

DEPARTAMENTUL DE STUDII PARLAMENTARE ȘI POLITICI UE
DIRECȚIA STUDII ȘI DOCUMENTARE LEGISLATIVĂ

REGIMUL LUCRĂTORILOR STRĂINI ÎN UNELE STATE MEMBRE ALE UNIUNII EUROPENE

studiu documentar

noiembrie 2022

Lucrările elaborate în cadrul Direcției studii și documentare legislativă au caracter documentar și nu reprezintă punctul de vedere al Camerei Deputaților.

Documentele legislative oficiale au fost consultate în limba de origine, iar traducerea informațiilor relevante selectate nu reprezintă o traducere oficială, fiind furnizată ca un mijloc de înțelegere a unui document original, scris în altă limbă.

Baza de date cuprinzând totalitatea studiilor elaborate de Direcția studii și documentare legislativă poate fi accesată prin intermediul paginii de Intranet a Camerei Deputaților la adresa: <http://www.cdep.ro/infoparl/dip.studii?par1=2021>

Documentare și sinteză: Bogdan Mrejeru
Consilier- Direcția studii și documentare legislativă
Palatul Parlamentului, str. Izvor nr.2-4, sect.5, București
Tel: 021.316.03.65; 021.414.13.50/ 51, Interior 1350,
E-mail: doc@cdep.ro

ABSTRACT

Legislația privind lucrătorii străini există în majoritatea statelor membre ale Uniunii Europene. De regulă, cadrul legal privind regimul străinilor este adoptat în scopul sprijinirii agenților economici pentru accesul mai facil la forța de muncă calificată și non-calificată.

Prezentul studiu documentar relevă *aspecte comparative privind lucrătorii străini* proveniți în special *din state non-UE* și care sunt angajați în unele state membre ale Uniunii Europene (ex: **Austria, Danemarca, Italia, Franța, Germania**).

Este demn de reținut că tipurile de contracte de muncă pentru acești lucrători străini (în special non-UE) diferă de la o țară la alta, în principal din cauza diferențelor existente între legislațiile naționale în ceea ce privește relațiile de muncă, evaluările legate de calificările profesionale și sistemele de gestionare a cererilor pentru joburi, precum și complexitatea acestora. De asemenea, **autoritățile de muncă** competente din statele UE au un rol important în *verificarea condițiilor de angajare și respectarea clauzelor contractuale având posibilitatea de a sancționa de la caz la caz încălcările acestor contracte săvârșite de angajați/ angajatori*.

CUPRINS

INTRODUCERE	5
ASPECTE COMPARATIVE	6
AUSTRIA	6
DANEMARCA	7
ITALIA	8
FRANȚA	12
GERMANIA	16
BIBLIOGRAFIE	21

INTRODUCERE

Strategia europeană în materia forței de muncă are drept scop principal sprijinirea mobilității lucrătorilor în cadrul Uniunii Europene, în beneficiul tuturor statelor membre. În cazul producerii migrației, trebuie să fie luate în considerare aspirațiile lucrătorilor non-UE în cadrul unei politici europene care să promoveze integrarea socială a acestora. Eficiența acestor inițiative la nivel european poate fi mărită prin luarea în considerare a profilului socio-economic al potențialilor emigranți și a necesităților specifice acestora. Mobilitatea crescută a forței de muncă și apariția de noi piețe ale forței de muncă sunt determinate de globalizare, noile tehnologii, integrarea industrială europeană, transformările în domeniul serviciilor, evoluțiile sociale și demografice.

Politicile în domeniul forței de muncă pot cuprinde și implicarea partenerilor sociali în cadrul acțiunilor de încheiere a unor acorduri colective de muncă, consultarea la nivelul societăților comerciale asupra nevoilor de personal calificat.

[Directiva Europeană 2011/98/UE](#) a introdus în toate statele membre o procedură unică de solicitare pentru eliberarea unui permis unic care permite cetățenilor străini să locuiască și să lucreze pe teritoriul unui stat membru, precum și să beneficieze de un set de drepturi pentru lucrătorii străini care au reședința legală într-un stat membru similar celor ale lucrătorilor naționali în toate domeniile legate de angajare (condiții de muncă, educație și formare profesională, securitate social, etc.).

În **România**, cadrul legislativ în vigoare privind lucrătorii străini este dat de *OUG nr.194/2002* privind regimul străinilor în România, *OUG nr.25/2014* privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și *Codul Muncii – Legea nr.53/2003*, cu modificările ulterioare.

În cele ce urmează, vom prezenta unele *aspecte comparative* la nivelul unor state membre UE referitoare la *regimul juridic și condițiile de muncă pentru lucrătorii străini*.

ASPECTE COMPARATIVE

AUSTRIA

Baza legală pentru admiterea lucrătorilor străini¹ pe piața muncii din Austria este dată de: *Legea privind angajarea lucrătorilor străini* - *Ausländerbeschäftigungsgesetz* ([AusIBG](#)) și *Legea privind dobândirea rezidenței* - (*Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz* - [NAG](#)).

Toți resortisanții țărilor non-UE care doresc să rămână în Austria mai mult de 180 de zile trebuie să obțină o viză de muncă. Austria îi consideră resortisanți ai țărilor terțe pe cei care nu sunt cetățeni SEE sau cetățeni elvețieni.

Persoanele care nu au un pașaport european sau elvețian trebuie să solicite o viză de muncă². Pentru a aplica pentru o viză de muncă, solicitantul trebuie să aibă o ofertă de muncă valabilă de la o companie austriacă. Vizele de muncă eliberate sunt asociate cu un loc de muncă și cu un angajator. Dacă un solicitant schimbă angajatorul înainte de expirarea vizei, va trebui să depună o nouă cerere în care să precizeze noul loc de muncă.

Cea mai simplă și rapidă modalitate de a obține o viză de muncă pentru Austria este solicitarea unui *permis/card roșu-alb-roșu*. Austria favorizează imigrația lucrătorilor cu înaltă calificare, de aceea a creat un sistem bazat pe puncte care clasifică potențialii imigranți în funcție de competențele lor. Pentru a solicita o viză de muncă, solicitanții trebuie să îndeplinească cerințele generale de intrare stabilite de guvernul austriac, să furnizeze documentația necesară și să plătească taxele de procesare. Valabilitatea vizelor de muncă variază în funcție de tipul de viză. De obicei, acestea sunt valabile pentru perioade de 6 până la 12 luni.

Pentru a se califica drept lucrători străini³ cu înaltă calificare, solicitanții trebuie să obțină mai mult de 70 de puncte. Punctele sunt acordate în funcție de calificările profesionale, experiența de lucru, abilitățile lingvistice și nivelurile de salariu ale solicitantului. Cardul Roșu-Alb-Roșu poate fi eliberat cu o valabilitate maximă de 24 de luni, după care poate fi reînnoit, sau poate fi înlocuit cu Cardul Roșu-Alb-Roșu Plus, care va permite titularului său să lucreze pentru orice companie din Austria.

¹ <https://www.workinaustria.com/en/for-employers/information-on-employing-foreigners>

² <https://www.austriavisas.com/visa-types/work-visa/#:~:text=All%20third%2Dcountry%20nationals%20who,apply%20for%20a%20Work%20Visa>

³ <https://www.workinaustria.com/en/for-employers/information-on-employing-foreigners>

Companiile austriece care ar dori să angajeze persoane care nu sunt cetățeni ai UE trebuie să respecte regulile privind angajarea străinilor. În principiu, două autorități publice sunt implicate atunci când vine vorba de angajarea resortisanților țărilor terțe în Austria. *Serviciul Public Austriac de Ocupare a Forței de Muncă* („Arbeitsmarktservice” – [AMS](#)) este responsabil pentru toate aspectele legate de legislația muncii, în timp ce *Autoritatea pentru Imigrări și Reședință* (*Aufenthaltsbehörde*) este responsabilă pentru toate aspectele legate de dreptul de ședere.

Companiile sunt responsabile pentru asigurarea respectării tuturor reglementărilor referitoare la angajarea străinilor⁴ respectiv:

- Trebuie să raporteze data începerii și terminării unui contract de muncă al unui muncitor calificat internațional la Serviciul Public de Ocupare a Forței de Muncă din Austria (AMS) în termen de 3 zile (cu excepția cazului în care acest muncitor calificat are un permis UE de rezidență pe termen lung) și
- Trebuie să păstreze o copie a tuturor aprobărilor, certificatelor și confirmărilor, precum și a permiselor de ședere disponibile în cazul unei inspecții de muncă.

În privința regimului juridic, o **sanctiune administrativă** poate fi impusă dacă nu sunt îndeplinite cerințele de raportare sau obligația de a pune la dispoziția autorităților de muncă competente documentația relevantă. Mai mult, pentru prelungirea unui permis de ședere⁵, lucrătorul străin are nevoie, de asemenea, de fișele de plată și informații despre contul de salarizare pe care angajatorul trebuie să le pună la dispoziția acestuia. De asemenea, orice alte litigii de muncă sunt soluționate de instanțele de judecată competente conform normelor legale.

DANEMARCA

Lucrătorii străini care fac obiectul legislației daneze a muncii sunt protejați de lege în aceeași măsură ca și angajații danezi⁶. Pentru lucrătorii străini, în ceea ce privește munca în Danemarca, factorii decisivi sunt naționalitatea și calificările acestora. Dacă persoana este cetățean al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European (SEE) sau este cetățean elvețian, nu este necesară nicio viză, niciun permis de muncă, dar solicitantul va avea nevoie de un certificat de înregistrare de la **Agenția Daneză pentru Recrutare Internațională și Integrare** ([SIRI](#)) pentru a locui în Danemarca mai mult de 3 luni. Un certificat de înregistrare confirmă drepturile deja deținute de persoana în cauză conform reglementărilor UE privind libera circulație a persoanelor și a serviciilor.

⁴<https://www.eurofound.europa.eu/efemiredictionary/employment-of-foreign-nationals>

⁵ [Extending Your Residence Permit in Austria | Work in Austria](#)

⁶ <https://thelawreviews.co.uk/title/the-employment-law-review/denmark>

Cetățenii dintr-o serie de țări din afara UE și din afara SEE, cum ar fi Statele Unite și Regatul Unit (de la 1 ianuarie 2021), nu trebuie să obțină o viză pentru a intra în Danemarca, dar toți cetățenii non-UE trebuie să aibă un permis de muncă. În anumite cazuri, totuși, unele activități limitate legate de muncă pot fi efectuate în timpul șederii legale în Danemarca.

De asemenea, există o serie de scheme, cum ar fi *Fast-Track*, *Pay Limit* și *Positive Lists*, pentru a facilita obținerea unui permis de muncă pentru profesioniștii cu înaltă calificare și, prin urmare, pentru acces pe piața daneză a muncii.

Schema *Fast-Track* este mai rapidă și facilă pentru companiile certificate să recruteze angajați străini cu calificări speciale pentru a lucra în Danemarca. Aceasta înseamnă că angajații cu înaltă calificare pot avea un început de lucru rapid și flexibil în cadrul unei companii certificate. Un angajat poate folosi schema de limită de plată dacă salariul anual este de cel puțin 448.000 de coroane, iar Listele pozitive pot fi folosite dacă locul de muncă al angajatului este listat pe site-ul SIRI ca profesie care se confruntă în prezent cu un deficit de profesioniști calificați.

Angajatorul nu are obligația de a înregistra numărul de cetățeni străini pe care îi angajează. Cu toate acestea, dacă un angajator străin detașează angajați pentru a lucra în Danemarca (în timp ce rămâne angajat la un angajator străin), anumite informații trebuie înregistrate la autoritățile daneze. În general, nu există o limită a numărului de angajați străini pe care un loc de muncă sau o companie le poate avea. *Nu există reglementări speciale privind sancționarea lucrătorilor străini pentru nerespectarea obligațiilor stipulate în contractele de muncă, aceste aspecte fiind soluționate de la caz la caz în conformitate cu legislația daneză și europeană în domeniu.*

Obligațiile angajatorului de a reține sau de a raporta impozitul depind în principal de statutul fiscal al angajatului în Danemarca (supus impozitării nelimitate sau limitate), de salariul angajatului și de faptul dacă angajatorul este danez sau străin.

ITALIA

Cetățenii din statele non-UE pot accesa piața muncii din Italia: fie *direct*, dacă dețin deja un permis de ședere obișnuit și îndeplinesc alte cerințe prevăzute de lege; sau *din străinătate*⁷, în cadrul **cotelor de intrare** stabilite anual în conformitate cu Hotărârile/Decretele guvernamentale (cu excepția anumitor cazuri particulare de intrare în afara cotelor). Cadrul legislativ pentru lucrătorii din state non-UE este dat de [Decretul](#)

⁷ <https://integrazioneimmigranti.gov.it/en-gb/Altre-info/e/4/o/6///id/7/Recruitment-of-foreign-workers-resident-abroad>

[Legislativ nr.286 din 25 iulie 1998](#) (consolidat) privind imigrația și condițiile de muncă pentru cetățenii străini.⁸

- Toți lucrătorii străini legali beneficiază de tratament egal / egalitate deplină în drepturi ca și lucrătorii italieni. În temeiul **art.5 alin.9 bis** din Decretul legislativ nr.286/1998, cu modificările ulterioare, până la eliberarea sau reînnoirea permisului de ședere, lucrătorul non-UE poate lucra în continuare, cu drepturi depline și să beneficieze de asigurări sociale, dacă:
 - a solicitat permis de ședere la Ghișeul Unic în termen de 8 zile de la intrare sau, în cazul reînnoirii, cererea a fost depusă înainte de expirarea permisului;
 - a semnat un Contract de rezidență ;
 - este în posesia unei dovezi care atestă prezentarea cu succes a cererii de eliberare sau reînnoire a permisului de ședere eliberat de autoritatea competentă.

În general, titularul unui permis de ședere pentru angajare:

- este introdus automat în Serviciul Sanitar Național – ([SSN](#));
- poate accesa sistemul de locuințe sociale și serviciile intermediare pentru accesul la locuințe închiriate și credite subvenționate în legătură cu o primă locuință în condiții de egalitate cu cetățenii italieni dacă deține un permis de ședere cu durata de cel puțin doi ani și este angajat sau desfășoară o activitate independentă (**art.40, paragraful 6** din Decretul legislativ menționat);
- poate accesa cursuri / studii la fel ca și cetățenii italieni (cu excepția recunoașterii calificărilor în scopul urmăririi studiilor), inclusiv cursuri de formare și recalificare;
- poate solicita reîntregirea familiei și intrarea ulterioară în țară a membrilor familiei dacă deține un permis cu o durată mai mare de un an;
- poate executa lucrări în cadrul unor contracte de muncă diferite de cel autorizat inițial (**art.6, alin.1** din același Decret). În acest caz, părțile vor trebui să semneze un nou contract de ședere pentru angajare;
- poate desfășura activități de muncă autonomă, după dobândirea unei calificări sau a unei autorizații și îndeplinirea altor cerințe cu o conversie corespunzătoare a permisului de ședere până la expirare;
- poate accesa serviciile sociale (**art.22, alin.14** din Decretul legislativ enunțat).

⁸ <https://integrazioneimmigranti.gov.it/en-gb/Ricerca-norme/Dettaglio-norma/id/6/Working-in-Italy>

Cetățenilor din afara UE li se permite intrarea în Italia pentru muncă (inclusiv sezonieră) și activități independente numai în limita maximă a cotelor de intrare stabilite anual prin anumite decrete guvernamentale privind gestionarea fluxurilor de intrare pe motive de muncă, cu excepția unor ocupații profesionale care nu respectă sistemul de cote.

Statul italian aplică simplificarea procedurală privind cererile de ședere, iar *Regulamentul de aplicare a Decretului legislativ nr.286/1998* a introdus unele modificări la legislația deja în vigoare⁹. Printre acestea a fost inserarea termenului „permis unic de muncă („*permesso unico lavoro*”) pentru documentele de ședere care acordă și dreptul de muncă. În pofida faptului că permite angajarea, mențiunea „*permesso unico lavoro*” nu este inclusă: în permisele UE de ședere pe termen lung, în permisele eliberate din motive umanitare, pentru statutul de refugiat și statutul de protecție subsidiară, pentru studii, muncă sezonieră, activități independente și pentru anumite categorii pentru care este permisă intrarea în afara cotelor programate.

Contractul de rezidență, astfel cum este prevăzut la **art.5 bis** din Decretul Legislativ nr.286/1998, varianta consolidată și la **art.35** din Regulamentul de aplicare, este un acord între un angajator și un lucrător străin prin care angajatorul se asigură că lucrătorul are la dispoziție cazare adecvată și se obligă, de asemenea, să plătească cheltuielile de deplasare în cazul unei eventuale expulzări de pe teritoriul național. Contractul de rezidență nu înlocuiește contractul de muncă ci trebuie încheiat astfel încât să poată fi eliberat permisul de ședere ce prevede munca sub contract.

În cazul unei prime intrări în Italia pentru muncă, contractul de rezidență trebuie neapărat semnat de părți la Ghișeul unic pentru imigrare ([Sportello Unico per l'Immigrazione](#)) în termen de 8 zile de la intrarea lucrătorului pe teritoriul de stat. În schimb, în cazul unui nou raport de muncă, prin art.2 din *Decretul-Legislativ nr. 40/2014* s-a prevăzut abrogarea prevederilor Regulamentului de punere în aplicare al Decretului Legislativ nr.286/1988, cu modificările ulterioare (**art.13, alin.2 bis și art.36-bis**) care presupuneau semnarea unui contract de ședere la reînnoirea permisului de ședere pentru angajare¹⁰.

În cazul unui nou raport de muncă, *angajamentele referitoare la cazare și costurile de repatriere sunt asumate de lucrătorii străini* prin completarea rubricilor corespunzătoare din Formularul de notificare obligatorie a angajării - UNILAV sau, pentru munca casnică, notificarea transmisă la [INPS](#) – Institutul Național pentru asigurări sociale.

⁹ Normele de aplicare ale Decretului Legislativ nr.286/1998 sunt stabilite de D.P.R. 394/1999, modificat și completat prin D.P.R. 334/2004.

¹⁰ <https://www.mazzeschi.it/italy-the-right-to-work-checklist-and-acceptable-documents/>

Contractul de muncă (*contratto di lavoro*)¹¹ este un document ce conține informații importante despre locul de muncă, drepturile și regulile care trebuie respectate de angajat și angajator. Un contract de muncă care nu respectă legislația italiană nu este un contract de muncă legal. Încheierea unui contract de muncă este importantă nu numai pentru a lucra legal, ci și din alte motive, cum ar fi : - reînnoirea permisului de ședere (*permesso di soggiorno*); - pentru a închiria o casa; - pentru o solicitare de șomaj de la INPS ("șomajul" este un sprijin economic acordat de stat pentru o anumită perioadă de timp persoanelor care au fost concediate și își caută de lucru); - pentru zile de concediu plătite în timpul sau concediu medical (*permessi*) în caz de boală, maternitate, accident etc; - pentru a primi lichidarea (*Liquidazione sau Trattamento di Fine Rapporto (TFR)*)¹² - vorba de o sumă relativ mică din salariu (care se acumulează în timpul derulării contractului salariatului) și se oferă la terminarea contractului¹³.

În cazul *încetării contractelor de muncă din diferite motive de către lucrătorii non-UE, sistemul informațional statistic de comunicări obligatorii le înregistrează*, pe lângă relațiile de muncă și stagiile de muncă pentru angajați și lucrătorii subordonați *prin formularul UNILAV*, precum și pentru contractori printr-un model specific de comunicare numit *UNISOMM* dar și prin intermediul unor agenții private¹⁴ de recrutare.

Specificitatea acestei **comunicări** constă în faptul că include toate informațiile referitoare la contractul de muncă care leagă lucrătorul străin de agenția de recrutare/administrare, precum și informațiile referitoare la obiectul muncii și societatea la care lucrătorul prestează munca (așa-numita companie utilizatoare). Astfel, vor fi analizate mișcările de activare și încetare care au afectat raporturile de muncă stipulate între lucrătorii străini și agențiile de recrutare, iar acestea reflectă raporturile de muncă și evidențele pentru sectorului economic a companiilor utilizatoare. Așadar, datele prezentate referitoare la situațiile comunicate prin formularul UNILAV sunt adăugate la datele privind contractele de muncă încheiate și la ansamblul cererilor de angajare care interesează cetățenii străini prezenți regulat pe teritoriul italian.

Pentru dovezile referitoare la repartizarea pe grupe de vârstă/calificările lucrătorilor non-UE, la cauzele de încetare și a duratei efective a contractelor de muncă, se utilizează și criterii legate de numărul activărilor și încetărilor raporturilor de muncă temporară.

De asemenea, o **cerere de regularizare** (*dichiarazione di regolarizzazione*) poate fi prezentată de către angajatorul care intenționează să încheie un *contract de muncă*¹⁵ cu cetățeni străini prezenți pe teritoriul național, sau să declare existența unui raport de muncă neregulat în derulare cu cetățeni italieni, cetățeni UE sau cu cetățeni străini non-

¹¹ <https://italiahello.it/en/articolo/the-employment-contract/>

¹² <https://www.rotalianul.com/lichidarea-sau-trattamento-di-fine-rapporto-tfr-in-italia-procedura-de-calcul-si-conditiile-in-care-se-poate-primi-anticipat/>

¹³ <https://www.inps.it/prestazioni-servizi/il-trattamento-di-fine-rapporto-tfr-per-i-dipendenti-pubblici#>

¹⁴ https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/foreigners-italian-labour-market-eighth-annual-report_en

¹⁵ <https://www.interno.gov.it/it/faq-emersione-dei-rapporti-lavoro>

UE prezenți pe teritoriul național. În special, angajatorul poate depune cererea: - pentru cetățeni italieni; - pentru cetățeni comunitari; - pentru cetățeni extracomunitari care dețin un permis de ședere UE pentru rezidență pe termen lung; - pentru cetățeni din afara UE care dețin un permis de ședere temporară pentru un membru de familie al unui cetățean UE; - pentru cetățeni din afara UE care dețin o carte de ședere permanentă pentru un membru de familie al unui cetățean UE.

Declarația de regularizare poate fi depusă numai pentru lucrătorii străini care au fost prezenți în Italia înainte de data de 8 martie 2020 fără să fi părăsit vreodată teritoriul național¹⁶. Nu este necesară trimiterea urgentă a cererilor, deoarece nu există o limită maximă de cereri acceptabile. Cererile pot fi depuse numai prin procedură electronică, accesibilă de pe site-ul web al Ministerului de Interne <https://portaleservizi.dlci.interno.it/>

În privința unor **sanctiuni legate de securitatea în muncă și alte încălcări ale contractelor de muncă**, conform prevederilor din [Decretul legislativ nr.81/2008](#), lucrătorii pot fi supuși unor sancțiuni financiare care variază de la un minim de 50 la un maximum de 800 de euro și la pedepse penale cu arestarea de până la o lună, iar acestea sunt aplicabile de către Inspectoratul de muncă¹⁷.

FRANȚA

Cadrul legal vizând *lucrătorii străini*¹⁸ este dat de: **Codul privind intrarea și sejurul străinilor și dreptul de azil (CESEDA)**¹⁹, **Codul muncii** care reglementează permisele de muncă (cum ar fi tipul de permise de muncă și drepturile angajaților) și [Codul civil](#).

Autoritățile competente în domeniu sunt: *Direcțiile regionale de muncă*²⁰ – [DREETS](#), *Oficiul francez pentru imigrație și integrare* – [OFII](#) și *Prefecturile franceze*.

¹⁶<https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Nota%20semestrale%20sul%20mercato%20del%20lavoro%20degli%20stranieri%20in%20Italia,%20II%20semestre%202020/Nota-semestrale-stranieri-mercato-del-lavoro-in-Italia-gennaio-giugno-2020.pdf>

¹⁷ Lgs. n. 276/2003, che punisce tale fattispecie con l'arresto fino a sei mesi e l'ammenda da euro 1.800 a euro 9.000 o, se non vi è scopo di lucro, con la sanzione amministrativa da euro 6.000 a euro 12.000 - giornalepartiteiva.it

- [nota prot. n. 856 del 19 aprile 2022](#) fornisce chiarimenti sull'applicazione della c.d. maxisanzione per lavoro nero disciplinata dall'[art. 3, D.L. 22 febbraio 2002](#), n. 12, conv. in L. 23 aprile 2002, n. 73 e da ultimo riformata dall'[art. 22, D.Lgs. n. 151/2015](#)

¹⁸<https://iclg.com/practice-areas/corporate-immigration-laws-and-regulations/france>

¹⁹ Le Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA) est un Code juridique qui réunit toutes les règles relatives au droit des étrangers, des [titres de séjour](#) au droit d'asile en passant par les missions de l'OFPRA.

²⁰ <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/organisation/article/dreets-directions-regionales-de-l-economie-de-l-emploi-du-travail-et-des>

Pentru ca lucrătorii străini să fie angajați în baza unui contract de muncă francez (pe perioadă nedeterminată sau pe durată determinată, în cadrul unei companii sau nu), aceștia trebuie să fie sprijiniți/sponsorizați de o companie stabilită și înregistrată în mod legal în Franța. Compania sponsor nu poate fi o agenție sau o terță parte fără legătură directă cu activitățile care urmează să fie desfășurate de lucrătorii străini în Franța²¹. Pentru angajații străini detașați în Franța de un angajator străin (fără contract de muncă francez), permisul de muncă/cererea de viză trebuie să fie formulată de compania angajatorului de origine.

Sponsorul trebuie să pregătească și să depună cererea prealabilă a permisului de muncă, dacă este cazul, în numele angajatului. Compania sponsor trebuie să semneze documentația justificativă depusă odată cu cererea. Compania franceză recrutoare sau reprezentantul legal al angajatorului străin sunt responsabili pentru plata taxelor guvernamentale aplicabile aferente procesarii cererii pentru permis de muncă.

De asemenea, pentru angajații detașați (indiferent de cetățenie) în Franța de către angajatorul lor străin, compania recrutoare trebuie să depună o declarație prealabilă de detașare la autoritățile franceze și să desemneze în această declarație un reprezentant legal pe teritoriul francez pe durata detașării, pentru a respecta toate cerințele în numele angajatorului. Mai mult, angajatorii străini care detașează angajați în Franța trebuie să se asigure că reprezentantul legal pe care îl numesc pe teritoriul francez pentru perioada de detașare deține și păstrează toată documentația necesară pentru întreaga perioadă a detașării. Acest reprezentant legal este contactul legal al companiei sponsor cu autoritățile franceze în caz de inspecție a muncii și trebuie să prezinte, la cerere, orice documente justificative.

De la data de 6 aprilie 2021, Guvernul francez a lansat un serviciu online pentru obținerea permiselor de muncă pentru a facilita procesul de solicitare pentru toți cetățenii din afara Uniunii Europene care doresc să lucreze în Franța²². Pe baza reglementărilor de muncă, angajatorii care doresc să angajeze un cetățean din afara UE, care includ și cetățenii britanici, trebuie să solicite un permis de muncă cunoscut sub numele de „[autorisation de travail](#)” pentru anumite categorii de locuri de muncă. Permisele de muncă sunt necesare pentru contractele de muncă temporare și permanente pentru toate persoanele care nu au un pașaport dintr-o țară din UE sau din zona Schengen. În plus, sunt necesare permise pentru munca sezonieră, precum și pentru studenții care doresc să lucreze în Franța în timpul / pe perioada studiilor. În plus, dacă o persoană are mai mult de un angajator, fiecare angajator trebuie să solicite un permis de muncă separat.

²¹[https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/2-627-1348?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/2-627-1348?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true)

²²<https://www.schengenvisa.info.com/news/foreign-workers-can-now-apply-online-for-french-work-permits/>

Recrutarea unui angajat străin care nu deține viză sau permis de ședere care să îi ofere posibilitatea unei angajări remunerate necesită un *permis de muncă specific*²³. Este la latitudinea angajatorului, indiferent dacă are sediul în Franța sau în străinătate, să depună cererea pentru obținerea permisului de muncă. Înainte de a depune cererea, angajatorul trebuie să fi încercat să găsească un candidat pe piața franceză a muncii cu ajutorul agențiilor guvernamentale (de exemplu, [Apec](#) și [Pôle Emploi](#)) sau organizațiilor private. În acest scop, angajatorul trebuie să depună oferta de muncă la o agenție publică de ocupare a forței de muncă (Apec sau Pôle Emploi) timp de 3 săptămâni. După această etapă, angajatorul poate depune cererea de permis de muncă pe [platforma dedicată](#).

Din punct procedural, există următoarele etape:

- Etapa 1: După verificarea calificărilor profesionale, angajatorul va trebui să publice oferta de muncă timp de 3 săptămâni printr-o agenție publică de ocupare a forței de muncă (Pôle Emploi sau Apec) înainte de a solicita permisul de muncă;
- Etapa 2: Depunerea cererii online pentru permisul de muncă pe portalul dedicat;
- Etapa 3: Confirmarea prin e-mail pentru depunerea cererii;
- Etapa 4: Dacă se eliberează permisul de muncă, angajatorul și lucrătorul străin îl vor primi prin e-mail;
- Etapa 5: Viitorul angajat va trebui să atașeze la cererea sa de viză și/sau de ședere permisul de muncă primit.

De la 1 aprilie 2021, [Ministerul de Interne](#) este responsabil cu monitorizarea lucrătorilor străini. Pentru a decide dacă acordă/nu acordă un permis de muncă, autoritatea competentă menționată examinează următoarele chestiuni:

- Nivelurile de angajare în profesia și regiunea în cauză;
- Gradul în care competențele, experiența și calificările lucrătorului străin sunt compatibile cu caracteristicile postului propus;
- Respectarea de către angajator a legislației muncii care reglementează ocuparea forței de muncă și protecția socială;
- Respectarea de către angajator, acolo unde este cazul, a condițiilor de muncă pentru postul respectiv;
- Condițiile de angajare și de salarizare oferite lucrătorului străin - care trebuie să fie comparabile cu cele acordate altor angajați ai companiei (sau sectorului ocupațional) în funcții similare;
- Salariul propus trebuie să fie cel puțin egal cu salariul minim național legal ([SMIC](#)) (adică 19.747 EUR la 1 mai 2022);
- Orice contracte încheiate de angajator pentru a permite lucrătorului străin care intră în Franța să aibă acces la cazare în circumstanțe normale.

²³ <https://www.welcometofrance.com/en/fiche/obtaining-a-work-permit>

După depunerea cererii online pe platforma dedicată, solicitantul va primi o confirmare de depunere. Imediat ce cererea este validată, solicitantul va primi un permis de muncă în formă electronică. Această autorizație va trebui utilizată pentru a solicita o viză la consulat și/sau un permis de ședere la Prefectură. Lucrătorul străin poate începe munca imediat după sosirea în Franța, cu condiția obținerii permisului de muncă și ulterior a vizei de lungă ședere corespunzătoare. O viză de lungă ședere echivalentă cu un permis de ședere poate fi acordată dacă durata contractului este mai mică de 12 luni. O declarație trebuie depusă la *Oficiul Francez pentru Imigrare și Cetățenie (Office français de l'immigration et de l'intégration – OFII)* în termen de 3 luni de la sosire: cererea pentru un certificat OFII trebuie trimisă prin poștă (cu confirmare de primire) la oficiul regional care acoperă departamentul în care este rezident lucrătorul străin. Ulterior, angajatul este rugat să participe la un examen medical obligatoriu și/sau la o vizită de bun venit. Din 18 februarie 2019, procedura de validare se realizează online folosind următorul site: <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/particuliers/#/>

În privința unor **sanctiuni** aplicabile pentru încălcarea contractelor de muncă, **compania** care, direct sau indirect, angajează în Franța un lucrător străin fără autorizații de imigrare adecvate este pasibilă de:

- *Pedeapsa închisorii de până la 5 ani pentru rerezentanții legali ;*
- *Amenda de până la 15.000 EUR pentru fiecare angajat implicat, plătită de către un reprezentant al companiei;*
- *Amenda de până la 75.000 EUR plătită de către companie. Furnizarea de informații false în mod intenționat atunci când este solicitat un permis de muncă poate duce la pedeapsa cu închisoarea de până la un an și o amendă de până la 3.000 EUR. În plus, în cazul în care un document de acordare a dreptului de muncă este eliberat pe baza unor declarații frauduloase, persoana care a făcut declarațiile poate fi pasibilă de 2 ani închisoare și amendă de până la 30.000 de EUR (conform [Codului penal](#) francez).*

De asemenea, un **angajator** care angajează un lucrător străin cu încălcarea prevederilor legale poate fi, de asemenea, pasibil de următoarele **sanctiuni**:

- *Interdicția de a desfășura activitatea care a dat naștere încălcării contractului și de a desfășura anumite activități conexe;*
- *Confiscarea bunurilor utilizate în, sau rezultate din, săvârșirea infracțiunii;*
- *Închiderea unei părți sau a tuturor birourilor companiei folosite la comiterea infracțiunii;*
- *Publicarea condamnării în mijloacele mass-media ;*
- *Excluderea de la participarea la contractele guvernamentale/licitații publice ;*
- *Plata costurilor de repatriere a angajatului în țara de origine ;*
- *Interdicția unui angajator străin de a intra în Franța timp de până la 10 ani sau definitiv.*

Lucrătorul străin care a intrat în Franța și a lucrat fără autorizație de muncă legală poate fi obligat să părăsească teritoriul francez și nu i se va permite intrarea timp de până la 3 ani. Nerespectarea declarației de detașare a lucrătorilor străini, acolo unde este cazul, este pasibilă de **amenzi administrative** în valoare de până la 4.000 EUR per lucrător detașat și pentru încălcări repetate de 8.000 EUR (în cazul recidivei).

GERMANIA

Baza legală privind **regimul lucrătorilor străini**²⁴ este asigurată de: [Constituția Germaniei](#) (*cetățeni străini* în sensul **art.116** din Legea fundamentală); *Legea privind rezidența, angajarea și integrarea cetățenilor străini pe teritoriul federal* ([AufenthG](#)); Ordonanța privind încadrarea în muncă a cetățenilor străini ([BeschV](#)).

Angajarea se referă la lucrătorii străini care desfășoară o activitate salariată în calitate de angajați, în special aflați într-un raport de muncă în conformitate cu [Codul social german](#) (**§7 SGB IV**). Dobândirea de cunoștințe, abilități sau experiență profesională în cadrul formării profesionale în cadrul unei companii (formare avansată, recalificare, formare, educație ulterioară) este, de asemenea, considerată angajare.

Un permis de ședere este eliberat pentru efectuarea procedurii de recunoaștere a calificărilor profesionale străine (conform **art.16d din Legea privind rezidența – AufenthG**). De asemenea, un permis de ședere este eliberat pentru cetățenii străini în scopul recunoașterii calificărilor profesionale pe care le-au dobândit în afara Germaniei și pentru a realiza activități de calificare și formare practică inițială. În afară de acordurile de plasament, permisul de ședere este eliberat pentru o perioadă de până la 18 luni și poate fi prelungit cu 6 luni până la o perioadă de ședere de maximum 2 ani (**art.16d alin.1, alin. 3 - AufenthG**).

Agencia Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă din Germania încheie acorduri de plasament cu autoritățile de muncă relevante din țările de origine non-UE. Rezidența este eliberată doar pentru un an și poate fi prelungită până la maximum 3 ani (**art.16d alin. 4 - AufenthG**). De asemenea, Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă încheie acorduri de plasare pentru a atrage lucrători străini calificați în domeniul sănătății și al îngrijirii în proiectul Triple Win (<https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/Triple-WinPflegekraefte>).

²⁴ https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba014306.pdf

Acordarea unui permis de ședere pentru angajare fără aprobare din partea Agenției Federale pentru Ocuparea Forței de Muncă este posibilă pentru :

- Persoane înalt calificate cu permis de stabilire (**art.18c alin 3 nr. 1 AufenthG**);
- Deținătorii unei Cărți Albastre UE al căror salariu este de cel puțin două treimi din plafonul de evaluare a contribuției în schema generală de asigurări legale de pensie (valoare 2021 = 56.800 de euro) - (**art.18b alin. 2 AufenthG**) ;
- Profesioniști, asistenți de cercetare, cercetători, ingineri și tehnicieni care fac parte din echipa de cercetare a unui profesor vizitator și pentru profesori din școli publice, școli private aprobate de stat sau școli private recunoscute (**art.5 BeschV**) ;
- Cetățenii străini cu Carte Albastră UE sau permis de ședere care au acceptat legal un loc de muncă supus asigurării obligatorii pe teritoriul federal timp de 2 ani, sau - au fost pe teritoriul federal în mod continuu, cu statut de tolerat sau cu un permis de ședere temporară pentru 3 ani (**art. 9 BeschV**).

Acordarea unui permis de ședere pentru angajare cu avizul Agenției Federale pentru Ocuparea Forței de Muncă se realizează pentru lucrătorii străini cu pregătire profesională / înaltă calificare pe care competențele dobândite le permit să o îndeplinească (**art.18a AufenthG**).

Agențiile de ocupare a forței de muncă din Erfurt, Essen, Köln, Frankfurt am Main, München și Stuttgart sunt responsabile de implementarea procedurii de intrare pe piața muncii stabilite de Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă. Echipele Agenției Federale pentru Ocuparea Forței de Muncă responsabile cu procedurile de admitere pe piața muncii desfășoară procesul de aprobare împreună cu autoritățile de imigrare sau cu misiunile diplomatice din străinătate. Echipa regională responsabilă este echipa din landul în care are domiciliul angajatorul german.

Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă este obligată legal să efectueze o examinare a pieței muncii în vederea angajării de lucrători străini. Examinarea pieței muncii constă în verificarea condițiilor de angajare și, dacă este necesar, revizuirea normelor de muncă. Echipele de recrutare pentru piața muncii și serviciile regionale pentru angajatori lucrează împreună în acest proces. Scopul examinării este de a preveni efectele negative asupra pieței muncii din Germania și de a evita concurența care decurge din angajarea lucrătorilor străini. Condițiile de lucru pentru lucrătorii străini trebuie întotdeauna verificate. O revizuire cu prioritate a acestor condiții este efectuată numai dacă aceasta este reglementată în mod expres de legislația muncii (BeschV).

Examinarea condițiilor de muncă include condițiile esențiale de muncă aplicabile unui raport de muncă, în special remunerația și timpul de lucru. Controlul se efectuează în conformitate cu fișa postului care a fost completată și semnată de angajator și se bazează pe respectarea clauzelor prevăzute în contractele colective de muncă și nivelul de salarizare. În cazul în care nu se aplică acorduri colective, examinarea vizează nivelul

minim de salariu din industrie pentru activitatea specifică sau un nivel local de remunerare pentru activități comparabile. În cazul în care activitatea nu poate fi atribuită niciunui dintre criteriile menționate, se aplică salariul minim legal general.

Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă²⁵ poate să nu fie de acord cu acordarea unui permis de ședere pentru angajare unor lucrători străini (**art.39 alin.3 AufenthG**) dacă după examinarea pieței muncii constată că angajații cu statut prioritar sunt disponibili pentru angajare.

Pentru **companii** există procedura accelerată pentru recrutarea lucrătorilor calificați, și anume: angajatorii pot iniția procedura accelerată pentru lucrătorii străini la Oficiul de înregistrare a străinilor din Germania. Acest fapt va scurta în mod semnificativ durata procedurii administrative de eliberare a vizei. Pentru a face acest lucru, angajatorii au nevoie de o procură din partea unui lucrător calificat. Astfel, sunt necesare următoarele etape în cadrul procesului de recrutare:

1. În primul rând trebuie încheiat un acord între companie și Oficiul de Înregistrare a Străinilor, care să includă următoarele documente: împuterniciri și obligații pentru angajator, pentru lucrătorul calificat și autoritățile relevante (Oficiul de Înregistrare a Străinilor, Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă, organisme de recunoaștere, ambasadele germane din străinătate) și o descriere a procedurilor, inclusiv părțile și termenele limită de depunere a solicitărilor.
2. Oficiul de Înregistrare a Străinilor consiliază angajatorul, îl sprijină în derularea procedurii de recunoaștere a calificării străine a lucrătorului non-UE, obține aprobarea Agenției Federale pentru Ocuparea Forței de Muncă și examinează condițiile prealabile pentru avizare conform legislației privind cetățenii străini. Organismele de recunoaștere a calificărilor profesionale și Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă trebuie să decidă asupra cererilor de angajare în anumite termene.
3. În cazul în care sunt îndeplinite toate condițiile, Oficiul de Înregistrare a Străinilor emite o pre-aprobare, care este comunicată angajatorului pentru a o transmite profesionistului calificat²⁶. Lucrătorul non-UE obține ulterior o programare la misiunea germană din străinătate pentru a solicita viza de ședere pentru angajare. Decizia trebuie luată în termen de 3 săptămâni. La întâlnirea programată, copia originală a preaprobării trebuie prezentată de către lucrătorul străin împreună cu alte documente necesare pentru cererea de viză.
4. Odată ce cererea completă de viză a fost depusă de către lucrătorul străin calificat, o decizie se ia de către autoritățile germane de regulă după 3 săptămâni.

²⁵<https://www.make-it-in-germany.com/en/service/glossar/glossar-detail/glossar/do/show/federal-employment-agency-ba>

²⁶ <https://www.make-it-in-germany.com/en/visa-residence/skilled-immigration-act>

5. Procedura accelerată pentru lucrătorii străini acoperă și soțul/soția profesionistului calificat și copiii minori - dacă cererile pentru vize sunt depuse în același timp și dacă îndeplinesc cerințele legale pentru imigrarea ulterioară a membrilor familiei.
6. Taxa percepută de Oficiul de Înregistrare a Străinilor pentru procedura accelerată pentru lucrătorii străini calificați este de 411 EUR. Pe lângă aceasta, există o taxă de 75 EUR pentru viză și alte taxe pentru recunoașterea calificării²⁷.

Cetățenii din state non-UE²⁸ care doresc să lucreze în Germania beneficiază în prezent de unele proceduri mai ușoare datorită noii [legi](#) germane privind imigrația calificată, care a intrat în vigoare la 2 martie 2020. Noul act normativ, care, printre altele, face posibilă obținerea angajării în Germania chiar și în locuri de muncă care ar putea fi ocupate de germani sau cetățeni ai UE și le permite străinilor să vină în Germania timp de până la jumătate de an pentru a căuta un loc de muncă, intenționează să ofere un acces mai ușor la piața muncii pentru lucrătorii calificați din afara UE.

Potrivit noii legi, pe lângă persoanele cu diplome de studii superioare, resortisanții din afara UE care dețin o calificare de formare profesională, obținută în urma unui curs de formare care a durat cel puțin 2 ani, sunt considerați profesioniști calificați și, ca atare, sunt eligibili pentru căutarea de lucru în Germania. În plus, lucrătorul străin trebuie să îndeplinească următoarele condiții pentru a putea lucra legal în Germania:

- El/Ea trebuie să aibă calificarea străină recunoscută oficial de către autoritatea relevantă din Germania.
- El/Ea trebuie să aibă un contract/ofertă de muncă de la un angajator din Germania, în domeniul lor profesional.

Mai mult, lucrătorii străini care au suficiente fonduri pentru a se întreține pe durata șederii lor și au și cunoștințe de limba germană de cel puțin nivelul B1 potrivit Cadrului european comun de referință pentru limbi străine, pot solicita o [viză](#) germană pentru căutarea unui loc de muncă. Viza permite titularului ei să lucreze maximum 10 ore într-o săptămână, astfel încât un potențial angajat și angajatorul să poată afla dacă corespund cerințelor profesionale.

*Oficiul Federal de Statistică - Destatis*²⁹, a anunțat că numărul cetățenilor din afara Uniunii Europene care ajung în Germania pentru a lucra pentru o perioadă limitată de timp a crescut semnificativ în ultimii ani. Potrivit Destatis, la sfârșitul anului 2021, peste

²⁷[The fast-track procedure for skilled workers \(make-it-in-germany.com\)](#)

²⁸<https://www.schengenvisa.info/news/working-in-germany-new-rules-for-non-eu-nationals/>

²⁹<https://www.schengenvisa.info/news/germany-number-of-non-eu-workers-more-than-tripled-in-the-last-10-years/>

295.000 de persoane care dețineau un permis de ședere temporară în scop de angajare³⁰ erau înscrise în Registrul Central al Străinilor.

Acest lucru înseamnă că numărul lucrătorilor străini din țări din afara UE s-a triplat în ultimii zece ani, potrivit [SchengenVisaInfo.com](https://www.schengenvisa.info.com). În ceea ce privește procentele, Destatis raportează că numărul lucrătorilor extracomunitari din Germania la sfârșitul anului 2021 a înregistrat o creștere de 226% față de 2011. La sfârșitul anului 2011, doar aproximativ 90.500 de lucrători extracomunitari dețineau o viză de reședință. Datele mai arată că, la sfârșitul anului 2021, erau 225.500 de persoane din țări non-UE care lucrau în Germania fără Cartea Albastră și 69.900 dintre ei care lucrau în timp ce dețineau Cartea Albastră. În afară de cele menționate mai sus, Destatis dezvăluie că India a fost principala țară de origine cu 33.900 de cetățeni indieni sosiți în Germania pentru muncă.

În privința regimului **sancțiunilor privind regimul de muncă**, lucrătorii străini care lucrează fără permisul de ședere necesar și angajatorii care angajează un cetățean străin fără permisul de ședere acționează în mod ilegal. Aceste fapte sunt considerate *abateri administrative și sunt sancționate cu amendă (art. 404 SGB III)* de către autoritățile de muncă competente.

De asemenea, *Codul social german (SGB)* protejează în special împotriva colectării și utilizării ilegale a datelor cu caracter personal ale lucrătorilor, care pot fi prelucrate și utilizate numai dacă există o prevedere legală sau dacă a fost obținut consimțământul persoanei în cauză.

Agencia Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă solicită informații din partea lucrătorilor străini pentru a verifica dacă angajarea acestora poate fi aprobată. Tot în acest sens, este necesară cooperarea între autoritățile de muncă (ex: agenții de recrutare) relevante, angajatori și lucrătorii străini conform **art.60 și următoarele** din **Codul social german (SGB I)**. Datele lucrătorilor străini cu caracter personal și alte mențiuni legate de de muncă pot fi, de asemenea, stocate și utilizate în măsura în care este necesar pentru îndeplinirea altor sarcini ale Agenției Federale pentru Ocuparea Forței de Muncă și ale agenției de ocupare a forței de muncă regionale. Angajații/angajatorii pot solicita informații despre stocarea datelor cu caracter personal, pot corecta datele sau bloca ori șterge astfel de date în cazurile prevăzute de lege. Datele cu caracter personal sunt supuse secretului datelor sociale (**art.35 SGB I**) și pot fi dezvăluite numai în conformitate cu condițiile expres prevăzute de **art. 67 și următoarele** din SGB X.

³⁰<https://www.germany-visa.org/immigration-residence-permit/working-germany-getting-german-work-permit/>

BIBLIOGRAFIE

Resurse Internet:

<https://www.austriavisas.com/visa-types/work-visa/#:~:text=All%20third%2Dcountry%20nationals%20who,apply%20for%20a%20Work%20Visa> – Austria

<https://www.advantageaustria.org/tm/zentral/business-guide/arbeiten-in-oesterreich/zuwanderung-aus-nicht-eu-staaten/Zuwanderung aus Nicht-EU-Staaten.en.html>

<https://immigration-guide.workinaustria.com/>

<https://www.usp.gv.at/en/mitarbeiter/auslaendische-beschaefigte.html>

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008365>

<https://www.advantageaustria.org/tm/zentral/business-guide/arbeiten-in-oesterreich/zuwanderung-aus-nicht-eu-staaten/Zuwanderung aus Nicht-EU-Staaten.en.html>

<https://www.eurofound.europa.eu/efemiredictionary/employment-of-foreign-nationals>

<https://thelawreviews.co.uk/title/the-employment-law-review/denmark> - Danemarca

<https://www.integrazionemigranti.gov.it/AnteprimaPDF.aspx?id=1693> – Italia

https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/foreigners-italian-labour-market-eighth-annual-report_en

<https://europeanjobdays.eu/sites/default/files/Recruitment%20resident%20in%20Italy.pdf>

<https://www.justifit.fr/b/guides/droit-etrangers/ceseda/> - Franța

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006070158/

<https://www.akbartravels.com/work-visa/france>

<https://iclg.com/practice-areas/corporate-immigration-laws-and-regulations/france>

<https://www.iamexpat.de/expat-info/german-expat-news/number-non-eu-workers-coming-germany-has-tripled-2011> - Germania

<http://www.arbeitsagentur.de/arbeitsmarktzulassung>

<https://www.germany-visa.org/immigration-residence-permit/working-germany-getting-german-work-permit/>

<https://www.make-it-in-germany.com/en/visa-residence/skilled-immigration-act>