



Toute l'actualité en droit des étrangers à destination des partenaires de l'insertion professionnelle

Actualité juridique de juillet 2026

Le droit au travail des mineurs étrangers

Les mineurs de nationalité étrangère peuvent souhaiter exercer une activité professionnelle salariée, que ce soit dans le cadre de leur parcours scolaire ou pour un projet personnel.

- Ceux qui ont la nationalité d'un pays membre de l'Union Européenne peuvent exercer une activité professionnelle dans les mêmes conditions que les ressortissants français.
- En revanche, **ceux qui ont la nationalité d'un États tiers à l'Union Européenne ne disposent pas automatiquement d'un droit au travail.** En effet, même s'ils n'ont pas l'obligation de détenir un titre de séjour pendant leur minorité, cette situation ne leur ouvre pas, par elle même, le droit d'exercer une activité salariée.

Pour ces derniers, il est nécessaire, avant la conclusion d'un contrat de travail ou l'orientation vers une formation impliquant une activité professionnelle (ex : apprentissage) de s'assurer que le jeune concerné a le droit de conclure un contrat de travail.

Les règles diffèrent selon que le mineur souhaite signer un contrat de travail de droit commun, un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Nous les abordons successivement dans cette newsletter :

- ① Hors signature d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation
- ② Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation
- ③ La signature d'une convention de stage

① Le droit au travail hors signature d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

Hors contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, **seuls les mineurs pouvant prétendre à la délivrance anticipée d'un titre de séjour** peuvent exercer une activité salariée, sous réserve de l'obtention de ce titre ou d'un document provisoire délivré dans l'attente de ce titre (récépissé, attestation de prolongation d'instruction ou attestation de décision favorable).

❗ Cette possibilité est réservée aux mineurs qui relèvent d'une "catégorie" de personnes pouvant prétendre, à la majorité, à la délivrance de plein droit d'un titre de séjour. Autrement dit, il s'agit de jeunes qui sont assurés d'obtenir un titre de séjour à 18 ans et qui demandent à en bénéficier de manière anticipée afin de pouvoir travailler avant leur majorité.

Sont concernés, les mineurs qui entrent dans l'une des "catégories" suivantes (prévues à l'article L.421-35 du CESEDA) :

- mineurs dont l'un des deux parents est titulaire d'une carte "talent". Ce mineur peut obtenir une carte "talent-famille" dont la fin de validité sera identique à celle du parent détenteur de la carte "talent",
- mineurs étrangers parents d'un enfant français,
- mineurs résidant en France depuis ses 13 ans (10 ans pour les algériens et tunisiens),
- mineurs victimes de traite des êtres humains si le proxénète a été condamné,
- mineurs nés en France,
- mineurs étrangers dont l'un des parents est français,
- mineurs autorisés à séjourner en France au titre du regroupement familial,
- mineurs pris en charge par l'aide sociale à l'enfance avant l'âge de 16 ans,
- mineurs étrangers ayant des liens personnels et familiaux avec la France,
- mineurs réfugiés ou membres de famille d'une personne réfugiée,
- mineurs bénéficiaires de la protection subsidiaire ou membres de famille de bénéficiaire de la protection subsidiaire,
- mineurs reconnus apatrides ou membres de famille d'une personne apatride,
- mineurs membres de familles d'un citoyens de l'UE,
- les mineurs nécessitant des soins en France, qu'ils ne peuvent pas obtenir dans leur pays d'origine et dont l'absence aurait des conséquences d'une exceptionnelle gravité.

A noter, les titres délivrés dans ces situations sont tous porteurs d'une autorisation de travail !



Exemple

Kamal, de nationalité marocaine, est âgé de 17 ans. Il souhaite travailler le week-end dans un supermarché avec un contrat à temps partiel. Bien qu'il n'ait pas l'obligation de détenir un titre de séjour en raison de sa minorité, il ne peut pas être embauché car le droit au travail d'un ressortissant de pays tiers est attaché à la détention d'un document de séjour autorisant à travailler. En conséquence, Kamal doit d'abord obtenir un titre de séjour délivré de manière anticipée pour signer son contrat.

Entré en France par la procédure de regroupement familial, il peut effectuer cette demande de titre de séjour sans attendre sa majorité (il entre bien dans l'une des "catégories" susmentionnées).

A l'appui de sa demande de titre de séjour, il doit déclarer à la Préfecture qu'il souhaite exercer une activité professionnelle. **Cette condition est déclarative**, c'est à dire qu'il n'a pas à justifier de l'existence d'un emploi, ni à produire un contrat de travail ou une promesse d'embauche pour obtenir la délivrance anticipée du titre de séjour. En pratique, il arrive que les préfectures demandent de tels éléments. Il s'agit de pratiques contestables car la loi prévoit que c'est l'intention de travailler qui ouvre la possibilité de demander le titre de manière anticipée, et non l'existence préalable d'un emploi.



Où effectuer la demande de titre de séjour de manière anticipée ?

Actuellement, tout dépend du fondement juridique du titre de séjour sollicité :

- Les mineurs entrés en France avant l'âge de 13 ans et ceux ayant des liens personnels et familiaux avec la France doivent effectuer leur demande de titre de séjour en préfecture (les modalités pour déposer la demande varient d'une préfecture à l'autre : prise de RDV en ligne ou via un calendrier ou encore par voie postale. Il faut consulter le site de la préfecture concernée pour savoir comment déposer le dossier).
- Toutes les autres "catégories" sus-mentionnées déposent leur demande sur le site de [l'Administration Numérique pour les Etrangers en France \(ANEF\)](#).

Dans les autres cas (non listé ci-dessus), un mineur ne peut pas conclure de contrat de travail de droit commun.

Rappel ! Un document de circulation mention étranger mineur (DCEM) n'est pas un titre de séjour autorisant à travailler. Il s'agit, comme son nom l'indique, d'un document de circulation.

2 Le droit au travail dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

Les mineurs de 15 ans et plus peuvent être embauchés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage (art. L.4153-1 du Code du travail). S'agissant des mineurs étrangers, l'exécution de ce contrat n'est possible qu'après l'obtention d'une autorisation de travail (art.L.5221-5 du Code du travail).

La clarté des règles en vigueur diffère selon que le mineur a fait ou non l'objet d'une protection par les services de l'aide sociale à l'enfance en raison de sa qualité de mineur non accompagné.

A) Pour les mineurs non accompagnés (MNA)

i On entend par mineur non accompagné, un mineur étranger pris en charge par l'aide sociale à l'enfance (ASE) suite à un jugement d'assistance éducative. Les développements qui suivent ne concernent que ces mineurs placés à l'ASE. Attention, les mineurs qui ne sont pas pris en charge par leur famille ou par des tiers mais qui ne bénéficient pas d'un placement à l'ASE n'entrent pas dans cette catégorie.

Concernant la possibilité de signer un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation durant leur minorité, la situation est expressément prévue par le code du travail.

En effet, l'article R.5221-22 du Code du travail dispose que : " L'étranger qui est confié au service de l'aide sociale à l'enfance mentionné à l'article L.221-1 du code de l'action sociale et des familles à la date à laquelle il est statué sur sa demande d'autorisation de travail et qui, en lien avec son cursus, a conclu un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation, validé par le service compétent, est bénéficiaire, à ce titre, d'une autorisation de travail de droit conformément à l'article L.5221-5 du présent code."

En pratique, pour tous les MNA confiés à l'aide sociale à l'enfance, **la validation du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation par l'opérateur de compétences (OPCO) vaut autorisation de travail**. Cela signifie que l'employeur n'a pas besoin de solliciter une autorisation de travail distincte auprès de l'administration préalablement à la signature du contrat.

La note conjointe du ministère de l'Intérieur et du Travail en date du 12 juillet 2021 précise en outre que cette autorisation de travail demeure valable jusqu'au terme du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, y compris lorsque le jeune atteint sa majorité, sous réserve qu'aucune modification substantielle ne soit apportée au contrat de travail.



Les étapes :

1. Inscription dans une formation en alternance (ex : CFA)

2. Signature du contrat entre l'apprenti (MNA) et l'employeur

3. Transmission du contrat et de ses annexes par l'employeur à l'OPCO compétent

4. Validation du contrat par l'OPCO + transmission de l'accord à l'employeur



5. L'exécution du contrat peut commencer !



Formule de Contrat d'apprentissage (Cerfa n° 15211-1) à remplir par l'employeur. Le formulaire est divisé en plusieurs sections : L'EMPLOYEUR, L'APPRENTI, et LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE. Les champs sont remplis avec des données fictives, notamment des noms, adresses, dates de naissance, et des informations relatives à la formation et à la rémunération.

Formule de Contrat d'apprentissage (Cerfa n° 15211-1) avec des signatures et des tampons. Une zone de signature est mise en évidence par un cercle rouge et étiquetée "zone de signature OPCO". Cette zone est réservée à l'organisme en charge du dépôt du contrat.

contrat signé et visé par l'OPCO
vaut autorisation de travail !

B) Pour les mineurs non pris en charge par l'ASE

La question qui se pose est de savoir si, à l'instar des MNA pris en charge par l'ASE, la validation du contrat d'apprentissage par l'OPCO vaut également autorisation de travail pour les mineurs étrangers qui ne bénéficient pas de cette prise en charge...

Les règles applicables ici sont moins claires car le code du travail ne prévoit pas expressément cette possibilité.

Nous considérons qu'une lecture combinée de plusieurs textes pourrait permettre de dégager une interprétation favorable :

- l'article L. 5221-5 du Code du travail prévoit qu'une « 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 ». Or, tout mineur étranger présent sur le territoire français est bien considéré comme autorisé à séjourner en France du fait de sa minorité. Cette interprétation, confirmée par le Conseil d'État (CE, 12 nov. 2001, n°239794) et par des cours administratives d'appel (CAA Lyon, 7 juill.1998, n° 96LY00188 ; CAA Marseille, 10 nov. 2003, n° 01MA00276), résulte de deux articles du CESEDA qui dispensent tout mineur de 18 ans de la possession d'un titre de séjour (art.L.411-1 du CESEDA) et le protègent contre toute mesure d'éloignement (art.L.611-3 du CESEDA).
- une note du délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle du 3 mars 2010 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation précise que « les ressortissants étrangers mineurs sont dispensés de titres de séjour et sont par suite éligibles de droit au contrat d'apprentissage et au contrat de professionnalisation. Une autorisation de travail leur sera (...) délivrée ».
- enfin, la note du 12 juillet 2021 précitée, qui rappelle qu'un contrat d'apprentissage visé et signé par un OPCO vaut autorisation de travail, semble s'adresser à tous les mineurs étrangers présents en France, contrairement à une ancienne instruction du 20 septembre 2020 qui réservait cette procédure aux seuls mineurs non accompagnés pris en charge par l'ASE.

En définitive, ces différents textes semblent permettre de soutenir qu'un mineur étranger, même lorsqu'il n'est pas pris en charge par l'ASE, peut bénéficier d'une autorisation de travail par le seul effet de la validation de son contrat d'apprentissage par l'OPCO. Mais, en l'absence de disposition expresse dans le code du travail, cette interprétation reste ambiguë et peut faire l'objet d'appréciations différentes d'une préfecture à l'autre.

Aussi, dans ce cas de figure, il est recommandé d'adopter une démarche sécurisée en procédant par étapes :

1. il convient de vérifier si le mineur relève d'une catégorie ouvrant droit à la délivrance anticipée d'un titre de séjour (cf. partie 1). Dans cette hypothèse, il pourra solliciter son titre entre 16 et 18 ans et débiter son contrat d'apprentissage sur le fondement de ce titre ou du document provisoire qui lui sera remis pendant l'examen de sa demande de titre (récépissé ou API).

2. si tel n'est pas le cas : il est préférable - avant l'embauche - de procéder par la procédure de vérification de titre du titre de séjour. Cette procédure consiste, pour le futur employeur, à envoyer à la préfecture :

- une copie du passeport ou du document d'identité du mineur ;
- une copie du contrat signé par l'OPCO
- et la référence à l'instruction précitée du 12 juillet 2021.

Si la préfecture répond favorablement ou ne répond pas dans un délai de 2 jours ouvrables, l'employeur peut embaucher le jeune.

 **Pour en savoir plus sur la procédure de vérification du titre**

La signature d'une convention de stage

Les stages n'étant pas assimilés à de l'activité salariée, tout mineur étranger peut effectuer un stage même gratifié.

En synthèse :

Contrat de droit commun

Seuls les mineurs pouvant prétendre à un **titre de séjour anticipé** peuvent travailler.

Exemples :

- Mineur entré en France par la procédure de regroupement familial ou avant l'âge de 13 ans
- Mineur pris en charge par l'ASE avant ses 16 ans
- Mineur reconnu réfugié ou bénéficiaire de la protection subsidiaire
- Mineur dont l'état de santé nécessite des soins en France, indisponibles dans son pays d'origine
- ...

Demande de titre en préfecture ou sur l'ANEF en déclarant vouloir exercer une activité professionnelle.

Apprentissage / Professionnalisation

- **Mineurs non accompagnés pris en charge par l'ASE :**

La validation du contrat par l'OPCO vaut autorisation de travail de droit.

- **Autres mineurs :**

Pas de disposition expresse dans le code du travail.

→ Procéder par **vérification de titre** en préfecture en transmettant :

- Copie passeport ou CNI valide
- Contrat signé par l'OPCO
- Réf. instruction 12/07/2021

Réponse positive ou pas de réponse sous 2 jours ouvrables
= accord : le contrat peut débuter.

Stage

Tout mineur étranger peut effectuer un stage, même gratifié.

Aucune autorisation de travail requise.

Le stage n'est pas assimilé à une activité salariée.

Foire aux questions

? Je souhaite embaucher un mineur étranger en tant qu'animateur via un contrat d'engagement éducatif, les règles sont-elles les mêmes que pour un contrat de travail de droit commun ?

Oui les règles sont les mêmes.

Le contrat d'engagement éducatif bénéficie, en application de l'article L. 432-1 du code de l'action sociale et des familles, d'un régime dérogatoire à certaines dispositions du droit du travail. En revanche, ces dérogations ne concernent pas les règles relatives à l'emploi des travailleurs étrangers qui demeurent pleinement applicables.

Par conséquent, seuls les mineurs étrangers disposant d'un droit au travail (= qui entrent dans les catégories présentées dans la 1ère partie de la newsletter) pourront signer ce type de contrat.

? Un mineur s'est présenté avec un récépissé l'autorisant à travailler alors que toute sa famille est en situation irrégulière, est-ce un faux document?

Même si sa famille est en situation irrégulière, le jeune peut être titulaire d'un récépissé l'autorisant à travailler. Il peut remplir personnellement les conditions de délivrance d'un titre de séjour de plein droit, du fait de sa naissance en France par exemple ou encore parce qu'il réside sur le territoire depuis l'âge de 13 ans. Il a déposé sa demande de titre de séjour et, pendant l'instruction de cette demande, la préfecture lui a remis un document provisoire de séjour (récépissé) l'autorisant à travailler.

? J'ai embauché un mineur non accompagné en apprentissage, il vient de m'apprendre qu'il a déposé une demande d'asile. Comme les demandeurs d'asile n'ont pas le droit de travailler, dois-je rompre le contrat de travail?

Non, le seul fait d'être un mineur non accompagné est suffisant à maintenir son droit au travail, la procédure de demande d'asile engagée en parallèle n'impacte pas ce droit.

Veille réglementaire

Augmentation du montant des ressources pour l'obtention d'un titre de séjour étudiant

A compter du 1er août 2026, les étrangers ressortissants de pays tiers (hors UE) qui souhaitent être admis au séjour en France au titre des études ou qui souhaitent renouveler leur titre de séjour "étudiant" devront prouver (parmi d'autres conditions) qu'ils disposent "de moyens d'existence mensuels correspondant au moins à 47% du SMIC mensuel brut" (soit 877,5 euros contre 615 auparavant).

Toutes les demandes de visa d'installation et de titres de séjour déposées au motif des études à partir du 1er août 2026 seront concernées par ces nouvelles dispositions.

Le décret prévoit aussi que cet indice de référence n'est pas figé : il sera actualisé au moins une fois par an par arrêté et indexé sur l'inflation.

Entrée en vigueur du pacte européen de l'asile

Le 12 juin 2026, les dispositions du pacte européen de l'asile sont entrées en vigueur.

Il s'agit d'un ensemble de 10 textes européens (9 Règlements et 1 Directive) dont le but affiché est d'harmoniser les règles relatives à la demande d'asile et aux protections internationales au sein des pays membres de l'Union Européenne. Ces textes créent ou renforcent également des mécanismes entre les États membres de l'UE dans le domaine de l'asile.

Le pacte ne bouleverse pas les grandes logiques juridiques existantes en la matière mais il durcit certaines règles, crée de nouveaux outils pour les États et renforce les obligations et le contrôle des demandeurs d'asile.

On vous en dit plus dans une prochaine newsletter !



Ressources audio sur la demande d'AT



Podcast "Etrange droit" animé par Salomé BEN-SAADI, avec la chronique de Fleur BOIXIERE (avocates en droit des étrangers).

Deux épisodes consacrés au système des autorisations de travail !

A écouter ici et sur toutes les plateformes d'écoute !

La permanence téléphonique info-droits-migrants à destination des employeurs, intermédiaires de l'emploi et professionnels de l'insertion professionnelle au droit des étrangers de la région AURA

ENTRÉE
SÉJOUR
ACCÈS NATIONALITÉ FRANÇAISE
PROTECTION SOCIALE



 **Info droits migrants**

TRAVAIL DES ÉTRANGERS
L'information en direct
sur les droits des étrangers et leurs familles

PERMANENCE TÉLÉPHONIQUE

Réservée aux employeurs, aux professionnels et intermédiaires de l'insertion professionnelle de la Région Auvergne-Rhône-Alpes

**Tous les lundis, mardis, jeudis
et vendredis
de 14h00 à 17h00**

**A compter du 1er avril 2025, prise de rendez-vous en
ligne:**

en cliquant [**ICI**](#) ou
en scannant le QR code

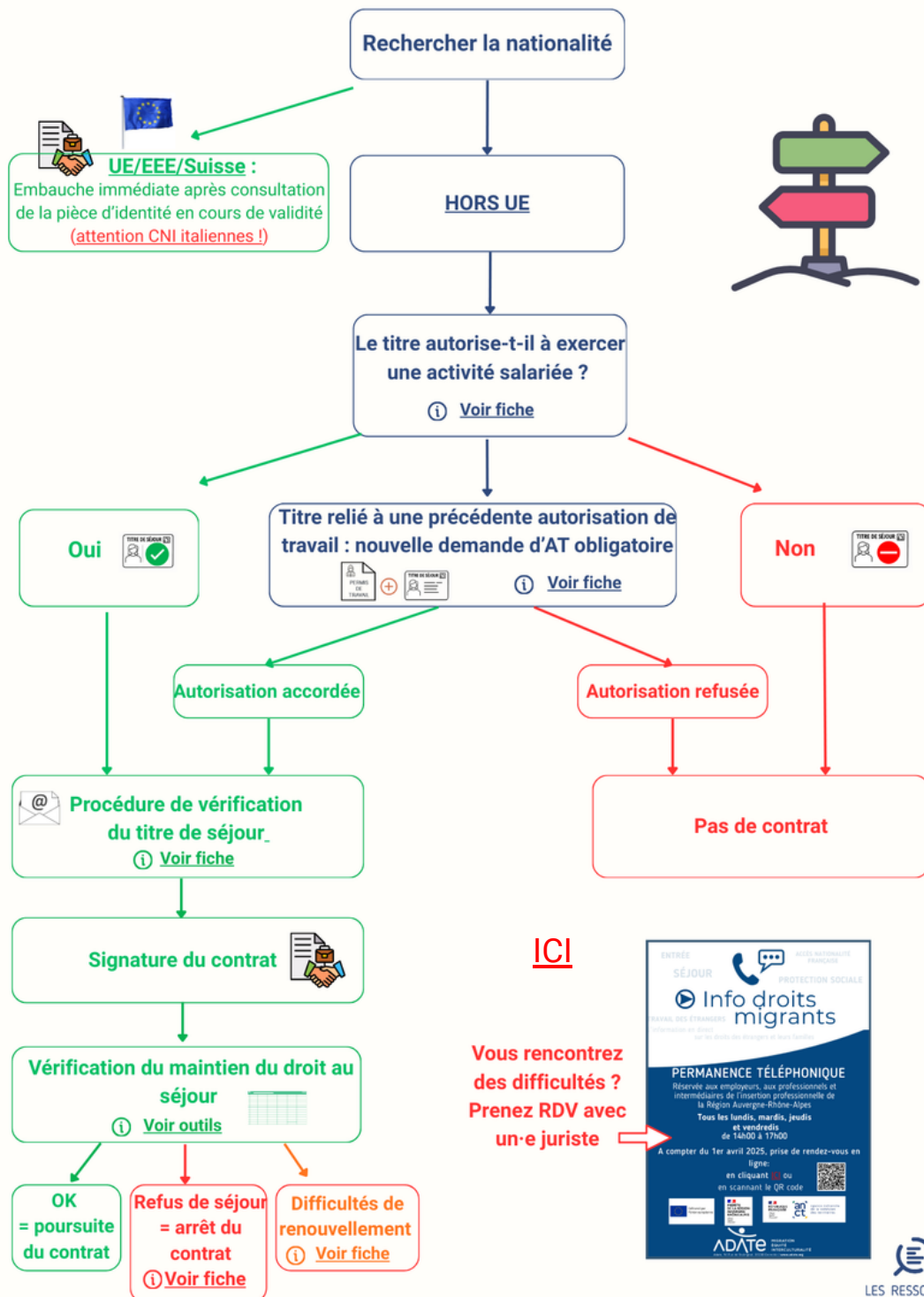


MIGRATION
ÉQUITÉ
INTERCULTURALITÉ

Adate, 96 Rue de Stalingrad, 38100 Grenoble | www.adata.org

Découvrez le kit employeur

Embauche d'un-e salarié-e de nationalité étrangère



Formations en droit des étrangers

Si vous souhaitez approfondir ces sujets, voici les dates de **nos prochaines sessions de formation au second semestre** :



A LYON, dans les locaux de la FAS (63 rue Smith - 69002 Lyon) :

- Mardi 29 septembre 2026, « **L'accès au travail des ressortissant·es étranger·es** » (9h-17h). **Pour s'inscrire c'est par ici !**

A GRENOBLE, dans nos locaux (96 Rue de Stalingrad 38100 Grenoble) :

- Mardi 2 octobre 2026, « **L'accès au travail des ressortissant·es étranger·es** » (9h-17h). **Formulaire d'inscription**
- Jeudi 15 octobre 2026, « **Journée de sensibilisation au droit des étranger·es** » (9h-17h). **Formulaire d'inscription**

Pour consulter notre catalogue de formation et nos tarifs : c'est par ici !

Pour plus d'informations, ou si vous êtes intéressé·e pour organiser une formation en intra, n'hésitez pas à contacter notre référente administrative et handicap Kadiatou Lasjaunias :



kadiatou.lasjaunias@adate.org / 07 49 87 24 35 - 04 58 17 65 04
les lundis, mardis et jeudis - de 9h à 16h.

Le pôle ressources, accès au droit et insertion de l'ADATE



Cofinancé par
l'Union européenne



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

Liberté
Égalité
Fraternité

AGENCE
NATIONALE
DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES



PRÉFÈTE
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES

Liberté
Égalité
Fraternité