

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Direction générale des étrangers en France
Direction de l'immigration
Sous-direction du séjour et du travail
Bureau de l'immigration professionnelle

Information du 2 novembre 2016 relative à la dispense d'autorisation de travail pour les séjours inférieurs ou égaux à 3 mois, pour les étrangers, ressortissants de pays tiers, venant sur le territoire français en vue d'y exercer une activité professionnelle salariée.

NOR : INTV1631339J

Résumé : L'article L. 5221-2 du code du travail prévoit que tout étranger qui souhaite exercer une activité professionnelle salariée sur le territoire français doit détenir une autorisation de travail.

L'article 19 de la loi n° 2016-274 du 7 mars 2016, codifié à l'article L. 5221-2-1 prévoit une dérogation à ce principe pour l'étranger qui entre en France pour exercer une activité professionnelle inférieure ou égale à trois mois, dans des domaines déterminés par le décret n° 2016-1461 du 28 octobre 2016.

Cette mesure de simplification s'adresse aux salariés relevant de secteurs professionnels visés par la politique d'attractivité de la France.

Références :

- Code du travail notamment les articles L. 5221-2-1, R. 5221-2 (3°) et D. 5221-2-1

Annexes : 2

Le ministre de l'intérieur à Monsieur le préfet de police ; Mesdames et messieurs les préfets de région ; Mesdames et messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ; Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

L'article L. 5221-2 du code du travail prévoit que l'étranger, ressortissant de pays tiers, qui souhaite exercer une activité professionnelle salariée sur le territoire français est tenu de détenir une autorisation de travail pour l'emploi qu'il va occuper.

Cette obligation concerne toute activité professionnelle salariée, quelle que soit sa durée d'exécution sur le territoire français.

Chaque année, près de quarante mille autorisations de travail sont délivrées à des étrangers venant sur le territoire français pour exercer une activité salariée pour une durée inférieure ou égale à trois mois.

Cette autorisation de travail est actuellement accordée à l'employeur dans près de 97 % des cas.

.../...

Afin de simplifier les procédures, l'article 19 de la loi n° 2016-274 du 7 mars 2016 relative aux droits des étrangers en France, codifié à l'article L. 5221-2-1 du code du travail, prévoit une dispense d'autorisation de travail pour l'étranger qui entre en France pour exercer une activité professionnelle salariée de moins de trois mois dans des domaines déterminés par décret. La liste a été définie par le décret n° 2016-1461 du 28 octobre 2016, codifié à l'article D. 5221-2-1 du code du travail.

Cette dispense, qui ne porte que sur l'obligation de détention d'une autorisation de travail, s'applique sans préjudice du respect par l'employeur de l'ensemble de ses obligations sociales et fiscales prévues par le code du travail, et notamment la présomption de salariat pour les artistes prévues à l'article L. 7121-3 du code du travail.

I. CHAMP D'APPLICATION

La dispense d'autorisation de travail est prévue à l'article L. 5221-2-1.

Elle s'adresse :

- à l'étranger, ressortissant d'un pays tiers, soumis à l'obligation d'autorisation de travail,
- qui entre sur le territoire français pour exercer une activité professionnelle salariée dans le cadre de l'introduction,
- pour une durée déterminée qui ne saurait être supérieure à trois mois (court séjour).

Le tableau ci-dessous récapitule les différents cas de dispense ou de maintien de l'obligation de détention d'une autorisation de travail.

Situation sur le territoire national :	Obligation en termes d'autorisation de travail :		
L'étranger réside déjà sur le territoire français	L'étranger doit obtenir au préalable une autorisation de travail (article L. 5221-5 du code du travail) pour tout contrat de travail et conditions d'emploi (durée du contrat, temps de travail)		
L'étranger ne réside pas sur le territoire français (introduction)	Court séjour (durée inférieure ou égale à 3 mois)	Domaine listé à l'article D. 5221-2-1	Autre domaine
		Dispense d'autorisation de travail	Une autorisation de travail doit être préalablement obtenue (article L. 5221-2 du code du travail) avant l'entrée sur le territoire français
	Long séjour (durée supérieure à trois mois)	Toutes Activités L'étranger doit obtenir au préalable une autorisation de travail (article L. 5221-2 du code du travail) avant son entrée sur le territoire français sauf exceptions prévues à l'article R. 5221-2 du code du travail	

II. LES DOMAINES FAISANT L'OBJET D'UNE DISPENSE D'AUTORISATION DE TRAVAIL

La liste des domaines faisant l'objet d'une dispense d'autorisation de travail est fixée de manière limitative par l'article D. 5221-2-1 du code du travail. Ces domaines sont au nombre de sept.

1- Les manifestations sportives, culturelles, artistiques et scientifiques.

Une manifestation est un évènement ou un rassemblement de personnes, attirant un public large, organisé dans un but précis et en vue d'une activité ou d'une action spécifique.

1.1. Les manifestations sportives

Elles recouvrent essentiellement les compétitions et championnats dans différents sports qui rassemblent les représentants de plusieurs États et des sportifs, de différentes nationalités, dont des ressortissants de pays tiers.

À titre d'exemples : les compétitions ou tournois de niveau international ou européen et les organisations ponctuelles de grands événements comme les Jeux équestres mondiaux en 2015, l'Euro de football en 2016, les Jeux Olympiques, etc.

1.2. Les manifestations culturelles et artistiques

Elles recouvrent toutes les manifestations culturelles et artistiques et notamment les festivals de musique, de cinéma, de théâtre ainsi que les rencontres internationales telles que les ateliers de pratique artistique et les biennales.

À titre d'exemples : Musique (festival des Francofolies à La Rochelle ou festival d'Aix-en-Provence), théâtre (festival d'Avignon), cinéma (festival de Cannes), danse (Biennale de danse contemporaine de Lorraine) etc.

Sont aussi concernées les manifestations qui s'inscrivent dans le cadre des « années culturelles » organisées par l'Institut français. Portant à l'origine sur les arts et la culture, ces manifestations s'ouvrent aujourd'hui à la recherche, l'enseignement supérieur, l'éducation, le sport, le tourisme, l'économie ou encore la gastronomie.

1.3. Les manifestations scientifiques

Ces évènements s'inscrivent dans le cadre de coopérations universitaires et scientifiques qui contribuent au partage des savoirs au niveau international. Elles permettent ainsi à de jeunes chercheurs de présenter des travaux en cours de préparation et de discuter de leurs perspectives.

1.4. Portée de la dispense

Dans le cadre ainsi évoqué, sont dispensés de l'obligation de détention d'une autorisation de travail tant les participants, tels que les sportifs, artistes et scientifiques, que les personnes qui les accompagnent et participent directement à la manifestation ou sont accrédités par les organisateurs : arbitres, entraîneurs, médecins, sponsors, personnels techniques et organisateurs, etc.

2- Les colloques, séminaires et salons professionnels

2-1 Un colloque ou un séminaire

Ces dénominations regroupent, sous des appellations différentes, une réunion ou une assemblée de spécialistes, ouverte ou réservée à un public particulier, visant à étudier ou à débattre sur des questions ou des thèmes précis et déterminés à l'avance dans le cadre d'un programme ou d'un agenda.

Le séminaire relève d'une pratique courante des établissements d'enseignement supérieur ou des organismes de formation. Il peut être organisé dans un cadre professionnel par des organisations d'entreprises, des acteurs économiques ou au sein d'une entreprise.

2-2 Un salon professionnel

C'est un évènement thématique qui regroupe, sur un même lieu, des prestataires exposants et des visiteurs professionnels du secteur, comprenant une partie exposition (stands prestataires) et une partie conférences.

À titre d'exemples : Salon de l'automobile ou de l'agriculture etc.

2-3 Portée de la dispense

Dans le cadre ainsi évoqué, sont ainsi dispensés de l'obligation de détention d'une autorisation de travail les étrangers exerçant une activité professionnelle salariée en lien direct avec la manifestation ou accrédités par les organisateurs.

3. La production et la diffusion cinématographiques, audiovisuelles, du spectacle et de l'édition phonographique

3-1 La production et la diffusion de spectacle

Il s'agit du spectacle vivant (représentations devant un public, par un artiste du spectacle, défini par l'article L. 7121-2 du code du travail et soumis à présomption de salariat, répétitions de ces représentations et résidences de créations) quels que soient la discipline et le mode d'expression artistiques.

3-2 La production cinématographique et audiovisuelle

Elles comprennent les tournages, leur préparation et la post production, ainsi que la réalisation d'effets spéciaux, incluant le travail avant, pendant et après le tournage d'un film.

L'œuvre peut être une œuvre cinématographique (un film de long ou court métrage), une œuvre audiovisuelle (série ou unitaire), que ce soit en prise de vue réelle ou en animation.

3-3 L'édition phonographique

Elle s'applique à l'enregistrement d'une œuvre en studio ou dans le cadre d'un concert ou d'une représentation.

3-4 Portée de la dispense

Dans le cadre ainsi évoqué, est dispensé de l'obligation de détention d'une autorisation de travail le « plateau artistique », qui désigne les artistes interprètes ainsi que le personnel technique attaché directement à la production d'un spectacle, d'une œuvre cinématographique ou audiovisuelle ou d'un enregistrement phonographique (notamment preneurs de son, scriptes, maquilleurs, costumiers, décorateurs etc.).

4- Le mannequinat et la pose artistique

Sont concernés les défilés de mode ainsi que la pose d'un mannequin sous les directives d'un styliste, d'un photographe, d'un artiste dans le cadre de séances photos pour des campagnes publicitaires, la réalisation de catalogues ou la réalisation d'œuvres d'art.

Dans ce cadre sont ainsi dispensés de l'obligation de détention d'une autorisation de travail les mannequins ou les modèles ainsi que l'équipe technique associée, comprenant les coiffeurs, maquilleurs, photographes et, le cas échéant, les agents commerciaux.

5- Les services à la personne et les employés de maison pendant le séjour en France de leurs employeurs particuliers

Ce domaine concerne le personnel de maison accompagnant en France leur employeur particulier, français ou étranger, qui les emploie habituellement hors de France.

Ces employeurs particuliers, qui viennent séjourner temporairement en France, notamment pendant leurs congés, souhaitent être accompagnés par leur personnel domestique ou familial.

Dans ce cadre, et dès lors que la relation de travail est établie, est ainsi dispensé de l'obligation de détention d'une autorisation de travail le personnel de maison venant séjourner dans les conditions évoquées en France.

6- Les missions d'audit et d'expertise en informatique, gestion, finance, assurance, architecture et ingénierie dans le cadre d'un détachement prévu à l'article L. 1262-1 du code du travail

Il s'agit exclusivement de personnels détachés dans les conditions de l'article L. 1262-1 du code du travail. Ce domaine recouvre l'ensemble des opérations d'évaluation, d'investigation, de vérification ou de contrôles, regroupées sous le terme d'audit en raison d'exigences réglementaires ou normatives. Ces opérations doivent être réalisées par des salariés possédant des compétences professionnelles leur permettant d'exécuter les missions d'audit ou d'expertise dans les domaines expressément listés au 6° de l'article D. 5221-2-1 du code du travail.

7- Les activités d'enseignement dispensées, à titre occasionnel, par des professeurs invités

Ce domaine recouvre les enseignements dispensés de manière occasionnelle par des enseignants étrangers dans le cadre de sessions ou de formations organisées par des établissements universitaires ou de formation déclarés.

Il s'agit soit d'assurer des cours, non mis en œuvre au cours de l'année dans l'établissement d'enseignement qui les propose, soit de faire venir des professeurs reconnus dans leur matière dans le cadre de session d'été d'approfondissement.

À titre d'exemples : Accords de jumelages entre universités, organisation de sessions d'été dans des domaines déterminés, etc.

Dans ce cadre, et dès lors que cette activité s'inscrit dans des programmes définis pour un enseignement occasionnel, sont dispensés de l'obligation de détention d'une autorisation de travail les enseignants intervenant dans ces conditions en France.

III. PROCÉDURE

Si les démarches relatives à l'entrée sur le territoire français relèvent de la seule compétence de l'étranger auprès des autorités consulaires, il appartient au préalable à l'employeur, qui souhaite introduire en France un salarié pour un emploi d'une durée inférieure ou égale à trois mois, de vérifier si l'activité salariée qui sera exercée est soumise à l'obligation de détention d'une autorisation de travail.

Il peut, à cet effet, consulter les différents sites relatifs à l'immigration professionnelle en cas de doute et/ou interroger l'unité territoriale de la DIRECCTE dont il relève, au sujet de ses obligations en termes d'autorisation de travail.

Il convient de distinguer selon que l'étranger est soumis ou non à l'obligation de visa de court séjour et/ou de détention d'une autorisation de travail.

1- Le domaine d'activité de l'employeur ou de l'emploi exercé relève des cas de dispenses d'autorisation de travail

Dans ces conditions, la DIRECCTE-service de main d'œuvre étrangère n'a pas à être saisie.

Toutefois, l'employeur doit transmettre à l'étranger qu'il souhaite introduire en France les pièces justificatives permettant d'établir le bien-fondé de cette dispense (Annexe 1).

Cas n° 1.1. L'étranger est soumis à l'obligation de détenir un visa de court séjour

Dès réception des pièces justificatives, l'étranger dépose sa demande de visa, accompagnée des documents suivants :

- les pièces permettant d'établir pour l'activité salariée envisagée le bien-fondé de la dispense ;
- les documents nécessaires à la délivrance du visa.

Cette demande est instruite par le consulat territorialement compétent.

En cas de doute sur le bien-fondé de la dispense ou sur le caractère probant des pièces fournies, les autorités consulaires peuvent solliciter la DIRECCTE pour avis.

Cas n° 1.2. Le ressortissant n'est pas soumis à l'obligation de détenir un visa de court séjour

Dans ce cas, les autorités consulaires n'ont pas à être saisies pour la délivrance d'un visa.

Toutefois, l'étranger doit être titulaire d'un document de voyage délivré depuis moins de 10 ans et dont la durée de validité est supérieure d'au moins trois mois à la date à laquelle il a prévu de quitter le territoire des États membres (code communautaire des visas).

Il doit également être en mesure de justifier, en cas de contrôle, l'objet et les conditions du séjour envisagé (contrat de travail ou tout document justifiant d'une relation de travail et de sa durée/justificatifs de dispense d'autorisation de travail) et disposer de moyens de subsistance suffisants, tant pour la durée du séjour envisagé que pour le retour dans son pays d'origine, ou être en mesure d'acquiescer légalement ces moyens.

2- Le domaine d'activité de l'employeur ou de l'emploi exercé ne relève pas des cas de dispenses d'autorisation de travail

Préalablement à toutes démarches de l'étranger auprès des autorités consulaires, l'employeur dont l'activité envisagée ne relève pas d'un des domaines limitativement listés dans le décret n° 2016-1461 du 28 octobre 2016, doit déposer une demande d'autorisation de travail auprès de la DIRECCTE compétente.

En cas de décision favorable, l'employeur transmet à l'étranger qu'il souhaite embaucher l'autorisation de travail ainsi délivrée afin que celui-ci puisse solliciter le visa nécessaire pour entrer sur le territoire français.

Cas n° 2.1. Le ressortissant est soumis à l'obligation de détenir un visa de court séjour.

L'étranger qui envisage d'exercer une activité salariée sur le territoire français dépose sa demande de visa, accompagnée des documents suivants :

- l'autorisation de travail obtenue pour l'activité envisagée ;
- les documents nécessaires à la délivrance du visa.

Cette demande est instruite par le consulat territorialement compétent qui contrôle le droit à visa du ressortissant.

Cas n°2.2. Le ressortissant n'est pas soumis à l'obligation de détenir un visa de court séjour

Dans ce cas, les autorités consulaires n'ont pas à être saisies pour la délivrance d'un visa.

Toutefois, l'étranger doit être titulaire d'un document de voyage délivré depuis moins de 10 ans et dont la durée de validité est supérieure d'au moins trois mois à la date à laquelle il a prévu de quitter le territoire des États membres.

Il doit également être en mesure de justifier l'objet et les conditions du séjour envisagé (autorisation de travail) et disposer de moyens de subsistance suffisants, tant pour la durée du séjour envisagé que pour le retour dans son pays d'origine, ou être en mesure d'acquiescer légalement ces moyens.

Ces 4 cas sont résumés dans le tableau ci-dessous :

Procédure d'autorisation de travail		CAS	Procédure de délivrance de visas			Pièces justifiant, en cas de contrôle, du droit au séjour et au travail
DIRECCTE		CAS	Consulat			Étranger
1 : Domaine d'activité figurant sur la liste	Pas de démarche de l'employeur	1.1	Soumis à visa	Demande de visa	Pièces justificatives de la dispense d'autorisation de travail Pièces justificatives pour la demande de visa	Visa de court de séjour et pièces justificatives de la dispense de l'autorisation de travail.
		1.2	Non soumis à visa			Passeport conforme à l'article 6 du Code frontières et documents établissant la dispense d'autorisation de travail
2 : Domaine d'activité ne figurant pas sur la liste	Demande d'autorisation de travail par l'employeur	2.1	Soumis à visa	Demande de visa	Production de l'autorisation de travail Pièces justificatives pour la demande de visa	Visa de court séjour et autorisation de travail
		2.2	Non soumis à visa			Passeport conforme à l'article 6 du Code frontières et autorisation de travail

Vous veillerez à la bonne application de la présente circulaire et me ferez part, sous le présent timbre, des difficultés que vous pourriez rencontrer dans sa mise en œuvre.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général des étrangers en France,
P.-A. MOLINA



ANNEXE 1

Pièces à fournir à l'appui de la demande de visa en cas de séjour professionnel inférieur ou égal à trois mois relevant de la dispense d'autorisation de travail

- Formulaire de demande de visa de court séjour (Cerfa n° 14076*01),

- Documents relatifs à l'objet du voyage, selon le cas de dispense :

1° Les manifestations sportives, culturelles, artistiques et scientifiques

- toutes pièces permettant d'établir la réalité de la manifestation et comportant notamment le lieu, les dates, la durée, les organisateurs, les principales caractéristiques de l'événement : déclaration des organisateurs, invitation, affiches et publicités...

- tout élément permettant d'établir la participation directe à l'événement : courrier de la fédération pour les sportifs, lettre d'accréditation, contrat de travail...

2° Les colloques, séminaires et salons professionnels

- toutes pièces permettant d'établir la réalité de l'évènement et comportant notamment lieu, dates, durée, nom des organisateurs : déclaration des organisateurs, invitation ...

- tout élément permettant d'établir la participation directe à l'événement : invitation, lettre d'accréditation, contrat de travail...

3° La production et la diffusion cinématographiques, audiovisuelles, du spectacle et de l'édition phonographique

- toutes pièces permettant d'établir la réalité de l'activité et comportant notamment la nature de l'œuvre, le nombre de semaines de travail en France, les lieux de travail.

- tout élément permettant d'établir la participation directe à l'événement : contrat de travail ou tout élément justifiant d'une relation de travail (lettre d'embauche, échanges d'écrits/ mails avec les organisateurs...).

- pour le spectacle vivant, copie de la licence d'entrepreneur de spectacle vivant de l'employeur (ou le récépissé de dépôt de dossier de demande à la direction régionale des affaires culturelles (DRAC) ou copie de la déclaration d'activité de spectacle vivant adressée par l'employeur à la DRAC de la première représentation.¹

4° le mannequinat et la pose artistique

- en cas de défilé, toutes pièces justifiant de l'évènement ou des événements, précisant les lieux, dates, durées et nom et fonction des organisateurs, exemple : contrat de prestation.

- les références de l'autorisation d'exercer de l'employeur, licence d'agence de mannequin (article L. 7123-12 du code du travail)

- tout élément permettant d'établir la participation directe à l'évènement : contrat de travail...

5° Les services à la personne et les employés de maison pendant le séjour en France de leurs employeurs particuliers

- tout document attestant d'une relation de travail d'au moins trois mois avec son employeur : contrat de travail, fiches de paie...

- tout document attestant d'un emploi relevant de l'activité de services à la personne et employés de maison.

- formulaire d'engagement signé par l'employeur sur le respect de ses obligations sociales en France (cf. annexe 2).

6° Les missions d'audit et d'expertise en informatique, gestion, finance, assurance, architecture et ingénierie, lorsqu'il est détaché en application des dispositions de l'article L. 1262-1 du code du travail

- tout document attestant d'une activité exercée dans le cadre d'une mission d'audit et de contrôle dans le domaine de l'informatique, la gestion, la finance, les assurances, l'architecture et l'ingénierie

- la lettre de mission ou l'avenant au contrat de travail précisant la nature et le motif, la durée du détachement et mentionnant les conditions d'emploi et de rémunération

- certificat de détachement du régime de sécurité sociale applicable ou attestation sur l'honneur d'affiliation à l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'associations familiales (URSSAF) en France

¹ Le ministère de la culture met en ligne une liste des licences en cours de validité, actualisée une fois par an : <http://www.culturecommunication.gouv.fr/Politiques-ministerielles/Theatre-spectacles/En-pratique/Liste-des-licences-d-entrepreneur-de-spectacles-vivants-en-cours-de-validite>.

7° Les activités d'enseignement dispensées, à titre occasionnel, par des professeurs invités

- toutes pièces permettant d'établir la réalité de l'évènement ou de la session de formation et comportant notamment lieu, dates, durée, nom des organisateurs et programme : invitation ...

- tout document attestant de la qualité d'enseignant ou la qualification exigée pour l'activité d'enseignement envisagée.

- documents relatifs à l'hébergement ou apportant la preuve de moyens suffisants pour couvrir les frais d'hébergement,

- documents indiquant que le demandeur dispose de moyens de subsistance suffisants

- documents permettant d'apprécier la volonté du demandeur de quitter le territoire des États membres.

- Documents relatifs à l'hébergement ou apportant la preuve de moyens suffisants pour couvrir les frais d'hébergement,

- Documents indiquant que le demandeur dispose de moyens de subsistance suffisants,

- Documents permettant d'apprécier la volonté du demandeur de quitter le territoire des États membres.

ANNEXE 2

**Formulaire d'engagement de l'employeur étranger
à respecter ses obligations sociales en France**

Engagement de l'employeur étranger à respecter les formalités de déclarations sociales prévues par l'article L243-1 du code de la sécurité sociale pour la demande de visa de court séjour autorisant l'exécution du contrat de travail d'un employé de service à la personne en France

Employeur habituel non résident fiscal en France (identité, document de voyage, coordonnées)

Nom(s) de famille : _____ Nom(s) de naissance : _____
Prénom(s) : _____ Sexe M F Né(e) le : jj/mm/aaaa Nationalité : _____

Passeport : Numéro _____ délivré le : jj/mm/aaaa expirant le : jj/mm/aaaa par : _____

Adresse : _____
Ville _____ Pays _____
courriel _____ téléphone _____

DEMANDEUR (salarié) si plusieurs salariés, utilisez l'annexe liste de salarié

Nom(s) de famille : _____ Nom(s) de naissance : _____
Prénom(s) : _____ Sexe M F Né(e) le : jj/mm/aaaa Nationalité : _____

Passeport : Numéro _____ délivré le : jj/mm/aaaa expirant le : jj/mm/aaaa par : _____

Adresse : _____
Ville _____ Pays _____
courriel _____ téléphone _____

Date de conclusion du contrat de travail avec l'employeur signataire : jj/mm/aaaa

Emploi exercé : _____

EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL EN FRANCE

Emploi occupé * : _____ qualification : _____
Temps complet temps partiel : 0000 heures et 00 centièmes / hebdomadaire mensuelle

Salaires brut hors avantage en nature : 0000000,00 € / annuel mensuel

Avantages ; Logement : 0000,00 € / mois ; Autres : 0000,00 € / mois motif

INFORMATION SUR LES OBLIGATIONS DE DECLARATION SOCIALE

L'employeur signataire est informé des formalités de déclaration (salaires et cotisations sociales) qui lui incombent en application de l'article L 243-1 du code de la sécurité sociale lorsqu'il veut conserver à son service pendant son séjour en France le salarié ou les salariés étrangers qu'il emploie habituellement. Il choisit le mode de déclaration adapté à sa situation. Il utilise le téléservice spécifique mis à disposition par l'URSSAF : <http://www.tpee.urssaf.fr/tpeewebinfo/cms/lang/fr/page200.html>

Il devra, sur demande de l'administration, justifier des déclarations du ou des salariés qu'il a employé pendant son séjour

ENGAGEMENT DE L'EMPLOYEUR

Nom _____ Prénom _____

Je reconnais être informé des formalités de déclaration sociale à ma charge .

Fait à _____ le _____

Signature _____

ANNEXE : liste des salariés

DEMANDEUR (salarié) N° 1

Nom(s) de famille : _____ Nom(s) de naissance : _____
Prénom(s) : _____ Sexe M F Né(e) le : jj/mm/aaaa Nationalité : _____

Passeport : Numéro _____ délivré le : *jj/mm/aaaa* expirant le : *jj/mm/aaaa* par : _____

Adresse : _____
Ville _____ Pays _____
courriel _____ téléphone _____

Date de conclusion du contrat de travail avec l'employeur signataire : jj/mm/aaaa

Emploi exercé : _____

Exécution du contrat de travail en France

Emploi occupé * : _____ qualification : _____
Temps complet temps partiel : 0000 heures et 00 centièmes / hebdomadaire mensuelle

Salaires brut hors avantage en nature : *0000000,00* € / annuel mensuel

Avantages ; Logement : *0000,00* € / mois ; Autres : *0000,00* € / mois *à justifier

DEMANDEUR (salarié) N° 2

Nom(s) de famille : _____ Nom(s) de naissance : _____
Prénom(s) : _____ Sexe M F Né(e) le : jj/mm/aaaa Nationalité : _____

Passeport : Numéro _____ délivré le : *jj/mm/aaaa* expirant le : *jj/mm/aaaa* par : _____

Adresse : _____
Ville _____ Pays _____
courriel _____ téléphone _____

Date de conclusion du contrat de travail avec l'employeur signataire : jj/mm/aaaa

Emploi exercé : _____

Exécution du contrat de travail en France

Emploi occupé * : _____ qualification : _____
Temps complet temps partiel : 0000 heures et 00 centièmes / hebdomadaire mensuelle

Salaires brut hors avantage en nature : *0000000,00* € / annuel mensuel

Avantages ; Logement : *0000,00* € / mois ; Autres : *0000,00* € / mois *à justifier