez faire une demande d'une autorisation provisoire de travail avant de commencer votre activité.

Vous êtes étudiant·e pour un semestre et en possession d'un visa de long séjour de 6 mois

Vous devez faire une demande d'autorisation provisoire de travail. La durée de travail légale maximale est proportionnelle à la durée des études. Vous ne pouvez pas travailler plus de 482 heures pour un enseignement de 6 mois.

Je suis une personne reconnue réfugiée dans un pays tiers de l'Union Européenne: ai-je le droit de travailler en France ?

La protection internationale obtenue dans un pays tiers de l'Union Européenne ne donne pas accès au marché du travail français - ni à la libre circulation dans l'espace Schengen d'ailleurs.

Pour être embauchée, la personne concernée doit détenir une autorisation de travail. L'autorisation de travail peut prendre la forme d'un visa ou d'un titre de séjour, soit d'un document distinct du document de séjour

(document provisoire de séjour portant la mention « autorise son titulaire à travailler », autorisation provisoire de travail - APT). Cette autorisation doit être obtenue avant l'arrivée en France. De plus, pour pouvoir travailler en France, il faut soit obtenir un visa de long séjour valant titre de séjour (VLS/TS) ou une carte de séjour de longue durée Union Européenne (CRLDUE).

Cas où vous souhaitez travailler et vous installer durablement en France tout en conservant le bénéfice de votre protection internationale en France

Vous pouvez demander le transfert de sa protection internationale obtenu dans un pays membre de l'UE en France. Cependant, pour que l'OFPRA valide ce transfert de protection, il faut que vous ayez préalablement obtenu un visa long séjour des autorités françaises du pays dans lequel elle réside.⁸ Une fois le transfert de votre protection internationale effectué, vous aurez librement accès au marché du travail. Si vous n'avez pas pu demander de titre de séjour, ou si votre demande a été refusée dans un pays tiers et que vous êtes déjà présente sur le territoire français, alors vous pouvez entamer une procédure d'asile normale. Cependant, vous devez auparavant prouver que la protection obtenue dans l'autre pays n'est pas effective.

► Le contrat d'intégration républicaine⁹ ◀

Le Contrat d'intégration républicaine (CIR) doit être signé par les personnes réfugiées, les bénéficiaires de la protection subsidiaire et les apatrides. Lorsque la personne signe le CIR, elle s'engage à respecter les principes et valeurs de la société française et de la République et à suivre les formations qui lui sont demandées.

Le contenu de la formation

Le parcours du CIR comprend plusieurs étapes.

Accueilli-es lors d'une demi-journée sur les plateformes de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII), les étranger-es doivent passer un entretien obligatoire avec un auditeur ou une auditrice en vue d'évaluer leur situation personnelle et leurs besoins afin de les orienter vers les services compétents. Un test linguistique est également prévu.

À l'issue de l'entretien, deux formations peuvent être prescrites :

1

Une formation linguistique

Dont la nature varie selon les résultats à un test d'évaluation : une dispense est prévue si la personne a obtenu des résultats égaux ou supérieurs au niveau A1 du CECRL lors du test de français ou si elle justifie de la maîtrise de ce niveau par la production de diplômes ou de tests

2

Une formation civique

Obligatoire

7 • Service Public, « Étudiant étranger en France », 20 janvier 2020 [Consulter ici](#)

8 • OFPRA, *Le transfert de la protection internationale*

9 • Service Public, « Qu'est-ce que le contrat d'intégration républicaine ? », 25 juin 2021 [Consulter ici](#)

1

La formation linguistique : devenir autonome par la langue¹⁰

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. Les personnes bénéficient de cours adaptés, de classes de taille réduite, ainsi que d'offres de garde d'enfants pour leur permettre de suivre assidûment leur formation.

Une fois atteint le niveau linguistique A1, il est proposé à la personne de s'inscrire, dans un délai de six mois, à un test d'évaluation afin d'obtenir une certification de son niveau en français. Cette inscription est prise en charge par l'État.

2

La formation civique : se familiariser avec le fonctionnement de la République française¹¹

La formation civique est obligatoire. Elle se déroule sur 4 jours étalés sur une période de 4 mois environ.

Elle permet de se familiariser avec le fonctionnement de la République et ses valeurs.

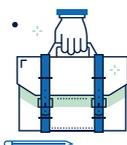
La formation civique se compose de **5 thématiques** :

**Le portrait de la France**

Présentation des caractéristiques de la France, repères fondamentaux (géographiques, historiques, modes de vie...). L'accent est mis sur les principes et les valeurs qui fondent la vie en France ainsi que sur l'équilibre entre les droits et les devoirs.

**La santé**

Aide à l'identification des professionnel·les de santé et accompagnement dans les démarches nécessaires pour l'ouverture de leurs droits.

**L'emploi**

Sensibilisation à l'importance du travail en tant que levier d'intégration et conseils à la recherche d'un emploi, explication du fonctionnement du marché du travail, de son cadre légal et identification des structures d'accompagnement, présentation et explication des codes de la vie au travail et les opportunités de développement des compétences ouvertes dans le cadre de la formation professionnelle.

**La parentalité**

Réflexion autour de la notion d'autorité parentale et celle de droits des enfants ; questions liées à la garde d'enfants et à la scolarité ; mise en lumière des principes et valeurs de la France dans l'univers scolaire (égalité des chances et des sexes, laïcité, contribution à la vie de l'école, etc.).

**Le logement**

Orientation des personnes vers un logement adapté à leur situation ; rappel des conditions réglementaires et des critères permettant de vivre dans un logement décent.

10 • Ministère de l'intérieur, « La formation linguistique », 15 mai 2019 [Consulter ici](#)

11 • Ministère de l'intérieur, « La formation civique », 15 mai 2019 [Consulter ici](#)

Les dispositifs spécifiques pour l'insertion professionnelle



2

Le contrat unique d'insertion (CUI)¹²

Le contrat unique d'insertion (CUI) a été créé pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. Ce dispositif associe formation et/ou un accompagnement professionnel pour le ou la bénéficiaire et aide financière pour l'employeur-se.

Le contrat unique d'insertion peut être conclu en CDD ou en CDI. Dans le secteur non marchand, le contrat unique d'insertion (CUI) prend la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE). Dans le secteur marchand, il prend la forme d'un contrat initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand.



Le CUI est applicable en métropole ainsi que dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte.

Pour plus d'informations sur le contrat unique d'insertion (CUI), rendez-vous sur le site du Service Public

[Consulter ici](#) 

Réaliser une immersion professionnelle en entreprise : la période de mise en situation en milieu professionnel (la PMSMP)¹³

Si vous faites l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé par Pôle Emploi, vous pouvez vivre une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) afin de découvrir un métier ou un secteur d'activité ou de confirmer un projet professionnel.

Vous êtes concerné-e si vous êtes dans l'une des catégories suivantes :

- **Personne sans activité en parcours d'insertion :** demandeur-se d'emploi inscrit-e ou non à Pôle emploi, jeune en demande d'insertion suivi par une mission locale, demandeur-se d'emploi reconnu travailleur-se handicapé-e et accompagné-e par Pôle emploi ou Cap emploi, bénéficiaire de RSA ;
- **Personne en activité engagée dans une démarche d'insertion professionnelle ou de réorientation :** salarié-e accompagné-e par les structures de l'Insertion par Activité Économique (IAE), travailleur-se handicapé-e accueilli-e en Établissement et service d'aide par le travail (Ésat) ou en entreprise adaptée, salarié-e en contrat unique d'insertion (CUI), salarié-e engagé-e dans une démarche de recherche d'emploi inscrit à Pôle emploi.

Pour davantage d'informations sur la PMSMP, rendez-vous sur le site de Pôle Emploi, à la page «Réaliser une immersion professionnelle en entreprise»

[Consulter ici](#) 

¹³ • Pôle Emploi, «Réaliser une immersion professionnelle en entreprise» [Consulter ici](#)

Quelques dispositifs pour les jeunes de moins de 26 ans

Le CDD d'insertion (CDDI)¹⁴

Les personnes au chômage et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles peuvent signer un contrat à durée déterminée d'insertion. Ce dispositif concerne les demandeur-ses d'emploi de longue durée, les jeunes de moins de 26 ans, les travailleurs-es en situation de handicap ou les personnes bénéficiaires du RSA. Un CDDI est signé pour 4 mois minimum et ne peut dépasser 24 mois. La durée minimale de travail est fixée à 20 heures et ne peut dépasser 35 heures. La ou le salarié-e en insertion perçoit un salaire au minimum égal au SMIC.

Pour plus d'informations sur le contrat unique d'insertion (CUI), rendez-vous sur le site du Service Public

[Consulter ici](#) 

La mission locale

La mission locale accompagne gratuitement les jeunes de 16 à 25 ans rencontrant des difficultés sociales et professionnelles. **Ses missions sont nombreuses :**

1

- **Accueillir et orienter** les jeunes et élaborer avec eux un projet vers l'emploi, ainsi que les soutenir dans leurs démarches professionnelles et citoyennes

2

- **Être en contact** avec les partenaires locaux pour connaître les offres d'insertion disponibles

3

- **Préparer les jeunes candidat-es** à un entretien d'embauche, aider au maintien dans l'emploi (soutien matériel ou de médiation), et accompagner après l'emploi

La Garantie Jeunes¹⁵

La Garantie Jeune est un dispositif du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA).

Il est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans et comprend :

- Un accompagnement social et professionnel
- Des périodes de formation
- Des mises en situation en milieu professionnel
- Une aide financière de 497 euros (cumulable avec les aides au logement)

Le contrat est conclu pour une durée de 9 mois à 1 an. Il est possible de prolonger cette durée dans la limite de 18 mois consécutifs de parcours.

¹⁴ • Service Public, « Qu'est-ce qu'un CDD d'insertion (CDDI) ? », 1er janvier 2021 [Consulter ici](#)

¹⁵ • Ministère du Travail, « La garantie jeunes » [Consulter ici](#)

Conditions

Pour bénéficier de la Garantie Jeunes, il faut remplir les conditions suivantes :

- Avoir entre 16 et 25 ans
- Sauf exception, avoir un revenu inférieur au RSA
- Être sans emploi, ni étudiant-e, ni en formation
- Ne plus vivre chez ses parents ou ne pas avoir leur soutien financier

Si vous souhaitez bénéficier de la Garantie Jeunes, contactez la mission locale de votre lieu de résidence

L'École de la Deuxième Chance (E2C)¹⁶

L'E2C est un dispositif venant en aide aux jeunes en décrochage scolaire. Elle les accompagne dans la construction de leur projet d'insertion professionnelle et sociale.

Ce dispositif comprend notamment :

- Une alternance en entreprise et des apprentissages individualisés
- Une remise à niveau des savoirs de base (mathématiques, français, informatique)
- Un suivi et un accompagnement jusqu'à 1 an après la formation

Conditions

Pour bénéficier de ce programme, vous devez remplir les conditions suivantes :

- Avoir entre 16 et 25 ans
- Être sans emploi, sans diplôme ni qualification professionnelle
- Avoir quitté le système scolaire depuis au moins 1 an

Si vous souhaitez vous inscrire à l'E2C, vous pouvez le faire tout au long de l'année. Pour cela, prenez contact avec une des écoles labellisées afin de convenir d'un entretien individuel avec un formateur-ice ou un directeur-ice d'école. La personne évaluera votre motivation à intégrer le dispositif et s'il est bien adapté à votre situation. Pour trouver une E2C près de votre lieu de résidence, veuillez consulter la carte accessible au lien suivant

Consulter ici 

¹⁶ • Service Public, «L'École de la Deuxième Chance», 19 novembre 2020 [Consulter ici](#)

Le Service Civique

Un service civique est une mission d'intérêt général effectuée dans l'un des **9 domaines suivants** :

1



Solidarité

4



Santé

7



Éducation pour tous·tes

2



Culture et loisirs

5



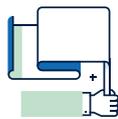
Sport

8



Environnement

3



**Mémoire
et citoyenneté**

6



**Développement international
et action humanitaire**

9



**Intervention
d'urgence**

Conditions

Pour vous engager dans un service civique, vous devez remplir les conditions suivantes :

- Voir moins de 26 au moment de la signature du contrat ou moins de 31 ans si vous êtes reconnu·e en situation de handicap
- Résider en France de manière régulière depuis au moins 1 an

Rémunération et temps de mission

- Selon leurs situations, les jeunes effectuant un service civique perçoivent entre 580€ et 688€ par mois. Le service civique dure entre 6 mois et 1 an, pour une mission d'au moins 24 heures par semaine.

Si vous souhaitez trouver une mission de service civique

Consulter ici 

Sachez que votre mission locale peut vous accompagner dans votre recherche et dans vos démarches liées au service civique.

Travailler avec un handicap



3

Qu'est-ce qu'un handicap ?

Le handicap est ainsi défini par **la loi du 11 février 2005** :

« 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.¹⁷ »

On distingue donc **5 catégories de handicap** :

1

- Le handicap moteur

2

- Le handicap sensoriel (visuel, auditif)

3

- Le handicap psychique (pathologies perturbant la personnalité)

4

- Le handicap mental (déficiences intellectuelles)

5

- Les maladies invalidantes

La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)¹⁸

Présente dans chaque département, la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) est chargée d'accueillir et d'accompagner les personnes en situation de handicap et leurs proches.

Elle est un de lieu de référence pour toutes les démarches et les informations liées aux situations de handicap.

Pour trouver la MDPH de votre département,
consultez l'annuaire du Service Public

[Consulter ici](#) 

¹⁸ • Secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées, « MDPH », 13 avril 2021 [Consulter ici](#)

Les Cap Emploi¹⁹

Les associations labellisées « Cap Emploi » sont des organismes de placement spécialisés (OPS). Elles accompagnent les personnes en situation de handicap dans leur insertion professionnelle en milieu ordinaire et les entreprises dans la mise en œuvre de leur obligation légale.

Si vous souhaitez bénéficier de l'accompagnement d'un Cap Emploi, prenez contact avec le Cap Emploi le plus proche de votre domicile. Vous trouverez ses coordonnées grâce à une recherche sur Internet. Si vous êtes déjà inscrit·e à Pôle Emploi, rapprochez-vous d'abord de votre référent·e Pôle Emploi.

Comment être reconnu·e travailleur·se handicapé·e ?²⁰

☀ 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'au moins une fonction physique, sensorielle, mentale ou psychique.

☀ Qu'apporte la RQTH ?

La RQTH permet de bénéficier d'aménagements variés pour favoriser l'insertion professionnelle.

☀ Comment obtenir la RQTH ?

Si vous faites une demande d'allocation aux adultes handicapés (AAH), une procédure RQTH est alors automatiquement lancée.

Si vous n'avez pas fait de demande d'AAH, vous pouvez aussi faire la demande auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). La demande se fait par formulaire papier ou directement en ligne. Le médecin du travail peut vous faire bénéficier d'une procédure accélérée. Il est donc conseillé de faire la demande de RQTH par son intermédiaire.



La demande de reconnaissance MDPH peut être faite pendant la demande d'asile, en revanche le versement de l'AAH ne pourra intervenir qu'à compter de la reconnaissance d'une protection. Il existe un principe de rétroactivité de l'AAH à la date de reconnaissance de la MDPH

Le formulaire
Cerfa N°15692*01 est
a envoyé par lettre
recommandée avec avis de
réception auprès de votre
Maison départementale
des personnes handicapées
(MDPH)

[Télécharger le formulaire](#) 

19 • Cap Emploi, « Comment s'inscrire » [Consulter ici](#)

20 • Service Public, « Comment être reconnu travailleur handicapé (RQTH) ? », 1^{er} janvier 2021 [Consulter ici](#)

Examen de la demande

- 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 attribuée pour une durée de 1 à 10 ans renouvelable.

Elle est attribuée à vie si :

- Vous présentez une altération définitive d'au moins une fonction physique, sensorielle, mentale ou psychique
- Si cette altération définitive réduit vos possibilités d'obtenir un emploi ou de le conserver.

Travailler en milieu ordinaire (marché du travail classique)²¹

Si vous êtes en situation de handicap, il est possible d'être employé-e en milieu ordinaire, c'est-à-dire sur le marché du travail dit « classique ». Le milieu ordinaire désigne les employeurs privés et publics ainsi que les entreprises adaptées (EA).

Travailler dans une entreprise ordinaire

Dans ce cadre, le contrat de travail comporte certains aménagements.

Devoirs de l'employeur-se

L'employeur-se doit proposer un poste de travail adapté à votre handicap, que vous soyez nouvellement employé-e ou un-e salarié-e reconnu-e en situation de handicap après votre embauche.

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

Votre rémunération ne peut être inférieure au SMIC.

Handicap et licenciement

Sauf déclaration d'inaptitude établie par le médecin du travail et impossibilité de reclassement, un-e salarié-e ne peut être licencié-e en raison de son handicap.

Si un licenciement a lieu, l'employeur-se doit en notifier l'employé-e. La durée totale du préavis ne peut excéder 3 mois, sauf si une convention ou un accord prévoit une durée supérieure.

21 • Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, « Emploi et handicap : travail en milieu ordinaire », 14 avril 2021 [Consulter ici](#)

Obligation d'emploi

Sachez que toute entreprise d'au moins 20 salarié-es est tenue d'employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total (2% à Mayotte) 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.

Les entreprises nouvellement créées, ou les entreprises de 20 salarié-es, disposent d'un délai de 3 ans avant d'être soumises à cette obligation.

En cas de non-respect de l'obligation d'emploi, l'employeur-se doit verser une contribution annuelle calculée en fonction du nombre de travailleur-ses handicapé-es qu'il aurait dû employer.

Travailler dans une entreprise adaptée²²

L'entreprise adaptée (EA) permet aux travailleurs-ses en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leur situation.

Elle doit employer au minimum 55% de travailleurs et de travailleuses en situation de handicap.

L'entreprise adaptée propose un accompagnement spécifique dans la réalisation du projet professionnel, et des activités de service ou de sous-traitance.

 **Attention :** Une entreprise adaptée n'est pas une structure médico-sociale.

Conditions de recrutement

Les travailleur-ses en situation de handicap sont recruté-es par les entreprises adaptées sur proposition de Pôle Emploi, Cap Emploi et des missions locales.

Les travailleur-ses peuvent être recruté-es sans passer par ces organismes dans si ils/elles remplissent les conditions suivantes :

- Être sans emploi depuis au moins 2 ans continus ou discontinus dans les 4 dernières années
- Percevoir l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
- Sortir d'un établissement et services d'aide par le travail (Esat) depuis moins de 1 an
- Sortir d'un centre de rééducation professionnelle (CRP) depuis moins de 1 an
- Sortir d'un institut médico-éducatif ou un institut d'éducation motrice ou un institut médico-professionnel, depuis moins de 1 an, avec un projet professionnel
- Sortir ou être suivi par un service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés ou un service d'accompagnement à la vie sociale ou une unité d'évaluation, de réentrainement et d'orientation sociale et professionnelle, avec un projet professionnel à consolider
- Sortir d'une unité localisée pour l'inclusion scolaire (Ulis) ou d'un établissement régional d'enseignement adapté (EREA), depuis moins de 1 an
- Sortir d'apprentissage adapté depuis moins de 1 an
- Sortir d'un contrat d'apprentissage réalisé en entreprise adaptée depuis moins de 1 an
- Être âgé de plus de 55 ans
- Percevoir la pension d'invalidité de catégorie 1 ou 2, c'est-à-dire être invalide capable d'exercer une activité rémunérée ou invalide absolument incapable d'exercer une profession quelconque.

Le dispositif d'emploi accompagné²³

Si vous êtes reconnu-e en situation de handicap par la CDAPH, vous pouvez bénéficier d'une aide afin d'obtenir ou de garder un emploi en milieu ordinaire : il s'agit du dispositif d'emploi accompagné.

Ce dispositif vous permet de bénéficier d'un accompagnement socio-médical et d'un soutien à l'insertion professionnelle ainsi qu'un accompagnement de la part de votre employeur-se.

Il contient au moins les prestations suivantes :

- L'évaluation de la situation de la personne en situation de handicap, en tenant compte du projet professionnel, de vos capacités et besoins, ainsi que des besoins de l'employeur-se
- Aide à 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), Cap emploi, Pôle emploi ou une mission locale peuvent orienter le travailleur ou la travailleuse en situation de handicap vers les dispositifs d'emploi accompagnés après avoir validé la demande initiale.

Conditions pour bénéficier du dispositif d'emploi accompagné

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, il faut :

- Avoir été reconnu-e en situation de handicap par la CDAPH
- Être âgé-e d'au moins 16 ans
- Être en recherche d'emploi vers le milieu ordinaire ou déjà en emploi en milieu ordinaire et rencontrer des difficultés pour conserver son emploi

Travailler en milieu protégé de travail (MPT): l'établissement et service d'aide par le travail (Esat)²⁴

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

Les personnes qui travaillent en Esat ne signent pas un contrat de travail et n'ont donc pas le statut de salarié-e, mais le statut d'un-e usager-e d'un établissement médico-social. Elles doivent signer un contrat de soutien et d'aide par le travail d'une durée d'un an, reconduit chaque année. Ce contrat définit les conditions d'accueil et le contenu des tâches professionnelles.

22 • Service Public, « Handicap : travail en entreprise adaptée », 1er janvier 2021 [Consulter ici](#)

23 • Service Public, « Qu'est-ce que le dispositif d'emploi accompagné des travailleurs handicapés ? », 16 novembre 2020 [Consulter ici](#)

24 • Service Public, « Handicap : travail en établissement et service d'aide par le travail (Ésat) », 1er janvier 2021 [Consulter ici](#)

Conditions d'admission

Afin d'être accueilli en Ésat, vous devez remplir les conditions suivantes :

- **Âge** : être âgé-e d'au moins 20 ans, sauf si la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDPAH) décide d'une orientation en Ésat dès 16 ans
- **Handicap** : avoir une capacité de travail qui ne dépasse pas un tiers de celle d'une personne qui n'est pas en situation de handicap OU avoir une capacité de travail supérieure ou égale à un tiers de celle d'une personne qui n'est pas en situation de handicap et nécessiter de soutiens médicaux, éducatifs, sociaux et / ou psychologiques.



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

Licenciement des personnes employé-es en Esat

Le licenciement n'est pas possible en Esat, mais le contrat peut être suspendu en cas de comportement dangereux pour votre propre sécurité ou celle des autres.

Rémunération

La rémunération est comprise entre soit 6.17 € et 12.25 €, pour une durée maximale légale de 35 heures de travail par semaine.

Dispositifs spécifiques pour l'insertion professionnelle

☀ Le contrat de rééducation professionnelle ²⁵

Le contrat de rééducation professionnelle est un contrat conclu entre vous, la caisse primaire d'assurance maladie et votre employeur-se. Il permet de bénéficier d'une aide pour se réaccoutumer à son ancienne profession, via une formation pratique et/ou théorique, pour une durée de 3 mois à 1 an.

Conditions

Ce contrat peut vous concerner si vous avez perdu la possibilité d'exercer votre activité professionnelle suite à :

- Un arrêt de maladie
- Un accident de travail
- Une maladie professionnelle

Démarche

Pour demander un contrat de rééducation professionnelle, vous devez prendre contact avec le médecin du travail qui se met en relation avec la CPAM. Les termes du contrat sont définis par vous-même, votre employeur-se et la CPAM. La Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées validera, ou non, les termes du contrat.

25 • Service Public, « Handicap : contrat ou stage de rééducation professionnelle », 17 avril 2019 [Consulter ici](#)

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. A la fin du contrat, vous percevez le salaire fixé pour la qualification atteinte.

Le stage de rééducation professionnelle ²⁶

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.

Conditions

Ce contrat peut vous concerner si vous avez perdu la possibilité d'exercer votre activité professionnelle suite à :

- Un arrêt de maladie
- Un accident de travail
- Une maladie professionnelle

Démarche

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 formulaire Cerfa n°15692*01.

Pour remplir le formulaire

Rendez-vous ici 

Rémunération

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

- Si vous êtes demandeur-se 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.

Le contrat d'apprentissage ²⁷

En tant que travailleuse ou travailleur en situation de handicap, il est possible de conclure un contrat d'apprentissage avec des aménagements particuliers pour bénéficier d'une formation qualifiante. Cette formation inclut des enseignements théoriques dispensés en centre de formation d'apprentis (CFA) et des enseignements pratiques auprès de l'employeur-se avec qui le contrat a été signé. La durée maximale du contrat d'apprentissage est de 4 ans.

Les aménagements 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).

26 • Service Public, « Handicap : contrat ou stage de rééducation professionnelle », 17 avril 2019 [Consulter ici](#)

27 • Service Public, « Travailleur handicapé : contrat d'apprentissage », 1^{er} janvier 2021 [Consulter ici](#)

Conditions

Pour en bénéficier, il faut :

- *avoir au minimum 16 ans*
- *être reconnu-e comme travailleur-se en situation de handicap*

Démarches

Il faut d'abord trouver une entreprise prête à conclure un contrat d'apprentissage avec vous. Pour vous aider à trouver une entreprise, prenez contact avec l'Agefiph ou à Cap emploi par exemple.

C'est à l'entreprise de procéder à votre inscription en CFA.

Rémunération

La rémunération en contrat d'apprentissage varie en fonction de votre âge et de votre ancienneté.

Pour davantage
de renseignements,
**veuillez consulter le site
du Service Public**

Consulter ici 

Trouver un emploi en France



4

En tant que bénéficiaire de la protection internationale, ai-je accès à tous les postes ?

Non. Certains postes ne sont pas accessibles aux personnes qui n'ont pas la nationalité française ou qui ne sont pas ressortissantes de l'Union Européenne.

Par exemple, à l'exception des postes de médecins d'hôpitaux et d'enseignant-es-chercheur-es des universités, les postes de titulaires dans la fonction publique sont fermés aux personnes non ressortissantes de l'UE.

Quant aux professions réglementées (avocat-e, médecin, architecte...), elles requièrent un diplôme spécifique, la réussite à un examen particulier, l'obtention d'une autorisation ou l'enregistrement auprès d'un organisme professionnel.²⁸

S'agissant des professions non réglementées, c'est à votre futur-e employeur-se d'apprécier vos qualifications ou diplômes présentés ainsi que votre niveau professionnel.

Qu'est-ce qu'une profession réglementée ?

✦ Définition

Une « profession réglementée » c'est :

« Une 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 »²⁹



Vous pouvez consulter la liste des professions réglementées pour chaque Etat membre de l'Union Européenne sur base de données mise à disposition à cet effet par la Commission européenne

Consultez ici 

✦ Quelles sont les conditions pour exercer une profession réglementée ?

Pour travailler dans ces professions aux secteurs très variés, il faut une autorisation d'exercice, conditionnée par l'obtention d'un diplôme.

Vous devez donc faire reconnaître votre expérience professionnelle et vos diplômes, voire refaire une formation pour l'obtenir. Nous vous conseillons de vous adresser directement aux syndicats des professions visées pour avoir les informations les plus adaptées.

Nous détaillons les procédures pour les professions médicales et pour le métier d'avocat.

28 • Centre Enic-Naric, « Informer sur les professions réglementées : une mission clé du centre ENIC-NARIC France » [Consulter ici](#)

29 • Article 3-1-a de la directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005 [Consulter ici](#)

Comment exercer une profession médicale en France ? ³⁰

Si vous avez obtenu un diplôme hors union européenne en vue de l'exercice d'une profession médicale (sage-femme/pharmacien/chirurgien-dentiste/médecin), vous avez la possibilité de reprendre vos études afin d'obtenir le diplôme français.

Pour cela il faut s'inscrire à l'université et passer le concours PACES (Première Année Commune des Etudes de Santé). Comme vous avez déjà fait des études de médecine à l'étranger, il est possible d'obtenir une dérogation du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche afin d'accéder directement à la sixième année. Une fois le diplôme français obtenu, inscrivez-vous au tableau de l'ordre des médecins du département de votre lieu d'exercice. Vous pouvez ensuite exercer.

Sinon, et si vous avez obtenu votre diplôme en dehors de l'Union Européenne, il faut faire une procédure d'autorisation d'exercice auprès du Centre national de gestion qui suit les **4 étapes suivantes** :

1

- Le concours des épreuves de vérification de vérification des connaissances (EVC). Ce concours se tient à Paris 1 à 2 fois par an.

2

- Une fois reçu-e au concours, vous entrez dans le Parcours de consolidation. Ce parcours s'effectue au sein d'un établissement de santé public ou privé pour une durée de 2 ans sous le statut de Praticien Associé. Vous êtes alors sous la supervision d'un-e praticien-ne référent-e dans la spécialité.

3

- Une fois votre Parcours de consolidation terminé, vous devez déposer votre dossier auprès du Centre National de Gestion (CNG) afin qu'il reçoive un avis de la commission d'autorisation de votre spécialité

4

- Si l'avis de la commission est favorable, le ministre de la Santé délivre l'autorisation d'exercice. Il faudra donc attendre la publication au journal officiel de l'arrêté ministériel. Une fois l'autorisation obtenue, constituez votre dossier d'inscription au conseil de l'ordre de votre profession médicale du département de votre lieu d'exercice.

Pour en savoir davantage sur l'exercice de la médecine en France ainsi que sur les dispenses d'autorisation individuelle d'exercice, rendez-vous sur le site de *Profession médecin*

Cliquez ici 

Pour plus d'informations sur la procédure d'autorisation d'exercice, rendez-vous sur le site du Centre national de gestion

Cliquez ici 

Comment exercer le métier d'avocat·e en France ?³¹

Pour exercer la profession d'avocat·e, c'est au Conseil national des barreaux de se prononcer sur les demandes d'admission des avocat·es étranger·es qui veulent devenir membres du Barreau français.

Procédure

La requête doit être adressée au président du Conseil national des barreaux par lettre recommandée avec avis de réception. Vous recevrez un récépissé de réception de votre dossier complet. Une réponse vous sera adressée dans un délai de 2 mois à partir de la délivrance du récépissé.

Contrôle des connaissances

En plus de justifier de votre qualité d'avocat·e inscrit·e à un barreau étranger, vous devez vous soumettre à un examen de contrôle des connaissances en droit français (test écrit et test oral). Une dispense d'épreuves peut être accordée par le Conseil national des barreaux au vu des travaux universitaires ou scientifiques de la candidate ou du candidat.



En tant que réfugié·e ou apatride, vous n'avez pas à justifier que votre État d'origine accorde aux avocat·es français·es la faculté d'exercer sous les mêmes conditions leur activité professionnelle.

Est-il possible de travailler dans les métiers de l'artisanat sans être à mon compte ?

Oui, dans ce cas, il faut vous faire embaucher par un artisan à son compte.

► Accompagnement d'artisan·es bénéficiaires d'une protection internationale ◀

Si vous êtes artisan·e et que vous souhaitez être accompagné·e dans la reprise de votre métier en France, des associations spécialisées peuvent vous accompagner afin de vous préparer à entrer sur le marché du travail dans votre secteur d'activités.

Parmi elles, la Fabrique NOMADE qui propose un dispositif de formation certifiant d'une durée de 9 mois.

[Consultez ici](#) 

31 • Conseil National des barreaux, Admission d'un avocat d'un État non membre de l'Union européenne [Consulter ici](#)

» Ai-je accès à des emplois si je ne parle pas ou peu le français ?

Oui, c'est possible. Toutefois, la barrière linguistique est l'un des principaux freins à l'emploi. Généralement les employeur·ses demandent un certain niveau de maîtrise de la langue (oral et écrit), et du vocabulaire professionnel. C'est pourquoi il ne faut surtout pas faire d'impasse sur l'apprentissage du français, sinon vous risquez de passer à côté de postes qui correspondent pourtant à vos compétences.

Cela dit, les emplois dans des secteurs qui ne nécessitent pas de communication avec des client·es (par exemple : plongeur·se, agent d'entretien etc.) sont des voies à explorer. Si vous parlez anglais notamment, il est tout à fait possible d'accéder à un large choix de postes.

» Y-a-t-il des emplois auxquels j'ai accès en parlant ma langue maternelle ?

Oui. Les interprètes sont très recherché·es, mais également les postes de guide touristique, ou de réceptionniste hôtelier. Certaines agences de baby-sitting proposent également des gardes d'enfant en langue étrangère.

Si vous souhaitez vous perfectionner en Français :

Vous pouvez vous diriger vers des associations qui proposent gratuitement des cours de français

Vous pouvez suivre des formations en ligne. Pour consulter la liste de ressources proposées par l'Ecole de français JRS

Cliquez ici 

Comment obtenir une reconnaissance de mes diplômes obtenus à l'étranger ?

☀ L'attestation de comparabilité des diplômes ³²

Il est possible d'obtenir une attestation de reconnaissance des diplômes étrangers, appelée aussi « attestation de comparabilité », auprès du Centre Enic-Naric. Il s'agit d'une correspondance entre un diplôme étranger et un niveau d'étude des cadres français et européen des certifications.

La demande s'effectue en ligne via le site suivant

Rendez-vous ici

Conditions

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 où il a été délivré
- Le diplôme sanctionne des formations académiques et/ou professionnelles

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

- La formation suivie pour le diplôme est de courte durée (moins de 200 heures de formation)
- Le diplôme n'atteste que d'une compétence linguistique
- Le diplôme concerne une profession réglementée (médecin, avocat, dentiste, pharmacien, etc.)

Cette demande d'attestation de comparabilité des diplômes est gratuite pour les demandeur-ses d'asile, personnes réfugiées et bénéficiant de la protection subsidiaire et est traitée en priorité. La procédure est spécifique, plus souple et adaptée³³. Le délai maximal de traitement d'un dossier est de 4 mois.

Les documents à fournir

- La copie d'une pièce d'identité recto-verso en cours de validité. Pour bénéficier de la gratuité de l'évaluation de leur dossier, les demandeurs-se d'asile, les personnes réfugiées et bénéficiaires de la protection subsidiaire doivent justifier d'un document attestant du dépôt de la demande d'asile ou de la décision de l'OFPRA ou de la CNDA
- Le diplôme final dans sa langue d'origine
OU
Une attestation de réussite
- Un justificatif de la durée officielle des études dans la langue d'origine délivré par l'établissement :
Relevés de notes ou supplément au diplôme
OU
Une attestation justifiant la durée de la formation délivrée par l'établissement
- La traduction en français du diplôme et du justificatif de durée, effectuée par un-e traducteur-ice assermenté-e ou par les autorités officielles du pays d'origine. Les documents rédigés en Allemand, Anglais, Arabe, Espagnol, Italien, Portugais, sont dispensés de la traduction.

32 • Service Public, « Faire reconnaître un diplôme obtenu à l'étranger », 11 mai 2021 [Consulter ici](#)

☀ Le Passeport Européen des Qualifications des Réfugiés (EQPR)³⁴

Lorsque les personnes réfugiées ont fui leur pays, elles n'ont pas toujours été en mesure d'emporter leurs diplômes et/ou certifications. Parfois, ces documents ont été perdus lors du voyage vers le pays d'accueil.

Sans se substituer à un diplôme ou à une procédure de vérification des qualifications, l'EQPR est un document justifiant des qualifications des personnes réfugiées (qualifications académiques, expériences professionnelles, compétences linguistiques).

Dispositif mis en place par le Conseil de l'Europe et soutenu par la Délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés (Diair), l'EQPR peut être mobilisé par les personnes réfugiées lorsqu'elles sont en recherche d'emploi ou en poursuite d'études.

Pour obtenir l'EQPR, il faut candidater à l'adresse suivante

refugees.qualifications@coe.int

Pour en savoir plus sur l'EQPR

Rendez-vous ici

» Où obtenir la liste officielle des traducteurs et traductrices 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.

Pour davantage d'informations, veuillez consulter le site du Service Public

Consulter ici

» Comment faire reconnaître mon expérience et mes compétences ?

☀ La validation des acquis de l'expérience³⁵

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

33 • Centre Enic-Naric, « Reconnaissance des diplômes étrangers en France » **Consulter ici**

34 • Etudiant.gouv, « Passeport Européen des Qualifications des Réfugiés » **Consulter ici**

35 • Service Public, « Validation des acquis de l'expérience (VAE) », 30 juin 2021 **Consulter ici**

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet d'obtenir une certification 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.

Comment la finance-t-on ?

Votre salarié-e peut financer la VAE grâce à son compte CPF. Une aide financière peut aussi lui être accordée par un opérateur de compétences (OPCO) ou le conseil régional. Votre employeur-se peut aussi vous soutenir.

Pour plus d'informations sur la VAE,
rendez-vous sur le site du Service Public
à la page qui lui est dédiée

[Cliquez ici](#) 

Pour plus d'informations
sur les financements possibles, veuillez consulter
la « Fiche outil : Prise en charge
d'une démarche VAE (particuliers) »,
disponible sur le portail de la VAE

[Cliquez ici](#) 

Le bilan de compétences³⁶

Pour un-e demandeur-se d'emploi

En tant que demandeur-se d'emploi vous pouvez effectuer un bilan de compétences qui vous permettra d'analyser vos compétences professionnelles et personnelles. Le bilan de compétences ne peut excéder une durée maximum de 24 heures et se répartit sur plusieurs semaines. Vous devez en faire la demande auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Cap emploi.

Pour effectuer un bilan de compétences, vous devez remplir **4 conditions** :

- Être âgé-e de moins de 55 ans
- Être inscrit-e à Pôle Emploi
- Avoir au moins 3 ans d'expérience professionnelle
- Être au chômage depuis plus de 6 mois



L'évaluation des compétences et connaissances professionnelles (ECCP)

En tant que demandeur-se d'emploi, vous pouvez aussi effectuer une évaluation des compétences et connaissances professionnelles (ECCP). Cette évaluation vous permet de vérifier que vos compétences correspondent bien à celles recherchées par les recruteurs-ices et que l'emploi vers lequel vous vous orientez est adapté. Une ECCP dure en moyenne une demi-journée.

Pour pouvoir effectuer une ECCP, il faut être inscrit-e à Pôle Emploi.

Pour un-e salarié-e

En tant que salarié-e, vous pouvez bénéficier d'un bilan de compétences afin d'analyser vos compétences professionnelles et personnelles. Le bilan de compétences ne peut excéder une durée maximum de 24 heures et se répartit sur plusieurs semaines.

Vous pouvez effectuer un bilan de compétences dans le cadre du Compte Personnel Formation et du plan de développement de compétences de l'entreprise (ou en début du congé de reclassement).

Dans tous les cas, le bilan de compétences est réalisé avec votre accord. Le refus d'effectuer un bilan de compétences ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. De plus, c'est à vous de choisir le prestataire de bilans de compétences.



Dans le cadre du CPF

Lorsque vous mobilisez votre CPF afin d'effectuer un bilan de compétences en dehors de votre temps de travail, vous n'avez pas l'obligation d'en informer votre employeur-se. Si vous mobilisez votre CPF afin d'effectuer un bilan de compétences sur votre temps de travail, vous devez avoir l'accord de votre employeur-se.

Pour obtenir un congé de bilan de compétences, vous devez faire la demande au moins 60 jours avant la date du premier entretien. En outre, vous devez remplir certaines conditions.

- **Pour un-e salarié en CDI** : il faut justifier de 5 années de salariat, consécutives ou non, dont 12 mois au sein de l'entreprise dans laquelle le salarié effectue la demande.
- **Pour un-e salarié en CDD** : il faut justifier de 24 mois de salariat, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années dont 4 mois consécutifs, ou non, au cours des 12 derniers mois.
- **Pour les intérimaires** : il faut justifier de 5 ans d'ancienneté avec 2 028 heures pour l'entreprise de travail temporaire concernée par la demande. Si vous êtes dans la même branche durant 3 ans, avec 1 an dans l'agence de travail temporaire actuelle, vous pouvez obtenir un bilan.

Votre employeur-se dispose d'un délai de 30 jours pour accepter ou reporter, dans la limite des six mois, le congé de bilan de compétences.



Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise

Le bilan de compétences est à la charge de votre employeur-se et fait l'objet d'une convention écrite tripartite entre vous, votre employeur-se et l'organisme prestataire du bilan de compétences. Vous disposez d'un délai de 10 jours pour signer la convention. Au-delà de ce délai, il est considéré que vous refusez de bénéficier de ce bilan.



Rémunération

Si le bilan de compétences est effectué pendant le temps de travail: la rémunération est maintenue. Si le bilan se déroule hors temps de travail, aucune rémunération n'est versée.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site du Service Public à la page dédiée au bilan de compétences

[Cliquez ici](#) 

Comment obtenir des contacts professionnels ?

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

La création d'un profil LinkedIn est un bon moyen pour développer votre réseau et trouver des offres d'emploi.

N'hésitez pas non plus à vous inscrire sur des groupes Facebook thématiques de recherche d'emploi.

Vous pouvez aussi rejoindre sur notre groupe Facebook

Accessible ici



Enfin, n'oubliez pas que toute personne que vous rencontrez peut être un-e potentiel contact professionnel-le et vous permettre d'élargir votre réseau!

Comment écrit-on un CV ?

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

Un CV doit être simple, écrit à l'ordinateur, et être synthétique. Sauf cas particuliers, il doit en général tenir sur une seule page. Pourquoi ? En moyenne, les employeur-ses n'accordent que peu de temps à la lecture du CV des candidat-es (30 à 40 secondes pour le présélectionner, 80 secondes pour le sélectionner).

Le CV peut tenir sur 2 pages à condition de justifier d'une expérience professionnelle d'une dizaine d'années, sur des métiers différents. Certains postes qui impliquent des responsabilités peuvent aussi exiger un CV plus long.

Méthode pour rédiger son CV



Faites apparaître tout en haut

Votre nom et prénom

○

Votre âge ou votre date de naissance

○

Vos coordonnées

(adresse postale, numéro de téléphone, adresse email)

○

Si vous avez le permis de conduire

(et lequel, le plus courant étant le permis B qui permet de conduire une voiture ou une camionnette)

○

Votre photo d'identité

(la photo n'est pas obligatoire)



Ensuite, écrivez en 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.

Exemple de CV

Elias Alvarez

CHOCOLATIER(E), 22 ans

✉ 5 rue des Bois, 75019 Paris ☎ 06 12 34 56 78
 @ elias-alvarez@gmail.com 🚗 Permis B

🧠 ATOUTS

- Respect des traditions
- Maîtrise de la technologie
- Création de produits innovants
- Habilité et rigueur

🗣️ LANGUES

Français Langue maternelle
 Anglais Intermédiaire

💻 INFORMATIQUE

Inventoria ★ ★ ★ ★

📁 EXPERIENCE

Sept. 16 - Déc. 17

Chocolatier (Stage)
La Maison HÉVIN, Paris, France
 Choix des matières premières, préparation de la pâte, garniture, cuisson et décoration, conditionnement et commercialisation.
 Recommandation sur demande

🎓 FORMATION

2016

Bac Pro Boulangerie Pâtisserie
Lycée Les Côtes de Villebon, Meudon, France
 Organisation de l'approvisionnement en matières premières et de la production.

2013

CAP Pâtissier
Lycée Les Côtes de Villebon, Meudon, France
 • préparer les pâtisseries et organiser leur fabrication
 • fabriquer les pâtes, les crèmes, décorer les desserts, les présenter et les décrire.

🎮 LOISIRS

Participation concours

Premier prix au concours "Jeune Talent Chocolatier 2016"

Football

Voyages

Comment rédiger une lettre de motivation ?

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

Celle-ci doit être synthétique (1 page), montrer votre motivation pour le poste, et prouver que vous connaissez le secteur qui vous intéresse.

La lettre de motivation comporte généralement 3 paragraphes



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



Moi

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 »



Nous

Vous devez montrer en quoi la collaboration est bénéfique pour l'entreprise

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

Chaque fois, veillez à adapter la lettre à votre interlocuteur·ice et au poste !

À savoir



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·se, lieu et date)

Exemple de lettre de motivation**ALVAREZ, Elias**

5 rue des Bois, 75019 Paris
06 12 34 56 78
elias-alvarez@gmail.com

La Maison du Chocolat

11, rue de l'oiseau
92190 MEUDON

Fait à Paris, le 1^{er} Avril 2018

OBJET : CANDIDATURE OFFRE N° 01345678 – CHOCOLATIER(E)

Madame, Monsieur,

Titulaire d'un Bac Professionnel spécialisé dans la Boulangerie Pâtisserie, c'est avec un grand intérêt que je vous propose ma candidature pour un poste de chocolatier au sein de votre enseigne.

Votre établissement bénéficie d'une belle réputation dans la région, vos artisans chocolatiers doivent justifier d'une grande technicité et créativité. J'ai développé mes capacités au contact du grand maître de cet univers, Monsieur KINDER, meilleur ouvrier de France cette année. Il m'a appris à travailler les ganaches, les pralines et les chocolats les plus nobles en utilisant des matières de qualité comme le cacao, le sucre, le lait, la crème, des fruits secs, des alcools. Je suis ainsi en mesure d'élaborer mes propres confiseries rehaussées de décors originaux, mais aussi revisiter les classiques de la pâtisserie pour le plaisir des yeux et des papilles. Doté d'une forte dose de fantaisie et très curieux, je cherche constamment à améliorer la faisabilité d'une recette et ses qualités organoleptiques, afin d'attirer et de fidéliser la clientèle et ce, dans le respect des règles d'hygiène. Dynamique, rigoureux et ayant le sens du relationnel, je suis convaincu que mes compétences seront à la hauteur de votre réputation.

Je me tiens à votre disposition pour vous rencontrer à votre convenance et dans cette attente, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations les plus respectueuses.

Elias ALVAREZ

Comment se passe 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 sur Internet (ou, plus rarement, dans le journal), une personne intéressée par l'emploi proposé envoie son CV ainsi qu'une lettre de motivation. Si son profil est retenu par l'employeur-se, la personne obtient un entretien d'embauche.

Cependant, ce parcours classique pose parfois des problèmes : des personnes pourtant capables d'effectuer le travail n'obtiennent pas d'entretien, par manque d'expérience ou de diplômes. Il existe donc des procédures de recrutement alternatives et efficaces.

☀ D'autres méthodes de recrutement

Parfois, le CV et l'entretien classique ne permettent pas véritablement de cerner les compétences ou les motivations de la candidate ou du candidat. Il existe des méthodes de recrutement alternatives.

Par exemple :

La méthode de recrutement par simulation (MRS)

La méthode d'intervention sur l'offre et la demande (IOD)



Il est aussi possible, comme avec tout employé-e, de mettre en place des périodes d'essai lors de la signature d'un CDD ou d'un CDI. Une période d'essai permet à l'employeur-se d'évaluer les compétences de son employé-e à son poste de travail. Pendant cette période, l'employeur-se et le salarié peuvent librement mettre un terme au contrat de travail. A la fin de cette période d'essai, si le contrat n'a pas été rompu, cela signifie que vous restez à votre poste de travail.

La méthode de recrutement par simulation (MRS)

La méthode de recrutement par simulation évalue les candidates et les candidats non sur leur parcours et leur formation, mais sur leurs aptitudes à réaliser des tâches données au cours d'une simulation du travail. Cette méthode proposée par Pôle emploi dans le cadre de recrutements en nombre ciblés et sur mesure, est efficace et permet de lutter contre les discriminations. Elle reste encore pas suffisamment répandue et adaptée seulement à certains secteurs : management, BTP, hôtellerie-restauration, grande distribution, transport, banque.

La méthode d'intervention sur l'offre et la demande (IOD)

Cette méthode propose un dialogue entre employeur-se, employé-e et un organisme de suivi de sorte à accompagner un nouveau salarié pendant quelques mois après son recrutement, et ceci, pour favoriser le maintien dans le poste et améliorer son travail. Visant à réduire les pratiques sélectives d'embauche, l'entretien s'effectue directement sur le poste de travail, en présence de l'encadrant-e et des collègues de travail.

Mobilité professionnelle : Comment échanger mon permis de conduire obtenu dans un pays non européen ?

Si vous êtes installé-e en France et que vous avez obtenu votre permis de conduire dans un Etat non européen, vous devez faire une demande d'échange de permis pour être autorisée à conduire. En effet, un permis délivré par un État non européen est reconnu uniquement pendant 1 an à partir de l'acquisition de la résidence normale en France.

La demande se fait en ligne sur le site de l'ANTS*
La démarche est gratuite.

[Cliquez ici pour accéder au site](#)

L'échange du permis de conduire 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. Attention, ce délai d'1 an commence à compter de la date du début de validité du premier récépissé de reconnaissance de protection internationale (document provisoire de séjour). Au-delà de ce délai, le permis n'est plus reconnu.

Pour savoir si un accord a été signé avec la France, vous pouvez consulter la liste sur le site du Ministère des Affaires Étrangères

[Cliquez ici](#)

Les conditions d'échange du permis étranger

Pour être échangé, le permis doit remplir les conditions suivantes :

- Être en cours de validité
- Avoir été délivré par le pays dans lequel vous aviez votre résidence normale avant vous installer en France sous réserve que cet Etat pratique la réciprocité d'échange de permis avec la France
- Être rédigé en français ou être accompagné d'une traduction officielle



La condition de validité en cours du permis est dispensée si vous vous êtes trouvé-e empêché-e d'en obtenir le renouvellement par le risque de persécutions auquel vous êtes exposé-e dans votre pays. En d'autres termes, dans le cas où la prolongation de la validité du permis était subordonnée à l'accomplissement d'une formalité administrative telle que le paiement d'une taxe ou un examen médical auprès des autorités de votre pays, en tant que personne réfugié vous êtes dispensée de cette formalité.

Pour échanger votre permis, vous devez respecter les conditions suivantes :

- Avoir au moins 18 ans
- Avoir une résidence normale en France
- Avoir un titre de séjour en cours de validité
- Respecter les éventuelles prescriptions médicales notées sur le permis



Rappel: Le statut de réfugié dispense de fournir l'attestation de droits à conduire exigée pour les autres automobilistes.

* • Agence nationale des titres sécurisés

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

Dans ce cas, pour pouvoir demander l'échange du permis, 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.)

Que faire si j'ai dépassé le délai pour échanger mon permis de conduire ou si je n'ai pas le permis ?

Vous pouvez passer votre permis de conduire via une auto-école ou en candidature libre.



Si cela s'inscrit dans le cadre de son projet professionnel, vous pouvez mobiliser votre Compte Personnel Formation pour financer le permis de conduire.

Vous pouvez également obtenir une aide financière de la part de Pôle Emploi couvrant les frais de passage du permis de conduire.

Pour plus d'information, rendez-vous sur le site du Pôle Emploi, à la page « Aide à l'obtention du permis de conduire »

Cliquez ici 

Pour davantage d'information sur **le permis de conduire en candidature libre**, rendez-vous sur le site du Service Public, à la page « Permis de conduire de catégorie B en candidat libre »

Cliquez ici 

Quels sont les principaux contrats de travail ?



5

Qu'est-ce qu'un contrat de travail à durée indéterminée [CDI] ?³⁷

Un CDI est un contrat de travail où un employeur recrute un-e salarié-e pour une durée sans limitation de durée. Le CDI peut être conclu à temps plein ou à temps partiel.

Sachez que le CDI à temps plein n'est pas obligatoirement l'objet d'un contrat de travail écrit. Dans ce cas, l'employeur-se doit vous remettre une copie de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE). Le CDI à temps partiel quant à lui doit être obligatoirement écrit. Toutefois, afin de prévenir tout risque de conflit, il est préférable d'avoir recours à un contrat de travail écrit !

Au début de votre contrat, vous serez amené-e à effectuer **une période d'essai qui varient selon votre qualification professionnelle** :

- **2 mois**, renouvelable une fois pour les employé-e ou ouvrier-es
- **3 mois**, renouvelable une fois pour les agents de maîtrise et technicien-nés
- **4 mois**, renouvelable une fois pour les cadres

Cette forme de contrat offre un emploi dans la durée :

- Tant que l'employeur-se ne vous licencie pas
- Tant que vous ne démissionnez pas
- Tant qu'il n'y a pas de rupture conventionnelle



Le CDI garantissant un revenu pérenne, les banques privilégient ce type de contrat pour les emprunts bancaires liés à un projet d'achat d'appartement ou de maison par exemple

☀ Comment quitter son entreprise quand on est en CDI ?

Un CDI n'est pas un contrat à vie ! Si vous souhaitez quitter votre entreprise, vous avez la possibilité :

- D'opter pour une rupture conventionnelle
- De démissionner

La rupture conventionnelle³⁸

Il s'agit d'une rupture de contrat à l'amiable entre vous et l'employeur-se. Cela veut dire que vous convenez ensemble des conditions de rupture du contrat de travail.

La rupture conventionnelle donne le droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut être inférieure aux indemnités légales de licenciement et aux allocations chômage si vous en remplissez les conditions d'attribution.

37 • Service Public, « Conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) », 26 mars 2020 [Consulter ici](#)

38 • Service Public, « La rupture conventionnelle », 15 mars 2021 [Consulter ici](#)

La rupture conventionnelle a lieu dans le cadre d'une procédure spécifique. Vous et l'employeur-se devez vous réunir au moins une fois afin de définir le calendrier de procédure, la date de rupture du contrat, et le montant de l'indemnité versée par l'employeur-se. Il n'y a pas de préavis dans le cadre d'une rupture conventionnelle.

Lors de cet entretien, en tant qu'employé-e vous avez la possibilité de vous faire assister par un-e employé-e de l'entreprise (représentant-e du personnel), ou par un-e conseiller-e.

Après signature et remise de la convention, l'employeur-se et vous-même disposez d'un droit de rétractation de 15 jours calendaires. Après ce délai, et en absence de rétractation, la convention est adressée à la DREETS afin d'obtenir validation.

Vous pouvez continuer de travailler jusqu'à la date de rupture du contrat prévu par la convention. Vous pouvez aussi prendre vos congés payés. Sinon, ils vous seront indemnisés.

Au moment de votre départ, votre employeur-se doit vous remettre :

- Un certificat de travail
- Une attestation Pôle emploi
- Le solde de tout compte

La démission ³⁹

Il est possible de quitter votre entreprise de votre propre initiative en démissionnant. Pour cela, vous devez exprimer le souhait de mettre un terme à votre contrat auprès de votre employeur-se. Vous pouvez le faire par oral, ou par écrit.



Vous trouverez un modèle de lettre de démission sur le site du Service Public, à la page « Lettre de démission du salarié »

Cliquez ici

Sauf dispositions contraires dans la convention collective ou en cas de dispense, vous devez respecter un délai de préavis. Vous êtes dispensé-e si :

- Vous démissionnez pendant une grossesse ou pour élever un-e enfant
- Vous démissionnez à la suite d'un congé pour création d'entreprise

Si vous êtes dispensé de préavis, alors vous avez le droit à une indemnité compensatrice.

Attention : Contrairement à la rupture conventionnelle, la démission n'ouvre pas le droit aux allocations chômage. Il existe cependant des exceptions, comme par exemple en cas de démission considérée légitime par le régime d'assurance chômage.

- **Au moment de votre départ, votre employeur-se doit vous remettre :**
- **Un certificat de travail**
- **Une attestation Pôle emploi**
- **Le solde de tout compte**

Qu'est-ce qu'un contrat à durée déterminée ? (CDD)

Un CDD est un contrat de travail où un-e employeur recrute un-e employé-e pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire.⁴⁰

Le contrat de travail doit vous être transmis dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche. Sinon, l'employeur-se doit vous verser une indemnité égale à un mois de salaire maximum.

Le CDD comporte parfois une période d'essai. La période d'essai début obligatoirement le premier jour du contrat de travail et est 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 conclus sans terme précis



Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée. (Article L. 1242-12 du Code du travail).

Il s'agit généralement d'un des motifs suivants :

Remplacement d'un-e salarié-e ○ **Accroissement temporaire d'activité** ○ **Emploi à caractère saisonnier**

Combien de temps dure un CDD ?

En principe, un CDD prévoit dès sa conclusion une date de début et une date de fin : il s'agit d'un CDD à termes précis.⁴¹

Mais, exceptionnellement, il arrive qu'un CDD ne fixe pas de date de fin : il s'agit d'un CDD à termes imprécis. Il prévoit alors une durée minimale.

Un CDD sans terme précis peut être conclu dans les cas suivants :

- Le remplacement d'un-e salarié-e temporairement absent-e ou dont le contrat est suspendu
- Attente de l'arrivée d'un-e salarié-e en CDI
- Les emplois saisonniers
- Remplacement d'un-e chef-fe d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une activité libérale
- Remplacement d'un-e chef-fe d'une exploitation agricole

La durée maximale d'un CDD est fixée par une convention collective ou un accord de branche étendu.⁴² Sinon, sauf cas particuliers, le CDD n'excède pas 18 mois, renouvellement inclus.

⁴⁰ • Service Public, « Conclusion d'un CDD », 19 mars 2021 [Consulter ici](#)

⁴¹ • Code du travail, Article L1242-7, version en vigueur au 12 mai 2021, [en ligne], consulté le 12 mai 2021 [Consulter ici](#)

☀ Comment renouveler un CDD ?

Le renouvellement du CDD est possible quand il est mentionné dans le premier contrat ou dans un avenant proposé avant la fin de ce premier contrat.

Le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de travail à durée déterminée peut être fixé par une convention ou un accord de branche étendu. Si aucune convention ou accord de branche ne prévoit le nombre maximal de renouvellement, le CDD à terme précis peut être renouvelé 2 fois.

 **Attention : Un CDD sans termes précis ne peut pas être renouvelé. Les renouvellements se font dans la limite de la durée totale du CDD prévu par la convention ou l'accord de branche ou dans la limite des 18 mois prévue par la loi.**

▸ Qu'est-ce qu'un avenant ? ◀

Un avenant au contrat de travail, c'est un ajout ou une modification apporté au contrat de travail initialement signé entre un employeur et son salarié.

L'ajout ou la modification contenue dans l'avenant de travail doit être signé par les deux parties au contrat.

☀ Que se passe-t-il lors de la fin du contrat de travail ?

Lorsque votre CDD se termine, votre employeur-se doit vous verser une indemnité de fin de contrat, aussi appelée « prime de précarité ». Cette indemnité n'est pas versée en cas de faute grave : de l'employé-e, de rupture anticipée du contrat à l'initiative de l'employé-e ou de refus de CDI.

Cette prime de précarité est égale à 10% de la rémunération brute totale versée pendant le contrat. Elle peut être limitée à 6% si une convention ou un accord collectif de branche le prévoit. Dans ce cas, votre employeur-se doit vous offrir des contreparties (actions de formation, bilan de compétences).

▶▶▶ Le contrat de travail temporaire (CTT/ intérim)

Un contrat d'intérim est signé avec une agence de travail temporaire (agence d'intérim) dans laquelle vous êtes inscrit-e⁴³. L'agence d'intérim vous recrute et vous met à disposition d'une entreprise utilisatrice le temps d'une mission. C'est l'agence d'intérim qui vous rémunère.

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-e est ainsi appelé un « intérimaire ».

Si à la fin de la mission vous n'êtes pas embauché-e par l'entreprise utilisatrice, vous avez le droit au versement d'une indemnité de fin de mission.

42 • Code du travail, Article L1242-8, version en vigueur au 12 mai 2021, [en ligne], consulté le 12 mai 2021 [Consulter ici](#)

43 • Service Public, «Le CTT (interim)», 7 février 2020 [Consulter ici](#)

► Qu'est ce qu'une convention collective ? ◀

Une convention collective est accord écrit, négocié et conclu par les syndicats d'employé-es et les syndicats d'employeur-ses.

Elle contient les règles particulières du droit du travail applicables à un secteur donné. Elle contient des dispositions que le Code du travail ne prévoit pas.

Elle aborde notamment :



**L'embauche
(période d'essai, prime)**



**L'exécution du contrat de travail
(durée de travail, congés payés, rémunération pendant l'arrêt de travail)**



**La rupture du contrat de travail
(durée de préavis, dispense de préavis, indemnités de licenciement)**



**Garantie sociale
(mutuelle, retraite complémentaire)**

Si une convention collective est applicable à une entreprise, l'employeur-se doit en informer l'employé-e dès son embauche, et en fournir un exemplaire au Comité social et économique, aux comités sociaux et économiques d'établissement ou aux délégué-es syndicaux.



La convention collective concerne tous les salarié-es liés par un contrat de travail (CDI, CDD, CTT).

La conclusion d'un contrat de travail



6

Est-il possible de travailler temporairement pour un·e particulier employeur·se ou une entreprise, sans contrat de travail ?

Non, il n'est pas possible de travailler temporairement sans contrat de travail.



Rappel : En l'absence de contrat de travail écrit pour un travail à durée déterminée, le contrat de travail est réputé conclu pour une durée indéterminée.⁴⁴ De plus, l'absence de signature du contrat de travail à durée déterminée par l'employeur·se équivaut à une absence d'écrit du contrat. Dans ce cas, le CDD peut être requalifié en CDI.

À savoir



Le contrat de travail de l'employé·e à domicile par un·e particulier employeur·se (ménage, garde d'enfant) est en principe à durée indéterminée (CDI).⁴⁵

Que trouve-t-on dans un contrat de travail ?

Le contrat de travail confirme l'engagement de la personne salariée à offrir ses services à son employeur·se en contrepartie d'un salaire.

Normalement, le contrat de travail est écrit. Il doit obligatoirement contenir les mentions suivantes :

- La nature du contrat : CDD, CDI, etc
- Les coordonnées de l'entreprise : nom et adresse
- Les coordonnées du salarié : nom et adresse
- La date de début d'exécution du contrat
- La date de fin ou la durée minimale s'il s'agit d'un CDD
- Le poste occupé, sa nature
- Le lieu de travail
- La rémunération
- La Durée de travail
- Les coordonnées de l'organisme de sécurité sociale auprès duquel cotise l'employeur·se
- Les coordonnées de la caisse de retraite complémentaire
- La convention collective applicable

Important



N'oubliez pas de conserver vos contrats, certificats de travail et vos bulletins de salaire durant toute votre vie active ! Ces documents serviront au moment du calcul de votre retraite.

44 • Code du travail, Article L1242-12, version en vigueur au 17 mai 2021 [Consulter ici](#)

45 • Service Public, « Particulier employeur : contrat de travail du salarié à domicile », 24 novembre 2021 [Consulter ici](#)

Quels documents dois-je donner à un·e employeur·se pour signer un contrat ?

Lorsqu'un contrat de travail est conclu, l'employeur·se demande un certain nombre de documents.

Il s'agit notamment :

- De la copie des pièces d'identité, du titre de séjour en cours de validité
- De la copie de l'attestation d'affiliation à la Sécurité sociale
- D'un RIB pour le versement du salaire

La personne qui vous recrute peut aussi vous demander d'autres documents.

Par exemple :

- De la copie certifiée des diplômes obtenus (ou d'une attestation de comparabilité)
- Une copie de votre permis de conduire



A moins d'être inscrit·e sur la liste des demandeur·ses d'emploi à Pôle Emploi, l'employeur·se doit s'assurer auprès des administrations territorialement compétentes de l'existence du titre vous autorisant à exercer une activité salariée en France.



Sachez que si vous en faites la demande, il est possible d'obtenir une traduction du contrat de travail dans votre langue maternelle.
(Article L1221-3 du Code du travail).

Y-a-t-il des documents que l'employeur·se n'a pas le droit de me demander ?

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

Cas particulier

Mon employeur·se ne veut pas me déclarer, que dois-je faire ?

Tout employeur·se doit réaliser une déclaration préalable à l'embauche (DPAE), auprès de l'Urssaf ou de la MSA (pour les salarié·es agricoles) au plus tôt dans les huit jours qui précèdent la date d'embauche.

Sachez qu'il est possible de demander une régularisation de votre situation. S'il ou elle refuse de vous déclarer malgré une demande à l'amiable, il existe des outils juridiques à votre disposition. Votre employeur·se encourt des sanctions pénales et administratives pour dissimulation d'emploi salarié.⁴⁶

☀ Les outils juridiques : la marche à suivre

Envoyez une lettre recommandée avec accusé de réception à votre employeur·se pour lui demander de régulariser votre situation. En cas de refus de la part de votre employeur·se, vous pouvez avoir recours au Conseil de prud'hommes. Gardez toutes les preuves que vous travaillez pour cette personne (contrat/ lettre, mail/ photographies prises sur votre lieu de travail etc).

Vous avez la possibilité d'être soutenu·e par les organisations syndicales représentatives qui peuvent vous accompagner dans votre action en justice à laquelle ils pourront se joindre..

Vous pouvez également **faire part de votre situation** :

- Aux délégué·es 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·se ?⁴⁷

- **Des sanctions pénales :** La dissimulation de travail salarié peut entraîner des sanctions pénales. L'employeur·se risque jusqu'à 45 000 € d'amende et 3 ans de prison, voire 75 000 € et 5 ans de prison si l'employé·e non déclaré·e est un·e mineur·e, une personne vulnérable ou dépendante. Si l'employeur·se est une société, elle pourra être sanctionnée jusqu'à 225 000 €.
- **Des sanctions administratives :** L'employeur·se encourt :
 - Une suppression des aides publiques pendant 5 ans maximum (exonérations de charges sociales par exemple), pendant 5 ans maximum
 - Le remboursement des aides publiques déjà perçues, sur les 12 derniers mois
 - L'exclusion des contrats publics pour une durée maximale de 6 mois
 - La fermeture administrative temporaire (de 3 mois maximum) avec éventuellement une saisie du matériel professionnel.

46 • Ministère du travail, « Les obligations de l'employeur lors de l'embauche », 8 avril 2021 [Consulter ici](#)

47 • Service Public, « Que risque une entreprise en cas de travail dissimulé », 1^{er} janvier 2021 [Consulter ici](#)

La rémunération



7

Le bulletin de salaire

Lors du paiement du salaire, tout employeur-se a l'obligation de vous remettre une pièce justificative dite « bulletin de salaire » ou « bulletin de paie ». Le bulletin de salaire vous est remis par courrier électronique, sauf si vous vous y opposez. Auquel cas il peut vous être remis en format papier par courrier ou en main propre. Si votre l'employeur-se ne vous remet pas régulièrement la fiche de paie, il ou elle peut être condamné-e à une amende pouvant atteindre 450 € par fiche non remise et à vous verser des dommages et intérêts.⁴⁸



Rappel: N'oubliez pas de conserver vos bulletins de salaire, vos contrats et certificats de travail durant toute votre vie active! Ces documents serviront au moment du calcul de votre retraite.

NOM		BULLETIN DE SALAIRE			
Adresse de l'entreprise		Période : Janvier 2020			
75009 PARIS		Paiement le : 31 / 01 / 20			
Siret : 000000000000 Code NAF : 4939B		Du : 01 / 01 / 2020 Au : 31 / 01 / 2020			
Acquis : CP N-1 / CP N		77090 COLLEGIEN			
Total pris : 96.00 / 0,00 /					
Solde : 31.00 / 12,50 /					
Matricule : 17 NoSécu : Bliibliaijdqdbjqddf					
Date début du contrat		Ancienneté : 12 / 05 / 2016			
Intitulé du poste		Coeff : 110			
Entré[e] le : 12 / 05 / 2016					
Emploi : CONDUCTEUR					
Qualif : NON CADRE					
Rubriques	Base	Taux salarial	Montant salarial	Mt patronal	
Congé payés : 010120-310120	23.00				SMIC Horaire : 10.15
SALAIRE DE BASE	75.83	10.5001	796.22		Plafond Sécu : 1713.90
SALAIRE BRUT			796.22		HEURES
Q100 SANTE					Heures période : 75.83
Sécu. Soc-Mal. Mater. Inval. Déc.	796.22			55.74	Cumul heures : 75.83
Complémentaire Incap. Inval. Déc	796.22	0.3500	2.79	2.79	Cumul h.sup : 0.00
Q200 AT-MP					Solde rep.remp. :
Acc. du trav. - Mal. prof.	796.22			27.87	Solde rep.recup. :
Q300 RETRAITE					
Sécu. Soc Plafonnée	796.22	6.9000	54.94	68.08	
Sécu. Soc Déplafonnée	796.22	0.4000	3.18	15.13	
Complémentaire Tranche 1	796.22	4.0100	31.93	47.85	
Q400 FAMILLE					
Famille	796.22			27.47	
Q500 ASSURANCE CHOMAGE					
Chômage	796.22			32.25	
AGS	796.22			1.19	
Q600 AUTRES CONTRIB. DUES PAR EEMPL.					
Autres contrib. dues par empl.	796.22			24.65	
Q800 CSG déductible à l'IR					
CSG déductible à l'IR	785.08	6.8000	53.39		
Q802 EXONERATIONS COTIS. EMPLOYEUR					
Exonérations cotis. Employeur	-232.50			-232.50	
TOTAL DES RETENUES			146.23	70.52	CUMULS
					Bases : 796.22
					Bruts : 796.22
					Imposable : 649.99
					Hrs majorées : 0.00
					Allègement Cotis. employeur : -294.60
					Total Versé employeur : 866.74
					Paiement par chèque
					Salaire net avant impôts
NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU				627.22	
dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations salariales chômage et maladie				11.73	
Impôt sur le revenu	Base	Taux non personnalisé	Montant		
Impôt sur le revenu prélevé à la source	649.99	0.00	0.00		
				Net payé en Euros	
Transports routiers				627.22	
<small>A défaut de Convention Collective : Code du travail - Durée des congés payés : art.L3141-3.6.7.11.12 - Durée préavis : art.L1237-I et L.1234-I Pour plus d'information sur le bulletin de paie clarifié : www.service-public.fr Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée</small>					

Salaire net avant impôts

Salaire net après impôts

Qu'est ce que le salaire brut et le salaire net ?

Le salaire brut est le salaire perçu avant toute déduction des cotisations et contributions salariales obligatoires. Le salaire brut est composé de 3 éléments : le salaire de base, les heures supplémentaires, les primes ou avantages.

Le salaire net est le salaire que vous percevez après déduction de toutes les cotisations et contributions salariales obligatoires. Ces cotisations correspondent aux cotisations de sécurité sociale (assurance vieillesse), aux cotisations de protection sociale (contribution sociale généralisée - CSG - et contribution au remboursement de la dette sociale - CRDS -) ainsi qu'aux contributions à la retraite complémentaire.

À savoir



La cotisation salariale d'assurance chômage a été supprimée totalement depuis le 1^{er} octobre 2018.

► L'impôt sur le revenu ◀

Chaque année vous devez déclarer vos revenus perçus l'année précédente, et ce, quel qu'en soit leur montant. Cet impôt sur le revenu sert à financer le budget de l'Etat.

☀ Salaire : que déclare-t-on ?

La somme des salaires nets fiscaux mensuels sur une année



Attention à la redevance télé (contribution à l'audiovisuel public)!
N'oubliez pas d'indiquer si vous n'avez pas de téléviseur.

☀ Comment déclarer ?

Si n'avez pas de numéro fiscal vous pouvez le demander auprès de votre centre des finances publiques (service des impôts des particuliers) au guichet ou à partir d'un formulaire disponible à la rubrique *Contact* sur le portail *Contact* du site des impôts :

Faire la demande d'un numéro fiscal

Cliquez ici pour accéder à ma rubrique

Cliquez sur *Vous êtes particulier* puis *Votre demande concerne l'accès à votre espace particulier* puis *Je n'ai pas de numéro fiscal*.

Une fois en possession de votre numéro fiscal, vous pouvez vous connecter à votre espace *particulier* avec votre numéro fiscal et votre mot de passe (déterminé au moment de la création de votre espace). Une fois connecté-e, sélectionnez le service *Déclarez mes revenus*.

Pour vous connecter à votre espace particulier

Cliquez ici

Quel est le salaire minimum ?

Le salaire minimum légal, le Smic (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance), correspond au salaire minimum horaire légal que l'employé-e doit percevoir. Sauf exceptions, aucun-e employeur-se ne peut rémunérer un-e salarié-e en dessous de ce niveau.

Les exceptions qui s'appliquent pour rémunérer en dessous du Smic si le ou la salarié-e:

- Une suppression des aides publiques pendant 5 ans maximum A moins de 18 ans (on parle alors de SMIC minoré)
- Est sous contrat spécifique de professionnalisation ou d'apprentissage
- Exerce le métier de VRP (sauf les VRP « exclusifs »)

Le montant du Smic est modifié chaque année: on parle alors de « revalorisation » du SMIC.

À savoir



En janvier 2023, le salaire minimum légal est de **11,27 € brut par heure, ou encore de 1 709,28 € brut par mois. Le salaire « net » est donc de 8,92 € par heure et de 1 353,07 € par mois.** Les conventions collectives peuvent prévoir un salaire minimum plus favorable, que l'employeur-se devra verser s'il entre dans le champ d'application de ladite convention collective.⁴⁹

La rémunération en espèces est-elle légale ?⁵⁰

Oui. Toutefois, sachez que la rémunération en espèces est réglementée et qu'elle doit respecter certains plafonds.

Vous êtes un-e professionnel-le à votre compte, et vous êtes rémunéré-e par un-e professionnel-e ou un-e particulier :

dans ce cas le paiement en espèces est autorisé jusqu'à 1 000 €.

Vous êtes employé-e, par un-e particulier ou une entreprise : dans ce cas le salaire peut être payé en espèces jusqu'à 1 500€ par mois. Au-delà, vous devez obligatoirement être payé-e par chèque barré ou par virement bancaire.

Important



Il est obligatoire de fournir une facture pour :
Toute prestation de service ou de vente de marchandise entre professionnel-les, quel que soit son montant ; Toute prestation de service d'un montant supérieur à 25 € (TVA comprise) effectuée pour un particulier ; Dès lors qu'un-e particulier en fait la demande à un-e professionnel-le.

Rappel : Que le salaire soit payé en espèces ou via un autre moyen de paiement, en tant qu'employé-e, vous devez être déclaré-e. Sinon, il s'agit d'un travail dissimulé et c'est illégal. De plus, lors du paiement du salaire, vous devez obligatoirement recevoir un bulletin de salaire.



49 • Service Public, « Smic (Salaire minimum de croissance) », 1er janvier 2021 [Consulter ici](#)

50 • Service Public, « Le paiement en espèces », 10 janvier 2020 [Consulter ici](#)

Service Public, « Facturation entre professionnels », 9 mars 2021 [Consulter ici](#)

Cas particulier

Mon employeur·se doit-elle/il prendre en charge 50% du coût des titres de transport alors que je bénéficie déjà de la solidarité transport ?

Oui. Si vous travaillez à temps plein et que vous bénéficiez d'un forfait mensuel à tarif réduit, alors votre employeur·se doit tout de même prendre en charge 50 % du tarif de votre carte d'abonnement.⁵¹

Cas particulier

Mon lieu de travail est loin de mon domicile: est-il possible de bénéficier d'une participation financière de l'employeur·se ?

Cela dépend de votre moyen de transport.

☀ Transports publics - services publics (métro, bus, tramway, train, location de vélo)

Si vous effectuez le déplacement entre votre domicile et votre lieu de travail en transports publics ou en service publics de location de vélos, votre employeur·e est dans l'obligation de vous rembourser partiellement le prix des titres d'abonnements souscrits. Dans ce cas, le remboursement s'effectue à hauteur de 50% du tarif de 2e classe sur la base du trajet le plus court.⁵²

☀ Transport personnel

Si vous utilisez votre moyen de transport personnel, votre employeur·se peut prendre en charge une partie ou la totalité des frais ; mais cette participation n'est pas obligatoire. Sachez que si l'employeur·se décide de participer aux frais de transport personnel, il doit le faire pour tous·tes les salarié·es.

Comment être rémunéré·e légalement pour des services rendus au domicile d'un·e particulier ?

Lorsque vous proposez des services au domicile d'un particulier, comme du ménage, à temps partiel ou à temps complet, plusieurs solutions pour être rémunéré légalement :

- Si vous êtes un·e particulier, votre employeur·se peut vous déclarer et vous rémunérer grâce aux dispositifs du CESU (Chèque Emploi Service Universel).
- Si vous avez une entreprise de service à la personne à votre nom, pour vous faire rémunérer par CESU préfinancé, chèque, carte bancaire ou virement bancaire. Il faut communiquer au client ou à la cliente

51 • Île de France Mobilités, « Forfait Navigo Solidarité 75% Mois » [Consulter ici](#)

Île de France, « Réduction 50% » [Consulter ici](#)

52 • Service Public, « Remboursement des frais de transport domicile-travail (salarié du secteur privé) », 5 mai 2021 [Consulter ici](#)

une attestation fiscale correspondant aux prestations effectuées. Cela lui permettra de bénéficier d'une réduction d'impôt sur le revenu.

☀ Qu'est ce que doit figurer sur l'attestation fiscale ? ⁵³

Cette attestation doit mentionner :

- Le nom et l'adresse de l'organisme intervenant
- Le numéro et la date d'enregistrement de la déclaration
- Le nom et l'adresse de la personne ayant bénéficié du service et le cas échéant le numéro de son compte débité
- Un récapitulatif des interventions effectuées (nom et numéro d'identification des intervenants, dates et durées des interventions)
- Le montant effectivement acquitté

Comment être rémunéré·e légalement pour donner des cours de langues étrangères ?

Pour donner des cours de langues étrangères légalement, vous pouvez :

- Passer par une plateforme en ligne de mise en relation entre professeur·es et particuliers. Nombreuses sur Internet, elles fournissent un cadre légal et pratique pour donner ces cours
- Vous faire rémunérer par le Chèque Emploi Service Universel (CESU)

Qu'est-ce que le Chèque Emploi Service Universel (CESU) ?

Le Chèque Emploi Service Universel (Cesu) couvre **2 principaux dispositifs** :

Le **Cesu déclaratif** et le **Cesu préfinancé**. ⁵⁴

1

Le Cesu déclaratif

Le Cesu préfinancé est un moyen de paiement pour rémunérer tout ou partie du salaire d'un·e employé·e à domicile. L'employeur·se particulier a la possibilité d'en obtenir par le biais de son comité d'entreprise ou de son organisme qui lui verse des prestations sociales (CAF, caisse d'assurance maladie, mutuelle, caisse de retraite, etc.). L'employeur·se doit déclarer au Cesu la rémunération qu'elle/il vous verse.

53 • Ministère de l'économie, « Attestation fiscale annuelle », 11 octobre 2019 [Consulter ici](#)

54 • Cesu Urssaf, « Le Cesu préfinancé, qu'est-ce que c'est ? Comment l'utiliser ? » [Consulter ici](#)

2

Le Cesu préfinancé

C'est un un mode de déclaration simplifié pour les salarié-es à domicile. A partir de son compte en ligne « employeur », votre employeur-se déclare les heures que vous avez effectuées, paye ses cotisations sociales et édite ses bulletins de salaire. Vous pouvez être payé-e par virement bancaire, chèque bancaire, espèces et/ou en Cesu préfinancé.

À savoir

Avec le service gratuit Cesu+, le Cesu s'occupe de l'intégralité du processus de rémunération du ou de la salariée après que la déclaration ait été effectuée par l'employeur-se.

Pour avoir davantage d'information sur le Cesu

Cliquez ici 

Pour quelles activités peut-on utiliser le CESU ?

- L'entretien de la maison
- Les petits travaux de jardinage et bricolage
- Le soutien scolaire (à l'exception des cours à distance qui ne sont pas éligibles au Cesu)
- Le babysitting
- L'assistance aux personnes âgées ou fragiles à l'exception de soins relevant d'actes médicaux
- Toutes les activités qui s'exercent en dehors du domicile dans le prolongement d'une activité de service au domicile de l'employeur-se

Attention, il n'est pas possible d'utiliser le CESU pour :

- Les grands travaux de rénovation de l'habitat
- Les petits travaux de jardinage et bricolage
- L'emploi d'un-e assistant-e maternel-le agréé-e (dans ce cas il faut déclarer votre employé-e auprès de Pajemploi)

Pour plus d'informations sur le service Pajemploi, rendez-vous sur leur site

Cliquez ici 

À savoir

La liste de toutes les activités éligibles au Cesu se trouve dans la Convention nationale des salariés du particulier employeur (n°3180).

En tant que particulier, est-il possible de faire une facture pour un service que j'ai rendu ?

En tant que particulier, il n'est pas possible de faire de facture. En effet, pour pouvoir émettre une facture il faut être une entreprise.

Être un·e artiste en France



Vous êtes artiste auteur-e

Définition de l'artiste auteur-e :

Est considéré-e comme artiste auteur-e la personne qui crée les œuvres suivantes :

- Les écrits littéraires, scientifiques, dramatiques
- Les traductions, les adaptations et les illustrations de ces écrits
- Les compositions musicales
- Les chorégraphies
- Les œuvres cinématographiques et audiovisuelles
- Les œuvres photographiques, graphiques et plastiques
- Les logiciels

Je commence mon activité d'artiste auteur-e, où me déclarer ?

✦ Si vous déclarez fiscalement vos revenus en traitements et salaires

Vos diffuseurs font une déclaration trimestrielle auprès de l'Urssaf et règlent leurs contributions et cotisations.

En fin d'année, vous devrez vous connecter sur le site pour créer un compte en ligne [Cliquez ici](#)

En avril de l'année suivante, vous devrez valider ou corriger les données pré-renseignées de sa déclaration.

► Qu'est-ce qu'un diffuseur ? ◀

« Toute personne physique ou morale qui procède à l'exploitation commerciale des œuvres originales visées par la réglementation. Cela correspond notamment à l'activité des galeries d'art, des éditeurs d'art, des sociétés de ventes volontaires, des antiquaires, des brocanteurs, de certains musées et également aux commerces dont une part de l'activité consiste à vendre des œuvres originales graphiques et plastiques. »⁵⁵

✦ Si vous déclarez vos revenus en bénéfices non commerciaux

Vous devez vous inscrire sur le site de l'Urssaf / CFE (Centre de Formalités des Entreprises). Vous obtiendrez votre numéro Siret et un code APE à indiquer sur vos factures.

En fin d'année, vous devrez vous créer un compte sur le site [Cliquez ici](#)

En avril de l'année suivante, vous déclarez vos revenus de l'année N-1. Les deux derniers trimestres seront ajustés en fonction du montant de vos revenus déclarés.

55 • La Sécurité Sociale des Artistes Auteurs, « Qui sont les diffuseurs », 11 août 2017 [Consulter ici](#)

Quel régime d'affiliation à la sécurité sociale pour les artistes auteur·ices ?

En tant qu'artiste auteur·ice, vous relevez, sous certaines conditions, du régime de sécurité sociale des artistes auteurs. Comme les salarié·es, vous bénéficiez ainsi de prestations d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès.⁵⁶



Votre unique interlocuteur pour les cotisations et les contributions sociales est



L'Urssaf Limousin

Pour être affilié·e au régime des artistes-auteurs, vous devez remplir les conditions suivantes :

1

Résider fiscalement en France et vos revenus proviennent de la création d'œuvres artistiques originales

2

Vos revenus sont constitués des droits d'auteur ; des ventes d'œuvres originales ; de bourses (bourses de recherche, bourses de création, bourse de production, bourses de résidence...)

A compter de votre inscription auprès du Centre de formalités des entreprises ou dans les deux mois après les déclarations de vos diffuseurs, l'organisme agréé compétent transmet sa décision de vous affilier au régime de la sécurité sociale des artistes auteurs et en informe la caisse d'assurance maladie de votre lieu de résidence.

Selon votre activité, l'organisme compétent est :

Soit l'Association pour la gestion de la sécurité sociale des auteurs (Agressa) :

- elle s'occupe particulièrement de la branche des écrivain·es, des auteur·ices et compositeur·ices de musique, du cinéma et de la télévision, de la photographie

Soit la Maison des artistes (MDA) :

- elle gère la branche des arts graphiques et plastiques (peintres, sculpteurs, graveurs, graphistes, etc.)

56 • Service Public, « Artiste-auteur : affiliation et cotisations sociales », 1^{er} janvier 2021 [Consulter ici](#)

» Ai-je le droit à l'assurance chômage ?

En tant qu'artiste auteur·e, vous êtes considéré·e comme indépendant·e. Dans le cadre de cette activité, vous n'avez donc pas de droit à l'assurance chômage.⁵⁷

Cependant, il est possible de cumuler vos revenus artistiques avec des allocations chômage ou de solidarité perçus pour des activités salariées exercées en parallèle de votre activité artistique. Dans tous les cas vous devez informer Pôle emploi que vous êtes artiste-auteur/autrice.

En tant qu'artiste-auteur, il est possible de toucher des droits d'auteur, c'est-à-dire de percevoir une rémunération lorsqu'une de vos œuvres est exploitée par un·e tiers.

Pour en savoir plus, veuillez consulter les sites Internet des organismes suivants :



La Société des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique (SACEM), pour les autrices et auteurs compositeurs :

[Cliquez ici](#) 



La Société des Auteurs et Compositeurs Dramatiques (SACD), pour les autrices et les auteurs d'œuvres audiovisuelles et de spectacle vivant :

[Cliquez ici](#) 



La Société civile des auteurs multimédia (SCAM), pour les autrices et les auteurs d'œuvres audiovisuelles, photographiques, radiophoniques, journalistiques etc. :

[Cliquez ici](#) 

Vous êtes artiste du spectacle

Définition de l'artiste du spectacle :

Est considéré-e comme artiste du spectacle la personne exerçant le métier de⁵⁸ :

- 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

Je suis artiste du spectacle, quel est le mode de rémunération ?

Pour les représentations et les spectacles, vous êtes rémunéré-e en « cachet », un mode de rémunération forfaitaire. Les cachets sont convertis en heures.



Un cachet équivaut à :

8 heures de travail, s'il s'agit de cachets couvrant une période d'au moins 5 jours continus chez le même employeur-se

16 heures de travail, s'il s'agit d'un cachet isolé (moins de 5 jours continus chez le/la même employeur-se)

Vous pouvez éventuellement être rémunéré en heures pour les répétitions, les services.

58 • Code du travail, Article L7121-2, version en vigueur au 18 mai 2021 [Consulter ici](#)

Quel régime d'affiliation à la sécurité sociale pour les artistes du spectacle ?

En tant qu'artiste du spectacle Vous dépendez du régime général de la sécurité sociale et êtes affilié-e à la caisse d'Assurance Maladie de votre lieu de résidence.⁵⁹

Vous avez donc droit aux prestations des assurances maladie, maternité, invalidité, décès, accidents du travail et maladies professionnelles si vous remplissez les conditions d'ouverture des droits applicables aux salariés-es.

Ai-je le droit à l'assurance chômage en tant qu'artiste du spectacle ?

En tant qu'artiste ou technicien-ne professionnel-e qui travaille dans les secteurs du spectacle vivant, de la musique et de l'audiovisuel, vous avez la possibilité de bénéficier d'une intermittence, c'est-à-dire d'une indemnisation chômage. Cela veut dire que, lorsque vous n'êtes pas sous contrat de travail (CDD d'usage), vous pouvez percevoir une allocation calculée en fonction du nombre de jours travaillés dans le mois.

Comment devenir intermittent-e du spectacle ?

Pour devenir intermittent-e, vous devez remplir plusieurs conditions :

- Exercer une activité qui relève d'une activité artistique
- Ne pas avoir dépassé l'âge limite d'indemnisation de 67 ans
- Vous êtes inscrite comme demandeuse d'emploi et êtes en recherche « active et permanente » d'un emploi
- Vous résidez en France métropolitaine ou dans les collectivités d'outre-mer
- Justifier d'au moins 507 heures de travail sur une période de 12 mois précédant la fin de son dernier contrat
- Votre dernier contrat de travail est arrivé à son terme ou vous avez démissionné pour une cause légitime



Selon le statut de son employeur-se, l'artiste reçoit soit une « Attestation Employeur Mensuelle » (AEM) ou une déclaration du Guichet Unique du Spectacle Occasionnel (GUSO), appelée Déclaration Unique Simplifiée (DUS).

⁵⁹ • Assurance Maladie, « Artiste du spectacle : les modalités de votre prise en charge » [Consulter ici](#)

Travailler en indépendant·e



9

Comment créer son entreprise ?⁶⁰

En tant que bénéficiaire de la protection internationale, vous avez le droit de créer votre propre entreprise.

Pour cela, **vous devez passer par plusieurs étapes :**

1

- **Choisir le statut juridique de votre entreprise**
(entreprise individuelle -EI-, entreprise individuelle à responsabilité limitée -EIRL-, société à responsabilité limitée -SARL-, société anonyme -SA- etc.)

2

- **Réaliser les déclarations et immatriculations :** au répertoire Sirene et au registre du commerce et des sociétés (RCS) ou au répertoire des métiers (RM), ou au registre spécial des agents commerciaux (RSAC)

3

- **Contacter le guichet unique pour la création d'entreprise :** le CFE

4

- **Recevoir les numéros d'identification** attribués par l'Insee (SIREN, SIRET, code APE)

5

- **Domicilier** votre entreprise

6

- **Choisir un nom** pour votre entreprise

7

- **Évaluer** vos besoins d'assurance

8

- **Adhérer à une caisse de retraite complémentaires** si vous employez des personnes

9

- **Ouvrir** un compte bancaire

Vous trouverez le détail de ces différentes étapes sur le site du Ministère de l'économie, des finances et de la relance, à la page «Création d'entreprise: les démarches à effectuer»

Cliquez ici 

Le régime de la micro-entreprise⁶¹

Si vous êtes travailleur·se indépendant·e et que vous souhaitez cumuler des activités de nature différente, vous pouvez opter pour le statut « d'auto-entrepreneur ». Dans ce cas, le statut juridique de votre entreprise est l'EI (entreprise individuelle) ou l'EIRL (entreprise individuelle à responsabilité limitée). Votre chiffre d'affaires ne doit pas dépasser un certain seuil.

Si vous êtes commerçant·e ou artisan, vous devez être immatriculé·e au registre du commerce et des sociétés (RCS) ou au répertoire des métiers (RM).

La création de votre micro-entreprise peut se faire sur place, en ligne ou par courrier auprès de l'Urssaf ou soit auprès du guichet unique.

► Les démarches auprès de l'Urssaf ◀

Pour la création de votre micro-entreprise, rendez-vous sur le site de l'Urssaf à la page « Créer mon auto-entreprise »

Cliquez ici 



Pour davantage d'informations sur les démarches à suivre, rendez-vous sur le site de l'Urssaf à la page « Comment faire pour créer mon auto-entreprise »

Cliquez ici 

► Les démarches auprès du guichet unique ◀

Pour la création en ligne de votre micro-entreprise, rendez-vous sur le site du guichet unique à la page « Créer une entreprise sur guichet-entreprises.fr : mode d'emploi »

Cliquez ici 

Vous pouvez créer votre entreprise directement sur place auprès du guichet unique, ou par courrier. Pour cela, vous devez remplir l'un des deux formulaires suivants en fonction de votre activité :



Pour les activités commerciales ou artisanales :
le formulaire Cerfa n° 15253*08

Disponible ici 



Pour une activité en libéral :
le formulaire Cerfa n° 13821*07

Disponible ici 

61 • Service Public, « Devenir micro-entrepreneur (auto-entrepreneur) », 1er janvier 2021, [Consulter ici](#)

Existe-il des programmes d'accompagnement et de soutien pour créer son entreprise ?

Oui ! Ci-dessous, une liste de noms d'organismes qui peuvent **vous aider dans votre projet entrepreneurial** :



SINGA

Découvrez l'organisme
ici

LA RUCHE

Découvrez l'organisme
ici

MAKESENSE

Découvrez l'organisme
ici

PLACE

Découvrez l'organisme
ici



APIES

Découvrez l'organisme
ici

ENTREPRENEURS DU MONDE

Découvrez l'organisme
ici

LES ENTREP'

Découvrez l'organisme
ici

RÉSEAU ENTREPRENDRE

Découvrez l'organisme
ici

GRDR

Découvrez l'organisme
ici

ADIE

Découvrez l'organisme
ici

FAIRE

Découvrez l'organisme
ici

Qu'est-ce que le salariat déguisé ?

En tant qu'auto-entrepreneur·se, vous n'êtes pas lié·e à votre client·e par un contrat de travail. Vous n'êtes pas salarié·e et n'avez aucun lien de subordination avec votre client·e : vous êtes donc libre dans le choix de vos missions, dans vos horaires de travail. Votre client·e n'a pas non plus à vous imposer des congés, ou à vous sanctionner.

Si toutefois dans les faits vous n'êtes pas indépendant·e et que l'entreprise client·e vous impose des conditions d'exécution de travail, alors êtes sûrement dans une situation de « salariat déguisé ». Les juges peuvent requalifier votre mission en contrat de travail.

Certains indices doivent vous alarmer :

- Votre client·e vous impose des horaires de travail
- Votre travail est systématiquement effectué dans les locaux de l'entreprise cliente
- Vous devez utiliser le matériel mis à la disposition par le client
- Votre client·e vous impose une certaine organisation du travail
- Votre client·e vous demande de lui rendre des comptes et vous sanctionne en cas de manquement
- Votre client·e vous impose des périodes de travail et des périodes de congés.



La demande de requalification se fait en saisissant le conseil de Prud'hommes.

J'ai une entreprise, comment louer un atelier ou un local ?⁶²

Il faut vous renseigner sur les offres de locaux dans votre ville ou aux alentours, 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 affecté administrativement à l'exercice d'une activité commerciale, industrielle ou artisanale.



Attention : Soyez vigilant·e, le contrat peut contenir une « clause de dé-spécialisation ».

Cela veut que si le bail mentionne une activité spécifique, vous devez respecter l'activité commerciale pour laquelle le bail a été signé. Ainsi vous ne pouvez pas transformer le local en magasin de vêtements si le bail mentionne que l'activité commerciale est un restaurant. Si vous ne respectez pas cette clause, votre propriétaire a le droit de rompre le bail ! En cas de changement d'activité commerciale, demandez donc au préalable une autorisation à votre bailleur.

62 • Service Public, « Contrat de bail commercial », 12 août 2020, [Consulter ici](#)

À savoir



Le contrat de bail doit contenir, obligatoirement, les informations suivantes :

Les identités et adresses du bailleur et du locataire

Le type de commerce ou d'activité à exercer dans le local

Le montant du loyer et ses charges

Le mode de règlement du loyer

Les informations relatives au droit de renouvellement du bail

Le montant du dépôt de garantie

La durée du bail

Le mode de résiliation du bail

Peut-on utiliser son lieu de résidence principale comme lieu de travail ?⁶³

Il est tout à fait possible d'utiliser son lieu de résidence principale comme lieu de travail. Selon les cas, des démarches doivent cependant être effectuées.

✦ La demande de changement d'usage

Si l'activité n'implique pas de réception de clients ou de marchandises et qu'aucune disposition dans votre contrat de location ou dans le règlement de copropriété ne s'y oppose, alors vous n'avez aucune démarche à effectuer. Attention, dans ce cas, vous ne pouvez pas employer des salarié-es, seul-e vous et les occupant-es de votre logement ont le droit d'exercer l'activité en question.

Si vous devez accueillir des clients ou recevoir des marchandises, le changement d'usage est obligatoire dans les situations suivantes :

- Le projet de transformation concerne un local d'habitation, c'est-à-dire toutes les catégories de logements et leurs annexes (y compris les logements-foyers, loges de gardien, chambres de service, logements de fonction, logements inclus dans un bail commercial et locaux meublés)
- Le logement est situé dans une commune de plus de 200 000 habitant-es ou dans les départements des Hauts-de-Seine (92), de la Seine-Saint-Denis (93) et du Val-de-Marne (94), sauf dans les zones franches urbaines (ZFU)

Cette demande se fait auprès de la mairie de votre commune.

63 • Service Public, «Peut-on transformer un logement en local professionnel ?», 6 décembre 2018 [Consulter ici](#)

☀ La demande de changement de destination

La transformation d'un logement d'habitation en local professionnel constitue un changement de destination. Vous devez donc recevoir une autorisation d'urbanisme auprès de la mairie de votre commune.

L'autorisation d'urbanisme diffère selon les cas :

- Soit le changement de destination est accompagné de travaux créant plus de 20 m² de surface de plancher (ou 40 m² pour un projet dans une zone U d'un PLU) ou modifiant les structures porteuses ou la façade de l'immeuble : dans ce cas un permis de construire est nécessaire ;
- Soit le changement de destination s'effectue sans travaux, ou avec des travaux d'aménagement intérieur légers : dans ce cas, seule une déclaration préalable est exigée



Avant de faire les demandes de changement d'usage et de destination, assurez-vous d'avoir l'autorisation de votre bailleur ou d'avoir l'accord de votre copropriété.

Comment financer du matériel pour mon entreprise ?⁶⁴

Plusieurs moyens existent pour financer le matériel de votre entreprise :

- **Les aides et subventions :** Vous pouvez obtenir des aides financières de la part de l'Etat, des régions, des communes ou d'organismes privés. Le moteur de recherche public de l'Observatoire des aides aux entreprises recense l'ensemble des dispositifs d'aide proposés par l'Etat et les collectivités territoriales mobilisables par les entreprises quelle que soit leur taille ou leur secteur d'activité.
Pour consulter les aides [Cliquez ici](#) 
- **L'autofinancement :** Vous financez votre matériel neuf ou d'occasion par vos fonds propres
- **Le crédit professionnel :** Ce moyen est le plus répandu pour l'achat de son matériel d'entreprise. La banque vous prête une certaine somme que vous devrez rembourser avec des intérêts. Le mieux, c'est de se renseigner auprès de son banquier
- **Le crédit professionnel :** Ce moyen est le plus répandu pour l'achat de son matériel d'entreprise. La banque vous prête une certaine somme que vous devrez rembourser avec des intérêts. Le mieux, c'est de se renseigner auprès de son banque

64 • Clément Mauguet, « Comment financer son matériel en entreprise ? », AGICAP, 21 novembre 2019 [Consulter ici](#)

- **La location longue durée :** Vous pouvez aussi louer un bien auprès de professionnel·les pour une durée déterminée (3 ans, 7 ans...). L'entreprise vous remet donc le bien en contrepartie d'un paiement mensuel. A l'issue du contrat de location, vous devrez remettre le bien à l'entreprise de location
- **Le crédit-bail :** Il s'agit d'une location d'un bien sur longue durée. A la fin de votre contrat de location, vous avez la possibilité de remettre le bien à l'entreprise de location ou de prolonger le contrat de location ou de racheter le bien. Si vous rachetez le bien, alors les paiements déjà effectués seront déduits.



Lorsque vous avez une entreprise, vos achats effectués pour les besoins de votre activité professionnelle vous sont facturés avec une TVA (taxe sur valeur ajoutée). Vous pouvez déduire cette TVA liée aux dépenses de fonctionnement, lorsque vous reversez à l'Etat la TVA collectée via vos ventes ou prestations. Il s'agit de la TVA déductible. Attention, cela ne s'applique pas si vous êtes auto-entrepreneur·se : vous ne déduisez pas la TVA liée à l'achat effectué pour les besoins de votre entreprise et vous ne facturez pas non plus la TVA. On parle de « franchise de TVA ».

Poursuivre ou reprendre ses études



10

L'article L6111-1 du Code du travail dispose :

« La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés. [...] Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. »

L'enseignement supérieur

En France, l'enseignement supérieur s'organise autour de trois diplômes successifs nationaux : la licence (3 ans), le master (2 ans) et le doctorat (3 ans et +). On appelle cette organisation le « système LMD ».

Pour accéder à l'enseignement supérieur, vous devez être titulaire d'un diplôme ou d'un titre qui donne accès à l'enseignement supérieur du pays où vous l'avez obtenu. Vous pouvez y accéder dans le cadre d'une formation initiale ou de la formation continue.

Pour davantage d'informations sur l'enseignement supérieur en France, consultez le site de Campus France à la page « Fonctionnement de l'enseignement supérieur en France »

Cliquez ici 

Pour toute information sur les démarches à suivre et le calendrier des procédures, nous vous invitons à consulter régulièrement le site de Campus France à la page « Poursuivre ou reprendre ses études pendant son exil en France »

Cliquez ici 

Pour toute information sur les possibilités d'aides financières, consultez le site de Campus France, à la page « Informations pratiques et vie quotidienne des étudiants migrants en France »

Cliquez ici 

Frais d'inscription ⁶⁵

Les personnes réfugiées et bénéficiaires de la protection internationale payent les mêmes frais d'inscription que les étudiant-es de nationalité française.

Sachez que l'université peut décider d'exonérer totalement les frais d'inscription des demandeur-ses d'asile, des personnes réfugiées et bénéficiaires de la protection subsidiaire.

65 • Campus France, « Poursuivre ou reprendre ses études pendant son exil en France » [Consulter ici](#)

☀ Dispositif spécifique pour intégrer l'enseignement supérieur français : le DU (Diplôme Universitaire) Passerelle, étudiants en exil

Disponible dans un grand nombre d'universités françaises, cette formation constitue une étape intermédiaire à votre intégration dans les établissements d'enseignement supérieur français. Elle permet une préparation à l'acquisition des compétences linguistiques, culturelles et académiques (connaissance des méthodes d'évaluation françaises, prise de note et rédaction en français, préparation d'un exposé en français, rédaction de CV, de lettres de motivation ou de demande d'information en français).



La première inscription à cette formation est gratuite pour les personnes réfugiées et les personnes bénéficiant de la protection subsidiaire. En tant qu'étudiant.e du DU Passerelle, vous pouvez obtenir des bourses sur critères sociaux, avoir accès aux logements destinés aux étudiant-es proposés par le CROUS et bénéficier des services de restauration collective.

Le site de l'Union des étudiants exilés a élaboré une liste des universités proposant ce DU et autres dispositifs pour les personnes exilées.

[Cliquez ici](#)

Condition pour accéder au DU

Pour être échangé, le permis doit remplir les conditions suivantes :

- Sans limite d'âge
- Avoir obtenu son baccalauréat ou un certificat d'étude secondaire
- Selon l'université, avoir au minimum le niveau A2 à B1 (l'évaluation du niveau se fait avant la formation)

☀ Le stage⁶⁶

Dans le cadre de vos études, il est possible d'effectuer un stage en milieu professionnel dans un organisme privé (entreprise, association...) ou dans le secteur public. Le stage est un bon moyen pour découvrir des métiers, des secteurs d'activités, mettre en pratique vos connaissances théoriques et découvrir de nouvelles compétences techniques !

Convention de stage

Lorsque vous effectuez un stage en milieu professionnel dans le cadre de vos études, vous ne signez pas un contrat de travail, mais une convention de stage. Cette convention est obligatoire. Elle mentionne notamment les tâches que vous devez effectuer, les compétences que vous allez développer ainsi que vos droits et avantages.

66 • Service Public, « Stage d'un étudiant en milieu professionnel », 7 février 2020 [Consulter ici](#)

La convention de stage est tripartite. Cela veut dire qu'elle doit être signée par vous, l'organisme d'accueil (représentant-e et tuteur, tutrice de stage) et votre établissement de formation (directeur ou directrice de parcours de formation, enseignant-e référent-e).

Chaque partie doit être en possession d'un exemplaire de la convention signée.

Durée du stage et rémunération

La durée d'un stage ne peut excéder 6 mois.

Les stages de plus de 2 mois doivent être obligatoirement gratifiés. La gratification minimale est de 3,90 de l'heure. En tant que stagiaire, vous avez des droits et des avantages dans les mêmes conditions que les salarié-es : temps de travail ; accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant ; remboursement des frais de transports ; accès aux activités sociales et culturelles.

Lorsque le stage dure plus de 2 mois, votre convention de stage doit prévoir la possibilité de prendre des congés ou d'avoir des autorisations d'absence. Sachez que la rémunération des congés n'est pas obligatoire. La gratification n'est pas non plus obligatoirement maintenue dans le cadre d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption.



La formation en alternance⁶⁷

La formation en alternance permet de développer ses compétences techniques et sociales en vue d'améliorer son employabilité. Elle alterne périodes de formations théoriques et périodes d'acquisition de savoir-faire en entreprise et permet d'acquérir un salaire tout en poursuivant ses études.

Plusieurs contrats sont concernés :

- Le contrat d'apprentissage
- Le contrat de professionnalisation

Le contrat d'apprentissage⁶⁸

Le contrat d'apprentissage permet l'accès à un diplôme ou à un titre à finalité professionnelle. C'est un contrat de travail à durée limitée (CDL) ou à durée indéterminée (CDI) pour une période entre 6 mois et 3 ans. Il est conclu entre un maître d'apprentissage (l'employeur-se) et un-e apprenti-e (salarié-e) et donne lieu à une rémunération qui correspond à un pourcentage du SMIC. Le contrat d'apprentissage permet un enseignement théorique en centre de formation d'apprentis -CFA- et un enseignement du métier chez l'employeur-se.

Pour entrer en apprentissage, vous devez être âgé-e entre 16 et 29 ans. Pour entrer en apprentissage au-delà de 29 ans il faut :

- Être un-e apprenti-e en préparation d'un diplôme ou d'un titre supérieur à celui obtenu
- Être reconnu-e travailleur-se en situation de handicap
- Avoir un projet de création ou de reprise d'entreprise
- Être inscrit-e en tant que sportif-ive de haut niveau

Pour plus d'information
sur le contrat
d'apprentissage,
rendez-vous sur le site
du Service Public à la page
« Contrat d'apprentissage »

Cliquez ici 

67 • Service Public, « Alternance », 18 mai 2021 [Consulter ici](#)

68 • Service Public, « Le contrat d'apprentissage » [Consulter ici](#)

Le contrat de professionnalisation⁶⁹

Le contrat de professionnalisation permet l'acquisition d'une qualification professionnelle. C'est un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) et donne donc lieu à une rémunération correspondant à un pourcentage du SMIC. Le contrat de professionnalisation permet de bénéficier du soutien d'une tutrice ou d'un tuteur. Il est conclu pour une période de 6 à 12 mois, et peut dans certains cas, être allongé à 36 mois.

Le contrat de professionnalisation est destiné aux :

- Jeunes âgé-es entre 16 et 25 ans en vue de compléter leur formation initiale
- Demandeur-ses d'emplois de plus de 26 ans inscrit-es sur la liste des 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)

Pour davantage d'informations sur le contrat de professionnalisation, rendez-vous sur le site du Service Public, à la page «[Contrat de professionnalisation](#)»

[Cliquez ici](#) 

Ai-je le droit à la formation quand je signe un contrat de travail ?

Oui, même lorsque vous signez un contrat de travail, vous avez le droit à la formation: il s'agit de la formation professionnelle continue. Sachez que votre employeur-se doit prévoir des actions de formations pour ses salarié-es au minimum tous les 6 ans.

En tant que salarié-e, vous pouvez aussi financer votre formation grâce au Compte personnel de formation (CPF).

Le Compte Personnel de Formation (CPF)⁷⁰

La formation en alternance permet de développer ses compétences techniques et sociales en vue d'améliorer son employabilité. Elle alterne périodes de formations théoriques et périodes d'acquisition de savoir-faire en entreprise et permet d'acquérir un salaire tout en poursuivant ses études.

Le CPF s'adresse à toute personne :

- Salarié-e
- Fonctionnaire ou agent contractuel de la fonction publique
- Membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée
- Conjoint-e collaborateur-ice
- À la recherche d'un emploi
- Travailleur-se indépendant-e

69 • Service Public, «[Contrat de professionnalisation](#)» 12 mars 2021 [Consulter ici](#)

70 • Service Public, «[Compte personnel de formation \(CPF\) - Secteur privé](#)», 17 novembre 2020 [Consulter ici](#)

Quel est le fonctionnement du CPF ?

Votre compte est alimenté à hauteur de :

- 500 € par année de travail dans la limite d'un plafond de 5 000 € pour un-e salarié-e à temps plein, ou à temps partiel ou pour un-e travailleur-se indépendant-e
- 800 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 8 000 €, pour un-e salarié-e à temps plein non qualifié-e
- 300 € par année de travail, qui s'ajoutent aux 500 € perçus normalement (soit 800 € par an), dans la limite d'un plafond de 8000 € pour un-e salarié-e bénéficiaire de l'obligation d'emploi

En cas de changement d'employeur-se ou de perte d'emploi, les droits restent acquis.

Les formations éligibles au CPF 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
- Acquérir les compétences nécessaires à l'exercice des missions de bénévoles ou volontaires en service civique
- Passer le permis de conduire (B) si cela s'inscrit dans le cadre du projet professionnel⁷¹

Comment utiliser le CPF ?

La mobilisation du CPF relève uniquement de votre initiative. Votre employeur-se ne peut donc pas vous imposer d'utiliser votre CPF pour financer une formation. Votre refus d'utiliser votre compte CPF ne constitue donc pas une faute.

Pour participer à une formation pendant votre temps de travail, vous devez demander une autorisation à votre employeur au moins :

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

L'employeur-se dispose en retour de 30 jours pour vous notifier sa réponse. Notez qu'une absence de réponse de sa part vaut acceptation de la demande de formation.

Pour participer à une formation qui a lieu en dehors du temps de travail, vous n'avez pas besoin de l'accord de votre employeur-se. Vous avez simplement à faire valider votre demande de formation par un-e conseiller-e en évolution professionnelle.

Rémunération

Il faut distinguer **2 cas** :

1

- Soit la formation financée par le CPF a lieu pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération est intégralement maintenue

2

- Soit la formation financée par le CPF a lieu en dehors du temps de travail, auquel cas aucune rémunération pour la formation n'est versée

⁷¹ • Mon compte formation, «Nouvelles règles d'éligibilité au CPF pour les actions «permis de conduire» [Consulter ici](#)

L'accès aux prestations sociales



Je suis demandeur·se d'asile, ai-je le droit à une allocation ?⁷²

Une allocation pour demandeur d'asile (ADA) peut être versée aux demandeur·ses d'asile majeur·es (18 ans) ayant des ressources mensuelles inférieures au RSA. Le montant dépend de vos ressources et des ressources de la personne avec qui vous vivez en couple. Pour avoir le droit à l'ADA, il faut avoir accepté les conditions matérielles d'accueil proposées par l'OFII.

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, avez manifesté un besoin d'hébergement et n'avez pas bénéficié gratuitement d'un hébergement (ou logement)

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 s'effectue chaque fin de mois et démarre après l'introduction de la demande d'asile auprès de l'Ofpra (40 jours après).

L'ADA peut être suspendu en cas si :

- Refus d'une proposition d'hébergement
- Non-respect de l'obligation de se présenter aux autorités ou absence aux entretiens personnels
- Les conditions d'obtention de l'ADA ne sont pas réunies
- 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

72 • Service Public, «En quoi consiste l'allocation pour demandeur d'asile (Ada) ?», 21 avril 2021 [Consulter ici](#)

Est-ce que je peux bénéficier d'une aide financière lorsque je travaille en tant que BPI ?

Oui, en tant que bénéficiaire de la protection internationale, il est possible de toucher une prime d'activité pour compléter les revenus liés à votre activité professionnelle.

✦ La prime d'activité ⁷³

La prime d'activité est une prestation sociale qui permet de soutenir les travailleuses et les travailleurs aux revenus modestes. Elle est versée chaque mois par les caisses d'allocations familiales (CAF) ou les caisses de mutualité sociale agricole (Msa).

Pour en bénéficier, des conditions de ressources et d'autres conditions doivent être satisfaites :

- **Conditions d'activité** : soit être un salarié-e, travailleur-se indépendant-e d'au moins 18 ans ou exercer une activité salariée en ESAT ; soit être étudiant-e salarié-e ou apprenti-e ; soit être en congé parental, sabbatique, sans solde ou en disponibilité
- **Condition de résidence** : vous devez résider et séjourner régulièrement en France (*si vous êtes réfugiés, sinon c'est 5 ans de résidence régulière*).

Montant

Le montant forfaitaire est égal à 553,71 €. Ce montant varie selon la composition de votre foyer et le nombre d'enfants à charge.



Il est possible d'évaluer votre éligibilité et d'estimer le montant de la prime d'activité grâce au simulateur de la CAF

Cliquez ici

Ou grâce au simulateur multi-prestations du portail « mesdroitssociaux »

Cliquez ici

Démarches

Si vous êtes bénéficiaire du RSA et que vous trouvez du travail, la CAF ou la MSA vous proposent automatiquement la prime d'activité sans démarche supplémentaire de votre part.

Sinon, il faut en faire la demande en ligne :

Sur le site de la CAF

Rendez-vous ici

Sur le site de la MSA via votre espace privé

Rendez-vous ici

73 • Service Public, « La prime d'activité », 1^{er} avril 2021 [Consulter ici](#)

Comment obtenir la couverture maladie ?

✦ La Protection Universelle Maladie (PUMa)⁷⁴

La Protection Universelle Maladie permet à toute personne qui travaille ou réside en France de manière stable et régulière de prendre en charge une partie des frais de santé.

Démarche

- **Pour les salarié-es :** vous n'avez rien à faire, c'est votre employeur-se qui effectue la déclaration
- **Pour les personnes sans emploi :** pour l'ouverture des droits à l'assurance maladie, vous devez remplir le formulaire Cerfa n° 15763*02 que vous devrez transmettre, avec les pièces justificatives demandées, à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de votre lieu de résidence. Il est à noter qu'une personne majeure ayant droit d'un-e assuré-e à aussi la possibilité de faire une demande d'affiliation via ce formulaire.

Pour accéder au formulaire

Rendez-vous ici 

Une fois votre dossier traité, vous recevrez un numéro de sécurité sociale qui vous permettra de commander votre Carte Vitale. Grâce à cette carte, vous serez automatiquement remboursé-e de vos soins.



En tant que demandeur-se d'asile, vous avez le droit à la Puma à condition de produire un justificatif de résidence en France depuis plus de 3 mois. Il est à noter que les mineur-es sont dispensé-es de la condition de résidence en France depuis plus de 3 mois.

✦ La Complémentaire Santé Solidaire (ex CMUC)

Si vous êtes en situation régulière et que vous résidez en France de manière ininterrompue depuis plus de 3 mois et que vous avez de faibles ressources, vous pouvez bénéficier de la Complémentaire santé solidaire (ex-CMU-C). Cette complémentaire vous permet de vous faire rembourser des frais non pris en charge par l'assurance maladie. Elle est gratuite ou payante en fonction de vos ressources, votre âge et le nombre de personnes dans votre foyer. La Complémentaire Santé Solidaire, qu'elle soit gratuite ou payante, dure un an.

Démarches

Pour savoir si vous pouvez bénéficier de la Complémentaire Santé Solidaire, faites une évaluation de vos droits via le simulateur de l'Assurance Maladie

Pour faire une évaluation de vos droits

Rendez-vous ici 

74 • Service Public, « Qu'est ce que la Puma? », 7 décembre 2020 [Consulter ici](#)

Faire la demande



En ligne : il faudra vous rendre sur votre compte Ameli. Votre numéro d'allocataire CAF vous sera également demandé



Par courrier : vous devez remplir le formulaire Cerfa n° 12504*10 et le renvoyer à votre organisme d'assurance maladie.

Accéder au formulaire Cerfa

Rendez-vous ici

Cas particulier

Je bénéficie de la complémentaire Santé Solidaire, dois-je souscrire à la mutuelle d'entreprise ?

En France, les employeur-ses ont l'obligation de proposer une couverture complémentaire santé collective à leurs salarié-e. En revanche, vous pouvez bénéficier d'une dispense d'adhésion au contrat collectif obligatoire si vous bénéficiez de la complémentaire santé solidaire (CSS), et ce, jusqu'à la fin de vos droits à la CSS. Cette dispense se fait à votre initiative. Vous devez en faire la demande au moment de votre embauche ou de la mise en place de la couverture collective.⁷⁵

À savoir



Pour trouver un modèle de courrier pour demander la dispense la mutuelle d'entreprise

Cliquez ici

Important



Il n'est pas possible de résilier la Complémentaire santé solidaire en cours d'année.

Toutefois, si vous le souhaitez, vous pouvez adhérer à la mutuelle d'entreprise tout en étant bénéficiaire de la CSS. Dans ce cas la mutuelle d'entreprise devient une seconde complémentaire qui vise à compléter les remboursements effectués au titre de la Complémentaire santé solidaire.

75 • Service Public, «Peut-on refuser la mutuelle ou la prévoyance de son entreprise ?», 12 novembre 2019 [Consulter ici](#)

Le chômage

✦ Rôle de Pôle Emploi⁷⁶

Pôle emploi est l'institution nationale publique pour l'emploi.

Les **6 principales missions** de Pôle Emploi sont :

1

- **Accueillir et accompagner** les personnes dans la recherche d'un emploi, d'une formation, d'un conseil professionnel, d'une aide à la mobilité ou à l'insertion sociale et professionnelle

2

- **Prospecter et mettre en relation** des entreprises avec les demandeur·ses d'emploi

3

- **Contrôler** la recherche d'emploi en France

4

- **Indemniser les ayant-droits** 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** 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.

✦ Classification des demandeur·ses d'emploi selon Pôle Emploi⁷⁷

Le chômage désigne l'absence d'emploi rémunéré. En France, les demandeur·ses d'emploi sont inscrits à Pôle Emploi selon 5 catégories : A, B, C, D et E.

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, et qui n'est pas tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi (demandeur d'emploi en formation, en maladie, etc.)
E	Personne pourvue d'un emploi, et qui n'est pas tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi

✦ L'inscription à Pôle Emploi⁷⁸

Si vous êtes sans emploi, vous pouvez vous inscrire à tout moment à Pôle Emploi. Il est possible de s'inscrire dès le lendemain de la perte de votre travail ou de la fin de votre contrat.

L'inscription (ou la réinscription) peut se faire

En ligne

OU

Directement en agence



En ligne : Vous pouvez vous inscrire en ligne sur le site de Pôle Emploi. Certaines informations personnelles et documents vous seront demandés pour votre inscription (pièce d'identité, numéro de sécurité sociale, motif de votre inscription, copie des diplômes, CV si vous en avez un, certificat de travail, fiches de paie, RIB etc)

Pour vous inscrire

Rendez-vous ici



Dans une agence : Vous pouvez aussi faire votre inscription en agence.

Les mêmes informations personnelles et documents que lors d'une inscription seul-e en ligne vous seront demandés.

Pour + d'informations sur l'inscription à Pôle Emploi,
rendez-vous sur le site du Service Public, à la page « Chômage : inscription à Pôle emploi »

Cliquez ici



✦ L'Allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE)⁷⁹

Une aide au chômage existe pour les personnes involontairement privées d'emploi.

Conditions pour bénéficier de l'allocation chômage

Pour percevoir l'allocation, vous devez **remplir les conditions suivantes** :

- La cessation de votre contrat de travail résulte : d'un licenciement pour motif personnel ou pour motif économique ou d'une révocation (sanction disciplinaire) ; d'une rupture conventionnelle ; du non renouvellement de votre CDD ; d'une démission considérée comme légitime
- Être physiquement apte à l'exercice d'un emploi
- Si vous avez atteint l'âge légal de départ à la retraite (62 ans), ne pas disposer du nombre de trimestres requis pour prétendre à une retraite à taux plein (166 trimestres)

76 • Pôle Emploi, « Nos missions » **Consulter ici**

77 • Service Public, « Chômage : quelles sont les catégories de demandeurs d'emploi ? », 31 mars 2020 **Consulter ici**

Source du tableau • Service Public, « Chômage : quelles sont les catégories de demandeurs d'emploi ? », 1 mars 2020 **Consulter ici**

78 • Service Public, « Chômage : inscription à Pôle emploi », 2 octobre 2020 **Consulter ici**

79 • Service Public, « Allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE) d'un salarié du privé », 1^{er} juillet 2021 **Consulter ici**

- Résider en France
- Être inscrit·e à Pôle Emploi
- Justifier d'une période minimale d'affiliation : pour les moins de 53 ans il faut avoir travaillé au minimum 6 mois (130 jours ou 910 heures) dans les 24 derniers mois à la date de fin de votre contrat de travail ; pour les plus de 53 ans, il faut avoir travaillé au minimum 6 mois (130 jours ou 910 heures) dans les 36 derniers mois à la date de fin de votre contrat de travail.



Cette période d'affiliation est abaissée à 4 mois (88 jours ou 610 heures) en raison de la crise sanitaire

Durée de l'indemnisation

La durée de l'indemnisation dépend de la durée d'affiliation pendant laquelle vous avez été en activité :

- **Pour les moins de 53 ans au moment de la rupture du contrat**, elle est comprise entre 182 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 182 jours calendaires (4 mois) et 1 095 jours (36 mois et demi)

Montant de l'ARE

Le montant brut journalier de l'ARE comprend : une partie fixe égale à 12,47 € depuis juillet 2022 ; une partie variable, égale à 40,4 % du salaire journalier de référence (SJR)

Le montant net de l'ARE ne peut pas être inférieur à 29,56 €, sauf si vous suivez une formation, prescrite par Pôle emploi (le montant est fixé à 21,17 €)



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 multiplié par 1,4.

Le calcul du SJR est donc obtenu ainsi :

$$\text{SJR} = \text{salaire de référence} / (\text{nombre de jours travaillés} \times 1,4)$$

Pour plus d'informations sur l'allocation chômage, rendez-vous sur le site du Service Public

Cliquez ici 

✦ L'allocation de solidarité spécifique⁸⁰

L'Allocation de solidarité spécifique (ASS) est attribuée aux personnes ayant épuisé leurs droits au chômage sous conditions d'activité antérieure et de ressources. En cas de reprise d'activité, l'ASS peut être maintenue sous conditions.

Montant

Le montant journalier de l'ASS est de 17,90€, soit 536,95 € par mois.

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)
- Ne pas dépasser un plafond de ressources mensuelles (1 183,70 € pour une personne seule et 1 860,10 € pour un couple)
- Justifier de 5 années d'activité salariée dans les 10 années précédant la fin du contrat de travail. 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

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)

Démarche et durée

Vous n'avez aucune démarche à effectuer, Pôle Emploi se charge de vous adresser une demande d'admission à l'ASS à la fin de votre allocation chômage.

Vous pouvez toucher l'ASS pendant une durée de 6 mois renouvelables.

✦ La rémunération de fin de formation (RFF ou R2F)⁸¹

Si vous bénéficiez en tant que demandeur·se d'emploi d'une formation rémunérée, Pôle Emploi peut vous verser une rémunération de fin de formation. La rémunération de fin de formation prend le relai de l'allocation chômage ou de l'allocation de sécurisation chômage lorsque la durée de la formation professionnelle dépassé la durée de vos droits.

80 • Service Public, « Allocation de solidarité spécifique (ASS) », 30 avril 2021 [Consulter ici](#)

81 • Service Public, « Rémunération de fin de formation (RFF ou R2F) », 22 novembre 2019 [Consulter ici](#)

Condition d'attribution

Pour bénéficier de la RFF, vous devez :

- Être inscrit-e sur la liste des demandeurs d'emploi
- Avoir eu l'accord de Pôle Emploi pour suivre une formation reconnue qualifiante 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)

Pour obtenir la RFF, la formation suivie doit répondre à l'une des conditions suivantes :

- Être 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
- Figurée 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 mobilité⁸²

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.

Conditions

Cette aide à la mobilité vous est attribuée si vous remplissez l'une des conditions suivantes :

- Vous êtes inscrit-e comme demandeur-se d'emploi mais vous n'êtes pas indemnisé-e au titre d'une allocation chômage
- Vous êtes indemnisé d'une allocation au montant inférieur ou égal à celui de l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi minimale (29,56 €)
- Vous allez reprendre une activité
- Vous êtes créateur-riche (ou repreneur-se) d'entreprise dans le cadre d'une reprise d'emploi, et vous bénéficiez du statut de salarié de l'entreprise

Votre entretien d'embauche, concours ou formation doit se situer à plus de 60 km aller-retour ou à 2 heures de trajet aller-retour de votre lieu de domicile. La condition est de 20 km aller-retour pour les DOM.

82 • Service Public, « Chômage : aide à la mobilité », 1^{er} juillet 2021 [Consulter ici](#)

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
- Entretien d'embauche pour un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ; sont exclus les services civiques et volontariat international en entreprise
- Les formations financées ou cofinancées 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)

L'aide à la mobilité se décline sur 3 volets :

1

- **Frais de déplacement** : prise en charge à hauteur de 0,20 € par kilomètre effectué en aller-retour

2

- **Frais de repas** : 6,25 € par jour, si un autre organisme ne prend pas déjà en charge les frais de repas

3

- **Frais d'hébergement** : plafond de 31,20 € par nuitée, sur présentation des justificatifs

L'aide à la mobilité est limitée à un plafond annuel de 5 000 € par personne. Elle est versée après réception par Pôle Emploi de l'attestation de présence à l'entretien ou de la copie du 1er bulletin de salaire ou d'un justificatif de présence à la formation.

Adressez-vous à votre conseiller·e Pôle emploi afin d'être guidé·e dans les démarches à suivre pour demander l'aide à la mobilité. Vous pouvez aussi en faire la demande en ligne, via votre espace personnel.

Dans tous les cas, un conseil : prenez-vous-y le plus tôt possible.

La demande d'aide doit être déposée auprès de Pôle Emploi : avant l'entretien d'embauche ou au maximum 7 jours ; avant le début de votre formation ou au plus tard le 1er jour de la formation.

L'aide à la garde d'enfants pour les parents isolés. (AGEPI)⁸³

Si vous élevez seul-e un-e ou plusieurs enfants de moins de 10 ans et que vous reprenez un emploi ou une formation, une partie des frais de garde peut être prise en charge.

Conditions

Vous devez remplir toutes les conditions suivantes :

- Vous êtes inscrit-e sur la liste des demandeur-ses d'emploi de Pôle Emploi et vous allez reprendre une activité ou vous allez créer/reprendre une entreprise
- Vous ne percevez pas d'allocation chômage, ou si vous êtes indemnisé-e, votre allocation chômage journalière est inférieure ou égale à 29,56 €
- Vous avez la garde et la charge d'un-e ou plusieurs enfants de moins de 10 ans
- Vous devez ne pas avoir perçu cette aide dans les 12 derniers mois

Vous pouvez percevoir l'AGEPI en cas de :

- 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
- D'entrée en formation, à distance ou non, pour une durée d'au moins 40 heures

Dans tous les cas, votre demande d'Agepi doit être effectuée au plus tard dans le mois qui suit la reprise d'emploi ou l'entrée en formation.

Montant de l'AGEPI

Le montant de l'AGEPI dépend de l'intensité horaire de votre projet professionnel et le nombre d'enfant à faire garde :

- **Moins de 15 heures par semaine ou 64 heures par mois :** 170 € pour 1 enfant, 25 € par enfant supplémentaire, dans la limite de 220 € au total pour trois enfants et plus
- **Entre 15 et 35 heures par semaine :** 400 € pour 1 enfant, 60 € par enfant supplémentaire, avec une limite de 520 € au total pour 3 enfants ou +

 **Attention :** D'autres montants sont applicables à Mayotte.



Pour demander l'aide à la mobilité, adressez-vous à votre conseiller-e Pôle emploi. Vous devrez remplir un formulaire et fournir à Pôle Emploi un certain nombre de documents justificatifs, tels que le livret de famille/les actes de naissance ou encore la décision de justice qui vous a confié la garde du ou des enfants (dans le cas où vous n'êtes ni la mère, ni le père).

Pour en savoir + sur l'AGEPI,
rendez-vous sur le site de
Pôle Emploi, à la page
« Reprise d'emploi - L'aide
à la garde d'enfants pour les
parents isolés (AGEPI) »

Cliquez ici 

⁸³ • Service Public, «Aide à la garde d'enfants pour parent isolé (Agepi) au chômage», 1^{er} juillet 2020 **Consulter ici**
Pôle Emploi, «Reprise d'emploi - L'aide à la garde d'enfants pour les parents isolés (AGEPI)» **Consulter ici**

Comment toucher le revenu de solidarité active (RSA) ?⁸⁴

Si vous êtes bénéficiaire de la protection internationale et que vous résidez de manière stable et effective sur le territoire français, vous pouvez toucher le Revenu de solidarité active (RSA). C'est est une prestation financière, versée sous conditions et destinée à assurer un niveau minimum de revenu aux individus qui ne travaillent pas. Le RSA comprend aussi un dispositif d'accompagnement social et professionnel pour faciliter l'accès à l'emploi ou consolider les capacités professionnelles de celles et ceux qui sont sans activité ou qui ne tirent de leur activité que des ressources limitées.



Si la demande de RSA est faite durant votre demande d'asile, elle vous sera refusée dans un premier temps mais que par la suite, lors de l'obtention du statut, le versement est rétroactif à la date de la première demande (pendant la DA).

Personnes concernées :

- Les personnes de plus de 25 ans
- Les jeunes actifs, c'est à dire les personnes âgée de 18 à 25 ans qui justifient d'une activité professionnelle
- Les jeunes parents (même à moins de 25 ans), c'est à dire les personnes qui vont avoir un enfant à naître ou déjà à charge
- Le parent isolé, c'est à dire une personne célibataire, divorcée, séparée ou veuve avec des enfants à charge ou enceinte, qui ne vit pas en couple de manière déclarée et permanente et qui ne partage pas ses ressources et ses charges avec un époux·se, concubin·e ou partenaire de Pacs.

Vérifier son éligibilité

Si vous êtes assimilé·e au régime général, vous pouvez vérifier votre éligibilité au RSA en faisant une simulation en ligne sur le site de la Caf.

[Pour faire une simulation sur le site de la Caf](#)

[Rendez-vous ici](#)

Si vous êtes assimilé·e à la sécurité sociale agricole, vous pouvez vérifier votre éligibilité au RSA, en faisant une simulation en ligne sur le site de la MSA

[Pour faire une simulation sur le site de la MSA](#)

[Rendez-vous ici](#)

☀ Démarches

Vous êtes assimilé-e au régime général :

Vous devez en faire la demande auprès de votre CAF et lui fournir les justificatifs de vos ressources des 3 derniers mois.

Pour faire la demande

Rendez-vous ici



Vous êtes assimilé-e à la sécurité sociale agricole :

Vous devez en faire la demande auprès de la MSA et lui fournir les justificatifs de vos ressources des 3 derniers mois.

Pour plus d'informations

Rendez-vous ici



☀ Calcul du montant du RSA

Le montant du RSA est égal à la différence entre :

- Le montant forfaitaire qui varie selon la composition du foyer et le nombre d'enfants à charge
- Le montant des ressources du foyer, c'est à dire, la moyenne mensuelle des ressources perçues au cours des 3 mois précédant votre demande (exemple : ARE, indemnités journalières, allocations logement, prestations familiales, revenus de placement, etc)

☀ Montant du RSA

	 Personne seule	 En couple	 Parent isolé-e
 Sans enfant	565,34 €	842,02 €	(femme isolée enceinte) 725,97 €
 Avec 1 enfant	842,02 €	1 017,63 €	967,96 €
 Avec 2 enfants	1 017,63 €	1 187, 23 €	1 209,95 €
 Par enfant ou personne à charge supplémentaire supplémentaire	226, 13 €	226,13 €	241, 99 €

N'hésitez pas à utiliser le simulateur cité dans le paragraphe « Vérifier son éligibilité » afin d'obtenir une estimation du montant que vous pouvez toucher.

Source du tableau • Service Public, « RSA demandeur de 25 ans et plus », 1^{er} avril 2021 [Consulter ici](#)

Vos droits et vos obligations

La recherche d'emploi:

Vous touchez le RSA et les ressources de votre foyer sont inférieures à 500 €, vous devez :

- Signer un projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) avec un conseiller de Pôle Emploi ou d'insertion professionnelle
- Rechercher activement un emploi

OU

- Entreprendre les démarches à la création de votre entreprise

OU

- Suivre les actions d'insertion qui vous sont proposées

Vous ne pouvez pas refuser plus de 2 offres d'emploi telles que définies dans votre PPAE. La personne avec qui vous vivez en couple est soumise aux mêmes droits et obligations que vous.

L'accompagnement professionnel et social:

En tant que bénéficiaire du RSA vous avez le droit à un accompagnement adapté à votre situation.

Si vous pouvez travailler immédiatement :

- Vous êtes orienté-e vers Pôle Emploi

OU

- Vers un autre organisme (dans ce cas, vous devez conclure, sous 1 mois avec les services du département, un contrat précisant la nature et les caractéristiques de l'emploi que vous recherchez, les actes de recherche d'emploi que vous vous engagez à réaliser, les actions que l'organisme de placement s'engage à mettre en œuvre)
- Vous êtes accompagné-e par un référent unique (un conseiller Pôle Emploi ou d'insertion professionnelle)
- Vous êtes aidé-e par votre référent-e pour élaborer et actualiser votre projet personnalisé d'accès à l'emploi

Si vous ne pouvez pas travailler immédiatement (pour des raisons de logement ou des problèmes de santé):

- Vous êtes orienté-e vers les services sociaux du département

OU

- Vers un organisme d'insertion (dans ce cas, vous avez 2 mois pour conclure avec les services du département un contrat qui détermine vos obligations en matière d'insertion professionnelle)
- Vous êtes accompagné-e par un travailleur-se social qui sera votre référent-e unique.

Dans le cas où aucune réorientation n'a été faite vers Pôle Emploi dans un délai de 6 mois à 1 an, les services sociaux du département examinent votre situation et votre contrat d'insertion peut être révisé.

Déclaration trimestrielle

En tant que bénéficiaire du RSA vous avez le droit à un accompagnement adapté à votre situation.

Chaque trimestre, vous devez déclarer vos ressources auprès de la CAF. Cette déclaration se fait soit en ligne via votre espace personnel de la CAF, ou par courrier, en remplissant le formulaire Cerfa n° 14129*03

[Pour accéder au formulaire Cerfa n° 14129*03](#)

[Rendez-vous ici](#)

Pour davantage d'informations sur le RSA, veuillez consulter le site du Service Public à partir de la page « Revenu de solidarité active (RSA) »

[Cliquez ici](#)

Cas particulier

Je touche le RSA et j'ai trouvé un emploi. Quand dois-je prévenir la CAF de ma nouvelle situation ?

Si vous touchez le RSA et que vous avez trouvé un emploi, n'attendez pas : prévenez immédiatement la CAF et Pôle Emploi. De même pour tout changement de situation personnelle.⁸⁵

85 • CAF, « Je bénéficie du RSA et j'ai trouvé un travail » [Consulter ici](#)

▶ Ai-je le droit à des congés quand j'ai signé un contrat de travail ?

☀ **Les congés payés** ⁸⁶

Quel que soit votre contrat de travail (CDI, CDD, contrat d'intérim), votre temps de travail (temps plein, temps partiel), votre ancienneté, vous avez le droit à des congés payés par votre employeur-se. Cela veut dire que pour chaque jour de congé, vous recevrez une indemnité.

Durée de congés

La durée de vos congés est liée au nombre de jours de travail que vous avez effectués. Chaque mois de travail effectif dans votre entreprise vous donne le droit à 2,5 jours ouvrables de congés. Pour une année complète de travail, vous aurez donc accumulé 30 jours ouvrables de congés, soit 5 semaines.



Attention : Vous ne pouvez pas poser en une seule fois plus de 24 jours ouvrables de congés, soit 4 semaines, sauf si vous justifiez auprès de votre employeur-se :

- De contraintes géographiques particulières
- Ou la présence au sein du foyer d'une personne en situation de handicap ou d'une personne âgée en perte d'autonomie

Sachez que sur la période du 1er mai au 31 octobre vous devez prendre un congé d'au moins 12 jours ouvrables (2 semaines).



Rappel : Les jours ouvrables correspondent à tous les jours de la semaine à l'exception du ou des jours de repos hebdomadaire et des jours fériés.

Pour le calcul de vos congés, la période de référence est fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, sauf si un accord d'entreprise, d'établissement, une convention ou accord de branche en décide autrement.

Date des congés payés

Vous devez informer votre employeur-se des dates à laquelle vous souhaitez prendre vos congés. Si votre employeur-se refuse ces dates, les congés sont pris à un autre moment.

Sachez que votre employeur-se a un délai d'un mois pour communiquer l'acceptation ou le refus de votre demande de congés, sauf circonstances exceptionnelles

OU

Si un accord d'entreprise, d'établissement, une convention ou accord de branche en décide autrement.

En cas de fermeture temporaire de l'entreprise, votre employeur-se a la possibilité de vous imposer de prendre des congés.

Le congé de 3 jours pour naissance ⁸⁷

A l'occasion de la naissance d'un enfant au sein de votre foyer, en tant que salarié-e, vous pouvez bénéficier d'un congé de naissance. La durée de ce congé est de 3 jours ouvrables (les week-end et jours fériés sont exclus des 3 jours). Cette durée peut être plus élevée si des dispositions conventionnelles le prévoient.

Vous pouvez prendre ce congé le jour de la naissance ou à une date proche de l'événement. Sachez que votre employeur-se ne peut s'opposer à ce congé. L'acte de naissance est à fournir à votre employeur-se comme justificatif. Ces congés sont assimilés à du temps de travail effectif et vous sont donc rémunérés par votre employeur-se.

 **Attention** : La mère qui a donné naissance à l'enfant ne peut pas bénéficier de ce congé car il ne se cumule pas avec le congé maternité.

Le congé maternité ⁸⁸

Vous allez donner naissance à un enfant ? Vous avez l'obligation de prendre un congé maternité. Ce congé est pris avant et après votre accouchement (congé prénatal et postnatal). Lors de congé, vous percevez une indemnité de la caisse primaire d'assurance maladie, que vous soyez salariée ou allocataire Pôle Emploi.

Durée du congé maternité

Si l'enfant à naître est votre premier ou votre second enfant, vous avez le droit à 16 semaines de congés : 6 semaines avant votre accouchement, 16 semaines après votre accouchement.

Si l'enfant à naître est le troisième de la fratrie, alors vous avez le droit à 26 semaines de congés : 8 semaines avant votre accouchement, 16 semaines après votre accouchement.

Il est possible de renoncer à une partie de votre congé maternité, mais vous devez obligatoirement prendre 8 semaines de congés, dont 6 semaines après votre accouchement.

Démarche

Informez votre employeur-se :

Vous devez informer votre employeur-se par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre avec récépissé. Dans cette lettre vous préciserez le motif de votre absence et la date de fin de votre congé.

Informez votre CPAM et la CAF :

Pour percevoir les indemnités, vous devez déclarer votre grossesse à votre caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) et à votre caisse d'allocations familiales (CAF) avant la fin de la 14^e semaine de grossesse.

87 • Service Public, «Congé de 3 jours pour naissance ou pour adoption dans le secteur privé», 30 mars 2020 [Consulter ici](#)

88 • Service Public, «Congé maternité d'une salariée du secteur privé», 1^{er} janvier 2021 [Consulter ici](#)

Indemnité

Vous percevez des indemnités journalières de la part de la CPAM, calculées notamment sur la base de votre salaire journalier. Ces indemnités ne peuvent être inférieures à 9,77 € ni supérieures à 89,03 € par jour. Des conditions d'indemnisation peuvent être prévues par des dispositions collectives.

À savoir



Vous pouvez estimer le montant de vos indemnités journalières grâce au simulateur de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie

[Cliquez ici](#)

Pour davantage d'informations sur le congé maternité, rendez-vous sur le site du Service Public, à la page «[Congé maternité d'une salariée du secteur privé](#)»

[Cliquez ici](#)

Pour davantage d'informations sur le congé maternité, rendez-vous sur le site de l'Assurance Maladie, à la page «[Congé maternité : les indemnités journalières pour les salariées](#)»

[Cliquez ici](#)

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant⁸⁹

Lors de la naissance de votre enfant ou de l'enfant de votre conjointe, en tant que salarié, vous avez aussi le droit à un congé de paternité. Lors de ce congé, vous recevez une indemnité de la part de la sécurité sociale.

Durée du congé

Naissance d'un seul enfant :

En cas de naissance d'un-e seul-e enfant, la durée du congé paternité est de 25 jours calendaires (c'est -à-dire 25 jours, week-end et jours fériés).

Ce congé est divisé en 2 périodes :

- **Première période (obligatoire) :** 4 jours calendaires de congés, pris immédiatement après le congé de naissance de 3 jours
- **Deuxième période :** 21 jours calendaires, qui peuvent être divisés en 2 périodes d'une durée de 5 jours minimum.

Naissance de 2 enfants ou + :

En cas de deux enfants ou plus, la durée du congé paternité est de 32 jours calendaires (c'est à dire 32 jours, week-end et jours fériés).

89 • Service Public, «[Congé de 3 jours pour naissance ou pour adoption dans le secteur privé](#)», 30 mars 2020 [Consulter ici](#)

Ce congé est divisé en 2 périodes :

- **Première période (obligatoire) :**
4 jours calendaires de congés, pris immédiatement après le congé de naissance de 3 jours
- **Deuxième période :**
28 jours calendaires, qui peuvent être divisés en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours par période

Démarche

Prévenir votre employeur-se :

Vous devez informer votre employeur-se par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre avec récépissé au moins un mois avant la date du début du congé. Dans cette lettre vous précisez le motif de votre absence et la date de fin de votre congé.

Prévenir votre Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) :

Si vous êtes le père de l'enfant, vous devez adresser à votre CPAM l'une des pièces suivantes :

- La copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant
- La copie du livret de famille mis à jour

Si vous vivez en couple avec la mère de l'enfant, vous devez adresser à votre CPAM la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant et l'un des documents suivants :

- Extrait d'acte de mariage
- Copie du Pacs
- Certificat de vie commune ou de concubinage de moins d'un an
- Attestation sur l'honneur de vie maritale cosignée par la mère de l'enfant

Indemnité

Vous percevez des indemnités journalières de la part de la CPAM, calculées notamment sur la base de votre salaire journalier. Ces indemnités ne peuvent être inférieures à 9,77 € ni supérieures à 89,03 € par jour.



En cas de décès de la mère de votre enfant, vous pouvez bénéficier du congé maternité postnatal.

Si vous vivez en couple avec la mère de l'enfant, vous pouvez bénéficier du congé maternité postnatal à condition que le père de l'enfant n'en bénéficie pas.



Vous trouverez au lien suivant un modèle de lettre pour demander le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Cliquez ici 



Vous pouvez estimer le montant de vos indemnités journalières grâce au simulateur de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie

Cliquez ici 

☀ **Le congé parental d'éducation**⁹⁰

Lors de la naissance ou de l'adoption de votre enfant, vous avez le droit à un congé parental d'éducation, sous condition d'avoir un an d'ancienneté dans votre entreprise. Attention, lors de ce congé, votre contrat de travail est suspendu et vous n'êtes pas rémunéré-e par votre employeur-se. Sous conditions de ressources, la CAF peut vous verser l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE). En complément de cette allocation, vous pouvez toucher la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE).

Durée du congé parental

Ce congé dure 1 an maximum. Il peut être renouvelé, 2 fois (ou 5 fois en cas de naissances simultanées de 3 enfants ou +). En cas de maladie, d'accident grave ou de handicap de l'enfant, il est possible de prolonger ce congé d'une année.

Avec l'accord de votre employeur-se, la fin de votre congé peut être anticipée.

Démarche

Vous devez faire la demande à votre employeur-se par courrier recommandé avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre un récépissé. Dans cette lettre, vous devez indiquer la date de congé et faire figurer sa durée.



Vous trouverez un modèle de lettre sur le site du Service Public, à la page « Demande initiale de congé parental dans le secteur privé »

Cliquez ici

» **Je suis malade, que dois-je faire ?**

☀ **En cas de maladie non liée à votre travail**⁹¹

Si vous êtes malade, vous devez vous rendre chez un-e médecin. Si c'est nécessaire, un arrêt de travail vous sera prescrit. Vous percevrez alors une indemnité journalière après un délai de 3 jours (on appelle cela le « délai de carence »).

Attention, pour percevoir une indemnité, il faut en informer le plus rapidement possible votre employeur-se et lui fournir le feuillet n°3 du certificat médical établi par votre médecin traitant précisant les dates et motifs de l'arrêt de travail. Si aucun délai n'est fixé par votre convention collective ou accord d'entreprise, vous devez lui fournir ces documents dans les 48 heures suivant le début de votre arrêt.

Vous devez également envoyer les feuillets n°1 et n°2 à votre CPAM.

Ces démarches sont très importantes, sinon vous risquez des retenues financières ! De plus, une absence injustifiée peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

90 • Service Public, « Congé parental d'éducation à temps plein dans le secteur privé », 30 mars 2020 [Consulter ici](#)

91 • Service Public, « Arrêt maladie : démarches à effectuer pour le salarié », 6 avril 2021 [Consulter ici](#)

Durant votre arrêt de travail, il faut respecter quelques obligations :

- Suivre les prescriptions de votre médecin
- Sous soumettre aux contrôles médicaux organisés par l'employeur et/ou la Sécurité sociale
- Respecter l'interdiction de sortie ou les heures de sorties autorisées
- Vous abstenir de toute activité, sauf autorisation de votre médecin traitant

En cas de prolongation de votre arrêt maladie, vous devez refaire toutes ces démarches. Encore une fois, si vous ne les faites pas, vous risquez des retenues financières.

Pour davantage d'information sur les démarches à effectuer lors d'un arrêt maladie, rendez-vous sur la page du Service Public, « Arrêt maladie : démarches à effectuer pour le salarié »

Cliquez ici 

En cas de maladie liée à votre travail : « maladie professionnelle »⁹²

On parle de maladie professionnelle lorsque votre médecin constate une dégradation de votre état de santé liée à votre travail.

Dans ce cas, vous devez faire une demande de reconnaissance de votre maladie professionnelle auprès de votre Caisse Primaire d'Assurance Maladie dans les 15 jours suivants votre cessation de travail. Pour se faire, vous devez remplir, en ligne, le formulaire Cerfa n° 60-3950.

Pour accéder au formulaire Cerfa n° 60-3950

Rendez-vous ici 

Une fois remplie, vous devez envoyer les 4 premiers volets du formulaire à la CPAM, et conserver le 5e.

Joignez à ce formulaire ces documents :

- Les 2 premiers volets du certificat médical initial établi par votre médecin, précisant la maladie et la date de sa première constatation médicale (vous conservez le 3e volet)
- L'attestation de salaire établie par votre employeur-se (sauf si l'employeur-se l'adresse directement à votre CPAM).

Une fois que la CPAM accuse réception de votre déclaration de maladie professionnelle, elle examine votre dossier et se prononce, dans un délai de 3 mois, sur le caractère professionnel ou non de votre maladie.

La CPAM adresse à votre employeur-se une copie de votre déclaration de maladie professionnelle et vous n'avez aucune démarche à faire auprès de lui. Si votre employeur-se émet des réserves sur le caractère professionnel de votre maladie, celles-ci doivent être motivées.

92 • Service Public, « Maladie professionnelle : démarches à effectuer », 15 septembre 2020 [Consulter ici](#)

Lorsque la CPAM reconnaît l'origine professionnelle de la maladie, vous bénéficiez de la gratuité des soins liés à votre maladie. De plus, vous pouvez percevoir :

- Des indemnités journalières plus élevées qu'en cas de maladie non professionnelle
- Une indemnisation spécifique liée à votre incapacité permanente



En cas de COVID 19 contractée dans le cadre de votre activité professionnelle.

Si vous avez contracté la COVID 19 dans le cadre de votre travail (secteur de la santé ou non), vous devez faire une déclaration en ligne en remplissant le formulaire :

Pour faire une déclaration

Rendez-vous ici



La Caisse Primaire d'Assurance Maladie examinera alors votre dossier.

Si la CPAM reconnaît la Covid-19 comme maladie professionnelle, alors vous bénéficiez de la gratuité des soins sur la base du tarif de la sécurité sociale. Vous avez aussi le droit à des indemnités journalières plus avantageuses que lors d'un arrêt maladie courant.

Si vous avez des séquelles occasionnant une incapacité permanente, vous avez aussi la possibilité d'obtenir une rente viagère, c'est-à-dire une prestation financière à vie.

Pour davantage d'information sur la maladie professionnelle,
rendez-vous sur la page du Service Public,
« Maladie professionnelle : démarches à effectuer »

Cliquez ici

Je suis demandeur·se d'emploi et je suis en arrêt maladie, que dois-je faire ?⁹³

Démarches

Dans ce cas, vous devez informer Pôle Emploi de votre indisponibilité dû à votre arrêt maladie. Vous pouvez le faire en ligne via votre espace personnel ou en transmettant directement à votre agence le volet 3 de votre arrêt maladie. N'oubliez pas de préciser les dates de début et de fin de votre arrêt. Dans les 5 jours calendaires qui suivent la fin de votre arrêt (samedis, dimanches et jours fériés compris) vous devrez reprendre contact avec Pôle Emploi afin de l'informer si vous êtes toujours à la recherche d'un emploi.

Dans les 48 heures suivant le début de votre arrêt, n'oubliez pas non plus de vous rapprocher de votre caisse primaire d'assurance maladie pour lui transmettre les deux premiers feuillets de votre arrêt maladie (feuille n°1 et n°2).

93 • Pôle Emploi, « Je suis en arrêt maladie » Consulter ici

☀ Versement de l'allocation chômage

- **Arrêt maladie inférieur à 15 jours :** Votre inscription à Pôle Emploi est maintenue ainsi que votre allocation chômage, sous certaines conditions. En effet, votre allocation chômage est suspendue si vous pouvez percevoir ou si vous percevez des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS), votre allocation chômage est suspendue. Votre allocation chômage reprend à la fin du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale.
- **Arrêt maladie supérieur à 15 jours :** Votre inscription est maintenue mais le versement de votre allocation chômage cesse. Si vous en remplissez les conditions, vous percevez des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS).

☀ J'ai eu un accident sur mon lieu de travail, que dois-je faire ?

☀ Définition de l'accident du travail⁹⁴

L'article L411-1 du Code de la sécurité sociale définit ainsi l'accident du travail : « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. »

 **Attention :** Ne pas confondre l'accident du travail avec la maladie professionnelle : le fait à l'origine de l'accident doit être soudain et imprévu. Pour être reconnu en tant que tel, l'accident du travail doit vous avoir causé des dommages physiques et/ou psychologiques.

☀ Démarches

Vos démarches

Vous devez consulter le médecin de votre choix qui constatera votre état via un certificat médical. Le médecin adressera un certificat à votre CPAM et vous en remettra un. S'il estime que c'est nécessaire, il vous délivrera un certificat d'arrêt de travail.

En cas d'accident du travail, vous devez en informer votre employeur-se dans les 24 heures qui suivent l'accident, sauf en cas de force majeure (en cas d'hospitalisation par exemple).

Démarches de l'employeur-se

Dans un délai de 48 heures, votre employeur-se doit déclarer l'accident à la CPAM. Si l'employeur-se n'a pas fait cette démarche, vous pouvez déclarer l'accident à la CPAM dans un délai de 2 ans. Sachez que si votre employeur-se n'a pas effectué les déclarations nécessaires, il encourt 750 € d'amende s'il s'agit d'une personne physique ou 3 750 € s'il s'agit d'une personne morale.

En cas d'arrêt de travail, votre employeur-se doit délivrer auprès de votre CPAM une attestation qui lui permettra de calculer les indemnités journalières auxquelles vous avez le droit. Si votre salaire est maintenu en totalité, alors c'est l'employeur-se qui touche les indemnités. Lors de la reprise de votre travail, votre employeur-se doit établir une nouvelle attestation de salaire indiquant la date de reprise du travail.

94 • Code du travail, Article L411-1, version en vigueur au 14 juin 2021 [Consulter ici](#)
Service Public, « Qu'est-ce qu'un accident du travail ? », 17 mars 2021 [Consulter ici](#)

Il vous remet une feuille d'accident que vous devrez présenter pour bénéficier de la gratuité de vos soins sans avance de frais.

La reconnaissance de l'accident du travail par la CPAM

La CPAM dispose d'un délai de 30 jours après réception du certificat médical et de la déclaration d'accident, pour délibérer sur le caractère professionnel de votre accident. Le délai est de 2 mois supplémentaires en cas d'examens et d'instructions complémentaires. Si la CPAM se prononce hors délai, le caractère professionnel de l'accident est reconnu.

La CPAM vous notifie sa décision, ainsi qu'à votre employeur·se et à votre médecin traitant.

Pour davantage d'informations sur les démarches liées à l'accident du travail, rendez-vous sur le site du Service Public, à la page « Accident du travail : démarches à effectuer »

[Cliquez ici](#) 

» La retraite (secteur privé)



Attention :

Un projet de réforme est examiné par le Parlement. Les règles relatives à la retraite vont être modifiées. Pour davantage d'informations sur la retraite, rendez-vous sur le site du Service Public, à la page « Retraite d'un salarié du secteur privé »

[Cliquez ici](#) 

À savoir



Il est possible de souscrire à une assurance privée pour augmenter sa pension de retraite.

☀ A quel âge ai-je le droit de partir à la retraite ?⁹⁵

Vous pouvez partir à la retraite à l'âge de 62 ans. Cela veut dire qu'à partir de cet âge, vous pouvez prendre votre retraite à n'importe quel moment, à condition d'avoir validé au moins 1 trimestre en tant que salarié·e. Le nombre de trimestres requis pour prétendre à une retraite à taux plein est de 166.

Si vous prenez votre retraite dès que vous avez 62 ans, vous pouvez partir :

- Le 1er jour du mois qui suit le mois de votre anniversaire ;
- Le jour de votre anniversaire si vous êtes né un 1er du mois

95 • Service Public, « À partir de quel âge peut-on partir en retraite dans le secteur privé ? », 2 avril 2021 [Consulter ici](#)

Il est possible de partir avant 62 ans si :

- Vous avez effectué une carrière longue, c'est-à-dire que vous avez commencé à travailler avant l'âge de 20 ans
- Vous êtes en situation de handicap, c'est-à-dire que vous avez une incapacité permanente d'au moins 50 % reconnue par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH)
- Vous êtes atteint-e d'une incapacité permanente d'origine professionnelle reconnue par l'Assurance maladie, il s'agit ici d'une retraite anticipée pour pénibilité



Si vous percevez une allocation chômage et que vous avez atteint 62 ans, il faut justifier auprès de Pôle Emploi de ne pas disposer du nombre de semestre requis pour prétendre à une retraite à taux plein (166 trimestres) pour bénéficier de la poursuite de l'indemnisation. Sachez que, sous certaines conditions, chaque période comportant 50 jours de chômage involontaire consécutifs, ou non, équivaut à un trimestre d'assurance vieillesse.

Pour en savoir +, rendez-vous sur le site de Pôle Emploi, à la page « Retraite »

[Cliquez ici](#)

Pour davantage d'informations sur le nombre de semestre à cotiser pour avoir sa retraite à taux plein, rendez-vous sur le site du Service Public, sur la page « Combien de trimestres faut-il avoir cotisé pour avoir sa retraite à taux plein ? »

[Cliquez ici](#)

☀ Je veux partir à la retraite, quelles sont les démarches à effectuer ?⁹⁶

Lorsque vous souhaitez partir à la retraite, vous devez en faire la demande auprès de la caisse régionale de retraite (pour la retraite de base) et à votre caisse de retraite complémentaire. N'oubliez pas de prévenir votre employeur-se par lettre recommandée avec avis de réception, ou Pôle Emploi.

Faire la demande auprès de la caisse régionale du régime général :

Vous pouvez faire la demande en ligne ou par courrier. Attention, dans tous les cas cette demande doit se faire de préférence 4 à 6 mois avant la date de départ souhaitée.



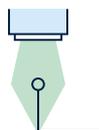
En ligne : Rendez-vous sur le site de l'assurance retraite du régime général de la Sécurité sociale

[Rendez-vous ici](#)

Connectez-vous à votre espace personnel et sélectionnez la rubrique «Demander ma retraite». Complétez les informations demandées et transmettez les différents justificatifs. Votre demande sera ensuite examinée par une conseillère ou un conseiller qui vous contactera si besoin. Vous recevrez ensuite un courrier avec le montant de votre retraite.



La demande en ligne permet d'éviter de faire la demande de retraite auprès de votre caisse de retraite complémentaire puisqu'elle lui aura été automatiquement transmise.



Par courrier : Vous devez compléter, dater et signer le formulaire Cerfa N° 51672#05

[Rendez-vous ici](#)

N'oubliez pas de joindre à ce formulaire les différents justificatifs demandés. Ce courrier est à transmettre à la caisse de retraite du régime de votre dernière activité professionnelle :

- Salarié-e du secteur privé : assurance retraite du régime général de la Sécurité sociale
- Salarié-e agricole, chef-fe d'exploitation ou d'entreprise agricole, collaborateur/collaboratrice et aide familial : MSA

Pour savoir précisément où adresser votre formulaire, consulter le site du Service Public, à la page « Demande unique de retraite de base personnelle »

[Rendez-vous ici](#)



Attention : Ce formulaire ne permet pas de demander sa retraite auprès des régimes spéciaux. Pour rappel, si vous faites la demande par courrier, vous devrez ensuite faire une demande de retraite auprès de l'Agirc-Arrco, la caisse de retraite complémentaire.

96 • Service Public, «Départ en retraite du salarié : quelles sont les démarches à effectuer ?», 17 avril 2021 [Consulter ici](#)

Faire la demande auprès de la caisse de retraite complémentaire :

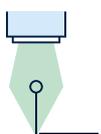
La demande s'effectue en ligne ou par courrier. Attention, la demande s'effectue 6 mois avant la date de départ souhaitée. La demande est inutile si vous avez fait préalablement une demande auprès de la caisse régionale du régime général.



En ligne : rendez-vous sur le site de l'Agirc-Arrco et connectez-vous à votre espace personnel

[Rendez-vous ici](#)

Sélectionnez le service en ligne « Demander ma retraite ». Un mail vous sera envoyé dans les 2 jours et vous pourrez commencer à compléter votre dossier. N'oubliez pas de fournir les différents justificatifs demandés. Vous serez alerté-e par mail de l'évolution de votre dossier.



Par courrier : si vous souhaitez faire la demande par courrier, vous devez vous adresser à l' Agirc-Arrco

- Par téléphone : 0 820 200 189 (attention, 0,09 € par minute + prix d'un appel local)
- Par mail via le formulaire de contact

[Rendez-vous ici](#)

L'Agirc-Arrco vous transmettra ensuite, par courrier, un dossier de demande de retraite complémentaire à compléter. Vous devez le remplir et le renvoyer à l'Agirc-Arrco.



Je vais partir à la retraite et j'aurai de faibles ressources, à quelles prestations aurai-je le droit ?

Les retraité-es ayant de faibles ressources peuvent bénéficier de certaines prestations non-contributives, c'est-à-dire des prestations qui ne relèvent pas de mécanismes de cotisations mais de solidarité.

Parmi elles : L'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA).

A partir de 65 ans, vous pourrez avoir le droit à l'allocation de solidarité aux personnes âgées, à condition de ne pas dépasser un certain seuil de ressources :

- 906,81 € par mois si vous vivez seul-e
- 1 407,82 € par mois si vous vivez en couple

Pour en savoir +, rendez-vous sur le site du Service Public à la page
« Allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) »

[Cliquez ici](#)

J'ai travaillé légalement dans mon pays d'origine et à l'étranger : ces périodes de travail comptent-elles pour la retraite ?⁹⁷

Les personnes réfugiées et bénéficiaires de la protection subsidiaire ont souvent travaillé dans leur pays d'origine ou dans d'autres pays étrangers. Les années de travail légal peuvent être comptabilisées pour le calcul de la pension de retraite s'il existe entre la France et ledit pays, un accord international de sécurité sociale.

Si aucun accord international de sécurité sociale n'existe entre la France et le (les) pays où la personne a travaillé, alors il n'est pris en compte que la carrière professionnelle en France.

En revanche, si des accords internationaux de sécurité sociale ont été signés avec les pays dans lesquels la personne a exercé légalement une activité professionnelle, alors chaque pays verse la part de retraite qui lui incombe.

Suivant les accords, la personne peut recevoir une pension calculée globalement par « totalisation-pro-ratisation » ou le versement d'une pension calculée de manière séparée (« calcul séparé des retraites »). Si le pays ne prévoit pas de faire choisir l'assuré-e, alors c'est le calcul de la retraite la plus avantageuse qui est retenu.

 **Attention :** 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 donc de s'adresser à l'Ofpra avant toute démarche.

Liste des pays avec qui la France a signé ce type d'accords :

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.

97 • CLEISS, « Les accords de sécurité sociale », [en ligne], consulté en mars 2021 [Consulter ici](#)

Le licenciement



12

Le licenciement est un acte unilatéral, par lequel un-e employeur-se met fin au contrat de travail qui le lie à un-e salarié-e. Le licenciement s'oppose à la « démission », qui se fait à l'initiative de l'employé-e.

Quelles sont les différentes catégories de licenciement ?

Il y a **3 grands types** de licenciement :

1

- Le licenciement pour motif personnel

2

- Le licenciement pour motif économique

3

- Le licenciement pour non renouvellement de l'autorisation de travail

✨ Le licenciement pour motif personnel⁹⁸

Quelles que soient les raisons du licenciement pour motif personnel, l'employeur-se doit motiver son licenciement par des causes réelles et sérieuses. (Article L1232-1 du Code du Travail). L'employeur-se doit donc disposer d'éléments concrets et objectifs pour décider de rompre le contrat de son employé-e.

Les motifs non disciplinaires

● Le licenciement lié à l'insuffisance professionnelle de l'employé-e

Il est possible de rompre le contrat de travail au motif de l'insuffisance professionnelle de l'employé-e. L'insuffisance professionnelle regroupe 2 notions, l'insuffisance liée aux compétences de l'employé-e et l'insuffisance liée à son incapacité à atteindre les résultats prévus. L'insuffisance professionnelle est donc fondée sur des éléments qualitatifs et/ou quantitatifs.

● Le licenciement à la suite du refus d'une modification du contrat de travail⁹⁹

L'employeur-se peut proposer à son employé-e :

- Un changement de ses conditions de travail, comme l'attribution de nouvelles tâches qui correspondent à ses compétences, le réaménagement des horaires, des heures supplémentaires. Dans ce cas, le refus de changement de conditions de travail de la part de l'employé-e peut être considéré comme une faute professionnelle. Cette faute peut entraîner son licenciement
- Une modification des éléments essentiels du contrat de travail comme la rémunération, la durée hebdomadaire du travail, une altération des responsabilités, une mutation. Dans ce cas, l'employé-e peut refuser la modification. Le licenciement de l'employé-e n'est possible que si cette modification intervient en raison d'un motif économique.

98 • Service Public, «Licenciement pour motif personnel» [Consulter ici](#)

99 • Ministère du Travail, «La modification du contrat de travail», 29 décembre 2020 [Consulter ici](#)

● Le licenciement pour inaptitude¹⁰⁰

Lorsqu'un-e médecin du travail juge un-e employé-e inapte à poursuivre son activité professionnelle, l'employeur-se peut prononcer un licenciement (ou une rupture anticipée du contrat de travail en cas de CDD). Cette inaptitude peut être liée à une maladie professionnelle, un accident du travail, tout état physique ou mental, partiel ou total empêchant la poursuite du contrat de travail.

La médecine du travail ne peut déclarer l'employé-e inapte à son poste de travail qu'après avoir :

- Réalisé au moins un examen médical de l'intéressé-e, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste
- Réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste
- Réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement

L'inaptitude n'est prononcée uniquement après avoir échangé avec l'employé-e et l'employeur-se et constaté qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible.

L'employeur-se peut prononcer le licenciement pour inaptitude si :

- Le ou la salariée refuse le poste qui lui est proposé
- L'employeur-se est dans l'impossibilité de lui proposer un emploi, dans ce cas cela doit être justifié
- L'avis médical indique que le maintien de l'employé-e dans un emploi serait gravement préjudiciable pour sa santé
- L'avis médical fait mention de l'impossibilité de tout reclassement de l'employé-e dans un emploi du fait de son état de santé



Ce licenciement donne lieu à une indemnité :

- **Vous êtes en CDI et l'inaptitude est d'origine non professionnelle :** sauf dispositions conventionnelles plus favorables, l'inexécution de votre préavis ne donne pas lieu à une indemnité compensatrice. A condition de justifier au moins 8 mois d'ancienneté, vous percevez une indemnité de rupture, égale au minimum à l'indemnité légale de licenciement
- **Vous êtes en CDI et l'inaptitude est d'origine professionnelle :** l'inexécution de votre préavis donne lieu à une indemnité compensatrice. Vous percevez sans condition d'ancienneté une indemnité spéciale de licenciement d'un montant au moins égal au double de l'indemnité légale de licenciement. Si les dispositions conventionnelles prévoient une indemnité supérieure à l'indemnité spéciale de licenciement, alors l'indemnité spéciale est remplacée par l'indemnité conventionnelle
- **Vous êtes en CDD et l'inaptitude est d'origine non professionnelle :** sauf dispositions conventionnelles plus favorables, vous percevez une indemnité de rupture d'un montant égal à l'indemnité légale de licenciement. Vous percevez également une indemnité de précarité égale à 10% de votre rémunération brute totale, sauf si l'objet du CDD ne le prévoit pas. Attention, il faut justifier de 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement.

100 • Code du travail, Article R4624-42, version en vigueur au 23 juin 2021 [Consulter ici](#)

Service Public, « Perçoit-on des indemnités en cas de licenciement pour inaptitude physique ? », 18 septembre 2020 [Consulter ici](#)

- **Vous êtes en CDD et l'inaptitude est d'origine professionnelle :** sauf dispositions conventionnelles plus favorables, vous percevez une indemnité de rupture d'un montant au moins égal au double de l'indemnité légale de licenciement. Vous percevez également une indemnité de précarité égale à 10% de votre rémunération brute totale, sauf si l'objet du CDD ne le prévoit pas. Si les dispositions conventionnelles prévoient une indemnité supérieure à l'indemnité spéciale de licenciement, alors l'indemnité spéciale est remplacée par l'indemnité conventionnelle.

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-se doit invoquer une faute imputable à l'employé et liée à sa personne.

● La faute simple

Il s'agit d'une faute imputable à l'employé-e suffisamment importante pour que l'employeur-se puisse le licencier. Cela peut concerner une erreur, une négligence.

Ce motif ne prive pas pour autant l'employé-e de son droit à une indemnité de licenciement, à une indemnité de préavis, à son 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 de l'employé-e dans l'entreprise. Cette situation entraîne le départ de l'employé-e, dès la notification de la lettre de licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement. Les indemnités de congés payés demeurent cependant acquises.

La faute grave peut résulter :

- D'un état d'ivresse pendant les heures de travail
- D'absences injustifiées ou abandon de poste
- De l'indiscipline ou insubordination de l'employé-e (refus d'effectuer une tâche de travail prévue dans le contrat)
- Du harcèlement, violences ou injures envers l'employeur-se ou d'autres salarié-es
- D'un vol dans l'entreprise



L'absence d'autorisation de travail ne constitue pas en tant que telle une faute grave. 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-se que le licenciement est valablement prononcé pour faute grave. (Cour de cassation n°11-18.840)

● La faute lourde

Il s'agit d'une faute d'une gravité exceptionnelle qui s'accompagne d'une intention de nuire à l'employeur-se ou à l'entreprise. Comme pour la faute grave, l'employé-e ne touchera ni les indemnités légales de licenciement, ni celle du préavis. En revanche, l'indemnité compensatrice de congés payés reste due au salarié.

Généralement, les cas admis de fautes lourdes sont :

- Le blocage de l'accès à l'entreprise aux salarié-es non grévistes par des salarié-es gréviste
- La dégradation volontaire d'un outil de l'entreprise
- La violence physique, la menace de mort envers l'employeur-se
- La séquestration d'un-e membre du personnel de l'entreprise
- Le détournement de clientèle au profit d'un concurrent
- La divulgation d'informations secrètes ou confidentielles

La procédure de licenciement pour motif personnel¹⁰¹

L'employeur-se qui prévoit de licencier un-e salarié-e doit respecter la procédure en matière de licenciement.

● **La convocation à un entretien**

La convocation à un entretien doit se faire par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Lors de l'entretien, l'employé-e convoqué-e a le droit d'être assisté-e par un-e conseiller-e de l'employé-e, un-e autre salarié-e de l'entreprise, un-e représentant-e du personnel. Un délai de 5 jours ouvrables minimum doit être respecté entre la présentation de la lettre à l'employé-e et l'entretien. Le refus de la part de l'employé-e de se rendre à l'entretien préalable ne constitue pas une faute et ne peut lui être reproché. La procédure de licenciement suit cependant son cours.

● **La notification du licenciement**

Le licenciement doit être notifié à l'employé-e par lettre recommandée avec accusé de réception 2 jours ouvrables au plus tôt après l'entretien préalable. Il existe un délai d'un mois maximum en cas de licenciement pour motif disciplinaire. Dans les 15 jours qui suivent la notification du licenciement, l'employé-e peut demander davantage de précisions sur les motifs de ce dernier.



Le licenciement pour motif économique¹⁰²

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 travail¹⁰³, constitue un licenciement économique un licenciement effectué en raison d'un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne de l'employé-e.

Le licenciement peut résulter de :

- La suppression ou la transformation de l'emploi de l'employé-e concerné-e
- La modification d'un élément essentiel du contrat refusé par l'employé-e concerné-e

Les raisons économiques invoquées par l'employeur-se sont les suivantes :

- Des difficultés économiques (baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie etc)

101 • Service Public, «Procédure de licenciement pour motif personnel», 15 mai 2020 [Consulter ici](#)

102 • Service Public, «Licenciement économique» [Consulter ici](#)

103 • Code du travail, Article L. 1233-3, version en vigueur au 28 juin 2021 [Consulter ici](#)

- Une mutation technologique ;
- Une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité ;
- Une cessation définitive d'activité.



L'obligation d'adaptation et de reclassement des salarié-es

Avant de procéder au licenciement économique de ses salarié-es, l'employeur-se a l'obligation de mettre en place :

- Des actions d'adaptation nécessaire à l'évolution de l'emploi de ses salarié-es, c'est-à-dire leur proposer une formation complémentaire de courte durée leur permettant de s'adapter à un autre poste de l'entreprise ou dans les autres entreprises du groupe dont l'entreprise appartient
- De faire une proposition de reclassement, c'est-à-dire de proposer un emploi pour un autre poste de l'entreprise ou dans les autres entreprises du groupe dont l'entreprise appartient. Ce poste doit être de la même catégorie avec une rémunération équivalente, ou, avec l'accord de l'employé-e, de catégorie et de rémunération inférieure

La 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 :

1

- Le licenciement individuel

2

- Le « petit » licenciement collectif de moins de 10 salarié-es sur une même période de 30 jours

3

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

● Le licenciement individuel

Il s'agit du licenciement économique qui ne concerne qu'un-e seul-e salarié-e. L'employeur-se doit convoquer son employé-e à un entretien préalable par lettre recommandée ou par lettre remise par main propre contre décharge.

L'entretien préalable a lieu, au minimum, dans les 5 jours ouvrables après remise de la lettre de convocation. Lors de cet entretien, l'employeur-se doit indiquer les motifs de la décision de licenciement ainsi qu'informer son employé-e de la possibilité d'un contrat de sécurisation professionnelle, c'est-à-dire, des mesures d'accompagnement et une indemnité spécifique sont prévues pour le salarié licencié.

Dans les 7 jours ouvrables après l'entretien (ou 15 jours ouvrables s'il s'agit d'un salarié cadre), l'employeur-se doit lui notifier son licenciement. L'employé-e a 15 jours pour demander à l'employeur-se des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre. Au moment de la notification du licenciement,

le contrat n'est pas interrompu. L'employé-e a donc un préavis, sauf si l'employé-e est dans une des situations suivantes :

- Son employeur-se l'a dispensé du préavis
- Il a accepté un contrat de sécurisation professionnelle (CSP), un congé de reclassement ou un congé de mobilité

Dans les 8 jours qui suivent la notification du licenciement, l'employeur-se doit en informer par écrit la DREETS.

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

La procédure est la même que pour le licenciement individuel. En revanche, dans le cas où l'entreprise dispose d'un Comité Social Économique (CSE), alors l'employeur-se doit l'informer et le consulter sur le projet de restructuration et de licenciement, et ce, avant la convocation de l'employé-e à un entretien préalable. 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. Dans le cas où l'entreprise ne dispose pas d'institutions représentatives du personnel, alors l'employé-e peut se faire assister lors de l'entretien par une personne du personnel ou par un-e conseiller-e choisi sur une liste dressée par la Dreets.

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

La consultation du CSE / délégué-es du personnel :

- **Entreprise composée de moins de 50 salarié-es :** l'employeur-se a une obligation d'information et de consultation des représentant-es du personnel ou le Comité Social et Economique (CSE) sur le projet de restructuration et de licenciement à l'occasion d'une réunion spécifique. Deux réunions doivent avoir lieu dans un délai maximum de 15 jours.
- **Entreprise composée de plus de 50 salarié-es :** l'employeur-se doit mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). L'employeur-se a une obligation d'information et de consultation du Comité Social et Economique (CSE) sur le projet de restructuration et de licenciement à l'occasion d'une réunion spécifique. Deux réunions doivent avoir lieu dans un délai maximum de 15 jours. Le CSE remet son avis dans un délai de 2 mois pour un licenciement inférieur à 100, 3 mois pour un licenciement de 100 à 249 salarié-es inclus, 4 mois à partir de 250 licenciements.

L'entretien préalable :

Lorsqu'il existe un CSE dans l'entreprise, l'employeur-se n'est pas tenu-e de convoquer chaque salarié-e à un entretien. En cas d'absence de CSE, l'entretien préalable est obligatoire. La procédure est la même que pour l'entretien pour licenciement individuel.

La lettre de licenciement :

L'employeur-se doit envoyer une lettre de licenciement, recommandée avec accusé de réception, aux salarié-es licencié-es. Le délai d'envoi de cette lettre dépend de l'effectif de l'entreprise.

- 30 jours après la notification à la DREETS pour une entreprise de moins de 50 salariées ;
- Après validation d'homologation du PSE par la DREETS

☀ Le licenciement pour non-renouvellement de l'autorisation de travail

L'hypothèse est la suivante : l'employé-e étranger-e disposait d'une autorisation de travail, mais celle-ci n'a pas été renouvelée.

Or, selon les termes de l'article L. 8251-1 du Code du travail « Nul ne peut, directement ou indirectement, embaucher, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France. »¹⁰⁴

Dans ce cas, la rupture du contrat de travail du ou de la salarié-e en situation irrégulière s'effectue selon une procédure dérogatoire. L'employeur-se n'est donc pas soumis-e :

- 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 l'employé-e est représentant du personnel

Le licenciement justifié par la perte de l'autorisation de travail donne lieu au versement de l'une des deux indemnités suivantes (seule la plus favorable pour le salarié est retenue) :

- Soit une indemnité forfaitaire égale à 3 mois de salaire
- Soit une indemnité équivalente à l'indemnité légale de licenciement à laquelle s'ajoute l'indemnité de préavis

» Quelles sont les suites du licenciement ?

☀ Le préavis¹⁰⁵

En cas de licenciement, la rupture du contrat de travail n'est pas immédiate. Le délai entre le licenciement et la rupture du contrat de travail constitue « le préavis ». Lors du préavis, l'employé-e obtient donc un salaire.

Les salarié-es n'exécutent pas de préavis dans les cas suivants :

- Dispense de la part de l'employeur-se
- Licenciement pour faute grave, faute lourde
- Licenciement pour inaptitude
- Impossibilité d'exécution
- Force majeure
- L'employé-e a accepté un contrat de sécurisation professionnelle (CSP), un congé de reclassement ou un congé de mobilité (en cas de licenciement individuel économique)

La durée du préavis varie selon l'ancienneté :

- En dessous de 6 mois d'ancienneté : droit au délai des conventions collectives, des accords collectifs 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

Des dispositions conventionnelles, collectives ou contractuelles peuvent prévoir un préavis plus favorable pour le salarié.

À savoir



Les travailleur-se en situation de handicap disposent d'une durée de préavis correspondant au double de la durée des autres salarié-es, et ce, dans la limite de 3 mois (sauf disposition conventionnelle ou collective contraire)

L'employeur-se peut par ailleurs dispenser le salarié de travailler pendant son préavis, ce qui le conduit au versement d'une indemnité compensatrice pour la période de préavis non effectuée.

En cas de dispense de préavis, l'employé-e a la possibilité de se faire embaucher par une autre entreprise sans attendre la fin du contrat.

☀ Les indemnités de licenciement ¹⁰⁶

Ces indemnités sont réservées aux salarié-es en CDI 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 :

- Ancienneté inférieure ou égale à 10 ans : au minimum 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté
- Ancienneté de plus 10 ans : au minimum 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté

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.

☀ Les documents transmis par l'employeur-se

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 ainsi que la nature de l'emploi
- Une attestation Pôle Emploi destinée aux organismes gestionnaires de l'assurance chômage qui permet d'attester la durée de travail accomplie et la rémunération qui était versée à l'employé-e
- Un reçu pour solde de tout compte, qui est un document récapitulatif des sommes versées par l'employeur-se lors de la rupture du contrat de travail

104 • Code du travail, Articles L1233-28 à L1233-33, version en vigueur au 24 juin 2021 [Consulter ici](#)

105 • Service Public, « Le préavis de licenciement », 16 avril 2020 [Consulter ici](#)

106 • Service Public, « Indemnité de licenciement du salarié en CDI », 3 juin 2021 [Consulter ici](#)

Quelles sont les sanctions d'un licenciement pour motif illicite ?¹⁰⁷

☀ Le licenciement pour motif personnel nul

Un licenciement pour motif personnel est nul, et donc annulé, si l'employeur-se a prononcé le licenciement dans une des situations suivantes :

- En raison d'une discrimination
- En raison d'une violation d'une liberté fondamentale (liberté d'expression, liberté syndicale, liberté religieuse, droit de retrait du salarié)
- En cas de refus d'une mutation géographique dans un État incriminant l'homosexualité en raison de son orientation sexuelle
- Pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions
- A l'encontre d'un-e salarié-e lanceur-se d'alerte
- En raison d'une action en justice en matière de discrimination
- En raison d'une action en justice en matière d'égalité hommes-femmes
- A l'encontre de victimes ou de témoins de faits de harcèlement moral ou sexuel (sauf mauvaise foi de l'employé-e)
- Sans respecter la protection liée à la maternité ou à la paternité
- Sans respecter la protection liée à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle
- Sans respecter la protection accordée à certains salariés (membre du CSE par exemple)
- En méconnaissance de l'exercice du droit de grève
- Contre un-e salarié-e ayant témoigné de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie dans les établissements ou services sociaux et médico-sociaux (ou relaté de tels agissements)
- Sans respecter la protection liée au décès de l'enfant de moins de 25 ans
- Sans respecter la protection liée au décès d'une personne à charge effective et permanente de moins de 25 ans

Dans le cas d'un licenciement pour motif personnel nul, l'employé-e peut obtenir sa réintégration, au même poste ou équivalent. Dans ce cas, il percevra une indemnité correspondant au maximum aux salaires dont il a été privé entre la date de licenciement et sa réintégration.

Si l'employé-e ne souhaite pas sa réintégration ou que celle-ci est impossible (cessation d'activité de l'entreprise par exemple), l'employé-e peut :

- Percevoir des indemnités de fin de contrat (pour cela il faut en remplir les conditions y ouvrant droit)
- Percevoir une indemnité à la charge de l'employeur-se qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois

107 • Service Public, «Licenciement économique nul, injustifié ou irrégulier», 2 octobre 2019 [Consulter ici](#)

Service Public, «Licenciement pour motif personnel nul, injustifié ou irrégulier», 31 juillet 2020 [Consulter ici](#)

Le licenciement économique nul

Un licenciement économique est nul, et donc annulé, si l'employeur-se a prononcé le licenciement dans une des situations suivantes :

- Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) validé ou homologué par la Dreets est annulé par le juge
- Le licenciement a été notifié en l'absence de validation ou d'homologation du PSE
- Le salarié a été licencié en violation d'une liberté fondamentale
- L'employé-e été victime de faits de harcèlement moral ou sexuel
- Le licenciement est intervenu en application d'une mesure discriminatoire ou à la suite d'une action en justice engagée par le salarié sur la base des dispositions réprimant les discriminations
- Le licenciement est intervenu à la suite d'une action en justice engagée par l'employé-e sur la base des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes
- L'employé-e a été licencié suite à la dénonciation d'un crime ou d'un délit
- Le licenciement est intervenu en violation des dispositions relatives aux salarié-es protégés
- Le licenciement est intervenu en cas de violation des dispositions relatives à la protection des salariées enceintes, à la protection des salarié(e)s durant les congés liés à la naissance ou l'adoption d'un enfant et à la protection des salariés victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle

Dans le cas d'un licenciement économique nul, l'employé-e peut demander sa réintégration sauf si sa réintégration est devenue impossible (fermeture de l'établissement, absence d'emploi), ou que la DREETS a pris une nouvelle décision dans un délai de 15 jours après l'annulation du PSE par le juge.

En cas de non réintégration, l'employé-e perçoit une indemnité dont le montant est déterminé par le juge.

Le licenciement pour motif personnel injustifié (sans cause réelle et sérieuse)

Le licenciement pour motif personnel est injustifié (ou abusif), c'est-à-dire sans cause réelle et sérieuse, dans la mesure où le motif invoqué à l'origine du licenciement n'est pas reconnu par le juge.

Sur demande du juge, l'employé-e a la possibilité de demander sa réintégration dans l'entreprise avec maintien de ses avantages acquis. Si l'employeur-se ou l'employé-e refuse la réintégration, le juge ordonne à l'employeur-se le versement d'une indemnité.

Le licenciement économique injustifié

Le licenciement économique est injustifié (ou abusif), c'est-à-dire sans cause réelle et sérieuse, dans la mesure où le motif invoqué à l'origine du licenciement n'est pas reconnu par le juge.

Sur proposition du juge, la réintégration est possible si :

- L'employé-e a au moins 2 ans d'ancienneté
- L'entreprise emploie au moins 11 salarié-es
- Aucune des 2 parties (employeur-se, salarié-e) ne s'y opposent

Sinon, l'employé-e a la possibilité de percevoir :

- Des indemnités de fin de contrat (si l'employé-e remplit les conditions y ouvrant droit)
- Une indemnité à la charge de l'employeur-se dont le montant varie selon que l'entreprise emploie moins ou plus de 11 salarié-es) ne s'y opposent

Le licenciement pour motif personnel irrégulier

Un licenciement pour motif personnel est irrégulier lorsque les procédures de licenciement n'ont pas été respectées (on parle de « vices de procédure »). Attention, ce n'est pas parce qu'une irrégularité de procédure a été constatée que le licenciement est privé de cause réelle ou sérieuse. L'employé-e n'est pas réintégré-e dans l'entreprise mais a le droit au versement d'une indemnité qui ne peut être supérieure à 1 mois de salaire.

Le licenciement économique irrégulier

Un licenciement économique est irrégulier lorsque les procédures de licenciement n'ont pas été respectées (on parle de « vices de procédure »). Attention, ce n'est pas parce qu'une irrégularité de procédure a été constatée que le licenciement est privé de cause réelle ou sérieuse. L'employé-e n'est pas réintégré-e dans l'entreprise mais a le droit au versement d'une indemnité qui ne peut être supérieure à 1 mois de salaire.

Quels sont les délais de recours ?

Toute action devant le Conseil de Prud'hommes 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.¹⁰⁸

108 • Code du travail, Article L1235-7, version en vigueur au 28 juin 2021 [Consulter ici](#)

Les discriminations et le harcèlement au travail



13

Les discriminations au travail

☀ Qu'est-ce qu'une discrimination au travail ?

Une discrimination est un traitement défavorable appliqué à un·e salarié·e, un·e apprenti·e ou un·e stagiaire sur le fondement de critères injustifiés à l'égard du poste de travail et prohibés par la loi.

L'article L1132-1 du Code du travail recense 25 motifs de discrimination :

*L'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, le lieu de résidence la domiciliation bancaire, l'état de santé, la perte d'autonomie, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, son âge, ses opinions politiques, ses activités syndicales, sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, l'ethnie, la nationalité, une prétendue race, la religion.*¹⁰⁹

Les discriminations au travail peuvent intervenir à plusieurs niveaux :

- L'embauche
- Le licenciement d'un·e salarié·e
- Le renouvellement d'un contrat
- La mutation ou promotion à un autre poste en interne
- La détermination du salaire et des autres modes de rémunération
- La formation
- Le reclassement
- La détermination des tâches confiées à l'employé·e¹¹⁰

La différence de traitement est illégale, à moins qu'elle réponde à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée. (Article L1133-1 du Code du travail).

Les critères dérogatoires peuvent être :

L'âge, le sexe, l'état de santé ou la situation de handicap, le lieu de résidence : les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination¹¹¹

Les discriminations peuvent être directes ou indirectes :

- **La discrimination directe :** une discrimination est directe lorsque la différence de traitements est fondée sur l'un des critères prévus par la loi.

*Exemple : un·e employeur·se refuse d'embaucher une personne en raison de son lieu de résidence parce qu'il/elle a déjà eu une mauvaise expérience (manque de ponctualité de son ancien·ne salarié·e). Si le lieu de résidence peut être un critère essentiel et déterminant à la réussite de la mission, l'employeur·se doit d'abord vérifier auprès de la personne concernée qu'elle n'a pas la possibilité de modifier son organisation personnelle en envisageant un déménagement par exemple.*¹¹²

109 • Code du travail, Article L1132-1, version en vigueur au 30 juin 2021 [Consulter ici](#)

110 • Service Public, « Discrimination au travail », 27 novembre 2020 [Consulter ici](#)

111 • Ministère du travail, « Discriminations à l'embauche, de quoi parle t-on ? », 15 avril 2016 [Consulter ici](#)

- **La discrimination indirecte** : une discrimination est indirecte lorsqu'une règle ou une pratique qui s'applique à tout le monde de la même manière est susceptible d'entraîner un effet défavorable sur une personne en raison de ces mêmes critères sauf si cette règle ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.

Exemple : ne pas permettre à des salarié-es à temps partiel d'obtenir une prime, alors qu'une majorité des salarié-es à temps partiel sont des femmes.

☀ Que faire si je suis victime d'une discrimination ?¹¹³

1

Recueillir des preuves

Si vous êtes victime de discrimination recueillez, si vous le pouvez, des éléments de preuves. Rassemblez, autant que faire se peut :

- Un compte rendu chronologique et détaillé des faits
- Des photos, des captures d'écran
- Des échanges de mails
- Des témoignages (joindre ici la pièce d'identité des personnes)
- Des enregistrements (attention à ne pas les diffuser, vous risquez des poursuites !)

À savoir



En cas de recours civil, la victime doit présenter des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination. La charge de la preuve pèse sur l'employeur-se : il doit prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

2

Se diriger vers différents acteurs et organismes

Vous pouvez vous pouvez vous tourner vers :

- Les membres du CSE, les représentant-es du personnel
- L'inspection du travail
- La maison de justice et de droit la plus proche de chez vous

Un annuaire est disponible

Rendez-vous ici 

- La représentation territoriale d'une organisation syndicale
- Une association de lutte contre les discriminations déclarée depuis au moins 5 ans

Si l'auteur-e des discriminations n'est pas l'employeur-se, vous pouvez lui signaler les faits de discrimination en prenant rendez-vous ou par écrit.

112 • Défenseur des droits, *Guide. Pour un recrutement sans discrimination*, 2019, page 17

113 • Service Public, «*Discrimination au travail*», 27 novembre 2020 [Consulter ici](#)

3



Engager une procédure pénale

Comme pour tout délit, vous pouvez porter plainte contre l'auteur-e de discrimination devant la justice pénale dans un délai de 6 ans après le dernier fait.

4



Saisir le Conseil des Prud'hommes

En cas de discrimination, vous pouvez mettre en cause la responsabilité de l'employeur-se et obtenir réparation du préjudice subi. Pour cela, vous devez exercer un recours devant la juridiction prud'homale (pour les salarié-es du secteur privé) dans un délai de 5 ans.

À savoir



Un syndicat représentatif peut, avec votre accord écrit, engager à votre place une action en justice. Le syndicat agit en votre nom et pour votre compte.

5



Saisir le Défenseur des droits

En cas de discrimination, il est possible de saisir le Défenseur des droits dès lors qu'un critère de discrimination est identifié.

À savoir



L'action de groupe



Lorsque plusieurs personnes ont subi le même préjudice de la part d'un-e professionnel-le, il est possible de saisir les tribunaux de manière collective afin d'obtenir réparation. Il s'agit d'une « action de groupe ». Initialement prévue en matière de consommation, l'action de groupe est aujourd'hui également applicable en présence de discrimination (au travail notamment).

Pour produire une action de groupe en justice, les personnes doivent recourir à une association agréée ou un syndicat dont l'objet statutaire porte sur les intérêts défendus.¹¹⁴

Pour davantage d'informations sur l'action de groupe, rendez-vous sur le site du Ministère de la Justice, à la page « L'action de groupe »

Cliquez ici 

114 • Ministère de la Justice, « L'action de groupe », 28 octobre 2019 [Consulter ici](#)

☀️ Quelles sanctions encourent l'auteur-e de discrimination ?

S'il s'agit d'une personne physique, la personne encourt jusqu'à :

- 3 ans d'emprisonnement
- 45 000 euros d'amende

S'il s'agit d'une personne morale, la personne encourt jusqu'à

- 225 000 euros d'amende
- la fermeture définitive de l'établissement ou pour une durée de 5 ans
- l'interdiction d'exercer directement ou indirectement une ou plusieurs activités professionnelles ou sociales

▶ Le Défenseur des droits ¹¹⁵ ◀

Le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante. Le défenseur des droits est nommé par le président de la République. Son mandat est de six ans non renouvelable. L'actuelle Défenseuse des droits est Claire Hédon.



Cette autorité administrative a pour mission de :

- Défendre et de promouvoir les droits des citoyens devant les administrations
- Lutter contre les discriminations
- Faire respecter la déontologie des activités de sécurité



Elle peut être saisie par une personne physique ou morale en cas de :

- Difficultés dans les relations avec un service public
- Non respect des droits de l'enfant
- Discrimination
- Non respect des règles de bonne conduite de la part d'un-e représentant-e de l'ordre public ou privé

▶ Comment contacter et saisir le Défenseur des droits ? ◀

Plusieurs moyens existent prendre contact avec le Défenseur des droits :

Pour avoir des informations générale, vous pouvez prendre contact par téléphone, du lundi au vendredi de 8h à 20h au

09 69 39 00 00

Vous pouvez prendre rendez-vous avec un-e délégué-e proche de chez vous.

Pour en trouver un-e, cliquez ici

Vous pouvez vous rendre sur le service de signalement et d'accompagnement des victimes mis en place par le Défenseur des droits.

Cliquez ici

Pour saisir le Défenseur des droits, vous pouvez adresser un courrier gratuit, c'est-à-dire sans affranchissement. Il faut bien transmettre à votre courrier, les photocopies des pièces relatives à votre saisine.

Défenseur des droits
Libre réponse 71120
75342 Paris cedex 07

Vous pouvez aussi utiliser le formulaire de contact disponible sur le site du Défenseur des droits

Accessible ici

Le harcèlement moral et le harcèlement discriminatoire

Le harcèlement discriminatoire

Selon l'article 1 de la loi du 27 mai 2008, le harcèlement est discriminatoire lorsqu'il est lié à un critère de discrimination prohibé par la loi et a pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant. Pour qu'une situation soit qualifiée de harcèlement discriminatoire, les agissements n'ont pas besoin d'être répétés.¹¹⁶

Concrètement, le harcèlement moral discriminatoire peut se manifester par :

- Des « blagues » ou « plaisanteries »
- Des propos déplacés, des incivilités, des brimades
- Une mise à l'écart du collectif
- Un changement d'affectation inexplicable
- Des reproches sans lien avec le travail effectué
- Une fixation d'objectifs irréalisables
- Une surcharge de travail ou une sous-occupation
- L'attribution de travail inutile ou sans lien avec les compétences de la personne
- Une dévalorisation du travail
- Un refus ou retard dans la mise en œuvre de l'aménagement du poste de travail d'une personne en situation de handicap
- L'affichage de photographies à caractère raciste, discriminatoire ou portant atteinte à la dignité humaine.

Le harcèlement moral

Le harcèlement moral est défini par l'article L1152-1 du Code du travail qui dispose :

«Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.»

3 conditions caractérisent donc le harcèlement moral :

1

- Des agissements répétés

2

- Une dégradation des conditions de travail

3

- La dégradation des conditions de travail peut causer un dommage à l'employé-e

116 • Défenseur des droits, *Le harcèlement discriminatoire au travail*, publié en 2019, page 3 [Consulter ici](#)

Concrètement, le harcèlement moral peut se manifester par :

- Des critiques incessantes, sarcasmes répétés
- Des brimades, des humiliations
- Des propos calomnieux, insultes, menaces
- Une « mise au placard », des conditions de travail dégradantes
- Un refus de toute communication
- Une absence de consignes ou des consignes contradictoires
- Une privation de travail ou une charge excessive abusive
- Des tâches dépourvues de sens ou sans rapport avec les fonctions

Que faire si je suis victime de harcèlement moral et/ou de harcèlement discriminatoire au travail ?¹¹⁷

1

Recueillir des preuves

Lorsque vous êtes victime de harcèlement moral et/ou discriminatoire, recueillez des éléments de preuves. Rassemblez, autant que faire se peut :

- Un compte rendu chronologique et détaillé des faits
- Des certificats médicaux, avis du médecin du travail
- Des échanges de mails
- Des témoignages écrits (joindre une copie de la pièce d'identité des témoins)
- Des écrits échangés avec la personne responsable des faits et/ou avec votre employeur·se etc

2

Se diriger vers différents acteurs et organismes, prévenir l'employeur·se

Vous pouvez vous pouvez vous tourner vers :

- Votre médecin traitant : il ou elle peut constater la dégradation de votre état de santé et vous délivrer un certificat médical ou vous placer en arrêt de travail
- La médecine du travail de votre employeur·se
- Le ou la psychologue du travail ou du personnel
- Le service social du travail (pour les entreprises d'au moins 250 salarié·es)
- Les membres du CSE, les représentant·es du personnel
- Votre supérieur·e hiérarchique
- L'inspection du travail

- La maison de justice et de droit la plus proche de chez vous

[Un annuaire est disponible](#)

[Rendez-vous ici](#)

- La représentation territoriale d'une organisation syndicale

Si votre harceleur-se n'est pas votre employeur-se, signalez-lui les faits en prenant rendez-vous, ou par écrit. [Vous trouverez un modèle de lettre sur le site du Code du travail numérique, à la page « Signalement de faits pouvant relever du harcèlement moral ou sexuel »](#)

[Cliquez ici](#)



Lorsque l'employeur-se est informé-e de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement, il ou elle doit diligenter une enquête pour vérifier ces allégations sans quoi il/elle manque à ses obligations de sécurité et de protection de la santé mentale de ses employé-es, prévues à l'article L4121-1 du Code du travail.¹¹⁸

3

Engager une procédure pénale

Comme pour tout délit, vous pouvez porter plainte contre votre harceleur-se devant la justice pénale dans un délai de 6 ans après le dernier fait (un geste, un propos...) de harcèlement.

4

Saisir le Conseil des Prud'hommes

Si votre employeur-se n'a pas mis en place des mesures pour vous protéger, vous pouvez mettre en cause sa responsabilité et obtenir réparation du préjudice subi. Pour cela, vous devez exercer un recours devant la juridiction des prud'hommes (pour les salarié-es du secteur privé) dans un délai de 5 ans.



Un syndicat représentatif peut, avec votre accord écrit, engager à votre place une action en justice. Le syndicat agit en votre nom et pour votre compte.

5

Saisir le Défenseur des droits

En cas de harcèlement, il est possible de saisir le Défenseur des droits dès lors qu'un critère de discrimination est identifié.

☀️ Quelles sanctions encourent les auteur·es de harcèlement moral ou de harcèlement discriminatoire ? ¹¹⁹



Le harcèlement discriminatoire ne relève pas d'une infraction pénale, cependant certaines situations peuvent relever du délit du harcèlement moral ou de discrimination.

L'auteur·e de harcèlement moral peut être puni de :

- 2 ans de prison et 30 000 euros d'amende
- D'une sanction disciplinaire de la part de l'employeur·se : mutation, mise à pied, licenciement...

De plus, l'auteur·e du harcèlement peut être condamné·e à verser des dommages-intérêts à la victime.

L'auteur·e de discrimination peut être puni de :

- 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende
- D'une sanction disciplinaire de la part de l'employeur·se : mutation, mise à pied, licenciement...

» Le harcèlement sexuel ¹²⁰

Le harcèlement sexuel est un délit, défini par l'article 222-33 du Code pénal et par l'article L. 1153-1 du Code du travail. La jurisprudence précise également sa définition.

Il existe ainsi plusieurs types de harcèlement sexuel :

Le harcèlement sexuel répétitif :

Le harcèlement sexuel se caractérise par des propos ou des comportements à connotation sexuelle ou sexiste imposés par une personne ou un groupe de personnes, de manière répétée et portant atteinte à la dignité ou créant une situation intimidante, hostile ou offensante

Le harcèlement sexuel caractérisé par un fait unique :

Le harcèlement sexuel se caractérise aussi par le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression afin d'obtenir un acte de nature sexuelle.

Le harcèlement sexuel caractérisé par un harcèlement environnemental ou d'ambiance :

Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance. La personne n'est pas directement visée mais se sent humiliée. Cela a pour effet une dégradation de ses conditions de travail, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité.

Concrètement, les différents types de harcèlement sexuel peuvent se manifester par :

- Des propos obscènes, vulgaires non désirés
- Des confidences sexuelles non désirées

119 • Service Public, « Harcèlement moral au travail », 31 mars 2020 [Consulter ici](#)

120 • Service Public, « Harcèlement sexuel », 31 mars 2020 [Consulter ici](#)

- Des écrits contenant des avances sexuelles ou photos à caractère érotique
- Du chantage sexuel
- Des frôlements ou caresses de la main, de l'épaule, du pied, non désirés
- Des remarques appuyées sur l'apparence physique
- Des gestes connotés sexuellement, non désirés
- Des photographies à caractère sexuel sont affichées sur les murs des locaux

Que faire si je suis victime d'harcèlement sexuel au travail ?

1

Recueillir des preuves

Si vous êtes victime de harcèlement sexuel, recueillez des éléments de preuves. Rassemblez, autant que faire se peut :

- Un compte rendu chronologique et détaillé des faits
- Des certificats médicaux, avis du médecin du travail
- Des échanges de mails
- Des témoignages écrits (joindre une copie de la pièce d'identité des témoins)
- Des écrits échangés avec la personne responsable des faits et/ou avec votre employeur-se etc

2

Se diriger vers différents acteurs et organismes, prévenir l'employeur-se

Vous pouvez vous tourner vers différents organismes et différentes personnes :

- Votre médecin traitant : il ou elle peut constater la dégradation de votre état de santé et vous délivrer un certificat médical ou vous placer en arrêt de travail
- La médecine du travail de votre employeur-se
- Le ou la psychologue du travail ou du personnel
- Le service social du travail (pour les entreprises d'au moins 250 salarié-es)
- Les membres du CSE et notamment le ou la référente harcèlement, les représentant-es du personnel
- Votre supérieur-e hiérarchique
- L'inspection du travail
- La maison de justice et de droit la plus proche de chez vous

Un annuaire est disponible

Rendez-vous ici

- La représentation territoriale d'une organisation syndicale

Si votre harceleur-se n'est pas votre employeur-se, signalez-lui les faits en prenant rendez-vous, ou par écrit. [Vous trouverez un modèle de lettre sur le site du Code du travail numérique, à la page « Signalement de faits pouvant relever du harcèlement moral ou sexuel »](#)

[Cliquez ici](#)

Sachez que vous ne pouvez pas être sanctionné-e pour avoir dénoncé ces faits, sauf s'il s'agit d'une dénonciation calomnieuse.



Lorsque l'employeur-se est informé-e de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement, il ou elle doit prendre les mesures nécessaires pour faire cesser les faits de harcèlement et les sanctionner. A défaut, sa responsabilité civile peut être engagée pour non-respect de son obligation de santé et de sécurité de ses salarié-es. Les mesures que votre employeur-se doit prendre sont :

- **Mettre en place des mesures conservatoires afin de protéger la victime de harcèlement sexuel (mise en congé, changement de poste, mobilité géographique de la victime ou de l'employé-e susceptible d'avoir commis des faits de harcèlement)**
- **D'enquêter en cas de suspicion de harcèlement**
- **Mettre en place des sanctions disciplinaires dans un délai de 2 mois à compter de la connaissance exacte de l'employeur-se de la réalité comme un licenciement pour faute grave.**

3

Engager une procédure pénale

Comme pour tout délit, vous pouvez porter plainte contre votre harceleur-se devant la justice pénale dans un délai de 6 ans après le dernier fait (un geste, un propos...) de harcèlement.

4

Saisir le Conseil des Prud'hommes

Si votre employeur-se n'a pas mis en place des mesures pour vous protéger, vous pouvez mettre en cause sa responsabilité et obtenir réparation du préjudice subi. Pour cela, vous devez exercer un recours devant la juridiction des prud'hommes (pour les salarié-es du secteur privé) dans un délai de 5 ans.

5

Saisir le Défenseur des droits

Le sexe correspond à l'un des critères de discrimination prohibé par la loi et le travail fait partie des situations dans lesquelles les discriminations sont sanctionnées. Vous pouvez donc saisir le Défenseur des droits contre l'auteur-e des faits et votre employeur-se.

☀️ Quelles sanctions encourent les auteur·es de harcèlement sexuel ?¹²¹

L'auteur·e de harcèlement sexuel encoure **2 types de sanctions** :

1

- **Une sanction judiciaire** : 30 000 euros d'amende et 2 ans de prison. Si l'auteur·e du harcèlement est un·e supérieur·e hiérarchique, il ou elle a abusé de son autorité que lui confèrent ses fonctions. Dans ce cas les peines peuvent s'élever à 3 ans de prison et 45 000 d'amendes. Ces peines aggravées s'appliquent également lorsque les faits sont commis sur une personne dont la vulnérabilité due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur·e.

2

- **Une sanction disciplinaire de la part de l'employeur·se** : mutation, mise à pied, licenciement...

De plus, l'auteur·e du harcèlement peut être condamné à vous verser des dommages-intérêts en réparation au préjudice subi.



Toute entreprise d'au moins 11 salarié·es est dotée d'un Comité social et économique (CSE). Un·e référent·e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes y est désigné. Les CSE des entreprises d'au moins 250 salarié·es doivent quant à eux désigner en plus un·e autre référent·e chargé·e de : mettre en place des actions de formation, de sensibilisation ; mettre en oeuvre les procédures internes de signalement et de traitement des situations de harcèlement sexuel.

» L'agissement sexiste¹²²

☀️ Les caractéristiques de l'agissement sexiste

L'article L 1142-2-1 du Code du travail prohibe tout « agissement sexiste » et dispose ainsi :

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »¹²³

L'agissement sexiste caractérise donc des attitudes, des propos, des comportements, fondés sur des stéréotypes de genre, à l'encontre d'une personne, ou un groupe de personnes, en raison de leur appartenance de genre ou de leur orientation sexuelle.

L'article L 1142-2-1 met en avant la notion « d'effet » : cela veut dire que même un comportement ou un propos non considéré comme sexiste par celui ou celle qui en est à l'origine, peut être reconnu comme tel. Ce qui est retenu est donc l'effet produit sur la victime (délégitimation, dévalorisation de la personne).

121 • Code pénal, Article 222-33, version en vigueur au 29 juin 2021 [Consulter ici](#)

122 • Anact, *sexisme*, décembre 2022 [Consulter ici](#)

123 • Code du travail, Article L 1142-2-1, version en vigueur au 28 juin 2021 [Consulter ici](#)

Concrètement, l'agissement sexiste peut se manifester par :

- Des « blagues » et commentaires sexistes
- Des remarques sur la maternité, la paternité
- Des stéréotypes négatifs, des incivilités ou des marques d'irrespect (exemple : critiquer une femme parce que considérée pas assez « féminine » ou critiquer un homme parce que considéré comme pas assez viril ; remettre en cause les compétences de l'employé-e parce que femme ou homme)
- Des compliments ou critiques sur l'apparence physique, non sollicités
- Des pratiques d'exclusion liées à l'appartenance de genre (exemple : ignorer les demandes légitimes d'une ou d'un collègue, remettre en doute la parole d'une collègue ou d'un collègue)

 **Attention :** L'agissement sexiste n'a pas de caractère sexuel.

Que faire si je suis victime d'agissement sexiste ?

1

Identifier le caractère sexiste des agissements, recueillir des preuves

Lorsque que vous êtes victime d'agissement sexiste, recueillez, si vous le pouvez, des éléments de preuves :

- Un compte rendu chronologique et détaillé des faits
- Des certificats médicaux, avis du médecin du travail
- Des échanges de mails
- Des témoignages écrits (joindre une copie de la pièce d'identité des témoins)
- Des écrits échangés avec la personne responsable des faits et/ou avec votre employeur-se etc

2

Se diriger vers différents acteurs et organismes, prévenir l'employeur-se

Après avoir vérifié que les comportements dont vous êtes la victime constituent bien des agissements sexistes, avertissez-en votre employeur-se par écrit ou dirigez-vous vers un-e référent-e du CSE afin de prendre les mesures nécessaires. Sinon, vous pouvez également prendre un rendez-vous avec la médecine du travail.

Vous pouvez aussi prendre contact avec d'autres structures qui pourront vous aider, par exemple :

- La maison de justice et de droit la plus proche de chez vous

Un annuaire est disponible

Rendez-vous ici 

- La représentation territoriale d'une organisation syndicale
- L'inspection du travail
- Le Défenseur des droits



Saisir le conseil de prud'hommes

Vous pouvez envisager une action en justice en vous adressant au Conseil des prud'hommes.

L'agissement sexiste n'est pas sanctionné pénalement, mais l'employeur-se a l'obligation de protéger la santé physique et mentale de ses salarié-es et donc d'y mettre un terme et de sanctionner disciplinairement l'auteur-e de ces agissements. Toutefois, lorsque les agissements sexistes sont répétés, ils peuvent être apparentés à du harcèlement qui lui, est sanctionné pénalement.

Les droits relatifs à l'emploi en France



14

Les droits des salarié·es

Les salarié·es sont certes soumis·es à un contrat de travail les subordonnant à un·e employeur·se et déterminant les tâches à effectuer. Mais les salarié·es disposent aussi de droits comme 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 – auquel se réfère la constitution de 1958.

Ce droit est accordé à tout·e salarié·e, et se définit par la « cessation collective, concertée et totale du travail en vue de présenter à l'employeur·se des revendications professionnelles ». ¹²⁴

Un·e salarié·e qui cesse partiellement son travail n'est donc pas gréviste. Les revendications professionnelles peuvent concerner l'entreprise (conditions de travail, salaire) ou plus globalement le secteur professionnel voire un mouvement national.

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 aux salarié·es y participant. Aucun·e salarié·e ne peut être sanctionné, licencié ou discriminé pour avoir exercé son droit de grève. ¹²⁵

Le droit syndical

Un syndicat est une association de personnes dont l'objectif est la défense d'intérêts professionnels communs.

Les syndicats regroupent des personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou connexes. Leur objet est l'étude et la défense des droits, ainsi que des intérêts matériels et moraux, collectifs et individuels des personnes visées par leurs statuts. Ils ont la capacité d'exercer une action en justice afin d'assurer la défense de ces intérêts. La représentativité syndicale donne le droit de négocier et de conclure des accords dans tous les secteurs.

Le droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises. Tout·e salarié·e a le droit d'adhérer au syndicat de son choix quelle que soit sa nationalité et de participer à son administration, et ce, sans conséquence sur son contrat et ses conditions de travail (rémunération, formation, recrutement, etc.)

Cinq confédérations syndicales sont représentatives au niveau national :

- La Confédération française démocratique du travail (CFDT)
- La Confédération générale du travail (CGT)
- Force ouvrière (FO)
- La Confédération générale des cadres (CFE-CGC)
- La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)

Le délégué syndical :

Une entreprise d'au moins 50 salarié-es est susceptible d'avoir des délégués syndicaux. Un-e délégué-e syndical-e travaille au sein de l'établissement et représente les employé-es. Cette personne peut ainsi répondre à vos interrogations sur divers sujets :

- Des explications sur le bulletin de paie
- Des explications sur le contrat de travail (temps de travail, RTT, durée du contrat, interrompre un contrat etc.)
- Des explications sur les congés
- Des explications sur le droit au chômage
- Etc

Le comité social et économique¹²⁶

Un Comité social et économique (CSE) doit être mis en place dans chaque entreprise de plus de 11 salarié-es. Les salarié-es élisent les membres du CSE pour une durée maximale de 4 ans. Les compétences du CSE, sa composition ainsi que son fonctionnement varient selon la taille de l'entreprise

Entreprises de 11 à 49 salarié-es

Le Comité social et économique (CSE) représente le personnel auprès de l'employeur-se. Il est chargé de transmettre les réclamations individuelles ou collectives en matière de salaires, de l'application du code du travail et des autres dispositions légales, des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Le CSE a aussi un rôle dans la promotion de la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise. Si celles-ci sont défectueuses, et que l'employeur-se ne fait pas en sorte de rectifier la situation, l'employé-e concerné-e ou un-e délégué-e du personnel peut saisir le Conseil de prud'hommes pour trancher le problème.

Le CSE dispose aussi d'un droit d'alerte. Il peut ainsi demander à l'employeur-se des précisions dans certaines situations :

- Atteinte aux droits des personnes (harcèlement moral par exemple), à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles (liberté d'expression, d'opinion par exemple) dans l'entreprise
- Danger grave et imminent
- Danger grave et imminent en matière de santé publique et d'environnement

Entreprises de 50 salarié-es et plus

Dans les entreprises de plus de 50 salarié-es, il exprime en outre les intérêts des salarié-es sur le fonctionnement de l'entreprise, telles que la gestion économique et financière, l'organisation du travail, la formation professionnelle et techniques de production.

124 • Arrêt du 2 février 2006 de la Chambre sociale de la Cour de cassation [Consulter ici](#)

125 • Code du travail, Article L. 1132-2 du Code du travail, version en vigueur au 4 juillet 2021 [Consulter ici](#)

126 • Service Public, « Le CSE », 9 mars 2021, consulté le 4 juillet 2021 [Consulter ici](#)

Le conseil de Prud'hommes¹²⁷

Le conseil de prud'hommes (CPH) est une juridiction chargée de régler les litiges individuels entre employeurs-ses et salarié-es (apprenti-es inclus-es) lié-es par un contrat de travail de droit privé.

Le CPH peut être saisi pour résoudre tout problème entre l'employé-e et l'employeur-se né lors de la durée du contrat ou à la rupture de celui-ci. Sa saisine est gratuite.

Les litiges concernés sont liés par exemple :

- Un licenciement (ou tout autre rupture du contrat de travail suscitant un litige entre un-e salarié-e et l'employeur-se)
- A une sanction disciplinaire
- Au paiement du salaire ou des primes
- A la durée de travail
- Aux jours de repos ou de congé
- Aux conditions d'hygiène et de sécurité du poste de travail
- A la remise de l'attestation Pôle emploi ou du certificat de travail
- A une situation de harcèlement (moral ou sexuel) ou de discrimination

Les délais pour saisir le Conseil des Prud'hommes

Le CPH doit être saisi sous certains délais. Au-delà de ces derniers, les faits sont prescrits, c'est-à-dire que votre droit de saisir le CPH est expiré.

En cas litige concernant un licenciement pour motif personnel ou économique :

- Si l'action porte sur l'exécution du contrat de travail: vous pouvez saisir le CPH dans un délai de 2 ans
- Si l'action porte sur la rupture du contrat de travail: vous pouvez saisir le CPH dans un délai de 12 mois

En cas de litige concernant une rupture conventionnelle :

- Vous pouvez saisir le CPH dans un délai de 12 mois

En cas de litige concernant le paiement des salaires :

- Si l'action porte sur un salaire non versé, des heures supplémentaires non payées ou des primes non versées: vous pouvez saisir le CPH dans un délai de 3 ans
- Le délai est abaissé à 6 mois lorsqu'il y a contestation du montant mentionné dans le reçu pour solde de tout compte alors qu'il a été signé par la salariée ou le salarié

En cas de harcèlement ou de discrimination, le délai pour saisir le CPH est de 5 ans.

En cas de dommage corporel survenu sur le temps de travail, le délai de saisine est de 10 ans.

La procédure pour saisir le Conseil de prud'hommes

Pour engager une action, vous devez vous adresser au conseil de prud'hommes

- Du lieu où est situé l'établissement dans lequel vous travaillez
- Du lieu où vous avez signé votre contrat de travail
- Du lieu du siège social de l'entreprise pour laquelle vous travaillez
- Du lieu de votre domicile si vous travaillez à domicile ou en dehors de tout établissement

Pour saisir le CPH, il faut adresser votre demande par voie de requête au greffe du Conseil (par courrier recommandé ou non). Pour cela, il faut remplir le document Cerfa n° 15586*09 :

Remplir le document Cerfa n° 15586*09

Rendez-vous ici 

Engager une procédure pénale

Pour porter plainte, adressez-vous à un commissariat de police ou à une brigade de gendarmerie de votre choix. Votre plainte ne peut être refusée. La police ou la gendarmerie la transmettra ensuite au procureur de la République.

Il est aussi possible de porter plainte par écrit directement auprès du procureur de la République. Pour cela, il faut envoyer une lettre sur papier libre au tribunal judiciaire du lieu de l'infraction ou du domicile de l'auteur-e de l'infraction.



Vous pouvez accéder à un modèle de lettre sur le site du Service Public à la page intitulée « Porter plainte auprès du procureur de la République »

Cliquez ici 

Questions diverses



15

J'ai le statut de réfugié, comment obtenir des documents d'état civil et administratifs ?¹²⁸

Certains documents d'état civil et administratifs sont exigés lors de la demande de carte de résident, ou encore par exemple, pour un mariage ou un pacs. Ils sont aussi nécessaires afin d'obtenir la nationalité française et faire valoir certains droits.

Comme les personnes réfugiées, apatrides et bénéficiaires de la protection subsidiaire se trouvent dans l'impossibilité de s'adresser aux autorités de leur pays d'origine ou de résidence, c'est la division de la protection de l'OFPPA qui leur établit et délivre les documents d'état civil pour les événements antérieurs (qui se sont produit dans le pays d'origine) à la reconnaissance du statut et, le cas échéant, pour les événements postérieurs les ayant modifiés.

☀ **Les actes de naissance, de mariage, de décès**

Une fois les premiers actes de naissance, de mariage, de décès établis par l'OFPPA, il est possible d'en demander des copies directement sur le site internet de l'office.

Les actes d'état civil sont sans limite de validité. Cependant, en cas de mariage ou de PACS, un acte de naissance de moins de trois mois est demandé.

Les formulaires de demande de copie ou extrait d'actes d'état civil sont disponibles aux liens suivants :

Copie ou extrait d'acte de naissance

Rendez-vous ici



Copie ou extrait d'acte de mariage

Rendez-vous ici



Copie ou extrait d'acte de décès

Rendez-vous ici



À savoir



Pour un mariage célébré en France, il faut soit s'adresser directement à la mairie du lieu du mariage (sur place ou par courrier) ou faire la demande en ligne sur le service de la Direction de l'information légale et administrative

Cliquez ici



Le certificat de coutume

Depuis le 15 février 2023, en accord avec le ministère de la Justice, l'Ofpra informe que le certificat de coutume n'est plus exigé pour les réfugiés, apatrides et bénéficiaires de la protection subsidiaire qui souhaitent se marier. L'Ofpra ne délivre pas de certificat de coutume aux personnes protégées qui souhaitent se marier.

Pour accéder aux démarches en ligne

Rendez-vous ici 

Vous devez le compléter et l'envoyer à l'adresse suivante :

OFPRA
Division de la Protection
201 rue Carnot
94 136 Fontenay-sous-Bois Cedex

 **Attention: L'Ofpra ne délivre pas de certificat de célibat.**

L'extrait de casier judiciaire

L'Ofpra ne peut vous délivrer d'extrait de casier judiciaire. En revanche, vous pouvez lui demander une attestation précisant que vous ne pouvez vous adresser aux autorités de votre pays d'origine pour les faits survenus antérieurement à la reconnaissance de la protection internationale.

Pour les faits postérieurs à la reconnaissance, vous devez vous adresser au service du casier judiciaire national de Nantes.

Pour consulter le site internet

Rendez-vous ici 

Comment être naturalisé·e français·e ?¹²⁹

Pour être naturalisé·e vous devez remplir certaines conditions et obtenir l'aval de l'administration.

Vous devez adresser votre dossier sur la plateforme de naturalisation dépendant du lieu où vous habitez. Selon les plateformes, vous devez déposer votre dossier directement au guichet ou l'envoyer par lettre recommandée avec accusé de réception.

Pour savoir à quelle plateforme vous adressez et quelle démarche vous devez effectuer pour transmettre votre dossier, rendez-vous sur la carte interactive des plateformes

Cliquez ici 

Les conditions de naturalisation

● Âge

Il faut avoir au moins 17 ans pour déposer une demande de naturalisation, mais celle-ci ne peut être actée qu'à partir de la majorité (18 ans). Si vous avez obtenu la naturalisation française, vous pouvez aussi demander la naturalisation pour un-e de vos enfants. L'enfant doit avoir résidé au moins 5 ans avec vous en France à la date de la demande.

● Lieu de résidence et régularité du séjour

En tant que personne ayant obtenu un statut de réfugié, aucune durée minimale de résidence en France n'est exigée.

Vous devez disposer d'un titre de séjour valide au moment du dépôt de la demande.

● Assimilation à la communauté française

Cette condition concerne à la fois :

- La maîtrise de la langue française (B1 oral et écrit), attestée par un diplôme ou un certificat d'un organisme de formation au français
- L'adhésion aux principes et aux valeurs de la République
- La connaissance de l'histoire, de la culture et de la société françaises

Pour vérifier vos connaissances sur l'histoire de la France, vous pouvez consulter et télécharger le livret du citoyen

[Cliquez ici](#) 

● Ressources et insertion professionnelle

Pour constituer un dossier de naturalisation, vous devez fournir des justificatifs de ressources. Les documents à produire dépendent de votre situation.

Vous devez également justifier de votre intégration professionnelle. Dans la pratique, 5 ans au moins de CDI est demandé.

● Moralité et absence de condamnations pénales

Vous ne devez pas avoir été l'auteur·ice de faits contraires à l'ordre public. La demande de naturalisation est en effet 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.

Les documents à fournir

Selon votre situation personnelle, divers documents sont à fournir pour constituer votre dossier de naturalisation.

Un simulateur disponible sur le site du Service Public à la page « Quels sont les documents nécessaires à mon dossier de naturalisation » vous en indiquera la liste.

[Pour consulter le simulateur](#)

[Rendez-vous ici](#) 

Etude du dossier et enquête

Un récépissé est donné par l'administration quand le dossier est considéré comme complet.

Une enquête menée portant sur votre comportement civique. Le paiement de vos impôts est notamment vérifié. A cette enquête s'ajoute une consultation des organismes consulaires et sociaux. Votre passé judiciaire en France et à l'étranger est également vérifié par l'administration. Vous serez également convoqué à un entretien pour vérifier votre assimilation à la communauté française.

La réponse intervient dans un délai de 18 mois après délivrance du récépissé. Ce délai est réduit à 12 mois lorsque vous justifiez avoir votre résidence habituelle en France depuis au moins 10 ans à la date de la remise du récépissé.

**Pour plus d'information sur la naturalisation,
rendez-vous sur le site du Service Public,
à la page « Naturalisation »**

[Cliquez ici](#) 

Action Emploi
Réfugiés
#talentconnected



GroupesOS
Entreprendre au profit de tous



Fait avec le soutien de :

