Catherine AUBEL
2010.08.26
16:14:14 +02'00'

n°58 du 26 août 2010

Sommaire chronologique

Accord du 30 juillet 2010
Accord national avec le groupe Quick 2

Instruction PE n°2010/148 du 23 août 2010
Travailleurs saisonniers agricoles pour la campagne 2010..... 8

Instruction PE n°2010/149 du 23 août 2010
Dispense de recherche d'emploi 12

Accord du 30 juillet 2010

Accord national avec le groupe Quick

Accord entre le groupe Quick, représenté par son président, Jacques-Edouard Charret
et Pôle emploi, représenté par son directeur général, Christian Charpy

Préambule

Groupe français de restauration rapide hamburger, Quick est principalement présent en France, en Belgique et au Luxembourg. Avec 18 000 collaborateurs travaillant sous enseigne, le groupe a réalisé, en 2009, un chiffre d'affaire à la marque de 925,6 millions d'euros pour un parc de 468 restaurants. Il est le numéro 1 de la restauration rapide en Belgique et le numéro 2 en France avec 205 millions de repas servis en 2009.
Le succès de Quick repose sur un positionnement original et unique sur son marché : le goût. En 2008, Quick a créé l'institut Quick pour fédérer ses actions en faveur de la qualité de la nutrition, de l'environnement, de l'emploi et de la formation.

Le groupe a été fondé en Belgique avec l'ouverture de deux premiers restaurants en 1971 et en France avec l'ouverture du premier restaurant en 1980 à Aix en Provence. 78% des restaurants sont exploités en franchise. Quick est la seule enseigne européenne de restauration rapide hamburger de dimension internationale.

En matière de politique RH, le groupe s'attache à détecter les potentiels et à accompagner les collaborateurs dans leur parcours professionnel. Des actions sont menées pour former et faire évoluer les équipes, découvrir et faire évoluer des potentiels, développer l'appartenance à la marque.

Institution nationale qui intègre l'ensemble des services de l'ANPE et des Assédic et une partie des services de l'Unédic, Pôle emploi est désormais l'opérateur unique chargé d'assurer les missions de service public de l'emploi. Sa création répond à la volonté de l'Etat d'aboutir au plein emploi, d'accélérer l'entrée des jeunes sur le marché du travail et de favoriser l'emploi des seniors.

Pour atteindre ces objectifs, Pôle emploi développe des coopérations accrues avec les entreprises visant à favoriser le retour à l'emploi rapide des demandeurs d'emploi et à garantir la fluidité du marché du travail tout en répondant aux besoins de recrutement. Dans ce cadre, Pôle emploi a pour missions :

- de proposer aux entreprises un service adapté, défini à partir d'une analyse partagée de leurs besoins en recrutement et du marché du travail,
- de les accompagner dans la conception et la mise en œuvre de stratégies spécifiques pour répondre aux difficultés de recrutement rencontrées,
- d'accompagner les actifs et les personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi dans leur recherche d'emploi pour prévenir le chômage de longue durée et l'exclusion, favoriser l'intégration par l'emploi et sécuriser les parcours professionnels,
- de contribuer au reclassement professionnel des salariés licenciés à la suite de restructurations ou de mutations économiques.

Par le présent accord, Pôle emploi et le groupe Quick s'engagent à renforcer leur collaboration pour réussir les recrutements et favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, notamment les publics cibles (jeunes issus des ZUS, seniors, travailleurs handicapés). Ils associeront leurs moyens et leurs efforts pour mettre en œuvre les actions prévues dans cet accord.

La collaboration s'exerce pour Quick dans le cadre :
- de la signature de la charte de la diversité en 2010,
- de l'accord d'entreprise sur le handicap du 1er janvier 2010,
- de l'accord d'entreprise sur les seniors de novembre 2009,

et pour Pôle emploi dans le cadre de :
- la convention tripartite Etat, Unédic et Pôle emploi d'avril 2009,

- l'accord national conclu le 19 janvier 2005 entre la ministre de la parité et de l'égalité professionnelle et l'ANPE, portant sur la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans tous les secteurs d'activité,
- la charte du service public de l'emploi contre la discrimination, pour l'égalité des chances, et la promotion de la diversité du 18 novembre 2005,
- la convention signée par l'ANPE avec la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité le 9 février 2007,
- du pacte national pour l'emploi des personnes handicapées (juin 2008),
- son implication dans le plan national espoir banlieues (février 2008).

Les partenaires

Quick, c'est :

- 18 000 personnes qui travaillent sous enseigne dont 15000 en France.
- 4360 salariés qui travaillent pour la compagnie.
- 97% de CDI
- 53 alternants recrutés en 2009 dont 47% en contrat d'apprentissage et 53% en contrat de professionnalisation,
- Les femmes représentent 57,7% du total des salariés. 55 nationalités sont représentées. 31 109 heures de formations sont dispensées chaque année par les centres de formation.

Pôle emploi, c'est :

- Une structuration en quatre niveaux : national, régional, territorial, local.
- Un opérateur fortement déconcentré, avec 26 directions régionales et un réseau comptant à ce jour plus de 1.500 implantations pour favoriser l'adaptation territoriale des politiques de l'emploi et résolument orienté au service de ses clients : demandeurs d'emploi, employeurs et aussi collectivités territoriales.
- Plus de 46.000 experts dans tous les domaines touchant à l'emploi : recrutement, orientation, formation, insertion dans l'emploi, marché du travail, indemnisation des demandeurs d'emploi et recouvrement des cotisations d'assurance chômage.
- Deux missions centrales : l'indemnisation et le placement.
- Près de 3 millions d'offres d'emploi confiées par les entreprises en 2009 et près de 2,7 millions de recrutements réussis.
- Le premier site emploi en France :
    - près de 240 millions de visites par an,
    - près de 670 000 offres déposées directement en ligne par les employeurs en 2009,
    - plus de 154 000 offres d'emploi consultables en ligne chaque jour en moyenne en 2009,
    - et plus de 787 000 CV accessibles en ligne chaque jour en moyenne en 2009.
- L'engagement à agir dans le cadre de la charte du Service public de l'emploi contre les discriminations, pour l'égalité des chances, la promotion de la diversité et l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Les enjeux

Pour Quick c'est :

- Affirmer sa position d'entreprise engagée dans la lutte contre les discriminations en recrutant davantage de candidats ciblés par les plans d'action nationaux, les jeunes, les seniors et les personnes présentant un handicap.

- Faire davantage connaître l'entreprise, ses métiers et ses perspectives de carrière auprès des demandeurs d'emploi et élargir les cibles potentielles de son recrutement.

- Diversifier ses modes de recrutement en s'appuyant sur l'expertise de Pôle emploi et notamment en développant l'utilisation de la méthode de recrutement par simulation élaborée par Pôle emploi.

Pour Pôle emploi :

- Améliorer sa connaissance des métiers et de leur évolution dans le secteur de la restauration rapide.

- Aider Quick à réussir ses recrutements.

- Agir contre l'exclusion professionnelle et les discriminations aux côtés de Quick en lui donnant accès à des profils plus diversifiés en termes d'âge, de formation et d'expérience, auxquels l'entreprise n'avait pas accès jusque là.

- Faire davantage connaître l'entreprise, ses métiers et ses perspectives de carrière auprès de publics de demandeurs d'emploi, de seniors, de jeunes, de travailleurs handicapés et élargir les cibles potentielles de son recrutement.

Les actions et les engagements

1. Portée et mise en œuvre de l'accord

Par cet accord Quick et Pôle emploi définissent des axes de coopération qui pourront être adaptés en fonction des besoins spécifiques d'accompagnement au recrutement du groupe Quick et de l'offre de service de Pôle emploi.

Cette mobilisation commune doit permettre de :

- renforcer les relations de proximité entre Quick et Pôle emploi.
Quick et Pôle emploi s'engagent à inciter leurs réseaux à formaliser leur collaboration dans le cadre de conventions de partenariat au niveau régional ou de contrats de service au niveau local, avec pour objet la définition des modalités opérationnelles de la coopération et l'ambition d'établir une relation de confiance pérenne reposant sur des engagements réciproques,

- favoriser l'échange d'informations entre Quick et Pôle emploi.
Quick et Pôle emploi désignent des interlocuteurs régionaux chargés de la mise en œuvre de ces actions.

Quick s'engage à fournir une liste actualisée des numéros SIRET de ses établissements périodiquement afin de permettre à Pôle emploi le suivi de cette collaboration.

2. Promouvoir les métiers de Quick et ses opportunités d'emploi

Quick s'engage à :

- participer, en fonction de la disponibilité de ses équipes, aux salons et journées de l'emploi organisés par Pôle emploi et/ou ses partenaires pour faire connaître ses métiers et ses opportunités d'emploi aux demandeurs d'emploi,

- favoriser la découverte des métiers de la restauration rapide en favorisant l'accueil dans ses établissements, des demandeurs d'emploi dans le cadre de la prestation d'évaluation en milieu de travail (EMT),

- favoriser l'accueil, dans le cadre de la prestation renforcée d'évaluation en milieu de travail d'une durée maximale de 120 heures, des jeunes demandeurs d'emploi résidant dans une zone urbaine sensible, des seniors, des travailleurs handicapés pour leur permettre de découvrir les métiers de la restauration rapide et de construire leur projet d'accès à l'emploi.

Pôle emploi s'engage à :

- informer Quick sur l'organisation de salons ou forums emploi et l'inviter à y participer,
- présenter les besoins en recrutement de Quick sur son site pole-emploi.fr (rubrique « opportunités », vidéo via le service « Web TV »),
- informer les demandeurs d'emploi sur les métiers et les opportunités d'emploi de Quick, en particulier les jeunes, dont ceux résidant dans les zones urbaines sensibles, les seniors, les personnes handicapées et les personnes en reconversion professionnelle,
- proposer aux responsables d'établissement d'accueillir, dans le cadre de la prestation renforcée d'évaluation en milieu de travail (EMT) d'une durée maximale de 120 heures, des jeunes demandeurs d'emploi résidant dans une ZUS, des seniors et des travailleurs handicapés pour leur permettre de valider leur projet d'accès à l'emploi.

3. Développer les actions en faveur de la diversité en facilitant l'accès des jeunes issus des ZUS, des travailleurs handicapés, des seniors aux emplois offerts

Quick s'engage à :

- promouvoir l'intégration de publics cibles dans ses équipes, notamment :
    - des jeunes, dont ceux résidant en ZUS,
    - des seniors en mettant en valeur leur expérience et en favorisant leur maintien dans l'emploi,
    - des travailleurs en situation de handicap,
- transmettre aux pôles emploi ses offres d'emploi à pourvoir dans le cadre des dispositifs en alternance pour favoriser la professionnalisation de demandeurs d'emploi jeunes ou adultes,
- favoriser le recrutement au sein de l'entreprise de jeunes résidants en quartiers sensibles,
- favoriser le recrutement de travailleurs handicapés au sein de l'entreprise au travers d'études de poste, de présentation des métiers et d'informations sur le handicap,

Pôle emploi s'engage à :

- informer les demandeurs d'emploi sur les métiers et opportunités d'emploi offertes par Quick et mobiliser ses partenaires (missions locales, cap emploi, les CRP/CTP) pour proposer des candidatures de publics spécifiques adaptées aux besoins de Quick notamment :
- les jeunes, jeunes ZUS,
- les travailleurs handicapés,
- les personnes en reconversion professionnelle,

4. Réussir les recrutements dans le cadre de relation de proximité

Quick s'engage à :

- transmettre aux pôles emploi locaux toutes leurs offres d'emploi en définissant précisément les caractéristiques des postes et les compétences recherchées,
- examiner toutes les candidatures adressées par les pôles emploi locaux et présélectionnées selon les modalités définies avec les chargés de recrutement,
- informer ses correspondants désignés de la nécessité d'assurer le suivi des candidatures présentées par les pôles emploi (embauches réalisées, décisions relatives aux candidatures non retenues),
- utiliser la méthode de recrutement par simulation pour les recrutements afin de favoriser l'intégration de profils diversifiés et informer son réseau sur les conditions d'utilisation de cette méthode de recrutement,
- favoriser l'accueil dans ses établissements, dans le cadre d'évaluation en milieu de travail préalable au recrutement (EMTPR), des demandeurs d'emploi pour s'assurer, de leur capacité à exercer l'emploi proposé.

Pôle emploi s'engage à :

- définir précisément les modalités de traitement des offres d'emploi avec les correspondants de Quick, notamment le type de présélection attendu,
- proposer des candidats ayant les compétences requises, ou susceptibles de les acquérir par la mise en œuvre d'actions de professionnalisation et d'adaptation au poste de travail, notamment le contrat de professionnalisation,
- mettre en œuvre la méthode de recrutement par simulation pour évaluer les capacités ou habiletés des demandeurs d'emploi à occuper les emplois proposés et créer si nécessaire de nouveaux exercices correspondants aux besoins du secteur selon les modalités définies,
- proposer d'accueillir, dans le cadre de la prestation d'évaluation en milieu de travail préalable au recrutement (EMTPR), des demandeurs d'emploi pour s'assurer, avant embauche, de leur capacité à exercer l'emploi proposé.

5. Favoriser la sécurisation des parcours professionnels des demandeurs d'emploi et notamment les publics cibles des plans nationaux pour l'emploi

Quick s'engage à :

- confier aux pôles emploi, ses offres d'emploi à pourvoir dans le cadre des dispositifs en alternance pour favoriser la professionnalisation des demandeurs d'emploi, jeunes ou adultes,
- mettre en œuvre des parcours d'intégration et de formation favorisant l'adaptation et le maintien au poste de travail des collaborateurs embauchés ainsi que leur professionnalisation (VAE…).

Pôle emploi s'engage à :

- informer, conseiller et aider Quick dans l'utilisation des aides et mesures favorisant un retour à l'emploi rapide et durable, s'inscrivant dans la cible des publics et des secteurs prioritaires définis par les Pôles emploi régionaux au regard des caractéristiques du marché du travail local et dans la limite des enveloppes budgétaires régionales, notamment :
    - actions d'adaptation au poste de travail et de qualification dans le cadre de l'Actions de Formation préalables au recrutement (AFPR),
    - validation des acquis de l'expérience (VAE),
    - Aide forfaitaire versée aux employeurs pour l'embauche en contrat de professionnalisation des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans rencontrant des difficultés d'insertion dans un emploi durable

Pilotage, suivi et évaluation de la convention

Pilotage

Le pilotage du projet est conjointement assuré par les signataires de l'accord cadre. Des avenants thématiques au présent accord cadre pourront être signés entre les présentes parties.

Suivi et évaluation

Quick et Pôle emploi informeront leurs réseaux respectifs du présent accord et en suivront le déploiement opérationnel. Toute communication externe sur cet accord devra faire l'objet de l'assentiment des deux parties. Cet accord a vocation à être décliné au plus près du terrain et visera à établir des relations de proximité entre les pôles emplois locaux et les restaurants Quick au travers notamment de la conclusion de contrats de service qualité.

Un comité de pilotage national composé à part égale des représentants de Quick et de Pôle emploi se réunira à mi-parcours en vu d'établir un bilan de mise en œuvre de l'accord. Un compte rendu sera rédigé et fera l'objet d'une diffusion au sein des réseaux des signataires.

Le bilan national quantitatif et qualitatif établi par les signataires portera sur :

- le nombre d'offres d'emploi confiées à Pôle emploi,
- le nombre et la nature des contrats conclus sur les dispositifs aidés,
- le nombre de candidats mis en relation et la part des publics cibles dans les mises en relation (seniors, jeunes dont ceux issus des zones urbaines sensibles, personnes handicapées),
- la satisfaction des offres par Pôle emploi,
- le nombre de recrutements effectués,
- la part des publics cibles (seniors, jeunes dont ceux issus des zones urbaines sensibles, personnes handicapées) dans ces recrutements.

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter de la date de signature. Il peut être résilié à l'initiative de l'une des parties en respectant un préavis de trois mois. Il pourra être révisé, si nécessaire, à l'initiative de l'une des parties signataires pour tenir compte de possibles évolutions du cadre législatif et réglementaire.

Fait à Paris, le 30 juillet 2010.

Le directeur général de Pôle emploi,
Christian Charpy

Le président du groupe Quick,
Jacques-Edouard Charret

Instruction PE n°2010/148 du 23 août 2010

Travailleurs saisonniers agricoles pour la campagne 2010

Le ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire a publié le 26 juillet 2010 la circulaire relative aux travailleurs saisonniers agricoles pour la campagne 2010 (n° NOR IMIM1000118C).

Cette circulaire rappelle :

- les règles applicables à la délivrance des autorisations de travail des saisonniers agricoles étrangers dans le cadre de la procédure d'introduction des travailleurs étrangers,
- celles applicables aux contrats de travail relevant de ladite procédure,
- le rôle dévolu au service public de l'emploi et, notamment, à Pôle emploi,
- ainsi que les cas de recours à la procédure d'introduction de travailleurs saisonniers agricoles étrangers.

La présente instruction décrit la procédure d'introduction de travailleurs étrangers saisonniers agricoles selon l'ordre chronologique des étapes en insistant plus particulièrement sur celles ou Pôle emploi à une mission à remplir.

1. Transmission de l'analyse globale des besoins de main d'œuvre à l'échelon départemental

A l'échelon départemental, les organisations professionnelles réalisent une étude analysant des besoins de main-d'œuvre saisonnière et la transmettent à Pôle emploi.

Cette étude doit comporter une analyse par période, type d'activité et préciser le nombre d'emploi pourvus, en voie de l'être et les besoins non couverts afin de permettre au service responsable de la main d'œuvre étrangère de chaque département d'apprécier les besoins de main-d'œuvre saisonnière et, si nécessaire, de faire une demande de dérogation auprès du ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire.

Pôle emploi a pour mission d'adresser les résultats de l'analyse globale au service responsable de la main d'œuvre étrangère au sein de l'unité territoriale de la DIRECCTE du département.

2. La recherche active de main d'œuvre

2.1. L'attestation par pôle emploi de la recherche active de main-d'œuvre locale

Ce n'est que lorsque le recrutement de la main-d'œuvre nécessaire à l'accomplissement des travaux saisonniers agricoles, sur le marché du travail local, national ou communautaire, se sera avéré impossible, que l'employeur pourra déposer auprès du service responsable de la main d'œuvre étrangère, une demande d'introduction de main-d'œuvre saisonnière étrangère. Cette recherche pourra être attestée par Pôle emploi ou par tout organisme de placement habilité.

L'employeur devant justifier d'une diffusion de son offre d'emploi suffisante et pertinente et attester des mises en relations effectuées, l'attestation délivrée par Pôle emploi à l'employeur, en cas de recrutement infructueux doit faire état :

- de l'unité pôle emploi de suivi de l'offre,
- du numéro de l'offre, de sa date de dépôt et de sa durée de diffusion,
- des caractéristiques de l'offre d'emploi (métier concerné, code ROME, nombre de postes, salaire, lieu de travail),
- des coordonnées de l'employeur,
- du nombre de candidatures présentées, acceptées et refusées au niveau local, départemental, régional et national,
- en cas de refus de candidatures, des motifs de refus invoqués par l'employeur,
- le cas échéant les observations du directeur d'unité.

Aucun formalisme n'est exigé pour cette attestation.

2.2. Les ressortissants bulgares et roumains

L'obligation de recherche préalable d'emploi par l'employeur ne s'applique pas, pour les ressortissants bulgares et roumains, aux emplois en tension visés par l'arrêté du 18 janvier 2008 relatif à la délivrance sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux ressortissants des Etats membres de l'Union européenne soumis à des dispositions transitoire.

Sur les 150 métiers listés par l'arrêté du 18 janvier 2008, cinq métiers concernent le secteur agricole :

- Maraîcher-Horticulteur (code ROME : A1414)
- Arboriculteur-viticulteur (code ROME : A1405)
- Sylviculteur (code ROME : A1205)
- Bûcheron (code ROME : A1201)
- Aide agricole saisonnier (code ROME : A1401)

Concernant l'agriculture, seuls ces cinq métiers dispensent l'employeur de l'obligation préalable de recherche active de main-d'œuvre locale.

Cette dispense de recherche active de main-d'œuvre locale des employeurs, concernant les ressortissants bulgares et roumains, ne dispense pas ces ressortissants de l'obligation de détenir un titre de séjour les autorisant à exercer une activité salariée en France. En outre, bien qu'en principe la procédure applicable au recrutement des travailleurs saisonniers agricoles étrangers est la procédure d'introduction de main-d'œuvre, en fonction du contexte local, il a été donné aux préfectures la consigne d'accepter à titre exceptionnel le recrutement, dans ce cadre, de saisonniers agricoles ressortissants de la Bulgarie et de la Roumanie qui sont déjà présents sur le territoire français.

3. Champ d'application

3.1. Ressortissants étrangers concernés

Dans le cadre de la procédure d'introduction de main-d'œuvre saisonnière étrangère, les contrats de travail saisonniers sont conclus, en principe, avec des étrangers qui ne sont pas présents sur le territoire national et qui s'engagent à maintenir leur résidence habituelle hors de France.

Toutefois, dans ce cadre, les contrats saisonniers peuvent également être conclus avec :

- les ressortissants de la Bulgarie et de la Roumanie qui sont déjà présents sur le territoire français,
- les étrangers résidant en France sous couvert d'une carte de séjour portant la mention « étudiant[1] » ou d'un récépissé de demande de renouvellement du titre mention « étudiant ».

3.2. Régime des autorisations de travail

Les saisonniers agricoles sont mis en possession d'une carte de séjour temporaire mention « travailleur saisonnier » lorsqu'ils sont titulaires d'un contrat de travail saisonnier de plus de trois mois.

Les ressortissants étrangers présentant un contrat de travail d'une durée égale ou inférieure à trois mois ne sont pas mis en possession d'une carte de séjour temporaire mention « travailleur saisonnier » mais sont mis en possession d'une autorisation provisoire de travail (APT).

Les ressortissants bulgares et roumains admis à exercer une activité salariée d'une durée supérieure à trois mois sont mis en possession d'une carte de séjour « Communauté européenne » dont la durée est équivalente à celle du contrat de travail. Si le contrat de travail est inférieur ou égal à trois mois, ils sont mis en possession d'une autorisation provisoire de travail (APT).

[1] Le certificat de résidence algérien mention « étudiant » doit être accompagné d'une autorisation provisoire de travail (APT). La durée de cette APT est limitée à la durée du contrat de travail saisonnier.

3.3. Gestion de la liste des demandeurs d'emploi

- **La carte de séjour temporaire mention « travailleur saisonnier »**

La carte de séjour temporaire mention « travailleur saisonnier », accompagnée du contrat de travail vaut autorisation de travail.

Cette autorisation vaut pour un employeur déterminé et pour le métier qui figure sur le contrat de travail dans une zone géographique déterminée. Elle est accordée pour une durée maximale de trois ans mais n'autorise son titulaire à travailler et à séjourner sur le territoire national que pour une période n'excédant pas six mois sur une période de douze mois[2].

La carte de séjour temporaire mention « travailleur saisonnier » ne permet pas à son titulaire d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi.

- **L'autorisation provisoire de travail (APT)**

Les ressortissants étrangers présentant un contrat de travail d'une durée égale ou inférieure à trois mois ne sont pas mis en possession d'une carte de séjour temporaire mention « travailleur saisonnier » mais sont mis en possession d'une autorisation provisoire de travail (APT).

En principe, l'APT ne permet pas à son titulaire de s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi. Toutefois, lorsque le contrat de travail a été rompu à l'initiative de l'employeur, pour un motif qui lui est imputable ou pour un cas de force majeure, l'étranger titulaire d'une APT a le droit d'être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi[3].

- **Carte de séjour « Communauté européenne »**

Les ressortissants bulgares et roumains admis à exercer une activité salariée d'une durée supérieure à trois mois sont mis en possession d'une carte de séjour « Communauté européenne » dont la durée est équivalente à celle du contrat de travail.

Les ressortissants bulgares et roumains mis en possession de la carte de séjour « Communauté européenne » portant la mention « toutes activités professionnelles » peuvent être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi dans la limite de la durée de validité de cette autorisation de travail.

Traitement d'une demande d'introduction de main d'œuvre étrangère formulée par un employeur

L'employeur qui souhaite faire venir un travailleur étranger pour occuper un poste sur le territoire national doit apporter la preuve qu'il a effectué au préalable des démarches pour rechercher un candidat sur le territoire national.
L'une de ces démarches consiste à recourir aux services de Pôle emploi pour déposer une offre.

L'employeur n'a pas obligation de rechercher préalablement des candidats s'il souhaite recruter des ressortissants d'états européens soumis à des dispositions transitoires, sur les métiers suivants, voir Annexe 2 ou cliquer sur le lien :
http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000017937364&dateTexte=20080609&fastPos=30&fastReqId=2031041180&oldAction=rechTexte

Il en est de même s'agissant du recrutement de ressortissants d'Etats tiers à l'UE, à l'EEE ou à la Suisse, sur les régions et les métiers suivants, voir Annexe 3 ou cliquer sur le lien :
http://www.legifrance.gouv.fr/./affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000017937372&fastPos=56&fastReqId=1272718464&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte

[2] Afin de permettre une meilleure adaptation aux conditions de l'emploi des saisonniers agricoles, les préfectures ont la possibilité de procéder au calcul des six mois de présence en France sur l'année civile en cours (article R.5221-23 du code du travail) et non sur les douze mois glissants (article L. 313-10 4° du CESEDA).
[3] Art. R. 5221-48 4° du code du travail.

Le conseiller informera l'employeur de cette disposition particulière.

Toutefois si l'employeur souhaite obtenir une attestation de dépôt d'offre d'emploi, il convient de traiter sa demande, le conseiller suivra la démarche décrite ci-dessous.

Lorsque la loi fait obligation à l'employeur de diffuser une offre d'emploi, le conseiller prend en charge la demande de l'employeur et effectue les actions suivantes :

- diffuser une offre d'emploi avec présélection pour une durée adaptée au métier et au profil recherché. (3 semaines maximum)
- effectuer une recherche immédiate de candidats potentiels
- réceptionner et transmettre les candidatures à l'employeur
- effectuer un suivi particulièrement serré des mises en relation

Dans le cas où la recherche de candidat échoue, soit parce qu'aucun candidat n'a été pré sélectionné par le conseiller ou soit parce que les candidats présentés ont été refusés par l'employeur, le conseiller complète l'attestation de dépôt d'offre d'emploi. Voir Annexe 1

Dans l'hypothèse où l'employeur a refusé les candidats présentés, le conseiller veillera à renseigner précisément la rubrique concernant les motifs.

Une fois complétée et validée par le directeur d'agence, le conseiller remet cette attestation à l'employeur.

Cette attestation de dépôt d'offre complétera le dossier d'introduction de main d'œuvre étrangère que l'employeur se sera procuré préalablement auprès du service de la main d'œuvre étrangère de l'Unité territoriale de la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

L'employeur adresse le dossier complet au service de la main d'œuvre étrangère de l'Unité territoriale de la DIRECCTE, qui l'informera de la décision finale concernant sa demande d'introduction de main d'œuvre étrangère.

Si la demande est acceptée, l'OFII (Office française de l'immigration et de l'intégration) accompagnera l'employeur dans la procédure d'introduction en France de la main d'œuvre étrangère.

Le directeur général adjoint
Clients, services et partenariat

Bruno Lucas

Annexes :

1. L'attestation de dépôt d'offre d'emploi est disponible dans les agences Pôle emploi.

2. Arrêté du 18 janvier 2008 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux ressortissants des Etats de l'Union européenne soumis à des dispositions transitoires
http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000017937364&dateTexte=20080609&fastPos=30&fastReqId=2031041180&oldAction=rechTexte

3. Arrêté du 18 janvier 2008 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux étrangers non ressortissants d'un Etat membre de l'UE, d'un autre Etat partie à l'EEE ou de la Confédération suisse
http://www.legifrance.gouv.fr/./affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000017937372&fastPos=56&fastReqId=1272718464&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte

4. Circulaire ministérielle relative aux travailleurs saisonniers agricoles pour la campagne 2010 (n° NOR IMIM1000118C) et ses 6 annexes - http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2010/08/cir_31610.pdf

Instruction PE n°2010/149 du 23 août 2010

Dispense de recherche d'emploi

Le demandeur d'emploi immédiatement disponible est tenu d'accomplir des actes positifs et répétés de recherche d'emploi.

Toutefois, une dispense de cette obligation est accordée à certains demandeurs d'emploi, à leur demande et sous certaines conditions.

S'inscrivant dans une logique favorisant le maintien des seniors dans l'emploi, la loi n° 2008-758 du 1er août 2008 relative aux droits et devoirs des demandeurs d'emploi a aménagé les conditions de dispense de recherche d'emploi. Cette loi prévoit par ailleurs, l'extinction progressive de la dispense de recherche d'emploi, sans remettre en cause les droits acquis au titre de la réglementation précédemment en vigueur.

Ainsi, l'article 4.I de la loi n° 2008-758 précitée a modifié les articles L. 5411-8 et L. 5421-3 alinéa 2 du code du travail en y incluant les nouvelles conditions d'âge auparavant prévues aux articles R. 5421-1 et D. 5411-13 du code du travail.

Le décret n° 2008-1056 du 13 octobre 2008 relatif aux droits et devoirs des demandeurs d'emploi et au suivi de la recherche d'emploi a mis fin quant à lui à la dispense de recherche d'emploi systématique ouverte à tous les demandeurs d'emploi non indemnisés de plus de 55 ans.

A compter du 1er janvier 2012, les dispositions du code du travail relatives à la dispense de recherche d'emploi seront abrogées. Toutefois, les personnes bénéficiant d'une telle dispense avant cette date continueront à en bénéficier.

Avant le 30 juin 2011, le Gouvernement déposera au Parlement un rapport relatif à l'impact, sur le retour à l'emploi des intéressés, de la suppression progressive de la dispense de recherche d'emploi et, le cas échéant, au vu de ces éléments, sur l'opportunité d'un aménagement de la législation.

La présente instruction rappelle les conditions du bénéfice de la dispense de recherche d'emploi.

1. Bénéficiaires de la dispense de recherche d'emploi

Aux termes des articles L. 5421-3 alinéa 2 et L. 5411-8 du code du travail, certains demandeurs d'emploi peuvent bénéficier à leur demande et sous certaines conditions, de la dispense de recherche d'emploi.

En outre, les bénéficiaires de l'allocation équivalent retraite (AER) peuvent à leur demande et sans conditions d'âge, être dispensés de l'obligation de recherche d'emploi, conformément aux dispositions de l'article 1er du décret n° 2010-458 du 6 mai 2010 (AER 2010), de l'article 1er du décret n° 2009-608 du 29 mai 2009 (AER 2009) et de l'ex article L. 351-10-1 alinéa 4 du code du travail (applicable aux personnes ayant intégré le dispositif avant le 1er janvier 2009).

Par conséquent, sont bénéficiaires de la dispense de recherche d'emploi :

1.1. Les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'allocation d'assurance chômage (ARE), âgés d'au moins :

- 58 ans en 2009
- 59 ans en 2010
- 60 ans en 2011

1.2. Les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), âgés d'au moins :

- 56 ans et demi en 2009
- 58 ans en 2010
- 60 ans en 2011

1.3. Les demandeurs d'emploi non indemnisés, âgés d'au moins :

- 56 ans et demi en 2009
- 58 ans en 2010
- 60 ans en 2011

1.4. Les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'allocation équivalent retraite (AER)

L'AER a été reconduite pour l'année 2010.

Sont dispensés, à leur demande et sans conditions d'âge :

- Les bénéficiaires de l'AER de complément (AER-C)
- Les bénéficiaires de l'AER de remplacement (AER-R)

2. Obligation de déclaration de tout changement de situation

Aux termes de l'article R. 5421-2 du code du travail, le bénéficiaire d'une dispense de recherche d'emploi est tenu d'informer dans un délai de 72 heures l'organisme qui lui verse le revenu de remplacement de tout changement susceptible d'affecter sa situation au regard du paiement de ce revenu, notamment de toute reprise d'activité, salariée ou non, rémunérée ou non.

Le directeur général adjoint
Clients, services et partenariat,
Bruno Lucas