

Enquête sur les pratiques de délivrance des autorisations de travail depuis la réforme de 2021

L'appréciation de la condition relative au respect de la législation par
l'employeur·euse

Coline GODEY (Master Droits de l'Homme)

Yaé NICOLE DESMAU (Master Droit social et relations professionnelles)

Elisa PEREIRA (Master Droit pénal)

Garance TETU (Master Droits de l'Homme)

Sous la direction de Marjolaine ROCCATI et de Lola ISIDRO, maîtresses de conférences en
droit à l'Université Paris Nanterre

Rapport remis le 30 juin 2026

REMERCIEMENTS

Tout d'abord, nous tenons à adresser nos sincères remerciements à Mesdames Lola Isidro et Marjolaine Roccati, qui nous ont accompagnées tout au long de ce travail de recherche, pour leurs conseils avisés, leurs relectures et plus largement, pour leur disponibilité et leurs encouragements.

Nos remerciements et notre reconnaissance vont évidemment à notre partenaire, le Gisti, avec qui nous avons eu la chance de collaborer l'espace de quelques mois. Nous sommes ravies d'avoir pu prendre part, à notre mesure, à leur travail engagé en faveur de la défense des droits des personnes étrangères. Nous tenons à remercier plus particulièrement Mesdames Claudia Charles et Violaine Carrère, qui ont suivi ce projet avec une grande attention. Merci pour la confiance qu'elles nous ont accordées et pour les échanges et conseils éclairés qui nous ont permis de mener à bien ce travail. Merci également de nous avoir mises en relation avec les personnes enquêtées, dont les témoignages ont été essentiels. Merci enfin à Oscar Oesterlé pour son aide, sa disponibilité et ses précieuses suggestions.

Nous souhaitons également adresser nos remerciements à l'Université Paris Nanterre ainsi qu'aux directrices de la clinique juridique Euclid, Mesdames Sophie Grosbon et Charlotte Girard, qui font vivre la tradition critique de l'Université Paris Nanterre, en nous permettant d'interroger, en pratique, l'effectivité des droits humains et de la justice sociale.

Enfin, cette recherche tient en grande partie aux personnes enquêtées et aux intermédiaires qui nous ont permis de les rencontrer. Merci à elles pour leur disponibilité et d'avoir accepté de répondre à nos questions.

RESUME

Si elles constituent le préalable nécessaire à l'exercice d'une activité professionnelle des salarié·es étranger·es en France, les autorisations de travail conditionnent également l'entrée et le séjour des personnes étrangères pour motif économique. Outre des critères relatifs à l'emploi visé, leur délivrance est soumise au respect de la législation par l'employeur·euse. Ce critère, censé protéger les travailleur·euses étranger·ères se retourne en réalité contre elleux dès lors qu'il fait dépendre leur droit au séjour au comportement de leur employeur·euse. Sans définition légale, la notion de « manquement grave » à la législation, laisse aux agent·es chargé·es de son appréciation un large pouvoir discrétionnaire d'exclusion. Fondé sur un travail empirique et une analyse jurisprudentielle, ce rapport réalisé au profit du Groupe d'information et de soutien des immigré·es (Gisti), vise à éclairer ces pratiques et à en déceler les logiques sous-jacentes.

LISTE DES ACRONYMES

AES : Admission exceptionnelle au séjour

ANEF : Administration numérique pour les étrangers en France

DGEF : Direction générale des étrangers en France

DIRECCTE : Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

PFMOE : Plateforme de main d'œuvre étrangère

TABLE DES MATIERES

Introduction	8
Un accès conditionné au marché du travail pour les personnes étrangères	8
L'autorisation de travail, « une autorisation d'utilisation de la main d'œuvre »	10
Une réforme substantielle du système des autorisations de travail	12
Interroger le fonctionnement et la doctrine des plateformes de main d'œuvre étrangère	14
Comprendre les enjeux posés par la condition de délivrance relative au respect de la législation par l'employeur·euse et son appréciation	17
 I. Enquêter sur les pratiques de délivrance des autorisations de travail depuis la réforme de 2021 : Enjeux méthodologiques	19
A) Définition et délimitation de l'enquête de terrain	19
B) Délimitation de la recherche jurisprudentielle	22
 II. L'élargissement de la condition tenant au respect de la législation depuis 2021	24
A) Un périmètre matériel redéfini	24
B) L'élargissement des personnes susceptibles de se voir imputer une condamnation, sanction ou manquement	27
 III. Les autorités compétentes pour apprécier l'existence d'un manquement grave.....	31
A) Un transfert de compétence révélateur d'un changement de paradigme	31
B) L'indétermination de l'autorité compétente au risque d'une dilution de la notion de manquement grave	34
C) L'absence d'encadrement du droit de communication avec les services sollicités	41
 IV. Les manquements graves de l'employeur·euse, une notion imprécise laissée à l'appréciation des plateformes	46
A) Une doctrine des plateformes déconnectée de la procédure pénale	47
Ancienneté des faits	47
Existence d'un procès-verbal.....	48
Imputabilité du manquement à l'employeur·euse	50
Simples arrêts de chantier.....	51
Taux d'accidents du travail.....	53
Régularisation du manquement.....	54
B) Un contrôle juridictionnel limité en pratique	54
Transmission du procès-verbal	55
Ancienneté des faits	56
Engagement ou issue de la procédure pénale	57

Régularisation du manquement.....	58
Conséquences du manquement sur le ou la salarié·e	59
C) Des effets contraires à la finalité protectrice avancée	60
ANNEXES	66
§1. Recueil de jurisprudence sur l’absence de condamnations ou manquements graves dans certaines matières	66
§2. Grilles d’entretiens	96

Introduction

« En France, des milliers de travailleurs et travailleuses étranger·es sont soumis·es à un système de cartes de séjour dysfonctionnel et nocif qui bafoue leurs droits, leur impose de vivre dans la précarité et les expose à un risque accru de subir des abus physiques et psychologiques ainsi que d'autres atteintes aux droits, dans le cadre de leur travail. »

Amnesty International, « A la merci d'un papier, quand l'Etat français fabrique la précarité des travailleur·euses étranger·es », 2025.

Un accès conditionné au marché du travail pour les personnes étrangères

Pour exercer une activité professionnelle en France, un·e salarié·e étranger·e non ressortissant·e¹ de l'Union européenne doit en principe obtenir une autorisation de travail. Régie par le code du travail, cette autorisation conditionne l'entrée et le séjour des personnes étrangères. En effet, elle constitue en principe le préalable nécessaire à la délivrance d'un visa ou d'un titre de séjour pour motif économique, créant un lien étroit entre la relation contractuelle et la situation administrative des travailleur·euses étranger·es. Ces dernier·es sont ainsi soumis·es à une « double contrainte »² puisqu'iels doivent être titulaires d'un titre de séjour et obtenir une autorisation de travail pour exercer une activité professionnelle.

En l'espace d'une quinzaine d'années, le nombre d'autorisations de travail délivrées par l'Etat a été multiplié par plus de quatre, passant d'environ 12 000 autorisations délivrées en 2007 à près de 55 000 en 2023³. Si l'on pourrait penser à première vue que cette hausse s'explique par un assouplissement des conditions de délivrance ou à un relâchement du contrôle étatique sur l'accès des personnes étrangères au marché du travail, elle traduit en réalité avant tout, une extension du champ d'application des autorisations de travail et la multiplication des situations dans lesquelles leur obtention est nécessaire.

¹ Nous avons fait le choix d'adopter l'écriture inclusive dans ce travail de recherche afin d'inclure explicitement et de manière égale toutes les personnes concernées. Nous utilisons le point médian, plus discret, tout en privilégiant des formes de neutralité (comme les personnes). En outre, nous mobilisons des expressions afin d'alléger la lecture, comme ceux pour désigner « celles et ceux », elleux pour « elles et eux », toustes pour « tous et toutes » et iel pour « il et elle ».

² Vincent Tchen, « L'autorisation de travail », *Droit des étrangers*, LexisNexis, 2024.

³ *Ibid.*

Conçue comme un instrument de contrôle de l'accès des personnes étrangères au marché du travail, le régime des autorisations de travail obéit à une logique résolument utilitariste : seules les personnes étrangères jugées utiles à l'économie nationale sont autorisées à exercer une activité professionnelle. Cet « utilitarisme migratoire »⁴, tel qu'il a été théorisé par Alain Morice, directeur de recherches émérite au CNRS, désigne la tendance des États à importer de manière opportuniste des travailleur·euses étranger·ères en fonction de leurs besoins économiques immédiats, en leur accordant un minimum de droits. En d'autres termes, il s'agit de « dissocier la force de travail de la personne qui la fournit : avoir le travail sans s'encombrer du travailleur »⁵. Loin d'être un phénomène récent, cette logique irrigue largement la doctrine française en matière d'immigration de travail. Elle s'est notamment manifestée dans les périodes de reconstruction d'après-guerre, face à la nécessité de relancer une industrie exsangue, avant de se trouver consacrée par l'ordonnance du 2 novembre 1945 relative au séjour des étranger·ères, qui a notamment institutionnalisé le « double titre de séjour et de travail »⁶. C'est d'ailleurs peu de temps après l'arrêt officiel de l'immigration de travail qui suit le choc pétrolier de 1973, qu'apparaît la notion d'« opposabilité de la situation de l'emploi », principe structurant du système des autorisations de travail. Dans sa conception initiale, ce principe impose à l'employeur·euse souhaitant recruter un·e ressortissant·e étranger·ère de « prouver qu'aucun national ou qu'aucun résident étranger en règle ne pourrait occuper ce poste de travail »⁷.

L'accès au marché du travail des personnes étrangères repose donc sur un cadre juridique profondément contradictoire, comme l'a notamment démontré Cyril Wolmark⁸, professeur de droit et co-directeur de l'Institut de recherche juridique sur l'entreprise et les relations professionnelles et membre du Gisti. D'un côté, le code du travail affirme l'égalité de traitement et interdit les discriminations fondées sur la nationalité. De l'autre, il consacre un régime dérogatoire pour les personnes étrangères à travers l'exigence d'une autorisation de travail, qui ne s'applique toutefois pas uniformément à toutes les personnes étrangères. Outre la situation des citoyen·nes de l'Union européenne qui bénéficient de la liberté de circulation et

⁴ Alain Morice, « L'utilitarisme migratoire en question », A l'encontre, 2002. Texte issu d'une transcription d'une conférence donnée le 23 janvier 2002 à Fribourg. Disponible en ligne : <https://alencontre.org/europe/france/lutilitarisme-migratoire-en-question.html>

⁵ Alain Morice, « Le travail sans le travailleur », *Plein droit*, 2004/2, n°61, p. 2-7.

⁶ Alain Morice, « L'utilitarisme migratoire en question », préc. 2002..

⁷ *Ibid.*

⁸ Cyril Wolmark, « Une autorisation de travail au profit des employeurs », *Le Droit Ouvrier*, 2022/12 N° 892, 2022, p.540-546.

d'établissement au sein des Etats membres, de nombreux ressortissant·es d'Etats tiers à l'UE sont dispensé·es de l'exigence d'autorisation de travail⁹, selon la nature du titre de séjour détenu par la personne. On distingue ainsi des « dispenses absolues »¹⁰ à ce principe et des « dispenses relatives ». En effet certains titres de séjour permettent l'exercice de toute activité professionnelle, sans aucune restriction. C'est le cas notamment de la carte de résident, valable dix ans, ou encore de la carte « vie privée et familiale ». On parle alors de dispense absolue au regard du principe de l'autorisation de travail. Il existe également des dispenses relatives, liées à l'activité professionnelle elle-même¹¹ ou à la nature du titre¹², indépendamment des conditions initiales de délivrance.

Dès lors qu'elle ne relève pas de ces dispenses, la personne étrangère souhaitant exercer une activité professionnelle salariée en France doit donc, avant toute prise de fonction, obtenir une autorisation de travail.

L'autorisation de travail, « une autorisation d'utilisation de la main d'œuvre »¹³

Si l'autorisation de travail emporte des conséquences majeures pour la personne étrangère, sa demande relève pourtant exclusivement de l'employeur·euse. C'est en effet à cette dernier·e qu'il appartient d'accomplir les démarches auprès de l'administration afin d'obtenir ce document nécessaire à l'embauche. Pour la personne étrangère, ce document conditionne pourtant, outre sa prise de fonction, la délivrance d'un visa de long séjour permettant son entrée sur le territoire à des fins professionnelles – pour les personnes résidant encore à l'étranger –, ou l'obtention ou le renouvellement d'un titre de séjour pour motif économique – pour celles qui se trouvent déjà en France. Dans les deux cas, l'autorisation de travail constitue ainsi un préalable obligatoire, dont dépend non seulement l'accès à l'emploi, mais aussi, son droit au séjour.

⁹ Ces dispenses sont prévues à l'article R.5221-2 du code du travail.

¹⁰ « L'autorisation de travail – Partie 1 avec Maître Anaïs Place », *Podcast Etrange Droit*, 4 juin 2026. Disponible en ligne : <https://podcast.ausha.co/etrange-droit/l-autorisation-de-travail-partie-1>

¹¹ S'agissant des dispenses relatives liées à l'activité professionnelle elle-même, l'exemple type est celui de la carte de séjour pluriannuelle « talent – salarié qualifié », plus connue sous le nom de « passeport talent ». Son titulaire est dispensé d'autorisation de travail tant que son activité professionnelle continue de remplir les conditions initiales de délivrance de la carte.

¹² C'est par exemple le cas de la carte de séjour « étudiant », qui permet à son titulaire d'être dispensé d'autorisation de travail dans la limite de 964 heures par an, quelle que soit l'activité exercée.

¹³ Cyril Wolmark, « Une autorisation de travail au profit des employeurs », *op. cit.*

Cette dépendance juridique à l'égard de l'employeur·euse place ainsi les personnes étrangères dans une situation de vulnérabilité structurelle, qui se trouve renforcée par un marché du travail marqué par des inégalités et des discriminations persistantes, où les personnes immigrées – en particulier celles qui ne sont pas ressortissantes de l'Union européenne – sont davantage exposées aux emplois précaires, peu qualifiés et soumis à des conditions de travail plus contraignantes.

En France, en 2023, sur 30 millions de personnes actives sur le marché du travail, c'est-à-dire en emploi ou au chômage, plus de 3,7 millions étaient immigrées¹⁴, soit environ 12%¹⁵. Si elles constituent une part significative de la main-d'œuvre, les personnes immigrées se trouvent surreprésentées dans les emplois peu qualifiés et les formes d'emploi précaires. Alors que près de 75 % des personnes non immigrées occupent un emploi en CDI ou en tant que fonctionnaire, ce taux tombe à 67 % pour les immigré·es non ressortissant·es de l'Union européenne. L'écart est encore plus saisissant s'agissant des formes d'emploi précaires : le recours au CDD et à l'intérim, qui concerne environ 9 % des personnes non immigrées, atteint près de 16 % parmi les travailleur·euses immigré·es non européen·es — soit un taux presque deux fois supérieur. Selon la Direction de l'Animation de la recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES), les personnes immigrées sont en outre surreprésentées dans des métiers caractérisés par « des conditions de travail plus contraignantes que la moyenne, liées à des contraintes physiques, des limitations physiques, des contraintes de rythme, du travail répétitif, des périodes de travail en dehors des plages de travail habituelles et un morcellement des journées de travail, ainsi que dans les professions en tension, c'est-à-dire les métiers rencontrant des difficultés de recrutement par manque de main-d'œuvre disponible »¹⁶. Ainsi, les métiers comptant la plus forte proportion de travailleur·euses immigré·es sont les employé·es de maison (où 38,8 % des personnes occupant ces postes sont immigrées), les agent·es de gardiennage et de sécurité (28,4 %) et les ouvrier·ères non qualifié·es du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction (27 %).

¹⁴ Selon la définition du Haut conseil à l'intégration (HCI), un·e immigré·e est une personne née étrangère à l'étranger et résidant en France. Ainsi, un·e immigré·e peut garder sa nationalité ou acquérir la nationalité française. Dans les deux cas iel reste immigré·e.

¹⁵ Direction générale des étrangers en France, « Activité, emploi et chômage des immigrés de 2014 à 2024 », 2025. Disponible en ligne : <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/documentation/etudes-et-statistiques/activite-emploi-et-chomage-des-immigres-de-2014-a-2024.html>

¹⁶ DARES, « Quels sont les métiers des immigrés », *Analyses* n°36, 2021. Disponible en ligne : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/3bb08f8a82d11b37519e79be3428a1af/Dares-Analyses_Les%20m%C3%A9tiers%20des%20immigr%C3%A9s.pdf

Comme le soulignait Amnesty International¹⁷, la précarité des travailleur·euses étranger·es en France n'a rien d'accidentel : elle est le produit de mécanismes délibérément entretenus par l'État – inflation législative, multiplication des titres de courte durée ou encore dématérialisation des procédures. Le régime des autorisations de travail, loin d'y échapper, s'inscrit pleinement dans cette logique, laquelle s'est d'ailleurs trouvée renforcée par la réforme de 2021, contribuant à faire de l'autorisation de travail une véritable « autorisation d'utilisation de la main-d'œuvre »¹⁸ selon la formule de Cyril Wolmark.

Une réforme substantielle du système des autorisations de travail

Annoncée à la suite du comité interministériel sur l'immigration et l'intégration du 6 novembre 2019, la réforme du régime des autorisations de travail s'inscrit dans le cadre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État (OTE). Comme souvent lorsqu'il est question de l'accès au marché du travail des personnes étrangères, « pure prérogative de l'exécutif »¹⁹, cette réforme a été menée par voie réglementaire, sans véritable débat démocratique. Elle est ainsi principalement issue de trois textes : le décret n° 2021-360 du 31 mars 2021 relatif à l'emploi d'un salarié étranger ; l'arrêté du 1^{er} avril 2021 fixant la liste des pièces à fournir à l'appui d'une demande d'autorisation de travail²⁰ ; et la note interministérielle du 12 juillet 2021.

Présentée par la note interministérielle du 12 juillet 2021 comme étant « à droit constant », la réforme semble pourtant, dans les faits, avoir conduit à une transformation substantielle du régime des autorisations de travail, et ce à plusieurs égards. Le régime juridique des autorisations de travail a ainsi été profondément remanié, on l'a vu, par l'indexation de l'autorisation au contrat de travail qui a conduit à sa délivrance. En outre, la procédure de demande d'une autorisation de travail – désormais entièrement dématérialisée –, ainsi que les critères de délivrance ont été largement modifiés. Certains critères ont ainsi été supprimés, tandis que d'autres ont été ajoutés ou modifiés.

¹⁷ Amnesty International, « A la merci d'un papier, quand l'Etat français fabrique la précarité des travailleur·euses étranger·es », 2025. Disponible en ligne : <https://www.amnesty.fr/actualites/rapport-comment-l-etat-francais-fabrique-la-precarite-des-travailleurs-etrangers/>

¹⁸ ¹⁸ Cyril Wolmark, « Une autorisation de travail au profit des employeurs », *op. cit.*

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ Modifié par l'arrêté du 3 janvier 2025.

Changement institutionnel majeur, la réforme a également transféré la compétence relative à l'instruction des demandes d'autorisation de travail du ministère du Travail vers le ministère de l'Intérieur. Au-delà de sa portée symbolique évidente – le traitement de la main-d'œuvre étrangère étant désormais rattaché à une administration principalement chargée des politiques migratoires et du contrôle des étranger·ères – ce transfert a également produit d'importantes conséquences pratiques. Sept plateformes de main-d'œuvre étrangère (PFMOE)²¹ ont ainsi été créées afin d'assurer l'instruction et la délivrance des autorisations de travail. Reposant sur des conventions de délégation de gestion conclues entre les préfet·es des départements accueillant la plateforme, en qualité de délégataires, et les préfet·es des départements dessaisi·es de l'instruction des demandes d'autorisation de travail, en qualité de délégant·es, l'ensemble de la procédure relève désormais du ministère de l'Intérieur. Ces plateformes se sont ainsi substituées aux services de main-d'œuvre étrangère des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), qui relevaient du ministère du Travail et qui étaient auparavant chargés de cette mission par délégation des préfet·es de département.

La mise en place des PFMOE s'est en outre accompagnée d'une dématérialisation totale de la procédure de demande d'autorisation de travail, désormais déposée par l'employeur·euse sur le téléservice de l'Administration numérique pour les étranger·ères en France (ANEF), conformément à l'article R. 5221-15 du Code du travail. Si cette évolution a pu, dans un premier temps, faciliter certains aspects de la procédure, notamment les délais de traitement – désormais revenus à des niveaux comparables à ceux observés avant la réforme²² –, elle n'intervient pas sans soulever certaines des difficultés que le Défenseur des droits (DDD) dénonce depuis plusieurs années à propos de l'ensemble des services publics dématérialisés²³. La dématérialisation est ainsi susceptible d'engendrer une rupture d'égalité entre les usager·ères, les évolutions technologiques ne profitant pas de manière égale à l'ensemble de la population. En outre, elle entraîne un éloignement physique de l'usager·ère à l'égard de l'administration et un déficit de transparence.

²¹ Parmi ces sept plateformes, l'une est spécialement dédiée au traitement des demandes concernant les travailleur·euses saisonnier·ères, à savoir la plateforme d'Avignon. La plateforme de Guyane est, quant à elle, compétente pour instruire les demandes émanant de ce territoire ainsi que celles provenant des Antilles. De leur côté, les demandes d'autorisation de travail émanant de la Réunion, Saint-Pierre-et-Miquelon et Mayotte sont instruites par une des plateformes métropolitaines.

²² Entretien avec une avocate du Barreau de Paris, 3 juin 2026, Paris.

²³ Rapport du Défenseur des droits, « Dématérialisation des services publics : trois ans après, où en est-on ? », 2022.

Enfin, la réforme a attaché l'autorisation de travail au contrat de travail ayant conduit à sa délivrance, évolution particulièrement révélatrice de la logique qui structure le système des autorisations de travail. Conformément à l'article R. 5221-1 du code du travail, tout nouveau contrat de travail doit effectivement faire l'objet d'une nouvelle demande d'autorisation de travail. Cette évolution n'est pas sans conséquences sur la situation des personnes étrangères puisqu'elle réduit significativement la mobilité professionnelle, laquelle n'était déjà pas grande, on l'a vu. Toute modification substantielle de la relation de travail nécessite désormais une nouvelle autorisation de travail. Le changement d'emploi, qui relève en principe de la liberté contractuelle du·de la salarié·e, devient ainsi conditionné à l'intervention préalable de l'administration. En outre, la réforme contribue également sur ce point à renforcer la dépendance de la personne étrangère à l'égard de son emploi et de son employeur·euse. Dès lors que le maintien de son droit au séjour est lié à la continuité du contrat de travail autorisé, la rupture de la relation d'emploi ou la difficulté à obtenir une nouvelle autorisation peut avoir des conséquences importantes sur sa situation administrative. Enfin, cette indexation participe de la logique de contrôle renforcée par la réforme de 2021 en permettant à l'administration d'assurer un suivi plus étroit des trajectoires professionnelles des ressortissant·es étranger·ères.

Comme l'explique Cyril Wolmark²⁴, la réforme a ainsi intensifié un trait caractéristique du droit antérieur : l'autorisation de travail, loin d'être une prérogative accordée au travailleur·euse étranger·ère, doit en réalité être comprise comme une permission donnée à l'employeur·euse d'embaucher de la main-d'œuvre étrangère. Ce n'est en effet qu'en l'appréhendant ainsi qu'il est possible de comprendre la logique qui sous-tend les critères de délivrance et plus largement, le système des autorisations de travail tout entier.

Interroger le fonctionnement et la doctrine des plateformes de main d'œuvre étrangère

Ce projet de recherche, proposé par le Gisti à la clinique juridique Euclid, avait donc pour objectif de comprendre le fonctionnement des plateformes de main-d'œuvre étrangère (PFMOE), leurs liens avec les autres services ainsi que leur doctrine en matière d'appréciation des critères de délivrance des autorisations de travail. Plus largement, il s'agissait de dresser un état des lieux des dysfonctionnements induits par cette réforme.

²⁴ Cyril Wolmark, « Une autorisation de travail au profit des employeurs », *op. cit.*

En effet, si la réforme semblait en apparence avoir simplifié la procédure de demande d'autorisations de travail et assoupli les critères de délivrance à certains niveaux, le Gisti notait dès novembre 2021²⁵ qu'elle avait également renforcé l'exclusion des travailleur·euses étranger·ères de la procédure. Si l'employeur·euse était déjà responsable du dépôt de la demande avant la réforme, la procédure sur support papier permettait néanmoins à la personne étrangère de suivre l'avancement de sa demande, notamment en se rendant directement au guichet. La dématérialisation intégrale de la procédure a ainsi supprimé tout contact direct avec l'autorité administrative compétente. À cette rupture dans la relation usager·ère-administration s'est également ajoutée une opacité croissante sur les conditions concrètes d'instruction des demandes. Par ailleurs, si les professionnel·les se déclaraient dans un premier temps satisfait·es de la réduction des délais de traitement qu'avait permise la réforme²⁶, ces délais ont depuis augmenté et tendent, selon certain·es, à retrouver des niveaux comparables à ceux observés avant sa mise en œuvre²⁷.

Toutefois, compte tenu de l'ampleur du sujet, le travail clinique s'est progressivement focalisé sur l'appréciation des critères de délivrance des autorisations de travail par les plateformes. La réforme de 2021, complétée par le décret du 9 juillet 2024, a en effet profondément restructuré l'architecture des conditions de délivrance des autorisations de travail prévues à l'article R. 5221-20 du code du travail.

La transformation la plus importante concerne l'opposabilité de la situation de l'emploi, condition historique du dispositif. Pendant près d'un siècle, la délivrance de l'autorisation de travail était ainsi subordonnée à une appréciation macroéconomique du marché du travail : l'administration se prononçait au regard du taux de chômage constaté dans la profession et dans la région considérées²⁸. Le décret du 31 mars 2021 a rompu avec cette logique structurelle au profit d'une appréciation microéconomique centrée sur le comportement individuel de l'employeur·euse. Désormais, il suffit que ce·tte dernier·ère justifie d'une recherche de candidat·es demeurée infructueuse pendant trois semaines pour pouvoir recruter une personne étrangère²⁹. Le législateur a toutefois aménagé une présomption irréfragable de difficultés de

²⁵ Gisti, « Autorisations de travail : ce qui a changé en 2021 », *Les notes pratiques*, novembre 2021.

²⁶ Entretien avec un avocat du Barreau de Lyon, 19 janvier 2026, en ligne ; Entretien avec une avocate du Barreau de Lyon, 22 janvier 2026, en ligne.

²⁷ Entretien avec une avocate du Barreau de Paris, 3 juin 2026, Paris.

²⁸ Entretien avec Cyril Wolmark, 11 juin 2026, Paris.

²⁹ Article R.5221-20, 1° b) du code du travail

recrutement au bénéfice des employeur·euses dont le poste à pourvoir relève d'un métier figurant sur la liste des métiers en tension, fixée par arrêté ministériel, qui n'a donc pas à justifier de l'opposabilité de l'emploi. D'autres exceptions à ce principe sont également prévues.

La suppression de la condition dite « homme-poste » – relative à l'adéquation entre la qualification du·de la candidat·e et l'emploi visé – est en outre venue parachever cette libéralisation. Elle a toutefois été maintenue pour les titulaires d'une carte de séjour « étudiant » ou « recherche d'emploi et création d'entreprise », pour lesquelles l'adéquation entre le diplôme, l'expérience et le poste demeure exigée.

De même, la condition tenant aux conditions de logement du·de la travailleur·euse résidant hors de France, qui jouait essentiellement pour les travailleur·euses saisonnier·es, a été supprimée par la réforme de 2021 avant d'être réintroduite par le décret du 9 juillet 2024, mais limitée expressément à cette seule catégorie.

Au terme de ces évolutions, cinq critères encadrent désormais la délivrance de l'autorisation de travail – hors régime saisonnier – : l'opposabilité de la situation de l'emploi ; le respect par l'employeur·euse de ses obligations sociales et l'absence de condamnation pénale ou de sanction administrative pour certaines infractions ou de manquement grave dans ces matières ; la conformité de la rémunération proposée aux minima légaux et conventionnels applicables ; le respect des conditions réglementaires d'exercice le cas échéant ; et, pour les étudiant·es étranger·ères, l'adéquation entre le poste et la formation.

À ces cinq critères s'ajoute un nouveau cas de refus, introduit par le décret du 9 juillet 2024 et codifié à l'article R. 5221-20-1 : l'autorisation de travail peut désormais être refusée lorsque le projet de recrutement apparaît « manifestement disproportionné » au regard de l'activité économique de l'employeur·euse, du·de la donneur·euse d'ordre, de l'entreprise utilisatrice ou de l'entreprise d'accueil. En l'absence de texte définissant davantage cette notion sibylline, elle reste à l'appréciation des autorités chargées de son application.

Ainsi, si certains des critères prévus à l'article R. 5221-20 du code du travail paraissent encadrer de manière relativement précise l'examen des demandes d'autorisation de travail, d'autres laissent en pratique une marge d'appréciation importante aux agent·es chargé·es de leur application. C'est précisément afin de comprendre les modalités d'exercice de ce pouvoir discrétionnaire et la manière dont ces critères sont effectivement mobilisés dans les pratiques administratives que la présente étude a choisi de donner la parole aux praticien·nes.

Comprendre les enjeux posés par la condition de délivrance relative au respect de la législation par l'employeur·euse et son appréciation

Parmi ces conditions, celle relative au respect par l'employeur·euse de la législation concentre des enjeux particuliers. Prévue au b) du 2° de l'article R. 5221-20 du code du travail, elle impose que l'employeur·euse n'ait fait l'objet ni de condamnations pénales ou sanctions administratives, ni n'ait commis de « manquement grave » dans certaines matières listées. Si cette condition se présente officiellement comme un instrument de protection du·de la travailleur·euse étranger·ère – réputé·e vulnérable face à un·e employeur·euse susceptible de l'exploiter –, elle semble toutefois se retourner en pratique contre celui·celle qu'elle entend protéger. L'autorisation de travail étant le support du droit au séjour, cette condition fait en pratique dépendre le droit au séjour de la personne étrangère au comportement de son employeur·euse. Comme le relevait Cyril Wolmark, « il ne s'agit pas de déplorer que soient sanctionnés les patrons qui ne respectent pas les lois sociales et exploitent des travailleurs mais simplement de souligner que leur conduite pénalement répréhensible se répercute sur le droit pour le·a salarié·e étranger·ère de venir ou, plus grave encore, de demeurer en France », ajoutant qu'« une telle translation de la faute patronale sur le·a salarié·e ne peut être comprise que si l'on conçoit que l'employeur·euse est le véritable bénéficiaire de l'autorisation de travail, dont il se voit privé en cas de non-respect de certains aspects de la législation sociale. »³⁰. C'est ce paradoxe, au fondement de ce critère, que ce travail clinique tentera d'analyser – en examinant les raisons, techniques autant que politiques, pour lesquelles il fait l'objet de vives critiques de la part des praticien·nes du droit.

Cette contradiction se trouve d'autant plus accentuée par l'indétermination normative qui frappe la notion de manquement grave. Alors que la condition relative au respect par l'employeur·euse de la législation et de la réglementation peut être établie de manière objective lorsqu'elle est appréciée à l'aune de condamnations pénales ou de sanctions administratives, la caractérisation de « manquements graves » de l'employeur·euse est, quant à elle, davantage sujette à interprétation. Cette notion, dont les éléments constitutifs ne sont précisés par aucun texte, confère aux autorités compétentes – et, en dernier ressort, au juge administratif – une

³⁰ Cyril Wolmark, « Une autorisation de travail au profit des employeurs », *op. cit.*

marge d'appréciation étendue, que l'on pourrait comparer à celle qui s'attache à la notion de « menace à l'ordre public » en droit des étrangers³¹.

En analysant la manière dont cette condition est appréciée par les autorités chargées de son application, il s'agira de démontrer qu'elle ne vise pas tant à protéger les travailleur·euses qu'à participer à une politique de gestion migratoire utilitariste.

Après avoir présenté le cadre de l'enquête (I), cette étude reviendra sur l'évolution de la condition tenant au respect de la législation par l'employeur·euse (II), avant d'analyser plus spécifiquement la notion de « manquement grave ». Cette notion soulève en effet plusieurs interrogations : quelles sont les autorités compétentes pour en apprécier l'existence (III) et, en l'absence d'encadrement textuel, comment ces autorités caractérisent l'existence desdits manquements ? (IV).

³¹ Audrey Parmentier, « Droit des étrangers : comment la “menace à l'ordre public” est-elle instrumentalisée ? », Bondy Blog, 25 avril 2023. Disponible en ligne : <https://www.bondyblog.fr/societe/droit-des-etrangers-comment-la-menace-a-lordre-public-est-elle-instrumentalisee/>

I. Enquêter sur les pratiques de délivrance des autorisations de travail depuis la réforme de 2021 : Enjeux méthodologiques

Appréhender les pratiques des plateformes de main d'œuvre étrangère et tenter de comprendre leur manière d'apprécier les conditions de délivrance des autorisations de travail nécessitait un travail empirique, à travers la réalisation d'une enquête de terrain (A) combiné à un recueil et une analyse de la jurisprudence rendue en la matière (B).

Si nous avons tenté d'être le plus exhaustives possible, ce travail a été mené sur une courte période et nous avons conscience qu'il comporte nécessairement des biais, notamment en raison de son champ réduit.

A) Définition et délimitation de l'enquête de terrain

1) Le choix de l'échantillon

Afin de réaliser au mieux ce travail de recherche, nous avons réalisé des entretiens semi-directifs avec différentes acteur·rices, ayant des rôles variés dans le processus de demande d'autorisation de travail, que l'on peut diviser en deux catégories. D'un côté, les acteur·rices institutionnel·les prenant part à la procédure de délivrance des autorisations de travail ; de l'autre, les personnes qui accompagnent les personnes étrangères et/ou leurs employeur·euses dans cette démarche. Enfin, nous avons également échangé avec un enseignant-chercheur, Cyril Wolmark, spécialisé sur les questions de travail des étrangers, mais également membre du Gisti.

S'agissant des acteur·rices institutionnel·les, nous avons sollicité des représentant·es de l'autorité centrale chargée du pilotage des plateformes de main d'œuvre étrangères (PFMOE) et de l'édiction de la réglementation en matière d'autorisations de travail, la Direction générale des étrangers en France (DGEF) ; des agent·es des PFMOE chargées de l'instruction et de la délivrance des autorisations de travail pour le compte des préfet·es de département ; des agent·es préfectoraux du bureau des examens spécialisés compétent en matière d'admission exceptionnelle au séjour et enfin des inspecteur·trices du travail.

En ce qui concernent les personnes qui accompagnent les personnes étrangères et/ou leurs employeur·reuses dans cette démarche, nous avons sollicité des avocat·es spécialisé·es en droit des étrangers ou exerçant dans cette matière ainsi que des associations et des syndicats.

L'objectif étant de comprendre les fonctionnements institutionnels à grande échelle, nous avons fait le choix de ne pas questionner des personnes qui sont directement concernées par la demande d'autorisation de travail. Ainsi, nous ne sommes pas entrées en contact ni avec des employeur·euses, ni avec des personnes étrangères. Deux raisons peuvent expliquer ce choix : d'une part, il nous paraissait éthiquement délicat d'interroger directement une personne étrangère sur une situation administrative pouvant s'avérer difficile pour elle ; d'autre part, il ne nous semblait pas pertinent d'interroger des personnes qui n'auraient eu qu'un cas isolé à nous présenter.

Cette recherche aurait pu nécessiter une enquête tant quantitative que qualitative, cependant, en raison de la difficulté d'entrer en contact avec les différents acteur·rices, et du temps que l'analyse des données recueillies nous a pris, nous avons fait le choix de ne retenir que la dimension qualitative. Ainsi, nous avons pu mener à bien douze entretiens : quatre entretiens avec des agent·es travaillant dans des PFMOE ; un avec un·e agent·e travaillant en préfecture ; deux avec des inspecteur·trices du travail ; quatre avec des avocat·es exerçant dans différents Barreaux et enfin un avec une association. Par ailleurs, un·e représentant·e de la DGEF a accepté de répondre à certaines de nos questions par écrit.

D'un point de vue géographique, nous avons choisi, dans un premier temps, de nous intéresser uniquement à trois des sept plateformes de main-d'œuvre étrangère : celle de Clermont-Ferrand (qui regroupe les régions Auvergne-Rhône-Alpes, Provence-Alpes Côte d'Azur et la Corse), celle de Nanterre (qui regroupe l'Ouest de l'Île-de-France et le Centre-Val de Loire), et celle de Bobigny (qui regroupe l'Est de l'Île-de-France ainsi que la Bourgogne Franche-Comté). En effet, le Gisti avait constaté de réelles différences de pratiques entre ces plateformes : les échos relatifs aux acteur·rices de la région lyonnaise étaient plutôt positifs, contrairement à ceux concernant l'Île-de-France.

Dans un premier temps, nous n'avons donc contacté que des personnes issues de ces régions. Face à la difficulté de rentrer en contact avec des agent·es de plateformes, nous avons toutefois décidé d'étendre notre travail de recherche aux autres plateformes, afin de mieux comprendre leur fonctionnement.

2) Prise de contact

Concernant la recherche de contacts précis pour les entretiens, nous avons eu recours à différents moyens, afin de multiplier les chances d'en obtenir. Dans un premier temps, nous avons pris contact avec les différentes personnes que notre partenaire, le Gisti, nous avait

indiquées. C'est par ce biais que nous sommes entrées en contact avec des inspecteur·trices du travail, des associations ainsi que des avocat·es. En parallèle, nous avons recherché d'autres acteur·rices susceptibles de nous intéresser dans nos réseaux personnels (enseignant·es, collègues, employeur·euses...). Pour ces personnes, nous sommes entrées en contact avec elleux par mail.

Enfin, nous avons cherché à contacter certaines personnes, notamment les agent·es des plateformes et des préfectures grâce d'une part, au réseau social professionnel LinkedIn mais également aux offres de postes trouvées sur internet indiquant le contact des responsables de plateformes. Cette recherche a été quelque peu fastidieuse, notamment en raison du fait que nous avons obtenu peu de réponses et que lorsque nous en recevions, il fallait parfois relancer plusieurs fois avant de pouvoir obtenir un entretien. L'un des principaux blocages était que ces agent·es nécessitaient souvent l'accord de leur hiérarchie avant de pouvoir nous accorder un échange.

Enfin, à chaque fin d'entretien, nous avons demandé aux personnes si elles nous recommandaient de parler à une personne en particulier. Certain·es nouveaux·elles interlocuteur·rices ont ainsi été trouvé·es.

3) Forme et contenu de l'entretien

Nous avons tout de suite convenu de réaliser des entretiens, afin de pouvoir réagir et développer les différentes informations recueillies. Ainsi, il a été décidé de conduire des entretiens semi-directifs. Cette technique d'enquête permet d'avoir une trame de questions aux fins de rigueur méthodologique mais aussi de critique juridique. Cette trame de questions comprenait d'abord des questions générales tenant à l'identité de l'enquêté·e (nom, prénom, profession, lieu d'exercice, nombre d'années d'exercice...), suivies de questions portant sur les différents thèmes qui nous intéressaient. Ces grilles d'entretien ont été affinées au fur et à mesure de la recherche, en fonction des nouvelles questions soulevées et des réponses apportées par nos enquêté·es.

Nous avons conçu plusieurs grilles d'entretiens, adaptées aux fonctions des personnes avec qui nous nous entretenions. Ces grilles ont été validées par le Gisti avant toute prise de contact. Dans certains cas, il nous a été demandé de les envoyer avant tout entretien. Certaines questions étaient communes aux différentes grilles d'entretien.

Afin d'assurer la conduite des entretiens nous les avons menés en binômes, en fonction des disponibilités de chacune, mais aussi en fonction de celle parmi nous qui avait pris le contact.

Cependant, parfois, dans un souci d'organisation et d'efficacité, certains entretiens ont été menés par seulement l'une d'entre nous. La durée des entretiens n'était pas fixe, nous nous adaptons aux disponibilités de nos interlocuteur·ices. Ainsi, les durées sont allées de 30 minutes à plus de 3h30.

Chaque entretien était précédé d'une présentation de notre travail. Lors de certains entretiens avec les agent·es des plateformes et préfectoraux, nous avons fait le choix d'éluder le fait que nous travaillions dans le cadre d'un partenariat avec le Gisti, pour ne pas braquer nos interlocuteur·ices. Nous demandions systématiquement à l'enquêté·e si iel acceptait d'être enregistré·e, afin de retranscrire au mieux l'entretien. Une seule personne l'a refusé, tandis que d'autres nous faisaient savoir qu'à cause de cet enregistrement iels devraient se restreindre.

Conformément à ce qui avait été convenu avec l'ensemble de nos enquêté·es, excepté celui avec Cyril Wolmark, tous les entretiens ont été anonymisés et rédigés de manière non genrée afin d'éviter tout risque d'identification de la personne interrogée. Concernant l'entretien de Cyril Wolmark, sa double position d'enseignant-chercheur et de membre du Gisti nous paraissait nécessaire pour comprendre son expertise, d'où le choix de ne pas anonymiser ses propos.

B) Délimitation de la recherche jurisprudentielle

Afin de compléter nos travaux de recherche, il nous a semblé nécessaire de faire un travail de recherche jurisprudentielle, afin de comprendre comment étaient contrôlés les refus de délivrance d'autorisation de travail par les juges.

Nous avons donc constitué un recueil de jurisprudence à partir de mots clefs, en nous appuyant principalement sur deux bases de données : *Pappers Justice*³² et *De quel droit*³³. Au cours de cette recherche, nous avons essayé de déterminer quels étaient les motifs et les décisions qui revenaient le plus, afin de tenter de comprendre les lignes jurisprudentielles en la matière.

Si nous avons, dans un premier temps, tenté d'analyser tous les critères de délivrance des autorisations de travail, nous avons rapidement réduit la recherche aux conditions qui nous semblaient le plus sujet à interprétation, et notamment la question des manquements de

³² justice.pappers.fr

³³ dequeldroit.fr

l'employeur·euse à la législation. Nous nous sommes en outre très vite rendues compte qu'il existait peu de décisions du Conseil d'Etat et que la grande majorité des décisions en matière d'autorisations de travail étaient issues de juges du fond – principalement des tribunaux administratifs –, sans parfois grand intérêt jurisprudentiel. Comme nous l'ont expliqué l'ensemble des avocat·es avec lesquelles nous avons pu nous entretenir, il y a peu de contentieux, et ce, pour deux raisons principales. D'une part, les plateformes ont tendance à prendre des décisions de clôture qui peuvent, en réalité, s'apparenter à des refus sur le fond. Ces clôtures interviennent généralement après des demandes de pièces complémentaires – bien souvent non prévues par les textes – restées sans réponse. Ces décisions sont alors plus difficiles à contester devant le juge, car cela suppose de faire reconnaître leur caractère décisoire. À titre illustratif, l'une des plateformes interrogées nous indiquait avoir pris, pour l'année 2025, 64 % de décisions d'autorisation, 32 % de décisions de clôture et, par conséquent, environ 4 % de décisions de refus. D'autre part, le contentieux reste rare car il est, en pratique, plus simple pour les employeur·euses de redéposer une demande que d'engager une procédure contentieuse – démarche coûteuse en temps et en argent qu'iels cherchent généralement à éviter. Ainsi, cette même plateforme nous indiquait que, sur 38 000 décisions prises, seule une soixantaine de recours (administratifs et contentieux) avaient ainsi été traités pour l'année 2025.

II. L'élargissement de la condition tenant au respect de la législation depuis 2021

Si la condition relative au respect de la législation par l'employeur·euse existait avant 2021, il s'agissait de s'assurer du respect de toute la législation relative au travail et à la protection sociale. Depuis 2021, le champ de la législation devant être respectée a été redéfini (A). Par ailleurs, le décret du 9 juillet 2024 a opéré une extension des personnes soumises à cette obligation (B).

Il convient de noter que seule la condition prévue à l'article R. 5221-20, 2° b), relative à l'absence de condamnations, sanctions administratives et manquements graves de l'employeur·euse sera ici évoquée, à l'exclusion de celle prévue au 2° a), tenant au respect des obligations sociales déclaratives liées au statut ou à l'activité.

A) Un périmètre matériel redéfini

S'agissant du domaine des infractions visées, on peut relever que l'article R. 5221-20, 2° b) a connu, depuis 2021, deux phases d'évolution qui ont d'abord contracté son champ matériel puis élargi celui-ci.

Dans sa rédaction issue du décret du 31 mars 2021, le texte avait opéré un resserrement notable du périmètre de la condition. Là où l'article R. 5221-20, 3° dans sa version antérieure visait, de manière générale, « le respect par l'employeur [...] de la législation relative au travail et à la protection sociale », la réforme de 2021 lui a substitué une énumération limitative centrée sur deux domaines d'infractions : le travail illégal au sens de l'article L. 8211-1 du code du travail, d'une part, et les règles générales de santé et de sécurité au travail au sens de l'article L. 4741-1, d'autre part. Comme le soulignait le Gisti en 2021³⁴, l'administration ne pouvait donc plus refuser une autorisation de travail pour violation d'autres pans du code du travail, tels que les règles relatives aux discriminations ou à l'égalité de traitement par exemple.

Le décret n° 2024-814 du 9 juillet 2024, entré en vigueur le 1er septembre 2024, a toutefois considérablement étendu le périmètre des infractions susceptibles de fonder un refus d'autorisation de travail. La version en vigueur du texte intègre désormais, aux côtés des deux

³⁴ Gisti, Autorisations de travail : ce qui a changé en 2021, *Les notes pratiques*, novembre 2021.

domaines précités, les infractions relatives à l'aide à l'entrée et au séjour irrégulier en France au sens de l'article L. 823-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, ainsi que la méconnaissance des règles relatives au détachement temporaire de salarié·es, de faux et usage de faux et les infractions relevant du titre II du livre II du code pénal.

L'article R. 5221-20, 2° b) dans sa rédaction actuelle distingue en outre, selon une logique nouvelle, deux catégories de motif de refus aux régimes distincts : les infractions visées au premier alinéa, dont l'existence emporte refus de l'autorisation, et celles visées au second alinéa – atteintes à la personne humaine relevant du titre II du livre II du code pénal, faux et usage de faux au sens de l'article 441-1 du code pénal – pour lesquelles le texte prévoit que « l'autorisation *peut également* être refusée », instituant ainsi un pouvoir discrétionnaire de l'administration.

Toutefois, si le périmètre textuel des infractions visées a été élargi par ce décret, les refus d'autorisation de travail fondés sur la condition prévue à l'article R. 5221-20, 2° b) semblent, en pratique, être davantage fondés sur des manquements aux règles de santé et de sécurité au travail ou sur du travail illégal. C'est en tout cas ce qui ressort des décisions recensées, qui, rappelons-le, ne sauraient prétendre à l'exhaustivité et ne permettent d'éclairer qu'une fraction des motifs de refus d'autorisation de travail – ces dernières faisant l'objet de très peu de recours contentieux, ainsi qu'il a été dit précédemment. Toutefois, on peut supposer que les refus fondés sur l'existence d'un manquement à la législation sont davantage susceptibles d'être contestés, dans la mesure où ils emportent pour l'entreprise l'interdiction d'embaucher des personnes étrangères soumises à autorisation de travail, au moins temporairement.

Les deux motifs que visait l'article R. 5221-20 antérieurement au décret de 2024 apparaissent ainsi comme les plus représentés : plusieurs refus fondés sur des manquements aux règles générales de santé et de sécurité³⁵ – absence d'équipements de protection collective, situations de chute de hauteur ou encore accidents du travail – ont ainsi été contestés devant les juridictions administratives ; mais également des décisions fondées sur des infractions relatives au travail illégal, et notamment du travail dissimulé. Les nouvelles catégories d'infractions introduites par le décret de 2024 n'ont, à notre connaissance, généré que très peu de contentieux

³⁵ Tribunal administratif de Lille, 6ème Chambre, 16 octobre 2024, 2201246 ; Cour administrative d'appel de Marseille, 5ème Chambre, 5 novembre 2024, 23MA02951 ; Tribunal administratif de Lille, 6ème Chambre, 16 octobre 2024, 2201246 ; Tribunal administratif de Caen, 2ème Chambre, 24 septembre 2025, 2303054.

à ce jour, ce qui n'a rien d'étonnant eu égard à leur récente entrée en vigueur. En outre, il convient de rappeler que l'inspection du travail demeure, en pratique, le principal vecteur de signalement des manquements aux plateformes. Il est dès lors cohérent que les infractions relevant de sa compétence traditionnelle – les manquements au droit du travail *stricto sensu* – soient surreprésentées dans le *corpus*, quand bien même ses attributions ont été progressivement élargies, notamment à la lutte contre l'aide à l'entrée et au séjour irrégulier.

S'agissant du travail illégal, celui-ci fonde également plusieurs décisions. Pour rappel, le travail illégal au sens de l'article L. 8211-1 du code du travail recouvre un ensemble d'infractions hétérogènes : travail dissimulé, marchandage, prêt illicite de main-d'œuvre, emploi d'étranger·ère non autorisé·e à travailler, cumuls irréguliers d'emplois et fraude ou fausse déclaration. Parmi ces infractions, le travail dissimulé – défini comme le fait pour un·e employeur·euse de dissimuler l'existence d'un emploi salarié en contrevenant à ses obligations déclaratives – a été opposé dans plusieurs décisions de refus contestées³⁶. Le prêt illicite de main d'œuvre qui consiste en une opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre a également donné lieu à du contentieux³⁷, tout comme le marchandage³⁸. Enfin, l'infraction d'emploi d'étranger·ère non autorisé·e à travailler est également visé dans une décision au moins³⁹, fondé en l'espèce sur l'embauche de l'étranger·ère pour laquelle l'autorisation de travail est demandée antérieurement à l'obtention de cette autorisation. S'agissant du cumul d'emploi, des fraudes et des fausses déclarations, aucune décision portée devant le tribunal à notre connaissance ne s'est fondée sur ces infractions.

Par ailleurs, les infractions relatives à l'aide à l'entrée et au séjour irrégulier en France, intégrées au périmètre du 2° b) par le décret du 9 juillet 2024, ont d'ores et déjà donné lieu à des refus d'autorisation de travail, ainsi que l'atteste une décision récente rendue par le Tribunal administratif de Montpellier⁴⁰. En revanche, la méconnaissance des règles relatives au détachement temporaire de salarié·es, pourtant expressément visée par le texte dans sa rédaction en vigueur, n'a, à notre connaissance, pas encore donné lieu à un contentieux en la matière ; ni

³⁶ Tribunal administratif de Nîmes, 1ère Chambre, 18 mars 2025, 2300325 ; Tribunal administratif de Nancy, 3ème Chambre, 22 décembre 2025, 2401985.

³⁷ Article L.8241-1 du code du travail.

³⁸ Tribunal administratif de Caen, 2ème Chambre, 2 juin 2023, 2200743.

³⁹ Tribunal administratif de Lille, 6ème Chambre, 8 avril 2026, 2310486.

⁴⁰ Tribunal administratif de Montpellier, 6ème Chambre, 30 janvier 2026, 2303218.

d'ailleurs les infractions relatives à la personne humaine relevant du titre II du livre II du code pénal ou les infractions de faux et usage de faux prévues à l'article 441-1 du code pénal.

B) L'élargissement des personnes susceptibles de se voir imputer une condamnation, sanction ou manquement

S'agissant du champ personnel de la condition ensuite, on peut relever que l'article R. 5221-20, 2° b) a connu, sous l'effet du même décret du 9 juillet 2024, un élargissement des personnes susceptibles de se voir imputer une condamnation, sanction ou manquement. Dans sa rédaction en vigueur entre le 1^{er} mai 2021 et le 1^{er} septembre 2024, le texte limitait l'appréciation de la condition au seul employeur·euse mentionné·e au II de l'article R. 5221-1, c'est-à-dire à l'employeur·euse direct·e, partie à la demande d'autorisation de travail. Depuis le 1^{er} septembre 2024, la condition s'applique désormais à l'employeur·euse et, le cas échéant, au donneur·euse d'ordre, à l'entreprise utilisatrice ou à l'entreprise d'accueil, étendant ainsi le contrôle à l'ensemble des personnes morales susceptibles d'être impliquées dans la relation de travail du·de la salarié·e étranger·ère concerné·e.

L'entreprise utilisatrice est définie à l'article L. 1251-1 du code du travail comme l'entreprise qui recourt aux services d'une entreprise de travail temporaire pour l'exécution d'une mission : elle n'est pas l'employeur·euse formel·le du ou de la salarié·e intérimaire, mais exerce le pouvoir de direction dans ses locaux et assume à ce titre la responsabilité des règles de santé et sécurité qui s'y appliquent. Le·a donneur·euse d'ordre désigne, dans le cadre des relations de sous-traitance, l'entreprise qui confie la réalisation d'une prestation à un·e tiers prestataire·rice tout en conservant la maîtrise économique de l'opération ; et qui est en cette qualité soumis·e à l'obligation de vigilance à l'égard de ses cocontractant·es par les articles L. 8281-1 et suivants du même code. L'entreprise d'accueil, enfin, est l'entité établie en France qui reçoit temporairement un·e salarié·e détaché·e dans le cadre d'une mobilité intragroupe régie par les articles L. 1262-1 et suivants ; elle organise l'activité sur le territoire national sans être titulaire du contrat de travail, qui demeure avec la société d'origine. Ainsi, il s'agit de personnes morales qui bénéficient directement ou indirectement de la prestation de travail du ou de la ressortissant·e étranger·ère sans en être l'employeur·euse au sens strict.

Interrogée sur les motifs de cet élargissement, un·e responsable de PFMOE évoquait la volonté de certaines plateformes de contrer des cas de fraudes :

« Comme on a des réunions régulières avec la centrale, on évoque toutes ces problématiques et donc pourquoi on est arrivé à cette évolution réglementaire ? Parce qu'en fait, on avait constaté des fraudes. Des entreprises souhaitaient obtenir une autorisation de travail pour recruter une personne. On refusait parce qu'on constatait un manquement de la part de cette entreprise. Donc certaines entreprises sont passées par l'intérim. Et donc, on n'avait pas de moyens de refuser. Il y avait quand même une illégalité dans l'emploi de l'intérim parce que c'était un emploi permanent mais ça, on ne peut pas le relever, c'est pas un motif de l'autorisation de travail, sauf à invoquer des manœuvres frauduleuses...»⁴¹

Toutefois, comme iel l'expliquait, en pratique ces éléments sont difficilement vérifiables par les plateformes :

« Alors, le donneur d'ordre c'est dans le cadre d'un détachement. Donc c'est lui qui doit déposer la demande. [...] Quand il remplit son SIRET, on a les informations de ce donneur d'ordre. Par contre si l'entreprise étrangère a été verbalisée, ça on ne peut pas le savoir.

Après, pour l'entreprise utilisatrice ça, on n'a pas forcément les éléments. On n'a pas les éléments, puisque le SIRET qui déclenche l'information, c'est le SIRET du demandeur. Donc c'est l'entreprise d'intérim qui dépose la demande puisque c'est l'employeur·euse donc on va avoir les informations qui concernent l'entreprise d'intérim. Et l'entreprise utilisatrice doit être renseignée mais il n'y a pas d'interconnexion avec ce SIRET qui est renseigné de l'entreprise utilisatrice. Donc, aujourd'hui, on n'arrive pas à voir ces informations...

Depuis qu'on est passé à une interconnexion de notre applicatif avec l'applicatif de l'inspection du travail, on n'a plus les informations. »⁴²

Dans ce sens, un·e inspecteur·trice du travail nous indiquait n'avoir jamais été sollicitée par les PFMOE pour donner des informations relatives à une personne morale autre que l'entreprise à l'origine de la demande. En pratique, cette extension apparaît donc davantage comme une disposition d'affichage que comme un mécanisme réellement opérationnel.

⁴¹ Entretien avec un·e responsable d'une plateforme de main d'œuvre étrangère, 29 mai 2026, en ligne

⁴² *Ibid.*

Au-delà de ces limites pratiques, la finalité même de cette extension interroge. Si l'objectif affiché est la protection du·de la travailleur·euse étranger·ère, les possibilités d'imputer le non-respect de la législation sociale à d'autres acteur·rices que l'employeur·euse augmentent mécaniquement les possibilités de refus d'autorisation de travail dont dépend, on le rappelle, le séjour du ou de la travailleur·euse étranger·ère.

Reconnaissant ce paradoxe, un·e avocat·e spécialisé·e en droit de l'immigration professionnelle estimait toutefois que la responsabilisation des donneur·euses d'ordre était nécessaire, dans une logique dissuasive :

« La difficulté, c'est quand des grosses entreprises vont sous-traiter, à des sous-traitants qui vont potentiellement sous-traiter aussi des bouts de chantier et que le système économique fait que celui qui est en bout de chaîne rentre tellement peu de chiffre d'affaires, que de toute façon, il y a quand même un système économique global qui repose sur la réduction au maximum du coût de la main-d'oeuvre et donc qui passe aussi par l'emploi d'une main d'œuvre plus vulnérable, potentiellement sans papier. Donc, il faut responsabiliser les donneurs d'ordre parce que sinon, justement, eux se lavent les mains, ils baissent les budgets au maximum et puis c'est les petits sous-traitants sur qui on va venir taper. Alors que finalement, si on fait peser la responsabilité de manière plus globale sur tout le monde et notamment sur les entreprises et sur les gros donneurs d'ordre, ils vont faire un petit peu plus attention. »⁴³

Un·e inspect·eur·rice du travail relevait de son côté que cette extension niait totalement les difficultés auxquelles sont confronté·es les travailleur·euses étranger·ères sur le marché du travail, en leur supposant une liberté de choisir leur employeur·euse dont iels ne disposent généralement pas. :

« Dans la conception des textes, ils vont vous dire que ça permet de protéger parce que du coup, ce salarié pour qui on demande l'autorisation de travail, il ne va pas être embauché par une entreprise qui viole régulièrement le code du travail donc, ça le protège. Charge à elle de trouver un autre employeur qui respecte bien le code du travail.

⁴³ Entretien avec une avocate du Barreau de Paris, 4 juin 2026, Paris

Du coup, ça nie aussi la réalité du monde du travail. Après, vous avez quelques secteurs où les salariés, parce qu'ils ont des compétences très particulières, peuvent changer d'employeur, imposer quelques conditions sur l'organisation du travail. Mais ça, c'est très, très à la marge, quand même. Le reste du temps, en fait, vous n'avez pas le choix, vous signez le contrat de travail sans pouvoir discuter quoi que ce soit, ni le salaire. Là, dire aux salariés "on vous protège parce que comme ça, vous n'allez pas être obligés de travailler pour cette entreprise qui ne respecte pas bien les droits". Elle va difficilement trouver soit une autre embauche ou alors une embauche avec une entreprise plus vertueuse. Heureusement que ça arrive, mais ce n'est pas fréquent. C'est nier la réalité du marché du travail, en tout cas, ça c'est sûr. »⁴⁴

Loin de se limiter à cet élément, le décalage entre les motifs affichés du dispositif et ses conditions réelles de mise en œuvre traverse en réalité l'ensemble de la condition relative au respect de la législation, voire des conditions de délivrance des autorisations de travail.

⁴⁴ Entretien avec une inspectrice du travail, 10 février 2026, Paris.

III. Les autorités compétentes pour apprécier l'existence d'un manquement grave

La réforme de 2021 et le transfert de compétence du ministère du Travail vers le ministère de l'Intérieur a donné compétence aux plateformes de main-d'œuvre étrangère (PFMOE) pour instruire les demandes d'autorisation de travail (A). Cependant, la détermination de l'autorité chargée de qualifier les manquements graves susceptibles d'être imputés à l'employeur·euse reste discutée, y compris au sein des services impliqués dans l'instruction, au risque de voir la notion assimilée au seul constat matériel d'un manquement simple à la législation (B). Enfin, on peut noter que les échanges de données personnelles entre les PFMOE et les services qu'elles sollicitent pour vérifier les conditions de délivrance des autorisations de travail demeurent, à ce jour, dépourvus d'encadrement textuel (C).

A) Un transfert de compétence révélateur d'un changement de paradigme

Le transfert de compétence du ministère du Travail vers le ministère de l'Intérieur opéré par la réforme de 2021 a conduit à un renouvellement des services chargés de l'instruction des demandes d'autorisation de travail et de fait, à une modification de la culture administrative de ces services instructeurs. Loin d'être anodin, on peut supposer que ce transfert a opéré un changement de paradigme dans la manière dont les services de l'Etat organisent l'accès des travailleur·euses étranger·es au marché du travail. Ce changement de paradigme semble en outre emporter des conséquences particulières s'agissant de l'appréciation de la condition tenant au respect de la législation par l'employeur·euse.

Pour rappel, avant le 1^{er} avril 2021, les demandes d'autorisation de travail étaient instruites par les services de main-d'œuvre étrangère des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), services déconcentrés du ministère du Travail. A l'instar des PFMOE nouvellement créées, ces services exerçaient cette mission par délégation des préfets de département. Toutefois, ils dépendaient statutairement du ministère du Travail. Les agent·es qui composaient ces services étaient donc, en principe, doté·es d'une connaissance approfondie du droit du travail. Comme nous l'expliquait un·e ancien·ne responsable de DIRECCTE devenue responsable de PFMOE, la plupart des départements ne consacraient toutefois à cette mission qu'un demi-poste, sans appui

juridique, et surtout sans pilotage national⁴⁵. Présentée comme l'un des objectifs de la réforme de 2021, l'instauration d'un « pilotage national »⁴⁶ confié à la Direction générale des étrangers en France (DGEF) afin d'« uniformiser les pratiques »⁴⁷ semble avoir eu pour effet d'implanter au sein des plateformes une logique de contrôle migratoire, propre au ministère de l'Intérieur. Comme le relève Cyril Wolmark, ce transfert de compétence a entraîné un changement de philosophie du système de délivrance des autorisations de travail, qui « n'est plus une question propre au monde du travail ou partagée entre le monde du travail et le droit de l'immigration » mais « une pure question de droit de l'immigration »⁴⁸. Il nuance toutefois ce constat en rappelant que la compétence en matière d'autorisation de travail appartenait de longue date aux préfet·es, les services du ministère du Travail ne bénéficiant jusqu'en 2021 que d'une délégation. Selon lui, cette réorganisation a cependant contribué à transformer la culture administrative des agent·es chargé·es de l'instruction des demandes, relevant désormais d'« une culture qui n'est pas celle du respect du droit du travail, mais plutôt du droit de l'immigration et donc plutôt celle de la méfiance que de la protection »⁴⁹. Interrogée sur ce passage d'une logique de protection à une logique de surveillance, un·e avocat·e spécialisé·e en droit de l'immigration professionnelle relativisait cette dichotomie :

« Alors, la logique de surveillance, je souscris pleinement. La logique de protection, elle faisait partie des considérations de la DIRECCTE, ça c'est évident. Mais il y avait aussi plus largement une logique de protection du marché du travail et des conditions de travail de manière générale pour que l'économie fonctionne. L'inspection du travail contrôle les relations individuelles et collectives de travail. Donc il y avait un rapport à l'entreprise qui était très différent de celui des PFMOE désormais. Il était fréquent, avant 2021, lorsqu'une entreprise recourait fréquemment à l'embauche de salariés étrangers, qu'il y ait une demande d'information de la part de l'inspecteur, qui pouvait venir dans l'entreprise, regarder le registre du personnel – pas dans une logique de contrôle, mais pour comprendre pourquoi est-ce qu'ils recrutaient beaucoup de salariés étrangers. [...] Aujourd'hui, on est dans une logique de menu déroulant. L'agent de la PFMOE ne cherche absolument pas à comprendre quelle est la relation entre le salarié et l'entreprise.

⁴⁵ Entretien avec un·e responsable d'une plateforme de main d'œuvre étrangère, 29 mai 2026, en ligne.

⁴⁶ *Ibid.*

⁴⁷ *Ibid.*

⁴⁸ Entretien avec Cyril Wolmark, 11 juin 2026, Paris.

⁴⁹ *Ibid.*

Il regarde si les critères sont remplis, avec des consignes très strictes, et il n'y a aucune souplesse possible dans l'appréciation. »⁵⁰

Dans le même sens, un· autre avocat·e exerçant en droit des étrangers relève qu'antérieurement à la réforme, les agent·es des DIRECCTE semblaient parfois voir « un étranger avant de voir un salarié »⁵¹. Outre des contrôles très poussés à l'occasion des demandes d'autorisation de travail – inspection des vestiaires, affichage des horaires ou registres du personnel –, iels opposaient régulièrement des refus en raison d'une appréciation restrictive de la situation de l'emploi, fondée sur des données statistiques internes⁵². Si la culture administrative des agent·es du ministère du Travail n'apparaissait donc pas exempte d'une certaine logique de contrôle, il reste que le transfert de compétence en 2021 n'a pu que participer à son renforcement. A cet égard, il est d'ailleurs révélateur que les informations transmises par les plateformes à l'autorité centrale chargée de leur pilotage, la DGEF, soient intégrés aux mécanismes de suivi et d'analyse des flux migratoires de ladite autorité⁵³.

Mises en place à compter du 1^{er} avril 2021 et hébergées au sein des préfectures, les plateformes de main-d'œuvre étrangère (PFMOE) exercent donc leur compétence au profit des préfet·es de départements qui leur sont rattachés et avec lesquelles une convention de délégation de gestion est signée⁵⁴. Comme nous l'expliquait un·e responsable de PFMOE s'agissant de sa plateforme, lors du démarrage en 2021, le profil des agent·es recruté·es pour constituer ces nouveaux services n'était pas toujours en adéquation avec les missions confiées. A titre illustratif, iel expliquait qu'au sein de sa plateforme, sur les vingt agent·es du service, seul·es deux provenaient du ministère du Travail – à savoir la personne responsable de la plateforme et son adjoint·e –, le reste des agent·es étant issu·es de préfectures ou d'administrations diverses, souvent sans connaissances particulières en droit du travail ou du

⁵⁰ « L'autorisation de travail – Partie 1 avec Maître Anaïs Place », *Podcast Etrange Droit*, 4 juin 2026. Disponible en ligne : <https://podcast.ausha.co/etrange-droit/l-autorisation-de-travail-partie-1>

⁵¹ Entretien avec un avocat du Barreau de Lyon, 19 janvier 2026, en ligne.

⁵² *Ibid.*

⁵³ Comme nous l'indiquait par écrit un·e ancien·ne responsable du pôle main d'œuvre étrangère et lutte contre le travail illégal de la DGEF, « la DGEF est l'administration compétente en matière de réglementation relative aux autorisations de travail. Elle élabore les textes législatifs et réglementaires dans ce domaine et assure un suivi attentif des décisions individuelles prises par les PFMOE. À ce titre, elle recueille et analyse les remontées des PFMOE, notamment en matière de flux migratoires. » (Réponses écrites d'un·e ancien·ne responsable du pôle main d'œuvre étrangère et lutte contre le travail illégal de la Direction Générale des Etrangers en France (DGEF), 18 mai 2026).

⁵⁴ Pour plus d'informations sur la création des PFMOE voir : Gisti, Autorisations de travail, *Les notes pratiques*, 2^{ème} édition, décembre 2025.

séjour⁵⁵. C'est d'ailleurs une des raisons qui explique la place du pilotage national depuis 2021. Comme nous l'expliquait pour sa part Cyril Wolmark : « il y a besoin de pilotage quand que les agents ne sont plus formés. [...] Avant on avait des services du ministère du travail ou les gens s'autoformaient, où les gens avaient une culture du service, donc on a moins besoin d'un pilotage. »⁵⁶.

À l'instar de nombreuses administrations de la fonction publique, ces plateformes reposent sur une organisation hiérarchisée réunissant des agent·es de différentes catégories statutaires : les agent·es de catégorie C sont chargées de l'instruction, les agent·es de catégorie B assurent la responsabilité des pôles et les cadres A, en général un·e responsable et sa ou son adjointe sont en charge du pilotage. A titre illustratif, au premier semestre 2026, les deux plus grosses plateformes de main d'œuvre étrangère étaient composées respectivement pour la plateforme de Bobigny de 25 agent·es en temps plein dont 19 agent·es chargées de l'instruction, et de 29 agent·es pour la plateforme de Nanterre dont 22 agent·es instructeur·trices⁵⁷.

B) L'indétermination de l'autorité compétente au risque d'une dilution de la notion de manquement grave

Si l'on pourrait se dire que l'appréciation des conditions de délivrance des autorisations de travail fixées à l'article R.5221-20 du Code du travail relève naturellement de ces agent·es de PFMOE, cette affirmation mérite toutefois d'être nuancée en ce qui concerne la condition relative aux manquements graves susceptibles d'être reprochés à l'employeur·euse. En effet, bien que les PFMOE soient seules chargées de l'instruction et de la délivrance des autorisations de travail pour le compte des préfet·es de département, elles sollicitent en pratique plusieurs autorités qui peuvent être amenées, dans ce cadre, à qualifier des faits qu'elles ont elles-mêmes relevés. L'absence d'encadrement textuel de la notion de « manquement grave » et de détermination de l'autorité chargée de cette qualification favorise ainsi des interprétations et pratiques hétérogènes selon les plateformes.

⁵⁵ Entretien avec un·e responsable d'une plateforme de main d'œuvre étrangère, 29 mai 2026, en ligne.

⁵⁶ Entretien avec Cyril Wolmark, 11 juin 2026, Paris.

⁵⁷ Informations issues d'offres d'emploi au sein des PFMOE.

S'agissant du texte tout d'abord, on peut relever que l'article R. 5221-20, 2° b) qui prévoit la condition relative à l'absence de condamnation, sanction administrative ou manquement grave de l'employeur·euse, ne désigne pas spécifiquement les autorités chargées d'en apprécier l'existence. En outre, on peut noter que le texte prévoyait, dans sa rédaction en vigueur entre le 1^{er} mai 2021 et le 1^{er} septembre 2024, que « l'administration n'a pas constaté de manquement grave » de l'employeur·euse dans les matières visées. Modifié par le décret n°2024-814 du 9 juillet 2024, entré en vigueur le 1^{er} septembre de la même année, le verbe « relever » a été substitué au verbe « constater ». Sans exagérer la portée de cette évolution, on peut toutefois souligner qu'elle renforce le flou juridique qui entoure la notion. En droit, le verbe « constater » se définit comme le fait « consigner ce que l'on a observé, plus spécialement, dresser un constat »⁵⁸ et renvoie ainsi à l'établissement formalisé d'un fait, notamment par procès-verbal. A l'inverse, le verbe « relever » renvoie davantage à une prise en compte factuelle, en dehors de toute formalisation juridique. Si les manquements graves ne semblaient déjà pas se limiter aux seuls actes constatés par procès-verbaux avant la modification textuelle opérée en 2024, l'incertitude entourant les contours de cette notion s'en trouve néanmoins renforcée.

En pratique, les manquements à la législation et à la réglementation ne peuvent évidemment pas être constatés par les agent·es des PFMOE, qui instruisent, pour rappel, les demandes de manière dématérialisée. Ils s'appuient donc sur les données d'autres services qui ont pu constater de tels manquements, et notamment les services de l'inspection du travail. Un·e ancien·ne responsable du pôle main d'œuvre étrangère et lutte contre le travail illégal de la Direction générale des étrangers en France (DGEF) nous indiquait ainsi que les PFMOE mobilisent les bases de données du ministère du Travail et du ministère de l'Intérieur pour vérifier si des infractions ont été constatées à l'encontre de l'employeur·euse demandeur·se. Depuis la réforme de 2021, il existe en effet une interconnexion partielle entre l'applicatif des PFMOE et l'applicatif SUIT de l'inspection du travail. A partir du numéro SIRET de l'établissement qui sollicite l'autorisation de travail, les PFMOE accèdent ainsi à certaines des suites données par l'inspection du travail en cas de manquements intervenus dans les matières visées par l'article R.5221-20 2°b) du code précité. Comme nous l'a indiqué un·e responsable de PFMOE⁵⁹, l'interconnexion ne permet pas aux plateformes de disposer des actes établis par l'inspection du travail mais seulement de la mention de l'existence de certains d'entre eux. En

⁵⁸ Gérard Cornu, *Vocabulaire juridique*, PUF, 12^{ème} édition, 2018, Paris.

⁵⁹ Entretien avec une responsable d'une plateforme de main d'œuvre étrangère, 29 mai 2026, en ligne.

effet, ces actes sont *a minima* couverts par le secret professionnel et même, s'agissant des procès-verbaux qui peuvent être dressés par les inspecteur·trices du travail en vertu de l'article L.8112-1 du Code du travail et transmis au Procureur de la République, par le secret de l'instruction. L'applicatif auquel les PFMOE ont accès fait donc état de l'existence de procès-verbaux et décisions administratives prises par l'inspection (comme par exemple les décisions d'arrêt de travaux), à l'exception des lettres d'observation, qui constituent pourtant une part substantielle de l'activité quotidienne des inspecteur·trices du travail. Les informations accessibles restent toutefois très limitées : il est indiqué la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) et l'unité de contrôle à l'origine du constat et la date de la suite donnée. Ni les circonstances dans lesquelles les faits ont été constatés, ni d'ailleurs les articles visés n'apparaissent. Pour apprécier la gravité du manquement, les agent·es des PFMOE sollicitent donc l'inspection du travail afin d'obtenir des informations concernant les suites données. Exercé en dehors de tout cadre légal entre le 1^{er} avril 2021 et l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 2024 dite « loi Darmanin », ce droit de communication a depuis été consacré par la modification de l'article L. 5221-7 du code du travail. Cette disposition prévoit désormais la possibilité pour les PFMOE d'échanger des informations avec les services de l'inspection du travail. Toutefois, les modalités concrètes de mise en œuvre de ce droit restent subordonnées à un décret d'application qui n'est, à ce jour, toujours pas intervenu.

Pour revenir à la question de l'autorité compétente pour apprécier et qualifier l'existence d'un « manquement grave », c'est précisément dans le cadre des échanges avec l'inspection du travail que surgit une incertitude, mise en lumière par nos échanges avec les différents acteur·trices impliqué·es. Interrogée sur l'autorité chargée de caractériser la gravité d'un manquement à la législation, un·e ancien·ne adjoint·e de PFMOE devenue magistrat·e administratif·ve renvoyait ainsi la responsabilité à l'inspection du travail :

« En fait, ce sont les inspecteurs du travail qui font des visites, qui relèvent les manquements aux législations et qui qualifient ces manquements-là. Mais nous, on en tire juste la conséquence. S'il y a une sanction administrative, un manquement grave ou quoi, il n'y a pas d'autorisation de travail. On ne porte pas une qualification juridique sur ce manquement, on tire juste les conséquences. »⁶⁰

⁶⁰ Entretien avec un·e ancien·ne adjoint·e d'une plateforme de main d'œuvre étrangère, 4 mars 2026, en ligne.

De son côté, un·e inspecteur·trice du travail rappelait que l'inspection du travail est compétente pour constater des manquements au regard du droit du travail, mais non pour les qualifier en « manquement grave » au sens du droit des étrangers :

« En tant qu'inspecteur, les plateformes nous demandent si on a déjà constaté des infractions ou des manquements graves à la législation. L'infraction, juridiquement c'est assez clair alors que le manquement grave c'est beaucoup moins clair. [...] Par exemple, on passe sur un chantier et il y a un risque de chute de hauteur. [...] La question est de savoir si l'exposition de salariés pendant un temps très court à un danger grave et imminent, qui est une notion en droit du travail, correspond à un manquement grave au sens de la législation du droit des étrangers ?

Ce lien-là, personne ne le fait et ce n'est pas le rôle de l'IT de le faire. Pour les PFMOE aussi, c'est une situation de zone d'ombre. La loi est peu précise et il n'y a pas vraiment de circulaire pour le moment qui définisse ce qu'est un manquement grave au sens du droit des étrangers.

Il y a des manquements qui nous, en tant qu'IT, nous paraissent graves mais est-ce que le fait qu'une fois un IT ait pris une décision d'arrêt de travaux fait que l'entreprise commet un manquement grave et en devient incapable d'embaucher des salariés étrangers ? »⁶¹

En pratique, pourtant, il semble que l'inspection du travail est bien amenée à apprécier la gravité des manquements au vu des éléments qui sont sollicités par la PFMOE dès lors qu'une infraction apparaît dans l'applicatif. D'après les courriels échangés entre une plateforme et l'inspection du travail que l'on a pu consulter, il est ainsi demandé à l'inspecteur·trice du travail ayant constaté un manquement de transmettre les informations suivantes :

- « La nature et la gravité des manquements constatés par l'inspection du travail à l'encontre de cet établissement, en matière de santé/sécurité au travail ; de travail illégal ; de détachement temporaire de salariés ; d'aide à l'entrée et au séjour irrégulier en France ; d'atteinte à la personne humaine relevant du titre II du livre II du code pénal ; de faux ou usage de faux mentionné à l'article 441-1 du code pénal
- La date et le lieu des constats
- Le nombre de travailleurs concernés par les constats

⁶¹ Entretien avec un inspecteur du travail, 4 février 2026, Paris.

- Les articles du code du travail ou autres codes enfreints,
- Les procédures administratives ou judiciaires engagées suite à ces constats, en nous précisant pour chacune leur date
- Le cas échéant si une condamnation pénale, une décision judiciaire ou une décision de sanction administrative est intervenue sur les faits constatés, en nous précisant la date de la décision et la sanction infligée. »

Il convient toutefois de noter qu'il ne s'agit ici de la pratique que d'une seule des sept plateformes de main-d'œuvre étrangère, qui ne saurait donc être généralisée. En outre, on peut noter s'agissant de cette plateforme, que l'avis de l'inspecteur·trice du travail sur la demande d'autorisation de travail n'est pas sollicité, contrairement à la pratique d'autres plateformes. Pointant les difficultés posées par ce vide normatif, la responsable de cette plateforme évoquait ainsi le rôle que peut jouer, en pratique et en dehors de tout texte, l'appréciation de l'inspection du travail quant à la gravité des faits :

« On saisit la DDETS [Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités], mais on ne leur demande pas leur avis. Je les saisis en leur demandant des éléments sur le signalement que j'ai à ma connaissance, les suites pénales éventuellement données, les circonstances, le nombre de salariés exposés, les textes visés, etc. Quand ça se passe bien, la DDETS nous répond sur tous ces points. Mais il arrive aussi qu'ils émettent une appréciation. Parfois, ils nous disent qu'il y a eu un arrêt de chantier mais qu'ils sont favorables à la délivrance de l'autorisation de travail. Mais c'est pas le rôle de l'inspecteur de travail, il n'a pas à émettre un avis. Il n'y a pas de texte, d'ailleurs, qui le prévoit.

Nous, on ne demande pas l'avis de l'inspecteur de travail, parce qu'on veut avoir une harmonisation sur notre territoire. C'est-à-dire qu'entre un inspecteur qui ne va pas me répondre ; celui qui va me donner un avis favorable, peut-être, de manière idéologique. [...] L'inspecteur du travail peut aussi prendre en compte dans la réponse au cas donné, l'impact que pourrait avoir la décision pour le ressortissant. Et donc il va estimer que ce n'est pas un manquement grave. [...]

Il y a d'autres plateformes qui s'appuient sur l'avis de l'inspecteur du travail. Moi ça me gêne, comme je vous le dis, parce qu'il y a un risque d'inégalité de traitement sur le territoire. Encore une fois, entre le même arrêt de chantier parce qu'il n'y avait pas de protection, un inspecteur va dire qu'il est favorable, et l'autre va dire qu'il est

défavorable. Et pareil, on a des inspecteurs du travail qui nous disent que certes il y a bien eu un arrêt de chantier mais qui n'est pas un manquement grave... Je ne comprends pas. On a des échanges avec les inspecteurs parfois où on finit par ne pas se comprendre du tout. ».⁶²

Confirmant une hétérogénéité des pratiques en la matière, un·e inspecteur·trice du travail témoignait de l'existence de ces avis de l'inspection, parfois sollicités par les plateformes elles-mêmes, parfois initiés par les inspecteur·trices dans une démarche de protection des travailleurs et travailleuses étrangères. :

« [Les PFMOE] ne vous expliquent pas ce qu'elles vont faire des données que vous allez transmettre ou des précisions. Certaines vous disent que vous devez rendre un avis. Alors que ça, franchement, ce n'est dans aucun texte. Et ça, c'est sûr, si le décret d'application est pris, il ne sera pas prévu un avis c'est juste quel type de données on peut donner. Donc aucun texte ne prévoit que l'inspection du travail donne un avis sur une demande d'autorisation. Ce n'était pas le cas avant la réforme de 2021. Et après la réforme, il n'y a pas non plus d'avis qui a été inscrit dans la réforme. Donc ça, encore moins, on doit rendre un avis. Mais donc c'est présenté de telle manière...

Du coup, j'ai beaucoup de collègues qui se disent "je vais répondre parce que sinon, le salarié risque de ne pas avoir son autorisation".

Donc, la majorité de mes collègues répondent oui, j'ai fait des contrôles, il y avait des choses, mais c'est régularisé ou RAS, ce n'est pas grave, pour ne pas empêcher l'attribution. Donc, moi, j'ai beaucoup de collègues qui répondent plutôt, mais en disant, c'est un avis favorable, alors qu'ils n'ont pas à donner d'avis. En gros, ils sont plutôt dans cette démarche-là. Essayer de faire en sorte qu'il n'y ait pas de blocage de leur côté pour l'attribution de l'autorisation de travail. Mais c'est vraiment en dehors de tout texte. Après, c'est plutôt dans le sens favorable pour le salarié, tant mieux. »⁶³

Loin d'être une simple question procédurale, l'absence d'encadrement textuel désignant l'autorité chargée de qualifier l'existence d'un « manquement grave » laisse craindre que cette notion soit, en pratique, réduite au seul constat d'un manquement à la législation, indépendamment de l'exigence de gravité pourtant posée par le texte. Cette crainte se trouve

⁶² Entretien avec un·e responsable d'une plateforme de main d'œuvre étrangère, 29 mai 2026, en ligne.

⁶³ Entretien avec une inspectrice du travail, 10 février 2026, Paris.

d'autant plus renforcée par la culture administrative des agent·es de PFMOE précédemment évoquée, qui ne sont pas toujours issu·es de formation en droit du travail, et qui ne semblent donc dès lors, pas les plus à même d'opérer la distinction entre un simple manquement et un manquement grave. Or, le fait de ne pas tenir compte de la gravité du manquement conduit évidemment à remettre en question la finalité affichée de ce critère de délivrance des autorisations de travail, à savoir la protection des travailleur·euses étranger·ères.

Par ailleurs, cette absence d'encadrement laisse aux PFMOE une marge d'appréciation considérable quant aux services qu'elles choisissent de solliciter pour caractériser un tel manquement. Lorsque les agent·es de l'inspection du travail, compétents pour constater les manquements à la législation du travail⁶⁴ et certaines des infractions visées par l'article L.8112-2 du Code du travail⁶⁵, sont sollicités, cela ne soulève guère de difficulté. La situation est en revanche plus problématique lorsque les plateformes se tournent vers des services dépourvus de toute compétence en matière de droit du travail, à l'instar de la police aux frontières⁶⁶. Le contrôle du juge sur la gravité du manquement semble alors fondamental, mais également sur la détermination de l'autorité compétente pour caractériser un tel manquement. Si cette question ne semble pas avoir fait l'objet de multiples débats au sein des tribunaux, on peut quand même relever une ordonnance de référé du Tribunal administratif de Rennes dans laquelle le juge a considéré que, bien que l'article R. 5221-20 ne désigne pas l'autorité compétente pour constater un manquement grave dans les matières qu'il vise, « le moyen tiré de ce que la caractérisation du manquement suppose le constat d'un manquement par les agents de contrôle de l'inspection du travail est également propre, en l'état de l'instruction, à créer un doute sérieux sur la légalité de la décision contestée. »⁶⁷.

Par ailleurs, en ce qui concerne la prise en compte de l'avis donné le cas échéant par l'inspection du travail, on peut noter que cette question ne semble pas encore avoir été tranchée par les juridictions. Une décision d'un juge du fond relève toutefois l'existence d'un tel avis de l'inspection – favorable à la délivrance en l'espèce – qu'elle prend en compte au même titre que le classement sans suite du procès-verbal constatant l'accident du travail, les fautes du·de la

⁶⁴ Article L. 8112-1 du code du travail.

⁶⁵ Article L. 8112-2 du code du travail.

⁶⁶ Tribunal administratif de Montpellier, 6ème Chambre, 30 janvier 2026, 2303218 (erreur de l'appréciation du préfet qui refuse la délivrance d'une autorisation de travail en se fondant sur des courriels des services de police aux frontières indiquant l'existence de plaintes à l'encontre de la dirigeante de la société, et ce alors que la procédure a depuis été close).

⁶⁷ Tribunal administratif de Rennes, 18 septembre 2025, 2505931 (le manquement doit avoir été constaté par l'inspection du travail).

salarié·e à l'origine de celui-ci et les diligences accomplies par l'employeur·euse postérieurement⁶⁸.

C) L'absence d'encadrement du droit de communication avec les services sollicités

Dans le cadre de l'instruction des demandes d'autorisation de travail, on l'a vu, les agent·es des PFMOE sont amené·es à solliciter un certain nombre de données relatives à l'employeur·euse demandeur·se mais également concernant la personne étrangère pour qui l'autorisation est demandée. Or, ces communications entre autorités publiques doivent être encadrées par un texte, et ce d'autant plus lorsqu'elles impliquent l'échange de données à caractère personnel relatives à des condamnations pénales et à des infractions, et ce notamment en vertu du règlement général sur la protection des données (RGPD), qui subordonne tout traitement de données personnelles par une autorité publique à l'existence d'une base légale. En outre, il convient de rappeler que lorsque les PFMOE sollicitent des agent·es publics – relevant par exemple de l'inspection du travail ou encore des services de police et de gendarmerie – ces dernier·es demeurent, en qualité de fonctionnaires, soumis·es à l'obligation de secret professionnel prévue à l'article L. 121-6 du code général de la fonction publique. Dans le cas de l'inspection du travail, cette exigence de secret professionnel est renforcée puisqu'elle découle d'un texte supra national à savoir la Convention n° 81 sur l'inspection du travail de 1947 et son article 15. L'article R.8124-22 du code du travail prévoit en outre un devoir de discrétion professionnelle spécifique pour les agent·es de l'inspection du travail. Enfin, il convient de rappeler s'agissant des procès-verbaux qui peuvent être dressés par les inspecteur·trices du travail⁶⁹, que dès leur transmission au·à la procureur·euse de la République, ils se trouvent couverts par le secret de l'enquête et de l'instruction prévu à l'article 11 du code de procédure pénale.

Dès lors, pour qu'ils soient légaux, ces échanges de données personnelles entre les PFMOE et les services qu'elles sollicitent doivent être prévus et encadrés par une base légale. Or, avant la loi du 26 janvier 2024 dite « loi Darmanin », l'article L.5221-7 du code du travail prévoyait seulement que dans le cadre de l'instruction de la demande d'autorisation de travail, « l'autorité administrative peut échanger tous renseignements et documents relatifs à cette demande avec

⁶⁸ Tribunal administratif de Caen, 2ème Chambre, 24 septembre 2025, 2303054.

⁶⁹ En application de l'article L. 8113-7 du code du travail.

les organismes concourant au service public de l'emploi mentionnés à l'article L. 5311-2, avec les organismes gérant un régime de protection sociale, avec l'établissement mentionné à l'article L. 767-1 du code de la sécurité sociale ainsi qu'avec les caisses de congés payés prévues à l'article L. 3141-32 ». Ainsi seuls étaient visés les services publics de l'emploi (essentiellement Pôle emploi devenu France Travail, l'Unédic ou encore les missions locales) ; les caisses de sécurité sociale proprement dites (Caisse primaire d'assurance maladie, Caisse d'allocations familiales, *etc*) – ce qui n'inclut donc pas l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) qui est un organisme de recouvrement. Enfin, sont également visés par l'article le Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (CLEISS) et les caisses sectorielles de congés payés.

Ce n'est qu'avec la loi du 26 janvier 2024 qu'un nouvel alinéa a été ajouté à l'article L.5221-7 qui prévoit désormais que les PFMOE peuvent solliciter les agent·es de contrôle de l'inspection du travail, les agent·es et officier·es de police judiciaire, les agent·es de la direction générale des douanes et les agent·es du Conseil national des activités privées de sécurité commissionnés par son directeur « afin d'obtenir tous renseignements et documents nécessaires à l'instruction des demandes relatives à ces autorisations, dans des conditions définies par décret. ». Or, ce décret n'a jamais vu le jour. En outre, d'après un·e des inspecteur·trices du travail avec lesquelles nous avons pu échanger, ces communications avec l'inspection du travail se sont faites avant le 28 janvier 2024, date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions de l'article L.5221-7 du code du travail, en dehors de tout cadre légal. L'inspection était ainsi sollicitée dès lors que l'interconnexion entre les applicatifs faisait apparaître l'existence d'une infraction⁷⁰. Cet élément a d'ailleurs été confirmé par un·e ancien·ne chef·fe de section de PFMOE ayant quitté ses fonctions au premier semestre 2023, soit avant l'entrée en vigueur de la loi :

« Après, quand c'était dans la plateforme, on pouvait vérifier si les entreprises avaient été condamnées ou s'il y avait beaucoup d'accidents du travail par exemple. Là, par contre, on avait une petite alerte et on contactait l'inspection du ministère du Travail pour avoir des informations. S'ils nous donnaient des informations qui étaient problématiques, généralement, c'était nos chefs qui reprenaient la main du dossier. »⁷¹

⁷⁰ Entretien avec une inspectrice du travail, 10 février 2026, Paris.

⁷¹ Entretien avec un·e ancien·ne chef·fe de section d'une plateforme de main d'œuvre étrangère, 27 février 2026, en ligne.

Si cette courte enquête n'a pas permis de déterminer la nature et l'ampleur de ces échanges, et que ce droit de communication est désormais prévu par la loi, il reste que ses modalités ne sont toujours pas définies, faute de décret d'application. Loin d'être anodine, cette absence soulève en pratique plusieurs difficultés pour les inspecteur·trices du travail, alors même que la protection des données personnelles constitue un enjeu majeur. L'un·e des inspecteur·trices du travail avec lesquelles nous avons échangé évoquait ainsi son incertitude concernant les informations qu'il est en droit de transmettre et notamment s'agissant des documents :

« Mais c'est vrai que quand même, il y a des plateformes qui poussent à donner vraiment des éléments précis. Et c'est là où, en fait, notre ministère devrait quand même avertir les agents de contrôle que là, ils peuvent transmettre des documents qui sont couverts par le secret professionnel. Parce que du coup, moi, j'ai déjà une plateforme qui m'a demandé si je pouvais envoyer la procédure pénale et là, après, une fois que c'est transmis au procureur, c'est le secret judiciaire. Donc, ce n'est même pas notre secret à nous, côté inspection du travail, mais du coup, c'est encore plus gravissime. Mais voilà, c'est parce qu'en fait, les plateformes, elles ont besoin de ces informations et évidemment, elles n'ont pas intérêt à préciser dans quel cadre elles se placent pour demander ces informations. Donc, elles entretiennent ce flou pour obtenir quand même quelques données supplémentaires. [...] En fait, moi, je peux communiquer des choses à d'autres administrations si un texte me le permet. Sinon, c'est une violation de mon obligation de discrétion, de secret professionnel. [...] Du coup, ma revendication, c'est que quand même, notre ministère du Travail protège nos données. Parce que quand vous mettez en place comme ça une base de données, vous la déclarez à la CNIL, parce qu'il y a des données sensibles. Nous, on met les noms des salariés protégés, ceux qui ont des mandats, qui sont délégués syndicaux. Donc, si ces données se baladent partout, c'est pas bon, c'est quand même des choses confidentielles. Et donc, vraiment, on avait demandé à ce que nos données soient protégées. Notre administration nous avait répondu, 'ok, il n'y a pas de base légale, mais les plateformes MOE ont besoin de ces données, donc on leur donne.' Et donc on avait saisi la CNIL, qui n'a jamais répondu. »⁷²

Face à ces demandes d'information, la position d'un certain nombre de syndicats de l'inspection du travail est donc de refuser de communiquer des informations aux plateformes, en considérant que faute de décret d'application, le droit de communication n'est pas

⁷² Entretien avec une inspectrice du travail, 10 février 2026, Paris.

opposable⁷³. A l'appui de ces refus, iels peuvent en outre invoquer le Guide déontologie de la Direction générale du travail (DGT) qui rappelle que « l'information faite par les agents du système d'inspection du travail s'inscrit dans l'esprit des dispositions régissant le droit d'accès aux documents administratifs tendant à ce qu'un tiers ne soit pas destinataire d'information faisant apparaître le comportement d'une personne, dès lors que la divulgation de ce comportement pourrait lui porter préjudice'»⁷⁴. L'inspecteur·trice du travail avec lequel·laquelle nous avons échangé nous indiquait ainsi être régulièrement sollicitée par des plateformes qui, sans jamais en préciser le fondement juridique, présentent leur demande de communication des informations comme relevant d'une obligation. Dans ce sens, un·e ancien.ne responsable du pôle main d'œuvre étrangère et lutte contre le travail illégal de la DGEF nous indiquait que l'inspection du travail était « tenue » de transmettre les informations en leur possession. Interrogée sur ce point, un·e responsable de PFMOE faisait état de refus d'inspecteur·trices du travail, avant la consécration du droit de communication mais également après :

« Alors j'allais vous dire justement, dans le meilleur des cas. Alors il y a cet article L.5221-7 qui pose problème. Il a été complété en janvier 2024 dans le cadre de la loi immigration avec le dernier alinéa qui prévoit que l'autorité administrative peut solliciter les agents de contrôle. Avant cette loi, on avait des DDETS, enfin des inspecteurs du travail, certains inspecteurs du travail qui nous opposaient la confidentialité, le fait qu'il n'y avait pas de texte pour communiquer les informations. Et donc cette loi est venue permettre d'avoir des informations de l'inspection du travail mais on n'a pas de décret d'application.

Après la plupart des DDETS nous répondent mais il faut les relancer, d'une part parce qu'ils ont une charge de travail certaine. Certains départements on a aucune difficulté, on a des réponses limpides, claires. Mais on a des DDETS, ou plutôt des inspecteurs du travail qui nous opposent la confidentialité. Ou ce qu'on rencontre aussi c'est qu'ils nous répondent mais de manière très imprécise, en nous disant simplement qu'il y a eu un procès-verbal.

On a ces difficultés-là, ce n'est pas forcément cadré du côté du ministère du travail et on a le décret d'application qui est manquant, donc moi je comprends aussi l'inspecteur du travail qui se dit 'les informations que je détiens, j'ai des conditions pour les communiquer donc je ne vais pas vous les communiquer'. [...] Alors nous on argumente aussi sur le fait que c'est un critère de délivrance de l'autorisation de travail prévu par la loi, enfin, par le

⁷³ Assises du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, *Recueil de pratiques professionnelles*, février 2025.

⁷⁴ Assises du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, *Recueil de pratiques professionnelles*, février 2025.

décret, de vérifier les manquements de l'employeur. Et donc si l'inspection du travail ne nous donne pas d'éléments, on ne peut pas vérifier les critères et appliquer le décret. »⁷⁵

Iel nous indiquait en outre que selon ses informations, il n'y aurait pas de décret d'application de l'article L.5221-7 du code du travail, mais une simple instruction ministérielle du ministère du Travail, nouvelle illustration de l'infra-droit qui gouverne les étrangères, qui aurait pour objet de « rappeler aux inspecteurs du travail qu'ils doivent nous donner les éléments matériels qu'ils ont à leur connaissance. »⁷⁶. Non seulement ce texte ne précisera *a priori* pas les modalités d'exercice du droit de communication, mais il convient de souligner qu'il ne saurait se substituer au décret prévu par l'article L. 5221-7 du code précité, dont l'édiction relève du pouvoir réglementaire exercé par le Premier ministre et non du ministère du Travail.

⁷⁵ Entretien avec un·e responsable d'une plateforme de main d'œuvre étrangère, 29 mai 2026, en ligne.

⁷⁶ Entretien avec un·e responsable d'une plateforme de main d'œuvre étrangère, 29 mai 2026, en ligne.

IV. Les manquements graves de l'employeur·reuse, une notion imprécise laissée à l'appréciation des plateformes

A titre liminaire, il convient de souligner que les pratiques des plateformes de la main-d'œuvre étrangère (PFMOE) sont susceptibles de diverger d'une plateforme à l'autre, de sorte que les éléments présentés ci-après ne sauraient être généralisés à l'ensemble des plateformes. Ces constats reposent, d'une part, sur la « jurisprudence »⁷⁷ disponible en ligne, dont le recensement, bien que mené de manière approfondie, ne peut être présenté comme exhaustif, et, d'autre part, sur un nombre limité d'entretiens. S'agissant de la « jurisprudence », il convient de souligner que l'on parle ici principalement de décisions émanant de tribunaux administratifs, et donc de juges du fond, les décisions de cours administratives d'appel et, *a fortiori*, du Conseil d'État demeurant rares. Il en résulte l'absence, à ce stade, d'une véritable ligne jurisprudentielle stabilisée permettant de dégager l'interprétation de cette condition par le juge administratif. S'agissant de l'éclairage que ces décisions apportent sur les pratiques administratives, il convient de rappeler que la faible densité contentieuse en la matière – constatée lors du recensement jurisprudentiel et confirmée par les avocat·es interrogé·es – implique que les décisions évoquées ne reflètent qu'une fraction réduite des pratiques administratives. Sur le plan empirique, les informations recueillies sont principalement issues de quatre entretiens avec des agent·es de PFMOE occupant différentes fonctions et de manière plus limitée, des réponses d'un·e représentant·e de la Direction générale des étrangers en France (DGEF), soit l'autorité centrale chargée d'harmoniser les pratiques des différentes plateformes. Toutefois, elles se fondent également sur plusieurs entretiens réalisés avec des avocat·es et des inspecteur·trices du travail⁷⁸. Ces conclusions ne sauraient donc prétendre à rendre compte de l'ensemble des pratiques des PFMOE, ni d'ailleurs du contrôle qu'en font les juges.

En l'absence de définition textuelle de la notion de manquement grave, les plateformes de la main-d'œuvre étrangère (PFMOE) ont progressivement élaboré une « doctrine métier »⁷⁹ déconnectée de la procédure pénale (A), sous le contrôle du juge dont la portée semble toutefois limitée en pratique (B). Cette interprétation particulièrement extensive de la notion conduit à

⁷⁷ Evelyne Serverin, « Juridiction et jurisprudence : deux aspects des activités de justice », *Droit et Société*, 1993, p. 339-349 : « l'activité jurisprudentielle [repose] sur les qualités de reproductibilité des opérations effectuées par certaines catégories de décisions et l'activité juridictionnelle [résultat] de la production, dans des conditions procédurales déterminées, d'actes décisionnels à caractère individuel ».

⁷⁸ Voir la partie méthodologie de l'enquête.

⁷⁹ Réponses écrites d'un·e ancien·ne responsable du pôle main d'œuvre étrangère et lutte contre le travail illégal de la Direction Générale des Etrangers en France (DGEF), 18 mai 2026.

questionner la finalité protectrice invoquée par l'administration pour justifier cette condition (C).

A) Une doctrine des plateformes déconnectée de la procédure pénale

L'absence d'encadrement textuel de la notion de manquement grave laisse, on l'a dit, une grande marge d'appréciation aux agent·es des plateformes. Cette marge ne saurait toutefois être assimilée à un pouvoir autonome de qualification des faits : les PFMOE ne peuvent caractériser l'existence d'un manquement qu'à partir d'éléments préalablement portés à leur connaissance par d'autres autorités compétentes – comme l'a d'ailleurs rappelé un juge du fond dans une décision précitée⁸⁰. En pratique, les données extraites de l'applicatif de l'inspection du travail portent, on l'a vu, sur les suites données par cette dernière aux infractions relevant des matières visées à l'article R. 5221-20, 2° b) du code du travail. Y figurent ainsi les procès-verbaux dressés par les inspecteurs·trices du travail à la suite de la constatation d'infractions relevant des différents domaines entrant dans leur champ de compétence, mais également les décisions d'arrêt de chantier ou encore les actes attestant la survenance d'accidents du travail, lesquels relèvent nécessairement de manquements aux règles de santé et de sécurité prévues par le Code du travail.

- **Ancienneté des faits**

Avant de revenir plus en détail sur chacun de ces éléments, il convient d'évoquer la question de la période durant laquelle les manquements constatés peuvent être retenus à l'appui d'un refus d'autorisation de travail. Si cette durée n'est pas précisée par la réforme intervenue en 2021, la circulaire du 22 août 2007 relative aux autorisations de travail prévoyait cet élément dans son point 4.1.3 et pourrait donc trouver à s'appliquer⁸¹. Elle prévoit ainsi que « le refus d'autorisation de travail pourra être opposé pendant la durée de prescription des infractions constatées »⁸², soit désormais six ans pour les délits⁸³.

Interrogée sur ce point, un·e ancien·ne responsable du pôle main d'œuvre étrangère et lutte contre le travail illégal de la DGEF nous indiquait retenir un délai de cinq ans :

⁸⁰ Tribunal administratif de Rennes, 18 septembre 2025, 2505931 (le manquement doit avoir été constaté par l'inspection du travail).

⁸¹ Gisti, Autorisations de travail, *Les notes pratiques*, 2^{ème} édition, décembre 2025.

⁸² Circulaire n°DPM/DMI2/2007/323 du 22 août 2007 relative aux autorisations de travail.

⁸³ Article 8 du code de procédure pénale.

« Les condamnations et sanctions prises en compte par les PFMOE tiennent compte de la date de commission des faits et du prononcé de la sanction, du motif de sanction et de la prescription reconnue dans certains cas. En général, les condamnations et sanctions supérieures à 5 ans ne sont pas prises en compte sauf cas très graves. »⁸⁴

De son côté, une responsable de PFMOE évoquait l'absence de cadrage national sur cette question et la disparité des pratiques qui en résulte :

« On a besoin d'un cadre national, pour déterminer pendant combien de temps vous prenez les manquements, combien de temps vous prenez les PV... On a des tribunaux qui ont considéré que même un arrêt de chantier isolé, qui datait de 3 ou 4 ans suffisait à refuser l'autorisation de travail. Bon, alors, on n'a pas cette posture-là, actuellement. Alors, vous voyez, après, c'est des pratiques, mais qui ne sont pas fondées juridiquement. C'est-à-dire qu'un arrêt de chantier si l'inspecteur n'a pas verbalisé derrière, on ne va pas lui reprocher pendant 5 ans son arrêt de chantier. On va être plus souple. On pense à la situation du ressortissant derrière. [...]

Sur notre plateforme, quand on a un procès-verbal, on en tient compte pendant 5 ans à partir de la date des faits, mais pas la date du PV. Par contre, s'il y a une condamnation, comme la condamnation, c'est un motif de refus, on va aussi tenir compte de la condamnation qui intervient par la suite. Un arrêt de chantier, on va le prendre en compte sur 2-3 ans, selon la nature de l'arrêt. Et s'il est isolé, si c'est une entreprise qui commet plein d'arrêts de chantier, vraiment, on va le prendre en compte.

Pourquoi cinq ans ?

Avant d'avoir une interconnexion, les premiers systèmes d'information qu'on avait, c'était des extractions faites par le ministère du travail sur 5 ans. Donc, on est parti sur 5 ans. Mais j'ai pas trop en tête de problématiques de cet ordre dans les TA. »⁸⁵

- **Existence d'un procès-verbal**

S'agissant, en premier lieu, des procès-verbaux dressés par les agents de l'inspection du travail en application de l'article L. 8113-7 du code du travail, il ressort des entretiens que leur existence suffit, en principe, à l'administration pour établir l'existence d'un manquement grave,

⁸⁴ Réponses écrites d'un·e ancien·ne responsable du pôle main d'œuvre étrangère et lutte contre le travail illégal de la Direction Générale des Etrangers en France (DGEF), 18 mai 2026.

⁸⁵ Entretien avec un·e responsable d'une plateforme de main d'œuvre étrangère, 29 mai 2026, en ligne.

quelle que soit l'infraction visée, et indépendamment de tout examen circonstancié. Une responsable de plateforme l'exprimait ainsi sans équivoque :

« Je ne vais pas parler des PV parce que pour moi il n'y a pas de sujet, il y a un PV, il y a un manquement grave. La plupart des TA reconnaissent que quand il y a un PV, il y a un manquement grave. »⁸⁶

Si cette dernière affirmation mérite d'être nuancée, l'assimilation systématique du procès-verbal à un manquement grave par les plateformes interroge. Le procès-verbal n'étant en général pas transmis aux plateformes lorsqu'elles prennent leurs décisions d'après les entretiens effectués – bien qu'ils le soient parfois dans le cadre d'un éventuel contentieux – les agent·es des PFMOE n'ont donc pas accès aux faits et circonstances permettant d'apprécier la gravité du manquement ainsi relevé. Si l'établissement d'un procès-verbal permet indéniablement de constater l'existence d'un manquement à la législation, il ne constitue pour autant qu'un indice de la gravité de ce manquement et ne saurait valoir établissement définitif de la culpabilité de l'employeur·euse. Son existence ne préjuge d'ailleurs pas de l'issue de la procédure pénale éventuellement engagée à la suite de sa transmission au parquet. Interrogée sur ce point, cette même responsable de plateforme nous indiquait suivre la position de certains tribunaux, selon laquelle un classement sans suite, un non-lieu ou une relaxe rend le manquement inopposable à l'employeur·euse. Iel précisait toutefois que les pratiques à cet égard demeurent hétérogènes d'une plateforme à l'autre. Il n'a malheureusement pas été possible d'obtenir la position de l'autorité centrale sur ce point.

« Il y a un travail actuellement avec l'autorité centrale, pour harmoniser nos pratiques. En tout cas, au niveau de l'autorité centrale, il y a une volonté d'harmoniser les pratiques, parce que comme il n'y a pas eu de cadrage national, qu'il n'y a pas d'instruction, chaque plateforme a des pratiques différentes.

Nous pour notre plateforme, quand on a l'information d'un PV, on demande des informations. On demande notamment la suite donnée à ce PV. Et si l'inspecteur nous dit que le PV a été classé sans suite ou pire, qu'il a été relaxé, nous on ne prendra pas de décision de refus. Il y a l'autorité pénale. Après les classements sans suite peuvent intervenir avec des rappels à la loi, mais en tout cas le parquet n'a pas estimé les faits

⁸⁶ Entretien avec un·e responsable d'une plateforme de main d'œuvre étrangère, 29 mai 2026, en ligne.

suffisamment graves pour envoyer l'employeur devant le tribunal correctionnel. Donc, nous, la position qu'on a actuellement, c'est celle-là. Mais encore faut-il qu'on ait connaissance de ce classement sans suite. Il n'y a pas de contradictoire quand on prend notre décision. Donc il peut arriver qu'on prenne une décision de refus et qu'on nous oppose la relaxe ou le classement sans suite. »⁸⁷

- **Imputabilité du manquement à l'employeur·euse**

Par ailleurs, se pose également la question de l'imputabilité du manquement à l'employeur·euse – qui dépasse d'ailleurs le seul cadre des procès-verbaux puisqu'elle se pose aussi lorsqu'il y a un simple arrêt de chantier ou un taux élevé d'accidents du travail qui justifie aux yeux des plateformes de refuser l'autorisation de travail. Si ce constat ne peut évidemment pas être généralisé à l'ensemble des plateformes et mériterait d'être approfondi, la responsabilité de l'employeur·euse ne semble, *a priori*, pas être questionné par les plateformes – qui n'ont d'ailleurs généralement pas accès aux procès-verbaux. Dans ce sens, le·a responsable d'une PFMOE évoquait un cas de refus d'autorisation de travail fondé sur l'existence d'un manquement grave caractérisé par un procès-verbal établi à la suite d'un accident du travail survenu deux ans avant ledit refus :

« On a aussi un dossier où on a rééchangé avec l'inspectrice du travail parce que l'avocate de l'employeur contestait les constats de l'inspection du travail, contestait l'infraction. Et effectivement les éléments qu'on avait c'était qu'il y avait bien eu un accident du travail mais que ce n'était pas sa responsabilité parce que c'était dans une entreprise tierce, que c'était un caillebotis qui appartenait à l'installation de l'entreprise tierces et que du coup le manquement ne lui était pas imputable. Sauf que nous on n'a pas les éléments du PV. On a essayé d'avoir des éléments complémentaires mais bon. Le TA a considéré que vu les éléments apportés par l'entreprise, il ne peut pas lui reprocher de manquement grave.

Donc bien-sûr, nous dans notre défense on dit que le procès-verbal fait foi jusqu'à preuve du contraire. Donc là dans le cadre de ce contentieux, c'était en référé et la centrale préfère qu'on défende mieux au fond plutôt qu'on fasse appel. La personne a obtenu un récépissé de demande de titre qui l'autorise à travailler. Donc nous pour défendre au fond, on a demandé à la DDETS le procès-verbal mais évidemment ils ne veulent pas nous le

⁸⁷ Entretien avec un·e responsable d'une plateforme de main d'œuvre étrangère, 29 mai 2026, en ligne.

communiquer. Donc on est en train d'activer différents rouages pour demander au parquet d'avoir communication du PV. »⁸⁸

Dans son recours, l'avocat·e soutenait que ce manquement n'était pas imputable à l'employeur·euse, dès lors que l'équipement de sécurité que l'inspection du travail reprochait à son·a client·e de ne pas avoir fourni au·à la salarié·e victime de l'accident n'était pas un équipement de protection individuelle, mais le caillebotis défectueux, mal fixé à la plateforme, à l'origine de la chute. Or, ce caillebotis constituait un élément structurel des locaux d'une entreprise cliente de la société demanderesse, dont l'entretien n'incombait dès lors pas à cette dernière⁸⁹.

Si cet élément a pu, en l'espèce, faire l'objet d'un contrôle par le·a juge des référés qui a suspendu les effets de la décision sans toutefois se prononcer sur l'existence du manquement invoqué, tel n'est pas toujours le cas. Cet exemple n'en demeure pas moins révélateur des difficultés que pose l'absence d'examen de l'imputabilité du manquement par les plateformes. Comme nous l'expliquait un·e inspecteur·trice du travail⁹⁰, l'élément matériel du manquement (l'absence de dispositif de sécurité par exemple) peut ainsi être établi sans que l'élément moral, et *a fortiori* l'imputabilité à l'employeur·euse ellui-même, ne le soit – le défaut de mise en place de la protection pouvant relever, par exemple, du·de la chef·fe de chantier plutôt que de l'employeur·euse. À notre connaissance, aucune juridiction ne s'est encore prononcée sur cette question de l'imputabilité du manquement à l'employeur·euse.

- **Simple arrêts de chantier**

Nonobstant les difficultés liées à la présomption de manquement grave attachée à l'établissement d'un procès-verbal par l'inspection du travail, les plateformes ne limitent pas leur appréciation du manquement à ces seuls actes et se fondent parfois sur de simples arrêts de chantier, y compris en l'absence de procès-verbal. Pour rappel, l'arrêt de chantier – ou arrêt temporaire de travaux prévu par l'article L. 4731-1 du Code du travail – est la décision par laquelle l'inspection du travail ordonne le retrait immédiat des salarié·es exposé·es à une situation de danger grave et imminent pour leur santé ou leur sécurité, par exemple en cas de risque de chute de hauteur, d'ensevelissement, ou d'absence d'équipement de protection adapté.

⁸⁸ Entretien avec un·e responsable d'une plateforme de main d'œuvre étrangère, 29 mai 2026, en ligne.

⁸⁹ Entretien avec une avocate du Barreau de Seine Saint Denis, 14 avril 2026, Les Lilas.

⁹⁰ Entretien avec un inspecteur du travail, 4 février 2026, Paris.

S'il s'agit d'une mesure à laquelle l'inspection recourt fréquemment selon les inspecteur·trices du travail interrogé·es, et qui conduit en général à une décision de reprise des travaux dès lors que l'entreprise s'est mise en conformité, ces décisions peuvent toutefois être prises en compte par les plateformes pour caractériser un manquement grave comme nous l'indiquait un·e responsable de PFMOE :

« C'est un débat, les arrêts de chantier, parce que forcément, c'est quelque chose de très régulier dans le BTP, mais pas que. L'inspecteur fait énormément d'arrêts de chantier. Donc, notre pratique, c'est qu'on va tenir compte des arrêts de chantier. Donc pareil, on saisit la DDETS, mais on ne leur demande pas leur avis. [...] Des inspecteurs du travail qui décident qu'un arrêt de chantier n'est pas un manquement grave, moi, ça me pose problème, parce que, si je reprends la définition d'une décision d'arrêt de chantier c'est quand il y a un danger grave et imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs. Et je leur ai dit la dernière fois et c'est peut-être un peu fort mais donc on attend qu'il y ait un mort pour considérer que c'est grave. On ne peut pas considérer que l'entreprise a commis un manquement grave uniquement quand il y a eu l'accident du travail ce n'est pas possible. Et ce n'est pas le fondement de l'inspection de travail.

L'arrêt de chantier c'est justement pour éviter que l'accident se produise. Si l'inspecteur de travail n'était pas passé sur ce chantier, il aurait pu y avoir un accident. Et donc, c'est vrai que le fait que je vienne de l'inspection du travail, que ma collègue vienne de l'inspection du travail, on s'arqueboute un peu par rapport à d'autres personnes qui n'ont pas cette appétence-là, qui ne viennent pas du corps de l'inspection du travail. Après on tient compte quand même des éléments. [...] On a besoin d'un cadre national [...]. On a des tribunaux qui ont considéré que même un arrêt de chantier isolé, qui datait de 3 ou 4 ans suffisait à refuser l'autorisation de travail. Bon, alors, on n'a pas cette posture-là, actuellement. »⁹¹

Interrogée sur ce point, un·e avocat·e spécialisé·e en droit de l'immigration professionnelle considérerait qu'un arrêt de chantier ne devrait pas, à lui seul, permettre de caractériser un manquement grave :

⁹¹ Entretien avec un·e responsable d'une plateforme de main d'œuvre étrangère, 29 mai 2026, en ligne.

« Sachant que les arrêts de chantier, tu peux en avoir des fois qui sont un peu *border*... je n'irais pas jusqu'à dire abusif parce que l'inspecteur du travail, quand il va sur un arrêt de chantier, c'est parce qu'il veut protéger les salariés et qu'il pense qu'il y a une situation qui est problématique. Mais pour en avoir déjà discuté avec une inspectrice du travail, elle me disait que parfois, elle a des collègues jeunes un peu zélés qui vont direct sur l'arrêt de chantier... L'arrêt de chantier, en soi ça peut être aussi préventif. L'inspecteur peut aller à l'arrêt de chantier pour prévenir des accidents. Donc, pour moi, tant qu'il n'y a pas de PV qui constate un manquement caractérisé, tu ne peux pas refuser l'autorisation de travail. »⁹².

La prise en compte des arrêts de chantier au service des refus d'autorisation de travail illustre ainsi deux difficultés qui traversent l'ensemble du critère de manquement grave. D'une part, l'hétérogénéité des pratiques des plateformes : en l'état, une même décision de l'inspection du travail peut, selon la plateforme saisie, constituer ou non un motif suffisant de refus d'autorisation de travail. D'autre part, et plus fondamentalement, une tendance à l'extension de ce critère bien au-delà de ce que le texte prévoit – extension que rien, dans le droit positif, ne vient encadrer ni limiter.

- **Taux d'accidents du travail**

Par ailleurs, et sans que ces éléments aient pu être davantage approfondis, un·e ancien·ne chef·fe de section de PFMOE, indiquait saisir l'inspection du travail lorsque l'entreprise concernée présentait « beaucoup d'accidents du travail »⁹³. Ces refus d'autorisation de travail fondés sur une sinistralité jugée trop élevée au sein de l'entreprise, étaient en outre confirmée par l'avocate précitée qui évoquait certaines des problématiques juridiques posées par cette pratique :

« Et sinon, je sais qu'il y a des confrères qui ont eu des refus d'autorisation de travail au motif que l'employeur avait eu un taux d'accident de travail trop élevé dans l'entreprise, ce qui, là, pour moi, est plus problématique parce que ça n'est pas, en soi, la preuve d'un non-respect des conditions réglementaires de l'activité ou même des règles de sécurité. Dans le bâtiment, il y a des accidents de travail, il y a forcément des accidents plus ou

⁹² Entretien avec une avocate du Barreau de Paris, 3 juin 2026, Paris.

⁹³ Entretien avec un·e ancien·ne chef·fe de section d'une plateforme de main d'œuvre étrangère, 27 février 2026, en ligne.

moins graves qui sont de la faute de l'employeur. Mais pas que, parce qu'on est sur des métiers à risque donc, il y a des accidents aussi. Après, quand c'est un taux élevé d'accidents du point de vue de la législation sociale, ça augmente les cotisations de l'employeur sur les maladies professionnelles et les accidents de travail, mais, ça ne signifie pas nécessairement qu'il y a une responsabilité pénale. Donc, pour moi, c'est un motif de refus d'autorisation de travail qui est juridiquement infondé. »⁹⁴

De la même manière que pour les arrêts de chantier, la prise en compte du taux d'accidents du travail comme motif de refus illustre la malléabilité de la notion de manquement grave et l'arbitraire que cette indétermination rend inévitable.

- **Régularisation du manquement**

Enfin, s'agissant de la prise en compte d'une éventuelle régularisation des manquements, la circulaire du 22 août 2007⁹⁵ précitée prévoit qu'il pourra être tenu compte des régularisations effectuées par l'entreprise. Cette faculté, laissée à l'appréciation de l'administration, ne semble toutefois pas être suivie par la responsable de la PFMoe interrogée sur ce point :

« Là où on a besoin d'un cadrage, c'est ça aussi, la mise en conformité. [...] Et donc, c'est tout un débat aussi : à partir du moment où l'employeur a mis en conformité, est-ce qu'on doit considérer qu'il n'y a pas de manquement. [...] Et c'est pour ça que pour moi, l'arrêt de chantier, c'est pareil qu'un procès-verbal. Je me dis, on ne peut pas se dire qu'il a mis en conformité parce qu'il y a une décision de reprise. A un moment T, il y a bien eu un manquement grave. Si l'inspecteur du travail n'était pas passé, il y aurait peut-être eu un drame. [...] Donc aujourd'hui, clairement, dans ma plateforme, on ne prend pas en compte la régularisation des manquements. »⁹⁶

B) Un contrôle juridictionnel limité en pratique

Lorsqu'il est saisi – ce qui en pratique arrive peu⁹⁷ – le juge administratif contrôle la réalité des manquements qui sont reprochés à l'employeur·euse⁹⁸, en appréciant de manière concrète

⁹⁴ Entretien avec une avocate du Barreau de Paris, 3 juin 2026, Paris.

⁹⁵ Circulaire n°DPM/DMI2/2007/323 du 22 août 2007 relative aux autorisations de travail.

⁹⁶ Entretien avec un·e responsable d'une plateforme de main d'œuvre étrangère, 29 mai 2026, en ligne.

⁹⁷ Voir *supra*, I.B).

⁹⁸ Cour administrative d'appel de Toulouse, 3^{ème} Chambre, 18 novembre 2025, n° 24TL02355.

leur gravité⁹⁹. Il convient d'ailleurs de noter que ce contrôle *in concreto* du juge s'exerce indépendamment de la nature de l'acte par lequel le manquement est établi, qu'il s'agisse d'un procès-verbal ou d'un arrêt de chantier par exemple. Dans un considérant repris par plusieurs juridictions du fond¹⁰⁰, le Tribunal administratif de Rennes a ainsi rappelé que le·a préfet·e n'est tenu de refuser l'autorisation de travail qu'à la condition que le manquement constaté soit grave : « [le·a préfet·e] est tenu de refuser la délivrance de cette autorisation si le manquement ainsi constaté est grave et s'il est, compte tenu de la date des faits à l'origine du constat de manquement, de nature à révéler le comportement de cet employeur au regard des règles précitées du code du travail à la date à laquelle le préfet statue sur cette demande. »¹⁰¹

Avant d'examiner les modalités de ce contrôle, il convient de préciser que le *corpus* de décisions recensées porte, pour l'essentiel, sur deux matières : une grande partie sur le respect des règles de santé et de sécurité au travail, d'une part, et le travail illégal – principalement le travail dissimulé, mais aussi le marchandage, le prêt illicite de main d'œuvre et l'emploi d'étranger non autorisé à travailler –, d'autre part. Les autres matières énumérées à l'article R. 5221-20 du code du travail, notamment celles introduites par le décret de 2024, restent en revanche très peu représentées. Toutefois, ce constat ne saurait être interprété comme signifiant que les plateformes ne se fondent pas, ou seulement marginalement, sur l'existence de manquements relevant de ces matières. En effet, ce recueil de jurisprudence présente un caractère non exhaustif et le juge est en pratique rarement saisi.

- **Transmission du procès-verbal**

Pour ce faire, s'agissant tout d'abord du contrôle exercé par le juge sur le respect d'une procédure contradictoire, spécifiquement au regard de la condition relative à l'absence de manquements graves de l'employeur·euse, se pose la question de la communication du procès-verbal de l'inspection du travail sur lequel se fonde le refus, le cas échéant. Sur ce point, il convient tout d'abord de relever que le juge a toujours écarté la qualification de sanction et, par voie de conséquence, les garanties procédurales qui s'y attachent en vertu du code des relations entre le public et l'administration – notamment le droit à communication du dossier sur lequel

⁹⁹ Cour administrative d'appel de Marseille, 5^{ème} Chambre, 5 novembre 2024, 23MA02951.

¹⁰⁰ Tribunal administratif de Montpellier, 6^{ème} Chambre, 30 janvier 2026, 2303218 ; Tribunal administratif de Caen, 2^{ème} Chambre, 24 septembre 2025, 2303054 ; Tribunal administratif de Nîmes, 1^{ère} Chambre, 3 juin 2025, 2303026.

¹⁰¹ Tribunal administratif de Rennes, 2^{ème} Chambre, 13 novembre 2024, 2402922.

l'administration fonde sa décision¹⁰². En ce qui concerne spécifiquement la communication du procès-verbal à l'employeur·euse, les décisions recueillies écartent le moyen tiré de la méconnaissance du principe du contradictoire et des droits de la défense en considérant que l'employeur·euse est destinataire de l'information prévue au troisième alinéa de l'article L. 8113-7 du code du travail, par laquelle l'inspection du travail porte à sa connaissance les faits susceptibles de constituer une infraction pénale ainsi que les sanctions encourues¹⁰³. Cette question doit néanmoins être distinguée de celle relative à la production du procès-verbal devant le juge, qui relève moins de la procédure contradictoire préalable que de l'établissement de la matérialité du manquement et de la preuve de ce dernier. À cet égard, les tribunaux administratifs considèrent en général que l'administration n'est pas tenue de produire le procès-verbal lui-même pour que le manquement soit regardé comme établi¹⁰⁴. Cette position n'est toutefois pas unanime : le Tribunal administratif de Bordeaux a ainsi par exemple jugé que le procès-verbal devait être versé au débat contradictoire pour être pris en compte par le juge¹⁰⁵. En ce sens, le Tribunal administratif de Lille a considéré que la présomption de véracité des procès-verbaux de l'inspection du travail ne concerne que les constatations matérielles, et non leur qualification ; un courriel de l'inspection qui ne fait état que de cette qualification ne saurait donc pallier l'absence de transmission du procès-verbal lui-même¹⁰⁶.

Sur le fond, le *corpus* de décisions recensées permet de dégager quelques critères d'appréciation. Emanant de juges du fond, ces décisions ne sauraient cependant être considérées comme faisant jurisprudence.

- **Ancienneté des faits**

L'ancienneté des faits est évidemment prise en compte par le juge, mais aucun seuil temporel précis ne semble avoir été fixé au regard des décisions étudiées. On peut d'ailleurs relever que la circulaire de 2007 précitée, qui renvoyait à la durée de prescription des infractions pénales, n'est, à notre connaissance, pas rappelée par le juge lorsqu'il contrôle cet élément. Son contrôle apparaît ainsi davantage circonstancié, l'ancienneté des faits étant appréciée tant au

¹⁰² Voir par exemple Tribunal administratif de Lille, 6^{ème} Chambre, 8 avril 2026, 2400123 (la décision de rejet d'une demande d'AT au motif que le demandeur n'en remplit pas les conditions légales constitue une simple mesure de police et n'implique donc le respect des garanties procédurales spécifiques aux sanctions administratives).

¹⁰³ Voir par exemple Tribunal administratif de Rennes, 2^{ème} Chambre, 25 juin 2025, 2305296.

¹⁰⁴ Voir par exemple Tribunal administratif de Lille, 6^{ème} Chambre, 8 avril 2026, 2400123 ; Tribunal administratif de Lyon, 8^{ème} Chambre, 20 octobre 2025, 2411147.

¹⁰⁵ Tribunal administratif de Bordeaux, 2^{ème} Chambre, 14 février 2024, 2303396.

¹⁰⁶ Tribunal administratif de Lille, 6^{ème} Chambre, 17 mars 2023, 2201701.

regard de la nature de l'infraction que de la suite donnée à la procédure pénale ou des diligences effectuées par l'entreprise requérante. Toutefois, la décision du Tribunal administratif de Rennes du 13 novembre 2024 précédemment évoquée¹⁰⁷, suivie par le Tribunal administratif de Nîmes sur ce point¹⁰⁸, retient le seuil de trois années à la date de la décision attaquée, en prenant en compte l'existence de diligences effectuées par l'entreprise requérante. Ainsi, s'agissant d'un accident du travail survenu trois ans et sept mois avant la décision de refus, il avait été jugé, en relevant les diligences accomplies par l'entreprise tant avant qu'après l'accident pour assurer la sécurité de ses salarié·es, que les faits étaient trop anciens pour fonder ce refus. De son côté, le Tribunal administratif de Nîmes avait reconnu s'agissant de faits de harcèlement constatés trois ans et huit mois avant la décision attaquée, que le préfet avait commis une erreur d'appréciation au regard de l'ancienneté des faits et de la politique de prévention des risques psychosociaux mise en place par l'entreprise à la suite de ces constats.

A l'inverse, en dehors du champ des manquements aux règles de santé-sécurité, les juges semblent parfois retenir des faits plus anciens pour caractériser l'existence d'un manquement grave. A titre illustratif, des faits de travail dissimulé ayant été constaté par l'inspection du travail cinq ans et trois mois avant la décision de refus n'ont pas été jugés trop anciens pour fonder un refus de la demande d'autorisation de travail¹⁰⁹. Le juge relevait en outre que le manquement avait donné lieu à un procès-verbal transmis au parquet et n'était, au surplus, pas isolé, une ordonnance pénale antérieure ayant sanctionné le gérant de la société pour des faits de même nature.

- **Engagement ou issue de la procédure pénale**

Parmi les éléments pris en compte par le juge figure également la question de l'issue ou de l'engagement d'une procédure pénale consécutive au constat de manquement. A cet égard, la Cour administrative d'appel de Marseille a récemment rappelé que l'existence d'un manquement grave n'était pas conditionnée à l'engagement ou à l'issue d'une procédure pénale, ni au prononcé d'une sanction administrative¹¹⁰. S'agissant de l'engagement de la procédure pénale, le Tribunal administratif de Rennes a considéré dans sa décision du 13 novembre 2024 précédemment évoquée, que la transmission du procès-verbal au procureur de la République et l'engagement de poursuites pénales constituaient « des indices de la gravité du

¹⁰⁷ *Ibid.*

¹⁰⁸ Tribunal administratif de Nîmes, 1^{ère} Chambre, 3 juin 2025, 2303026.

¹⁰⁹ Tribunal administratif de Rennes, 2^{ème} Chambre, 6 novembre 2024, 2206104.

¹¹⁰ Cour administrative d'appel de Marseille, 5^{ème} Chambre, 5 novembre 2024, 23MA02951.

manquement »¹¹¹, suggérant ainsi que le procès-verbal ne constituait qu'un élément d'appréciation, parmi d'autres, pour établir l'existence d'un manquement grave. En revanche, en ce qui concerne l'issue de la procédure pénale, le tribunal a considéré qu'en cas de classement sans suite, non-lieu ou relaxe, le manquement ne pouvait être valablement opposé à l'employeur·euse. S'agissant de la relaxe, la solution ne surprend guère, l'administration comme le juge administratif étant liés par l'autorité de la chose jugée attachée aux décisions du juge pénal. En ce qui concerne la décision de non-lieu ou la procédure de classement sans suite cependant, la solution étonne davantage. En effet, l'ordonnance de non-lieu ne tranche pas définitivement le fond et ne bénéficie que d'une autorité de la chose jugée dite « au provisoire », par opposition à l'autorité « au principal » propre aux décisions de jugement. Quant au classement sans suite, à la différence du non-lieu, il n'émane pas d'une autorité juridictionnelle mais du procureur de la République, dans l'exercice du pouvoir d'appréciation de l'opportunité des poursuites que lui reconnaît l'article 40-1 du code de procédure pénale. Il ne s'agit donc ni d'une décision juridictionnelle ni d'un acte définitif – le ministère public pouvant en principe revenir sur sa décision avant l'expiration du délai de prescription. Cette solution a toutefois été reprise par plusieurs tribunaux¹¹², lui conférant une certaine portée, et ne semble à ce jour pas avoir été soumise au contrôle d'une cour administrative d'appel ou du Conseil d'Etat.

- **Régularisation du manquement**

Si la circulaire de 2007 précitée indiquait qu'il pourrait être tenu compte des régularisations éventuellement effectuées par l'entreprise, cette ouverture, consacrée par certains juges du fond à la même époque¹¹³, semble depuis la réforme de 2021, avoir fait l'objet d'une remise en cause. La Cour administrative d'appel de Marseille a ainsi jugé, dans un arrêt du 5 novembre 2024¹¹⁴, que la régularisation des manquements ne leur ôtait pas leur caractère de gravité. Plusieurs juridictions du fond tiennent cependant compte d'éventuelles diligences effectuées par les entreprises requérantes pour apprécier l'ancienneté des manquements, comme cela a été évoqué précédemment¹¹⁵.

¹¹¹ Tribunal administratif de Rennes, 2^{ème} Chambre, 13 novembre 2024, 2402922.

¹¹² Tribunal administratif de Montpellier, 6^{ème} Chambre, 30 janvier 2026, 2303218 ; Tribunal administratif de Caen, 2^{ème} Chambre, 24 septembre 2025, 2303054 ; Tribunal administratif de Nîmes, 1^{ère} Chambre, 3 juin 2025, 2303026.

¹¹³ Cour administrative d'appel de Lyon, 27 février 2007, 04LY00587 ; Tribunal administratif de Lyon, 30 mai 2006, 04066847.

¹¹⁴ Cour administrative d'appel de Marseille, 5^{ème} Chambre, 5 novembre 2024, 23MA02951.

¹¹⁵ Voir point sur l'ancienneté des manquements.

- **Conséquences du manquement sur le ou la salarié·e**

S'il existe peu de décisions dans lesquelles le juge prend en compte les conséquences du manquement sur le·a salarié·e pour apprécier sa gravité, une décision mérite toutefois d'être citée. Dans une affaire jugée par le Tribunal administratif de Lille le 16 octobre 2024¹¹⁶, le préfet du Nord avait refusé l'autorisation de travail sollicitée pour un aide-chaudronnier burkinabé, en se fondant sur un procès-verbal établi le 4 septembre 2019 à la suite d'un accident du travail survenu le 10 août 2018, lequel avait révélé un défaut d'information et de formation des salarié·es sur les risques de basculement et d'écrasement lors de la manutention d'une pièce de deux tonnes, ainsi qu'un défaut de mise en œuvre des mesures nécessaires pour stabiliser cet équipement. Pour apprécier la gravité de ces deux manquements, le tribunal a relevé non seulement l'absence de mesures prises par l'employeur·euse pour assurer la sécurité de ses salarié·es, mais également les conséquences concrètes de l'accident pour le·a salarié·e concerné·e : un arrêt de travail de plusieurs mois, suivi d'une reprise à mi-temps thérapeutique, puis une incapacité permanente évaluée à 2 % du fait de la perte d'un orteil. Le tribunal a par ailleurs jugé indifférente la circonstance, alléguée par l'employeur·euse, que ce·tte salarié·e aurait été habitué à effectuer ce type de tâches.

Ainsi, si le contrôle exercé par le juge administratif sur la notion de manquement grave existe bien, il doit être relativisé à plusieurs titres. D'une part, comme cela a été souligné, ce contrôle demeure rarement exercé en pratique. D'autre part, lorsqu'il l'est, les annulations ou suspensions prononcées sont peu nombreuses – une dizaine au sein du *corpus* recensé¹¹⁷. Elles reposent alors presque exclusivement sur l'erreur d'appréciation de l'existence d'un manquement grave, une seule décision ayant été fondée sur une erreur de droit¹¹⁸. Le contrôle juridictionnel s'exerce donc essentiellement à la marge, au cas par cas, en appréciant concrètement les faits, sans toutefois permettre de combler les insuffisances de définition de la notion de manquement grave par le pouvoir réglementaire.

¹¹⁶ Tribunal administratif de Lille, 6^{ème} Chambre, 16 octobre 2024, 2201246.

¹¹⁷ Tribunal administratif de Rennes, 2^{ème} Chambre, 13 novembre 2024, 2402922 ; Tribunal administratif de Caen, 2^{ème} Chambre, 24 septembre 2025, 2303054 ; Tribunal administratif de Nîmes, 1^{ère} Chambre, 3 juin 2025, 2303026 ; Tribunal administratif de Nîmes, 1^{ère} Chambre, 3 juin 2025, 2303026 ; Tribunal administratif de Rennes, 2^{ème} Chambre, 13 novembre 2024, 2402922 ; Tribunal administratif de Montpellier, 6^{ème} Chambre, 30 janvier 2026, 2303218 ; Tribunal administratif de Caen, 2^{ème} Chambre, 24 septembre 2025, 2303054 ; Tribunal administratif de Bordeaux, 2^{ème} Chambre, 14 février 2024, 2303396 ; Tribunal administratif de Lille, 6^{ème} Chambre, 17 mars 2023, 2201701 ; Tribunal administratif de Lille, 6^{ème} Chambre, 16 octobre 2024, 2201246 ; Tribunal administratif de Rennes, 31 mars 2026, 2601864.

¹¹⁸ Tribunal administratif de Lyon, 3^{ème} Chambre, 4 avril 2024, 2201118.

C) Des effets contraires à la finalité protectrice avancée

Comme nous l'avons vu, l'absence de définition précise des « manquements graves » laisse à l'administration un large pouvoir d'appréciation, qui se révèle être peu encadré par les juges. Ce pouvoir discrétionnaire ouvre ainsi la voie à une part d'arbitraire. En effet, en l'absence de conditions d'appréciation précises ou de définition légale du « manquement grave », ce sont les agent·es elleux-mêmes et leurs hiérarchies, qui sont amené·es à en déterminer les contours. Face à l'exercice de ce pouvoir étendu, la finalité de ce critère et le positionnement idéologique des institutions qui le mettent en œuvre méritent donc d'être interrogés. Comme précédemment évoqué, le transfert de la compétence d'instruction des demandes vers le ministère de l'Intérieur semble avoir contribué à une transformation de la culture administrative des agent·es des plateformes, davantage marquée par les logiques de gestion et de contrôle migratoire propres à ce ministère. Le « pouvoir discrétionnaire d'exclusion »¹¹⁹ des agent·es des plateformes semble en outre avoir été renforcé par la suppression de l'accueil physique instaurée par la réforme. Comme le soulignait Emeline Briantais, inspectrice du travail et membre du Gisti, avec la dématérialisation, « l'entre-soi des services chargés de l'instruction des dossiers se renforce. Regroupés dans des plateformes du ministère de l'intérieur, ils ne sont plus confrontés aux usagers et usagères ni à d'autres services. Or, la mise à distance du public ne peut qu'accentuer un contrôle accru de la hiérarchie sur les agent·es et l'opacité du processus de décision. »¹²⁰

Si cette étude n'a pas permis d'approfondir pleinement les effets de ces évolutions sur les pratiques décisionnelles, les discours recueillis permettent néanmoins d'identifier la tension entre un discours paternaliste de protection et une logique de contrôle migratoire. Interrogé·e sur la finalité de ce critère, un·e responsable de plateforme évoquait cette contradiction, entre volonté de protection des travailleur·euses étranger·es considéré·es comme vulnérables et atteinte à leur droit au séjour en cas de refus d'autorisation de travail, sans toutefois nier l'objectif de contrôle migratoire en arrière-plan :

« Cette réglementation, elle est prise pour protéger le ressortissant étranger qui est considéré comme un travailleur qui peut être vulnérable. On ne veut pas le mettre dans une entreprise qui ne respecterait pas les conditions de travail, où il serait exposé à des

¹¹⁹ Emeline Briantais, « Clap de fin pour l'accueil dans les services de l'emploi », *Plein droit*, 2022/3 n° 134, 2022. p.34-36.

¹²⁰ *Ibid.*

risques, où il serait exposé à une mauvaise attitude de l'employeur, par exemple. Et du coup, en voulant protéger le ressortissant étranger, malheureusement, dans certains cas, ça conduit à ce que ce ressortissant ne puisse pas se maintenir sur le territoire.

[...] C'est la question : est-ce que cette autorisation de travail, elle a un intérêt ou pas ? Mais je voudrais vous dire, peut-être, se demander pourquoi il y a cette réglementation. L'objectif du législateur c'est de protéger le ressortissant étranger... Alors, bien sûr, après, il y a un deuxième objectif, c'est la politique migratoire... Mais l'autorisation de travail, on le voit bien par les critères, un ressortissant étranger est par nature plus vulnérable vis-à-vis d'un employeur qui connaît les rouages, qui connaît les lois. Et le ressortissant étranger qui n'a pas accès facilement à ses droits. Et on voit bien par les critères : quand le critère c'est de veiller à ce que le SMIC soit respecté, on est bien dans un objectif de protection du travailleur étranger. La première chose qu'il faut faire, c'est d'empêcher des employeurs qui ne sont pas corrects d'employer des ressortissants étrangers. »¹²¹

Selon Cyril Wolmark, la finalité de ce critère n'a donc jamais été la protection des travailleur·euses, mais plutôt celle du contrôle de l'entrée sur le marché du travail national des travailleur·euses étranger·es :

« Les conditions liées au respect de la réglementation sociale ou encore à la rémunération sont des conditions qui n'ont pas pour but premier de protéger les travailleurs étrangers, mais d'empêcher une concurrence déloyale. C'est le vieux discours sur l'armée de réserve. C'est à dire que les travailleurs étrangers constituent une armée de réserve aux mains des employeurs pour faire une concurrence aux travailleurs français. Ce discours, il demeure un petit peu, malgré tout. Donc je ne vois pas en quoi la législation sur les autorisations de travail serait protectrice des salariés. »¹²²

Dans ce sens, l'une des inspectrices interrogées qualifiait les refus d'autorisation de travail de double peine pour la personne étrangère :

« On aboutit à ce qu'un salarié n'obtienne pas d'autorisation de travail parce que son employeur ne respecte pas bien le code du travail. Donc, double peine. Mais c'est un des

¹²¹ Entretien avec un·e responsable d'une plateforme de main d'œuvre étrangère, 29 mai 2026, en ligne.

¹²² Entretien avec Cyril Wolmark, 11 juin 2026, Paris.

critères qu'on critique le plus, ça, c'est sûr, parce qu'en fait, le vrai bénéficiaire de l'autorisation de travail, c'est le salarié, sur le papier, le demandeur, c'est l'employeur. [...] Le salarié, lui, il ne peut rien, enfin en tout cas, il ne peut pas faire évoluer le comportement de son employeur vis-à-vis de la réglementation. Il n'est pas en position de force pour imposer à son employeur de mieux respecter la réglementation pour obtenir les autorisations. Donc c'est vraiment le point qu'on critique le plus, au-delà du premier critère qui est la situation de l'emploi. »¹²³

Plus largement Cyril Wolmark pointait la finalité utilitariste de la réglementation de la main d'œuvre étrangère. Il rappelait que cette finalité n'avait pas été initiée par la réforme de 2021 mais s'était trouvée renforcée, dans un mouvement de plus en plus libéral :

« Avant c'était l'utilitarisme aussi, mais apprécié à un autre niveau. Avant, il fallait que l'étranger soit utile à l'économie nationale. Aujourd'hui, il faut qu'il soit utile à un employeur. C'est vraiment un changement de vision importante. C'est vraiment le passage d'une économie plutôt administrée à une économie très libérale, où ce sont les intérêts individuels qui priment et qui permettent de décider. ».¹²⁴

En pratique, l'étude du contentieux illustre ce paradoxe, révélant l'extension de la notion de « manquement grave » à des situations dont le lien avec une atteinte directe aux droits des travailleur·euses étranger·es apparaît parfois ténu. Ainsi, des arrêts de chantier ou encore un taux élevé d'accidents du travail peuvent être mobilisés par les plateformes au service d'un refus de délivrance d'une autorisation de travail, décisions parfois confirmées par les juges, on l'a vu. Et cette appréciation intervient sans qu'une attention ne soit nécessairement portée à l'imputabilité du manquement reproché à l'employeur·euse, ni aux circonstances concrètes dudit manquement. Le critère tend alors à fonctionner moins comme un outil paternaliste de protection des travailleur·euses étrangè·res contre des atteintes graves au droit du travail, que comme un instrument plus large d'appréciation du comportement de l'entreprise, susceptible d'emporter des conséquences majeures sur l'accès au séjour et au travail des personnes étrangères.

¹²³ Entretien avec une inspectrice du travail, 10 février 2026, Paris.

¹²⁴ Entretien avec Cyril Wolmark, 11 juin 2026, Paris.

Ce cynisme se donne à voir plus particulièrement lorsque l'autorisation de travail est refusée en raison de l'emploi irrégulier de la personne étrangère elle-même. Dans une décision du 8 avril 2026¹²⁵, le tribunal administratif a ainsi considéré que le préfet du Nord avait fait une exacte application des articles L. 8211-1 (travail illégal) et R. 5221-20 (conditions de délivrance des autorisations de travail) du code du travail, en rejetant une demande d'autorisation de travail, au motif que l'employeur·euse demandeur·euse avait gravement manqué à ses obligations en employant illégalement l'étranger pour laquelle l'autorisation était sollicitée antérieurement au dépôt de la demande auprès de la plateforme. Lorsque le manquement reproché à l'employeur·euse consiste précisément dans l'embauche irrégulière de la personne pour laquelle l'autorisation est sollicitée, on peine à percevoir en quoi la protection du·de la travailleur·euse étranger·ère est assurée.

Ainsi, derrière les discours de protection affichés par les acteur·rices du système des autorisations de travail, se dessine une autre fonction du dispositif : celle du contrôle de l'accès au marché du travail et, plus largement, du séjour des personnes étrangères. La pratique montre alors que, dans cette articulation, la seconde logique tend à prendre le pas sur la première.

¹²⁵ CAA de Paris, 8^{ème} Chambre, 11 avril 2022, 21PA02757 ; TA de Lille, 6^{ème} Chambre, 8 avril 2026, 2310486.

Bibliographie

Ouvrages

- Gérard Cornu, *Vocabulaire juridique*, PUF, 12^{ème} édition, 2018, Paris.
- Vincent Tchen, « L'autorisation de travail », *Droit des étrangers*, LexisNexis, 2024.

Articles

- Alain Morice, « Le travail sans le travailleur », *Plein droit*, 2004/2, n°61.
- Audrey Parmentier, « Droit des étrangers : comment la “menace à l'ordre public” est-elle instrumentalisée ? », *Bondy Blog*, 25 avril 2023. Disponible en ligne : <https://www.bondyblog.fr/societe/droit-des-etrangers-comment-la-menace-a-lordre-public-est-elle-instrumentalisee/>
- Emeline Briantais, « Clap de fin pour l'accueil dans les services de l'emploi », *Plein droit*, 2022/3 n° 134, 2022. p.34-36.
- Evelyne Serverin, « Juridiction et jurisprudence : deux aspects des activités de justice », *Droit et Société*, 1993.
- Cyril Wolmark, « Une autorisation de travail au profit des employeurs », *Le Droit Ouvrier*, 2022/12 N° 892, 2022, p.540-546.

Rapports, études, communiqués et documents institutionnels

- Gisti, « Autorisations de travail : ce qui a changé en 2021 », *Les notes pratiques*, novembre 2021.
- Rapport du Défenseur des droits, « Dématérialisation des services publics : trois ans après, où en est-on ? », 2022.
- Assises du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, *Recueil de pratiques professionnelles*, février 2025.
- Amnesty International, « A la merci d'un papier, quand l'Etat français fabrique la précarité des travailleur·euses étranger·es », 2025. Disponible en ligne : <https://www.amnesty.fr/actualites/rapport-comment-l-etat-francais-fabrique-la-precarite-des-travailleurs-etrangers/>

Conférence et podcast

- Alain Morice, « L'utilitarisme migratoire en question », *A l'encontre*, 2002. Texte issu d'une transcription d'une conférence donnée le 23 janvier 2002 à Fribourg. Disponible

en ligne : <https://alencontre.org/europe/france/lutilitarisme-migratoire-en-question.html>

- « L'autorisation de travail – Partie 1 avec Maître Anaïs Place », *Podcast Etrange Droit*, 4 juin 2026. Disponible en ligne : <https://podcast.ausha.co/etrange-droit/1-autorisation-de-travail-partie-1>

Sitographie

- Justice.pappers.fr
- Dequeldroit.fr

ANNEXES

§1. Recueil de jurisprudence sur l'absence de condamnations ou manquements graves dans certaines matières

A. Notion de condamnations ou « manquements graves »

1. *Engagement d'une procédure pénale*

[Cour administrative d'appel de Marseille, 5ème Chambre, 5 novembre 2024, 23MA02951](#)

(l'absence de condamnation est sans incidence sur le refus de délivrance d'une autorisation de travail fondé sur le non-respect de la législation par l'employeur).

« 7. La circonstance que le préfet du Puy-de-Dôme ne se soit pas fondé sur une condamnation pénale est sans incidence sur la légalité de la décision contestée qui a été prise en raison de manquements graves aux règles générales de santé et de sécurité au travail visés par l'article R. 5221-20 du code du travail. La SAS Azurbat Construction ne peut utilement soutenir qu'elle est en activité depuis huit ans, qu'elle participe à la résorption du chômage et qu'elle aurait pris immédiatement les mesures adéquates pour se conformer au droit du travail et pour améliorer la sécurité et la santé des salariés. ».

[Tribunal administratif de Rennes, 2ème Chambre, 25 juin 2025, 2305296](#) **(existence d'un manquement grave n'est pas subordonné à une procédure pénale ou sanction administrative ni à la subsistance du manquement)**

*« 10. Il ressort des pièces du dossier, que les services de l'inspection du travail de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ille-et-Vilaine ont constaté des manquements graves de la part de la SASU Ada Bat en matière de travail illégal, au titre desquels un procès-verbal en date du 10 octobre 2022 a été dressé constatant des faits de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, prohibés par les articles L. 8221-1 et L. 8221-5 du code du travail, lequel a été transmis au parquet de Rennes, qui a diligenté une **enquête qui était en cours en mars 2023** et dont il n'est pas établi qu'elle n'était plus en cours à la date de la décision attaquée. **En tout état de cause, les dispositions précitées de l'article R. 5221-20 du code du travail ne subordonnent pas la prise en compte des manquement constatés par l'administration,***

à l'issue ou à l'engagement d'une procédure pénale, au prononcé d'une sanction pécuniaire par l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII), ou à la subsistance de ces manquements à la date de la décision procédant au retrait d'une autorisation de travail délivrée à tort. Par suite, les requérants ne contestent pas utilement la décision attaquée en faisant valoir que l'existence d'une sanction pénale n'est pas établie et que l'OFII n'a prononcé aucune sanction à l'encontre de la SASU Ada Bat ».

A contrario : [Tribunal administratif de Lyon, 3ème Chambre, 4 avril 2024, 2201118](#)

« 3. Pour rejeter la demande d'autorisation de travail présentée par la société Modis France, le préfet du Puy-de-Dôme s'est fondé sur ce qu'elle avait fait l'objet d'une condamnation pénale pour motif de travail illégal dès lors qu'un procès-verbal avait été dressé le 22 juin 2020 par les services de l'unité régionale de lutte contre le travail illégal de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités du Puy-de-Dôme sur le fondement de l'article L. 8211-1 du code du travail relatif aux infractions de travail illégal. **Un procès-verbal dressé sur le fondement de ces dispositions ne constitue pas une condamnation pénale. Par suite, le motif sur lequel s'est fondé le préfet du Puy-de-Dôme ne pouvait légalement justifier que l'autorisation de travail ne soit pas accordée à la société Modis France.** Dès lors, le moyen tiré de la méconnaissance des dispositions du b du 2° de l'article R. 5221-20 du code du travail doit être accueilli.

4. Il résulte de ce qui précède et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de la requête, que la société Modis France est fondée à demander l'annulation de la décision du 9 août 2021 par laquelle le préfet du Puy-de-Dôme a rejeté la demande d'autorisation de travail qu'elle avait présentée au bénéfice de M. A, ainsi que de la décision implicite de rejet de son recours hiérarchique. »

2. Suite de la procédure pénale

[Conseil d'État, 19 décembre 1994, 116462](#) (un classement sans suite du procès-verbal ne fait pas obstacle à la constatation de la réalité des faits)

« Considérant que pour refuser à M. Z. l'autorisation d'employer sur son exploitation des ouvriers agricoles [...], le directeur départemental du travail et de l'emploi du Lot-et-Garonne et l'inspecteur du travail ont retenu, au soutien de leurs décisions des 28

mars et 26 mai 1988, le fait que "les conditions d'application par l'employeur, M. Z., de la réglementation relative au travail ne sont pas satisfaisantes" ; que cette appréciation repose sur le fait, mentionné dans les visas de la décision du directeur, que l'intéressé avait fait l'objet, le 22 octobre 1987, d'un procès-verbal pour emploi sans autorisation d'un travailleur étranger sans qu'il ait été en mesure d'établir l'absence de tout lien de subordination entre lui-même et ce travailleur ; que la circonstance que l'autorité judiciaire ait décidé de classer sans suite ce procès verbal ne fait pas obstacle à la constatation de la réalité des faits qu'il mentionne et à leur prise en compte, par l'autorité administrative ; ».

A contrario : [Tribunal administratif de Rennes, 2ème Chambre, 13 novembre 2024, 2402922](#)
(inopposabilité du manquement grave en cas de classement sans suite, non-lieu ou relaxe)

« 3. Lorsque le préfet est saisi d'une demande d'autorisation de travail par un employeur à l'encontre duquel des agents de contrôle de l'inspection du travail ont constaté un manquement aux règles fixées à l'article L. 8211-1 du code du travail, relatives au travail illégal, ou aux règles générales de santé et de sécurité mentionnées à l'article L. 4741-1 du même code, il est tenu de refuser la délivrance de cette autorisation si le manquement ainsi constaté est grave et s'il est, compte tenu de la date des faits à l'origine du constat de manquement, de nature à révéler le comportement de cet employeur au regard des règles précitées du code du travail à la date à laquelle le préfet statue sur cette demande. La transmission d'un procès-verbal au procureur de la République en application de l'article L. 8113-7 du code du travail ainsi que l'engagement à sa suite de poursuites pénales constituent des indices de la gravité du manquement. Toutefois, si à la date à laquelle le préfet statue sur la demande d'autorisation de travail, la transmission au procureur de la République du procès-verbal constatant ce manquement a abouti soit à un classement sans suite, soit à une décision de non-lieu ou de relaxe d'une juridiction pénale, ce manquement ne peut valablement être opposé à l'employeur. »

Considérant repris par :

- [Tribunal administratif de Montpellier, 6ème Chambre, 30 janvier 2026, 2303218](#)
(ENAT et aide au séjour)
- [Tribunal administratif de Caen, 2ème Chambre, 24 septembre 2025, 2303054](#) (santé sécurité)
- [Tribunal administratif de Nîmes, 1ère Chambre, 3 juin 2025, 2303026](#) (santé sécurité)

[Tribunal administratif de Rennes, 31 mars 2026, 2601864](#) (référé suspension – prise en compte de l’absence d’information au Procureur à la suite du PV dressé et de la nature des manquements).

« Toutefois, il ne ressort d'aucune des pièces du dossier que le manquement ainsi constaté aurait fait l'objet d'une condamnation pénale ou d'une sanction administrative. Il n'est pas même allégué que le procureur de la République localement compétent en aurait été informé. Dans ces conditions, eu égard à la nature des manquements relevés le 17 septembre 2024 à l'encontre de la société AEZ Constructions et aux suites administratives réservées au constat effectué, les moyens tirés de l'erreur de qualification juridique des faits, de l'erreur de droit et de l'erreur d'appréciation sont propres à créer, en l'état de l'instruction, un doute sérieux quant à la légalité de la décision du 12 janvier 2026 du préfet du Morbihan refusant l'autorisation de travail sollicitée par la société requérante. »

3. Date des manquements

- Pour des manquements relatifs au travail illégal

[Tribunal administratif de Rennes, 2ème Chambre, 6 novembre 2024, 2206104](#) (**faits de travail dissimulé** intervenus 5 ans et 3 mois avant la décision de refus d’AT n’est pas trop ancien)

« 3. Il ressort des pièces du dossier, qu'à la suite d'un contrôle de chantier réalisé le 6 juillet 2017, un inspecteur du travail de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ille-et-Vilaine a dressé, le 5 mars 2018, un procès-verbal constatant l'emploi par la SARL Atchane Déco d'un salarié dissimulé en méconnaissance des articles L. 8211-1, L. 8221-1 et L. 8221-5 du code du travail. Un tel manquement, qui a donné lieu à l'établissement d'un procès-verbal transmis au parquet, constitue un manquement grave au sens du b) du 2° de l'article R. 5221-20 du code du travail, de nature à justifier qu'une demande d'autorisation de travail présentée par l'employeur l'ayant commis soit refusée par l'autorité préfectorale. Par ailleurs, la SARL Atchane Déco a produit une ordonnance pénale du 6 juin 2017 qui a condamné, son unique associé et gérant, dont il n'est ni établi ni même soutenu qu'il exerce ou aurait exercé également une activité à titre individuel, à deux amendes contraventionnelles de 500 euros pour avoir embauché deux salariés sans déclaration

*préalable conforme à l'organisme de protection sociale, démontrant ainsi, au surplus, que le manquement constaté en juillet 2017 n'était pas isolé. **Si la SARL Atchane Déco souligne qu'elle n'a fait l'objet d'aucune procédure pénale postérieurement à un rappel à la loi, pour travail dissimulé, dont son gérant a fait l'objet le 22 juin 2018, le manquement sur lequel l'autorité préfectorale s'est fondée pour prendre la décision attaquée n'apparaît pas comme trop ancien pour valablement la justifier. Par suite, le préfet d'Ille-et-Vilaine a pu refuser de délivrer à la SARL Atchane Déco l'autorisation de travail sollicité le 8 juin 2022 sans commettre d'erreur d'appréciation.** ».*

- **Pour des manquements aux règles de santé et de sécurité**

[Tribunal administratif de Rennes, 2ème Chambre, 13 novembre 2024, 2402922](#) (**accident du travail intervenu 3 ans et 7 mois avant la décision de refus d'AT ne permet pas de fonder ledit refus en raison de l'ancienneté des faits et des diligences effectuées par l'entreprise antérieurement et postérieurement à l'accident**).

« 4. Il est constant que le 25 août 2020, un salarié de l'usine située à Trémoré, exploitée par la société requérante, a été victime d'un accident du travail lors d'une intervention de maintenance sur une plateforme élévatrice de la chaîne d'abattage : une nacelle a chuté sur lui. Il est également constant qu'une enquête menée par l'inspection du travail à la suite de cet accident a donné lieu à un procès-verbal le 1er juillet 2021 transmis au procureur de la République et que ce procès-verbal a constaté le non-respect par l'employeur de règles de sécurité, en méconnaissance de l'article L. 4321-1 du code du travail, et la mise à la disposition des employés d'équipements de travail ne permettant pas de préserver leur sécurité, en violation de l'article R. 4323-1 du code du travail.

5. Il ressort toutefois des pièces du dossier que la société requérante a émis un " flash de sécurité " dès le 25 août 2020 et a rédigé un mode opératoire le 2 septembre 2020 relatif à une intervention sous passerelle élévatrice. Il ressort également des pièces du dossier que la plateforme élévatrice avait été vérifiée et déclarée conforme aux normes applicables par le constructeur le 6 novembre 2018 et par une entreprise de maîtrise des risques liés à la sécurité le 23 septembre 2019, qu'y figurait un pictogramme alertant les salariés du danger de se rendre sous la passerelle et que la plateforme était équipée d'une béquille de sécurité, qui n'a pas été activée par le salarié concerné lors de l'accident du 25 août 2020. La notice technique de l'équipement était en outre à la disposition des salariés et le salarié concerné a bénéficié d'une formation sur les

*consignes de sécurité à son arrivée au sein de l'entreprise le 3 juin 2019, d'une formation aux risques liés aux machines le 3 juillet 2020 et d'une visite de sécurité préventive individuelle le 7 juillet 2020. **Compte tenu des diligences effectuées par la société requérante, telles qu'elles ressortent des pièces du dossier, et de l'ancienneté de l'accident précité, antérieur de plus de trois années à la décision attaquée**, c'est au prix d'une erreur d'appréciation que le préfet a refusé la délivrance de l'autorisation de travail sollicitée par la requérante en se fondant sur l'existence d'un manquement grave aux règles générales de santé et de sécurité au travail, au sens de l'article R. 5121-20 du code du travail. »*

Dans ce sens : [Tribunal administratif de Nîmes, 1ère Chambre, 3 juin 2025, 2303026](#) (faits de harcèlement intervenus 3 ans et 8 mois avant la décision de refus d'AT ne permettent pas de fonder ledit refus en raison de l'ancienneté des faits et des diligences effectuées par l'entreprise postérieurement à l'accident)

*« 8. Il ressort des pièces du dossier qu'une enquête a été réalisée, au sein de l'entreprise Royal Canin, par l'inspection du travail à compter du 7 juin 2019 suite aux signalements d'une employée de l'entreprise pour des faits de harcèlement ayant conduit à une dégradation de ses conditions de travail. A l'issue de l'enquête, un procès-verbal a été dressé le 1er septembre 2020 et transmis au procureur de la République, l'inspecteur du travail constatant l'existence d'agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail de l'employée l'ayant saisi, susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, en méconnaissance des articles L. 42121-1 et L. 1152-1 du code du travail. Toutefois, suite à ce contrôle, la société requérante a mené une politique volontaire de prévention des risques psycho-sociaux en procédant à un audit par une société extérieure qui a dégagé des axes de travail au sein de l'entreprise ainsi qu'une politique de formation. Ces actions ont abouti le 28 juin 2022, à la conclusion d'un accord sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, entre la société Royal Canin et les différentes organisations syndicales. **Par ailleurs, le procureur de la République a procédé au classement sans suite de ce procès-verbal.** Si la préfecture indique que la décision de classement a été annulée et que l'enquête a repris, elle ne l'établit pas. **Compte tenu des diligences effectuées par la société requérante, telles qu'elles ressortent des pièces du dossier, et***

de l'ancienneté des faits précités, antérieur de plus de trois années à la décision attaquée, c'est au prix d'une erreur d'appréciation que le préfet a refusé la délivrance des autorisations de travail sollicitées par la société requérante en se fondant sur l'existence d'un manquement grave aux règles générales de santé et de sécurité au travail, au sens de l'article R. 5121-20 du code du travail. »

Tribunal administratif de Lille, 6ème Chambre, 16 octobre 2024, 2201246 (accident du travail intervenu 2 ans et 4 mois avant la décision de refus d'AT permet de fonder le refus au regard de l'absence de mesures prises par la société pour assurer la sécurité et des conséquences de l'accident du travail sur le salarié) :

« 8. Il ressort de ce procès-verbal établi le 4 septembre 2019 à la suite d'un accident du travail survenu le 10 août 2018 dans l'établissement de la société Baelden situé à Cappelle-la-Grande, que l'employeur a méconnu les articles L. 4321-1, R. 4323-7, R. 4323-14, R. 4141-2, R.4141-3, R.4141-8, R. 4141-13 et L. 4141-2 du code du travail. Deux types de manquements sont relevés à l'encontre de la société requérante : d'une part, un défaut d'information et de formation pratique et appropriée en matière de sécurité sur le risque de basculement et d'écrasement de la pièce de grande dimension, et d'autre part, un défaut de mise en œuvre des actions nécessaires pour maintenir cet équipement stable. Au regard tant de l'absence de mesures prises par la société requérante pour assurer la sécurité de ses salariés, en prévenant tout risque de basculement et d'écrasement lié à la manutention d'une pièce pesant environ deux tonnes, que des conséquences de l'accident du 10 août 2018, lequel a entraîné un arrêt de travail jusqu'au 16 janvier 2019, avant une reprise en mi-temps thérapeutique jusqu'au 1er mars 2020, ainsi qu'une incapacité totale permanente, évaluée à 2% du fait de la perte d'un orteil pour le salarié, et sans qu'importe la circonstance, à la supposer établie, que ce salarié était habitué à effectuer ce type de tâches, le préfet du Nord n'a pas méconnu les dispositions de l'article R. 5221-20 du code du travail précité en retenant que les deux manquements constatés dans le procès-verbal de l'inspection du travail dressé le 4 septembre 2019 revêtaient un caractère grave. »

Tribunal administratif de Strasbourg, 6ème Chambre, 10 juillet 2025, 2302704 (arrêt de chantier pour risque de chute de hauteur intervenu 1 an et 1 mois avant la décision de refus d'AT est un « manquement grave » « encore récent » qui justifie un refus d'AT).

« Il ressort des pièces des dossiers que, le 16 décembre 2020, lors d'un contrôle effectué par l'inspection du travail sur un chantier de construction d'une plateforme logistique

à Le-Vieil-Evreux, il a été constaté que deux salariés de la société effectuaient des **travaux en bord de toiture, sans protection contre le risque de chute de hauteur**. Estimant qu'il existait de ce fait une situation de danger grave et imminent, l'inspecteur du travail a enjoint l'arrêt du chantier. Par lettre du 21 décembre 2020, l'inspecteur du travail a porté à la connaissance de la société les autres constats opérés lors du contrôle, qui étaient relatifs à **l'absence de détention, par certains ouvriers présents, de leurs cartes " bâtiment travaux publics "**, et à **la tardiveté de déclarations préalables à l'embauche de salariés**.

7. La société fait valoir que les manquements relevés datent de deux ans et trois mois. Elle objecte que l'erreur commise a été rapidement réparée, ce qui a permis la reprise des travaux après un jour d'arrêt. Elle fait également valoir que ce manquement ponctuel ne s'est accompagné d'aucune procédure pénale ou administrative et qu'il ne concernait pas les personnes qu'elle voulait embaucher. Toutefois, ces manquements, à les supposer même exceptionnels, ne sont pas contestés par la requérante et portent sur les règles de travail et de circulation en hauteur dont la méconnaissance peut être à l'origine d'accidents du travail mortels. Si, l'interruption des travaux n'a été que de courte durée, il est constant que l'administration a été contrainte de faire arrêter les travaux pour garantir la sécurité des salariés. Par ailleurs, **la circonstance que la société n'a pas fait l'objet d'une condamnation pénale ou d'une sanction administrative est sans incidence, dès lors qu'il suffit que l'administration ait relevé un manquement grave**. Enfin, la société ne peut utilement faire valoir qu'elle aurait procédé aux déclarations préalables à l'embauche dans les délais requis, dès lors que **les décisions contestées ne sont pas fondées sur la tardiveté de telles déclarations**. Dans ces conditions, il ne ressort pas des pièces des dossiers que la préfète du Bas-Rhin aurait entaché ses décisions **d'erreurs d'appréciation** en considérant que la société avait commis un manquement grave aux règles de santé et sécurité dont le **caractère encore récent** pouvait justifier les refus d'autorisation contestés. »

4. Subsistance du manquement

[Tribunal administratif de Rennes, 2ème Chambre, 6 novembre 2024, 2206104](#) (existence du manquement grave n'est pas subordonné à subsistance des manquements) :

« 7. Il ressort des pièces du dossier, que les services de l'inspection du travail de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ille-et-Vilaine ont constaté des manquements graves de la part de la SASU Ada Bat en matière de travail illégal, au titre desquels un procès-verbal en date du 10 octobre 2022 a été dressé constatant des faits de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, prohibés par les articles L. 8221-1 et L. 8221-5 du code du travail, lequel a été transmis au **Parquet de Rennes, qui a diligenté une enquête dont les parties ne précisent pas l'état d'avancement**. La société requérante a été informée de ces manquements, en application de l'article L. 8113-7 du code du travail. Si les requérants s'étonnent de ce que l'administration avait, le 28 mars 2023, soit préalablement à la décision attaquée, délivré à la SASU Ada Bat une autorisation de travail pour un autre ressortissant étranger, il ressort des pièces du dossier que cette autorisation a été retirée dès le 28 juillet 2023, pour le même motif que celui ayant conduit le préfet d'Ille-et-Vilaine à prendre la décision attaquée. **Par ailleurs, les dispositions précitées de l'article R. 5221-20 du code du travail ne subordonnent pas la prise en compte des manquements constatés par l'administration à leur subsistance à la date de la décision statuant sur la demande d'autorisation de travail.** Au vu de l'ensemble de ces éléments, le préfet d'Ille-et-Vilaine a pu, sans commettre d'erreur de fait ou de droit, refuser de délivrer à la SASU Ada Bat une autorisation de travail pour M. A. »

Dans ce sens : [Tribunal administratif de Rennes, 2ème Chambre, 25 juin 2025, 2305296](#)

5. Autorité chargée du constat des manquements

[Tribunal administratif de Rennes, 18 septembre 2025, 2505931](#) (le manquement doit avoir été constaté par l'inspection du travail) :

« 7. En second lieu, aux termes de l'article R. 5221-1 du code du travail : " I. - Pour exercer une activité professionnelle salariée en France, les personnes suivantes doivent détenir une autorisation de travail () / II. - La demande d'autorisation de travail est faite par l'employeur ()". Aux termes de son article R. 5221-20 : " L'autorisation de travail est accordée lorsque la demande remplit les conditions suivantes : () / 2° S'agissant de l'employeur : / () b) Ils n'ont pas fait l'objet de condamnations pénales ou de sanctions administratives pour des infractions relevant du travail illégal défini à l'article L. 8211-1, pour des infractions aux règles de santé et de sécurité au travail, pour aide à l'entrée et au

*séjour irrégulier en France en application de l'article L. 823-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ou pour méconnaissance des règles relatives au détachement temporaire de salariés, et l'administration n'a pas relevé de manquement grave de leur part en ces matières () ". Aux termes de son article L. 8112-1 : " Les agents de contrôle de l'inspection du travail () sont chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail () ". Aux termes de son l'article L. 8112-2 : " **Les agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 constatent également : () / 4° Les infractions relatives aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers en France, prévues par les articles L. 823-1, L. 823-2 et L. 823-3 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile () "** **S'il est exact, comme le soutient le préfet dans ses écritures en défense, que l'article R. 5221-20 ne précise pas l'administration compétente pour constater un manquement grave en matière de travail illégal défini à l'article L. 8211-1 du code du travail ou en matière d'aide à l'entrée et au séjour irrégulier en France** en application de l'article L. 823-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, compte tenu cependant des dispositions des articles L. 8112-1 et L. 8112-2 précités du code du travail, le moyen tiré de ce que " la caractérisation du manquement supposer le constat d'un manquement par les agents de contrôle de l'inspection du travail " est également propre, en l'état de l'instruction, à créer un doute sérieux sur la légalité de la décision contestée. »*

[Tribunal administratif de Montpellier, 6ème Chambre, 30 janvier 2026, 2303218](#) (erreur de l'appréciation du préfet qui refuse la délivrance d'une AT en se fondant sur des **courriels des services de police aux frontières** indiquant l'existence de plaintes à l'encontre de la dirigeante de la société, et ce alors que la procédure a depuis été close)

*« Il ressort des termes de la décision en litige que, pour refuser à la société SR Agri Viti l'autorisation qu'elle sollicitait, son auteur s'est fondé sur le caractère « rédhibitoire » de la situation de l'intéressée résultant du « non-respect des obligations de déclaration obligatoire » avant de mentionner qu'à la suite d'un contrôle mené au cours du mois de janvier 2022, il avait été constaté que l'entreprise avait eu recours aux services de travailleurs saisonniers agricoles étrangers non munis d'autorisation de travail et qu'elle avait contribué à l'entrée, à la circulation et au séjour irrégulier d'étrangers en France. La préfète de Vaucluse produit à cet égard **un courriel du 27 juin 2022 des services de la police aux frontières** qui se borne à exposer que deux plaintes ont été*

recueillies à l'encontre de Mme Saber Souad, présidente de la société SR Agri Viti, pour des faits de « perception de fonds à l'occasion de procédures d'introduction », ainsi qu'un courriel du 28 avril 2023 des mêmes services exposant que Mme A... a été mise en cause dans le cadre d'une procédure référencée auprès du parquet de Libourne et que « des faits constitutifs des infractions d'emploi d'étranger sans titre et aide au séjour ont donc été abordés » à la suite d'un contrôle des salariés de la société. Toutefois, alors qu'il ressort au surplus des termes mêmes du courriel du 28 avril 2023 précité que la procédure concernant Mme A... a été close le 27 avril 2023, il ne ressort d'aucune autre pièce du dossier que la société SR Agri Viti aurait, à la date de la décision en litige, méconnu ses obligations déclaratives ou fait l'objet d'une condamnation pénale pour le motif de travail illégal ou fait l'objet d'une quelconque sanction administrative. La circonstance que la société requérante n'ait pas entrepris de contester les autres décisions de refus qui lui ont été notifiées est dépourvue d'incidence quant à l'erreur d'appréciation dont est entachée, dans ces conditions, la décision du 20 avril 2023 en litige. ».

6. Avis inspection du travail

Tribunal administratif de Caen, 2ème Chambre, 24 septembre 2025, 2303054 (le classement sans suite, les fautes du salarié ayant conduites à l'accident, les diligences de la société suite à l'accident, et l'avis favorable de l'inspection du travail, doivent être pris en compte pour apprécier l'existence d'un manquement grave).

« 9. Il ressort toutefois des pièces du dossier que l'inspection du travail de l'Orne, saisie pour avis lors de l'instruction de la demande d'autorisation, a émis le 23 juin 2023 un avis favorable à cette demande en précisant n'avoir connaissance d'aucune suite pénale au procès-verbal de constat adressé le 25 mars 2022 et a précisé que l'analyse de l'accident avait conduit l'entreprise à réviser ses pratiques par un rappel des consignes de sécurité sur l'utilisation des produits chimiques aux équipes de nettoyage de nuit et l'utilisation d'un système de dilution du produit chimique réduisant les risques. Enfin, la société requérante soutient, sans être contredite, que le salarié victime de l'accident n'était pas autorisé à effectuer la tâche au cours de laquelle est survenu l'accident, ni à intervenir sur les postes nécessitant la manipulation du Karcher et qu'il ne portait pas les équipements de protection obligatoires. Compte tenu de ces circonstances et des diligences de la société requérante telles qu'elles ressortent de l'avis de l'inspection du travail, c'est au prix d'une erreur

d'appréciation que le préfet a refusé la délivrance de l'autorisation de travail sollicitée par la requérante en se fondant sur l'existence d'un manquement grave aux règles générales de santé et de sécurité au travail, au sens de l'article R. 5121-20 du code du travail. »

7. Procédure contradictoire

- **Exclusion des garanties procédurales spécifiques aux sanctions administratives**
[Tribunal administratif de Lille, 6ème Chambre, 8 avril 2026, 2400123](#) (la décision de rejet d'une demande d'AT au motif que le demandeur n'en remplit pas les conditions légales constitue une simple mesure de police et n'implique donc le respect des garanties procédurales spécifiques aux sanctions administratives) :

*« La décision de rejet d'une demande de délivrance d'une autorisation de travail au motif que le demandeur n'en remplit pas les conditions légales ne constitue pas une sanction administrative, mais une mesure de police. Il suit de là que la société requérante ne saurait utilement se prévaloir, à l'encontre de cette décision, de la méconnaissance du principe de légalité des délits et des peines, du principe de nécessité ou de proportionnalité des peines ou de la **méconnaissance des garanties procédurales spécifiques aux sanctions administratives**. En outre, les dispositions de l'article R. 5221-20 précitées énoncent les éléments d'appréciation que doit prendre en compte l'autorité préfectorale, qui **n'est pas en situation de compétence liée**, pour statuer sur la demande d'autorisation de travail, au nombre desquels figure le respect par l'employeur des conditions réglementaires d'exercice de son activité, ce qui conduit le préfet à apprécier le contexte et l'ancienneté des manquements qui sont reprochés à l'employeur. »*

[Tribunal administratif de Paris, 3ème Chambre, 19 février 2026, 2510221](#)

« En troisième lieu, d'une part, aux termes de l'article R. 5221-20 du code du travail, dans sa rédaction en vigueur depuis le 1er septembre 2024 : « L'autorisation de travail est accordée lorsque la demande remplit les conditions suivantes : (...) / 2° S'agissant de l'employeur et, le cas échéant, du donneur d'ordre, de l'entreprise utilisatrice ou de l'entreprise d'accueil : (...) / b) Ils n'ont pas fait l'objet de condamnations pénales ou de

sanctions administratives pour des infractions relevant du travail illégal défini à l'article L. 8211-1 (...) ». L'article L. 8211-1 du code du travail dispose : « Sont constitutives de travail illégal, dans les conditions prévues par le présent livre, les infractions suivantes : (...) / 4° Emploi d'étranger non autorisé à travailler ».

D'autre part, aux 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 ». L'article L. 8253-1 du même code fixe la sanction financière liée à ce manquement, appelée « contribution spéciale » avant le 28 janvier 2024, et « amende administrative » depuis, et prévoit que son montant maximal puisse être triplé en cas de réitération dans les cinq ans, durée fixée par l'article R. 8253-2 du même code.

Il résulte de la combinaison de ces dispositions que, depuis le 1er septembre 2024, le préfet est tenu de refuser d'accorder une autorisation de travail à un employeur qui a fait l'objet de condamnations pénales ou de sanctions administratives pour l'emploi d'étrangers non autorisés à travailler, et qu'il peut décider de le condamner à une sanction financière.

Premièrement, en l'espèce, il est constant que, le 3 janvier 2023, la présidente de la société Saphir Thai Spa, Mme E... D..., a été condamné par le tribunal judiciaire de Paris à trois amendes délictuelles de 400 euros chacune pour avoir employé trois ressortissantes thaïlandaises non autorisées à travailler et que, le 3 mars 2023, la société elle-même a fait l'objet, en application de l'article L. 8253-1 du code du travail, d'une sanction administrative consistant en une contribution spéciale de 23 640 euros. Compte tenu de ces sanctions, le préfet était tenu de rejeter la demande d'autorisation. Le moyen doit donc être écarté.

Deuxièmement, la société requérante soutient que les dispositions de l'article R. 5221-20 du code du travail, citées aux point 6 et 7, en prévoyant une sanction administrative complémentaire à une sanction administration antérieure qui conduit à « priver définitivement l'employeur de se voir accorder toute autorisation de travail ultérieure », méconnaissent « la Constitution, le principe de légalité des délits et des peines, les

*droits de la défense et le principe de nécessité et de proportionnalité des peines » et que le juge est tenu d'opérer un contrôle de proportionnalité sur les refus de délivrance d'autorisation de travail en présence d'une sanction administrative. Toutefois, d'une part, les dispositions en litige prévoient une mesure de police, et non une sanction administrative. Dans ces conditions, le moyen tiré de la méconnaissance de la Constitution et des droits de la défense est inopérant. D'autre part, **ces moyens ne sont en tout état de cause pas assortis de précisions suffisantes pour permettre au juge d'en apprécier le bien-fondé**. Au demeurant, la durée d'un an et onze mois entre la sanction financière et la décision en litige ne paraît pas disproportionnée au regard du délai de réitération fixé à cinq ans par l'article L. 8253-1 du code du travail. Dès lors, le moyen ne peut qu'être écarté. »*

- **Communication du procès-verbal de l'inspection du travail**

Tribunal administratif de Rennes, 2ème Chambre, 25 juin 2025, 2305296 (L'administration n'est pas tenue de communiquer le PV, car le demandeur est déjà destinataire de l'information prévue par l'article L8113-7 du code du travail)

*« Par ailleurs, la SASU Ada Bat et son président avaient été destinataires, dès le 27 octobre 2022, de l'information prévue au troisième alinéa de l'article L. 8113-7 du code du travail visant à porter à la connaissance des employeurs les faits, constatés par les agents de contrôle de l'inspection du travail, susceptibles de constituer une infraction pénale ainsi que les sanctions encourues. Par suite, à la date à laquelle elle a été informée du projet de retrait de l'autorisation de travail de M. A, la SASU Ada Bat avait connaissance depuis plusieurs mois des manquements qui lui étaient reprochés et pouvait donc faire valoir utilement des observations malgré la brièveté relative du délai qui lui était accordé et permettre à M. A de faire de même. Par ailleurs, la décision par laquelle l'administration procède au retrait d'une décision créatrice de droits au motif qu'elle est illégale ne présentant pas le caractère de sanction, **l'administration n'était pas tenue de communiquer le procès-verbal dressé par les agents de l'inspection du travail dès lors que la SASU Ada Bat avait déjà été destinataire de l'information prévue au troisième alinéa de l'article L. 8113-7 du code du travail et connaissait ainsi les manquements qui lui étaient reprochés**. Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, le moyen tiré de ce que la décision attaquée aurait été prise au terme d'une procédure ayant méconnu le principe du contradictoire et les droits de la défense doit être écarté. »*

Dans ce sens : [Tribunal administratif de Lyon, 8ème Chambre, 20 octobre 2025, 2411147](#) ; [Tribunal administratif de Lyon, 8ème Chambre, 20 octobre 2025, 2411155](#) ; [Tribunal administratif de Lyon, 8ème Chambre, 20 octobre 2025, 2411134](#) ; [Tribunal administratif de Lyon, 8ème Chambre, 20 octobre 2025, 2411132](#) :

« Il ressort des pièces du dossier que, pour refuser à la SARL La Glaudienne l'autorisation de travail qu'elle sollicitait pour le requérant, le préfet de Vaucluse s'est fondé sur l'existence de manquements graves au sens de l'article R. 5221-20 du code du travail, imputables à cette société, ayant donné lieu à un procès-verbal dressé par les services de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Auvergne Rhône-Alpes qui a été transmis au Parquet de Privas, le 3 septembre 2024, pour emploi de six travailleurs étrangers non munis d'une autorisation de travail en violation avec les dispositions du premier alinéa de l'article L. 8251-1 du code du travail. Si la décision attaquée mentionne en caractères gras les termes « condamnations pénales », cette circonstance ne saurait à elle seule permettre de regarder le préfet comme s'étant fondé sur une telle condamnation dont la société requérante soutient n'avoir jamais fait l'objet. Par ailleurs, la circonstance alléguée que la société n'aurait pas fait l'objet d'une condamnation pénale en matière de travail illégal ne fait pas obstacle à la prise en compte de ces faits par l'autorité administrative dans le cadre de l'examen de la demande d'autorisation de travail. Dès lors, c'est sans commettre d'erreurs de droit, ni d'erreurs de fait, ni d'erreur d'appréciation, que le préfet a refusé d'accorder l'autorisation de travail sollicitée au sens et pour l'application des dispositions du b) du 2°) de l'article R. 5221-20 du code du travail. Par suite le moyen doit être écarté.

*Il résulte de tout ce qui précède, et **sans qu'il soit besoin de demander au préfet de Vaucluse de produire le procès-verbal de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités du 3 septembre 2024** que les conclusions à fin d'annulation de la décision du préfet de Vaucluse du 9 octobre 2024 doivent être rejetées ainsi que, par voie de conséquence, les conclusions à fin d'injonction sous astreinte et celles présentées sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative. »*

Même position du TA de Lille :

[Tribunal administratif de Lille, 6ème Chambre, 8 avril 2026, 2400123](#) :

« La circonstance que l'administration n'a pas communiqué le procès-verbal établi par les services de l'inspection du travail est sans incidence sur la légalité de la décision contestée. Dès lors, le moyen tiré de l'insuffisante motivation de la décision en litige doit être écarté. ».

A contrario : [Tribunal administratif de Bordeaux, 2ème Chambre, 14 février 2024, 2303396](#)
(Le PV doit être produit pour être pris en compte).

« 4. En l'espèce, M. B a signé le 11 mars 2022 avec la société SOREFAB un contrat de travail à durée indéterminée en tant que chef de chantier. Pour caractériser les manquements aux règles générales de sécurité et de santé par l'employeur, la décision attaquée mentionne une décision d'arrêt temporaire de travaux en 2019, ainsi qu'un procès-verbal établi par l'inspection du travail de la Rochelle le 22 février 2021 à la suite d'un accident de travail ayant eu lieu en 2020. Malgré une demande de communication de ces deux pièces, le préfet de la Gironde a uniquement transmis la décision d'arrêt temporaire de travaux en date de 2019. Or, celle-ci ne suffit pas à justifier, à elle seule, en raison de l'ancienneté des faits reprochés et du caractère temporaire de l'arrêt, l'édition d'un refus d'autorisation de travail. Dès lors, le requérant est fondé à soutenir que la décision attaquée est entachée d'une erreur manifeste d'appréciation. ».

[Tribunal administratif de Lille, 6ème Chambre, 17 mars 2023, 2201701](#) **(La présomption de véracité des PV de l'inspection ne concerne que les constatations matérielles et non la qualification – un mail de l'inspection qui ne fait état que de la qualification ne permet pas de pallier l'absence de transmission du PV) :**

« En ce qui concerne la décision du 12 mai 2022 :

14. Pour faire valoir que la société requérante a commis des faits de marchandages qui constitueraient des manquements graves en matière de travail illégal, le préfet du Nord se prévaut d'un procès-verbal établi le 14 mars 2019 par une inspectrice du travail à la suite de sa visite d'un chantier de construction sur lequel œuvrait la société requérante. Les conclusions de ce procès-verbal, telles que résumées par un courriel de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités du 6 octobre 2021, tendent à

*l'existence de faits de prêt de main d'œuvre illégale sur une durée d'au moins deux ans concernant tant des travailleurs permanents que des travailleurs intérimaires. **En se bornant toutefois à produire ce courriel qui n'évoque que la qualification des faits effectuée par l'inspectrice alors que la production de ce procès-verbal était sollicitée par la partie demanderesse, le préfet du Nord ne saurait se prévaloir de la présomption instituée par les dispositions précitées de l'article L. 8113-7 du travail qui ne s'attache qu'aux constatations matérielles de l'inspectrice du travail.** ».*

B. Matières concernées

1. Santé et sécurité

[Cour administrative d'appel de Marseille, 5ème Chambre, 5 novembre 2024, 23MA02951](#)

(albanais maçon - décision de sanction et rapport de l'IT concernant non-respect d'un arrêt de travaux en raison de risque mortel d'ensevelissement pris en 2019 et 2020 et PV à la suite de la chute d'un salarié permettant de caractériser manquement grave pour une demande d'AT intervenue en septembre 2021, même en l'absence de condamnation pénale)

« 6. Il ressort des pièces du dossier et en particulier de la décision de sanction du 8 octobre 2020 et d'un rapport de l'inspection du travail du 24 septembre 2019, que les manquements mentionnés au point 2 concernent notamment le non-respect d'un arrêt temporaire de travaux lié à un risque d'ensevelissement sur un chantier avec une forte probabilité de risque mortel en cas d'accident, les agents de contrôle ayant constaté, le 30 juillet 2019, que trois salariés de la société requérante, occupés au réglage de banche, étaient positionnés entre lesdites banches et un talus vertical non sécurisé. Par ailleurs, un procès-verbal a été dressé le 13 juin 2019 par des inspecteurs du travail, à la suite de la chute d'un salarié dans une tranchée de plus de trois mètres sur le chantier d'une villa en construction, lesquels ont constaté l'absence d'équipements de protection collective et individuelle. Par suite, le préfet du Puy-de-Dôme n'a pas commis d'erreur d'appréciation en considérant que la SAS Azurbat Construction avait commis de graves manquements aux règles de santé et sécurité, justifiant un refus d'autorisation de travail en vertu de l'article R. 5221-20 du code du travail.

La circonstance que le préfet du Puy-de-Dôme ne se soit pas fondé sur une condamnation pénale est sans incidence sur la légalité de la décision contestée qui a

été prise en raison de manquements graves aux règles générales de santé et de sécurité au travail visés par l'article R. 5221-20 du code du travail. La SAS Azurbat Construction ne peut utilement soutenir qu'elle est en activité depuis huit ans, qu'elle participe à la résorption du chômage et qu'elle aurait pris immédiatement les mesures adéquates pour se conformer au droit du travail et pour améliorer la sécurité et la santé des salariés. »

- **PV consécutif à une infraction au code du travail**

Tribunal administratif de Nîmes, 1ère Chambre, 3 juin 2025, 2303026 (PV dressé à la suite de faits de harcèlement - prise en compte des diligences effectuées par la société requérante postérieurement au PV) :

*« 8. Il ressort des pièces du dossier qu'une enquête a été réalisée, au sein de l'entreprise Royal Canin, par l'inspection du travail à compter du 7 juin 2019 suite aux signalements d'une employée de l'entreprise pour des faits de harcèlement ayant conduit à une dégradation de ses conditions de travail. A l'issue de l'enquête, un procès-verbal a été dressé le 1er septembre 2020 et transmis au procureur de la République, l'inspecteur du travail constatant l'existence d'agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail de l'employée l'ayant saisi, susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, en méconnaissance des articles L. 42121-1 et L. 1152-1 du code du travail. **Toutefois, suite à ce contrôle, la société requérante a mené une politique volontaire de prévention des risques psycho-sociaux en procédant à un audit par une société extérieure qui a dégagé des axes de travail au sein de l'entreprise ainsi qu'une politique de formation. Ces actions ont abouti le 28 juin 2022, à la conclusion d'un accord sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, entre la société Royal Canin et les différentes organisations syndicales. Par ailleurs, le procureur de la République a procédé au classement sans suite de ce procès-verbal. Si la préfecture indique que la décision de classement a été annulée et que l'enquête a repris, elle ne l'établit pas. Compte tenu des diligences effectuées par la société requérante, telles qu'elles ressortent des pièces du dossier, et de l'ancienneté des faits précités, antérieur de plus de trois années à la décision attaquée, c'est au prix d'une erreur d'appréciation que le préfet a refusé la délivrance des autorisations de travail sollicitées par la société***

requérante en se fondant sur l'existence d'un manquement grave aux règles générales de santé et de sécurité au travail, au sens de l'article R. 5121-20 du code du travail. »

- **PV consécutif à un accident du travail**

[Tribunal administratif de Lille, 6ème Chambre, 16 octobre 2024, 2201246](#) (burkinabais aide chaudronnier – PV consécutif à un accident du travail – appréciation concrète de la gravité du manquement par le juge : prise en compte de l'absence de mesures prises par la société pour assurer la sécurité et des conséquences de l'accident du travail sur le salarié).

« 7. Pour refuser à la société Baelden l'autorisation de travailler qu'elle sollicitait en faveur de M. B, le préfet du Nord s'est fondé sur l'existence d'un constat de manquement grave en matière de santé et de sécurité au travail, au motif que les services de l'inspection du travail du Nord ont dressé un procès-verbal, " consécutif à un accident du travail, en date du 4 septembre 2019 pour des infractions d'emploi de travailleur sans organisation et dispense d'une information et formation pratique et appropriée en matière de santé et sécurité ainsi que d'exécution de travaux de maintenance sans respect des règles de sécurité ".

*8. Il ressort de ce procès-verbal établi le 4 septembre 2019 à la suite d'un accident du travail survenu le 10 août 2018 dans l'établissement de la société Baelden situé à Cappelle-la-Grande, que l'employeur a méconnu les articles L. 4321-1, R. 4323-7, R. 4323-14, R. 4141-2, R.4141-3, R.4141-8, R. 4141-13 et L. 4141-2 du code du travail. Deux types de manquements sont relevés à l'encontre de la société requérante : d'une part, un défaut d'information et de formation pratique et appropriée en matière de sécurité sur le risque de basculement et d'écrasement de la pièce de grande dimension, et d'autre part, un défaut de mise en œuvre des actions nécessaires pour maintenir cet équipement stable. **Au regard tant de l'absence de mesures prises par la société requérante pour assurer la sécurité de ses salariés, en prévenant tout risque de basculement et d'écrasement lié à la manutention d'une pièce pesant environ deux tonnes, que des conséquences de l'accident du 10 août 2018, lequel a entraîné un arrêt de travail jusqu'au 16 janvier 2019, avant une reprise en mi-temps thérapeutique jusqu'au 1er mars 2020, ainsi qu'une incapacité totale permanente, évaluée à 2% du fait de la perte d'un orteil pour le salarié, et sans qu'importe la circonstance, à la supposer établie, que ce salarié était habitué à effectuer ce type de tâches, le préfet du Nord n'a pas méconnu les dispositions de l'article R. 5221-20 du code du travail précité***

en retenant que les deux manquements constatés dans le procès-verbal de l'inspection du travail dressé le 4 septembre 2019 revêtaient un caractère grave. ».

Tribunal administratif de Caen, 2ème Chambre, 24 septembre 2025, 2303054 (marocaine contrôlease de gestion industrielle – PV consécutif à un accident du travail survenu 1 an et 11 mois avant la décision refus d'AT – prise en compte de l'avis de l'inspection du travail et des diligences effectuées par la société requérante postérieurement au PV)

« 8. Le préfet de l'Orne a refusé de délivrer l'autorisation de travail sollicitée par la SAS SNV, employant plus de deux mille salariés sur huit sites, au motif d'un constat de manquement grave en matière de sécurité et santé au travail par l'inspection du travail de l'Orne suite à un accident du travail survenu 22 septembre 2021. Il est constant qu'à cette date, un intérimaire employé de la société requérante a été victime d'un accident du travail, lors d'une opération de nettoyage d'équipements de travail, en horaire de nuit, ayant entraîné des projections de produits chimiques et de graves lésions à un œil. Un procès-verbal d'infraction aux articles L. 4154-2, R. 4321-1 et R. 4321-4 du code du travail relatifs à la formation renforcée à la sécurité et à la mise à disposition d'équipements de travail et de protection individuelle dressé le 25 mars 2022 a été adressé au tribunal judiciaire d'Argentan.

Il ressort toutefois des pièces du dossier que l'inspection du travail de l'Orne, saisie pour avis lors de l'instruction de la demande d'autorisation, a émis le 23 juin 2023 un avis favorable à cette demande en précisant n'avoir connaissance d'aucune suite pénale au procès-verbal de constat adressé le 25 mars 2022 et a précisé que l'analyse de l'accident avait conduit l'entreprise à réviser ses pratiques par un rappel des consignes de sécurité sur l'utilisation des produits chimiques aux équipes de nettoyage de nuit et l'utilisation d'un système de dilution du produit chimique réduisant les risques. Enfin, la société requérante soutient, sans être contredite, que le salarié victime de l'accident n'était pas autorisé à effectuer la tâche au cours de laquelle est survenu l'accident, ni à intervenir sur les postes nécessitant la manipulation du Karcher et qu'il ne portait pas les équipements de protection obligatoires. Compte tenu de ces circonstances et des diligences de la société requérante telles qu'elles ressortent de l'avis de l'inspection du travail, c'est au prix d'une erreur d'appréciation que le préfet a refusé la délivrance de l'autorisation de travail sollicitée par la requérante en se fondant sur l'existence d'un manquement grave

aux règles générales de santé et de sécurité au travail, au sens de l'article R. 5121-20 du code du travail. »

- **Simple arrêt de travaux**

[Tribunal administratif de Bordeaux, 2ème Chambre, 14 février 2024, 2303396](#) (algérien chef de chantier en bâtiment - une décision d'arrêt temporaire des travaux datant de 2019 ne suffit pas à elle seule à caractériser un manquement grave permettant de refuser la demande d'AT en juin 2023 en raison de l'ancienneté des faits et caractère temporaire).

« 2. Pour rejeter la demande d'autorisation de travail en litige, le préfet de la Gironde, au visa des dispositions du 2° de l'article R. 5221-20 du code du travail, a considéré que des manquements graves aux règles générales de santé et de sécurité avaient été commis par l'employeur. [...]

*4. En l'espèce, M. B a signé le 11 mars 2022 avec la société SOREFAB un contrat de travail à durée indéterminée en tant que chef de chantier. **Pour caractériser les manquements aux règles générales de sécurité et de santé par l'employeur, la décision attaquée mentionne une décision d'arrêt temporaire de travaux en 2019, ainsi qu'un procès-verbal établi par l'inspection du travail de la Rochelle le 22 février 2021 à la suite d'un accident de travail ayant eu lieu en 2020. Malgré une demande de communication de ces deux pièces, le préfet de la Gironde a uniquement transmis la décision d'arrêt temporaire de travaux en date de 2019. Or, celle-ci ne suffit pas à justifier, à elle seule, en raison de l'ancienneté des faits reprochés et du caractère temporaire de l'arrêté, l'édiction d'un refus d'autorisation de travail. Dès lors, le requérant est fondé à soutenir que la décision attaquée est entachée d'une erreur manifeste d'appréciation.** ».*

[Tribunal administratif de Strasbourg, 6ème Chambre, 15 octobre 2024, 2207696](#) (turcs maçon – décision d'arrêt de travaux pour des risques de chute de hauteur intervenue 9 mois avant la décision de refus d'AT permet de caractériser des manquements graves « *eu égard à la circonstance que ces manquements ont donné lieu à une décision d'arrêt de travaux, quand bien même de courte durée* »)

« Il ressort du courriel du 6 avril 2022 de la direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités (DDETS) du Bas-Rhin que la Sarl Bati 15 a fait l'objet, le 20 octobre 2021, par l'inspection du travail du Bas-Rhin d'une décision d'arrêt de travaux sur le chantier " Les carrés opale Uttenheim " pour des faits exposant les salariés à un risque de chute de hauteur. Selon le rapport de la DDETS, deux salariés effectuaient

des travaux de maçonnerie sur un bâtiment à partir d'une plate-forme de travail non sécurisée, dépourvue de protection collective contre le risque de chute de hauteur (environ 5 mètres), placée elle-même sur un plan de travail non conforme. Par ailleurs, il a été constaté que l'accès à cette zone ainsi qu'à un autre niveau du bâtiment s'effectuait via des échelles non fixées en partie inférieure ou supérieure, dont l'une donnant sur le vide. [...]

*9. Par ailleurs, d'une part, ces manquements, à les supposer même exceptionnels, ne sont pas sérieusement contestés par la requérante et portent sur les règles d'accès, de travail et de circulation en hauteur dont la méconnaissance peut être à l'origine d'accidents du travail mortels. D'autre part, **eu égard à la circonstance que ces manquements ont donné lieu à une décision d'arrêt de travaux, quand bien même de courte durée**, la préfète du Bas-Rhin n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation en considérant que la société avait commis de graves manquements aux règles de santé et sécurité dont le **caractère récent** pouvait justifier les refus d'autorisation opposés. »*

Tribunal administratif de Rennes, 31 mars 2026, 2601864 (ouvrier de maçonnerie - référé-suspension - décision d'arrêt de travaux lié à un risque de chute de hauteur avec reprise des travaux deux jours après – doute sérieux quant à la légalité de la décision « eu égard à la nature des manquements » et « aux suites administratives réservées au constat effectué », notamment l'absence d'information au Procureur).

« 7. Il ressort des pièces du dossier, et notamment du courrier du 18 septembre 2024 que lors d'un contrôle sur place, le 17 septembre 2024, d'un chantier de la société AEZ Constructions portant sur la construction d'une maison individuelle, l'inspectrice du travail de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) du Morbihan a constaté qu'un des salariés effectuait « des travaux de maçonnerie plancher au R+1 sur la partie gauche de la maison (extension) sans aucune protection collective contre les chutes de hauteur en périphérie » et qu'un des salariés effectuait « des travaux de couverture (ouverture) sur la partie droite de la maison (au-dessus du garage) sans aucun dispositif de protections collectives ou individuelles ne permettant pas de traiter le risque de chute de hauteur ». En conséquence, elle a enjoint au retrait immédiat des salariés exposés. La reprise des travaux en cause a été autorisée dès le 19 septembre 2024. Toutefois, il ne ressort d'aucune des pièces du dossier que le manquement ainsi constaté aurait fait l'objet d'une condamnation pénale ou d'une sanction administrative. Il n'est pas même allégué que le procureur de la République

localement compétent en aurait été informé. Dans ces conditions, eu égard à la nature des manquements relevés le 17 septembre 2024 à l'encontre de la société AEZ Constructions et aux suites administratives réservées au constat effectué, les moyens tirés de l'erreur de qualification juridique des faits, de l'erreur de droit et de l'erreur d'appréciation sont propres à créer, en l'état de l'instruction, un doute sérieux quant à la légalité de la décision du 12 janvier 2026 du préfet du Morbihan refusant l'autorisation de travail sollicitée par la société requérante. »

[Tribunal administratif de Bordeaux, 3ème Chambre, 18 janvier 2024, 2206429](#)
(reconnaissance de l'absence de responsabilité de la société pour deux accidents du travail intervenus respectivement 5 ans et 4 mois, et 1 an et 7 mois avant la décision de refus d'AT mais prise en compte de la décision de composition pénale à la suite d'un des deux accidents permettant de caractériser un manquement grave) :

*« 5. En deuxième lieu, il ressort des pièces du dossier, qu'à la suite de l'accident du travail d'un salarié le 6 avril 2021, celui-ci ayant fait une chute en montant un échafaudage, l'inspection du travail a mené une enquête qui a donné lieu à une lettre du 14 juin 2021, par laquelle elle a dressé les manquements suivants de la société par procès-verbal transmis au procureur de la République : " mise à disposition d'un échafaudage sur console à un travailleur n'ayant pas reçu la formation adéquate ", " la mise à disposition pour des travaux temporaires à hauteur d'échafaudage ne préservant pas la sécurité du travailleur (mise à disposition d'un échafaudage sans notice du fabricant ou du plan de montage et démontage et de toutes les instructions qu'ils peuvent comporter) ", et " ne pas avoir fourni le matériel adéquat nécessaire au respect des règles de sécurité ". Il ressort également des pièces du dossier qu'un autre salarié avait eu un accident du travail le 8 juillet 2017, la déclaration d'accident du travail versée au dossier indiquant " casse d'un liteau bois sous les pieds du salarié ayant entraîné une chute d'environ 1,50 m dans la charpente ". **Il ne ressort pas des pièces du dossier que la société serait responsable de ces deux accidents et elle soutient qu'elle assure la formation de ses salariés et n'a pas commis de manquement aux règles de sécurité.** Toutefois, ses seules allégations sur les conditions des deux accidents du travail ainsi que les attestations de formation de salariés et le contrat d'accompagnement conclu entre l'entreprise et l'organisme professionnel de prévention dans le secteur du bâtiment et des travaux publics qu'elle verse au dossier ne sauraient suffire à contredire les*

*manquements relevés par l'inspecteur du travail le 14 juin 2021 dont le procès-verbal a été adressé au procureur de la République et qui **ont donné lieu à une composition pénale**, qui, si elle ne constitue pas une condamnation est néanmoins inscrite au bulletin n°1 du casier judiciaire. Dans ces conditions, le préfet de la Dordogne n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation en refusant d'autoriser le travail de M. A. »*

2. Travail illégal

Article L.8211-1 du code du travail :

Sont constitutives de travail illégal, dans les conditions prévues par le présent livre, les infractions suivantes :

1° Travail dissimulé ;

2° Marchandage ;

3° Prêt illicite de main-d'oeuvre ;

4° Emploi d'étranger non autorisé à travailler ;

5° Cumuls irréguliers d'emplois ;

6° Fraude ou fausse déclaration prévue aux articles L. 5124-1 et L. 5429-1.

[Tribunal administratif de Châlons-en-Champagne, 3ème Chambre, 23 juin 2023, 2202562](#)

(façadier isolation thermique - en présence d'une condamnation pour travail illégal, l'administration est tenue de refuser de délivrer l'autorisation de travail sollicitée)

« 3. Pour refuser par la décision en litige l'autorisation de travail sollicitée, le préfet a retenu que la société Roc Façade avait été condamnée pénalement pour travail dissimilé. La société conteste ce motif en soutenant sans être contredite, d'une part, que la condamnation prononcée le 8 juillet 2019 par le tribunal judiciaire de Reims portait sur des faits concernant l'emploi d'un travailleur étranger qui ne disposait que d'un récépissé de demande de titre de séjour ne l'autorisant pas à travailler et, d'autre part, qu'elle a toujours déclaré ses salariés. Cependant, et à supposer même que le motif de travail dissimulé ne puisse fonder légalement la décision de refus en litige, en présence d'une condamnation pour travail illégal, l'administration était tenue de refuser de délivrer l'autorisation de travail sollicitée. ».

[Tribunal administratif de Caen, 2ème Chambre, 2 juin 2023, 2200743](#) (prise en compte de la répétition des manquements, malgré classement sans suite d'une des procédures) :

*“6. Il ressort des pièces du dossier que, le 25 juillet 2018, l'inspection du travail a dressé un procès-verbal relevant divers faits susceptibles des qualifications suivantes : prêt de main d'œuvre illicite, marchandage, dissimulation d'emploi sous couvert d'une prestation de service internationale stable et continue. **Cette procédure a été classée sans suite par le procureur de la République de Lisieux.** Des contrôles effectués en décembre 2019, janvier 2020 et mars 2021 ont conduit l'inspection du travail à dresser un nouveau procès-verbal le 9 juillet 2021 pour une opération de marchandage et de prêt de main d'œuvre exclusif à but lucratif avec la société CELP Services, en dehors des règles légales relatives au travail temporaire, et pour le fait d'avoir dissimulé l'emploi de plusieurs salariés employés par la société CELP Services travaillant dans le hall d'abattage de l'entreprise EVA sous couvert d'une opération de fausse sous-traitance, faits susceptibles des qualifications suivantes : opération illicite de prêt de main d'œuvre, exécution de travail dissimulé et marchandage. **Si l'entreprise et ses dirigeants n'ont pas fait l'objet de sanctions pénales, il ressort des pièces du dossier que l'administration a constaté de manière répétée des manquements graves susceptibles de justifier un refus d'autorisation de travail.** La seconde branche du moyen tiré de la méconnaissance de l'article R. 5221-20 du code du travail doit par suite être écartée ».*

Dans ce sens : [Tribunal administratif de Caen, 2ème Chambre, 2 juin 2023, 2200743](#)

- **Travail dissimulé (articles L.8221-1 à L8224-6 du Code du travail) – illustrations** [Tribunal administratif de Nancy, 3ème Chambre, 22 décembre 2025, 2401985](#) (maçon avec APS – l'absence récente de DPAE permet de « justifier, à elle seule, un refus d'autorisation de travail »)

*« Il n'est pas contesté que lors de ces contrôles, M. C... employait sans déclaration préalable à l'embauche deux salariés, faits pour lesquels l'inspecteur du travail a rédigé un procès-verbal le 27 mars 2023 relevant l'infraction de travail dissimulé prévue aux articles L. 8221-1 et L. 8221-5 du code du travail. **Cette absence récente de déclaration préalable à l'embauche constitue un manquement aux obligations déclaratives sociales liée à l'activité, en application du a) de l'article R. 5221-20 du code du travail***

*précité, permettant de justifier, à elle seule, un refus d'autorisation de travail. Au surplus, trois salariés qui effectuaient des travaux de maçonnerie à partir de plateformes de travail composées de tréteaux et madriers en bois qui n'étaient pas équipées de protection contre les chutes de hauteur, les exposant à un risque de chute de hauteur et ayant conduit à une décision d'arrêt de travaux. Un procès-verbal d'infraction aux articles L. 4741-1 et L. 8221-5 du code du travail a été dressé le 27 mars 2023. Dans ces conditions, nonobstant la circonstance que l'intéressé rencontrerait des difficultés de recrutement, il ne ressort pas des pièces du dossier que la préfète de Meurthe-et-Moselle aurait entaché sa décision d'erreurs d'appréciation en considérant que la société avait commis un **manquement** à ses obligations déclaratives sociales et en matière de santé et sécurité au travail. ».*

[Tribunal administratif de Nîmes, 1ère Chambre, 18 mars 2025, 2300325](#) (PV constatant un salarié dissimulé permet de caractériser manquement grave)

*« 5. Si la société Bat Iso-84 soutient, sans être contestée, n'avoir jamais fait l'objet d'une condamnation pénale, il ressort des pièces du dossier que la décision attaquée est fondée sur le constat par l'inspection du travail de manquements graves en matière de travail dissimulé, sans qu'importe la circonstance que les termes " condamnation pénale " aient été mis en caractères gras. Il ressort des pièces du dossier, qu'à la suite d'un contrôle de chantier réalisé le 4 novembre 2019, un inspecteur du travail de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de Provence-Alpes-Côte d'Azur a dressé, le 14 avril 2021, **un procès-verbal constatant l'emploi par la SASU Bat Iso-84 d'un salarié dissimulé en méconnaissance des articles L. 8211-1, L. 8221-1 et L. 8221-5 du code du travail. Un tel manquement, qui a donné lieu à l'établissement d'un procès-verbal transmis au parquet, constitue un manquement grave au sens du b) du 2° de l'article R. 5221-20 du code du travail, de nature à justifier qu'une demande d'autorisation de travail présentée par l'employeur l'ayant commis soit refusée par l'autorité préfectorale. Par suite, le moyen tiré de l'erreur de fait doit être écarté. ».***

- **Marchandage (article L.8231-1 du Code du travail) – illustrations**

[Tribunal administratif de Caen, 2ème Chambre, 2 juin 2023, 2200743](#) (prise en compte de la répétition des manquements) :

« 6. Il ressort des pièces du dossier que, le 25 juillet 2018, l'inspection du travail a dressé un procès-verbal relevant divers faits susceptibles des qualifications suivantes : prêt de main d'œuvre illicite, marchandage, dissimulation d'emploi sous couvert d'une prestation de service internationale stable et continue. Cette procédure a été classée sans suite par le procureur de la République de Lisieux. Des contrôles effectués en décembre 2019, janvier 2020 et mars 2021 ont conduit l'inspection du travail à dresser un **nouveau procès-verbal le 9 juillet 2021 pour une opération de marchandage et de prêt de main d'œuvre exclusif à but lucratif** avec la société CELP Services, en dehors des règles légales relatives au travail temporaire, et pour le fait d'avoir **dissimulé l'emploi de plusieurs salariés employés** par la société CELP Services travaillant dans le hall d'abattage de l'entreprise EVA sous couvert d'une opération de fausse sous-traitance, faits susceptibles des qualifications suivantes : opération illicite de prêt de main d'œuvre, exécution de travail dissimulé et marchandage. Si l'entreprise et ses dirigeants n'ont pas fait l'objet de sanctions pénales, **il ressort des pièces du dossier que l'administration a constaté de manière répétée des manquements graves susceptibles de justifier un refus d'autorisation de travail**. La seconde branche du moyen tiré de la méconnaissance de l'article R.5221-20 du code du travail doit par suite être écartée. »

- **Prêt illicite de main d'œuvre (articles L.8241-1 à L.8243-3 du code du travail) – illustrations**

[Tribunal administratif de Nîmes, 2ème Chambre, 29 septembre 2022, 2101124](#) (prêt de main d'œuvre à but lucratif – illustration) :

« 3. Le préfet de Vaucluse a refusé de délivrer l'autorisation de travail sollicitée par M. A sur le fondement des dispositions précitées au motif qu'il n'avait pas respecté la législation relative au travail en raison de la nature des activités de prestations de service qu'il propose consistant en du prêt de main-d'œuvre à but lucratif. Pour contester ce motif, l'intéressé soutient qu'en qualité de prestataire de service, il répond aux exigences réglementaires de déclaration auprès des organismes compétents et que son activité, qui n'a pas pour objet exclusif de mettre à la disposition d'exploitations agricoles ses salariés, s'entend comme une réelle prestation de service visant des qualités et des compétences particulières en matière de taille, de chicotage et de débouillage de la vigne. Toutefois, les pièces que M. A produit, et notamment l'extrait Kbis, le relevé INSEE ainsi que le descriptif de formation, sont insuffisantes pour

permettre de contester le motif du refus opposé par le préfet et ne démontrent pas que l'activité au titre de laquelle il fait sa demande d'autorisation de travail a un autre objet que celui de fournir de la main d'œuvre dans un but lucratif. Par suite, le préfet a pu, sans commettre d'erreur de droit ou d'erreur d'appréciation, lui refuser, pour ce seul motif, l'autorisation sollicitée. »

- **Emploi d'étranger non autorisé à travailler (articles L.8251-1 à L.8256-8 du code du travail) – illustrations**

[Tribunal administratif de Lille, 6ème Chambre, 8 avril 2026, 2310486](#) (emploi de l'étranger antérieurement sans autorisation antérieurement à la demande d'AT permet de fonder un manquement grave) :

« La société A... Carrelage a déposé en ligne une demande d'autorisation de travail le 7 avril 2023, en faveur de M. A..., ressortissant turc, pour un contrat de travail à durée indéterminée en qualité de carreleur. Par une décision du 16 mai 2023, le préfet du Nord a rejeté cette demande. M. A... demande l'annulation de cette décision.

[...]

Il ressort des pièces du dossier que la société A... Carrelage a embauché en contrat à durée indéterminée le 1er octobre 2022, M. A..., titulaire d'une carte de séjour pluriannuelle portant la mention « salarié » valable jusqu'au 16 janvier 2023, sans avoir sollicité au préalable d'autorisation de travail. Au regard des dispositions précitées des articles R. 5221-1 et R. 5221-3 du code du travail, l'étranger muni de cette catégorie de titre de séjour doit obtenir une autorisation de travail pour exercer une activité professionnelle salariée en France. Dans ces conditions, le préfet du Nord a fait une exacte application des dispositions des articles L. 8211-1 et R. 5221-20 du code du travail, en considérant, pour rejeter la demande d'autorisation de travail de la société A..., que celle-ci avait manqué gravement à ses obligations en matière de droit du travail en employant illégalement le requérant depuis le 1er octobre 2022. Par ailleurs, M. A... ne pouvait bénéficier d'une autorisation de travail dans le cadre de sa demande de renouvellement de sa carte de séjour pluriannuelle en se prévalant du contrat de travail conclu à une date antérieure au dépôt de la demande auprès du service de la main d'œuvre étrangère. »

- **Cumuls irréguliers d'emploi (Articles L.8261-1 à L.8261-3 du code du travail)**

Pas de décisions à notre connaissance en la matière.

- **Fraude ou fausse déclaration**

Pas de décisions à notre connaissance en la matière.

3. Aide à l'entrée et au séjour irrégulier en France – illustrations

[Tribunal administratif de Montpellier, 6ème Chambre, 30 janvier 2026, 2303218 :](#)

*« Il ressort des termes de la décision en litige que, pour refuser à la société SR Agri Viti l'autorisation qu'elle sollicitait, son auteur s'est fondé sur le caractère « rédhibitoire » de la situation de l'intéressée résultant du « non-respect des obligations de déclaration obligatoire » avant de mentionner qu'à la suite d'un contrôle mené au cours du mois de janvier 2022, il avait été constaté que l'entreprise avait eu recours aux services de travailleurs saisonniers agricoles étrangers non munis d'autorisation de travail et qu'elle avait **contribué à l'entrée, à la circulation et au séjour irrégulier d'étrangers en France**. La préfète de Vaucluse produit à cet égard un courriel du 27 juin 2022 des services de la police aux frontières qui se borne à exposer que deux plaintes ont été recueillies à l'encontre de Mme Saber Souad, présidente de la société SR Agri Viti, pour des faits de « perception de fonds à l'occasion de procédures d'introduction », ainsi qu'un courriel du 28 avril 2023 des mêmes services exposant que Mme A... a été mise en cause dans le cadre d'une procédure référencée auprès du parquet de Libourne et que « des faits constitutifs des infractions d'emploi d'étranger sans titre et aide au séjour ont donc été abordés » à la suite d'un contrôle des salariés de la société. Toutefois, alors qu'il ressort au surplus des termes mêmes du courriel du 28 avril 2023 précité que la procédure concernant Mme A... a été close le 27 avril 2023, il ne ressort d'aucune autre pièce du dossier que la société SR Agri Viti aurait, à la date de la décision en litige, méconnu ses obligations déclaratives ou fait l'objet d'une condamnation pénale pour le motif de travail illégal ou fait l'objet d'une quelconque sanction administrative. La circonstance que la société requérante n'ait pas entrepris de contester les autres décisions de refus qui lui ont été notifiées est dépourvue d'incidence quant à l'erreur d'appréciation dont est entachée, dans ces conditions, la décision du 20 avril 2023 en litige. ».*

4. Détachement temporaire – illustrations

Pas de décisions à notre connaissance en la matière.

5. Atteintes à la personne humaine (titre II du livre II du code pénal)

Pas de décisions à notre connaissance en la matière.

6. Faux et usage de faux (article 441-1 du code pénal)

Pas de décisions à notre connaissance en la matière.

§2. Grilles d'entretiens

➤ Grille d'entretien avec les agent·es de PFMOE

<u>Thème</u>	<u>Questions</u>	<u>Eléments de réponse / Relance</u>
Parcours professionnel	Est-ce que vous pourriez vous présenter en quelques mots (parcours, poste actuel) ?	Depuis quand travaillez-vous au sein de la plateforme de main d'œuvre étrangère ?
PMOE – Questions générales	Comment fonctionne la plateforme ? Combien de demandes d'AT avez-vous en moyenne à traiter chaque semaine ? Avez-vous davantage à traiter de demandes d'AT pour des introductions de main d'oeuvre depuis l'étranger ou bien d'étrangers qui sont déjà sur le territoire ? Quels sont les délais d'instruction ? Savez-vous si les délais ont augmenté depuis le lancement des plateformes? Selon vous, la réforme de 2021 a-t-elle facilité la délivrance des AT ?	Quelles sont les missions du service ? Combien êtes-vous dans votre service ?

	Que pensez-vous de la procédure dématérialisée de la demande de l'AT ? Selon vous, les moyens financiers et humains sont-ils suffisants ?	
Pouvoir d'instruction et processus décisionnel	Pourriez-vous m'expliquer concrètement le processus décisionnel pour instruire une demande d'autorisation de travail ? S'agissant de vos pouvoirs d'instruction (prévu par l'article L.5221-7 du CT) pouvez-vous préciser leur étendue ? - quels renseignements et quels fichiers peuvent être consultés - sur la base de quelle habilitation ? Rentrez-vous régulièrement en relation avec les services de l'inspection du travail ? A quel sujet ? Comment entrez-vous en contact ? Entrez-vous en contact directement avec l'IT compétent sur le territoire ou avec la direction ? Sont-ils tenus de vous transmettre les informations qu'ils ont en leur possession ? Avez quels autres services entrez-vous en contact ?	Précisions : Vérification par le supérieur hiérarchique ; ordre de vérification des critères, etc. Y-a-t-il un décret d'application qui précise les conditions d'échange avec ces différents services ?

	Etes-vous en contact avec les consulats s'agissant de la délivrance de visa ? Quid en cas de suspicion de fraudes ? (filières d'emploi, etc.)	
Appréciation des conditions de délivrance - Respect des obligations	Diriez-vous qu'une des conditions de délivrance ressort davantage pour fonder des refus d'autorisation de travail ? Quels éléments contrôlez-vous concernant le respect de la réglementation sociale par l'employeur ? Comment contrôlez-vous le respect de la législation par l'employeur ? Vous arrive-t-il de refuser des AT en vous fondant sur le non-respect de cette réglementation par l'employeur indirect, le donneur d'ordre ou l'entreprise utilisatrice ? Comment ces éléments sont-ils contrôlés ? Quels sont les « manquements graves » relevés par l'administration qui peuvent être pris en compte pour refuser une demande d'AT ? Un texte réglementaire précise-t-il ces manquements ?	Rappel des critères article R5221-20 CT : - OSE - Respect des obligations sociales - Absence de condamnation, de sanction administrative ou de manquement grave - Rémunération conforme - Adéquation études/poste pour les étudiants seulement Décret n° 2024-814 du 9 juillet 2024 relatif à l'amende administrative sanctionnant l'emploi de ressortissants étrangers non autorisés à travailler et modifiant les conditions de délivrance

	- Qui qualifie la gravité du manquement ? - Un seul manquement permet-il de fonder un refus d'AT ? - Quid en cas de régularisation des manquements ? - Demandez-vous le contenu précis du PV pour fonder un refus d'AT sur ce fondement ? - Un arrêt de chantier permet-il de fonder un refus d'AT ? Un taux d'accident du travail élevé ? Ces condamnations, sanctions et manquements pouvant conduire à un refus d'AT doivent-elles être récentes ? - Ce délai est-il fixé par un texte ? (Circulaire de 2007 qui précisait délai de prescription de ces infractions = délai de 6 ans)	des autorisations de travail → extension des personnes susceptibles de se voir imputer un manquement.
Appréciation des critères – Projet de recrutement	Que signifie le critère du projet de recrutement manifestement disproportionné au regard de l'activité économique de l'employeur, du donneur d'ordre, de l'entreprise utilisatrice ou de l'entreprise accueil ? Un texte précise-t-il ce critère ? Avez-vous déjà refusé une AT sur ce fondement ? Quelle était la situation de la personne ?	

Appréciation des critères – OSE	<u>OSE général</u> : Lorsqu'un employeur reçoit des candidatures mais les juge inadéquates, comment doit-il justifier de l'inadéquation des candidatures reçues ? Comment évaluez-vous l'adéquation des candidatures reçues et les caractéristiques du poste proposé ? Est-ce qu'il vous arrive de refuser des demandes d'AT en raison de la mauvaise foi de l'employeur ? Comment pouvez-vous vous assurer de sa bonne foi ? <u>Sur la non-opposabilité de la situation de l'emploi (OSE) pour les étudiants étrangers</u> titulaires d'un diplôme obtenu dans l'année et justifiant d'un contrat de travail "en relation avec leur formation" assortie d'une certaine rémunération (art R.5221-21 3°) : - Année scolaire ou année civile ? - Comment appréciez-vous le critère de l'adéquation du diplôme avec le contrat de travail ? Existe-t-il un texte qui précise ces éléments ?	Arrêté du 1^{er} avril 2021 prévoit dans la liste des pièces : Document établi par l'employeur mentionnant le nombre de candidatures reçues et attestant de l'absence de candidat répondant aux caractéristiques du poste de travail proposé
Appréciation des critères - critères spécifiques	Pour les changements de statut étudiant, comment évaluez-vous l'adéquation entre la qualification et l'emploi ?	
AES (travail et MT)	Quel est le rôle des plateformes dans les demandes d'AES ?	Circulaire du 12 juillet 2021 prévoit qu'en cas d'orientation vers une

	Sur quels éléments vous fondez-vous pour contrôler la rémunération et le respect de la réglementation ? Vos avis sont-ils suivis par le service séjour ? Contrôlez-vous les autres critères prévus à l'article R5221-20 dans le cadre de l'AES (not condamnation et manquement grave) ? Etes-vous confronté à des difficultés particulières depuis la publication de l'arrêté du 21 mai 2025 fixant la liste des métiers en tension ? Au regard de quels éléments appréciez-vous la qualité des métiers en tension (contrat de travail, fiche descriptive, autre ?). Selon vous, la liste est-elle adaptée à la situation de l'emploi dans chaque région ? Savez-vous si le dispositif va être prolongé après le 31 décembre 2026 ? Quelle est la spécificité de l'AT (attestation sécurisée) qui est délivrée dans le cadre de l'AES MT ? Cette AT autorise-t-elle l'étranger à travailler dans l'ensemble des MT ou uniquement celui pour lequel l'AES a été accordée ?	régularisation par service séjour de la Préfecture > sollicite par mail avis plateforme sur <u>niveau de rémunération</u> + <u>respect des obligations légales par l'entreprise</u> Instruction 5 février 2024 prévoit que dans l'attente de la création d'un module spécifiquement dédié à l'AES dans le système d'information des plateformes, un doc sécurisé de la même durée que le titre est délivré → exceptionnellement rattaché au TS, autorise à travailler dans MT sans nécessité de faire une nouvelle demande pour changement d'employeurs ou contrat.
--	---	--

	Quid en cas d'employeurs multiples (par ex pour les employées de maison) ?	Art L5221-5 du CT : Lorsque AES métiers en tension accordée, l'autorité administrative vérifie par tout moyen la réalité de l'activité alléguée.
Contrôle et retraits	Procédez-vous à des contrôles à posteriori de la délivrance ? Procédez-vous à des retraits d'AT ?	Sur quels fondements ?
Renouvellement et nouveau contrat	Comment se passent les demandes de renouvellement d'AT ? Comment instruisez-vous les demandes d'AT lorsqu'il y a un changement d'employeur ? Un changement de contrat avec maintien du même employeur ?	
Contentieux	Quelle est la procédure en cas de recours administratif ou contentieux contre un refus d'AT ? Qui statue sur les recours administratifs ? Qui rédige les projets de mémoire en défense ?	
Fin de l'entretien	Est-ce qu'il y a autre chose que vous souhaiteriez aborder dont je n'aurais pas parlé mais qui vous semble important ? Est-ce que vous me recommanderiez de parler avec quelqu'un en particulier ?	

--	--	--

➤ Grille d'entretien avec les avocat·es

<u>Thème</u>	<u>Questions</u>	<u>Éléments de réponse / Relance</u>
Questions générales	Depuis quand pratiquez-vous l'accompagnement administratif et/ou le contentieux lié aux AT ? - A quel moment de la procédure intervenez-vous (dépôt de la demande et/ou refus et contentieux) ? Par qui êtes-vous sollicité, personnes étrangères ou employeurs ? Traitez-vous davantage de demandes pour des personnes à l'étranger ou sur le territoire ?	
Difficultés réformes	Selon vous, quelles sont les difficultés depuis la réforme intervenue en 2021 ? Que pensez-vous du transfert de compétence du ministère du travail au ministère de l'intérieur ? Avez-vous constaté un allongement des délais ?	Rappel réformes post-2021 : - Loi du 26 janvier 2024 qui crée l'art L.435-4 du CESEDA sur AES métiers en tension - Décret du 9 juillet 2024 qui ajoute art R5221-20-1 sur le projet de recrutement manifestement disproportionné + étend les

		obligations imputables à l'employeur qui peuvent fonder un refus d'AT - Circulaire Retailleau du 23 janvier 2025 sur l'AES
Contentieux / Médiation	Le contentieux des refus d'AT est-il important ? Notez-vous une évolution ou une baisse quantitative depuis 2021 ? Comment communiquez-vous avec les PFMOE ? Etes-vous souvent confronté à des demandes de pièces complémentaires abusives ? Est-ce qu'il vous arrive d'intenter des référés ? Lesquels ? Les annulations par le juge de refus d'AT sont-elles fréquentes ? Y-a-t-il souvent des mémoires en défense de la part de la préfecture ? Savez-vous par qui ils sont rédigés, plateforme ou préfecture ?	
Dématérialisation	Constatez-vous des difficultés en lien avec la dématérialisation ? Rapportez-vous au contentieux ces problèmes techniques ? Cela permet-il d'obtenir la délivrance par injonction d'une AT ?	Relance : Y-a-t-il beaucoup de problèmes techniques de l'ANEF ? Quels sont-ils concernant les demandes d'AT ? Quelles conséquences ?

Critères AT	Que pensez-vous de l'évolution des critères d'obtention d'une AT depuis 2021 ? Que pensez-vous du décret du 9 juillet 2024 qui étend les obligations imputables à l'employeur pouvant fonder un refus d'AT et qui crée l'art R. 5221-20-1 sur le projet de recrutement manifestement disproportionné ? Etes-vous confronté à des difficultés concernant le critère du projet de recrutement manifestement disproportionné ? Cette condition est-elle régulièrement invoquée par les préfetures pour fonder un refus d'AT ? Y-a-t-il un manquement à une des conditions de l'AT qui ressort davantage pour fonder les refus d'AT par les préfetures ? Etes-vous confronté à des difficultés concernant les autres critères prévus à l'article R.5221-20 ? Quid du critère des manquements de l'employeur ? <u>Approfondissement</u> : Que pensez-vous de l'extension des infractions commises par l'employeur pouvant permettre de fonder un refus d'AT par le décret du 9 juillet 2024 ?	Rappel : En 2021, disparition de 3 critères : - Adéquation entre la qualification et l'emploi (sauf pour les changements de statut des étudiant.es) ; - Exigence d'un Smic à temps complet désormais slmt taux horaire vérifié + durée minimale fixée par les conventions collectives) ; - Conditions de logement (jouait essentiellement pour les travailleurs saisonniers). Rappel : décret du 9 juillet 2024 : L'autorisation de travail peut être refusée lorsque le projet de recrutement est manifestement disproportionné au regard de l'activité économique de l'employeur, du donneur d'ordre, de l'entreprise utilisatrice ou de l'entreprise accueil.
---------------------------	---	--

	Pensez-vous que cette extension soit protectrice des travailleurs ? Selon vous, quelles sont les conséquences de l'élargissement de catégories de personnes susceptibles de se voir imputer ces manquements (l'employeur, le donneur d'ordre, l'entreprise utilisatrice ou l'entreprise d'accueil par le décret du 9 juill. 2024 ? Que pensez-vous de la motivation des plateformes pour fonder un refus d'AT ?	
Renouvellement et nouveau contrat	L'indexation de l'AT sur le contrat de travail pose-t-elle des difficultés spécifiques ? Pensez-vous que cela augmente le nombre d'AT ? Avez-vous déjà soulevé l'inconventionnalité de la disposition limitant l'AT au seul employeur chez qui l'étranger est employé à la directive dite « Permis unique » ?	Art 11 de la directive n° 2011/98/UE du 13 décembre 2011 prévoit que le titulaire du permis unique est autorisé à “exercer <u>l'activité</u> professionnelle spécifique autorisée dans le

		cadre du permis unique, conformément au droit national”
AT de plein droit et MNA	Qu’en est-il des AT concernant les MNA en apprentissage ? Avez-vous eu à connaître de cette situation au contentieux ?	cf. Art L5221-5 CT “L'autorisation de travail est accordée de droit à l'étranger autorisé à séjourner en France pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à durée déterminée. Cette autorisation est accordée de droit aux mineurs isolés étrangers pris en charge par l'aide sociale à l'enfance, sous réserve de la présentation d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.”
AES	Que pensez-vous de la liste des métiers en tension qui a été publiée le 21 mai 2025 ? Êtes-vous confrontée à des difficultés particulières ? Avez-vous connaissance d’une actualisation de la liste des métiers en tension à venir ?	La réforme du 26 janvier 2024 a prévu que la liste de métiers en tension soit actualisée chaque année (art L.414-13 du Cesda)
Fin de l’entretien	Est-ce qu’il y a autre chose que vous souhaiteriez aborder dont je n’aurais pas parlé mais qui vous semble important ?	

	Est-ce que vous me recommanderiez de parler avec quelqu'un en particulier ?	
--	---	--

➤ Grille inspecteur·trice du travail

<u>Thème</u>	<u>Questions</u>	<u>Éléments de réponse / Relance</u>
Questions générales et réformes de 2021	Que pensez-vous de la procédure de demande d'AT ? Renforce-t-elle le déséquilibre de la relation employeur/ travailleur ? Constatez-vous une différence depuis la réforme de 2021 ? Est-il possible de “contraindre” un employeur à effectuer une demande d'AT pour un/des employés ? Quid de l'intérêt de l'employé d'être exposé ? - Y-a-t-il une attente particulière des associations, syndicats (ou autre) envers l'IT, pour pousser les employeurs à effectuer des demandes d'AT ? - Avez-vous établi des collaborations avec certains acteurs de la société civile ou des avocats ?	Art. L5221-5 du CT : Lorsque AES métiers en tension accordée, l'autorité administrative vérifie par tout moyen la réalité de l'activité alléguée. Circulaire du 12 juillet 2021 prévoit qu'en cas d'orientation vers une régul par service séjour de la Préf > sollicite par mail avis plateforme sur niveau de rémunération + ob légales de l'entreprise

Le droit de communication des préfectures	Que pensez-vous du droit de communication de la préfecture envers les agents de contrôle, dans le cadre des instructions de demande d'AT ? - Est-ce la préfecture ou les plateformes MOE qui vous contactent ? (AES vs autre demande AT) Pouvez-vous nous parler du logiciel SUI ? Que pensez-vous des extractions de données de SUI au profit des PMOE ? - Êtes-vous mis au courant de ces extractions ? Avez-vous déjà été sollicité par la Préfecture, au cours d'une instruction d'AT, afin de donner des précisions sur d'éventuels manquements de l'employeur à ses obligations ? - Quelles informations demandent-ils ? - Êtes-vous tenu de répondre ?	cf. Article L. 5221-7 CT et Décret n° 2022-771 du 2 mai 2022 portant autorisation du traitement de données à caractère personnel de l'inspection du travail dénommé « SUI » <u>Relance</u> : /!\ Notamment en l'absence de décret d'application. <u>Relance</u> : IT mais aussi OPJ, les agents de douanes et les agents du Conseil national des activités privées de sécurité commissionnés par son directeur et assermentés
Conditions AT et manquement de l'employeur à ses obligations	Que pensez-vous de l'évolution des critères d'obtention d'une AT depuis 2021 ? - Que pensez-vous de l'évolution de la condition relative à la rémunération ?	Rappel : En 2021, disparition de 3 critères : - Adéquation entre la qualification et l'emploi (sauf pour les changements de statut des étudiant.es) ; - Exigence d'un Smic à temps complet désormais slmt taux horaire vérifié + durée minimale fixée par les conventions collectives) ;

	- Que pensez-vous de la suppression de la condition relative au logement (décret du 9 juillet 2024 rajoute condition logement pour travailleurs saisonniers) ? Concernant les manquements de l'employeur à ses obligations, pouvez vous-nous expliquer quelles sont les situations types en cas de manquements : - aux obligations sociales liées à leur statuts ou à leur activité” - constitutifs d’infractions aux règles de santé et de sécurité Que pensez-vous de la condition relative aux “manquement grave de l’employeur” (dans ces matières), que l’administration peut prendre en compte pour refuser une demande d’AT ? Que pensez-vous de l'extension des infractions commises par l’employeur pouvant permettre de fonder un refus d’AT par le décret du 9 juillet 2024 ? Pensez-vous que cette extension soit protectrice des travailleurs ?	- Conditions de logement (jouait essentiellement pour les travailleurs saisonniers). Art R.5221-20 CT : fondements des manquements susceptible d'entraîner un refus - Obligation sociales liées à leur statuts ou à leur activité - Ø condamnation pénale ou admin - travail illégal - infractions aux règles de santé et de sécurité - aide à l’entrée et au séjour irrégulier en France - méconnaissance des règles du détachement temporaire - atteinte à la personne humaine - faux et usage de faux - + “manquements graves de leur parts dans ces matières
--	---	--

	Quelles sont les conséquences de l'élargissement des catégories de personnes susceptibles de se voir imputer ces manquements (l'employeur, le donneur d'ordre, l'entreprise utilisatrice ou l'entreprise d'accueil par le décret du 9 juill. 2024 ? - Est-ce qu'une AT peut être refusé à un employeur si un de ses donneurs d'ordre ou entreprise d'accueil commet un manquement ? - Est-ce que plusieurs acteurs doivent solliciter des AT en même temps ? Que pensez-vous de la nouvelle condition relative au projet de recrutement manifestement disproportionné au regard de l'activité de l'employeur ? Savez-vous comment l'administration contrôle cette condition ? Etes-vous sollicité (par la préfecture ou PMOE) dans ce cadre ? Savez-vous si les condamnations et les sanctions administratives pouvant conduire à un refus d'AT doivent-elles être récentes ?	Décret du 9 juillet 2024 : Le champ des infractions imputables à l'employeur pour refuser l'autorisation de travail est étendu à la commission de graves manquements en matière pénale ainsi qu'en matière de santé et de sécurité vis-à-vis de ses salariés, ainsi qu'au non-respect des obligations sociales liées à son statut et à son activité Art R5221-20-1 (décret du 9 juillet 2024) <u>Relance</u> : Ce délai est-il fixé par un texte ? (Circulaire de 2007 qui précisait délai de prescription de ces infractions = délai de 3 ans)
Fin de l'entretien	Est-ce qu'il y a autre chose que vous souhaiteriez aborder dont je n'aurais pas parlé mais qui vous semble important ? Est-ce que vous me recommanderiez de parler avec quelqu'un en particulier ?	

