



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
du travail**

Bilan du travail détaché en France 2019-2021

11/03/2022

SOMMAIRE

Table des matières

Introduction	3
1. Qu'est-ce que le travail détaché ?.....	4
1.1 Un régime particulier de mobilité transnationale à caractère temporaire.....	4
1.2 Un cadre juridique complexe du fait de la multiplicité des questions en jeu.....	4
1.3 Les cas de détachement	5
2. Un cadre légal renforcé et clarifié	7
2.1 L'adaptation du droit national aux avancées du droit européen.....	7
2.2 Un cadre juridique renforcé : des sanctions plus efficaces et dissuasives.....	8
2.3 Une meilleure information sur les règles applicables.....	9
3. Un système d'information modernisé (SIPSI)	11
3.1 Un système d'information collectant l'ensemble des déclarations de détachement des entreprises.....	11
3.2 Un outil de contrôle performant, ouvert aux autres services chargés de la lutte contre le travail illégal	12
4. Chiffres clés et tendances récentes du travail détaché	13
4.1 Des indicateurs plus fins pour apprécier l'effet sur l'emploi	13
4.2 Des réalités contrastées	14
4.3 Une forte baisse du travail détaché liée à la crise sanitaire.....	15
5. Contrôler et mieux réguler le travail détaché	17
5.1 Une priorité réaffirmée	17
5.2 Lutter contre le faux détachement	19
5.3 Faire respecter les droits des salariés en application du « noyau dur »	19
6. La coopération internationale.....	21
6.1 L'activité des bureaux de liaison	21
6.2 Soutenir la mise en place de l'Autorité européenne du travail (AET) pour développer l'information et les contrôles conjoints et concertés	22
6.3 Les accords bilatéraux	24
7. Une nouvelle approche : articuler lutte contre les fraudes et recherche d'alternatives pour répondre aux besoins RH des utilisateurs.....	24
7.1 Une approche nouvelle engagée par le ministère du travail avec les partenaires sociaux ..	24
7.2 Une déclinaison sectorielle et territoriale à poursuivre en 2022.....	25

Introduction



Ce bilan inaugure un nouveau format de rapport sur le travail détaché. Jusqu'à présent la direction générale du travail publiait un rapport annuel d'analyse statistique des déclarations de détachement reçues par les services d'inspection du travail.

Ces statistiques ont profondément évolué avec la création par la direction générale du travail (DGT) de la base SIPSI, permettant à la direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (DARES) d'élaborer des statistiques plus précises, avec de nouveaux indicateurs sur l'impact du travail détaché en matière d'emploi. La reconduction du rapport annuel dans sa forme ancienne n'était donc plus pertinente. En revanche, il manquait un rapport dressant non seulement un état des lieux statistique mais aussi un bilan

de l'action publique en matière de travail détaché.

Ce premier bilan s'efforce de répondre à ces attentes en offrant au lecteur un panorama aussi complet et objectif que possible sur un sujet sensible. Vous y trouverez bien évidemment les derniers chiffres disponibles et une analyse de l'évolution du travail détaché durant la crise sanitaire.

Le bilan porte l'ambition de résumer les principales réalisations de l'action normative. La période 2019-2021 a été particulièrement dense avec un cadre légal renforcé et clarifié, par la mise en œuvre de la loi « Avenir professionnel », la transposition de deux directives européennes et la diffusion d'une instruction générale ayant vocation à répondre aux besoins des acteurs d'une présentation complète et actualisée d'un droit qui a été considérablement transformé depuis 2014.

Le bilan offre également un aperçu des contrôles réalisés par l'inspection du travail, engagée sur cette priorité depuis 2015, avec des résultats tangibles contre des fraudes qui mettent en péril notre modèle social. Ces contrôles ont pu bénéficier de la refonte de SIPSI de juillet 2019, ayant apporté de nouveaux outils d'aide au ciblage. Ils se déroulent désormais dans le contexte d'une coopération internationale renforcée, avec la création de l'Autorité européenne du travail (AET) et le démarrage de ses activités, auxquelles la France a pris une part très active en proposant avec ses partenaires plusieurs inspections conjointes.

Enfin, le rapport dresse des premières perspectives sur la démarche lancée depuis juin 2021 par la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, avec les partenaires sociaux. Il s'agit d'une nouvelle approche visant à réguler plus efficacement le travail détaché, en articulant des contrôles mieux ciblés contre les fraudes avec la promotion d'alternatives socialement responsables pour répondre aux besoins RH des utilisateurs. Les Directions régionales et départementales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS/DDETS) sont fortement mobilisées pour décliner territorialement des plans d'action dans chacun des secteurs retenus au niveau national : construction, agriculture et industrie navale.

Je vous invite à nous faire part de vos remarques et critiques sur ce premier bilan du travail détaché en France et vous souhaite une bonne lecture !

Pierre Romain

1. Qu'est-ce que le travail détaché ?

1.1 Un régime particulier de mobilité transnationale à caractère temporaire

Le travail détaché est le fait pour un employeur de faire travailler un salarié dans un autre pays que celui où il travaille habituellement en vue de fournir un service de manière temporaire. Dans le cadre d'un détachement en France, le salarié bénéficie de certaines règles essentielles du droit du travail français tout en conservant son contrat de travail et la protection sociale de son pays d'origine.

Il ne faut pas confondre le détachement de salariés avec la mobilité des travailleurs en général ni avec la liberté d'établissement des entreprises. En effet, les travailleurs mobiles bénéficient de la liberté de circulation et d'installation au sein de l'Union européenne. Chaque ressortissant européen a le droit de travailler dans l'ensemble de l'Union européenne. S'il est embauché pour travailler en France, il bénéficiera alors des mêmes droits que tous les salariés français.

Le travailleur détaché lui travaille habituellement dans un autre pays et a vocation à y retourner à la fin de son détachement temporaire en France. De leur côté, les entreprises européennes peuvent s'installer en France pour y exercer une activité à titre permanent. Dans ce cas, elles ont les mêmes droits et obligations que les entreprises françaises ; c'est la liberté d'établissement. Le travail détaché se rattache à une autre liberté garantie par le droit européen, la liberté de prestation de service.

Ce qui distingue le travail détaché des autres formes de mobilité transnationale des travailleurs, c'est son caractère temporaire. C'est la contrepartie de la souplesse offerte par ce régime qui bénéficie aussi aux entreprises françaises pour leur permettre d'offrir leurs services et faciliter la réalisation de leurs projets, notamment dans le cadre de groupes. La France se distingue en effet comme un pays recevant un grand nombre de salariés détachés, mais aussi comme un pays d'envoi de ses salariés vers d'autres pays.

1.2 Un cadre juridique complexe du fait de la multiplicité des questions en jeu

Le travail détaché est régi par des corpus juridiques européens et nationaux multiples :

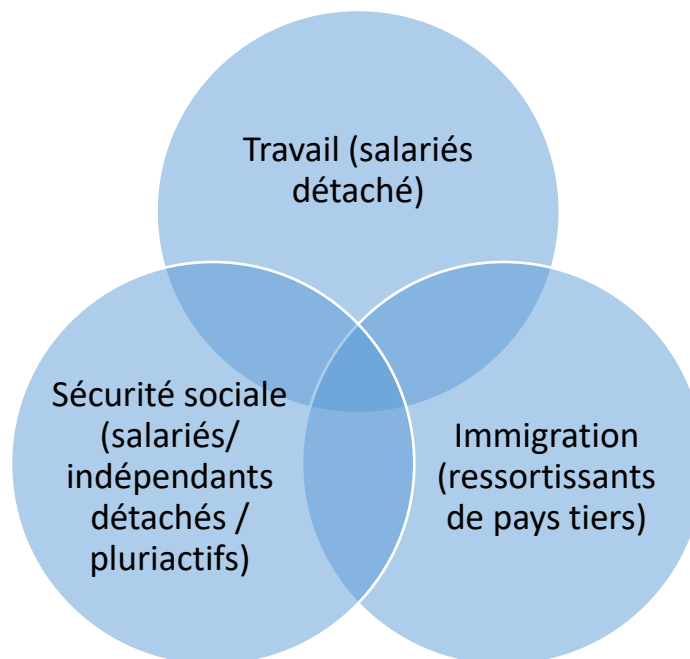
- Le **droit du travail** régit les règles de rémunération, durée du travail et autres conditions de travail des travailleurs détachés en faisant la part de ce qui relève du pays d'envoi et ce qui relève du pays d'accueil. Le texte fondateur est la [directive 96/71/CE¹ modifiée et complétée par la directive 2014/67/UE²](#). Ces dispositions sont transposées par les [articles L. 1261-1 à L. 1265-1 du code du travail](#).
- Le **droit de la sécurité sociale** fixe les conditions de maintien du travailleur détaché à la sécurité sociale du pays d'envoi. Le cadre légal est régi par le [règlement de base CE n°883/2004 et le règlement d'application CE n°987/2009](#) de coordination des systèmes de sécurité sociale.

¹ DIRECTIVE 96/71 /CE DU PARLEMENT EUROPEEN ET DU CONSEIL du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

² DIRECTIVE 2014/67/UE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) no 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »).

- Le **droit de l'immigration** précise les règles de droit au séjour et au travail du travailleur détaché mais s'applique pour l'essentiel aux ressortissants de pays tiers à l'Union européenne dont les salariés ne bénéficient pas de la liberté de circulation.
- Le **droit fiscal** régit les conditions de taxation des prestations de service dont les travailleurs détachés participent à l'exécution.

Les périmètres de ces cadres juridiques se chevauchent en partie sans se recouper complètement, ce qui contribue à la complexité de mise en œuvre des règles. Ainsi, un travailleur non salarié pourrait être considéré comme détaché par la sécurité sociale alors que le droit du travail ne s'applique qu'aux travailleurs ayant le statut de salariés. De même, un salarié, qui exerce de façon habituelle son activité dans au moins deux Etats membres, pourra être qualifié de « pluriactif », un régime spécifique prévu par les règlements de coordination de sécurité sociale alors qu'il sera considéré comme travailleur détaché par le droit du travail. Les finalités sont également sensiblement différentes : en matière de droit du travail, l'objectif principal est d'assurer la protection des droits des salariés détachés et d'éviter une concurrence déloyale, quitte à conjuguer le droit du pays d'envoi et celui du pays d'accueil. En matière de sécurité sociale, la finalité première est d'assurer la continuité de la protection sociale du travailleur mobile et d'éviter des complexités administratives, en le soumettant au régime de sécurité sociale d'un seul Etat membre.



Sauf précision contraire, la suite du présent bilan s'attachera principalement au travail détaché au sens et selon les règles applicables en droit du travail.

Pour en savoir plus :

- [Guide juridique de la mobilité des travailleurs](#)
- [Site d'information sur les droits et obligations des employeurs et salariés détachés](#)
- [Site du CLEISS \(sécurité sociale\)](#)

1.3 Les cas de détachement

Un salarié d'une entreprise établie hors de France peut être amené à être détaché en France dans différents cas de figure :

- **Une prestation de service transnationale**

C'est le cas le plus classique de détachement. Il s'agit par exemple de la réparation d'une machine, de travaux de génie civil, du montage de la scène de concert ou de toute autre prestation. Pour les besoins de la réalisation d'une prestation pour le compte d'un client ou d'un destinataire, l'employeur envoie ses salariés travailler en France durant le temps nécessaire à la prestation. Il existe dans ce cas un contrat conclu entre l'entreprise qui envoie les salariés détachés et le destinataire de la prestation qui opère en France. Le donneur d'ordre direct du prestataire n'est pas nécessairement une entreprise française mais peut être lui-même un sous-traitant étranger co-contractant avec le client ou destinataire en France.

- **Une opération pour le propre compte de l'employeur sans qu'il existe de destinataire d'une prestation**

Bien que non prévue expressément par le droit européen, cette situation est prise en compte par le droit français, et bénéficie du régime du détachement, avec toutefois des formalités administratives très allégées.

Il s'agit par exemple d'un journaliste venant couvrir un événement pour le compte d'un média étranger. Cette situation est un détachement pour compte propre car il n'existe pas de client ou de destinataire d'une prestation.

- **Une mobilité de personnel au sein d'un groupe**

Il s'agit des cas de mobilité de salariés entre deux établissements d'une même entreprise ou entreprises d'un même groupe.

Le détachement intra-groupe vise notamment les situations suivantes :

- Une prestation de service entre établissements d'un même groupe. Par exemple, des travaux d'entretien ou de réparation sur des machines-outils, construites et vendues par une entreprise filiale installée en France d'un groupe, sont réalisés par une entité du groupe établie à l'étranger ;
- Un prêt de main-d'œuvre transnational sans but lucratif, entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe : une entreprise met à disposition un salarié auprès d'une autre entité du même groupe établie en France dans le cadre d'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 ;
- De la sous-traitance ou cotraitance entre établissements d'un même groupe. Cette opération peut être purement interne à l'entreprise ou au groupe ou participer à l'exécution par l'établissement ou l'entreprise d'accueil d'une autre prestation vers un client extérieur au groupe. Toutefois, dans ce dernier cas, la prestation vers l'entité d'accueil du groupe en France doit correspondre à une réalité économique et ne saurait avoir pour seul objet de justifier le régime du détachement ni de mettre à disposition les salariés que ce soit auprès de l'entité d'accueil ou auprès du client extérieur.

- **Une mise à disposition de personnel dans le cadre du travail temporaire**

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, dont l'objet et la durée sont définis préalablement.

2. Un cadre légal renforcé et clarifié

2.1 L'adaptation du droit national aux avancées du droit européen

▪ Le droit commun du détachement et la révision de la Directive 96/71

Adoptée après deux ans de négociations, la [directive 2018/957/UE](#)³ qui révisé la première directive « Détachement » adoptée en 1996 est entrée en vigueur le 30 juillet 2020. Ces nouvelles dispositions fortement portées par la France vont permettre de créer des conditions de concurrence équitables et de renforcer la protection des travailleurs détachés.

Ces dispositions ont été transposées en droit national 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 et 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. La transposition de la directive n° 2018/957/UE est désormais achevée.

Les modifications apportées à l'ordre juridique interne portent sur trois volets :

- L'extension et la clarification du socle de droits applicables aux salariés détachés

Le socle de droits applicables aux travailleurs détachés en France est étendu, pour intégrer, en plus des matières prévues par la directive, les libertés individuelles et collectives dans la relation de travail, l'exercice du droit de grève, la durée du travail dans son ensemble et le travail illégal.

La notion de « rémunération », plus large, remplace désormais celle de « salaire » et 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 ainsi de la même rémunération qu'un salarié employé par une entreprise établie en France réalisant les mêmes tâches.

Par ailleurs le remboursement des frais professionnels fait dorénavant partie du « noyau dur » de règles protectrices applicables au salarié détaché. L'employeur doit ainsi rembourser au salarié détaché ses frais professionnels en matière de transport, de repas ou d'hébergement, lorsqu'il doit se déplacer vers ou depuis son lieu de travail habituel en France, si des dispositions légales ou conventionnelles françaises le prévoient.

Enfin, un statut de détachement de longue durée de plus de 12 mois est créé. Le salarié détaché plus de 12 mois bénéficie ainsi 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. La durée de 12 mois avant déclenchement du statut de détachement de longue durée peut être allongée de 6 mois supplémentaires si l'entreprise effectue une déclaration motivée auprès des services de l'inspection du travail.

- Le renforcement de la transparence et des obligations incombant aux entreprises utilisatrices dans le cadre du détachement de salariés intérimaires

Afin de garantir l'application de la législation française aux salariés intérimaires détachés en France par une entreprise de travail temporaire (ETT) étrangère, l'entreprise utilisatrice auprès de laquelle les salariés détachés ont été mis à disposition doit, préalablement au détachement, informer l'ETT étrangère des règles applicables en France. La nature des informations à communiquer varie selon que l'entreprise utilisatrice est établie en France (information sur la rémunération applicable en France) ou à l'étranger et venant temporairement prester en France (règles applicables en matière de détachement en France prévues par l'arrêté du 28 juillet 2020).

³ DIRECTIVE (UE) 2018/957 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

- **La lex specialis fixant les règles applicables pour le détachement dans le transport routier**

Après trois ans de négociations, l'Union européenne, à la suite d'un vote favorable du Parlement européen le 8 juillet 2020, a adopté le « Paquet mobilité », ensemble de mesures destinées à assurer une concurrence plus juste et mieux lutter contre le dumping social dans le secteur du transport routier.

Afin de prendre en compte les spécificités dues au degré élevé de mobilité inhérent aux services de transport routier, des règles spécifiques adaptant les formalités relatives au détachement incombant aux entreprises de ce secteur ont été adoptées.

L'article 1^{er} de la directive n° 2020/1057/UE du 15 juillet 2020⁴ constitue ainsi une « *lex specialis* » régissant les modalités d'application du détachement aux conducteurs routiers effectuant des missions de transport de marchandises ou de voyageurs constituant une prestation de service internationale. L'application du droit du détachement au secteur du transport routier y est clairement reconnue et consacrée. Il s'applique aux opérations de cabotage au sens des règlements (CE) n°1072/2009 et (CE) n° 1073/2009 et ne s'applique pas aux parcours de transit sur le territoire national. Sont également exclues du champ d'application des règles relatives au détachement les opérations bilatérales de transport (en provenance ou à destination de l'Etat membre d'établissement de l'entreprise), pouvant comporter des opérations intermédiaires de chargements et déchargements. La directive prévoit également les formalités et obligations s'imposant aux entreprises de transports routier établies hors de l'Etat membre d'accueil qui détachent des conducteurs routiers en prestations de service internationales, en disposant notamment qu'elles doivent transmettre aux autorités nationales une déclaration de détachement au moyen du système d'information du marché intérieur (IMI).

La transposition de cet article dans le droit national a été portée par l'article 25 de la loi n° 2021-1308 du 8 octobre 2021⁵, inscrit dans le code des transports. Il précise les modalités de prise en compte des périodes de détachement permettant de déterminer l'application ou non des dispositions du code du travail applicables aux entreprises établies sur le territoire national et rappelle que le destinataire du contrat de transport est assimilé au donneur d'ordre pour l'application de certaines dispositions du code du travail. Il comporte en outre des dispositions relatives aux modalités d'information des entreprises et des conducteurs sur les conditions de travail et d'emploi dans le cadre du détachement, et prévoit que certaines informations disponibles dans IMI peuvent être communiquées aux organisations patronales et syndicales représentatives au niveau de la branche, selon des conditions précisées par décret.

Le décret n°2022-104⁶ fixe quant à lui les modalités de déclaration du détachement via le formulaire standard multilingue de l'interface publique connectée au système d'information du marché intérieur (« IMI »). Il détermine également la liste des documents devant être présentés ou transmis aux agents de contrôle et précise les modalités de contrôle ainsi que les différentes sanctions applicables en cas de manquement. Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 2 février 2022.

2.2 Un cadre juridique renforcé : des sanctions plus efficaces et dissuasives

Adoption des mesures réglementaires d'application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel :

⁴ Directive n°2020/1057/UE du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n° 1024/2012.

⁵ Loi n° 2021-1308 du 8 octobre 2021 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans le domaine des transports, de l'environnement, de l'économie et des finances.

⁶ Décret n° 2022-104 du 1er février 2022 relatif aux entreprises de transport terrestre détachant des salariés roulants ou navigants sur le territoire national.

Le législateur a prévu dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel plusieurs mesures relatives au détachement international de salariés en France. Il s'agit de :

- Mesures d'aménagement des obligations des employeurs en matière de détachement pour des situations de détachement peu « fraudogènes » ;
- Mesures d'aménagement spécifiques pour les entreprises frontalières ;
- La suppression de la contribution forfaitaire de 40 euros par salarié détaché (« droit de timbre ») ;
- Mesures de renforcement du contrôle et des sanctions applicables.

Le **décret n° 2019-555 du 4 juin 2019**⁷, pris en application de cette loi, comporte :

- **Des mesures d'allègement des formalités de détachement**

Le décret simplifie le contenu de la déclaration préalable de détachement, qui intègre désormais la désignation par l'employeur d'un représentant en France, qui faisait jusqu'alors l'objet d'un document spécifique. Il précise les aménagements consentis concernant la liste des pièces justificatives exigées en cas de contrôle et leur transmission à l'inspection du travail.

- **Des mesures applicables en cas de fraude**

En plus de pouvoir suspendre temporairement une prestation de service en cas de manquements aux obligations relatives au détachement de travailleurs en France observés lors d'un contrôle, le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) peut désormais interdire la prestation, pour une durée ne pouvant excéder 2 mois renouvelables, en cas de non-paiement par le prestataire de services établi à l'étranger des amendes qui lui ont été précédemment notifiées en France.

Le décret adapte par ailleurs le régime des sanctions administratives applicables en cas de fraude, en portant le délai de prescription de l'action en recouvrement d'une créance résultant d'une amende administrative à cinq ans à compter de la date de notification du titre de perception. Les sommes recouvrées sont affectées au budget général de l'Etat.

L'arrêté du 4 juin 2019 fixe la liste des activités qui, lorsqu'elles sont exercées dans le cadre de prestations et opérations de courte durée ou dans le cadre d'évènements ponctuels, sont dispensées des obligations de déclaration préalable et de désignation d'un représentant de l'entreprise en France et bénéficiant d'aménagements à l'obligation de présentation de documents traduits en langue française en cas de contrôle.

2.3 Une meilleure information sur les règles applicables

L'article 5 de la directive d'application 2014/67/UE prévoit l'obligation pour les Etats membres de mettre en place un site internet national officiel unique garantissant la bonne information des entreprises prestataires de services et des salariés détachés concernant les conditions de travail et d'emploi des salariés concernés. Le ministère chargé du travail a pris à cet égard plusieurs mesures :

- **Une nouvelle instruction générale présentant le droit du détachement**

Afin d'assurer la bonne application des règles en vigueur en matière de détachement par les prestataires de service établis à l'étranger et son contrôle par les services déconcentrés, la Direction générale du

⁷ Décret portant diverses dispositions relatives au détachement de travailleurs et au renforcement de la lutte contre le travail illégal.

travail a publié en janvier 2021 [une nouvelle instruction relative au détachement international de salariés en France](#).

Ce document, disponible sur le site internet du ministère chargé du travail, remplace une précédente circulaire de 2008, qui était devenue obsolète. Il fait notamment le point sur le cadre juridique applicable avec un rappel des différents cas de détachement, les dispositions applicables aux salariés détachés notamment en matière de santé et sécurité au travail et de rémunération, les obligations des employeurs, maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordre, ainsi que les sanctions administratives et pénales encourues.

[Un communiqué de presse du ministère](#) a accompagné la parution de l'instruction et l'information a été relayée par la presse spécialisée ainsi que par certaines organisations professionnelles.

- **L'amélioration de l'information des entreprises et des salariés sur les droits et obligations**

Une refonte des [pages « détachement » du site internet du ministère du travail](#) a été opérée afin de compléter et d'actualiser les informations fournies tout en améliorant leur lisibilité.

Accueil > Droit du travail > Détachement des salariés - Posting of employees

Détachement des salariés - Posting of employees

Détachement des salariés

Les entreprises établies hors de France peuvent détacher temporairement leurs salariés en France. Elles doivent alors respecter plusieurs conditions et formalités obligatoires, et appliquer aux salariés détachés les dispositions prévues par le droit du travail français dans un certain nombre de matières.
Employeurs et salariés, retrouvez ici toutes les informations utiles sur le détachement des salariés en France.



Dans cette rubrique	
Détachement des salariés	▼
Posting of employees	▼
Destacamento de trabalhadores	▼
Dețașarea salariaților	▼
Командироване на служители	▼
Die Entsendung von Arbeitnehmern	▼
El desplazamiento de los trabajadores	▼
Il distacco dei dipendenti	▼
Oddelegowanie pracowników	▼



Facilement accessible via tous les moteurs de recherche, ce site propose une approche intuitive du détachement et facilite ainsi l'information des personnes concernées. Toutes les informations communiquées ont été traduites en huit langues (anglais, allemand, espagnol, portugais, italien, polonais, roumain, bulgare).

L'ensemble des règles du code du travail en vigueur applicables en cas de détachement peut être consulté sur ce site, qui a par ailleurs été enrichi d'une nouvelle rubrique consacrée aux stipulations conventionnelles applicables aux travailleurs détachés. Elle explicite comment déterminer la convention collective applicable et explique, de manière pédagogique, dans des fiches synthétiques, le contenu de ces conventions. Cette rubrique est le résultat d'un important travail mené en lien avec les partenaires sociaux des branches les plus concernées par les situations de détachement (bâtiment, travaux publics, métallurgie, travail temporaire notamment). Plusieurs fiches, traduites en huit langues, sont déjà en ligne. Le travail mené avec les partenaires sociaux se poursuit. Il permettra d'améliorer la diffusion et l'accessibilité des accords de branche aux entreprises étrangères détachant des salariés en France, participant ainsi à la bonne application des règles de détachement.

3. Un système d'information modernisé (SIPSI)

3.1 Un système d'information collectant l'ensemble des déclarations de détachement des entreprises

- **Une procédure entièrement dématérialisée depuis 2017**

Avant 2015, les formalités déclaratives de détachement pouvaient être accomplies par courrier, télécopie ou mail. Les entreprises devaient procéder à la recherche des coordonnées du service d'inspection du travail territorialement compétent afin de pouvoir envoyer leurs déclarations. La sous déclaration était importante. Il n'existait pas de base nationale, ce qui rendait l'exploitation des données très difficile pour les services de contrôle et les services statistiques.

Dans un objectif de facilitation des démarches pour les entreprises déclarantes et de meilleur traçabilité pour les services de contrôle, le ministère du travail a initié le développement d'un télé-service intitulé SIPSI (Système d'Information sur les Prestations de Service Internationales).

Après une expérimentation, la première version de SIPSI a été rendue obligatoire le 1^{er} octobre 2016, et élargie aux entreprises de transport à compter du 1^{er} janvier 2017. A compter de cette date, la saisie et transmission d'une déclaration de détachement se fait exclusivement et obligatoirement via le portail SIPSI (www.sipsi.travail.gouv.fr).

- **Un portail entièrement modernisé en 2019**

Le portail a fait l'objet d'une refonte ayant abouti au lancement d'une **nouvelle version en juillet 2019** afin de l'adapter à une volumétrie supérieure aux prévisions et de répondre à de nouveaux besoins.

Grâce à cette refonte et aux évolutions qui ont suivies, le portail offre une **interface entièrement multilingue** pour les entreprises étrangères (actuellement accessible en français, anglais, allemand, espagnol et italien). Des comptes spécifiquement adaptés sont proposés aux mandataires des entreprises étrangères et aux donneurs d'ordre afin de faciliter leur utilisation propre et l'accomplissement de l'obligation de vigilance.

The screenshot shows the SIPSI portal interface. At the top left is the logo of the French Ministry of Labour, Employment, and Social Solidarity. The main header reads "Desplazamiento de trabajadores en Francia". On the right, there are links for "Conexión", "Inscripción", and a language dropdown menu set to "Español". The main content area is titled "BIENVENIDOS A SIPSI" and contains two columns. The left column, titled "Declaración previa de desplazamiento de empleados online", contains text in Spanish explaining that employers must submit a declaration before starting services in France. The right column, titled "Conectarse", contains a login form with fields for "Nombre de usuario" and "Contraseña", a "Contraseña olvidada o expirada" link, and a "Conexión" button.

SIPSI est conçu à la fois pour faciliter la saisie par les déclarants, supprimer les saisies inutiles ou redondantes et garantir la précision des informations. Le système s'appuie à cet égard sur des bases

et services tiers permettant de valider et autocompléter automatiquement certaines informations sur l'entreprise, son représentant, son client ainsi que le lieu de prestation (VIES, base Sirene, base Adresse nationale).

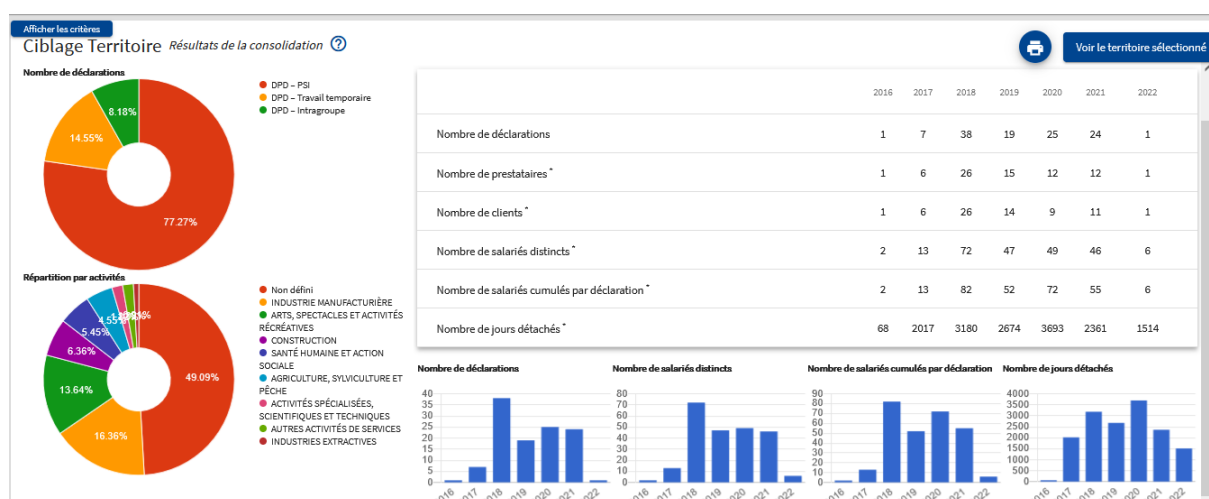
Ces améliorations réduisent considérablement le temps passé à la saisie de la déclaration. Ils s'inscrivent dans la démarche, prévue à l'article 9 § 4 de la directive d'exécution (UE) 2014/67, de convivialité des formalités pour les entreprises qui détachent.

Grâce à ce système, la France dispose d'une base de donnée nationale exhaustive des situations de travail détaché pour en assurer le contrôle ainsi que l'analyse statistique. Les données renseignées par les entreprises sur SIPSI sont conservées 5 ans après la fin de l'opération de détachement en France.

3.2 Un outil de contrôle performant, ouvert aux autres services chargés de la lutte contre le travail illégal

▪ Des fonctionnalités d'aide au ciblage pour l'inspection du travail

Le portail de contrôle permettant à l'inspection du travail de consulter les données de SIPSI a également fait l'objet d'une refonte complète en 2019 afin d'apporter aux agents de nouveaux outils de recherche avancée, de signalement et d'aide au ciblage. Les utilisateurs disposent ainsi d'une vision consolidée de l'historique du travail détaché sur un territoire donné, par un prestataire ou chez un utilisateur. Des signalements permettent de tracer des entreprises déjà sanctionnées afin de suivre leur mise en conformité sur l'ensemble du territoire.



Portail de contrôle SIPSIP. Cartographie du travail détaché sur un territoire donné

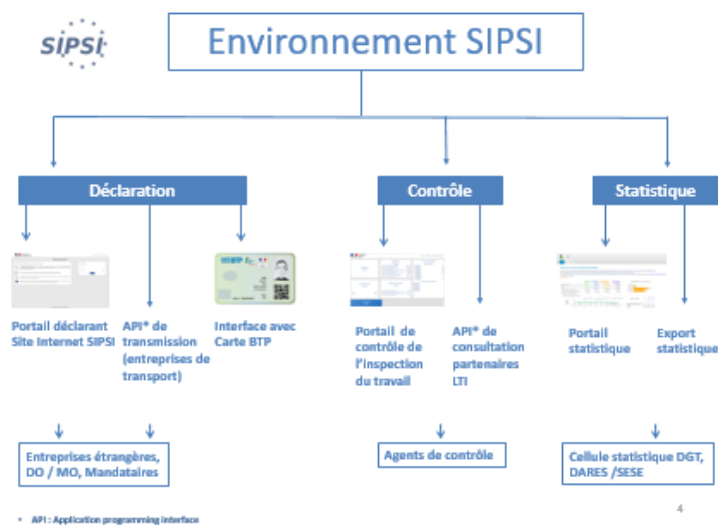
▪ Une base ouverte aux autres corps de contrôle

Le portail de consultation de l'inspection du travail a été ouvert aux autres services exerçant une mission d'inspection du travail : autorité de sûreté nucléaire, inspection du travail des armées.

S'agissant des autres corps de contrôle chargés de la lutte contre le travail illégal, une solution technique (« API »⁸) dédiée leur est offerte depuis 2019, afin d'intégrer la consultation de la base SIPSIP au sein de leurs outils de contrôle. Le réseau URSSAF s'est emparé de cette solution en septembre 2020,

⁸ API : Application Programming Interface. Une API est une solution technique permettant à des systèmes d'information différents d'échanger des données, même s'ils n'ont pas la même architecture technique.

permettant ainsi d'offrir accès aux déclarations de détachement à l'ensemble des inspecteurs URSSAF, en plus des inspecteurs du travail. D'autres services ont fait part de leur intérêt pour cette solution.



Présentation du système SIPSi

4. Chiffres clés et tendances récentes du travail détaché

4.1 Des indicateurs plus fins pour apprécier l'effet sur l'emploi

Jusqu'en 2017, les données statistiques publiées par la DGT s'appuyaient sur une enquête statistique auprès des services territoriaux d'inspection du travail. Faute de base nationale, le nombre d'indicateurs était limité et basé essentiellement sur le nombre de déclarations reçues d'une part et le nombre cumulé des salariés contenus dans ces déclarations d'autre part. Ce deuxième indicateur se rapportant à des périodes de détachement, un salarié était comptabilisé autant de fois qu'il était déclaré, et cet indicateur reflétait davantage un nombre de détachements qu'un nombre de salariés au sens emploi.

Grâce à la base SIPSi et à son exploitation en profondeur par les services statistiques de la DARES⁹, des indicateurs plus fins sont disponibles :

- **Le nombre de salariés distincts** permet d'estimer le nombre de travailleurs réellement concernés, en ne comptant qu'une seule fois un salarié même s'il a été détaché plusieurs fois sur l'année ;
- **Le nombre de salariés en emploi à date**, estime le nombre moyen de salariés détachés travaillant en permanence en France sachant qu'une minorité de salariés détachés travaille sur l'ensemble de l'année ;
- **Le taux de recours** en rapportant l'indicateur précédent à l'emploi national dans un secteur donné permet d'évaluer l'intensité du recours, notamment à des fins de comparaison entre secteurs d'activité.

⁹ DARES Analyses n°34 , « Qui sont les travailleurs détachés ? », juin 2021

L'encadré ci-dessous permet de comprendre les différences entre les principaux indicateurs¹⁰.

Comprendre les différences entre les indicateurs

Salariés	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
John	■											
Clara	■											
Hans	■											
Pavel	■					■				■	■	
Emploi fin de trimestre				2			1			2		1

John et Clara ont été détachés entre janvier et mars via une seule déclaration, le premier pour 3 mois, la seconde pour 1 mois seulement. Hans a fait l'objet d'une déclaration pour un détachement courant sur l'ensemble de l'année. Pavel a été déclaré 3 fois correspondant à ses périodes distinctes d'intervention en France

Ces situations se traduisent de la manière suivante selon l'indicateur retenu :

- 5 déclarations
- 6 périodes de détachement individuels
- 4 salariés distincts
- 1,5 « emploi » à date en faisant la moyenne des salariés travaillant à chaque fin de trimestre

En 2019, **261 300 salariés** (personnes physiques distinctes) au total ont fait l'objet de **675 300** périodes de détachement en France, ce qui représente en moyenne sur l'année un volume d'emploi détaché de **72 600 salariés**. Ce dernier indicateur ne doit pas être comparé avec l'ancien indicateur publié par la DGT qui correspondait davantage à un nombre de détachements.

4.2 Des réalités contrastées

Globalement, rapporté à l'emploi national, le taux de recours au travail détaché est faible, estimé à 0,4% par la DARES avant la crise sanitaire (2019). Toutefois, le recours au travail détaché est marqué par de fortes disparités territoriales et sectorielles.

En valeur absolue, le secteur de la construction représentait le principal secteur d'emploi de salariés détachés. En revanche, en terme d'intensité de recours par rapport à l'emploi national, c'est le secteur agricole qui arrive en tête (taux de recours : 2,18%), devant le secteur de la construction (1,59%), puis l'industrie (0,72%), le recours dans les services (0,12%) étant nettement plus marginal.

▪ Des pratiques différentes selon les secteurs

Dans l'**Agriculture**, le recours au travail détaché est marqué par de **fortes disparités territoriales**, avec des taux particulièrement élevés dans certains départements (Bouches du Rhône, 22%), et une quasi-absence dans d'autres régions et départements, y compris même des régions ayant également

¹⁰ L'encadré est une présentation simplifiée. Pour connaître le mode de calcul de l'emploi à date, se référer à l'annexe méthodologique de la publication DARES Analyses précitée n°34 de juin 2021

une forte activité agricole. De même, les flux d'envoi sont relativement spécifiques, avec une prépondérance salariés détachés par des entreprises de travail temporaires espagnoles, dont une part significative de ressortissants extra-communautaires (Maghreb, Amérique latine en particulier).

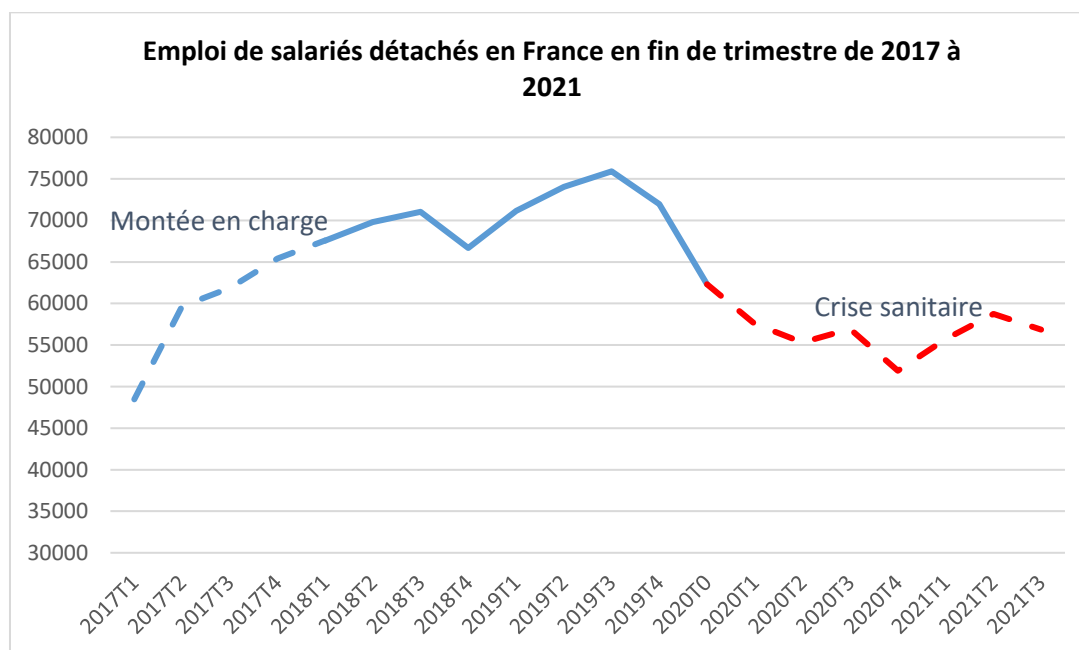
La répartition dans le secteur de la **Construction** est marquée par une part relativement importante de salariés venant du **Portugal** (plus de 21%), une présence relativement homogène sur l'ensemble du territoire, avec toutefois des territoires marqués par des taux de recours supérieurs à la moyenne (Corse, Alpes Maritimes en particulier).

L'Industrie se caractérise par le poids important de l'**Allemagne**, de l'**Italie** et de la **Pologne**. Le travail détaché est réalisé en majorité dans le cadre d'une prestation de service ou d'une mobilité intragroupe, le recours via le travail temporaire étant nettement plus marginal. La présence des salariés détachés est moins inégalement répartie sur l'ensemble du territoire, à l'exception notable d'une forte concentration en Loire Atlantique, en raison de la demande des chantiers navals.

Le détachement dans le secteur des services concerne seulement quelques activités spécifiques, en relation avec le tourisme (activités des tours opérateurs anglais, belges ou néerlandais détachant des salariés pour encadrer le séjour de leurs clients) ou le secteur du spectacle vivant et enregistré (tournées internationales). Il est possible que le travail détaché soit désormais légèrement sous-estimé dans ces secteurs qui ont bénéficié directement ou indirectement de l'allégement des formalités déclaratives en 2019.

4.3 Une forte baisse du travail détaché liée à la crise sanitaire

La période 2017-2018 est marquée par la montée en charge du téléservice SIPSI.



Graphique : évolution du nombre de salariés détachés depuis 2017

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

Source : Fichier statistique SIPSI, DGT-Dares., extrait au 31/10/2021. Données brutes (non désaisonnalisées). Calculs Dares, estimations provisoires pour 2021..

Le nombre de salariés détachés a ainsi progressé de 39% entre le premier trimestre 2017 et le premier trimestre 2018, période marquée par la généralisation de l'obligation de déclaration dématérialisée et une forte progression du nombre des amendes administratives prononcées (voir supra).

Ensuite, cette progression ralentit fortement, le nombre de salariés passant de 68 600 salariés en 2018 à 72 600 salariés en 2019 soit un taux de croissance de 5,8%.

La période 2020-2021 est marquée par l'impact de la crise sanitaire avec une chute de nombre de salariés, de l'ordre de - 20% en 2020 par rapport à 2019.

Tableau : évolution du nombre de salariés détachés. 2018-2020

Année	Nombre	Evolution
2018	68 600	
2019	72 600	+ 5,8%
2020	57 900	-20,2%

Source : Fichier statistique SIPSI, DGT-Dares, extrait au 31/0/2021. Données brutes (non désaisonnalisées). Calculs Dares.

Selon les dernières données disponibles, il semble que le niveau du travail détaché n'ait pas retrouvé son niveau d'avant la crise : ainsi, moins de 60 000 salariés étaient détachés au troisième trimestre 2021, soit pratiquement le même niveau qu'observé en 2020.

- **Des variations importantes selon les secteurs : le poids du secteur de la construction sort renforcé**

Les secteurs utilisateurs du travail détaché n'ont toutefois pas réagi de la même façon à l'impact de la crise sanitaire. Le secteur de la construction est celui où la réduction de la demande de travailleurs a été la plus faible (-2,3% seulement), de sorte que la part du secteur s'est encore accrue, passant de 34% à 42% des salariés détachés en France. Même si la demande du secteur agricole ne s'est pas effondrée durant le premier confinement, qui se déroulait au printemps, saison de forte activité, le secteur n'a pu recourir autant qu'en 2019 à la main d'œuvre détachée. La baisse a également été particulièrement importante dans le secteur de l'industrie (-33%).

Tableau : nombre de salariés détachés par secteur d'activité (emploi fin de trimestre)

	Agriculture	Construction	Industrie	Services
2018	6 083	23 300	23 259	14 244
2019	6 724	24 923	24 919	14 654
2020	4 310	24 346	16 582	12 603
Part dans le total	Agriculture	Construction	Industrie	Services
2018	8,9%	34,0%	33,9%	20,8%
2019	9,3%	34,3%	34,3%	20,2%
2020	7,4%	42,0%	28,6%	21,8%
	Agriculture	Construction	Industrie	Services
Evolution 2019/2018	10,5%	7,0%	7,1%	2,9%
Evolution 2020/2019	-35,9%	-2,3%	-33,5%	-14,0%

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.

- **Des variations moins importantes dans le classement des pays détachant le plus de salariés en France**

Le classement des pays détachant le plus de salariés en France est resté globalement stable. Bien que la déclaration de détachement s'applique indifféremment aux entreprises établies dans ou en dehors

de l'Union européenne, les entreprises qui détachent des salariés en France sont en grande majorité situés dans l'Union européenne. C'était le cas de 7 des 10 principaux pays d'envoi en 2019. Le Portugal et l'Espagne sont nettement en tête et leur poids s'est encore accru en 2020, suivis par l'Italie, la Pologne et l'Allemagne. Ce sont également des pays frontaliers, à l'exception de la Roumanie et de la Lituanie. Le poids du Royaume-Uni a nettement baissé en 2020, sans qu'il soit possible de déterminer la part liée à la crise sanitaire (les entreprises détachant principalement dans le secteur touristique particulièrement exposé) et celle liée au Brexit.

Tableau : nombre de salariés détachés par pays d'envoi (emploi fin de trimestre) en 2019 et 2020

Pays	2019	Part 2019	2020	Part 2020	
ALLEMAGNE	5 151	7%	4 166	7%	
BELGIQUE	3 858	5%	3 396	6%	
BULGARIE	1 434	2%	894	2%	
ESPAGNE	9 648	13%	8 516	15%	
ITALIE	6 809	9%	5 254	9%	
LITUANIE	2 167	3%	1 649	3%	
LUXEMBOURG	1 326	2%	1 098	2%	
MONACO	1 421	2%	1 481	3%	
PAYS-BAS	1 179	2%	933	2%	
POLOGNE	6 137	8%	4 935	9%	
PORTUGAL	9 736	13%	8 621	15%	
ROUMANIE	5 240	7%	4 276	7%	
ROYAUME-UNI	4 738	7%	2 959	5%	
SUISSE	3 272	5%	2 479	4%	
Autres	10 483	14%	7 286	13%	
TOTAL	72 601	100%	57 943	100%	

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.

5. Contrôler et mieux réguler le travail détaché

5.1 Une priorité réaffirmée

Le contrôle du travail détaché mobilise différents corps de contrôle, en fonction de leurs missions et compétences.

Le contrôle du cadre légal du détachement est **une priorité constante de l'inspection du travail** depuis 2015. Les objectifs fixés en nombre d'interventions de l'inspection du travail ont été atteints et souvent dépassés, **24 200 interventions en 2019**. En 2020, l'objectif a été revu à la baisse compte tenu de la crise sanitaire, qui a mobilisé les services d'inspection du travail sur d'autres priorités et induit une **baisse de 22 % du nombre de salariés détachés**. Néanmoins, plus de 12 500 interventions ont été réalisées, avec une attention particulière aux conditions de travail et d'hébergement indignes.

Les suites données aux contrôles se caractérisent par une grande fermeté. Sur la période 2019-2020, ce sont ainsi plus de **1 200 amendes administratives** qui ont été **notifiées par les DREETS** pour un montant global de **6,8 millions d'euros**, **120 procès-verbaux** ou signalements ont été transmis aux parquets et une **trentaine de suspensions engagées** pour des manquements graves.

Pour accompagner la montée en compétences des agents de contrôle de l'inspection du travail sur cette thématique, des fiches d'aide méthodologique ont été regroupées dans un parcours d'intervention diffusé en octobre 2021.

Du côté du **réseau URSSAF**, la priorité accordée à la lutte contre les fraudes au détachement, et en particulier aux montages de faux détachement s'est accentuée depuis 2018. Dans le cadre de la lutte contre la fraude au détachement, les redressements globaux se sont élevés à **38 millions d'euros en 2019 et 33 millions d'euros en 2020**.

Enfin, les services de police et de gendarmerie sont également mobilisés avec le rôle essentiel de **l'Office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI)** pour traiter des dossiers complexes ou à forts enjeux.

	2018	2019	2020	Total
Interventions inspections du travail	20 322	24 178	12 495	56 995
Amendes PSI – formalités	880	757	422	2059
Amendes PSI - Noyau dur	28	58	55	141
Suspensions PSI engagées	18	24	8	50
Nombre de PV /signalements	69	82	46	197
Nombre de redressements URSSAF (en millions d'euros)	131	38	33	202

La lutte contre le faux détachement progresse avec des condamnations parfois exemplaires, la mise en place d'unités spécialisées au sein du système d'inspection du travail porte ses fruits sur des enquêtes particulièrement complexes. Le renforcement de la coopération avec la sphère sécurité sociale, décisif pour lutter contre ce type de fraude, progresse également, mais se heurte à l'étanchéité des cadres juridiques et aux ambiguïtés du droit européen, notamment sur la notion d'établissement stable ou la portée du certificat A1 de sécurité sociale. Les délais entre la constatation des faits et les décisions de justice sont parfois excessivement longs.

Les interventions visent deux grandes catégories de fraudes :

- **le faux détachement**
- **le détachement irrégulier** ou non-respect des règles du « noyau dur »

5.2 Lutter contre le faux détachement

Le faux détachement recouvre divers montages complexes d'entreprises se prévalant abusivement du régime du détachement pour ne pas embaucher en France ni payer les impôts et cotisations sociales afférentes, parmi lesquels :

- la création d'une « coquille vide » à l'étranger servant uniquement à justifier du détachement, sans que l'entreprise exerce une réelle activité dans le pays d'origine ;
- l'exercice sous couvert de prestations de service d'une activité habituelle stable et continue en France ;
- la création d'une entité « coquille vide » en France servant à donner l'apparence d'une prétendue mobilité intragroupe pour justifier du détachement
- une relation de fausse sous-traitance transnationale ou faux travail indépendant, l'utilisateur en France exerçant en réalité le lien de subordination sur les salariés ou pseudo indépendants détachés

Ces entreprises ne peuvent se prévaloir du régime du détachement, elles pratiquent ainsi une dissimulation d'activité et/ou d'emploi salarié en France et/ ou de prêt de main d'œuvre/ marchandage, infractions relevant du travail illégal.

Illustration : Une coquille vide démantelée dans le secteur de la menuiserie BTP

- Initiée par l'URACTI Grand Est, en liaison avec plusieurs services partenaires, une vaste opération judiciaire a démantelé un montage frauduleux **de faux détachement dans le secteur du BTP**.
- Les auteurs dirigeaient depuis la France une « coquille vide » en Roumanie pour détacher de manière occulte des travailleurs durablement présents en France
- Préjudice estimé: **3 millions d'€** pour l'Etat et la sécurité sociale + 50 000 € pour chaque travailleur lésé dans ses droits
- Des **saisies conservatoires ont été effectuées** sur les véhicules et comptes bancaires appartenant aux mis en cause.

5.3 Faire respecter les droits des salariés en application du « noyau dur »

Le détachement irrégulier ou non-respect des règles du « noyau dur » désigne les fraudes des employeurs qui, exerçant une activité réelle hors de France et effectuant en France une véritable prestation de service, ne respectent pas leurs obligations correspondant au « noyau dur » du droit du travail français.

Le « noyau dur » défini en France à l'[article L1262-4](#) du code du travail est constitué de l'ensemble des règles légales ou conventionnelles du pays d'accueil applicable aux employeurs étrangers durant le détachement de leurs salariés. Dans ces domaines, l'employeur est tenu à une égalité de traitement avec les salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies sur le territoire national.

L'inspection du travail s'attache à vérifier notamment le respect de la rémunération minimale légale (Smic) ou conventionnelle, les durées maximales du travail et les repos.

Illustration : heures supplémentaires non payées sur des bateaux de croisière fluviale

- En août 2019, une société assurant de prestations de tourisme fluvial sur les eaux de la Saône et du Rhône a fait l'objet d'une suspension de la prestation pour non-respect du salaire minimum légal ou conventionnel, du repos hebdomadaire, du repos quotidien et de la durée hebdomadaire maximale.
- La décision de suspension PSI a été levée suite au paiement de **200 000 €** à titre de régularisation d'heures supplémentaires non payées.
- Des contrôles ultérieurs ayant conduit à constater la persistance de certains de ces manquements, l'entreprise a fait l'objet d'une amende administrative de 350 000 € en mars 2020.

Certains contrôles, notamment de la rémunération, peuvent s'avérer complexes dans la mesure où l'agent de contrôle doit reconstituer précisément les sommes dues au salarié détaché en application du droit national durant son détachement, en prenant en compte la nature de son activité le contrat de travail et les bulletins de paie établis dans le pays d'origine qui ne correspondent pas aux standards nationaux.

Illustration : conditions indignes d'hébergement

- Dans le contexte de l'apparition de clusters COVID l'inspection du travail a multiplié les contrôles des lieux d'hébergement des salariés détachés
- Les photos illustrent **des conditions indignes d'hébergement** de salariés détachés dans une exploitation agricole en région PACA au printemps 2020.



- Un nouveau contrôle fin 2020 a mis en lumière la persistance des manquements, et le **non-respect de l'arrêté de fermeture du préfet**.
- Malgré des locaux suroccupés, délabrés, dangereux et dans un état d'hygiène déplorable, l'exploitant encaissait près de **300 000 € de loyer par an**

L'inspection du travail s'attache également à contrôler le respect de conditions dignes de travail ou d'hébergement. Les violations les plus graves peuvent relever de formes d'exploitation au travail voire de traite des êtres humains. Le contrôle des hébergements collectifs de travailleurs détachés a donné lieu à une vigilance particulière des agents de contrôle pendant la période de confinement liée à la pandémie de COVID 19. Plusieurs clusters sont apparus sur des hébergements de salariés détachés,

notamment dans le secteur agricole, du fait de la sur occupation des lieux et de conditions d'hygiène déplorable.

6. La coopération internationale

6.1 L'activité des bureaux de liaison

La coopération administrative entre Etats membres est expressément prévue par les directives 96/71/CE et 2014/67/UE régissant le détachement des travailleurs au sein de l'Union européenne. Cette coopération consiste en particulier à répondre aux demandes d'informations motivées relatives à la mise à disposition transnationale de travailleurs, y compris en ce qui concerne des abus manifestes ou des cas d'activités transnationales présumées illégales (art. 4 de la directive 96/71 précitée).

Chaque Etat membre s'est doté d'un ou plusieurs bureaux de liaison assurant la correspondance avec ses homologues européens. Les informations sont échangées principalement en utilisant la plateforme IMI dématérialisée gérée par la Commission européenne. Les principaux domaines d'échanges d'informations sont les suivants : l'entreprise prestataire, les salariés détachés, leurs conditions de travail et la santé et la sécurité. Un volet sur le travail illégal est annoncé.

En matière d'organisation des bureaux de liaison en France, le choix a été fait de créer au moins un bureau de liaison déconcentré avec chaque Etat membre frontalier, voire davantage avec l'Italie et l'Espagne. A ce titre la DREETS des Hauts de France gère le bureau de liaison franco-belge (compétence nationale), la DREETS Grand-Est gère les bureaux de liaison franco-allemand et franco-luxembourgeois avec une compétence nationale. Les relations franco-italiennes sont gérées par trois bureaux de liaison, la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes et la DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur pour les régions frontalières, le bureau de liaison national ayant compétence pour les autres régions italiennes. Les relations franco-espagnoles sont également gérées par trois bureaux de liaison (les DREETS d'Occitanie et de Nouvelle Aquitaine pour les échanges avec les régions espagnoles qui leur sont respectivement frontalières, le bureau national ayant compétence pour les autres régions espagnoles).

Le bureau de liaison rattaché au Groupe national de veille et d'appui au contrôle (GNVAC) au sein de la DGT depuis l'année 2015 a compétence pour l'ensemble des échanges avec les Etats membres.

Quelques éléments quantitatifs sur le nombre de saisines :

	TOTAL	Bureau de liaison national	Bureau de liaison franco-allemand	Bureau de liaison franco-belge	Bureaux de liaison franco-italiens	Bureaux de liaison franco-espagnols	Bureau de liaison franco-luxembourgeois
2015	690	396	114	152	2	26	
2016	728	400	76	226	2	24	
2017	677	368	55	238	6	10	
2018	505	295	65	130	0	15	5
2019	412	168	92	116	2	14	20
2020	291	97	76	90	5	5	18
Var 2020-2019	-29%	-42%	-17%	-22%	150%	-64%	-10%

La baisse du nombre de saisines se poursuit et s'amplifie, ce qui peut en partie s'expliquer par des éléments conjoncturels, en l'occurrence la pandémie de Covid-19 qui a ralenti l'activité économique et limité les possibilités de contrôles (contrôles « à distance » dans certains pays par exemple).

Des causes structurelles doivent cependant être recherchées. Nous pouvons avancer en ce sens la qualité variable des réponses, en fonction des pays, ou encore les délais de réponse, qui dépendent également du pays saisi.

Le manque de connaissance de l'activité du bureau de liaison et des possibilités qu'il offre pour les agents de contrôles en section pourrait également expliquer cette diminution des saisines.

Le bureau de liaison national concentre un tiers des saisines, une part en diminution par rapport à 2019 (40,5 %). Il est intéressant de constater l'activité soutenue des bureaux de liaison déconcentrés franco-belge et franco-allemand : elle démontre que les échanges réguliers entre agents (réunions, inspections conjointes...) font naître des besoins et des sollicitations qui dynamisent les contrôles et procédures transfrontalières, et avec eux l'activité des bureaux de liaison. Elle témoigne également, bien entendu, du dynamisme des régions frontalières, avec des prestataires de services et des travailleurs qui interviennent des deux côtés de la frontière.

Les demandes d'informations portent toujours plus fréquemment sur des situations complexes, eu égard à la pluralité de structures intervenantes, ou bien s'inscrivent dans la lutte contre des infractions elles-mêmes complexes, telles que la fraude à l'établissement ou le prêt de main-d'œuvre illicite dans le cadre du travail temporaire, les deux structures, entreprises de travail temporaire et entreprise détachant les salariés, étant établies hors de France.

6.2 Soutenir la mise en place de l'Autorité européenne du travail (AET) pour développer l'information et les contrôles conjoints et concertés



Depuis le conseil d'administration des 16 et 17 octobre 2019 qui est le point de départ de l'activité de l'Autorité européenne du travail, la France a soutenu les différents programmes pluriannuels 2020-2021 et 2022-2024 en insistant particulièrement sur la nécessité de susciter des inspections conjointes ou concertées entre Etats membres.

L'AET est montée progressivement en régime en 2020 et, par l'intermédiaire de son organisation, ses projets et ses groupes d'experts, poursuit l'objectif d'améliorer l'information des citoyens européens sur le droit à la mobilité professionnelle. Parallèlement, elle propose de nouvelles capacités de coordination des actions conjointes et d'adoption des méthodes de contrôles communes dont pourront bénéficier les inspections nationales.

Les relations sont facilitées grâce à l'officier national de liaison qui est entré en fonction en septembre 2020. Le directeur exécutif de l'AET a rencontré la ministre du travail le 11 juin 2021 ainsi que le directeur général du travail et le directeur de la sécurité sociale afin d'exposer les grandes orientations à venir et de recueillir les attentes de la France.

La DGT a participé aux différents groupes d'experts mis en place sur la thématique des inspections conjointes, de l'information et de la médiation.

Sur les deux exercices 2020/2021, la France a proposé à ses partenaires européens 4 inspections conjointes.

En 2020, avec le Portugal où, à la suite de constats d'irrégularités sur le détachement de salariés intérimaires dans le secteur de la construction, le contrôle réalisé au Portugal par l'ACT (*Autoridade para as condições do Trabalho*) en lien avec les agents de contrôle français a confirmé les soupçons de fraude (entreprises boîte aux lettres sans activité au Portugal, fourniture de faux document portable A1).

Les informations recueillies ont permis de compléter la procédure judiciaire déjà transmise au parquet de Bordeaux. Les conditions sanitaires n'avaient pas permis le déplacement physique des agents de contrôle français, cette inspection coordonnée a nécessité une préparation minutieuse avec les homologues portugais. Elle a notamment associé les organismes de sécurité sociale français et portugais pour une meilleure efficacité.

En 2021, la France a participé activement à la campagne d'information et de sensibilisation des travailleurs mobiles en agriculture qui s'est déroulée du 15 juin au 30 octobre en éditant une plaquette d'information traduite en 10 langues mise à la disposition sur les sites internet du ministère du travail et des DREETS/DDETS, des organisations syndicales et en communiquant sur les réseaux sociaux. Ce projet transversal porté par l'autorité européenne consistait à agir sur la situation des travailleurs saisonniers mobiles au sein de l'Union Européenne, au regard des constats et « guideline » réalisées par la Commission Européenne au printemps 2020, et des mesures prises par les Etats pour lutter contre la pandémie de la COVID 19.

Cette période a également été propice à la réalisation de **trois inspections conjointes**, dont deux relatives au détachement transnational :

- France/Espagne les 20 et 21 septembre en région Pays de la Loire : 2 inspectrices de la TGSS¹¹ ont participé aux contrôles de trois exploitations maraîchères faisant appel à la même entreprise de travail temporaire espagnole très présente sur le territoire national. L'objectif était de vérifier l'application du noyau dur qui comprend également les conditions d'hébergement ainsi que les conditions de délivrance des documents portables A1. L'URSSAF et la MSA ont été associées. Le contrôle du siège de l'entreprise de travail temporaire en Espagne s'est déroulé le 9 novembre dernier où les deux inspecteurs du travail français accompagné d'un inspecteur URSSAF ont suivi en qualité d'observateurs leur homologues de la TGSS.
- France /Italie le 27 octobre sur le chantier du tunnel Lyon-Turin en Savoie avec la région Auvergne-Rhône-Alpes. Cette inspection a mobilisé 4 agents de contrôle italiens. Elle a permis de contrôler 11 entreprises dont 3 dans le cadre de prestations de services internationales et de vérifier les conditions de travail de 35 salariés. Pour ce chantier spécifique depuis 2017, des règles de sécurité communes ont été édictées entre la France et l'Italie et remises jour dans la perspective de ce contrôle.

Tous ces contrôles se sont déroulés en présence d'observateurs de l'AET et le soutien logistique de cette dernière est primordial (prise en charge des déplacements, hébergements, interprètes et traduction de questionnaires).

A côté des projets d'inspections conjointes, l'Autorité a instauré un groupe d'experts dédié à l'information des travailleurs mobiles au sein de l'Union Européenne. Ce groupe d'experts a participé notamment à la mise en place d'un projet d'amélioration de l'information sur le détachement de travailleurs via les sites internet nationaux. Des sessions de « peer review » (analyse des sites internet par les pairs, représentants d'autorités nationales et partenaires sociaux) ainsi que des outils communs d'information sur le droit applicable, mis à dispositions des Etats membres sont instaurés depuis la création de l'Autorité. A ce titre, le site internet français (page détachement du ministère du détachement) a été analysé et salué pour son exhaustivité et sa précision sur le droit applicable concernant le détachement des travailleurs. Sa traduction en 8 langues fut également appréciée par les partenaires européens.

¹¹ Tesoreria General de la Seguridad Social (TGSS) (Trésorerie générale de la sécurité sociale)

6.3 Les accords bilatéraux

Concernant le champ travail, la France dispose à ce jour de 8 accords bilatéraux avec des Etats membres de l'Union européenne. Ils ont été signés avec les pays du Benelux (Belgique, Pays-Bas et Luxembourg), les autres Etats frontaliers : Allemagne, Espagne, Italie (dernier accord de coopération signé en 2019 entre les DGT) ainsi que la Bulgarie et le Portugal tous deux en 2017. Des comités de pilotage se tiennent à raison d'une fois par an au moins au sein de chaque Etat et des instances plus opérationnelles peuvent exister : l'organe de soutien franco-belge qui est une véritable instance de travail et d'échange (accueil d'agents de contrôle, inspections conjointes, étude de cas) ou les correspondants de proximité avec le Portugal qui travaillent sur des problématiques communes des agents de contrôle des deux pays.

7. Une nouvelle approche : articuler lutte contre les fraudes et recherche d'alternatives pour répondre aux besoins RH des utilisateurs

7.1 Une approche nouvelle engagée par le ministère du travail avec les partenaires sociaux

Après près de 10 ans de renforcement du cadre légal et de l'intensification des contrôles, un constat s'impose : même si globalement l'impact sur le marché de l'emploi est faible et que des résultats tangibles ont été obtenus contre les fraudes, le recours au travail détaché reste déviant dans certains secteurs et territoires. Malgré l'intensification des contrôles permettant d'évincer certains prestataires, la persistance de la demande des utilisateurs pousse au renouvellement de la fraude.

L'objectif est de parvenir à casser ce cercle vicieux dans ces activités et ces territoires avec une approche à la fois plus ciblée mais aussi plus intégrée du sujet, prenant en compte aussi la dimension contrôle mais également les besoins RH des utilisateurs.



Schéma : une nouvelle approche d'intervention pour mieux réguler le travail détaché

Pour obtenir des résultats durables, une nouvelle approche a été engagée par le ministère du travail avec les partenaires sociaux, combinant le maintien de contrôles mieux ciblés avec la promotion d'alternatives permettant de répondre aux besoins RH des utilisateurs. Trois secteurs ont été retenus en priorité pour cette démarche : la **Construction**, l'**Agriculture** et l'**Industrie navale**.

Dans le cadre de l'Agenda social, la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion a réuni un groupe de travail paritaire constitué des organisations représentatives des employeurs et des salariés au niveau interprofessionnel et des branches concernées en juin 2021. L'état des lieux a été partagé et un consensus a pu se dégager sur l'intérêt d'un plan d'action intégrant cette nouvelle approche.

Par une instruction du 29 septembre 2021, la ministre a demandé aux services du ministère du travail d'élaborer des plans d'action territoriaux visant à intensifier les contrôles mais aussi à inciter les branches et entreprises fortement utilisatrices de PSI à modifier leur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Elle invite les partenaires sociaux et autres acteurs publics à travailler à la mise en place d'alternatives favorisant le développement de l'emploi local, notamment sur les métiers en tension.

7.2 Une déclinaison sectorielle et territoriale à poursuivre en 2022

Après une rapide phase d'état des lieux et surtout de concertations, les Directions régionales et départementales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS/DDETS) ont élaboré des plans d'action territoriaux articulant les volets contrôle et emploi / formation en mobilisant l'ensemble des acteurs et les branches concernées. La mise en œuvre des plans d'action est programmée au premier semestre 2022. Des dispositifs sont mobilisables dans le cadre des plans de réduction des tensions de recrutement. Plusieurs régions ont également prévu de redynamiser les conventions de partenariat en matière de lutte contre le travail illégal.

▪ Construction

En matière de contrôle, il s'agit d'un secteur déjà considéré comme prioritaire. Par ailleurs, la profession est favorable à la régulation du travail détaché et à la lutte contre les fraudes. Le travail détaché étant une réalité nationale dans ce secteur la quasi-totalité des plans d'action le prennent en compte.

Ainsi en **Ile-de-France**, les acteurs du secteur du BTP ont été réunis par le directeur régional de la DRIEETS pour présenter le plan d'action de lutte contre le travail détaché frauduleux et co-construire des alternatives favorisant le développement de réponses locales, avec la participation des partenaires sociaux de la branche, de l'OPCO et de Pôle emploi, et quelques grandes entreprises du secteur mobilisant la PSI. A noter également la participation de Société du Grand Paris et de la Société de livraison des ouvrages olympiques (SOLIDEO) : l'objectif est de **faire des chantiers du Grand Paris et des Jeux Olympiques de « Paris 2024 » des opérations exemplaires**.

En **Corse**, des journées « Cap chantiers 2022 » seront organisées ainsi qu'un contrôle systématique de la qualité des déclarations. Les contrôles renforcés sur le recours à l'intérim détaché se poursuivront également en visant aussi bien la responsabilité des prestataires que celles des entreprises utilisatrices.

▪ **Agriculture**

L'objectif est de faciliter la reproduction de travaux déjà engagés par des régions pionnières, comme en région **Centre Val de Loire** pour réduire le recours au travail détaché frauduleux (voir encadré).

D'ores et déjà, des synergies intéressantes commencent à se développer. Des contacts ont été pris avec le réseau des DRAAF et également avec un **projet pilote, porté par la MSA dans 7 régions** sur l'emploi agricole, pour imaginer de nouvelles pistes d'action dans le secteur agricole. Parmi les pistes d'action qui pourraient être soutenues au niveau national pour une mise en œuvre locale, figure la question clé du logement des saisonniers, ce qui permettrait de faciliter le recrutement local en attirant de nouveaux profils et de mettre fin aux situations d'hébergement indigne. Il s'agirait de soutenir des solutions d'hébergement mutualisées (de type « maison des saisonniers »), plutôt que l'hébergement sur l'exploitation, ce qui suppose toutefois de répondre aussi aux contraintes de déplacement de et vers les exploitations.

Un des axes de progrès serait également de remplacer le recours au travail détaché, par l'emploi direct, de ressortissants étrangers déjà installés en France, y compris des primo-arrivants engagés dans un parcours d'insertion.

Ainsi en **Occitanie**, Terre 2 Cultures (T2C) accompagne des personnes primo-arrivantes, notamment réfugiées, afin de faciliter leur intégration en France par le biais d'un emploi dans l'agriculture. La structure met en lien des agriculteurs et des entreprises agroalimentaires avec des personnes réfugiées, souvent de culture agricole, ayant exprimé une réelle motivation pour travailler dans ce domaine. Bilan: Déjà plus de 125 contrats de travail conclus, avec des perspectives fortes de développement de cette action et la volonté de construire des relations de travail durables et intégrantes pour répondre sur le long terme aux besoins de main d'œuvre du monde agricole et d'installation des primo-arrivants.

Une démarche pionnière en région Centre Val de Loire

Des prestataires détachaient massivement et durablement des ressortissants bulgares dans le secteur agricole depuis plusieurs années, dans des conditions non régulières. Malgré les contrôles, les montages frauduleux perduraient, les prestataires se reconstituant sans cesse sous d'autres entités légales.

LOIR-ET-CHER > Commune > Soings-en-Sologne > Loir-et-Cher : les travailleurs détachés bulgares s'informent de leurs droits

Loir-et-Cher : les travailleurs détachés bulgares s'informent de leurs droits

Publié le 30/09/2019 à 04:55 | Mis à jour le 30/09/2019 à 04:55

f t e in e ÉCONOMIE - SOINGS-EN-SOLOGNE



Les services de l'inspection du travail français et bulgares et des syndicats des deux pays coopèrent dans le but de faire connaître aux travailleurs bulgares leurs droits.
© Photo NR

Pour lutter contre la fraude, l'inspection du travail a organisé deux réunions à Chinon et Soings-en-Sologne à destination des travailleurs bulgares détachés.

En conséquence, l'administration du travail a décidé en 2019 de changer d'approche et d'établir un plan d'action global comprenant :

- La poursuite des contrôles sur les prestataires, y compris en s'appuyant sur une action conjointe avec l'inspection du travail bulgare
- Une plus forte sensibilisation et responsabilisation des exploitants agricoles
- La construction d'alternatives au travail détaché répondant aux besoins RH des agriculteurs : aide au montage et au financement d'un groupement d'employeur en lien avec les organisations professionnelles d'agriculteurs, expérimentations pour orienter vers ces emplois des réfugiés présents sur le territoire.
- Des actions d'informations des salariés détachés avec la participation des organisations syndicales (CFDT et syndicat bulgare, voir [article de presse](#))

Même si des difficultés persistent, les actions de contrôles et d'informations ont eu pour effet de changer les comportements des exploitants agricoles qui embauchent désormais davantage en direct leur saisonniers ou font appel à des prestataires de services immatriculés en France

▪ Industrie navale

Les territoires principalement concernés par le recours au travail détaché sont en **Bretagne**, dans les départements des **Bouches-du-Rhône** et en **Loire Atlantique**.

Les actions de l'Etat visent à stimuler les efforts des chantiers navals et de la branche pour attirer, recruter et former une main d'œuvre locale sur des emplois qualifiés (soudeurs), confrontés à des tensions de recrutement.

Les actions viseront notamment à :

- Obtenir la domiciliation en France de certains sous-traitants étrangers mis en cause pour une activité permanente sur le territoire national, avec l'objectif d'un emploi direct des salariés précédemment détachés ;
- Soutenir les investissements des chantiers pour répondre au moins partiellement par leur propre offre de formation (« navalisation des compétences ») à la pénurie de main d'œuvre qu'ils rencontrent (ouverture en 2019 d'une école située sur le site des chantiers de l'Atlantique, projet de création centre de formation au sein des chantiers de La Ciotat) ;

Mettre en œuvre des démarches de GPEC territoriale (Compétences 2020 conduite sur le territoire de l'estuaire de la Loire et prolongée en 2021, action GPECT conduite par la Maison de l'Emploi de Marseille ciblant spécifiquement les besoins des métiers de la mer sur les chantiers navals, et prévoyant la création d'une plateforme RH).

**CODE
DU TRAVAIL
NUMÉRIQUE**

code.travail.gouv.fr

travail.emploi.gouv.fr