

Ce document a pour objet de transmettre les informations juridiques intéressant les organismes de formation aux métiers du BTP.

La direction des Affaires juridiques et de la Vie institutionnelle (DAJVI) se tient à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

► PUBLICATION DE LA LOI DU 26 JANVIER 2024 POUR CONTRÔLER L'IMMIGRATION, AMÉLIORER L'INTÉGRATION

Loi n° 2024-42 du 26 janvier 2024 pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration

Publication au Journal Officiel : 27 janvier 2024

Après décision du Conseil constitutionnel le jeudi 25 janvier, la loi « pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration » a été promulguée le 26 janvier 2024 et publiée au Journal Officiel du 27 janvier 2024.

Le Conseil constitutionnel a censuré une partie du texte. La loi « pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration » conserve plusieurs dispositions susceptibles d'intéresser le secteur du BTP.

► Prérogative reconnue au préfet de régularisation des travailleurs sans-papiers exerçant dans les métiers en tension

A titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2026, le préfet dispose d'un pouvoir discrétionnaire pour délivrer une carte de séjour temporaire d'un an, portant la mention « travailleur temporaire » ou « salarié », aux demandeurs justifiant :

- Avoir résidé en France pendant au moins trois ans ;
- Avoir exercé une activité salariée figurant dans la liste des métiers et zones géographiques caractérisés par des difficultés de recrutement (BTP, aides à domicile, restauration...) ;
- Avoir exercé cette activité salariée au moins 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 24 derniers mois.

Cette mesure figure à l'article 27 du texte.

La loi du 26 janvier 2024 prévoit également **le droit pour le travailleur sans-papiers de solliciter sans l'aval de son employeur, la délivrance de la carte de séjour temporaire.**

L'analyse de la demande prend en compte l'insertion sociale et familiale de l'étranger, « son respect de l'ordre public, son intégration à la société française et son adhésion aux modes de vie et aux valeurs de celle-ci ainsi qu'aux principes de la République ».

La liste des métiers et zones géographiques en tension sera établie et actualisée une fois par an par l'autorité administrative après consultation des partenaires sociaux.

► Niveau minimal de français exigé préalablement à l'entrée sur le territoire

L'article 20 de la loi « pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration » relève les niveaux de maîtrise de la langue française requis pour les étrangers, avant leur l'entrée sur le territoire.

Les étrangers qui demandent une première carte de séjour pluriannuelle devront démontrer une connaissance minimale de la langue française, équivalente au niveau A2.

Auparavant, ces cartes de séjour étaient délivrées à la seule condition d'avoir suivi un apprentissage du français dans le cadre du contrat d'intégration républicain, mais sans obligation de résultat.

De plus, **le niveau minimal de français exigé pour l'octroi d'une carte de résident et pour la naturalisation est également réhaussé, imposant désormais respectivement des niveaux B1 et B2.**

► Formations linguistiques pour les salariés allophones

L'article 23 de la loi « pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration » renforce les obligations des employeurs en matière de formation au français de leurs salariés étrangers.

L'employeur peut proposer à ses salariés allophones des formations visant à atteindre une connaissance de la langue française au moins égale à un niveau déterminé par décret.

Ces formations complètent celles participant « au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences » prévues à l'article L6321-1 du Code du travail.

Pour les salariés allophones signataires du contrat d'intégration républicaine, ces actions de formation constituent un temps de travail effectif, dans la limite d'une durée qui sera fixée par

décret en Conseil d'État, **et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur pendant leur réalisation.**

Lorsque ces actions de formation sont financées par le CPF et sont réalisées en tout ou partie durant le temps de travail du salarié, le salarié est autorisé à s'absenter pour une durée qui sera fixée par décret en Conseil d'État.