Image not found or type unknown

L'intérêt du titre de séjour salarié détaché ICT pour un étranger

Fiche pratique publié le **26/09/2019**, vu **2131 fois**, Auteur : Gillioen Alexandre

Le salarié détaché ICT est un statut prévu par le CESEDA pour des ressortissants étrangers qui viennent en France dans le cadre d'une mobilité intra-groupe pour effectuer une mission précise.

Le salarié détaché ICT est un titre de séjour prévu à l'article L313-24 du CESEDA. La carte ainsi délivrée est valable pour une période de trois années maximum mais n'est pas renouvelable. Ce titre de séjour se situe entre le salarié en mission de l'article L313-20 3° du CESEDA et le travailleur saisonnier. Ce qui va séparer ce titre de séjour des deux autres est la durée de résidence sur le territoire de l'étranger qui bénéficie d'une carte salarié détaché ICT.

La notion de salarié détaché est précise à l'article L1261-3 du Code du travail.

Les conditions d'octroi de la carte pluriannuelle salarié détaché ICT sont assez restrictives, et s'opposent un peu à celles du salarié en mission. Pour obtenir une carte salarié détaché ICT, l'étranger doit remplir des conditions plus exigeantes que pour avoir une carte de salarié en mission. Or la carte de séjour salarié en mission est bien plus favorable car elle est valable pour une période de quatre années et peut être renouvelée. La différence réside par contre dans le montant du salaire prévu pour l'étranger.

Par rapport à un titre de séjour travailleur saisonnier, la différence réside dans le fait que l'activité que va accomplir l'étranger n'est pas en lien avec un saison mais plutôt avec un besoin ponctuel de la société située en France. C'est-à-dire qu'il n'est pas prévu que ce besoin se renouvelle à échéance régulière dans le temps.

La mission que doit remplir le salarié détache ICT est plus précise : il doit s'agir soit d'une mission d'encadrement ou d'une mission d'expertise. Le salarié qui obtient la carte pluriannuelle doit venir en France pour accomplir l'une ou l'autre de ces missions. Cela ne peut pas être pour répondre à un besoin de l'entreprise en France qui ne parviendrait pas à trouver un spécialiste sur place par exemple.

Le salarié étranger doit en plus justifier d'une ancienneté professionnelle de six mois au moment de la demande de la carte de séjour. Cette condition est ici plus dure que celle du salarié en mission qui lui ne doit justifier que d'une ancienneté professionnelle de trois mois.

Ce titre de séjour apparaît au final comme peu avantageux quand on regarde les difficultés administratives pour l'obtenir et le temps à y consacrer. Certes il peut être délivré pour une durée de trois années mais ne sera pas renouvelable au-delà. La carte de séjour Passeport Talent est bien plus avantageuse en terme de droit et offre plus de stabilité de part son caractère renouvelable et sa durée plus longue. Sauf dans des cas précis et pour des durées relativement courtes, il peut y avoir un intérêt à engager des démarches pour obtenir la carte de séjour prévue

à l’article L313-24 du CESEDA.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés