



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION
MINISTÈRE DES SOLIDARITES ET DE LA SANTE

**EXAMEN PROFESSIONNEL POUR L'ACCES AU GRADE DE
SECRETARE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE RELEVANT
DES MINISTRES CHARGES DES AFFAIRES SOCIALES**

AU TITRE DE L'ANNEE 2022

de 13h00 à 17h00 (horaire de métropole)

Epreuve écrite d'admissibilité : durée 4 heures – coefficient 1

Elle consiste en la rédaction à partir d'un dossier à caractère professionnel d'une note permettant de vérifier les qualités de rédaction, d'analyse, de synthèse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées. Le dossier peut comporter des graphiques ainsi que des données chiffrées. Il ne peut excéder trente-cinq pages.

SUJET A TRAITER :

Vous exercez au sein de la Direction Régionale et Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités de la région Ile-de-France.

Votre directeur (trice) intervient devant les fédérations professionnelles patronales sur le sujet des mesures en matière de détachement des travailleurs. Il ou Elle vous demande de lui établir une note administrative qui servira de support à son intervention.

IMPORTANT : dès la remise du sujet, les candidats sont priés de vérifier la numérotation et le nombre de pages

DOCUMENTS JOINTS

<u>Document 1 :</u>	Pages
Extrait Instruction direction générale du travail DGT/RT1 du 19 janvier 2021 https://travail-emploi.gouv.fr/	1 à 6
<u>Document 2 :</u>	
Extrait du Guide juridique de la mobilité des travailleurs en Europe employeurs, salariés et indépendants – Edition 2020	7 à 11
<u>Document 3 :</u>	
Nouvelles dispositions en matière de détachement des travailleurs Communiqué de Elisabeth BORNE publié le 29 juillet 2020 https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiques-de-presse/	12
<u>Document 4 :</u>	
Refonte de SIPSI Détachement de travailleurs - Déclaration préalable de détachement - Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion	13 à 14
<u>Document 5 :</u>	
Dossier de presse : Plan National de Lutte contre le Travail Illégal- Bilan 2016-2018 et priorités 2019-2021 - Ministère du Travail	15 à 21
<u>Document 6 :</u>	
Dumping social : quel est le rôle de l'Autorité Européenne du Travail https://www.touteurope.eu/	22 à 25
<u>Document 7 :</u>	
Extrait de Batiactu : où en est la lutte contre la fraude au travail détaché ? - Corentin Patrigeon, le 06/05/2021 à 12:52 https://www.batiactu.com/edito/	26 à 27
<u>Document 8 :</u>	
Qui sont les travailleurs détachés en France ? La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) 30 juin 2021 - DARES ANALYSES N°34 Yacine Boughazi et Gwenn Parent	28 à 35

8 documents (35 pages au total)

1 ère partie – DEFINITION DU DETACHEMENT

1. Textes applicables

La présente instruction ne concerne que le détachement au sens du droit du travail. Elle ne traite pas des règles du détachement en matière de sécurité sociale qui font l'objet de textes distincts au niveau européen comme national. Elle ne traite pas non plus des dispositions particulières en matière de transport.

1.1 Rappel du cadre européen

1.1.1 Directive 96/71/CE révisée et directive 2014/67/UE

Le cadre juridique européen du détachement défini par la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services repose sur deux principes :

- la libre prestation des services : l'article 57 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) définit une prestation de services comme une prestation fournie normalement contre rémunération, dans la mesure où elle n'est pas régie par les dispositions relatives à la libre circulation des marchandises, des capitaux et des personnes. Les services comprennent notamment des activités de caractère industriel et commercial, artisanales et des professions libérales ;

- la protection des travailleurs en garantissant un ensemble de droits en application de la législation du pays d'accueil, conformément au principe d'égalité de traitement. Ce « noyau dur » de droits est transposé à l'article L. 1262-4 du code du travail en France. Ces droits ainsi que la transparence des dispositions applicables sont renforcés par la directive (UE) 2018/957 qui révisé la directive 96/71/CE.

La directive 2014/67/UE prévoit les conditions d'exécution de ces principes en facilitant des échanges d'information entre autorités nationales et des garanties d'application (mesures de contrôles, procédures à la disposition des travailleurs, compétence judiciaire).

1.1.2 Articulation directive 96/71/CE et règlement CE n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles

Le Règlement CE du 17 juin 2008, ci-après dénommé « Rome I », qui intègre dans l'acquis communautaire la convention de Rome n° 80/934/CEE du 19 juin 1980, permet de déterminer la loi applicable au contrat de travail en cas de conflits de loi, en l'absence de choix par les parties. Il prévoit aussi que quelle que soit la loi applicable, lorsqu'un travailleur effectue son travail dans un pays, les dispositions impératives du pays d'accueil s'appliquent. Il appartient au juge de déterminer quelles sont les dispositions impératives de chaque pays.

La directive 96/71/CE constitue une Lex specialis par rapport au règlement Rome I pour lutter contre le dumping social. Elle oblige ainsi les États membres à appliquer les dispositions du pays d'accueil dans une liste de matières, dite « noyau dur », prévue à l'article 3, paragraphe 1 de cette directive, concernant les conditions de travail et d'emploi, quelle que soit la loi applicable au contrat de travail et au détriment de la loi choisie par les parties qui aurait pu trouver à s'appliquer conformément au règlement Rome I. Ce « noyau dur » peut être considéré comme correspondant aux « dispositions qui ne peuvent faire l'objet de dérogations » en vertu de l'article 8, paragraphe 1 du règlement Rome I. L'article 23 du règlement prévoit lui-même la possibilité d'adopter des dispositions communautaires spécifiques – Lex specialis - dans des domaines particuliers, par exemple le détachement, afin de régler les conflits de loi en matière contractuelle, c'est-à-dire les litiges sur la législation applicable au contrat. De même, le considérant 34 prévoit que « la règle relative au contrat individuel de travail ne devrait pas porter atteinte à l'application des lois de police du pays de détachement, prévue par la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services ».

Pour autant, les dispositions du règlement et de la directive 96/71/CE se combinent :

- Selon un principe de faveur mentionné à l'article 3, paragraphe 7, de la directive, le « noyau dur » prévu par la directive ne fait pas obstacle à l'application de dispositions plus favorables en matière de conditions de travail et d'emploi. Ainsi, à titre d'exemple, si la loi applicable au contrat prévoit des dispositions plus favorables en matière de rémunération, ce sont ces dernières qui s'appliqueront et non les dispositions du pays d'accueil.

- De plus, la directive 96/71/CE prévoit la possibilité pour les Etats membres d'appliquer des conditions supplémentaires d'emploi à celles du « noyau dur » visées au paragraphe 1, article 3, lorsqu'elles constituent des dispositions d'ordre public. Ces dispositions peuvent coïncider avec les lois de police mentionnées à l'article 9 du règlement Rome I. En France, par exemple, il s'agit de l'ajout au « noyau dur » prévu à l'article L. 1262-4 des dispositions relatives à l'exercice du droit de grève.

Enfin, il convient de distinguer les lois de police mentionnées à l'article 9 du règlement de Rome I des dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord, c'est-à-dire par contrat, mentionnées à l'article 8 du Règlement de Rome I. Seules les lois de police s'appliquent aux travailleurs détachés, en cas de litige devant le juge :

- Les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord (article 8) sont des dispositions, reconnues impératives par la jurisprudence nationale, auxquelles la loi ne permet pas de déroger par contrat. Ainsi, l'entretien préalable au licenciement, le délai de préavis, la cause réelle et sérieuse du licenciement, la durée de la période d'essai, les conditions de rupture du contrat à durée déterminée⁴, la durée légale du travail et les congés payés ont été notamment reconnus comme des dispositions impératives au sens de l'article 8 du règlement Rome I. Ces dispositions s'appliquent selon trois critères prévus par Rome I :

a) conformément à la loi du pays dans lequel le travail est habituellement accompli ; lorsque le travailleur accomplit temporairement sa mission dans un autre Etat, la loi du pays dans lequel le travail est habituellement accompli demeure applicable. Pour un travailleur détaché, pendant le détachement, les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord ne sont donc pas celles du pays d'accueil ;

b) ou si cette loi ne peut être déterminée en application de ce principe, selon la loi du pays dans lequel est situé l'établissement qui a embauché le travailleur ;

c) ou s'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays que celui visé par les deux précédents critères, la loi de cet autre pays s'applique.

Ainsi, quel que soit le critère retenu, ce n'est pas la loi française en tant que loi du pays d'accueil qui s'applique pour les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord mentionnées à l'article 8 du Règlement de Rome I, dans le cadre du détachement. A titre d'illustration, un salarié employé en Suisse avec un contrat de travail de droit suisse, qui est détaché en France et licencié pendant son détachement, se verra appliquer les dispositions en matière de licenciement prévues par la législation suisse. A l'inverse, un salarié employé par une entreprise établie en Suisse, avec un contrat de droit suisse, qui exécute son travail en France de manière habituelle (donc hors cas du détachement) et est licencié, se verra appliquer les dispositions applicables en France en matière de licenciement en cas de litige devant le juge, dès lors que la France est le pays dans lequel le travail est habituellement accompli et que la procédure de licenciement a été jugée comme relevant des dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord.

- Le juge fera en revanche application des lois de police du pays d'accueil au sens de l'article 9 de Rome I, à un travailleur détaché, en cas de conflit de loi. En effet, les lois de police constituent une « disposition impérative dont le respect est jugé crucial par un pays pour la sauvegarde de ses intérêts publics, tels que son organisation politique, sociale ou économique, au point d'en exiger l'application à toute situation entrant dans son champ d'application [du règlement], quelle que soit par ailleurs la loi applicable au contrat d'après [le règlement Rome I] ». Le contrat de travail ne peut porter atteinte à l'application des lois de police. Le périmètre des lois de police est plus restreint que celui des dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord mentionnées à l'article 8 du règlement Rome I, la CJUE ayant

jugé que « en tant que dérogatoire, l'article 9 dudit règlement est d'interprétation stricte ». En France, les règles relatives à la protection contre le licenciement des salariés investis de fonctions représentatives du personnel, le droit de grève et l'interdiction d'embaucher, de conserver à son service ou d'employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France ont été considérées comme lois de police

1.2 Rappel du cadre national

Le cadre juridique national du détachement préexistait à la législation européenne. Les dispositions figuraient dans notre droit interne depuis 1993, année d'adoption de l'article L. 341-5 du code du travail. Postérieurement, deux décrets ont été adoptés, en mai et septembre 2000, afin de mettre le droit français en conformité avec la directive communautaire. Depuis, le droit national a été modifié pour transposer les dispositions communautaires et les compléter avec des dispositions nationales particulières.

Les dispositions relatives au détachement prévues au titre VI du livre II de la première partie du code du travail s'appliquent quel que soit le pays d'établissement de l'employeur ou la nationalité du salarié détaché. Elles s'appliquent ainsi à des employeurs établis hors de l'Union européenne et des ressortissants de pays tiers.

2. Les employeurs concernés par le détachement

Il ressort des dispositions des articles L. 1261-3 et L. 1262-3 que tout employeur établi à l'étranger peut effectuer des prestations de service sur le territoire français et y détacher des salariés, sous réserve de remplir deux conditions préalables dans l'Etat d'origine :

a) y être régulièrement établi, et être constitué et géré en conformité avec la législation de cet Etat. Le statut juridique de l'entreprise est indifférent, qu'il s'agisse de sociétés de droit civil ou commercial, ou de toutes autres personnes morales de droit public ou privé ;

b) y justifier d'une activité significative, stable et continue, l'article L. 1262-3 du code du travail prohibant la création d'un établissement dans un Etat membre dans le seul but de détacher ses salariés. Il s'agit d'éviter qu'une entreprise « boîte aux lettres » ne soit créée dans un pays où les droits sociaux sont moins favorables ou pour des raisons fiscales par exemple. Ainsi, il ne doit pas avoir dans le pays d'origine des activités relevant uniquement de la gestion interne ou administrative. Pour déterminer le caractère habituel, stable et continu d'une activité, l'article 4 (2) de la directive 2014/67/CE propose un faisceau d'indices non exhaustifs. Ces éléments fournissent des indications dans l'évaluation globale qu'il convient d'effectuer. Le non-respect d'un ou de plusieurs de ces éléments n'entraîne pas automatiquement l'exclusion de la situation considérée de la qualification de détachement. L'appréciation de ces éléments est adaptée à chaque cas particulier et tient compte des particularités de la situation.

En revanche, conformément à l'article L. 1262-3 du code du travail, l'entreprise établie à l'étranger ne peut pas avoir une activité habituelle, stable et continue en France sans s'y établir et y assujettir les salariés affectés à cette activité à l'ensemble des règles du code du travail.

A l'inverse, le fait pour une entreprise étrangère d'avoir un établissement en France n'empêche pas l'entreprise de détacher ponctuellement du personnel depuis l'étranger.

3. Les salariés concernés par le détachement

Les dispositions s'appliquent à des travailleurs qui sont considérés comme des salariés au sens du droit du travail français, même si dans leur pays d'origine, ils ne sont pas considérés comme tels. Il s'agit par exemple des apprentis qui exécutent un travail en France et sont considérés dans d'autres Etats comme des étudiants.

Pour relever des règles du détachement, un salarié doit :

a) Travailler habituellement pour le compte d'un employeur établi à l'étranger : la relation de travail doit être nouée avant le détachement et se poursuivre pendant toute la durée du détachement avec l'employeur ;

b) Conserver sa relation de travail avec son employeur pendant le détachement. La relation salariale avec l'employeur étranger est maintenue pendant le détachement.

Elle s'apprécie conformément aux critères du droit français, c'est à dire en recherchant l'existence d'un lien de subordination avec l'employeur ;

c) Exécuter son travail de façon temporaire en France : une fois leur mission effectuée, les salariés détachés doivent reprendre leur activité au sein de leur entreprise d'origine. Ils n'ont pas vocation à s'insérer sur le marché du travail français dans le cadre de la libre prestation de services. A défaut, les règles du détachement ne s'appliquent plus, le contrat de travail devant être assujéti à l'intégralité du droit français. Il n'y a toutefois pas de durée maximale ni minimale du détachement. Elle variera d'une journée à plusieurs mois suivant la mission confiée au travailleur détaché, déterminée dans son objet et sa durée. Il convient d'apprécier au cas par cas le caractère réellement temporaire du détachement. Ainsi, les règles du détachement ne s'appliquent pas à des salariés employés par une entreprise établie hors de France mais qui exécutent pour partie ou entièrement leur mission de manière pérenne et continue en France. Par exemple, un salarié d'une entreprise étrangère établie dans un pays frontalier qui travaillerait toutes les semaines, la moitié de son temps en France et l'autre moitié dans le pays frontalier concerné pour effectuer ses missions de représentant commercial, ne relève pas du régime du détachement.

En revanche, les dispositions relatives au détachement ne s'appliquent pas aux travailleurs qui :

a) ne sont pas des salariés au sens du droit du travail français : il s'agit notamment des agents publics qui ne sont pas soumis au code du travail, des travailleurs indépendants qui ne sont pas des salariés ou encore des étudiants effectuant un stage ;

b) ne travaillent qu'en France même si leur employeur est établi hors du territoire national.

4. Les différents cas de détachement

Quatre situations de détachement sont prévues par le code du travail aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2.

4.1 Les situations de détachement en prestation de services

4.1.1 Détachement dans le cadre d'un contrat de prestation de services

Ce type de détachement est réalisé, conformément à l'article L. 1262-1.1° « pour le compte de l'employeur et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat conclu entre celui-ci et le destinataire de la prestation établi ou exerçant en France ».

Peuvent être considérées comme « prestations de services » les activités de nature industrielle, commerciale, artisanale, libérale, artistique ou agricole, réalisées dans le cadre d'un contrat conclu entre une entreprise prestataire et un bénéficiaire, moyennant un prix convenu entre eux. La prestation de services est par nature temporaire et a pour objet la réalisation d'un travail spécifique selon des moyens propres et un savoir-faire particulier. Elle s'opère notamment dans le cadre d'opérations de sous-traitance de capacité ou de technicité.

Le destinataire de la prestation ne doit pas nécessairement être établi en France. Il peut être établi à l'étranger et exercer en France, dans le cadre d'un contrat de prestation de service qu'il a lui-même conclu avec un client établi en France. La CJUE considère en effet que, s'agissant de l'assujettissement de travailleurs à la directive 96/71/CE, « il est indifférent que la fourniture des services en cause relève d'un contrat conclu entre ladite entreprise et une entreprise qui est établie dans le même État membre que celui de l'opérateur ferroviaire et qui a, à son tour, conclu un contrat avec ce dernier, et que l'entreprise de services affecte à cette fourniture non pas ses propres travailleurs salariés, mais des travailleurs mis à sa disposition par une entreprise établie dans le même État membre que le sien ».

4.1.2 Détachement intragroupe

Le détachement intragroupe au sens du 2° de l'article L. 1262-1 du code du travail vise : « un détachement réalisé soit entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe ».

Il renvoie à trois types de situations concrètes dans lesquelles il existe :

- un détachement entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe ;
- un contrat de prestation qui peut prendre plusieurs formes : contrat de sous-traitance, convention de prêt de main-d'œuvre, accord de coopération ;
- normalement mais pas systématiquement une facturation directe et propre à la prestation.

a) Les prestations de service entre entités d'un même groupe

Une prestation est assurée par une entreprise filiale d'un groupe établie à l'étranger et elle est facturée à une entreprise filiale du même groupe établie en France. A cette fin, des salariés sont détachés en France. Il peut par exemple s'agir de travaux d'entretien urgents ou de réparations urgentes sur des machines-outils construites et vendues par une entreprise filiale d'un groupe installée en France qui sont réalisés par une entité du groupe établie à l'étranger.

b) La sous-traitance ou la co-traitance entre entités d'un même groupe

S'agissant de la co-traitance, cette situation renvoie par exemple au détachement de travailleurs pour réaliser une opération de finalisation d'un produit en France par une société d'un groupe établie à l'étranger dans le cadre d'une opération de montage. Une partie de la réalisation du produit est effectuée « en interne » par une entité appartenant au groupe, dans le cadre d'une relation de co-traitance entre l'ensemble des entités participant à la réalisation du produit. La nature de la réalisation de l'ouvrage destiné à la vente n'est autre qu'une prestation de service réalisée au sein d'un même groupe, pour laquelle plusieurs salariés sont détachés.

S'agissant de la sous-traitance, il peut s'agir d'un détachement de salariés par une entreprise d'un groupe établie à l'étranger pour réaliser un marché de sous-traitance conclu avec une entreprise du même groupe établie en France bénéficiaire d'un contrat de prestation conclu avec un client extérieur au groupe.

c) Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif entre entités du même groupe

Il s'agit de cas de mise à disposition de salariés d'une entreprise ou d'un établissement situé à l'étranger vers une autre entité du groupe en France, pendant une période déterminée. L'entité française est considérée comme entreprise d'accueil ou bénéficiaire de la mise à disposition.

Le détachement intragroupe ne doit ni avoir pour objet la mise à disposition du personnel à but lucratif et à titre exclusif, ni avoir pour effet de causer un préjudice au salarié ou d'éluder une disposition légale ou conventionnelle. Ainsi, conformément aux articles L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail, cette mise à disposition doit être à but non lucratif et donner lieu à une convention de mise à disposition qui prévoit notamment la facturation par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice des salaires versés au salarié, des charges sociales afférentes et des frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition.

Cette situation renvoie par exemple à la mise à disposition pendant six mois de cadres dirigeants d'une filiale d'un groupe située en Irlande auprès d'une entreprise française du même groupe, dans le cadre d'un projet consistant à concevoir un nouveau matériau composite.

4.1.3 Détachement de salariés intérimaires

Une entreprise de travail temporaire (ETT) régulièrement établie à l'étranger peut détacher des salariés auprès d'une entreprise utilisatrice, conformément à l'article L. 1262-2 du code du travail. Cette dernière peut être établie en France ou à l'étranger et exercer temporairement en France dans le cadre d'une prestation de service conclue avec un co-contractant établi en France. A titre d'exemple, une entreprise utilisatrice italienne conclut un contrat de prestation avec une entreprise française. Pour la réalisation de cette prestation en France, elle détache ses salariés et fait appel pour des travaux particuliers à trois salariés intérimaires d'une ETT allemande.

Les salariés intérimaires seront considérés comme détachés par l'ETT et non l'entreprise utilisatrice, dès lors que l'ETT demeure leur employeur.

4.2 Le détachement hors prestation de service : le cas du compte propre

Le détachement pour compte propre (article L. 1262-1, 3°) vise « un détachement réalisé « *pour le compte de l'employeur sans qu'il existe un contrat entre celui-ci et un destinataire.* »

Le détachement pour compte propre correspond aux situations dans lesquelles : i) il n'y a pas de client pour lequel une prestation est réalisée ; ii) le détachement est réalisé pour le seul et unique compte de l'employeur ; iii) les salariés détachés ne sont pas sous la direction d'une entité d'accueil.

L'envoi de salariés d'une entreprise située à l'étranger à destination d'un établissement français du groupe à des fins de formation, participation à des événements (séminaires, colloques, réunions internes...), actions de représentation entrent pleinement dans les situations de détachement pour compte propre. En effet, l'établissement français n'est pas qualifié de bénéficiaire ou donneur d'ordre au sens des dispositions en matière de prestations de service internationales et détachement intragroupe. Les missions en France sont réalisées pour le seul et unique compte de l'employeur qui est l'entité établie à l'étranger. Enfin, les salariés n'ont en aucun cas à réaliser un travail ou une mission pour le compte de l'établissement ou de l'entreprise d'accueil. Ils ne sont pas mis à disposition de l'entité française dans les locaux de laquelle ils sont conduits à se déplacer.

Il en va de même pour les salariés venant participer à des réunions d'affaires, des séminaires d'encadrement, des rendez-vous avec des clients, des voyages d'affaires et autres déplacements professionnels sans prestation de service ni mise à disposition dans un établissement français « d'accueil » ou encore de l'envoi d'un journaliste en France pour couvrir un événement.

Dans le même sens, le détachement temporaire en France de salariés d'une entreprise ayant pour activité principale la vente de produits afin d'effectuer le transport et la livraison des produits de la société (activité accessoire à l'activité principale), sans pose ni montage, pourra relever du détachement pour compte propre¹¹, sous réserve que le transport et la livraison soient effectués gratuitement et par les salariés de l'entreprise proposant la vente de produits.

A l'inverse, la situation dans laquelle des salariés d'une entité du groupe établie à l'étranger se rendent dans des établissements du groupe situé en France afin d'accomplir des prestations de formation des salariés de ces établissements, dès lors que ces activités s'inscrivent dans le cadre d'un contrat conclu entre ces deux entités, relèvent du détachement intragroupe.

Les principaux textes applicables

En droit du travail,

quatre textes européens visent à organiser et protéger la situation des travailleurs mobiles :

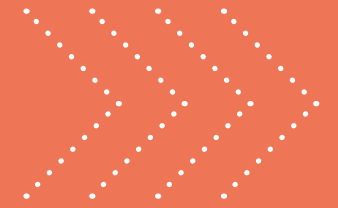
1 Le règlement CE n°593/2008, « dit Règlement Rome I », laisse la liberté aux contractants de **choisir la loi qui s'applique au contrat de travail** mais garantit que le travailleur bénéficie des « lois de police » du pays d'accueil et précise la loi nationale applicable en cas de conflit et à défaut de choix par les parties.

2 La directive 96/71/CE crée un statut spécifique de mobilité du travailleur au sein de l'Union : le détachement. Elle prévoit l'application aux salariés détachés de « **règles impératives de protection minimale** » dans l'**État membre d'accueil du travailleur**, qui s'analysent comme des lois de police.

3 La directive 2014/67/UE dote les États membres de la capacité juridique **d'accueillir, de contrôler et de sanctionner les abus et les contournements du principe du détachement de travailleurs sur leurs territoires.**

4 La directive 2018/957 qui modifie la directive 96/71/CE, **renforce les droits garantis aux travailleurs mobiles.** Elle entrera en vigueur au sein de l'Union/EEE le 30 juillet 2020.

Qu'est-ce que le détachement en droit du travail ?



En Europe, la notion de détachement désigne la situation dans laquelle une entreprise régulièrement établie à l'étranger envoie ses salariés, de manière temporaire, pour exécuter leur travail. Une fois leur mission achevée, les salariés reprennent leur activité dans le pays d'envoi. Le salaire et les conditions de travail du salarié vont dépendre des dispositions en vigueur dans le pays d'accueil.

Vous pouvez détacher votre salarié en France si vous vous trouvez dans l'un des cas suivants :

Votre entreprise doit être régulièrement établie dans le pays d'envoi, vous devez exercer dans le pays d'envoi des activités autres que la gestion administrative interne de votre entreprise et vous ne devez pas exercer une activité habituelle, stable et continue en France. Votre salarié doit exercer son activité hors de France et travailler habituellement pour votre compte.

1. Il va fournir un service en France pour un client
2. Il va travailler dans une entité, située en France, du groupe auquel votre propre entreprise ou établissement appartient
3. Il va travailler en tant qu'intérimaire pour une entreprise utilisatrice en France
4. Vous l'envoyez travailler pour votre propre compte sans donneur d'ordre et sans prestation de service

De plus, pour détacher des salariés en France, votre entreprise doit obligatoirement déclarer le détachement avant son début sur le site de télédéclaration [SIPSI](#)

sauf exceptions (détachement pour compte propre et prestations de courte durée correspondant aux activités listées par l'arrêté du 4 juin 2019).

Pendant le détachement, vous devrez respecter les règles françaises du « [noyau dur](#) » prévues par le code du travail. Elles concernent les libertés individuelles et collectives, la discrimination et l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, la protection de la maternité, le droit de grève, la durée du travail, les jours fériés, les congés annuels payés, le salaire minimum et le paiement du salaire, la santé et la sécurité au travail et le travail illégal.

À compter du 30 juillet 2020, si le détachement dure plus de 12 mois (ou 18 en cas de déclaration motivée sur le téléservice [SIPSI](#)), vous êtes tenu de respecter l'ensemble des dispositions du droit du travail français, sauf celles relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail.

Attention, si le salarié détaché en France n'a pas la citoyenneté d'un État membre de l'Union européenne, de l'Espace Economique Européen ou la citoyenneté suisse et n'y est pas résident régulier autorisé à y travailler, des règles complémentaires relatives à son accueil, à son séjour et son activité professionnelle temporaire s'appliquent. Vous pouvez vous renseigner aux adresses suivantes :

[Autorisation de travail d'un étranger salarié en France](#)

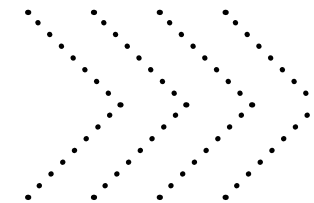
[Visa de long séjour \(séjour de 4 mois à 1 an\)](#)

En cas de non-respect de ces dispositions, des sanctions sont prévues par le droit français

Pour le salarié

Une fois que vous êtes détaché en France, votre employeur doit respecter les règles françaises du « [noyau dur](#) » du droit du travail.

Vous détachez votre salarié vers la France



Droit du travail

Votre entreprise doit être régulièrement établie dans le pays d'envoi, vous devez exercer dans le pays d'envoi des activités autres que la gestion administrative interne de votre entreprise et vous ne devez pas exercer une activité habituelle, stable et continue en France. Votre salarié doit exercer son activité hors de France et travailler habituellement pour votre compte. Vous pouvez détacher votre salarié si vous trouvez dans l'un des cas suivants :

1. Il va fournir un service en France pour un client
2. Il va travailler dans une entité, située en France, du groupe auquel votre propre entreprise ou établissement appartient
3. Il va travailler en tant qu'intérimaire pour une entreprise utilisatrice en France
4. Vous l'envoyez travailler pour votre propre compte sans donner d'ordre et sans prestation de service

De plus, pour détacher des salariés en France, votre entreprise doit obligatoirement déclarer le détachement avant son début sur le site de [télédéclaration SIPSJ](#), sauf exceptions (détachement pour compte propre et prestations de courte durée correspondant aux activités listées par l'arrêté du 4 juin 2019).

Pendant le détachement, vous devrez respecter les règles françaises du « [noyau dur](#) » prévues par le code du travail. Elles concernent les libertés individuelles et collectives, la discrimination et l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, la protection de la maternité, le droit de grève, la durée du travail, les jours fériés, les congés annuels payés, le salaire minimum et le paiement du salaire, la santé et la sécurité au travail et le travail illégal.

À compter du 30 juillet 2020, si le détachement dure plus de 12 mois (ou 18 en cas de déclaration motivée sur le téléservice [SIPSJ](#)), vous êtes tenu de respecter l'ensemble des dispositions du droit du travail français, sauf celles relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail.

Droit de la sécurité sociale

Pour pouvoir détacher vos salariés en France, vous devez avoir une activité habituelle dans le pays d'envoi pendant toute la durée du détachement. Votre salarié doit être affilié depuis au moins 1 mois au régime de sécurité sociale de votre pays.

Vous devez envoyer votre salarié travailler en France pour votre propre compte, et maintenir un lien organique avec lui. Votre salarié doit également remplir des conditions mentionnées dans la section « Vous êtes salarié ».

Votre salarié sera maintenu au régime de sécurité sociale du pays de votre lieu d'activité habituelle dans une limite de 24 mois et vous devrez continuer à cotiser dans cet État. Durant le détachement, vous ne devrez pas cotiser en France pour la sécurité sociale et l'assurance chômage.

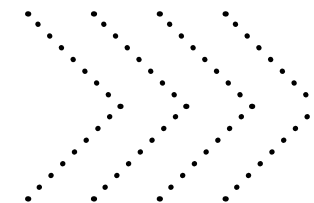
Vous ne devez pas utiliser le détachement pour pourvoir des postes permanents par des détachements successifs de travailleurs différents, affectés aux mêmes postes, à des fins identiques.

Avant le départ de votre salarié, vous devez contacter l'organisme de sécurité sociale dont relève le siège de votre entreprise et obtenir le document portable A1 qui attestera du maintien de la législation de sécurité sociale de l'État d'envoi.

Informez votre salarié qu'il doit garder en permanence ce formulaire A1 avec lui. D'éventuels contrôles des autorités françaises sont à envisager.

En cas de non-respect de ces dispositions, des sanctions sont prévues :
[droit du travail](#) – [droit de la sécurité sociale](#)

Vous accueillez un salarié détaché



Droit du travail

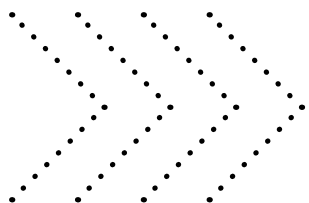
Si le salarié détaché intègre temporairement votre entreprise ou un de vos établissements sur le territoire national (pour un détachement intragroupe ou un détachement intérimaire par exemple), vous devez le mentionner sur le registre unique du personnel. Vous devrez également vous faire remettre par votre prestataire l'accusé de réception de la déclaration préalable de détachement.



Droit de la sécurité sociale

Avant de partir, l'entreprise qui emploie habituellement le salarié que vous accueillez en détachement doit l'avoir déclaré auprès de l'organisme de sécurité sociale dont il relève. Si les conditions sont réunies, celui-ci a remis au travailleur détaché un document portable A1 qui atteste de son maintien au régime de sécurité sociale de l'État d'envoi.

En cas de non-respect de ces dispositions, des sanctions sont prévues :
droit du travail – droit de la sécurité sociale



Principales sanctions applicables en droit du travail



En cas de contrôle, les inspecteurs URSSAF prendront contact avec l'organisme étranger de sécurité sociale. Si le résultat de ces échanges remet en cause l'affiliation au régime de sécurité sociale de l'autre État, ils pourront être amenés à conclure qu'il y a une infraction pour travail dissimulé et que les travailleurs doivent être affiliés au régime français de sécurité sociale.

Les faits de travail dissimulé peuvent faire l'objet de [sanctions pénales](#). Les personnes physiques encourent un emprisonnement de 3 ans et une amende de 45 000 euros (225 000 euros pour les personnes morales).

Le défaut de présentation d'un formulaire de détachement A1 en France peut faire l'objet de sanctions.

Elles s'appliquent :

- **aux employeurs établis hors de France** : amende administrative de 2 000 euros par salarié détaché pendant une période de deux années à compter du jour où le manquement a été commis.
- **aux donneurs d'ordre** qui s'exposent à l'application d'une pénalité fixée pour chaque travailleur concerné. Ce montant est doublé en cas de nouveau manquement constaté dans un délai de deux ans à compter de la notification de la pénalité concernant un précédent manquement.

Cette pénalité n'est pas applicable en cas de production, lors du contrôle, d'un justificatif attestant du dépôt de la demande du formulaire A1. Ce formulaire devra être présenté dans les deux mois suivant la date du contrôle.

Nouvelles dispositions en matière de détachement de travailleurs : quels changements à compter du 30 juillet 2020 ?

Communiqué de Elisabeth BORNE publié le 29 juillet 2020

Adoptée après deux ans de négociations, la directive 2018/957 qui révisé la première directive « Détachement » adoptée en 1996 entre en vigueur le 30 juillet 2020. Ces nouvelles dispositions vont permettre de créer des conditions de concurrence équitables et de renforcer la protection des travailleurs détachés.

Des nouveaux droits garantis aux salariés détachés

- Désormais, le principe d'égalité de traitement est affirmé : « A travail égal, rémunération égale ». Un salarié détaché en France par une entreprise établie à l'étranger bénéficie de la même rémunération qu'un salarié employé par une entreprise établie en France réalisant les mêmes tâches.
- L'employeur doit rembourser aux salariés détachés les frais professionnels en matière de transport, repas ou d'hébergement, lorsque le salarié détaché doit se déplacer vers ou depuis son lieu de travail en France, si des dispositions légales ou conventionnelles françaises le prévoient
- Un statut de détachement de longue durée de plus de 12 mois est créé, à partir duquel le salarié bénéficiera de tous les droits applicables aux salariés nationaux, à l'exception des dispositions relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail. Cette durée pourra être allongée de 6 mois supplémentaires si l'entreprise effectue une déclaration motivée.

De nouvelles sanctions pour mieux lutter contre la fraude

Les Directeurs ont désormais la possibilité d'interdire une nouvelle prestation de service à une entreprise prise en défaut de paiement d'une amende administrative en matière de détachement sans attendre la réalisation d'une nouvelle prestation.

Une transparence renforcée pour le détachement en chaîne

Pour garantir l'application de la législation française aux salariés intérimaires détachés en France par une Entreprise de Travail Temporaire (ETT) étrangère et mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice établie elle-aussi à l'étranger qui effectue une prestation en France, cette dernière devra dorénavant informer l'ETT des règles applicables en matière de détachement en France.

Pour accompagner l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions, les pages d'informations en matière de travail détaché du site internet du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion ont été actualisées. Elles sont disponibles en 9 langues dont le français (anglais, allemand, espagnol, portugais, italien, polonais, roumain et bulgare). Un projet de circulaire est par ailleurs actuellement en cours de rédaction. D'ores et déjà, le télé-service SIPSI qui permet aux employeurs de déclarer leurs travailleurs détachés est opérationnel pour prendre en compte les modifications à venir.

L'ensemble des dispositions de cette directive sont prévues par trois textes :

- L'ordonnance n°2019-116 du 20 février 2019 ;
- Le décret n°2020-916 du 28 juillet 2020 relatif aux travailleurs détachés et à la lutte contre la concurrence déloyale ;
- L'arrêté du 28 juillet 2020 établissant la liste des informations mentionnées au IV de l'article L. 1262-2-1 du Code du Travail.

« Depuis 10 ans, le recours au travail détaché en France a plus que doublé. La nature dérogatoire et temporaire de ce dispositif a, dans certains cas, été dévoyée et certains travailleurs sont accueillis dans des conditions qui ne sont pas acceptables. Cette directive, pour laquelle nous nous sommes battus, oblige tous les Etats membres à veiller à ce que les travailleurs détachés aient le même niveau de rémunération que les travailleurs français. C'est une étape importante ! », précise Elisabeth Borne, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

SIPSI | Détachement de travailleurs - Déclaration préalable de détachement

publié le 12.01.16 mise à jour 16.08.21

Tout employeur établi hors de France qui détache des salariés sur le territoire français doit transmettre avant le début de son intervention en France une déclaration préalable de détachement ou une attestation de détachement à l'inspection du travail du lieu de réalisation de la prestation.

Refonte du téléservice SIPSI

La nouvelle version de SIPSI est disponible depuis le mardi 16 juillet 2019 : <https://www.sipsi.travail.gouv.fr>.

Afin de répondre aux attentes et retours des différents utilisateurs, le ministère du Travail procède à une refonte complète du téléservice SIPSI.

Cette refonte poursuit un effort de simplification et de clarification pour permettre aux entreprises étrangères de saisir leurs déclarations le plus rapidement et le plus précisément possible. Elle offre également des outils nouveaux et plus performants pour les services de contrôle.

Les apports de la nouvelle version de SIPSI :

- Un **accès multilingue** : français-anglais-allemand-italien-espagnol ;
- Une évolution des différentes rubriques afin de **réduire les saisies inutiles** ou redondantes, de compléter et de vérifier automatiquement certaines informations pour réduire le risque d'erreur et améliorer la précision des déclarations ;
- Une **solution** de transmission **spécifique** par **API** proposée aux entreprises et mandataires du **secteur du transport** qui transmettent des volumes importants d'attestations de détachement ;
- De nouveaux **comptes dédiés** pour les clients des **entreprises étrangères** et pour leurs **mandataires / représentants** en France ;
- Des **informations** plus précises et des **outils** plus performants sont mis à disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail au travers d'un outil de travail comprenant notamment de nouvelles fonctionnalités de recherche et de ciblage ;
- Une solution de **consultation de la base** est offerte **aux autres corps de contrôle** offrant la possibilité d'intégrer la consultation de SIPSI directement dans les applications de contrôle ;
- La nouvelle version du portail SIPSI est à jour des évolutions induites par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, le décret n° 2019-555 du 4 juin 2019 sur les formalités inhérentes au travail détaché en France ainsi que le décret n° 2020-916 du 28 juillet 2020 relatif aux travailleurs détachés et à la lutte contre la concurrence déloyale.

Retrouver ici les principales évolutions

Pour les entreprises étrangères

[SIPSI Entreprise Étrangère](#)

par [Ministère du Travail](#)

Pour les clients des entreprises étrangères

[SIPSI Donneur D'ordre](#)

par [Ministère du Travail](#)

Pour les mandataires et représentant en France des entreprises étrangères

[SIPSI Mandataire](#)

par [Ministère du Travail](#)

Pour les services de contrôle

[SIPSI Agents De Controle](#)

par [Ministère du Travail](#)

[\[Utiliser le télé-service SIPSI\]](#)



Tout employeur établi hors de France qui détache des salariés sur le territoire français doit transmettre avant le début de son intervention en France une déclaration préalable de détachement ou une attestation de détachement à l'inspection du travail du lieu de réalisation de la prestation.

Les entreprises étrangères peuvent remplir et transmettre de manière simple et sécurisée leurs déclarations de détachement en utilisant la nouvelle version du **télé-service SIPSI** du ministère chargé du travail, accessible à partir du lien suivant :

[**SIPSI**](#)

Les accusés de réception des déclarations et attestations de détachement, à remettre au donneur d'ordre ou à conserver à bord du véhicule, ont changé dans la nouvelle version de SIPSI.

Retrouvez ci-dessous une description indicative des nouveaux modèles :

- ▶ [Déclaration de détachement](#)
- ▶ [Attestation de détachement \(transport\)](#)

Le donneur d'ordre peut également accéder aux accusés de réception des déclarations de détachement de ses prestataires (hors transport) en créant son propre compte sur SIPSI.



DOSSIER DE PRESSE

Plan National de Lutte contre le Travail illégal

Bilan 2016-2018
et priorités 2019-2021

8 juillet 2019



Renforcer l'efficacité des actions de lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement

La lutte contre le travail illégal¹ est une priorité pour l'ensemble des corps de contrôle : inspection du travail, inspection du recouvrement des cotisations sociales (Urssaf caisses de MSA), police et gendarmerie, mais également services fiscaux, douaniers et de la concurrence et contrôleurs spécialisés des transports.

Le travail illégal constitue un triple préjudice :

- **Il pénalise les salariés.** Leurs droits ne sont pas respectés tant du point de vue de la rémunération, que du temps de travail et des repos. Les conditions de travail sont souvent difficiles et peuvent mettre en danger leur sécurité et leur santé.
- **Il nuit aux entreprises.** Le travail illégal constitue une forme de « dumping social ». Les entreprises en tirent un avantage concurrentiel en violant la loi, dont pâtissent les entreprises qui la respectent.
- **Il prive la collectivité** des cotisations sociales et des impôts qui lui sont dus.

De même, le détachement des travailleurs s'accompagne trop souvent de fraudes et d'abus.

Le précédent plan national de lutte contre le travail illégal, qui couvrait la période 2016-2018, a permis de faire évoluer le cadre juridique permettant de lutter contre le travail illégal et la fraude au détachement, de renforcer le pilotage des contrôles et la coopération entre administrations ou pays européens.

Le plan propose 34 actions articulées autour de quatre axes et qui toutes, contribuent à garantir les droits fondamentaux des salariés :

- **fixer des priorités aux contrôles** les contrôles n'épargnent aucun secteurs mais ciblent en priorité les secteurs les plus touchés par la fraude, et seront effectués lors des grands événements et sur les grands chantiers ;
- **prévenir le recours au travail illégal et à la fraude au détachement** en garantissant les droits des salariés et une information auprès des employeurs et des salariés ;
- **renforcer l'efficacité des contrôles**, notamment par la responsabilisation des maîtres d'ouvrages et donneurs d'ordre ;
- **faciliter la coordination des partenaires et piloter et évaluer** le plan grâce à des objectifs chiffrés.

¹ Se référer au Glossaire

L'arsenal juridique renforcé

Alors que les fraudes se complexifient et mettent en difficulté des secteurs d'activité entiers sur certains territoires, plusieurs lois ont permis de renforcer les pouvoirs d'investigation des corps de contrôle. Ces lois ont également élargi et alourdi les sanctions, d'une part contre les entreprises en infraction, tout en allégeant, d'autre part les formalités pour les activités peu susceptibles de fraudes.

- La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel :
 - **facilite l'accès des agents de l'inspection du travail aux données détenues par les tiers** (fournisseurs d'énergie, opérateurs internet ou téléphonie, etc.) comme cela est déjà le cas de leurs collègues des Urssaf.
 - **double les plafonds des amendes** administratives de 2 000 à 4 000 € (4 000 à 8 000 € en cas de récidive).
 - donne la possibilité de **suspendre une prestation de service** internationale en cas de non-paiement des amendes prononcées précédemment.
 - oblige les donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage, qui font appel à des prestataires détachant des salariés, à s'assurer du **paiement des amendes** par les employeurs en infraction.
 - facilite le recours à la **fermeture administrative** en cas de travail illégal, que l'infraction soit commise dans un établissement de l'employeur, chez un client ou sur un chantier.
 - **allège les formalités déclaratives** en cas de détachement pour les activités peu fraudogènes.

- La loi du 23 octobre 2018 relative à la lutte contre la fraude a ouvert **l'accès à plusieurs bases de données fiscales et sociales** à l'ensemble des agents en charge de la lutte contre le travail illégal et à la fraude.

- L'ordonnance du 20 février 2018 a porté **transposition de la directive de 2018** révisant la directive détachement de 1996 qui fonde notamment le « noyau dur » sur le principe de l'égalité de traitement et limite à 12 mois (18 mois en cas de prolongation) le détachement de travailleurs effectuant la même tâche au même endroit.

→ Des indicateurs de suivi comportant des objectifs chiffrés

Les objectifs fixés par le plan 2016-2018 ont été atteints, parfois dépassés.

- Le nombre d'interventions en matière de prestation de service international pour l'inspection du travail fixé à 1 500 par mois a été dépassé en 2018 (près de 1 700 par mois).
- Les nouveaux pouvoirs de sanction ont été mis en œuvre notamment la fermeture administrative pour travail illégal, la suspension de la PSI et les amendes administratives.
- Les actions ciblées de contrôle ont donné lieu à redressement dans 87% des cas (objectif fixé par le plan à 85%).

Les procédures de travail illégal issues d'opérations conjointes ont représenté plus du tiers des procédures en 2016 comme en 2017 (données 2018 en cours de traitement) alors que le plan prévoyait une part de 50%.

Par ailleurs, l'inspection du travail s'est profondément restructurée depuis quelques années. Le groupe national de veille et d'appui au contrôle (GNVAC) a été créé pour venir en appui des services déconcentrés, en particulier sur les fraudes et les enquêtes complexes ou concernant plusieurs régions. Des unités régionales spécialisées dans la lutte contre le travail illégal (URACTI) ont été créées au sein des Direccte pour répondre à l'évolution et la complexification des pratiques frauduleuses.

→ Le développement de la coopération administrative et européenne

Dans un contexte de complexité croissante de la fraude, les coopérations, les opérations conjointes et les actions coordonnées entre corps de contrôle (inspection du travail, sécurité sociale, gendarmerie, police, ...) ont été développés. Ainsi en 2017, 70 008 entreprises ont été contrôlées tous corps de contrôle confondus dont 35% l'ont été dans le cadre d'opération conjointes.

Le renforcement de la coopération avec les autres inspections du travail de l'Union européenne s'inscrit d'une part dans le cadre du projet Euro détachement destiné à améliorer la coopération entre États membres contre la fraude au détachement. Il s'inscrit d'autre part dans la participation active de la France aux travaux de la Plateforme européenne de lutte contre le travail non-déclaré.

Plusieurs initiatives ont été engagées afin de renforcer le caractère opérationnel des accords de coopération bilatéraux conclus en matière de lutte contre le travail illégal tant dans la sphère « travail » que dans la sphère « sécurité sociale » : comités de pilotage, correspondants de proximité, programmes d'activités communs...

La création d'une Autorité européenne du travail (AET) a fait l'objet début 2019 d'un accord entre le Conseil, la Commission et le Parlement européen. L'AET vise notamment à renforcer la coopération administrative et le partage d'information entre les États membres, à faciliter l'organisation d'inspections conjointes et à mettre en place un mécanisme de médiation et de résolutions des différends entre États.

Un bilan chiffré

	2016	2017	2018	COMMENTAIRES
Fermetures administratives	307 fermetures administratives notifiées par les préfets	368 fermetures administratives notifiées par les préfets	583 fermetures administratives notifiées par les préfets	La forte hausse de 2018 résulte notamment d'une pratique territoriale particulièrement active en Seine Saint-Denis
Redressements des cotisations sociales	555 millions d'euros	540 millions d'euros	641 millions d'euros	Objectif COG État ACOSS 2018-2022 de 3,5 milliards d'euros sur 5 ans
Verbalisation du travail illégal	6 839 procès-verbaux transmis aux parquets par les agents de l'inspection du travail	5 913 procès-verbaux transmis aux parquets par les agents de l'inspection du travail	Non disponible à ce jour	La baisse -de 14%- s'explique par la complexité des affaires qui nécessite des investigations beaucoup plus poussées et exigeantes. la montée en charge des voies nouvelles pouvant être alternatives à la verbalisation (fermeture administratives, amendes administratives composition pénale) 80% de ces PV concernent le travail dissimulé et 13% l'emploi d'étrangers sans titre de travail.
Procédures pénales	11 800 poursuites ont été engagées devant les parquets	10 200 poursuites ont été engagées devant les parquets	Non disponible	La baisse des poursuites pénales est liée à celle de la verbalisation. Le taux de poursuites pénales pour travail illégal (près de 92 %) demeure supérieur au taux moyen national (près de 85 %).

La carte BTP

Instituée par la loi du 6 août 2015, la carte d'identification professionnelle des salariés du BTP est un outil supplémentaire et facilite le travail des agents de contrôle en matière de régularité du travail. Son déploiement a débuté fin 2016 et s'est étalé sur l'ensemble de l'année 2017.



Au 31 décembre 2018, **1 702 770 cartes** ont été commandées dont **122 363 pour des travailleurs détachés**.

Le défaut de présentation de la carte peut entraîner une amende de 2 000 € (4 000€ en cas de récidive).

→ Suivre le travail détaché pour lutter efficacement contre la fraude au détachement

	2015	2016	2017	2018	Commentaires
Travailleurs détachés	81 420 déclarations de détachement mentionnant 286 025 salariés déclarés détachés, soit 111 041 personnes physiques distinctes (*)	127 576 déclarations de détachement mentionnant 354 139 salariés déclarés détachés, soit 137 484 personnes physiques distinctes (*)	208 515 déclarations de détachement mentionnant 516 625 salariés déclarés détachés, représentant 200 565 personnes physiques distinctes (*)	250 729 déclarations de détachement mentionnant 588 128 salariés déclarés détachés, soit 228 324 personnes physiques (*)	Sur une même déclaration de détachement plusieurs salariés peuvent être mentionnés. Le nombre total de salariés déclarés est donc supérieur au nombre de personnes physiques détachées.
Amendes administratives en PSI	Non significatif (année d'entrée en vigueur)	453 amendes (titres émis) ont été prononcées pour de 2.4 M €	1 034 amendes (titres émis) ont été prononcées pour 5.9 M €	840 amendes (décisions prises) pour un montant de plus de 4 M €	En 2018 changement de base de calcul : on ne parle plus de titre émis mais de décisions prises.
Interventions de l'inspection du travail	9 120 interventions	15 960 interventions	11 579 interventions	20 366 interventions	Objectif de 24 000 interventions pour 2019

(*) Estimation DGT sur l'année 2017 ; pour 2016 et 2018, le ratio de 2017 est appliqué

L'augmentation des déclarations de détachement s'explique en partie par **deux facteurs principaux** :

- 1/ le **renforcement très net des obligations déclaratives** des entreprises, facilité par la mise en place d'une plateforme de déclaration en ligne;
- 2/ le **renforcement des contrôles** par l'inspection du travail

En 2018 le nombre de salariés déclarés détachés s'élève à **588 128** (y compris le même salarié détaché plusieurs fois).

Cinq régions concentrent près de 70% des déclarations de détachement : le **Grand-Est** (56 802 déclarations pour 104 213 salariés déclarés détachés), **l'Île-de-France** (38 307 déclarations pour 92 107 salariés déclarés détachés), **l'Auvergne-Rhône-Alpes** (31 380 déclarations pour 73 638 salariés déclarés détachés), les **Hauts-de-France** (29 909 déclarations pour 65 093 salariés déclarés détachés) et la **Provence-Alpes-Côte-D'azur** (28 455 déclarations pour 76 821 salariés détachés).

Trois secteurs d'activité font particulièrement appel au détachement de travailleurs en France : l'**industrie**, avec 80 560 déclarations et 165 005 salariés déclarés détachés, le **BTP**, avec 52 509 déclarations et 123 167 salariés déclarés détachés et l'**agriculture** avec 23 981 déclarations pour 74 255 salariés détachés.

Cinq pays pourvoyeurs de travailleurs détachés : l'**Allemagne** avec 54 087 déclarations, l'**Espagne** avec 27 015 déclarations, la **Belgique** avec 24 095 déclarations, l'**Italie** avec 22 705 déclarations et le **Portugal** avec 21 808 déclarations).

Les entreprises établies en France détachent elles-mêmes à l'étranger des salariés. Ainsi, en 2018 **117 732 formulaires A1** de détachement ont été **émis** (109 168 en 2017) pour près de 82 599 salariés différents (75 822 en 2017). Les pays qui accueillent le plus de travailleurs français détachés sont : l'**Allemagne** (21 919 formulaires A1 représentant 14 313 travailleurs différents), la **Belgique** (18 776 formulaires A1 émis représentant 11 514 travailleurs différents), l'**Espagne** (13 041 formulaires A1 émis représentant 9 719 travailleurs différents), l'**Italie** (10 848 formulaires A1 émis représentant 8 145 travailleurs différents) et l'**Angleterre** (9 772 formulaires A1 émis, représentant 7 050 travailleurs différents).

1,3 million d'€ de redressement pour fraude au détachement grâce à la coopération entre administrations

Une entreprise de travail temporaire intervient depuis un État membre de l'Union européenne sous couvert du régime juridique du détachement auprès de plusieurs entreprises utilisatrices du Var et des Bouches du Rhône (pépinière, entreprises du bâtiment, de vitrerie). Une enquête réalisée en partenariat avec l'ensemble des administrations et organismes habilités en matière de lutte contre le travail illégal conclut à une situation de fraude au détachement car l'entreprise n'exerçait aucune activité dans son pays de domiciliation. Une procédure pénale est initiée par l'Unité régionale d'appui et de contrôle de travail illégal (URACTI).

L'organisme de sécurité sociale de l'État-membre d'envoi sollicité par l'URSSAF a alors procédé au retrait des formulaires de détachement A1 d'affiliation à la sécurité sociale émis pour les années 2015 et 2016 et étudie actuellement le retrait éventuel des formulaires de détachement pour les années 2013 et 2014.

Le TGI de Toulon, en première instance, a condamné par un jugement délibéré le 20 février 2019 l'entreprise et son gérant à une peine d'amende de 10 000 euros ainsi qu'au paiement de la somme de 1 379 000 euros au Centre national des firmes étrangères (CNFE) au titre des cotisations et contributions sociales éludées. En cas de défaillance de l'entreprise condamnée, la solidarité financière des entreprises utilisatrices en France pourra être engagée.

Le Prisme, syndicat professionnel de l'intérim, s'était constitué partie civile dans cette affaire.

Prison ferme pour travail dissimulé

Le 26 novembre dernier, le Tribunal de Grande Instance de Lorient condamnait 3 protagonistes poursuivis notamment pour travail dissimulé par dissimulation de salariés et minoration des horaires de travail dans le milieu de la sous-traitance BTP.

Cette enquête est le fruit d'un travail partenarial mené dans le Morbihan entre le Vice Procureur de Lorient, l'Unité Départementale du Morbihan et l'Uracti de Bretagne.

L'épouse du chef d'entreprise avait accepté d'endosser la gestion de droit d'une société qui réalisait un chiffre d'affaires de 594 000 € entre janvier 2016 et juillet 2017. Sur ce chiffre d'affaires, près de 200 000 € sont détournés sur un compte privé en Turquie. Un troisième prévenu, frère du premier, ouvre à son tour une nouvelle entreprise à l'été 2017, lorsque la mesure d'interdiction de gérer le concernant prend fin. De nombreuses sommes en espèces étaient retirées par le dirigeant de la société pour des dépenses personnelles ou pour rétribuer ses salariés.

Deux contrôles de l'inspection du travail ont montré que tous les salariés n'étaient pas déclarés ou que leurs heures de travail étaient minorées. L'Urssaf a chiffré le préjudice social subi à 82 759 € imposant en sus 31 000 € de pénalités. La caisse des congés payés s'est portée partie civile chiffrant le préjudice subi à plus de 13 000 €.

Le tribunal de grande instance de Lorient a condamné les trois prévenus à deux ans de prison dont un ferme avec surveillance et mise à l'épreuve pour une durée de trois ans et à 15 000 € d'amende chacun. Pour le prévenu qui minorait les heures de ses salariés, le tribunal lui inflige 4 200 € d'amendes contraventionnelles supplémentaires. Le jugement est assorti des peines complémentaires suivantes : interdiction définitive de gérer et obligation de publication dans la presse.

Dumping social : quel est le rôle de l'Autorité européenne du travail ?

Mis à jour le 23.10.2019

Steven Kakon (avec la rédaction)

L'Autorité européenne du travail (AET) a été inaugurée le 16 octobre 2019 à Bruxelles. Son siège définitif sera fixé à Bratislava. Objectif : mieux encadrer la mobilité des travailleurs au sein de l'Union. Comment s'y prend-t-elle ?



Crédits : Drazen_ / iStock

Dans son discours sur l'Etat de l'Union en 2017, la Commission européenne avait appelé de ses vœux, par la voix de son président Jean-Claude Juncker, la mise en place d'une Autorité européenne du travail. L'exécutif européen a présenté son initiative aux ministres nationaux de l'Emploi et des Affaires sociales, le 15 mars 2018 à Bruxelles.

Après de longues négociations, le Conseil de l'Union européenne et le Parlement européen ont finalement trouvé un terrain d'entente sur le projet le 14 février 2019. Le 13 juin, le Conseil a officiellement adopté - en un temps record - le règlement qui en fixe les contours.

L'organe commence donc son activité en **octobre 2019** à Bruxelles, où il reste jusqu'à son transfert "*dès que possible*" dans sa ville d'accueil : **Bratislava**, en Slovaquie. Son conseil d'administration s'est réuni pour la première fois le 17 octobre 2019.

Les capitales de Chypre (Nicosie), de la Bulgarie (Sofia), et de la Lettonie (Riga) s'étaient également portées **candidates** pour accueillir le siège de l'autorité.

■ Qu'est-ce que l'Autorité européenne du travail ?

L'Autorité européenne du travail est un organisme européen dont le but est de garantir que "*toutes les règles de l'UE en matière de mobilité des travailleurs soient mises en œuvre de manière juste, simple et efficace*". Dans la lignée des 20 principes établis par le socle européen des droits sociaux de novembre 2017, l'Autorité aide les citoyens à connaître ces droits et les Etats membres à les faire respecter.

Sa raison d'être est notamment de donner aux citoyens de l'UE un accès à de bonnes **prestations sociales** dans leur pays d'accueil.

■ Quelles sont ses missions ?

La vocation de l'Autorité est triple. Son rôle premier est de fournir des **informations** aux citoyens et aux entreprises sur les opportunités d'emploi, d'apprentissage, de mobilité, de recrutement et de formation dans l'UE, ainsi que sur les droits et obligations de ceux qui vivent, travaillent et/ou exercent leur activité dans un autre État membre de l'UE.

L'Autorité encourage également la **coopération** entre les autorités nationales sur les questions transfrontières, en les aidant à faire en sorte que les règles de l'UE qui protègent et réglementent la mobilité puissent être aisément et efficacement suivies. A ce titre, elle peut aider les autorités nationales, à la demande d'États membres ou avec leur accord, à mener des inspections concertées et communes.

Enfin, l'Autorité européenne du travail fournit des services de **médiation** et facilite la recherche de solutions en cas de différend transfrontière, notamment en cas de restructuration d'entreprise faisant intervenir plusieurs États membres.

■ A quels problèmes s'attaque-t-elle ?

À ce jour, plus de **17 millions d'Européens** travaillent dans un autre État membre que leur pays d'origine, soit deux fois plus qu'il y a dix ans. Dans ce contexte de forte **mobilité** transfrontalière, la Commission européenne souhaite mieux lutter contre les abus et les fraudes, notamment le travail non-déclaré.

Newsletter Economie et social

Economie, emploi, numérique, commerce... Recevez tous nos articles sur les questions économiques et sociales dans l'Union européenne.

Votre email

Je m'abonne

Abonnez
vous

La Commission vise également à mieux faire appliquer la législation européenne dans le domaine des **droits sociaux** : libre-circulation des travailleurs et coordination des régimes de sécurité sociale (tout ressortissant a le droit de travailler, sans discrimination dans un autre pays membre et d'y être socialement assuré), égalité des hommes et des femmes, droit du travail, la lutte contre les discriminations...

En outre, cette Autorité européenne du travail vient renforcer la lutte contre le **"dumping social"** pratiqué en Europe. C'était déjà, en juin 2018, l'objectif de la réforme de la **directive sur les travailleurs détachés**. Le texte initial de 1996 était accusé de pousser les entreprises à jouer avec le droit social afin d'optimiser leurs bénéfices. Désormais, les travailleurs détachés dans un autre pays de l'UE doivent toucher le même salaire que leurs collègues locaux.

Dans une étude de l'Institut Jacques Delors, la chercheuse Sofia Fernandes souligne en effet que la coopération entre autorités nationales est particulièrement nécessaire dans ce domaine. Compte tenu de l'activité transnationale du travailleur détaché, les Etats membres font face à des difficultés pour détecter, prévenir et lutter contre les cas d'abus et de fraude. A cet effet, l'Autorité européenne du travail doit permettre une coopération plus rapide et plus efficace entre autorités nationales du pays d'accueil et du pays d'origine.

À LIRE AUSSI | [Qu'est-ce que la directive sur les travailleurs détachés ?](#)

■ Avec quelle structure et quel budget ?

Cette autorité est composée d'environ 140 agents recrutés progressivement d'ici à 2023, qui disposent d'un budget avoisinant les 50 millions d'euros par an.

Elle est dirigée par un conseil d'administration comprenant un représentant de haut niveau de chaque État membre et deux représentants de la Commission, disposant tous du droit de vote. Le comité comprend également un expert indépendant nommé par le Parlement européen et quatre représentants désignés par les partenaires sociaux intersectoriels, sans droit de vote. Un directeur exécutif assure la gestion de l'Autorité. Les partenaires sociaux au niveau de l'UE jouent également un rôle consultatif par l'intermédiaire d'un groupe des parties concernées spécialement créé à cet effet.

■ Quelle relation entre l'Autorité et les autorités nationales ?

La création de l'Autorité permet à l'UE de veiller au respect de sa législation sur la mobilité. Mais ce nouveau rôle ne signifie pas que les autorités nationales compétentes (notamment l'inspection du travail et la sécurité sociale) se verront remplacées par un corps européen d'inspecteurs du travail. Par ailleurs, cette instance européenne ne couvre en aucun cas les sujets nationaux liés au travail (temps de travail, salaires minimum, etc.).

Une approche par étapes est privilégiée dans la mise en place de cette nouvelle agence. Actuellement, l'autorité ne dispose pas de pouvoirs contraignants. C'est d'ailleurs l'une des raisons pour laquelle les Etats membres n'ont pas été réticents à sa création... A plus long terme et dans des situations précises, il n'est néanmoins pas exclu que l'Autorité dispose de prérogatives propres et s'impose aux autorités nationales.

■ Un progrès pour l'Europe sociale ?

La commissaire pour l'emploi, les affaires sociales, les compétences et la mobilité des travailleurs, Marianne Thyssen s'est félicitée de cette avancée : *"L'accord intervenu à propos de l'Autorité européenne du travail est la cerise sur le gâteau d'un marché du travail équitable en Europe"*, a-t-elle déclaré. Pour Karima Delli, présidente de la commission Transports au Parlement européen, il s'agit indiscutablement

d'une "avancée de l'Europe sociale".

Certaines voix ont cependant fait connaître leur regret que certains secteurs essentiels, dont les transports, aient été exclus de l'accord, suite aux pressions de la Pologne et d'autres pays de l'Est. En revanche, le texte comprend une clause de révision qui permettra d'élargir les domaines couverts à l'avenir.

Dumping social # Emploi # Europe sociale # Mobilité européenne

Où en est la lutte contre la fraude au travail détaché ?

Corentin Patrigeon, le 06/05/2021 à 12:52



Compagnon chantier travail détaché © Pixabay

RÉGLEMENTATION. Le Gouvernement vient d'annoncer les derniers chiffres de la lutte contre la fraude au [travail détaché](#) : les objectifs de contrôles qui avaient été fixés par l'Inspection du travail ont été atteints et même dépassés. Des "*plans d'action territorialisés*" par secteurs d'activité et bassins d'emploi sont par ailleurs envisagés.

L'encadrement du travail détaché est plus que jamais de rigueur. Dans une communication publiée à l'issue du Conseil des ministres de ce 5 mai 2021, le Gouvernement a dévoilé les derniers chiffres de la lutte contre la fraude au détachement, après que plusieurs textes aient été ratifiés en ce sens - une directive européenne de juin 2018, une ordonnance de février 2019 transposant cette dernière en droit français et un décret de juillet 2020. Une batterie législative et réglementaire censée "*créer des conditions de concurrence équitables et renforcer la protection des travailleurs détachés au sein de l'Union européenne*", rappelle le communiqué.

à lire aussi

- [Mise à jour du document d'information pour les travailleurs détachés](#)

- [Travail détaché : l'appel du Gouvernement aux entreprises du BTP](#)

Ces différents textes ont embarqué avec eux plusieurs dispositions inédites, comme une extension des droits applicables à l'ensemble des salariés en détachement et la création d'un statut encadré de travailleur détaché de longue durée. Les entreprises voient quant à elles leurs obligations renforcées, avec la mise en place de formalités déclaratives préalables et la présentation de documents traduits aux services de l'Inspection du travail. Une obligation de vigilance et une *"responsabilité financière solidaire"* incombe désormais également aux donneurs d'ordre. Avec toutes ces mesures, les autorités françaises espèrent avoir bâti un cadre juridique *"solide"* garantissant mieux les droits des salariés tout en combattant plus efficacement les abus pouvant déboucher sur de la concurrence déloyale.

Plus de 1.200 amendes infligées pour un total de 6,8 millions d'euros

Et cela semble porter ses fruits, puisque les objectifs de contrôles qui avaient été fixés par l'Inspection du travail ont été atteints et même dépassés. Le nombre d'interventions a ainsi été de 24.623 en 2019 pour un objectif de 20.000, puis de 12.700 en 2020 pour un objectif de 10.000. Sur le plan des sanctions, le Gouvernement affirme que *"plus de 1.200 amendes administratives"* ont été prononcées par les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) en 2019 et 2020, pour un montant total de 6,8 millions d'euros. 120 procès-verbaux ou signalements ont de plus été transmis aux parquets, pendant qu'une trentaine de suspensions ont été actées pour des manquements graves.

"Le cadre actuel reste toutefois à compléter et des améliorations à apporter tant à l'échelle nationale qu'à l'échelle européenne", nuance l'exécutif. Ce qui pousse la France à soutenir la révision des règles communautaires de coordination des systèmes de sécurité sociale : *"Ces négociations visent à généraliser la délivrance de déclaration préalable de détachement auprès des organismes de sécurité sociale, ce qui facilitera la connaissance des flux et renforcera la capacité de contrôle"*, explique le communiqué. Les dernières propositions en date du [Portugal](#), qui occupe en ce moment la présidence tournante du Conseil de l'Union européenne, ainsi que le Sommet social de Porto prévu ces 7 et 8 mai pourraient également contribuer à faire avancer les choses.

Cibler les secteurs d'activité et les régions les plus concernés

À l'échelle de l'Hexagone, le mois de mai se traduira aussi par le lancement de discussions entre autorités et partenaires sociaux visant à *"déployer des plans d'action territorialisés, ciblés sur les branches professionnelles et les bassins d'emploi les plus concernés"* - nul doute que ces échanges devraient notamment porter sur le BTP et l'Île-de-France, un secteur et une région particulièrement concernés par le travail détaché.

[Reportages, interviews exclusives, analyses, enquêtes, décryptages...](#)

Qui sont les travailleurs détachés en France ?

Sur l'ensemble de l'année 2019, hors transport routier, 261 300 salariés ont été détachés au moins une fois en France par des entreprises établies à l'étranger et ont réalisé au total 675 300 détachements. Le nombre de travailleurs détachés présents à une date donnée, qui est plus comparable au nombre de salariés en emploi, s'établit en moyenne à 72 600 en 2019 (+5,9 % par rapport à 2018). En effet, les travailleurs recensés en 2019 cumulent en moyenne 101 jours de détachement sur l'année, avec des durées plus longues dans la construction (123 jours en moyenne) et plus courtes dans les services (68 jours).

Les travailleurs détachés sont à 34 % dans l'industrie, 34 % dans la construction, 20 % dans les services et 9 % dans l'agriculture. Le taux de recours aux travailleurs détachés, qui rapporte le nombre de travailleurs détachés au nombre de salariés non détachés du secteur privé, s'établit à 0,4 % au niveau national. Il est toutefois très inégal selon les secteurs d'activité et les régions. C'est dans l'agriculture qu'il est le plus élevé, suivi par la construction. Dans ces deux secteurs, le taux de recours est plus élevé en région Provence-Alpes-Côte d'Azur (9,7 % et 3,5 % respectivement). Dans l'industrie, les Pays de la Loire recourent davantage aux travailleurs détachés (1,7 %), tandis que dans les services, la région Auvergne-Rhône-Alpes est celle qui l'utilise le plus (0,3 %).

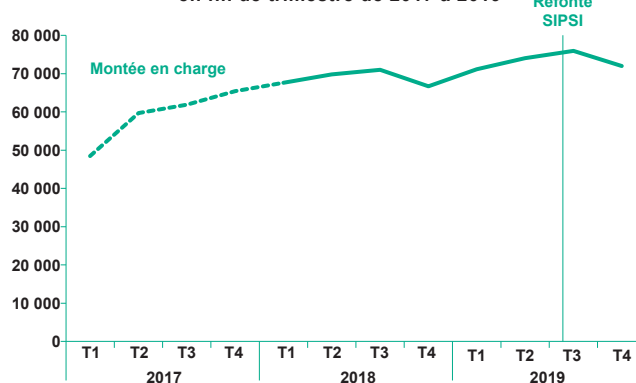
Le recours au travail détaché se fait majoritairement via des prestations de services transnationales entre deux entreprises distinctes (57 % de l'emploi). Viennent ensuite les mises à disposition de salariés au titre du travail temporaire (26 %), fortement utilisées dans les régions frontalières, puis les mobilités intra-groupes (19 %).

Les travailleurs détachés sont très majoritairement des hommes (92 %), titulaires de la nationalité d'un État membre de l'Union Européenne (78 %). La nationalité la plus fréquente varie selon les secteurs.

Les entreprises françaises peuvent avoir recours à de la main-d'œuvre salariée d'entreprises étrangères, dans le cadre de prestations de services internationales (encadré 1). Ces « travailleurs détachés », envoyés temporairement sur le sol français par leur employeur étranger, contribuent à la production nationale au même titre que les salariés directement employés par les entreprises françaises sous contrat standard (CDI, CDD, intérim...). Ils ne sont cependant pas comptabilisés dans les statistiques nationales d'emploi (puisqu'ils ne relèvent pas d'un employeur établi en France).

Combien de travailleurs détachés sont présents en France ? Quelles sont les principales caractéristiques de ces travailleurs ? Quel est le taux de recours au travail détaché ? Dans quels secteurs d'activité et quelles zones géographiques ces taux de recours sont-ils les plus élevés ?

GRAPHIQUE 1 | Emploi de salariés détachés en France en fin de trimestre de 2017 à 2019



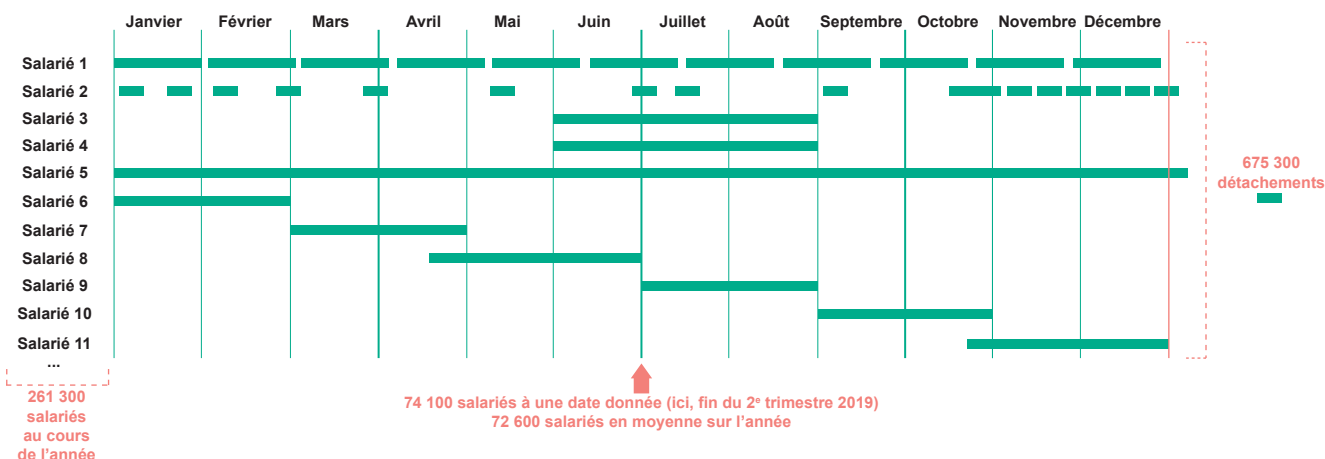
Note : l'année 2017 est marquée par une montée en charge du portail de déclaration SIPS. Le trait vertical matérialise la refonte du système d'information SIPS intervenue en juillet 2019 (encadré 2).

Lecture : à la fin du 4^e trimestre 2019, 72 000 travailleurs sont détachés en France par des entreprises étrangères dans le cadre d'une prestation de service internationale.

Champ : France hors Mayotte, hors opérations pour compte propre à partir de juillet 2019, hors attestations de transport.

Source : Fichier statistique SIPS, DGT-Dares. Données brutes (non désaisonnalisées). Calculs Dares.

SCHÉMA | Comptabilisation de l'emploi des travailleurs détachés, en 2019



Les informations diffusées jusqu'à présent sur les travailleurs détachés hors transport routier portaient sur le nombre de missions de détachement ou de personnes présentes au moins une fois au cours de l'année en France au titre d'un détachement [1] [2]. Ces mesures ne sont pas comparables à celle de l'emploi salarié, qui correspond au nombre de salariés en emploi à une date donnée (encadré 2). L'exploitation du système d'information exhaustif et dématérialisé des déclarations de détachement par les entreprises étrangères (SIPSI, encadré 2), mis en place en 2017 par les services du ministère du Travail, permet de disposer d'un état des lieux plus précis du travail détaché et notamment d'estimer des taux de recours, sectoriels et/ou locaux au travail détaché et de répondre aux questions ci-dessus.

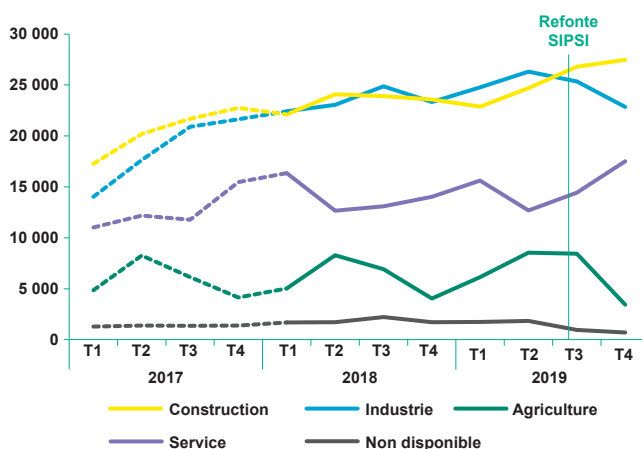
Une concentration des travailleurs détachés dans l'industrie et la construction

Au cours de l'année 2019, **675 300 détachements** de salariés ont été effectués en France par des entreprises établies à l'étranger. Chaque salarié détaché effectuant plusieurs missions de détachement au cours d'une année, ces détachements ont concerné **261 300 salariés détachés au moins une fois** en 2019. Ces salariés ne sont toutefois pas détachés en France toute l'année. Le nombre de travailleurs détachés présents à une date donnée est ainsi plus faible (schéma ci-dessus) : en 2019, **hors transport routier, 72 600 travailleurs détachés en France** par des entreprises établies à l'étranger sont ainsi présents en moyenne un jour donné, leur nombre variant entre 71 200 et 76 000 selon les trimestres (graphique 1). Le nombre de travailleurs détachés est en progression par rapport à 2018 (+5,9 %), après une hausse plus forte en 2018, en partie liée à la montée en charge du portail de télédéclarations SIPSI.

En 2019, **25 000 travailleurs détachés** sont recensés **pour des prestations réalisées dans le secteur de la construction et 24 900 dans l'industrie** (graphique 2 et focus pour de premiers éléments sur l'année 2020), ces activités représentant ainsi plus des deux tiers de l'emploi détaché total (34 % chacun). Dans ces deux secteurs, l'emploi détaché progresse d'environ 7 % entre 2018 et 2019, et de façon régulière d'un trimestre à l'autre.

Les services et l'agriculture regroupent respectivement 20 % et 9 % des travailleurs détachés. En moyenne en 2019, 14 600 travailleurs sont détachés dans les services et

GRAPHIQUE 2 | Emploi de travailleurs détachés par secteur en France en fin de trimestre de 2017 à 2019



Note : l'année 2017 est marquée par une montée en charge du portail de déclaration SIPSI. Le trait vertical matérialise la refonte du système d'information SIPSI intervenue en juillet 2019 (encadré 2).

Lecture : à la fin du 4^e trimestre 2019, 22 900 travailleurs sont détachés dans l'industrie en France par des entreprises étrangères dans le cadre d'une prestation de service internationale.

Champ : France hors Mayotte, hors opérations pour compte propre à partir de juillet 2019, hors attestations de transport.

Source : Fichier statistique SIPSI, DGT-Dares. Données brutes (non désaisonnalisées). Calculs Dares.

6 700 dans l'agriculture. Ces deux secteurs se caractérisent par une saisonnalité marquée. Les pics d'activité se situent à la fin des premier et quatrième trimestres de chaque année dans les services, tirés notamment par les activités des stations de ski dans les Alpes ; ils surviennent aux deuxième et troisième trimestres dans l'agriculture, en lien avec les récoltes et vendanges dans la vallée de la Loire, en Champagne, dans la vallée du Rhône et dans le pourtour méditerranéen.

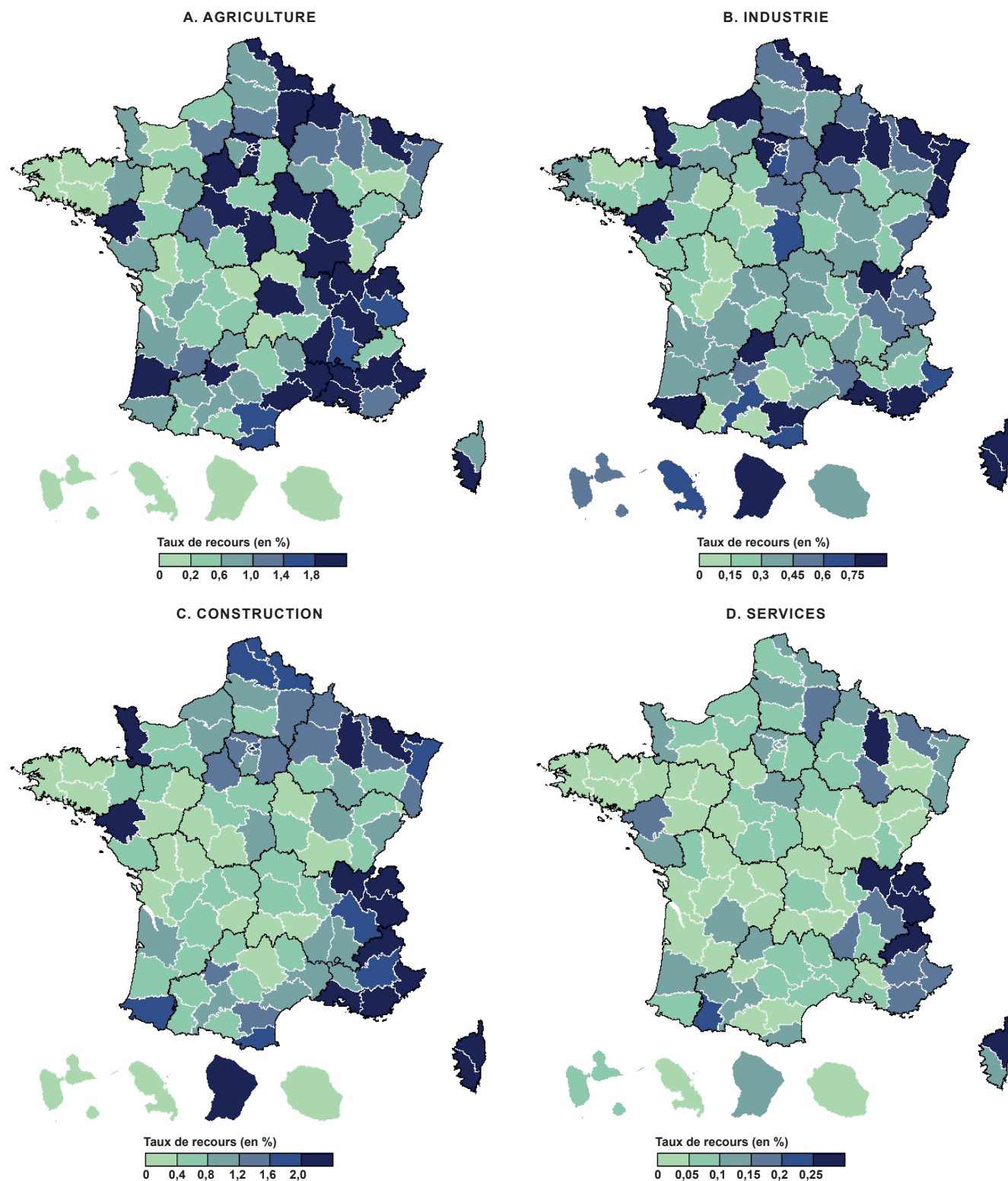
Les travailleurs détachés sont concentrés dans les six régions suivantes : Île-de-France (13 600 en 2019), Auvergne-Rhône-Alpes (12 400), Provence-Alpes-Côte d'Azur (9 500), les Pays de la Loire (8 200), Grand-Est (6 700) et Hauts-de-France (5 800). Comme pour la répartition par secteur, ces chiffres sont cependant à mettre en regard de l'emploi « standard » de chaque secteur et chaque territoire, qui est très variable, afin d'apprécier l'intensité du recours au travail détaché.

Des taux de recours qui varient suivant les secteurs d'activité et les régions

Le taux de recours au travail détaché, qui rapporte le nombre de travailleurs détachés à l'emploi salarié privé, est de 0,4 % au niveau national mais il est surtout très inégal d'un secteur et d'une région ou d'un département à l'autre (cartes).

Au niveau national, c'est dans l'agriculture que le recours au travail détaché est le plus intense, l'emploi détaché y représentant 2,2 % de l'emploi salarié privé du secteur en 2019. C'est particulièrement le cas dans la moitié Sud de la France, spécialement en Provence-Alpes-Côte D'Azur où le taux de recours atteint 9,7 %, ainsi que, dans une moindre mesure, en Auvergne-Rhône-Alpes (3,7 %). De façon générale, le recours est particulièrement important dans les régions

CARTES | Taux de recours au travail détaché dans l'agriculture (A), l'industrie (B), la construction (C) et les services (D), en 2019

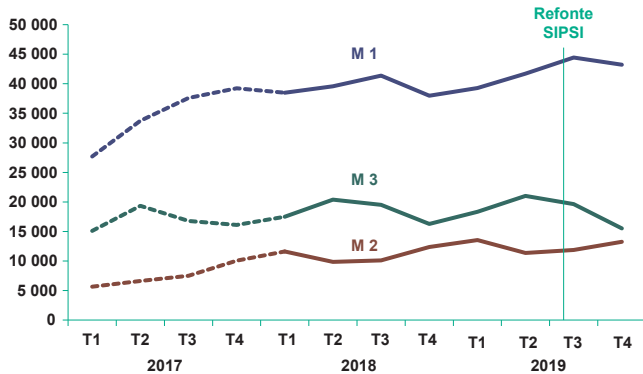


Lecture : dans les Alpes-Maritimes, en 2019, l'emploi des travailleurs détachés dans la construction représente 8,3 % de l'emploi salarié privé de ce secteur.

Champ : France hors Mayotte, hors opérations pour compte propre à partir de juillet 2019, hors attestations de transport.

Source : Fichier statistique SIPSI, DGT-Dares ; taux de recours au travail détaché en moyenne annuelle en 2019. Calculs Dares.

GRAPHIQUE 3 | Emploi de travailleurs détachés par modèle en France en fin de trimestre de 2017 à 2019



Note : M1 : prestation de service transnationale entre deux entreprises, M2 : mobilité intragroupe, M3 : travail temporaire

Note : l'année 2017 est marquée par une montée en charge du portail de déclaration SIPS. Le trait vertical matérialise la refonte du système d'information SIPS intervenue en juillet 2019 (voir encadré 2).

Lecture : à la fin du 4^e trimestre 2019, 15 500 travailleurs sont détachés dans le cadre du modèle travail temporaire (M3) en France par des entreprises étrangères.

Champ : France hors Mayotte, hors opérations pour compte propre à partir de juillet 2019, hors attestations de transport.

Source : Fichier statistique SIPS, DGT-Dares. Données brutes (non désaisonnalisées). Calculs Dares.

viticoles (vallées de la Loire et du Rhône, Champagne), sur le pourtour méditerranéen (22 % dans les Bouches du Rhône) et dans la Beauce pour les récoltes.

Le second secteur ayant le recours le plus intensif au travail détaché au niveau national est la construction, où le travail détaché représente 1,6 % de l'emploi salarié privé du secteur en 2019. Le recours est particulièrement élevé en Corse et en Provence-Alpes-Côte d'Azur, où il correspond respectivement à 6,0 % et 3,5 % de l'emploi salarié privé du secteur. En particulier, le taux de recours atteint 8,3 % dans les Alpes-Maritimes.

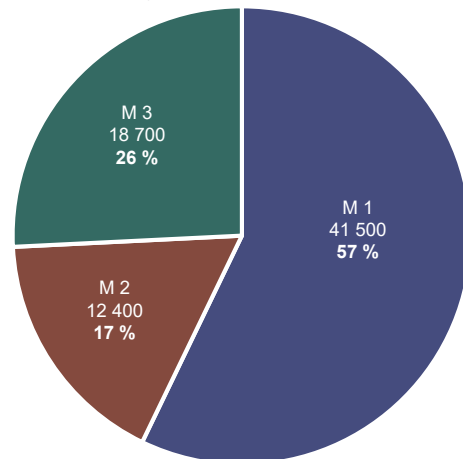
Sur l'ensemble de la France, le taux de recours au travail détaché est de 0,7 % dans l'industrie en 2019. Il est plus élevé en Pays de la Loire (1,7 %) notamment en Loire-Atlantique du fait des chantiers navals (5,2 %) et, dans une moindre mesure, dans les régions frontalières de la Belgique, du Luxembourg et de l'Allemagne.

Enfin, le secteur des services a peu recours au travail détaché (0,1 % de l'emploi salarié privé). Certaines régions en sont cependant un peu plus utilisatrices, notamment l'Auvergne-Rhône-Alpes (0,3 %) ou la Corse (0,2 %), qui mobilisent principalement cette main-d'œuvre dans l'hébergement-restauration.

Une majorité de prestations de service transnationales entre deux entreprises distinctes

Au sein des différents types de détachements, les **prestations de service transnationales entre deux entreprises distinctes** (modèle « M1 ») sont majoritaires et en augmentation par rapport à 2018 (graphique 3). Elles concentrent 57 % de l'emploi détaché en 2019, soit 41 500 emplois

GRAPHIQUE 4 | Emploi détaché en France par modèle en moyenne en 2019



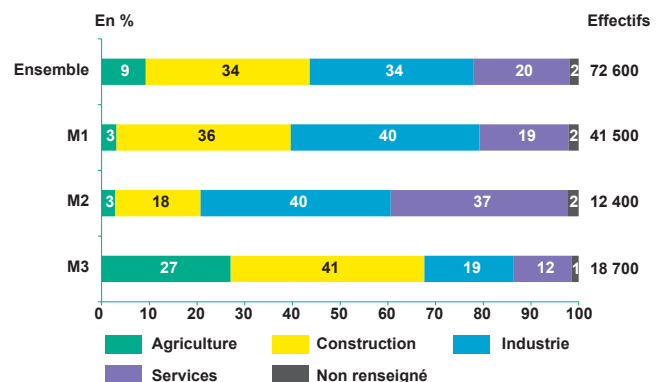
Note : M1 : prestation de service transnationale entre deux entreprises ; M2 : mobilité intragroupe ; M3 : travail temporaire.

Lecture : en moyenne 2019, 57 % des travailleurs détachés sont détachés dans le cadre d'une prestation de service transnationale entre deux entreprises (modèle M1).

Champ : France hors Mayotte, hors opérations pour compte propre à partir de juillet 2019, hors attestations de transport.

Source : Fichier statistique SIPS, DGT-Dares. Calculs Dares.

GRAPHIQUE 5 | Modèles de détachement et secteur de prestation en moyenne en 2019



Lecture : en moyenne en 2019, 72 600 travailleurs sont détachés en France (encadré 2). Parmi eux, 9 % effectuent des missions dans l'agriculture.

Champ : France hors Mayotte, hors opérations pour compte propre à partir de juillet 2019, hors attestations de transport.

Source : Fichier statistique SIPS, DGT-Dares. Calculs Dares.

(graphique 4). Parmi ces détachements, l'industrie regroupe 40 % des emplois (graphique 5).

La mise à disposition de salariés au titre du travail temporaire (modèle « M3 ») représente 26 % de l'emploi détaché. En 2019, 18 700 travailleurs sont détachés dans ce cadre, surtout dans le secteur de la construction (41 %).

Les détachements dans le cadre d'une **mobilité intragroupe** (sous-traitance ou mise à disposition de salariés pour des périodes de formation, ou de missions ponctuelles au sein d'entreprises du même groupe ; modèle « M2 ») rassemblent 17 % de l'emploi détaché. En 2019, 12 400 salariés sont concernés, principalement dans l'industrie (40 %) et les services (37 %).

Des salariés détachés majoritairement masculins et originaires de l'Union européenne

Les travailleurs détachés sont majoritairement des hommes (92 % en 2019, voir données en ligne). Les personnes âgées de 55 ou plus (12 %) sont un peu moins représentées qu'au sein de l'ensemble des salariés sous contrat national (16 %, graphique 6). Les travailleurs détachés sont pour la plupart natifs d'un pays membre de l'Union Européenne¹ (78 %, graphique 7). La nationalité portugaise est la plus fréquente (13 % de l'emploi de travailleurs détachés), principalement dans la construction. Viennent ensuite les nationalités roumaine (11 %, avec une surreprésentation dans l'agriculture) et polonaise (9 %, surtout dans la construction).

La nationalité française est aussi représentée (5 %), ces travailleurs détachés étant souvent salariés d'entreprises localisées dans les zones frontalières, au Luxembourg par exemple, notamment dans le cadre de missions de travail temporaire dans les services. Un tiers des travailleurs détachés effectuent des prestations pour des entreprises d'une nationalité différente de la leur. Parmi les pays frontaliers, les entreprises domiciliées à Monaco, au Luxembourg et en Suisse sont celles qui ont le moins recours à des effectifs nationaux et sollicitent principalement des travailleurs français. Les entreprises domiciliées en Espagne ont souvent recours à des travailleurs marocains, équatoriens ou sénégalais. Au contraire, les entreprises portugaises font principalement appel à des travailleurs nationaux, de même que celles domiciliées en Pologne, en Bulgarie et en Roumanie².

Des travailleurs détachés sur une durée plus longue dans la construction

En 2019, un travailleur est détaché en moyenne 101 jours en France (graphique 8), en tenant compte de l'ensemble de ses épisodes de détachement³. De forts écarts apparaissent toutefois d'un secteur à l'autre. Dans la construction, les travailleurs sont détachés plus longtemps, avec une moyenne de 123 jours cumulés de mission. À l'opposé, les travailleurs détachés dans les services n'enregistrent que 68 jours effectifs en 2019. Dans l'industrie et l'agriculture, la durée est proche de la moyenne tous secteurs confondus. Près de 8 % des salariés effectuent des missions dans plusieurs secteurs la même année ; la durée cumulée de détachement est alors plus longue (142 jours).

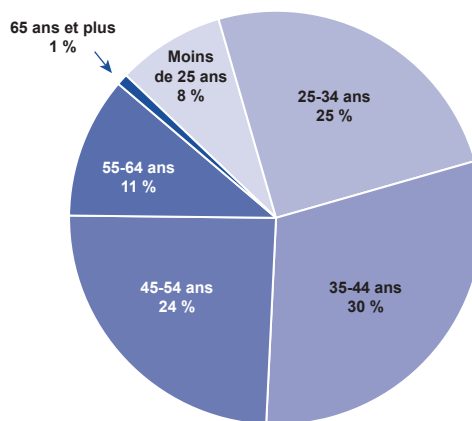
Au-delà de ces écarts entre les durées moyennes, les disparités sont également importantes au sein de chacun des secteurs. Dans la construction, la moitié des salariés enregistrent une durée totale de détachement inférieure à 88 jours tandis qu'un quart ont même une durée supérieure à 191 jours ; dans les services, la moitié des salariés connaissent une durée totale de détachement très courte (inférieure à 23 jours).

¹ En 2019, le Royaume-Uni faisait encore officiellement partie de l'UE à 28 pays.

² La nationalité des entreprises étrangères déclarantes peut être croisée avec celles des travailleurs détachés qu'elles emploient. Mais afin de respecter le secret statistique, seuls des éléments qualitatifs sont présentés sur ces croisements.

³ Somme des durées de toutes les missions de détachement du salarié une année donnée, avec correction des éventuelles périodes de recouvrement (cas où plusieurs missions de détachement ont lieu le même jour) et en bornant la période sur l'année civile.

GRAPHIQUE 6 | Emploi détaché par tranche d'âge en 2019

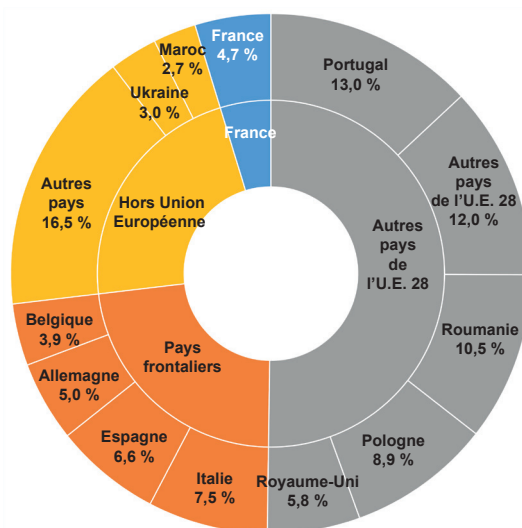


Lecture : en moyenne en 2019, 30 % des travailleurs détachés en France par des entreprises étrangères ont entre 35 et 44 ans.

Champ : France hors Mayotte, hors opérations pour compte propre à partir de juillet 2019, hors attestations de transport.

Source : Fichier statistique SIPSI, DGT-Dares. Calculs Dares.

GRAPHIQUE 7 | Nationalités des travailleurs détachés en 2019

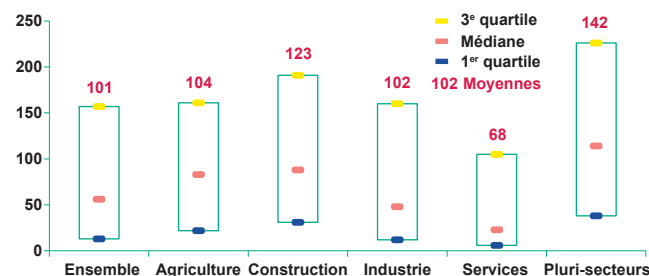


Lecture : en moyenne 2019, 13 % des travailleurs détachés en France par des entreprises étrangères sont de nationalité portugaise.

Champ : France hors Mayotte, hors opérations pour compte propre à partir de juillet 2019, hors attestations de transport.

Source : Fichier statistique SIPSI, DGT-Dares. Calculs Dares.

GRAPHIQUE 8 | Durées des détachements en France, par secteur (2019)



Lecture : un travailleur est détaché en moyenne 101 jours en France en 2019, en tenant compte de l'ensemble de ses épisodes de détachement. Un quart des salariés connaissent une durée totale de détachement très courte (inférieures à 13 jours – 1^{er} quartile), et la moitié une durée totale de détachement supérieure à 56 jours (médiane). Un quart connaît une durée supérieure à 157 jours (3^e quartile).

Champ : France hors Mayotte, hors opérations pour compte propre à partir de juillet 2019, hors attestations de transport.

Source : Fichier statistique SIPSI, DGT-Dares. Calculs Dares.

Encadré 1 • Qu'est-ce que le travail détaché ?

Le détachement est le fait pour un employeur établi à l'étranger de faire travailler en France ses salariés pour un objet défini et une durée limitée.

Le détachement de salariés peut prendre **différentes formes** :

- **Le détachement dans le cadre de l'exécution d'un contrat de prestations de services transnationales entre deux entreprises (modèle M1)**. C'est le cas général dont relèvent, notamment, les opérations de sous-traitance de travaux ou de fourniture de services (article L. 1262-1-1° du code du travail).
- **Le détachement dans le cadre d'une mobilité intra-groupe (modèle M2)**, qui vise notamment les situations suivantes (article L. 1262-1-2° du code du travail) :
 - Les prestations de services, où la sous-traitance se fait entre des entreprises ou établissements d'un même groupe.
 - Les situations de mise à disposition de salariés pour des périodes de formation ou de missions ponctuelles au sein d'entreprises du même groupe, effectuées sans but lucratif, ou effectuées avec un but lucratif mais sans caractère exclusif (c'est-à-dire pour lesquelles le contrat conclu entre les deux entreprises fait référence à une tâche objectivement définie où le prêt de main-d'œuvre n'est qu'un moyen permettant la réalisation de cette tâche).
- **Le détachement dans le cadre d'une mise à disposition de salariés au titre du travail temporaire (modèle M3)**. Il s'agit d'une mise à disposition de salariés d'une entreprise de travail temporaire établie hors de France pour l'exécution d'une mission auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant en France, ou établie hors de France et effectuant une prestation en France, dont l'objet et la durée sont définis préalablement (article L. 1262-2 du code du travail).

La faculté pour une entreprise non établie en France de pouvoir y détacher temporairement des salariés dans le cadre d'une prestation de service pour un donneur d'ordre ou pour son propre compte est une liberté reconnue aussi bien par le droit du travail français que par le droit européen. Elle facilite la mobilité des entreprises et des salariés européens pour la réalisation de chantiers, d'investissements ou de projets d'envergure internationale. La France bénéficie également du régime du détachement pour ses entreprises et ses salariés envoyés à l'étranger.

La transposition, dans le code du travail français, de la directive européenne 96/71/CE du 16 décembre 1996 relative au détachement de travailleurs (réaffirmée par la directive 2018/957, transposée en droit français le 20 février 2019 puis entrée en vigueur le 20 juillet 2020) fixe les conditions légales d'emploi des travailleurs détachés. Le code du travail impose un certain nombre d'obligations aux prestataires de services étrangers pour assurer le respect de ces règles minimales impératives (articles L 1261-1 et suivants et R 1261-1 et suivants du code du travail), notamment en matière de rémunération. Ainsi, un travailleur détaché doit percevoir la même rémunération qu'un travailleur local réalisant les mêmes tâches. Sa rémunération doit être au moins égale au salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum (il s'agit du salaire minimum légal ou, lorsqu'il existe, du salaire minimum déterminé par la convention collective applicable), augmenté de tous les autres avantages habituellement payés par l'employeur pour un emploi de ce type.

Encadré 2 • Source et méthodes

La source SIPSI

Le téléportail SIPSI (Système d'information des Prestations de Service Internationales), administré par la Direction Générale du Travail (DGT) dans un but de contrôle et de pilotage du travail détaché par ses services d'inspection, a été ouvert en 2016, afin de remplacer les déclarations sous format papier qui avaient cours jusqu'alors. Le portail fournit en temps réel le décompte des déclarations actives et des salariés détachés sur le territoire national.

La déclaration SIPSI comporte 3 volets :

- 1/ la déclaration préalable de détachement, qui permet d'identifier le donneur d'ordre et l'entreprise étrangère effectuant la prestation au profit du donneur d'ordre ;
- 2/ la (ou les) prestation(s) réalisée(s), précisant le lieu et la période de prestation ;
- 3/ le(s) salarié(s) détaché(s) et sa (leurs) période(s) de détachement.

Pour les déclarations comportant plusieurs lieux de prestation et plusieurs salariés, il n'est pas possible d'identifier quels salariés sont présents sur les différents lieux de prestations.

Le nombre de télédéclarations a fortement augmenté jusqu'à la fin de 2017, traduisant pour partie la montée en charge progressive du portail SIPSI.

En juillet 2019, une refonte du portail SIPSI et les évolutions légales concomitantes (encadré 1) ont modifié les modalités de déclaration. À compter de cette date :

- Les déclarants peuvent annuler leurs déclarations en cas d'erreur de saisie ou lorsque le détachement n'a pas lieu, ce qui n'était pas le cas auparavant et pouvait conduire à surestimer le nombre de détachements réels.
- Le secteur d'activité est déclaré de façon plus fine (cf. ci-après).
- Le nombre de prestations par déclaration est limité à cinq, ce qui conduit à déclarer plus précisément chaque période d'intervention.
- Enfin, les opérations de détachement pour compte propre sont désormais exemptées de déclaration mais elles sont peu nombreuses (moins de 2 % des déclarations en 2018).

Le détachement de salariés roulant ou navigant dans le secteur du transport routier ou fluvial fait l'objet de formalités spécifiques, intégrées dans SIPSI depuis le 1^{er} janvier 2017, la déclaration de détachement étant remplacée par une attestation délivrée à chaque salarié, sans mention des périodes et lieux de prestation. Avec ces aménagements, les entreprises de transport routier en particulier ont pris l'habitude de délivrer de manière systématique des attestations à l'ensemble de leurs chauffeurs, par anticipation d'une prestation possible en France, que celle-ci ait lieu ou non, engendrant des volumes de déclarations très importants [1]. Compte-tenu de ces spécificités, qui rendent l'interprétation des statistiques correspondantes particulièrement difficiles, le secteur du transport est exclu du champ d'analyse de cette publication.

Encadré 2 • Source et méthodes (suite et fin)

Du nombre de détachements au nombre de travailleurs détachés

Jusqu'ici, les données diffusées sur les travailleurs détachés ont surtout concerné les nombres annuels de détachements effectués, ainsi que de personnes présentes au moins une fois en France au cours d'une période donnée au titre d'un détachement (un même salarié pouvant être détaché plusieurs fois sur une même année).

Afin de calculer des taux de recours sectoriels ou régionaux au travail détaché, il est nécessaire de disposer d'une mesure du nombre de salariés détachés qui soit comparable à celle du nombre de salariés, qui est habituellement mesuré à une date donnée. Le nombre de travailleurs détachés est ici mesuré en fin de trimestre (tableau A). Le recours au travail détaché étant assez similaire en termes de temporalité et de fréquence à l'emploi intérimaire, les mêmes choix méthodologiques sont retenus : la période de référence définie pour le mesurer comprend ainsi les 5 derniers jours consécutifs ouvrés de chaque trimestre¹. Le nombre de travailleurs détachés en fin de trimestre correspond alors à la moyenne du nombre de travailleurs détachés présents chaque jour de la période de référence du trimestre. La moyenne annuelle de l'emploi détaché se calcule ensuite comme la moyenne mobile d'ordre 4 de l'emploi en fin de trimestre².

TABLEAU A | Les différents modes de dénombrement du travail détaché

	Détachements de salariés : cumul sur l'année (1)	Nombre de salariés distincts correspondant au (1)	Emploi détaché en moyenne annuelle
2018.....	612 000	247 400	68 600
2019.....	675 300	261 300	72 600

Champ : France hors Mayotte, hors opérations pour compte propre à partir de juillet 2019, hors attestations de transport.

Source : Fichier statistique SIPSI, DGT-DARES – calculs Dares.

Afin de mesurer l'intensité du recours au travail détaché, des **taux de recours** par secteur et/ou zone géographique sont calculés : ils rapportent, pour chaque croisement secteur x zone géographique, la moyenne annuelle de l'emploi de travailleurs détachés à la moyenne annuelle de l'emploi salarié privé (de façon à se limiter aux activités susceptibles de faire appel au travail détaché). Concernant l'intérim, celui-ci est ventilé au sein des différents secteurs utilisateurs.

Retraitements des données déclarées

Une déclaration peut mentionner un ou plusieurs travailleurs détachés. Réciproquement, un même salarié peut faire l'objet de plusieurs déclarations de détachement, chacune comprenant une ou plusieurs prestations. Les données présentées font l'objet des retraitements suivants :

- Dédoublonnement des salariés : les salariés sont repérés de manière unique sur la base d'un quadruplet nom / prénom / date de naissance / nationalité.
- Retraitement des dates : à chaque déclaration, sont associés d'une part des salariés et d'autre part des prestations, chaque prestation renseignant notamment une zone géographique et un secteur d'activité. Il est considéré qu'un salarié travaille effectivement un jour J s'il existe au moins une déclaration préalable de détachement dans laquelle (i) J est inclus dans la période de prestations et (ii) J est inclus dans la période du contrat de détachement de ce salarié.
- Déclinaison locale et sectorielle : en cas de prestations multiples pour une même déclaration, les données disponibles ne permettent pas de savoir quel salarié effectue quelle prestation. De plus, un salarié peut à une date donnée être affecté à plusieurs déclarations et donc plusieurs prestations, le cas échéant dans différentes régions et divers secteurs. Pour évaluer l'emploi des travailleurs détachés par secteur et/ou zone géographique, une pondération permet d'assurer une cohérence entre l'effectif national de travailleurs détachés et ses déclinaisons locales / sectorielles.
- Codification du secteur d'activité : jusqu'au premier semestre 2019 inclus, le secteur de la prestation est décliné en 8 modalités, dont une « autre activité » ouvrant la possibilité d'une saisie manuelle de libellés (29 % des cas en 2018 et 16 % en 2019). Pour cette étude, ces libellés sont recodés à partir du repérage des termes décrivant les secteurs. À partir du 1^{er} juillet 2019, la codification est déclinée en 38 modalités sans possibilité de saisie manuelle.

¹ Pour les 4^{es} trimestres, il s'agit des 5 derniers jours ouvrés de la période qui précèdent les vacances de Noël.

$$^2 X_a = \frac{1}{8} Y_{(a-1),4} + \frac{1}{4} Y_{a,1} + \frac{1}{4} Y_{a,2} + \frac{1}{4} Y_{a,3} + \frac{1}{8} Y_{a,4}$$

où X_a représente l'emploi moyen de l'année a et $Y_{a,t}$ l'emploi en fin de trimestre t de l'année a .

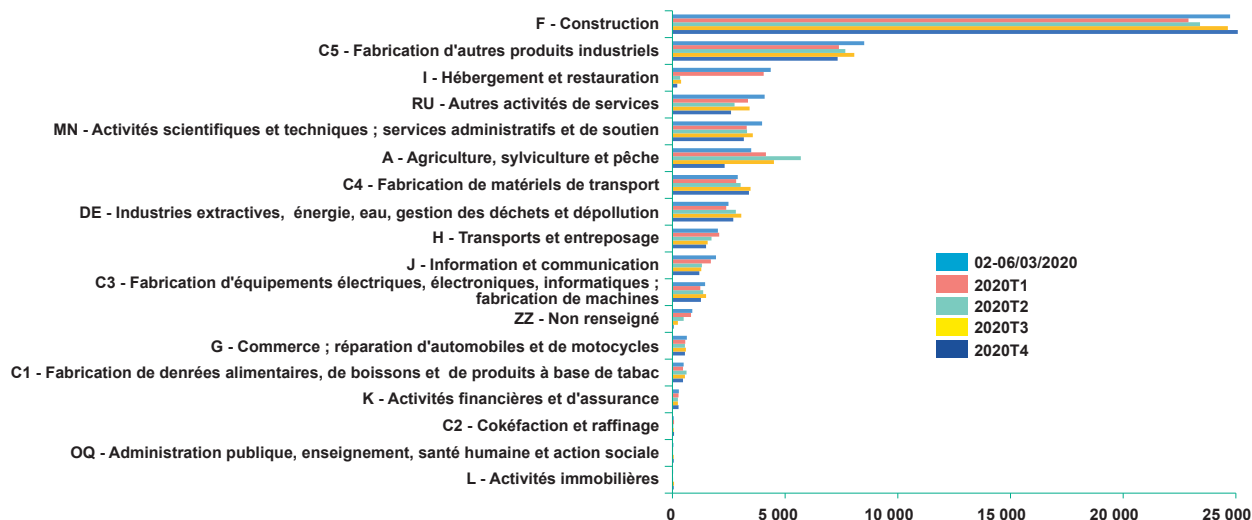
FOCUS | Un premier aperçu de l'emploi détaché en 2020

Juste avant l'annonce du 1^{er} confinement national de 2020 (semaine de référence du 2 au 6 mars 2020), 24 800 travailleurs détachés exercent dans la construction et 13 500 dans l'industrie manufacturière (dont 8 500 dans la fabrication d'autres produits industriels, 2 900 dans la fabrication de matériels de transport, 1 500 dans la fabrication de biens d'équipement¹, graphique A). Ces deux secteurs représentent respectivement 40 % et 22 % de l'emploi détaché à cette date. Ils subissent ensuite une perte modérée de leurs effectifs pendant le 1^{er} confinement, la situation revenant à la normale autour du 3^e trimestre 2020. Ces chiffres doivent néanmoins être pris avec précaution car une partie des déclarations ont pu être initiées avant le 1^{er} confinement, sans avoir été nécessairement supprimées en cas d'annulation de la mission. Il est donc possible que le recours au travail détaché au 1^{er} trimestre 2020 (dernière semaine de mars) ainsi qu'au trimestre suivant ait été moins important que ce que suggèrent les déclarations, pour beaucoup remplies avant le début du confinement (12 mars 2020).

Dans les services, juste avant le premier confinement, 4 400 travailleurs détachés exercent dans les hôtels cafés restaurants (soit 25 % de l'emploi détaché des services la semaine précédant celle du 12 mars 2020). Particulièrement touchés par la crise sanitaire, ils ne sont plus que 200 à être recensés au 4^e trimestre 2020. Les trois autres activités employant le plus de travailleurs détachés dans services juste avant la crise sont les « autres activités de services » (regroupant les activités des organisations associatives, les réparations d'ordinateurs et de biens personnels, ainsi que les autres services personnels : 4 100 emplois), ainsi que dans les services aux entreprises (4 000) et le transport (2 000).

L'agriculture est le seul secteur qui ne semble pas (ou peu) être impacté par la crise sanitaire. Ainsi, le cycle saisonnier habituellement observé, avec des pics d'activité aux deuxième et troisième trimestres, se retrouve en 2020. En particulier, l'emploi de travailleurs détachés passe de 3 500 au 12 mars 2020 à 5 700 au 2^e trimestre 2020.

GRAPHIQUE A | Effectifs de travailleurs détachés par secteur fin en 2020



Lecture : au cours de la semaine du 2 au 6 mars 2020 qui précède le premier confinement, 4 400 travailleurs sont détachés en France dans le secteur de l'hébergement et de la restauration.

Champ : France hors Mayotte, hors opérations pour compte propre, hors attestations de transport.

Source : Fichier statistique SIPSI, DGT-Dares. Calculs Dares.

¹ Une déclinaison aussi fine par secteur d'activité ne peut être fournie qu'à partir de mi-2019, les modalités déclaratives ayant évolué à compter de cette date (encadré 2).

Pour en savoir plus

- [1] [Analyse des déclarations de détachement des entreprises prestataires de services en France en 2017](#), Rapport de la Commission nationale de lutte contre le travail illégal (CNLTI).
- [2] European Commission (2019), "[Posting of workers: Report on A1 Portable Documents issued in 2018](#)".
- [3] Chevreux M., Mathieu R. (2016), [Concurrence sociale des travailleurs détachés en France : fausses évidences et réalités](#), *Trésor-Éco*, n° 171, juillet.

Yacine Boughazi et Gwenn Parent (Dares).

Directrice de la publication

Selma Mahfouz

Directrice de la rédaction

Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction

Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere

Maquettistes

Guy Barbut, Bruno Pezzali

Mise en page et impression

Dares, ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

Dépôt légal

à parution

Numéro de commission paritaire

3124 AD. ISSN 2109 – 4128
et ISSN 22674756

Réponses à la demande

dares.communication@travail.gouv.fr

Contact presse

Joris Aubrespin-Marsal
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES
ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.

