



RAPPORT

--

MAIN-D'ŒUVRE ÉTRANGÈRE À SAINT-BARTHÉLEMY

--

Juillet 2026

Synthèse des votes

Nombre de conseillers en exercice : 14

Nombre de votants : 10

Pour : 10

Contre : 0

Abstention : 0

Rapport adopté à l'unanimité des suffrages exprimés

Avertissement : ce rapport présente une lecture technique et institutionnelle sur le pilotage de l'accès au travail des étrangers. Il ne s'agit pas d'un rapport général sur l'immigration ou sur le modèle économique de Saint-Barthélemy.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ DU RAPPORT	3
INTRODUCTION	4
PARTIE I : CONSTATS ET ENJEUX	6
A. Quelques chiffres	6
B. Rappel des notions de base	6
C. Les besoins du territoire : un marché du travail atypique	7
D. Impacts à Saint-Barthélemy	8
PARTIE II : RECOMMANDATIONS	9
A. Grands principes	9
B. Travailleurs concernés	10
C. Critères	12
1. Critère économique	12
2. Critère logement	13
D. Organisation	13
E. Régulation	15
F. Contrôles	16
CONCLUSION	17
ANNEXE I : TABLEAU DES PRÉCONISATIONS DU RAPPORT	18
ANNEXE II : LISTE DES PERSONNES INTERROGÉES	19
ANNEXE III : REPÈRES HISTORIQUES DE LA RÉGLEMENTATION DE L'ACCÈS AU TRAVAIL DES ÉTRANGERS À SAINT-BARTHÉLEMY	20
ANNEXE IV : CONTRIBUTION DE BRUNO MAGRAS AU CESCE (extraits)	21

RÉSUMÉ DU RAPPORT



CESCE La main-d'œuvre étrangère à Saint-Barthélemy : Clarifier, réguler, agir

LES FONDAMENTAUX : CE QU'IL FAUT SAVOIR



ÉTAT :
TITRE DE SÉJOUR
(DROIT DE RÉSIDER)



COLLECTIVITÉ :
AUTORISATION DE TRAVAIL
(DROIT D'EXERCER)

Une compétence partagée

L'État délivre le titre de séjour, la Collectivité l'autorisation de travail. L'un ne vaut pas l'autre.

**AVOIR LE DROIT DE RÉSIDER NE DONNE
PAS LE DROIT DE TRAVAILER**

Qui est "ressortissant étranger" ?



Toute personne n'ayant pas la nationalité française, d'un Etat de l'UE/EEE ou de la Suisse.
(Exemple : les ressortissants portugais ne sont pas concernés)

Une autorisation spécifique et limitée



L'autorisation a une durée limitée. Elle est liée à un employeur précis, à un emploi ou une activité déterminé et à la validité du titre de séjour.

ÉTAT DES LIEUX

Le paradoxe "Saint-Barth"

Un tourisme haut de gamme qui réclame structurellement de la main d'œuvre venue de l'extérieur sur une île exiguë qui nécessite de maîtriser les flux : un arbitrage permanent.



Un manque criant de chiffres

Difficile de réguler sans voir

Pas ou peu de chiffres sur :

- les autorisations de travail délivrées ou refusées
- Les pays d'origine des ressortissants étrangers
- Les secteurs d'activités les plus "consommateurs" de main d'œuvre étrangère



Un décalage entre texte et réalité Des règles parfois confuses

- Une notion de "métiers en tension" ne reflète pas les besoins réels du territoire,
- Un régime d'autorisation temporaire peu adapté à la réalité,
- Un manque de clarté de certains termes ("situation de l'emploi", "besoins du territoire") et de critères objectifs.



LES 6 RECOMMANDATIONS PRIORITAIRES DU CESCE

1

CLARIFIER LES GRANDS PRINCIPES

- Actualiser les guides
- Supprimer la mention erronée sur les titres délivrés par l'État pour lever toute confusion
- Clarifier les règles de caducité des autorisations de travail

2

PRÉCISER LES RÈGLES POUR CHAQUE CATÉGORIE DE TRAVAILLEURS

- Clarifier les règles et les notions liées au détachement et aux autorisations temporaires
- Renforcer et fiabiliser la procédure applicable aux travailleurs non salariés
- Responsabiliser les clients donneurs d'ordre

3

OBJECTIVER LES CRITÈRES

- Préciser la notion d'emploi en tension
- Réviser la liste des métiers en tension
- Définir des critères précis de logement décent

4

REPENSER L'ORGANISATION DU SERVICE MOE DE LA COLLECTIVITÉ

- Renforcer les moyens du service
- Dématérialiser l'instruction des dossiers
- Confier l'expertise économique à la CEM

5

CONTRÔLER ET SANCTIONNER D'AVANTAGE

- Renforcer les moyens de contrôle des règles inscrites dans le code
- Instaurer un suivi régulier des fins de contrat et de la validité des autorisations
- Appliquer réellement les sanctions

6

L'AUTORISATION DE TRAVAIL : INSTRUMENT DE RÉGULATION

- Produire des statistiques servant d'indicateurs objectifs liés à la capacité d'accueil du territoire
- Mettre en place des indicateurs et un observatoire annuel

INTRODUCTION

La réglementation de la main-d'œuvre étrangère à Saint-Barthélemy s'est construite autour de trois grandes évolutions : l'économie de l'île, le changement de statut et l'adoption, en 2019, du Code de l'accès au travail des étrangers à Saint-Barthélemy.

➤ **L'économie de l'île**

Saint-Barthélemy est longtemps restée une petite île aride, isolée et pauvre. L'économie locale ne permettait pas d'assurer un niveau de vie décent à la population et de nombreux Saint-Barths étaient contraints d'émigrer vers les îles voisines (à Saint-Thomas notamment) ou sur le continent américain.

Dans les années 50, lorsque Rémy de Haenen y construisit l'hôtel Eden Rock et que David Rockefeller y a investi, l'île se fait connaître des milieux fortunés américains et internationaux et l'économie connaît une transformation profonde. Saint-Barthélemy développe alors un modèle fondé sur le tourisme haut de gamme générant des besoins croissants en main-d'œuvre dans la construction, l'hôtellerie-restauration et les services. La population locale ne suffisant pas à répondre à la demande, l'essor économique s'accompagne d'une transformation démographique importante liée à l'immigration de travail. C'est dans ce contexte qu'arrive dans les années 80 une importante communauté de travailleurs venus du Portugal, de Guadeloupe mais aussi d'autres îles caribéennes.

A cette époque, Saint-Barthélemy est une commune de Guadeloupe et le droit national en matière de droit des étrangers s'y applique.

➤ **Le changement de statut**

Le changement majeur est intervenu avec l'évolution statutaire de l'île.

Porté par les élus de l'île de longue date, le projet d'une évolution statutaire était animé par la volonté de tenir compte des spécificités géographiques, sociales et économiques du territoire.

La loi organique n° 2007-223 du 21 février 2007 portant dispositions statutaires et institutionnelles relatives à l'Outre-mer a érigé la commune de Saint-Barthélemy en collectivité d'outre-mer dotée d'une large autonomie. C'est ainsi que Saint-Barthélemy s'est vue officiellement transférer les compétences exercées par la commune, le département et la région de la Guadeloupe, ainsi que celles spécifiquement attribuées par le législateur organique dans plusieurs domaines, notamment en matière d'accès au travail des étrangers, identifié, à cette époque déjà, parmi les 5 grands défis que la nouvelle Collectivité aura à relever¹.

L'idée défendue localement était de protéger l'équilibre social et économique de l'île tout en continuant à permettre le recrutement de travailleurs nécessaires aux entreprises.

C'est dans ce contexte que sont créés le service de la main-d'œuvre étrangère en octobre 2008, puis la commission accès au travail des étrangers en février 2009.

¹ Journal de Saint-Barth n°696 du 31 août 2006

Comme en France hexagonale, un ressortissant étranger (hors citoyens européens et EEE) doit, pour travailler légalement sur le territoire, bénéficier d'une autorisation de travail. C'est à l'employeur qu'il incombe de demander cette autorisation et il lui revient de démontrer qu'il n'a pas trouvé localement la compétence recherchée avant d'embaucher un salarié étranger. A Saint-Barthélemy, compte tenu du transfert de compétence, la demande doit être adressée à la Collectivité, compétente en la matière.

Toutefois, en 2013, le débat public devient plus sensible face à l'afflux d'étrangers à Saint-Barthélemy et au manque de contrôles. Dans son édition du 5 septembre 2013, le Journal de Saint-Barth publie un article "l'afflux de travailleurs étrangers préoccupe la Collectivité" révélant ainsi un nombre croissant de travailleurs étrangers sans autorisation.

Face à cette situation, les élus "réactivent" la commission accès au travail des étrangers qui ne s'est jamais réunie depuis sa création. Ses membres sont chargés de déterminer une politique locale en matière de travail des étrangers et la commission est appelée à se prononcer sur les autorisations de travail délivrées par le Conseil exécutif.

Après le passage de l'ouragan Irma, les débats locaux deviennent plus sensibles encore autour du manque de logements pour les travailleurs, de la dépendance économique à la main-d'œuvre étrangère, de la saturation des infrastructures publiques...

➤ **L'adoption en 2019 du Code de l'accès au travail des étrangers des Saint-Barthélemy**

En 2019, face à l'accroissement de la pression migratoire et avec la volonté de protéger davantage l'emploi local et de mieux maîtriser les flux de population, le Conseil territorial s'empare de la compétence accès au travail des étrangers et adopte la première partie du Code de l'accès au travail des étrangers à Saint-Barthélemy qui fixe les règles pour les travailleurs salariés non communautaires et les salariés détachés ressortissants communautaires ou non dans le cadre d'une prestation de service internationale.

En février 2022, la deuxième partie du Code de l'accès au travail des étrangers à Saint-Barthélemy est adoptée. Elle établit les règles s'appliquant aux travailleurs indépendants non-européens.

Saint-Barthélemy fait face à un paradoxe : son économie liée au tourisme nécessite structurellement un renfort de main-d'œuvre externe. Cependant, l'exiguïté du territoire impose une volonté politique visant à restreindre une installation pérenne de grande ampleur. Cette situation contraint la réglementation locale à un arbitrage permanent entre dynamisme économique et maîtrise des flux migratoires.

Aujourd'hui encore, le système repose sur un équilibre fragile entre besoin structurel de travailleurs étrangers dans plusieurs secteurs, volonté politique locale de préserver la capacité d'accueil de l'île et articulation parfois complexe entre compétences de l'État français et celles de la Collectivité de Saint-Barthélemy.

PARTIE I : CONSTATS ET ENJEUX

A. Quelques chiffres

- 200 à 250 demandes par an²
- Près de 25 fois plus qu'en métropole, à population équivalente³
- 20% à 40% de renouvellements⁴
- Une quarantaine de refus⁵

B. Rappel des notions de base

- **Qu'est-ce qu'un ressortissant étranger au sens de la réglementation applicable à Saint-Barthélemy ?**

Un ressortissant étranger est un ressortissant qui n'a ni la nationalité française, ni celle d'un État membre de l'UE ou de l'EEE, ni la nationalité Suisse.

Les ressortissants portugais ne sont donc pas concernés.

- **Les trois catégories de travailleurs étrangers concernées par le code de l'accès au travail des étrangers à Saint-Barthélemy :**
 - Les travailleurs salariés (y compris les travailleurs détachés)
 - Les travailleurs salariés exerçant une activité temporaire sur le territoire (inférieure ou égale à 3 mois)
 - Les travailleurs exerçant une activité artisanale, commerciale, industrielle ou libérale non salariée (= travailleurs indépendants)

- **Caractéristiques d'une autorisation de travail :**

Elle est valable maximum 5 ans et dans la limite de la durée de validité du titre de séjour ou, dans le cas des travailleurs salariés en CDD, dans la limite de la durée du contrat de travail.

L'autorisation de travail est accordée pour un emploi et pour un employeur donné ou pour un type d'activité déterminé.

² Collecte et analyse de données à partir de la page : https://actes.eservices-comstbarth.fr/choix_actes_archives.html + chiffres services MOE

³ Estimation calculée sur la base de 14.000 habitants à St-Barthélemy et sur la base des chiffres relatifs aux autorisations de travail délivrées au niveau national pour 2025 : <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/chiffres-de-limmigration-en-france/titres-de-sejour-pour-lannee-2025> (51190*14000/69000000=10,38)

⁴ Chiffres collectés lors des auditions menées par la Commission de travail du CESCE

⁵ Ibid.

Si l'employé change d'employeur, son autorisation de travail devient donc caduque et l'éventuel nouvel employeur est tenu de procéder à une nouvelle demande d'autorisation de travail. Même conséquence de caducité pour les travailleurs exerçant une activité artisanale, commerciale, industrielle ou libérale non salariée qui changent d'activité.

➤ **Le droit des étrangers à Saint-Barthélemy, une compétence partagée entre l'État et la Collectivité :**

La délivrance des titres de séjour relève de la compétence de l'État (préfecture).

La délivrance des autorisations de travail est une compétence de la Collectivité.

Un titre de séjour autorise son titulaire à séjourner à Saint-Barthélemy mais pas à y travailler.

Conditions cumulatives pour travailler à Saint-Barthélemy lorsqu'on est ressortissant étranger : titre de séjour délivré à Saint-Barthélemy + autorisation de travail (à noter : les étrangers résidents de Saint-Martin ne remplissent donc pas ces conditions).

C. Les besoins du territoire : un marché du travail atypique

D'après l'étude GPECT conduite en septembre 2025 par le cabinet Terre d'avance pour la CEM, l'emploi à Saint-Barthélemy est ventilé sur les secteurs suivants :

- Hébergement : 30%
- Restauration : 20%
- BTP : 20%
- Commerces : 15%
- Services : 15%

En 2023, 1.178 personnes ont été embauchées en CDI. Ce chiffre est à rapprocher du nombre de 359 demandeurs d'emplois recensés sur le territoire.

Malgré le peu de données disponibles, il existe un constat partagé selon lequel les besoins en main-d'œuvre sont élevés et les entreprises de l'île font de plus en plus face à des difficultés de recrutement dans de nombreux secteurs. Bien que la majorité des travailleurs arrivant sur l'île provienne encore de l'hexagone ou de pays européens, les entreprises locales sont amenées à recruter du personnel originaire de pays non européens, particulièrement pour certains métiers de services perçus comme peu qualifiés ou pour des savoir-faire spécifiques dans le domaine de la construction.

Selon le service de la MOE et en l'absence de statistiques, les principales tendances observées actuellement sont :

- Hébergement : Haïti, République dominicaine
- Restauration : Thaïlande, Philippines, Vietnam

D. Impacts à Saint-Barthélemy

Le recours à de la main-d'œuvre extérieure, quels que soient la région ou le pays d'origine est un véritable enjeu pour un territoire restreint dont les infrastructures sont déjà proches de la saturation. Lors des différentes auditions, plusieurs effets négatifs potentiels ont été indiqués. Bien que certains concernent plus généralement le recours à de la main-d'œuvre venue de l'extérieur en général, voire à des contrats de courte durée et qu'ils reposent davantage sur des ressentis que sur des données mesurées, la commission du CESCE a tout de même souhaité les mentionner dans ce rapport :

- Concurrence déloyale avec l'emploi local
- Concurrence déloyale avec les entreprises locales
- Impact sur la crise du logement
- Saturation des infrastructures
- Insécurité
- Qualité de l'expérience proposée aux visiteurs

Au vu de ces impacts et de la forte pression migratoire, le code de l'accès au travail des étrangers est un outil normatif permettant de préserver un équilibre en fixant des limites.

Ce pilotage est indispensable pour éviter les abus, maintenir une stabilité sociale et permettre aux élus de disposer d'une maîtrise efficace du marché du travail sur l'île tout en répondant aux attentes des entreprises.

PARTIE II : RECOMMANDATIONS

Un guide de l'accès au travail des salariés étrangers à Saint-Barthélemy est disponible sur le site de la Collectivité. Ce document est complet et clair. Malheureusement, il date de mai 2020 et ne contient pas les mises à jour du code effectuées en février 2022, mars et novembre 2023. Il n'est donc plus d'actualité, ne devrait plus être téléchargeable sur le site de la Collectivité et, surtout, devrait être urgemment mis à jour.

Préconisation 1

Désactiver le guide actuellement sur le site de la Collectivité et publier un nouveau guide de la main-d'œuvre étrangère à Saint-Barthélemy, assorti d'un glossaire.

A. Grands principes

Malgré plusieurs alertes de la Collectivité à ce sujet, les titres de séjour délivrés par la Préfecture comportent toujours la mention "autorise à travailler", ce qui est faux et entretient une confusion avec l'exigence d'une Autorisation de Travail locale.

Préconisation 2

Continuer à insister auprès des services de l'État compétents pour corriger le blocage technique qui fait que les titres de séjour délivrés par l'État portent la mention « autorise à travailler ».

Plus généralement : la coordination entre les services de l'État chargé de délivrer les cartes de séjour et ceux de la Collectivité chargés d'étudier les demandes de permis de travail, doit être harmonisée. Les cartes de séjour délivrées aux étrangers devraient être spécifiques à chaque territoire. Il s'agit là d'une demande exprimée de longue date par le président B. Magras et formulée également par le président X. Lédée lors du CIOM (Comité interministériel des Outre-mer).

Préconisation 3

Analyser la possibilité de renforcer la portée juridique du 3° de l'article LO 6253-5 du Code général des collectivités territoriales (CGCT) selon lequel le CE est consulté par le MOM ou le préfet sur les questions de réglementation du contrôle de l'entrée et du séjour des étrangers et délivrance du titre de séjour en proposant une réécriture de l'Article L.442-3 du CESEDA pour que le droit de séjour à Saint-Barthélemy soit subordonné à la détention d'un titre de séjour délivré spécifiquement à Saint-Barthélemy.

D'autre part, ce lien avec le Titre de séjour ainsi que la durée maximale d'une Autorisation de Travail et son lien avec un contrat de travail donné, dont la fin entraîne celle de l'autorisation, méritent d'être rappelés. Un renouvellement n'est pas automatique et peut être refusé si un habitant est susceptible d'occuper l'emploi considéré.

Préconisation 4

Compléter l'article 111-8 par un alinéa qui précise également qu'en cas de rupture du contrat de travail, l'autorisation de travail qui a été délivrée par le Conseil exécutif de la Collectivité devient caduque.

Préconisation 5

A l'article 211-6, ajouter qu'en cas de refus de renouvellement ou de retrait du titre de séjour, l'autorisation de travail devient caduque. Préciser en outre qu'en cas de changement d'activité, l'autorisation devient caduque également.

B. Travailleurs concernés

Le cas du détachement (travailleur salarié employé par une entreprise étrangère) semble nécessiter des clarifications, si ce n'est dans le code, au moins dans le guide : nationalités des entreprises considérées comme étrangères (qualificatif plus strict puisque l'article 131-1 indique qu'il concerne les entreprises non-françaises) et nationalité du salarié lui-même.

Préconisation 6

Clarifier la définition d'étranger pour le cas du régime du détachement.

La dernière version du code en date de novembre 2023 a supprimé les dispenses d'autorisations de travail temporaire prévues pour certains métiers dans le cas de séjours de moins de 3 mois (article 111-9). La nouvelle rédaction de cet article appelle à une clarification car il stipule que des autorisations temporaires de travail sont dorénavant nécessaires dans quatre domaines d'activités.

Préconisation 7

Préciser l'article 111-9 sur les autorisations temporaires en clarifiant la situation hors des quatre domaines mentionnés.

D'autre part, d'après le service, "ce dispositif est difficile à contrôler en pratique. Aucun suivi spécifique n'est actuellement mis en place. Le contrôle repose principalement sur la bonne foi des employeurs et des salariés concernés."

Préconisation 8

Revoir l'applicabilité et le contrôle du dispositif des autorisations provisoires de travail qui est souvent contourné en pratique et peu adapté à certaines situations.

Par exemple, la règle imposant une autorisation pour les personnels employés pendant le séjour à Saint-Barthélemy de nos touristes visiteurs, manque d'effectivité. Son contournement très fréquent, qui consiste à les faire passer pour des membres de la famille ou des amis soulève des questions : comment faire en sorte que cette obligation bénéficie d'une réelle applicabilité ?"

Concernant les travailleurs non salariés, le portail e-Procédures INPI impose bien à un ressortissant étranger non européen souhaitant créer une micro-entreprise de fournir un titre de séjour valide. En revanche, s'il souhaite exercer son activité à Saint-Barthélemy, aucune autorisation de travail ne lui est demandée et aucune information sur les règles du territoire en matière d'autorisation de travail ne lui est communiquée.

Préconisation 9

Dans la continuité des échanges entre la CEM et le greffier du TMC de Basse-Terre en charge de la tenue du registre en 2025, pérenniser officiellement la vérification systématique par le greffe de la détention d'une autorisation de travail par les étrangers résidant à Saint-Barthélemy pour chaque immatriculation en ligne via le site INPI.

Préconisation 10

Engager des négociations avec l'INPI pour étudier la possibilité de mettre en ligne la réglementation du travail des étrangers à Saint-Barthélemy afin que les personnes intéressées disposent d'une information claire et précise au moment de réaliser leurs démarches.

Le rôle et la responsabilité des personnes physiques ou morales clientes de ces travailleurs non salariés mériteraient également d'être précisés.

Préconisation 11

En complément du guide, organiser une large campagne de communication ciblant les clients faisant appel à des prestations de service potentiellement fournies par des travailleurs étrangers non salariés.

Leur préciser en particulier la situation des travailleurs étrangers basés à Saint-Martin.

Concernant les mandataires sociaux étrangers qui participent personnellement et activement à l'exercice des activités d'une entreprise installée à Saint-Barthélemy, ils entreraient dans la catégorie des travailleurs non salariés et doivent donc eux aussi obtenir une autorisation de travail.

En pratique, toutefois, il existerait des cas où les mandataires sociaux étrangers ne résident pas à Saint-Barthélemy. Leur situation ne présente par conséquent aucun impact sur le territoire. Pourtant, leur situation vis-à-vis de la main-d'œuvre étrangère semble confuse. Elle devra être rappelée explicitement dans le code.

Préconisation 12

Dans l'article 211-1, clarifier l'exigence d'autorisation pour les mandataires sociaux étrangers participant directement à l'activité de l'entreprise, qu'ils résident ou non sur le territoire.

C. Critères

1. Critère économique

Pour apprécier la situation de l'emploi à Saint-Barthélemy dans le domaine où un étranger postule pour une autorisation de travail, l'article 112-1 du code liste quatre critères, dont deux semblent proches : la « situation de l'emploi à St-Barthélemy » et les « besoins du territoire ».

Sur le second point, le code introduit la notion d'"emplois en tension" sans être clair sur sa conséquence : "les besoins en main-d'œuvre y sont caractérisés".

Cela signifie-t-il que dans ces secteurs la situation de l'emploi n'est plus examinée ou qu'elle ne l'est que sur les 2 critères restants (recherche sérieuse et adéquation des compétences) ?

Le service de la Collectivité va plus loin : "si le secteur n'y figure pas, la demande est refusée au titre de la situation de l'emploi".

Préconisation 13

Clarifier l'article 112-1 du code dont la notion d'emplois en tension et ses conséquences sur l'instruction des demandes. Il serait aussi intéressant de prévoir un raccourcissement des délais pour ces métiers. Ceci pourrait également s'appliquer aux renouvellements.

Préconisation 14

Compléter l'article 111-4 d'un alinéa prévoyant des délais raccourcis pour des cas de situations urgentes et justifiées.

Enfin, la liste actuelle des métiers en tension n'est pas adaptée à la situation réelle : selon le texte actuellement en vigueur⁶, cela concerne uniquement les professionnels de santé et du secteur médico-social ainsi que les professionnels de l'enseignement. Selon les retours de terrain, d'autres secteurs font face à des tensions persistantes en matière de recrutement.

⁶ Délibération 2023-1655 CE

C'est notamment le cas dans certains corps de métiers secondaires du bâtiment et pour des fonctions d'exécution considérées comme peu qualifiées dans l'hôtellerie et la restauration.

Préconisation 15

Réviser la liste des métiers en tension.

Dans le cas des travailleurs non salariés, le code ne prévoit pas d'opposabilité de la situation de l'emploi. C'est la viabilité économique du projet qui est étudiée (article 212-1).

2. Critère logement

Le manque de critères clairs et objectifs pour l'appréciation des conditions de logement est régulièrement mentionné. Les imprécisions soulèvent des questionnements et des incompréhensions.

Préconisation 16

Indiquer dans le code (article 112-2) la liste des critères objectifs pris en compte pour apprécier les conditions de logement en s'inspirant de la notion de logement décent tels que définis dans la loi de 1989 sur les rapports locatifs et par le Décret n°2002-120 du 30 janvier 2002 relatif aux caractéristiques du logement décent : critères minimaux de sécurité, de santé, de confort et d'équipement.

De nombreux employeurs se sont maintenant dotés d'un parc immobilier propre pour loger leurs salariés.

Préconisation 17

Étudier la possibilité de pré-valider les logements appartenant aux employeurs.

D. Organisation

Le service de la Main-d'Œuvre Étrangère est chargé de recevoir, instruire et délivrer les autorisations de travail. A plusieurs reprises, le manque de moyens matériels et humains du service a été rapporté.

Préconisation 18

Renforcer les moyens humains et matériels du service MOE de la Collectivité :

- Ouvrir un poste supplémentaire au sein du service MOE et prévoir au moins un poste de catégorie A
- Doter le service d'équipements et d'outils informatiques performants
- Doter le service d'un véhicule

Cette évolution structurelle devrait entraîner les améliorations suivantes :

- Meilleure instruction des dossiers (visite des logements),
- Réduction des délais (dont dématérialisation), en particulier pour secteurs sous tension et pour renouvellements,
- Fourniture de statistiques : nombre de demandes, nombre d'autorisations de travail délivrées par type (salarié, temporaire, non salarié...), des secteurs d'activité "consommateurs" de MOE, de la nationalité des travailleurs, nombre de refus, nombre de contrôles, nombre d'amendes,...

Il semblerait également intéressant de concentrer les missions de ce service sur :

- Les 4 conditions non-économiques d'instruction des demandes (dont le critère logement),
- La présentation des dossiers aux élus,
- La mission de contrôle et de mise en œuvre des sanctions susceptibles d'en découler,
- La production de statistiques annuelles.

Préconisation 19

Parallèlement, l'instruction du volet économique des demandes pourrait être confiée à la CEM :

Opposabilité de la situation de l'emploi, pour les salariés

Viabilité économique du projet, pour les non-salariés (article 212-2)

Cette mission pourrait être menée en synergie avec les actions de formation déjà organisées par la CEM, susceptibles de rapprocher l'offre et la demande locales et donc de diminuer le recours à la main-d'œuvre étrangère. Un des enjeux-clés étant de former les jeunes de Saint-Barthélemy à des métiers de service haut de gamme valorisants et épanouissants.

D'autre part, la CEM pourrait apporter aux élus une information structurée sur les besoins des entreprises (recrutements et prestataires extérieurs), sur la base d'enquêtes et d'échanges directs, complémentaires des informations relativement incomplètes fournies par la GPECT (seuls 40 % des métiers sont renseignés dans la base des DP Ae et les statistiques sur les demandeurs d'emploi agrègent Saint-Barthélemy et Saint-Martin).

La CEM agirait ainsi en tant qu'organisme référent pour l'expertise et l'analyse économique des besoins des entreprises en matière de main-d'œuvre.

Toutefois, elle n'est pas un organe politique. La délivrance des autorisations de travail devra donc demeurer une prérogative exclusive des élus de la Collectivité.

E. Régulation

À Saint-Barthélemy, l'autorisation de travail n'est pas seulement une mesure de gestion économique des entreprises ; c'est un instrument de pilotage territorial. C'est ce qui justifie le maintien d'un contrôle politique par la Collectivité, même si l'expertise économique est largement déléguée à la CEM. La Collectivité peut fonder son pilotage de la main-d'œuvre étrangère sur un ensemble d'indicateurs objectifs liés aux « capacités d'accueil du territoire » et à l'intérêt général local :

- Nombre de logements disponibles
- Emploi local
- Capacité des infrastructures locales
- Critères démographiques

Le plus important juridiquement est d'éviter l'arbitraire. En ce sens, un système robuste pourrait notamment reposer sur :

- Des indicateurs publiés,
- Un observatoire annuel,
- Des quotas sectoriels motivés,
- Des critères écrits dans une délibération ou un règlement territorial,
- Une motivation explicite des refus.

Dans le cas de Saint-Barthélemy, il pourrait être pertinent de formaliser une doctrine territoriale de « capacité soutenable d'accueil », tout en mobilisant la CEM pour s'engager sur la formation des habitants aux métiers de services à plus value.

Cela donnerait une base plus solide aux décisions de la Collectivité et clarifierait le rôle respectif de la CEM sur le besoin économique et de la Collectivité sur l'intérêt général territorial.

Pour aller plus loin et si nécessaire, une réflexion pourrait être engagée au niveau du territoire sur la pertinence ou non de bénéficier de l'habilitation prévue par le dixième alinéa de l'article 74 de la Constitution⁷, pour l'emploi local comme c'est le cas pour la Polynésie⁸.

Sachant que la jurisprudence constitutionnelle fixe des limites strictes à toute mesure prise dans le cadre d'une telle habilitation en exigeant qu'elle soit strictement nécessaire à la satisfaction des besoins de la population locale et qu'elle respecte, en tout état de cause, les engagements communautaires et internationaux de la France.

F. Contrôles

Selon le service MOE de la Collectivité, "la Collectivité ne dispose pas d'un service de contrôle spécifique des autorisations de travail" et "aucune amende n'a été effectivement appliquée en 2025". Dans son rapport de 2019 sur le logement à Saint-Barthélemy, le CESCE préconise de systématiser et renforcer les contrôles des autorisations de travail pour les étrangers et suggère notamment :

- La mise en place d'un dispositif permettant de contrôler les fins de CDD,
- L'habilitation d'un nombre d'agents suffisant pour le contrôle efficace et l'application effective des amendes administratives votées par le Conseil Exécutif,
- La mise en place d'un suivi des travailleurs étrangers pour éviter qu'ils se retrouvent sans emploi et en situation de précarité (SDF),
- La mise en place d'un dispositif pour assurer le respect par les employeurs de l'obligation d'informer le Conseil Exécutif de la fin du contrat de travail d'un salarié étranger (Art. 111-12).

Préconisation 20

Renforcer les moyens de contrôle pour le respect des règles inscrites dans le code.

Ceci rejoint et complète la préconisation relative à la réorganisation du service MOE de la Collectivité.

⁷ La loi organique peut fixer, pour une COM dotée de l'autonomie les conditions, dans lesquelles « des mesures justifiées par les nécessités locales peuvent être prises par la collectivité en faveur de sa population, en matière d'accès à l'emploi, de droit d'établissement pour l'exercice d'une activité professionnelle ou de protection du patrimoine foncier ».

⁸ À ce jour, Saint-Barthélemy bénéficie de cette habilitation uniquement pour les transferts fonciers (article L.O. 6214-7 du CGCT). La Polynésie quant à elle, en bénéficie également pour l'emploi local.

CONCLUSION

La régulation de la main-d'œuvre étrangère à Saint-Barthélemy ne peut plus se limiter à une simple gestion administrative des flux professionnels ; elle constitue aujourd'hui un instrument de pilotage territorial. Comme le démontre ce rapport, une maîtrise efficace de ce marché de l'emploi atypique exige impérativement une clarification des textes en vigueur, la définition de critères d'instruction objectifs et le renforcement des moyens de contrôle de la Collectivité.

Cependant, au-delà de la refonte des procédures et de la révision de la liste des métiers en tension, la question de l'accès au travail des étrangers met en lumière un défi structurel bien plus vaste pour l'île.

Depuis les années 50, Saint-Barthélemy a fondé sa prospérité sur un modèle de tourisme exclusif qui génère des besoins structurels et croissants en main-d'œuvre extérieure. Ce déséquilibre s'est récemment aggravé avec l'émergence, jusqu'ici peu régulée, d'un tourisme dit "Social Luxury" (d'abord développé sur la Côte d'Azur) qui tend à modifier en profondeur le positionnement et les flux de l'île.

Aujourd'hui, ce dynamisme économique se heurte frontalement aux limites géographiques et sociales d'un territoire exigu. La dépendance à la main-d'œuvre extérieure se ressent au quotidien sur plusieurs plans :

- L'aggravation de la crise du logement pour les travailleurs,
- La saturation des infrastructures publiques,
- Le risque de dégradation de la qualité de l'expérience offerte aux visiteurs, socle même de l'attractivité de l'île.

L'enjeu pour la Collectivité dans les années à venir sera donc de formaliser une véritable doctrine de « capacité soutenable d'accueil ». Il s'agira de répondre à une question fondamentale : comment pérenniser la vitalité économique des entreprises locales sans franchir le seuil de rupture des équilibres sociaux et environnementaux du territoire ?

ANNEXE I : TABLEAU DES PRÉCONISATIONS DU RAPPORT

1	Nouveau guide de la main-d'œuvre étrangère à Saint-Barthélemy
2	Mention "autorise à travailler" sur les titres de séjour
3	Titre de séjour Saint-Barthélemy
4	Durée des AT et lien avec un contrat de travail
5	Durée des AT pour travailleurs non salariés
6	Définition d'étranger pour les détachements
7	Champ d'application des AT temporaires
8	Revoir l'applicabilité et le contrôle des AT temporaires
9	Vérification de l'AT lors de l'immatriculation à l'INPI d'un travailleur étranger non salarié
10	Mise en ligne sur le site INPI du guide de la main-d'œuvre étrangère à Saint-Barthélemy
11	Campagne d'information vers les clients potentiels des travailleurs étrangers non salariés
12	Exigence d'AT pour les mandataires sociaux étrangers actifs
13	Instruction du critère économique pour les emplois sous tension
14	Réduction du délai de 2 mois pour le dépôt des demandes urgentes et justifiées
15	Nouvelle liste de métiers en tension
16	Critères objectifs pour les conditions de logement
17	Pré-validation des logements appartenant aux employeurs
18	Moyens du service MOE de la Collectivité
19	Instruction économique par la CEM
20	Renforcement des contrôles

ANNEXE II : LISTE DES PERSONNES INTERROGÉES

Conseillers Territoriaux

- Hélène Bernier
- Maxime Desouches
- Micheline Jacques
- Pascale Minarro

Représentant du préfet à Saint-Barthélemy

- Aliénor Barbé-Guillaume

Service de la main-d'œuvre étrangère de la Collectivité

- Siya Touré

CEM

- Thierry Gréaux
- Maïté Cohen

Associations des hôtels et villas

- Pauline Laborde
- Olivier Leroy
- Sébastien Maingourd
- Vanessa Panza

Secteur du BTP

- José Da Silva

ANNEXE III : REPÈRES HISTORIQUES DE LA RÉGLEMENTATION DE L'ACCÈS AU TRAVAIL DES ÉTRANGERS À SAINT-BARTHÉLEMY

Juillet 2007

Article LO 6214-3 du Code Général des Collectivités territoriales (Loi Organique de 2007) : les règles en matière d'accès au travail des étrangers relèvent de la compétence de la Collectivité

Juillet 2019

Évolution du marché du travail, notamment à la suite du cyclone Irma. Adoption de la première partie du Code de l'accès au travail des étrangers à Saint-Barthélemy qui fixe les règles pour les travailleurs salariés non communautaires et les salariés détachés ressortissants communautaires ou non dans le cadre d'une prestation de service internationale.

Février 2022

Accroissement de la pression migratoire et volonté de protéger davantage l'emploi local et de mieux maîtriser les flux de population. Adoption de la deuxième partie du Code de l'accès au travail des étrangers à Saint-Barthélemy qui établit les règles s'appliquant aux travailleurs indépendants non-européens.

Mars 2023

Durcissement et clarification des règles. Simplifications administratives. Mise en place de l'obligation pour l'employeur de déclarer les fins de contrat au service main-d'œuvre étrangère. Précision de la notion d'opposition de la situation de l'emploi avec mise en place par le CE d'une liste des "emplois en tension" sur le territoire.

Novembre 2023

Seconde étape de durcissement pour une meilleure maîtrise du marché du travail sur l'île. La durée maximale des autorisations de travail est de 5 ans et dans la limite de la validité du titre de séjour. Exercice d'une activité professionnelle inférieur ou égal à 3 mois : le régime de dispense est remplacé par le régime d'autorisation provisoire.

Septembre 2025

Nouveau projet de révision présenté en Conseil territorial. Certains élus considérant que le code nécessitait d'être plus amplement révisé, le point a été ajourné pour être mis à l'ordre du jour d'une prochaine réunion du Conseil territorial.

ANNEXE IV : CONTRIBUTION DE BRUNO MAGRAS AU CESCE (extraits)

Septembre 2024

“ En termes d'immigration: La liberté de circulation sur le territoire français relève des compétences de l'Etat. L'autorisation de travail des étrangers sur le territoire de la Collectivité relève quant à elle, des compétences du Conseil Exécutif (Art LO.6253-4). La coordination entre les services de l'Etat en charge de délivrer les cartes de séjour et ceux de la Collectivité chargés d'étudier les demandes de permis de travail, doit être harmonisée. Les cartes de séjour délivrées aux étrangers devraient être spécifiques à chaque territoire. Il s'agit là d'une demande formulée de longue date.

Certes, les hôteliers et autres restaurateurs, trouvent une partie de leur bonheur en recrutant une main d'œuvre étrangère plutôt qu'européenne. C'est faire preuve d'une grande légèreté. L'expérience a prouvé que de jeunes désœuvrés de l'île voisine dont les mères faisaient la plonge dans certains établissements à Saint-Barth, s'adonnaient à des vols de scooters embarqués de nuit et expédiés à Saint-Martin !

(...)

Une prise de conscience s'avère indispensable et le CESCE doit être attentif à tout ce qui peut nuire à la notoriété de l'île.”