

ASSEMBLÉE NATIONALE

27 avril 2006

IMMIGRATION ET INTÉGRATION - (n° 2986)

Commission	
Gouvernement	

AMENDEMENT

N° 61

présenté par
M. Mariani, rapporteur
au nom de la commission des lois

ARTICLE 10

Compléter cet article par les quatre alinéas suivants :

« 5° À l'étranger détaché par un employeur établi hors de France lorsque ce détachement s'effectue entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe, conformément au 2° du I de l'article L. 342-1 du code du travail, et lorsque le salarié bénéficie d'une rémunération brute au moins égale à 1,5 fois le salaire minimum de croissance.

« Elle porte la mention "salarié en mission".

« Les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies en France, en matière de législation du travail, s'appliquent aux salariés en mission, conformément aux dispositions de l'article L. 342-3 du code du travail.

« Cette carte de séjour d'une durée de validité de trois ans renouvelable permet à son titulaire d'entrer en France à tout moment pour y être employé dans un établissement ou dans une entreprise mentionné au premier alinéa du 5°. ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Les démarches et procédures administratives que doivent remplir les grands groupes internationaux afin d'assurer la mobilité en leur sein nuisent fortement à l'attractivité de la France. Ces groupes internationaux ont en effet besoin de permettre des mobilités pour quelques années entre les différentes implantations. Pour autant, les salariés concernés n'ont pas vocation à s'installer en France et ne relèvent pas de la carte de séjour « salarié ». Ces salariés détachés souhaitent en effet garder un lien de subordination avec leur entreprise d'origine afin d'assurer leur protection sociale (assurance maladie, retraites...) à long terme. Les salariés détachés reçoivent actuellement une carte de séjour « travailleur temporaire » dont les règles d'obtention et de

renouvellement sont complexes et nuisent à la compétitivité de l'économie française. Ainsi la création d'un véritable statut du salarié détaché est indispensable, mais il devra être entouré de toutes les garanties permettant d'éviter une procédure destinée à des cas très particuliers. Afin d'éviter, tout risque de *dumping*, il est proposé :

– de rappeler que les règles applicables en matière de rémunération et de conditions de travail sont celles de la législation française ;

– de limiter l'utilisation de cette procédure aux employés dont il est justifié de promouvoir la mobilité. Il est donc proposé de retenir un seuil plancher en termes de rémunération de 1,5 fois le SMIC.