



**Visa et titre de séjour « salarié détaché » intra groupe :  
les conditions d'obtention**

D'après les chiffres de la DARES du Ministère du travail, plus de 250.000 salariés étrangers (hors transport routier) sont, chaque année, détachés sur le territoire français.

Ces travailleurs détachés sont à 34% dans l'industrie, 34% dans la construction, 20% dans les services et 9% dans l'agriculture.

Ils ont cumulé, sur la seule année 2019, une moyenne de 101 jours de détachement.

Mais, en fait, c'est quoi exactement un travailleur détaché ?

On entend par détachement le fait de maintenir au régime de protection sociale du pays habituel d'emploi un travailleur qui va exercer temporairement son activité professionnelle sur le territoire d'un autre pays.

Concrètement, un salarié sous contrat avec la filiale implantée à l'étranger d'un groupe international peut faire l'objet d'un détachement auprès de la filiale française de ce même groupe pour effectuer une mission professionnelle temporaire.

Le salarié conserve, pour la durée de sa mission internationale, ses liens contractuels initiaux et il reste rattaché au régime de protection sociale de son pays d'origine.

*Exemple : vous êtes directeur RH d'un groupe international spécialisé dans la big data.*

*La filiale française de votre groupe vient de remporter un appel d'offres public pour une mission de grande ampleur, laquelle se déroulera intégralement sur le territoire français.*

*Dans ce cadre, vous avez besoin de recruter, en peu de temps, près de 20 ingénieurs informatiques, mais vous rencontrez de sérieuses difficultés pour recruter de jeunes ingénieurs en France.*

*Pourtant, la filiale congolaise de votre groupe est en mesure de mettre deux de ses ingénieurs à disposition de ce projet pendant 18 mois.*

*Il vous est alors possible de recourir au détachement de vos deux ingénieurs sur le territoire français.*

*Dans ce cas, vos deux ingénieurs congolais conserveront leurs liens contractuels avec votre filiale congolaise, et ils resteront rattachés au régime social du Congo durant les 18 mois de mission professionnelle en France.*

En tant qu'employeur international, de nombreuses questions peuvent surgir si vous envisagez de recourir au détachement de vos salariés.

Voici quelques éléments de réponse.

➤ **Dans le cadre d'une mission de détachement au sein d'un même groupe international, quelle est la réglementation applicable ?**

Comme évoqué, le contrat de travail qui lie initialement le salarié et son employeur subsiste durant toute la durée de la mission.

Néanmoins, en cas de détachement de votre salarié sur le territoire français, vous serez tenu au respect de certaines dispositions de la réglementation du droit social français.

Il s'agit de s'assurer de la comptabilité des conditions de travail régies par le contrat étranger avec la législation du travail française, notamment en ce que concernent le salaire minimum, la durée du temps de travail, les conditions de travail (hygiène, sécurité, santé au travail, emploi des mineurs, hébergement...), ou encore la convention collective applicable dans votre domaine d'activité.

En cas de non-conformité des conditions de travail de votre salarié avec la réglementation sociale française, il est possible de prévoir un avenant au contrat de travail afin de s'aligner sur de telles exigences.

C'est pourquoi, avant le début de toute mission de détachement, l'employeur établi hors de France doit transmettre une déclaration préalable de détachement aux services du ministère du Travail, et conserver l'ensemble des documents justificatifs à disposition de l'inspection du travail en cas de contrôle.

➤ **Quel visa d'entrée en France pour votre salarié détaché ?**

Pour toute mission de détachement international concernant un ressortissant d'un pays tiers à l'Union européenne, il est obligatoire de solliciter un titre de séjour portant la mention « *salarié détaché – ICT (Intra-Corporate Transfer)* ».

Pour ce faire, votre salarié étranger devra d'abord déposer une demande de visa auprès du consulat français dans son pays d'origine.

La délivrance d'un visa valant titre de séjour en tant que salarié détaché est conditionnée à des conditions précises, et plus particulièrement à :

- la conformité des conditions de travail encadrées par le contrat étranger avec la législation et la réglementation françaises du travail,
- la justification de l'appartenance à un même groupe international de l'employeur d'origine et de la filiale française auprès de laquelle le salarié sera détaché,
- une ancienneté minimale de 6 mois.

Ces exigences s'expliquent par le fait qu'un contrat de travail français et aucune demande d'autorisation de travail ne sont obligatoires.

En effet, il convient bien de distinguer les visas et les titres de séjour portant la mention « *salarié détaché ICT* » des mentions suivantes :

- « *Passeport-talent salarié en mission* », laquelle est réservée aux salariés étrangers qui sont, certes, en mission internationale auprès de la filiale française d'un groupe international, mais qui contrairement aux salariés détachés, bénéficient d'un contrat de travail français,
- « *Travailleur temporaire* », laquelle est réservée aux salariés étrangers en mission temporaire dans le cas où celle-ci se déroule en dehors du même groupe international. Dans ce cas, une autorisation de travail est exigée.

Si les conditions exigées pour le détachement de votre salarié sont remplies, un visa d'entrée en France valant titre de séjour leur sera remis.