

Analyses

Le travail détaché en Bretagne de 2018 à 2021 : l'agriculture en baisse, la construction en hausse

Avertissement : les résultats de cette étude ne sont pas comparables avec ceux de l'étude nationale publiée sur le sujet par la Dares en juin 2021, dans laquelle figurent des résultats par région. En effet, des spécificités locales ont conduit à adopter une méthode différente pour le calcul de l'emploi détaché en Bretagne (cf p7).

La Bretagne recourt moins au travail détaché que les autres régions françaises, mais avec des spécificités qui ont évolué depuis la crise sanitaire. Les 8 000 travailleurs détachés qui travaillent dans la région chaque année sont moins présents dans l'agriculture désormais, et davantage dans la construction.

La Bretagne, une région qui recourt globalement peu au travail détaché

Avec une part de travailleurs détachés parmi les salariés du privé inférieure à 0,2% (taux de recours), la Bretagne est la région qui fait le moins appel au travail détaché en France métropolitaine (0,4%). Dans tous les secteurs d'activité, ce recours à la prestation de services internationaux (autrement dit au travail détaché) reste faible. Le secteur de l'agriculture, qui était prédominant en 2018, recourt de moins en moins à ce dispositif, tandis que d'autres secteurs comme celui de la construction y font appel de plus en plus.

Le recours au travail détaché se fait en général via le modèle M1 (prestations de services transnationales entre 2 entreprises distinctes), en Bretagne encore plus qu'au niveau national (75% contre 57% nationalement en 2019), tandis que les mobilités intra-groupes (modèle M2) sont marginales dans la région (7% contre 17% nationalement). Les mises à disposition de salariés au titre du travail temporaire (modèle M3) représentent donc 18% de l'emploi détaché dans la région, niveau inférieur au niveau national (26%), même si en Bretagne ce modèle reste majoritaire dans le secteur de l'agriculture (64% de l'emploi détaché agricole).

Au total dans la région, hors transport routier (cf page 7), environ 5 000 déclarations mentionnant au moins un lieu de prestation situé en Bretagne sont déposées chaque année. Plus de 8 000 salariés ont été détachés au moins une fois chaque année, auprès de 500 à 700 donneurs d'ordre différents, pour une durée moyenne de 100 jours environ. Cela représente 1 200 à 1 500 emplois en moyenne selon les années. En 2018, on comptait ainsi plus d'emplois (près de 1 500) que les deux années suivantes, avec cependant, cette année-là, moins de déclarations et de donneurs d'ordre, mais des durées de détachement plus longues.

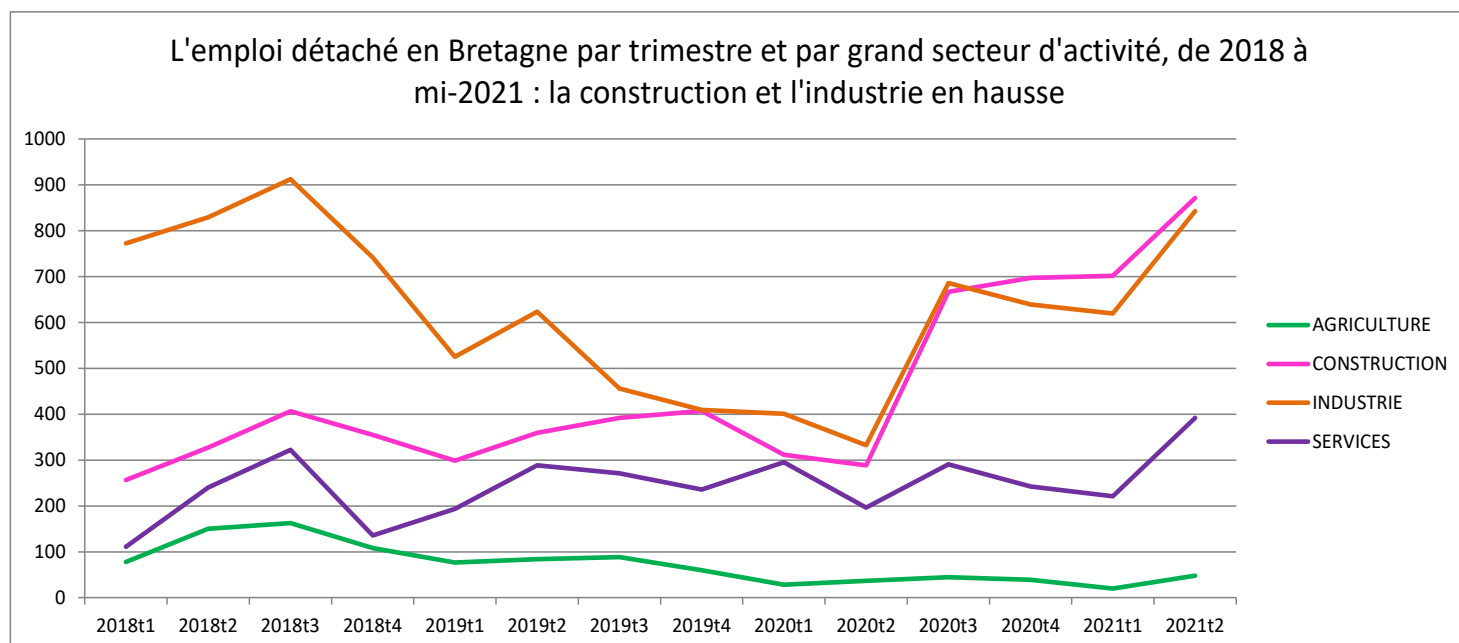
Le recours au travail détaché en Bretagne de 2018 à 2020 : environ 5000 demandes par an

	2018	2019	2020
Nombre de demandes	4 979	5 247	5 050
Nombre de salariés différents	8 299	8 528	8 241
Nombre de donneurs d'ordre différents	492	684	697
Durée moyenne de détachement (jours)	109	93	98
Emploi détaché	1 496	1 203	1 300
Taux de recours au travail détaché (%)	0,19	0,15	0,16

Source : Sipsi, DGT-Dares, traitement Sese (Dreets Bretagne)

La crise sanitaire conduit à un effet de rattrapage du travail détaché en Bretagne

Alors que l'emploi de salariés détachés en Bretagne varie entre 1 000 et 1 500 en moyenne entre 2017 et mi-2020, au troisième trimestre 2020 cet effectif double brutalement pour atteindre 2 000 emplois. Cela peut probablement s'expliquer à la fois par un effet de rattrapage (des prestations du 2^{ème} trimestre 2020 ont été annulées sans que le détachement soit annulé pour autant, si bien qu'à la sortie du confinement des demandes de détachement supplémentaires ont été faites pour rattraper le retard pris), ainsi que la présence de chantiers de grande ampleur dans la construction notamment. Ce phénomène de rattrapage intervient dans une dizaine de départements de métropole. Au niveau national, l'emploi détaché baisse au moment de la crise sanitaire sans revenir au niveau d'avant-crise en 2021.



Source : Sipsi, DGT-Dares, traitement Sese (Dreets Bretagne)

La construction et l'industrie supplantent l'agriculture

En 2018, c'était le secteur de l'agriculture qui recourait le plus à l'emploi détaché, avec 0,49% de l'emploi salarié du secteur. Depuis, ce taux a chuté chaque année, pour atteindre 0,14%, avec moins d'une cinquantaine d'emplois détachés en 2020. Ce recul de l'agriculture dans l'emploi détaché se vérifie dans tous les départements bretons.

A la sortie des confinements, c'est dans l'industrie et la construction que l'emploi détaché augmente le plus. Si dans l'industrie, cette hausse conduit à retrouver le niveau atteint en 2018, en revanche dans la construction, l'emploi détaché atteint début 2021 le double du niveau de ces dernières années, entre 2018 et mi-2020.

Taux de recours annuel par secteur d'activité en Bretagne (en % de l'emploi salarié privé) : le déclin de l'agriculture

SECTEUR	2018	2019	2020
AGRICULTURE	0,49	0,30	0,14
CONSTRUCTION	0,43	0,45	0,61
INDUSTRIE	0,42	0,26	0,27
SERVICES	0,04	0,05	0,05
ENSEMBLE	0,19	0,15	0,16

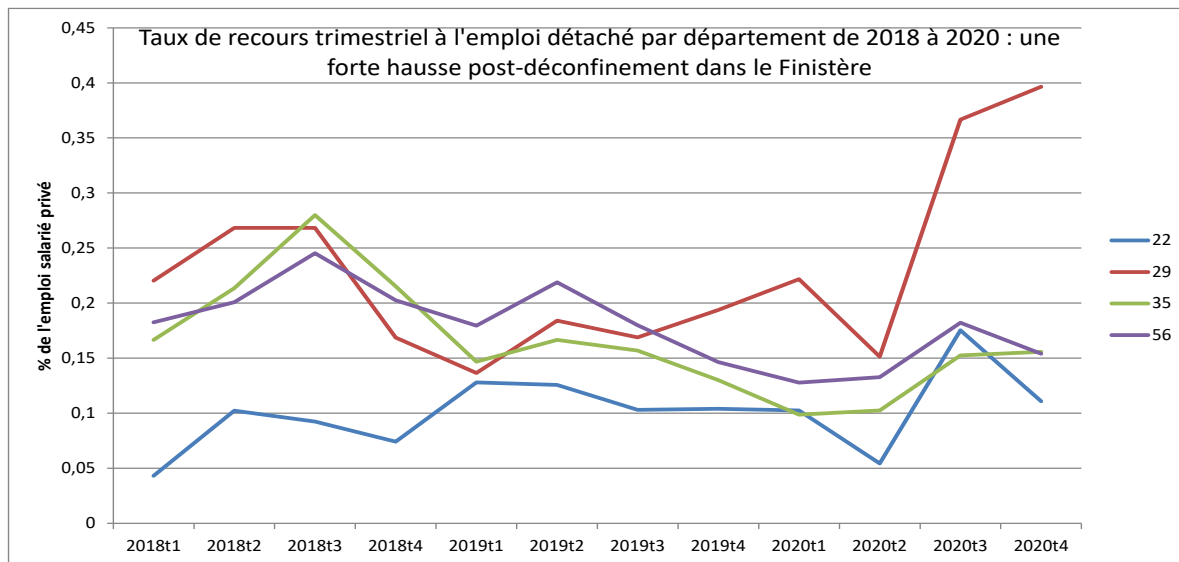
Note de lecture : en 2020, en Bretagne, dans le secteur de la construction, l'emploi détaché représente 0,61% de l'emploi salarié privé dans ce même secteur.

Source : Sipsi, DGT-Dares, traitement Sese (Dreets Bretagne)

Un recours plus fréquent dans le Finistère

Le Finistère est le département breton qui recourt le plus au travail détaché, sauf entre mi-2018 et mi-2019. En 2020, le recours dans ce département explose entre le deuxième et le troisième trimestre: l'emploi détaché est multiplié par 2 dans la construction, par 3 dans l'industrie.

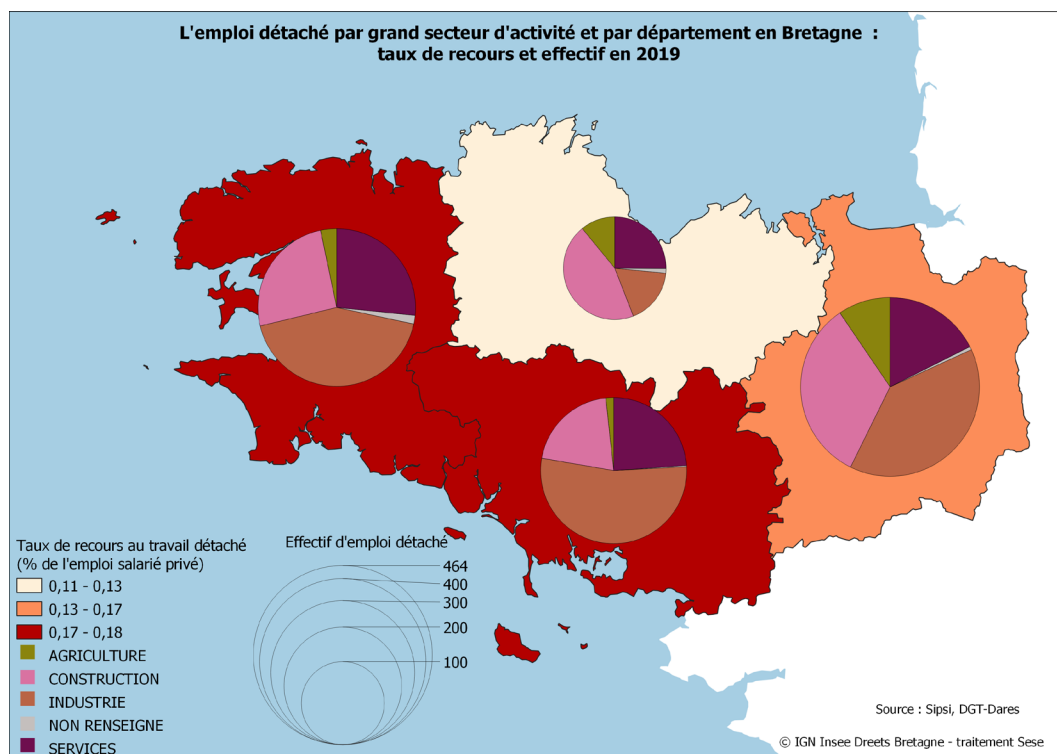
En revanche, en Ille-et-Vilaine, l'emploi détaché régresse sur toute la période, il est quasiment divisé par deux entre 2018 et 2020. Il régresse également dans le Morbihan.



Source : Sipsi, DGT-Dares, traitement Sese (Dreets Bretagne)

En 2019, l'industrie occupe la première place dans l'emploi détaché dans tous les départements, sauf dans les Côtes-d'Armor, où c'est la construction. C'est particulièrement vrai dans le Morbihan, où ce secteur rassemble plus de la moitié de l'emploi détaché.

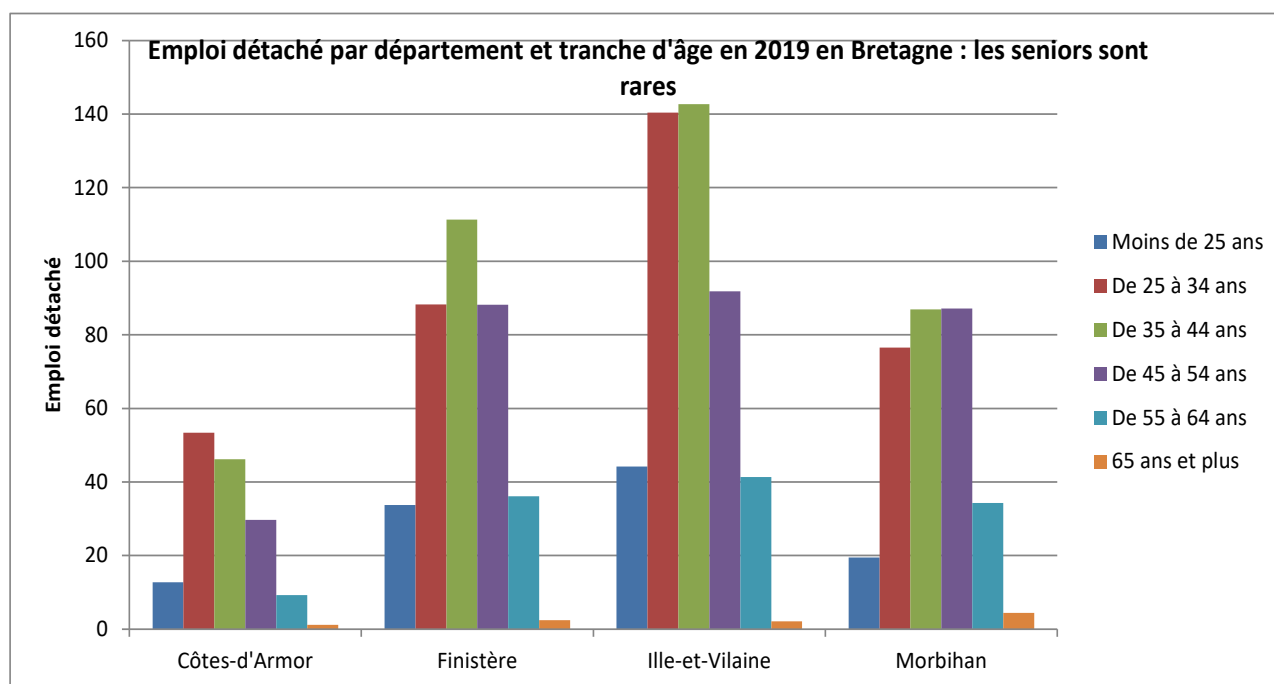
L'agriculture est plus représentée en Ille-et-Vilaine et dans les Côtes-d'Armor (respectivement 9 et 11% de l'emploi détaché contre 6% dans la région), tandis que les services le sont davantage dans le Finistère (27% de l'emploi détaché contre 21% dans la région).



L'année 2020 présentant des caractéristiques particulières dues à la crise sanitaire, l'analyse du profil des travailleurs détachés porte uniquement sur l'année 2019.

Le profil des travailleurs détachés en Bretagne en 2019 : de jeunes hommes européens

En 2019 en Bretagne, les travailleurs détachés sont quasiment tous des hommes, les femmes ne représentent que 6% de l'emploi détaché. Ils sont globalement plutôt jeunes : 36% ont moins de 35 ans, les deux tiers ont moins de 45 ans. Ils sont légèrement plus jeunes dans les Côtes-d'Armor (43% de l'emploi concerne des moins de 35 ans), et un peu plus âgés dans le Morbihan (41% de l'emploi concerne des salariés de 45 ans ou davantage).



Source : Sipsi, DGT-Dares, traitement Sese (Dreets Bretagne)

42% de l'emploi détaché concerne l'industrie, 30% la construction et seulement 6% l'agriculture. Les services absorbent 20% de l'emploi détaché.

83% de l'emploi détaché dans la région concerne des salariés issus de l'Union européenne. Cette proportion varie selon les secteurs : elle est plus faible dans l'agriculture (64%) mais un peu plus élevée dans l'industrie et la construction (86%).

La nationalité la plus représentée est la Pologne (18% de l'emploi détaché), suivie de près par la Roumanie (14%) puis par le Portugal (10%). Viennent ensuite à quasi-égalité l'Allemagne, l'Espagne et le Royaume Uni (6% chacun). Cependant, dans les services, un quart de l'emploi détaché concerne des salariés de nationalité britannique.

Plus de la moitié des travailleurs détachés qui réalisent des prestations en Bretagne ne sont détachés que dans la région au cours de l'année 2019. Néanmoins, nombreux sont ceux qui passent également par d'autres régions : ils sont ainsi 1 921 à être susceptibles de travailler également dans les Pays de la Loire, 1 700 en Ile-de-France, comme dans les Hauts-de-France et en Auvergne-Rhône-Alpes.

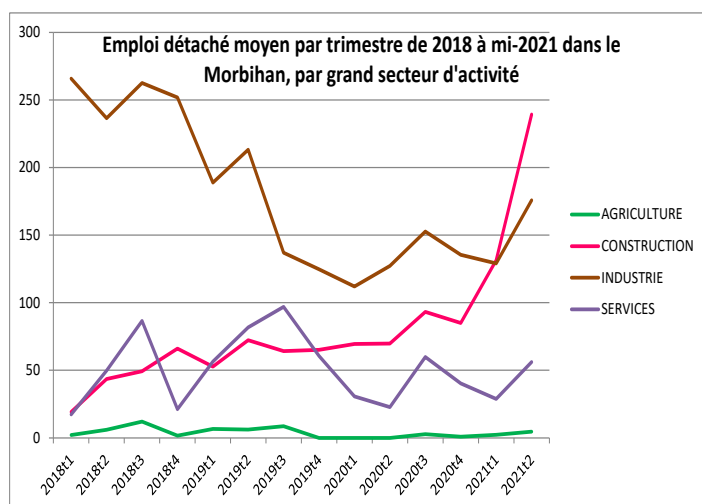
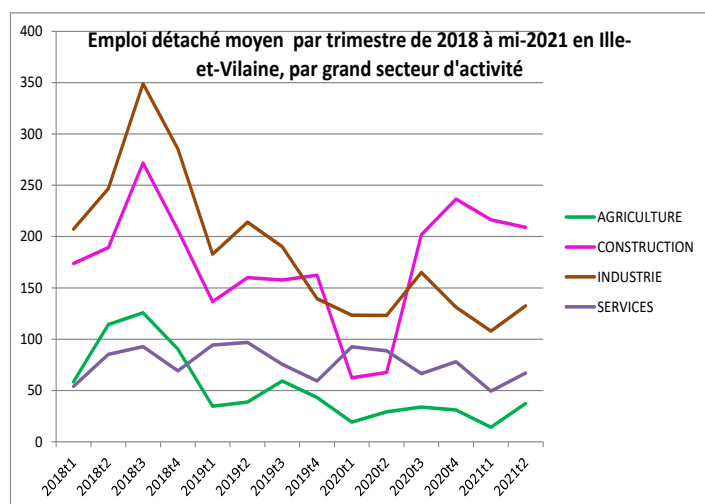
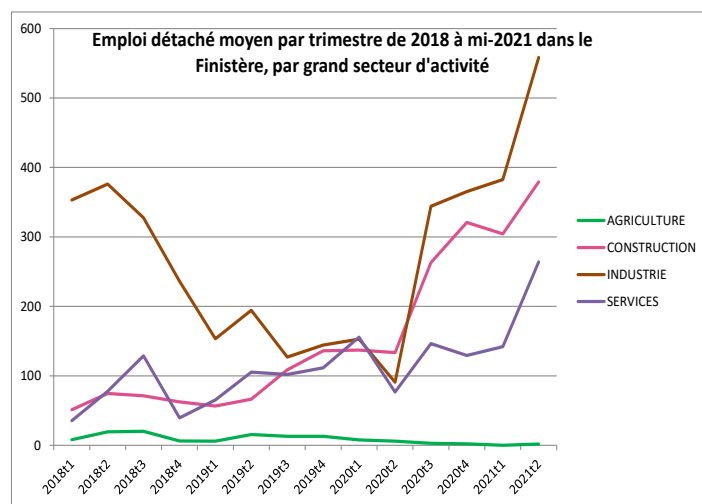
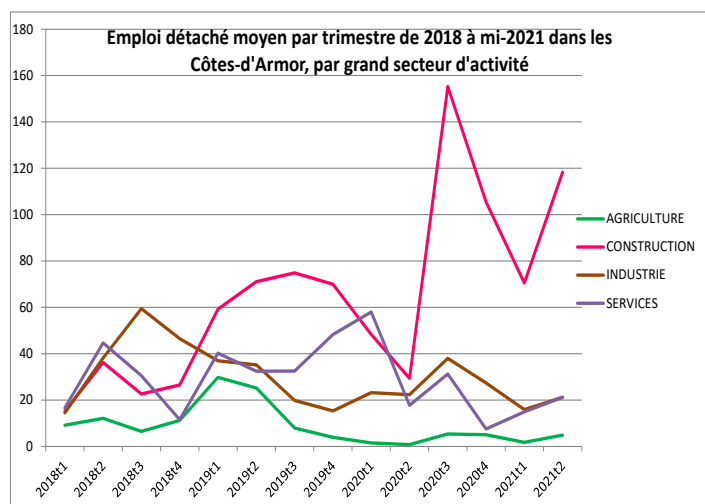
Forte hausse du recours au travail détaché début 2021, surtout dans le Finistère

La hausse du recours à l'emploi détaché observée à la sortie du dernier confinement semble se prolonger et s'accroître sur la première moitié de l'année 2021.

Sur les deux premiers trimestres de l'année 2021, 3 228 demandes ont été déposées, concernant 6 071 salariés différents, pour 547 donneurs d'ordre distincts. La répartition entre modèles de détachement varie peu en Bretagne début 2021. En revanche celle entre nationalités évolue, puisque c'est désormais la nationalité espagnole qui est la plus représentée, avec 16% de l'emploi détaché dans la région.

Le recours progresse dans tous les secteurs d'activité et dans tous les départements pour atteindre 2 154 emplois au 2^{ème} trimestre 2021. Dans le Finistère notamment, l'emploi détaché explose pour atteindre 1 203 emplois au 2^{ème} trimestre 2021, soit 4 fois le niveau du 2^{ème} trimestre 2020, qui était déjà plus élevé qu'en 2019. C'est dans l'industrie et la construction que le recours augmente le plus. Il progresse également dans les services à partir de début 2021.

L'emploi détaché dans la construction progresse également dans les autres départements. Dans les autres secteurs d'activité, hors Finistère, les évolutions connaissent moins de soubresauts. L'agriculture devient marginale.



Source : Sipsi, DGT-Dares, traitement Sese (Dreets Bretagne)

L'emploi détaché dans un département est calculé comme l'emploi régional de travailleurs détachés dont au moins un des lieux de prestation est localisé dans ce département. Une même prestation comporte en général plusieurs lieux qui peuvent être situés dans des départements différents, l'emploi détaché régional n'est donc pas égal à la somme des effectifs par département.

Ces résultats sur la première moitié de l'année 2021 restent provisoires et sont susceptibles d'être révisés.

Définitions et législation sur 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 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.

Méthodologie

La source SIPSI

Le téléportail SIPSI (Système d'information des Prestations de Service Internationales), administré par la Direction Générale du Travail (DGT) a été ouvert en 2016, afin de remplacer les déclarations papier. 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.

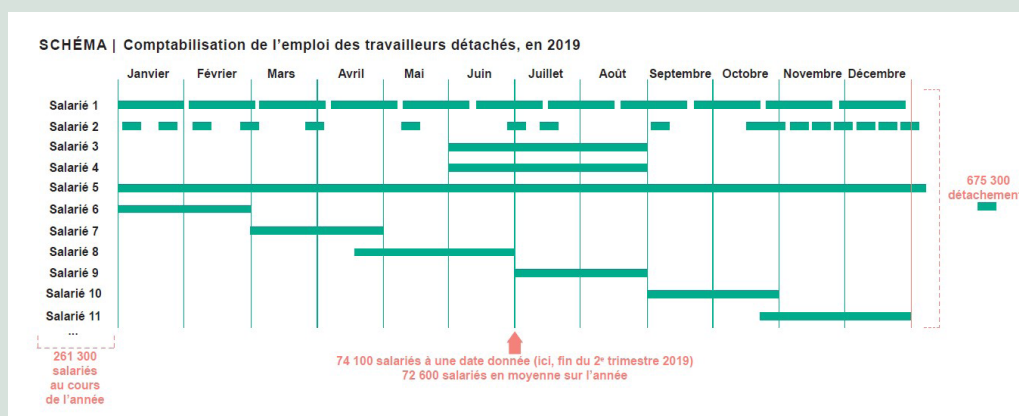
Le nombre de télédéclarations a fortement augmenté jusqu'à la fin de 2017, traduisant pour partie la montée en charge progressive du portail SIPSI. En juillet 2019, une refonte du portail SIPSI et les évolutions légales concomitantes ont modifié les modalités de déclaration.

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 1er 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. 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.**

Du nombre de détachements au nombre de travailleurs détachés : des spécificités régionales conduisent à une méthode différente de celle utilisée au niveau national.



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. Dans la dernière publication de la **Dares** (lien ci-dessous), le **nombre de travailleurs détachés** est mesuré en **fin de trimestre**. La période de référence définie pour le mesurer comprend ainsi les 5 derniers jours consécutifs ouvrés de chaque trimestre. 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 de l'emploi en fin de trimestre. **Il se trouve qu'en Bretagne, cette méthode n'est pas adaptée**, la fin du trimestre correspondant parfois à des pics, souvent à des creux, ce qui conduit à une sous-estimation de l'emploi détaché et à déformer les évolutions. Une autre méthode a donc été retenue : l'emploi est calculé pour chaque jour de l'année. L'emploi trimestriel est ensuite calculé comme **l'emploi moyen sur l'ensemble des jours du trimestre**. On procède de même pour l'emploi annuel. **Par conséquent, les résultats présentés ici ne sont pas comparables avec ceux publiés par la Dares à l'été 2021.**

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, **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. **Le taux de recours trimestriel** est calculé de la même façon, en rapportant l'emploi détaché moyen pour l'ensemble des jours du trimestre, à l'emploi salarié privé moyen du trimestre.

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 :

- Dédoublonnage 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 ce jour J est inclus à la fois dans la période de prestation et dans celle du contrat de détachement.

- 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 régionales / sectorielles.

En revanche, ce n'est pas le cas au niveau départemental, l'emploi détaché dans le département étant l'emploi régional des salariés dont au moins un lieu de prestation est situé dans le département.

- 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 1er juillet 2019, la codification est déclinée en 38 modalités sans possibilité de saisie manuelle.

Pour en savoir plus

Boughazi Y et Parent G (juin 2021), Dares Analyses n°34: Qui sont les travailleurs détachés en France?
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/qui-sont-les-travailleurs-detaches-en-france>

Rapport de la commission nationale de lutte contre le travail illégal (CNLTI), décembre 2018 : «[Analyse des déclarations de détachement des entreprises prestataires de service en France en 2017](#)»

Ministère du travail, cadre législatif du travail détaché : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries-posting-of-employees/detachement-des-salaries/article/cadre-general>

Date de publication : Le 10 décembre 2021