

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

21 mai 2008

MODERNISATION DE L'ÉCONOMIE - (n° 842)

Commission	
Gouvernement	

**AMENDEMENT**

N° 234

présenté par  
M. Forissier, rapporteur  
au nom de la commission des finances  
saisie pour avis

-----  
**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 31, insérer l'article suivant :**

Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1° L'article L. 111-2-2 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Sans préjudice des dispositions des règlements européens, les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas aux salariés détachés dans les conditions visées au 2° de l'article L. 1262-1 du code du travail qui sont titulaires d'une carte de séjour temporaire visée au 5° de l'article L. 313-10 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, et à leurs ayants droit, sous réserve qu'ils bénéficient, dans un pays tiers, d'une couverture des risques sociaux pris en charge par l'entreprise ou le groupe et dont les caractéristiques sont communiquées à l'administration compétente. Les dispositions de l'article L. 242-1 du présent code ne s'appliquent pas aux rémunérations versées à ces salariés. »

2° L'article L. 311-7 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Sans préjudice des dispositions des règlements européens, les dispositions du premier et du deuxième alinéa ne s'appliquent pas aux salariés détachés dans les conditions visées au 2° de l'article L. 1262-1 du code du travail qui sont titulaires d'une carte de séjour temporaire visée au 5° de l'article L. 313-10 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, et à leurs ayants droit, sous réserve qu'ils bénéficient, dans un pays tiers, d'une couverture des risques sociaux pris en charge par l'entreprise ou le groupe et dont les caractéristiques sont communiquées à l'administration compétente. »

---

## EXPOSÉ SOMMAIRE

Définie par le 2° de l'article L. 1262-1 du code du travail, la mobilité intragroupe des salariés est consubstantielle au développement des entreprises internationales. La localisation en France des quartiers généraux des groupes français ou des filiales de groupes étrangers dépend des conditions dans lesquelles ces entreprises peuvent y faire venir des salariés de toutes les nationalités et ce, dans un contexte satisfaisant pour ceux-ci.

Or, les groupes internationaux doivent faire face à des difficultés de procédures administratives et à un accroissement des délais de plus en plus souvent incompatibles avec leur fonctionnement et leurs besoins. En outre, ils pâtissent de la confusion existant entre différentes formes de mobilités dont les caractéristiques sont totalement différentes.

Le détachement permet de maintenir au régime de sécurité sociale du pays d'envoi un collaborateur appelé à effectuer une mission temporaire dans un pays étranger. Il constitue donc un outil de mobilité essentiel pour le salarié dont la continuité des droits est ainsi assurée. Ce système simplifie également les démarches de l'employeur qui, à défaut, doit faire face à d'importantes difficultés pour affilier le collaborateur au régime de sécurité sociale du pays d'accueil.

Actuellement, la dispense d'affiliation n'est possible que dans certains cas et dans certaines conditions bien précises (salarié dont l'employeur est situé sur le territoire d'un pays de l'Espace économique européen (EEE) ou d'un pays signataire d'une convention bilatérale de sécurité sociale). Cette situation est contraire aux intérêts du salarié et de l'entreprise et, en conséquence, préjudiciable à l'attractivité de la France. Le principe d'affiliation des salariés au régime de sécurité sociale français appliqué en l'espèce ne tient pas compte des protections sociales mises en place par les groupes internationaux qui mettent en œuvre une politique de gestion internationale des carrières.

Il est donc nécessaire de prévoir une exception au principe d'affiliation au régime obligatoire de sécurité sociale pour les salariés détachés entre entreprises d'un même groupe, sous réserve qu'ils bénéficient d'une couverture des risques sociaux mis en place par leur employeur, et qu'ils soient titulaires de la carte de séjour temporaire « salarié en mission » (I). L'entreprise serait tenue de justifier, auprès de l'administration compétente, l'existence de cette couverture, dans l'intérêt du salarié.

Bien entendu, en contrepartie de cette dispense d'affiliation, ces salariés et leurs ayants droit ne seraient pas éligibles aux prestations des assurances sociales françaises (II).