



PRÉFÈTE DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE

Liberté
Égalité
Fraternité

DIRECCTE NOUVELLE-AQUITAINE

DIRECTION RÉGIONALE DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE,
DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI
SESE - Service études statistiques évaluation

Collection «Études»

N°60 / Mars 2021

Les détachements de salariés étrangers : *Etat des lieux en Nouvelle-Aquitaine chiffres 2017 - 2019 (2020 provisoires)*

Pour l'ensemble des illustrations, Données arrêtées au 02/03/2021
Source globale : SI-PSI (cf. précisions méthodologiques)



En bref

Les services de l'inspection du travail sont fortement investis dans la lutte contre les fraudes au détachement transnational de salariés. Le contrôle du respect des obligations par les entreprises est une priorité nationale et régionale. Ce contrôle est aujourd'hui facilité par un cadre législatif et réglementaire de plus en plus contraignant. Les entreprises doivent respecter plusieurs formalités obligatoires et appliquer aux salariés ainsi détachés, certaines dispositions prévues par le Code

du travail en matière, notamment, de rémunération, de durée du travail et de conditions de travail. Le détachement est par nature temporaire. Sa durée varie suivant la mission confiée au travailleur détaché. Tout employeur établi hors de France qui doit effectuer une prestation de service sur le territoire français doit transmettre avant le début de son intervention en France une déclaration préalable de détachement à l'inspection du travail du lieu de réalisation de la prestation.



SOMMAIRE

- p.3 **Le nombre de déclarations**
- p.4 *La Nouvelle-Aquitaine représente 5,6% des déclarations de détachement de l'ensemble du territoire*
- p.5 *La durée du détachement*
- p.5 *Les pays à l'origine de la déclaration*
- p.6 *La répartition en Nouvelle-Aquitaine*
- p.8 *Répartition sectorielle*
- p.6 **Les salariés détachés**
- p.11 *Catégorie socio-professionnelle*
- p.12 *Nationalité des salariés détachés*
- p.15 **L'action de l'inspection du travail**



NOUVELLES DISPOSITIONS EN MATIÈRE DE DÉTACHEMENT DE TRAVAILLEURS : QUELS CHANGEMENTS À COMPTER DU 30 JUILLET 2020 ?

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

Des nouveaux droits garantis aux salariés détachés :

Désormais, le principe d'égalité de traitement est affirmé : «A travail égal, rémunération égale». Un salarié détaché en France par une entreprise établie à l'étranger bénéficie de la même rémunération qu'un salarié employé par une entreprise établie en France réalisant les mêmes tâches. L'employeur doit rembourser aux salariés détachés les frais professionnels en matière de transport, repas ou d'hébergement, lorsque le salarié détaché doit se déplacer vers ou depuis son lieu de travail en France, si des dispositions légales ou conventionnelles françaises le prévoient

Un statut de détachement de longue durée de plus de 12 mois est créé, à partir duquel le salarié bénéficiera de tous les droits applicables aux salariés nationaux, à l'exception des dispositions relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail.

Cette durée pourra être allongée de 6 mois supplémentaires si l'entreprise effectue une déclaration motivée.

De nouvelles sanctions pour mieux lutter contre la fraude : Les DIRECCTE ont désormais la possibilité d'interdire une nouvelle prestation de service à une entreprise prise en défaut de paiement d'une amende administrative en matière de détachement sans attendre la réalisation d'une nouvelle prestation.

Une transparence renforcée pour le détachement en chaîne :

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

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

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

Pour plus d'informations sur la réglementation applicable et les articles référents du Code du travail



20 000

salariés détachés

Cette publication dresse un état des lieux réalisé à partir des déclarations de détachement enregistrées.

Les chiffres depuis 2017 soulignent un fort développement de la prestation de services (transnationale).

L'industrie y pourvoit presque un autre tiers d'entre eux, majoritairement des postes d'ouvriers qualifiés dans l'industrie manufacturière.

En France, le nombre de travailleurs détachés déclarés est passé de 170 000 en 2012 à 517 000 en 2017 (355 000 en 2016) puis 588 000 en 2018, soit 3 fois plus en six ans (+14% sur la dernière année).

En Nouvelle-Aquitaine, hors régime particulier des transports routier et fluvial¹, le nombre des déclarations de prestations de services réalisées par des entreprises étrangères est de 13 710² en 2019 (12 960 en 2020). En France, en 2019, la DGT comptabilisait 292 000 déclarations (250 000 en 2020).

Au cours de cette même année, près de 3 000 entreprises utilisatrices ont eu recours au détachement de salariés étrangers pour exécuter une mission en Nouvelle-Aquitaine.

D'un point de vue sectoriel, le BTP, accueille le tiers des salariés détachés, majoritairement sur des postes de maçon.

En 2019, le nombre de salariés «distincts»³ (ou uniques) s'élevait à 263 000, ce qui en fait le deuxième pays d'«entrants» en Europe, après l'Allemagne et devant la Belgique.

La région affiche, comme l'ensemble des autres régions françaises, et pour la sixième année consécutive, une forte hausse du nombre de salariés étrangers détachés.

Ainsi, en 2019, plus de 20 000 salariés étrangers ont été détachés par des entreprises établies hors du territoire national, principalement portugaises et espagnoles, pour exécuter des prestations dans la région.

Un tiers des détachements est réalisé en Gironde.

¹Dans ces statistiques ne sont pas incluses les prestations de services internationales réalisées en matière de transport routier et fluvial, qui suivent un régime particulier. Il est cependant établi que de nombreuses prestations de services internationales de transport routier de marchandises sont effectuées en Nouvelle-Aquitaine, à l'occasion d'opérations de cabotage ou de prestations durables, ou via le recours à des véhicules utilitaires légers. (cf. annexe)

²Rappel : une seule déclaration peut concerner plusieurs salariés détachés

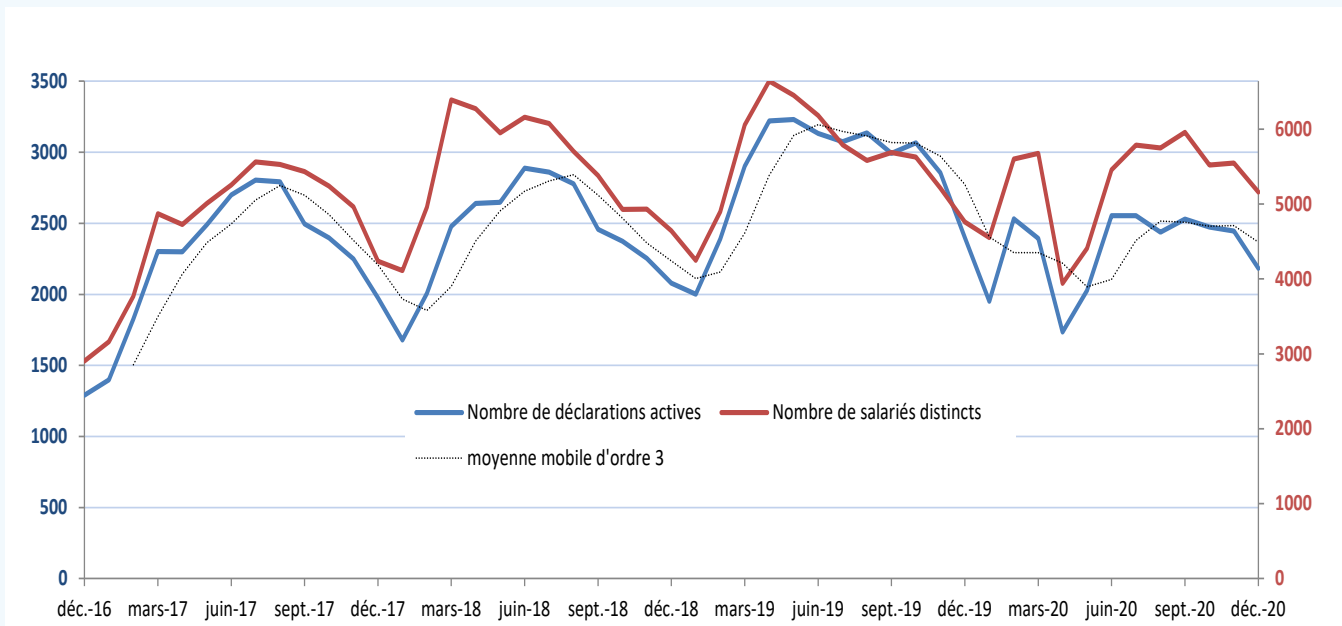
³Nombre de salariés distincts : un salarié est compté une seule fois si le nom, le prénom et la date de naissance sont identiques avec neutralisation automatique des seules différences de casses et caractères accentués ou atypiques. Cette méthode permet d'estimer le nombre de personnes réellement concernées.

PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

Les données de déclarations préalables de détachement complétées par les entreprises étrangères, sont issues du Site SIPSI (système d'information sur les prestations de services internationales).

Ce télé-service permet à tout employeur d'accomplir les déclarations de détachement de salarié en ligne depuis juillet 2016..

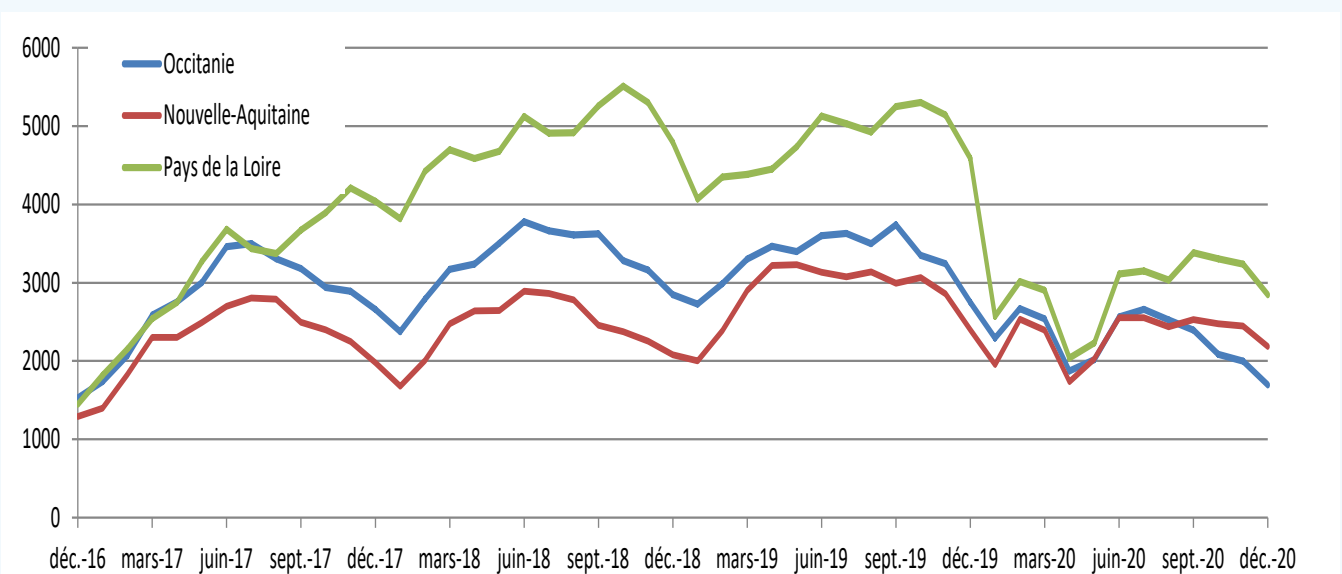
FIGURE 1 - ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DÉCLARATIONS DE PRESTATIONS DE SERVICES REÇUES ET DE SALARIÉS DÉTACHÉS DEPUIS 12/2016 EN NOUVELLE-AQUITAINE

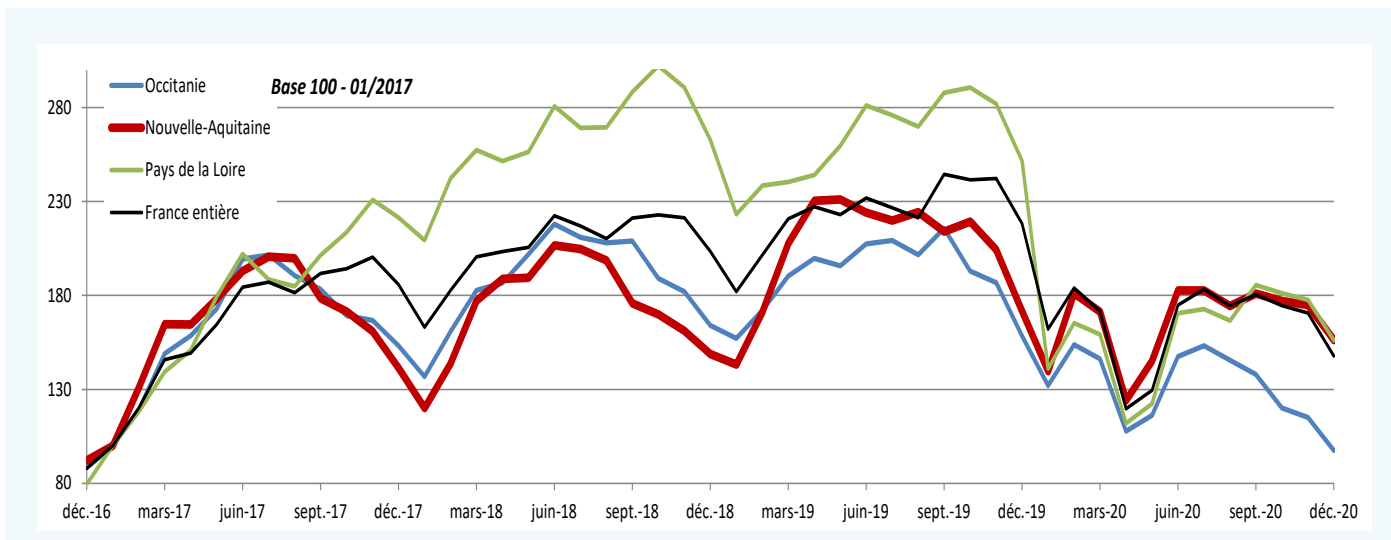


1

LE NOMBRE DE DÉCLARATIONS

FIGURES 2 - ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DÉCLARATIONS DE PRESTATIONS DE SERVICES REÇUES DEPUIS DÉCEMBRE 2016, COMPARAISON NOUVELLE-AQUITAINE / OCCITANIE / PAYS-DE-LA-LOIRE





LA NOUVELLE-AQUITAINE REPRÉSENTE 5% DES DÉCLARATIONS DE DÉTACHEMENT DE L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE

A l'instar de l'ensemble des régions françaises, la Nouvelle-Aquitaine connaît année après année, une forte progression du recours au détachement de salariés étrangers, multipliant par trois le nombre de déclarations enregistrées depuis 5 ans.

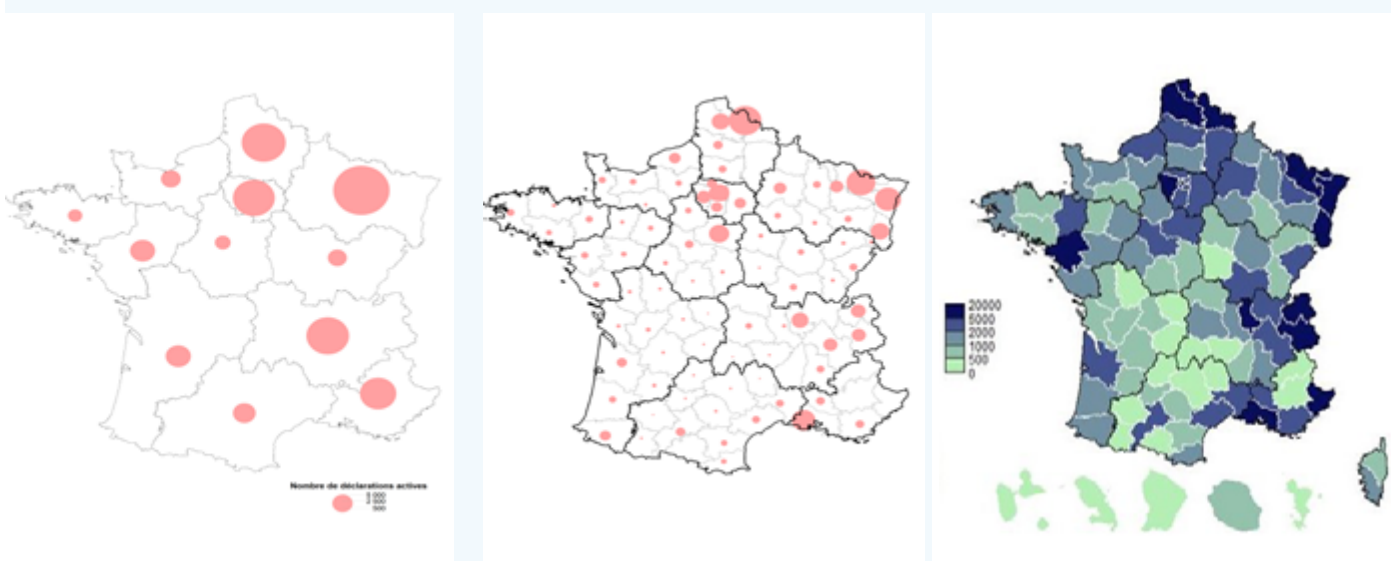
Elle se positionne, en matière de détachements de salariés étrangers, en 7^e position des régions françaises, devant sa voisine occitane.

Sur un an, le nombre de déclarations, tout comme celui des salariés détachés, a continué d'augmenter, de +20% (mais stable entre 2019 et 2020) (... et assez proche de l'évolution nationale).

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette croissance en 2019 : une efficacité accrue du recouvrement statistique, un volume d'activité en hausse et un plus grand respect de la réglementation relative au dépôt des déclarations préalables qui n'exclut pas le transfert éventuel d'une prestation non déclarée vers une prestation déclarée.

Cette croissance est aussi liée à un contexte plus général de plus grande sensibilisation des services de contrôle comme des employeurs.

CARTES 1 - NOMBRE DE DÉCLARATIONS ACTIVES PAR RÉGIONS ET PAR DÉPARTEMENTS EN 2019



LA DURÉE DE DÉTACHEMENT



PRÉCAUTIONS MÉTHODOLOGIQUES

Le formulaire de déclaration interroge sur le nombre de jours d'intervention des salariés sur le territoire. Dans ce sens, l'enquête additionne des durées de prestations différentes pour un ou plusieurs salariés et transmet le nombre de jours total de présence et/ou travaillés sur le territoire national. Cette addition ne permet pas de dissocier les cas entre 2 salariés à 90 jours chacun ou un salarié à 30 jours et un salarié à 150 jours (voire un salarié à 1 jour et un salarié à 179 jours), a fortiori les enchevêtrements plus complexes.

Par ailleurs, cette variable intègre des durées effectives de travail pour les prestations de courtes durées et des durées de présence sur le territoire pour des prestations plus longues.

Cette variable est souvent mal renseignée et nécessite un travail statistique d'homogénéisation et de cohérence.

Elle reste fragile et doit être interprétée avec précaution.

Le volume de travail presté sur l'année s'élève à plus de 2 500 équivalents temps pleins. En 2019, un salarié est détaché en Nouvelle-Aquitaine pour une durée d'intervention médiane de 25 jours (moyenne à 60 jours). Cette durée est plutôt stable sur les deux dernières années.

Néanmoins, elle recouvre des réalités très différentes selon les secteurs d'activité ou zones géographiques.

Elle est supérieure dans les Pyrénées-Atlantiques frontalières, où un salarié intervient en moyenne plus de 80 jours (plus de 2 mois), contre 27 jours à l'inverse en Corrèze.

Le secteur du HCR⁴ est celui pour lequel la durée d'intervention moyenne est la plus longue, soit 80 jours.

La durée moyenne dans le BTP est de 70 jours, de 50 jours dans l'industrie, de 40 jours dans l'agriculture, de 11 jours dans le commerce et de 9 jours pour le secteur «spectacle».

FIGURE 3 - DURÉE MOYENNE (EN JOURS) PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ EN 2019
(en rouge, durée moyenne globale)



LES PAYS À L'ORIGINE DE LA DÉCLARATION

Les entreprises de la péninsule ibérique sont majoritairement présentes en Nouvelle-Aquitaine : 26% des entreprises détachant ses salariés sont établies en Espagne. 17% des employeurs sont établis au Portugal.

Viennent ensuite des entreprises allemandes et italiennes, plus faiblement représentées, respectivement 14% et 7%.

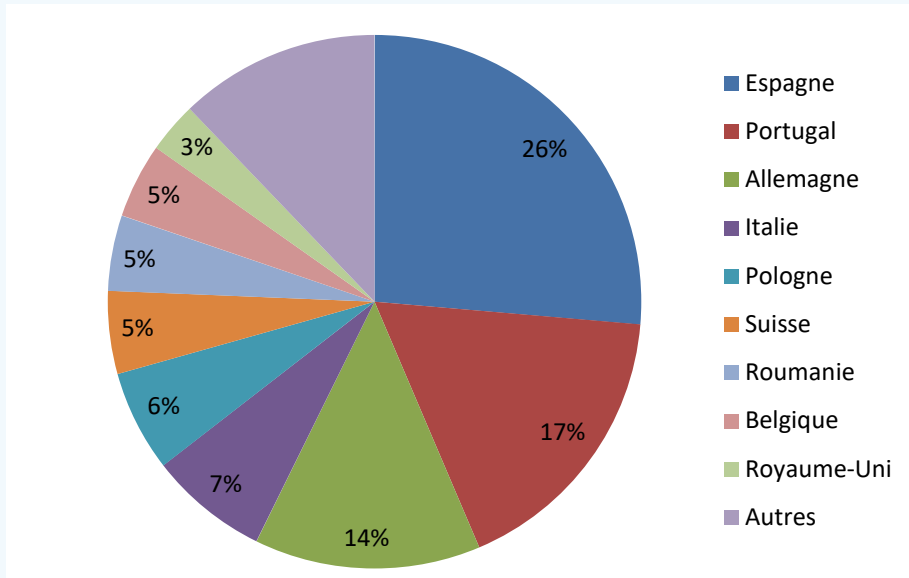
La majorité des déclarations du BTP et de l'agriculture émanent d'entreprises espagnoles et portugaises.

Les entreprises germaniques et italiennes sont davantage présentes dans l'industrie. Mais dans ce dernier secteur, l'origine géographique des prestataires est globalement plus variée, signe de la diversité et de la spécificité des emplois proposés en détachement.

Pour autant, des analyses plus approfondies des services de contrôle mettent en évidence des cas de prestations en cascade entre entreprises qui relativisent ces analyses par pays d'origine des déclarations.

⁴ Hôtels, cafés, restaurants

FIGURE 4 - RÉPARTITION DES DÉCLARATIONS PAR ZONE D'ORIGINE DES PRESTATAIRES

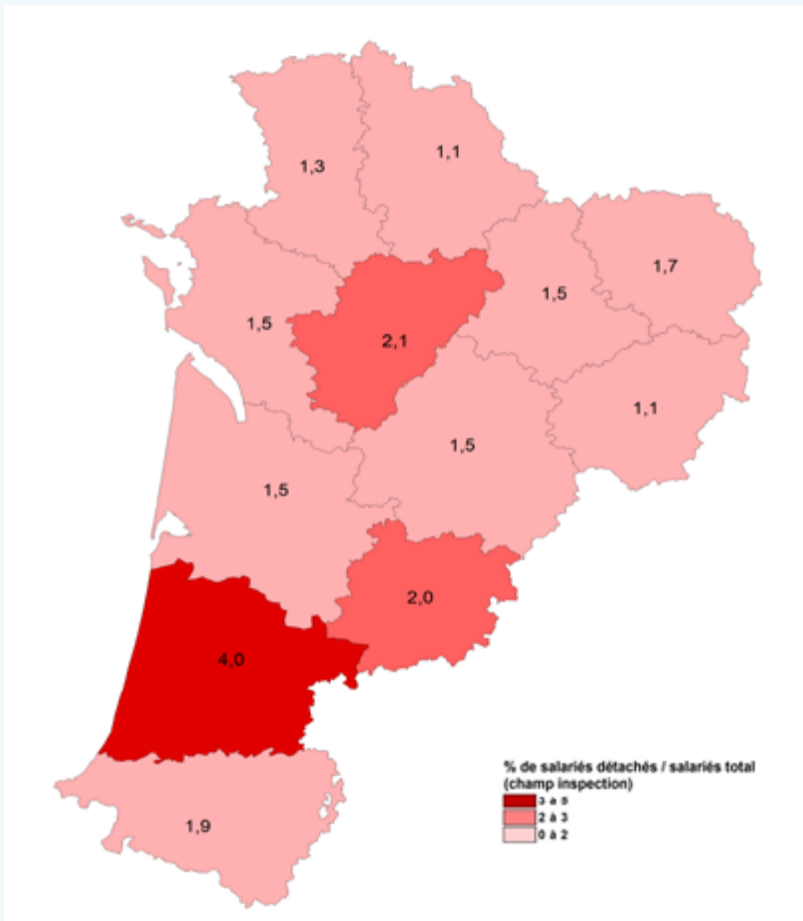


LA RÉPARTITION EN NOUVELLE-AQUITAINE

La concentration géographique des déclarations sur certaines zones peut résulter de zones d'activités privilégiées du fait de la proximité géographique, de la densité du tissu industriel ou encore d'une plus grande vigilance sur les

obligations de déclarations de certains donneurs d'ordre et/ou entreprises prestataires, engendrant ainsi un cercle vertueux.

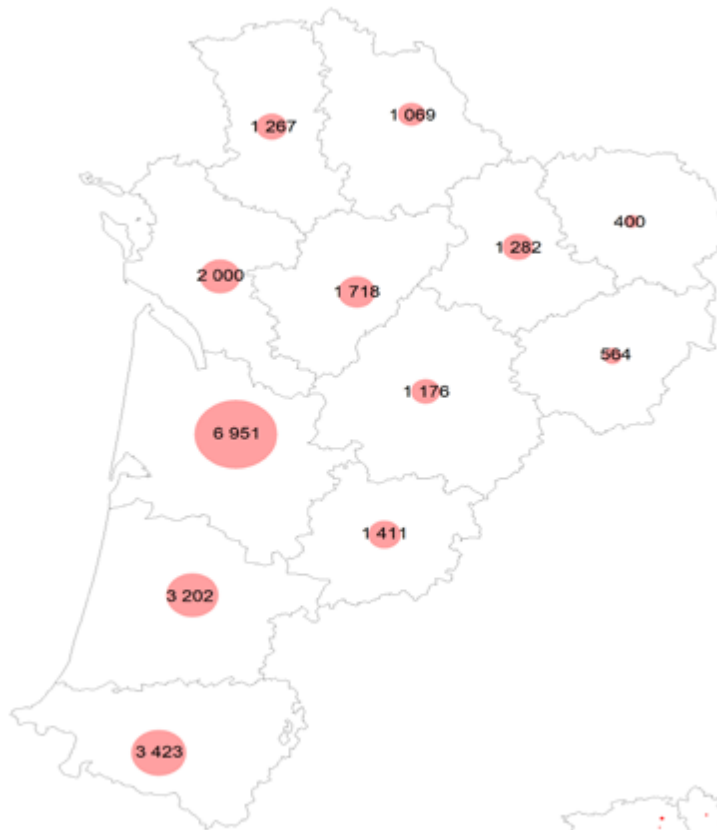
CARTE 2 - RÉPARTITION DÉPARTEMENTALE DU NOMBRE DE DÉCLARATIONS REÇUES ET % DE SALARIÉS DÉTACHÉS PAR RAPPORT AU NOMBRE DE SALARIÉS (SOURCE INSEE) DES ENTREPRISES RELEVANT DU CHAMP DE COMPÉTENCE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL (Y COMPRIS FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE)



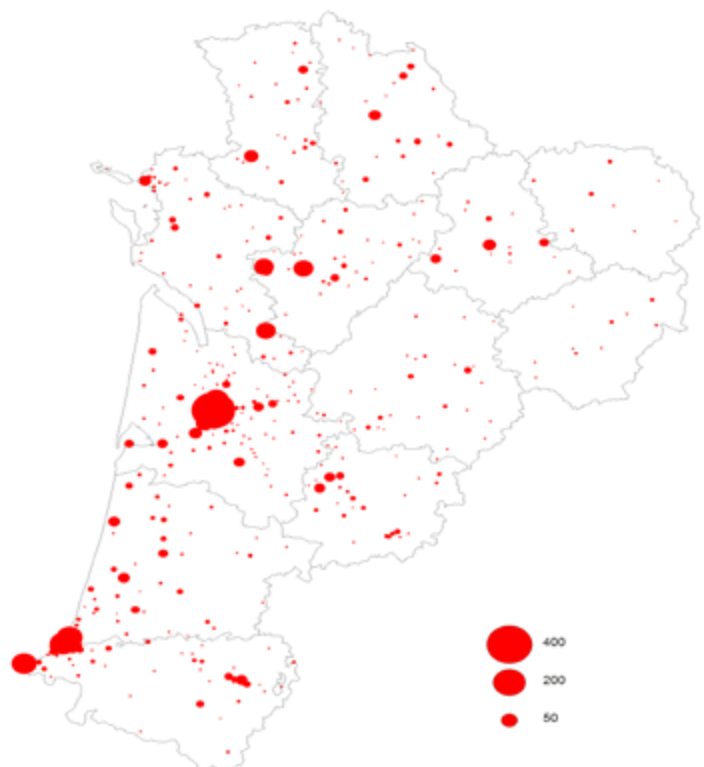
Un tiers des déclarations est fait en Gironde. Conformément à leur poids respectif dans l'emploi en général, la Gironde et les Pyrénées-Atlantiques recueillent le plus grand nombre de déclarations et de salariés en détachement : respectivement 3 100 pour 5 600, et 3 400 pour 3 500. A un niveau territorial plus fin, la zone d'emploi frontalière de Bayonne est logiquement la plus concernée.

Cette « sur » représentation dans les communes frontalières (ou dans un rayon géographique à 20 km de la frontière) s'explique par la forte présence de firmes provenant d'Espagne, qui peuvent notamment mieux connaître leur obligation de déclaration préalable que les firmes issues de pays géographiquement plus éloignés. En outre, le suivi statistique dans les Pyrénées-Atlantiques, bénéficie d'une grande constance depuis plusieurs années désormais.

CARTES 3 - LOCALISATION DES SALARIÉS



LOCALISATION DES SALARIÉS PAR COMMUNES



RÉPARTITION SECTORIELLE

Entre 2018 et 2019, tous les secteurs d'activité sont présents en nombre croissant sur l'ensemble des départements néo-aquitains.

En revanche, en 2020, seul le secteur de la construction enregistre une hausse. L'agriculture est plutôt stable et les autres secteurs diminuent (industrie, services aux entreprises, spectacles), impactés par la crise covid (notamment des obstacles à la libre circulation des travailleurs européens). Le nombre de déclarations dans les entreprises de travail temporaire et intra-groupe diminue de près de 25% (à l'image de la chute brutale de l'interim en général).

Le secteur du BTP couvre l'intégralité des départements. Ce dernier comptabilise près de 40% des déclarations.

L'industrie en affiche le tiers. En totalisant 890 déclarations, les établissements agricoles en regroupent 7%. Au total, 80% des déclarations sont donc le fait de ces trois secteurs d'activité.

Au niveau départemental, la proportion de salariés étrangers détachés dans le BTP varie de 40% en Gironde et dans les Pyrénées-Atlantiques, à 24% dans les Deux-Sèvres ou 18% dans la Haute-Vienne. Dans ce dernier département, les activités industrielles concentrent la moitié des salariés étrangers détachés. L'agriculture est plus fortement représentée dans les départements ruraux de Dordogne et du Lot-et-Garonne (13 à 14%).

Enfin, près de 18% des déclarations concernent des détachements par des entreprises de travail temporaire.

CARTES 4 - SECTEUR D'ACTIVITÉ PRÉDOMINANT PAR DÉPARTEMENT

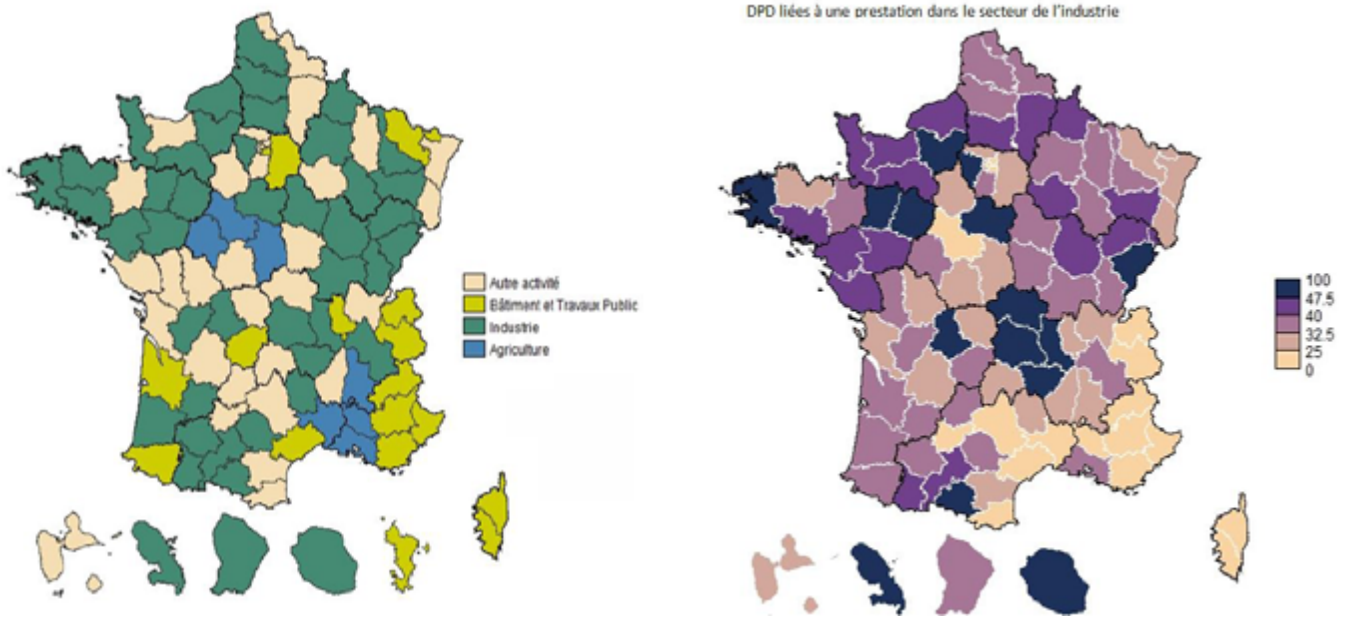
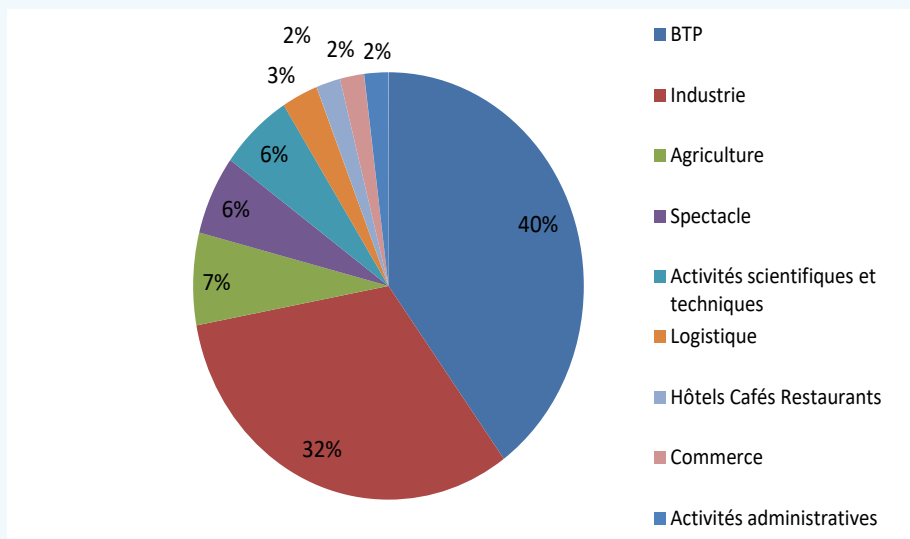


FIGURE 5 - RÉPARTITION DES DÉCLARATIONS PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ



2

LES SALARIÉS DÉTACHÉS



MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

Dans le cadre de la prestation de services internationale, le salarié est détaché sur le territoire national pour une durée temporaire, liée à la réalisation d'une mission définie au préalable (dans son objet et sa durée) par son employeur.

Le caractère temporaire du détachement en France, qui conditionne sa licéité, suppose que le salarié exerce habituellement son activité dans le pays où son employeur est établi.

Pour autant, un même salarié peut être amené à faire des aller-retour entre la France et son pays d'origine en qualité de travailleur détaché en toute légalité s'il doit réaliser plusieurs missions en France au cours d'une même année. Ainsi, le volume exprimé sur le nombre total de salariés détachés doit être analysé en tenant compte à la fois de la durée des détachements et du fait qu'un même salarié a pu faire l'objet de plusieurs déclarations de détachement.

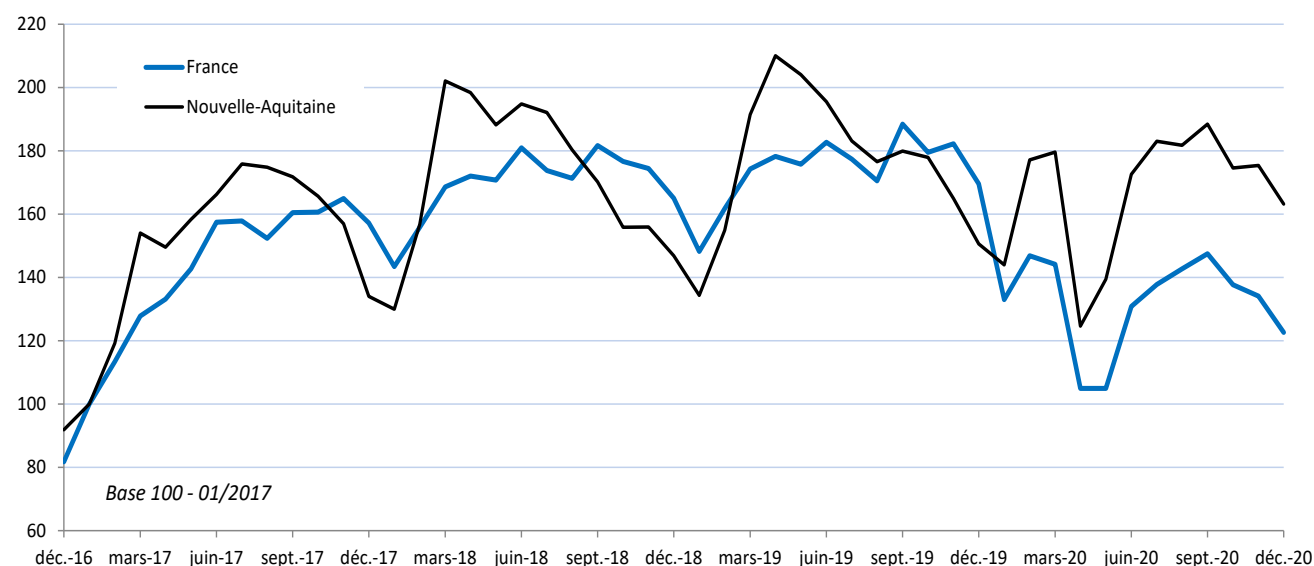
7 %

de plus sur un an

20 000 salariés étrangers «distincts» ont été détachés en région Nouvelle-Aquitaine, soit 7% de plus sur un an (2019/2018) (contre +15% en France métropolitaine).

(En 2020, si l'ensemble des territoires de la nouvelle région enregistrent une légère baisse, ce sont les plus ruraux qui sont aussi les plus impactés)

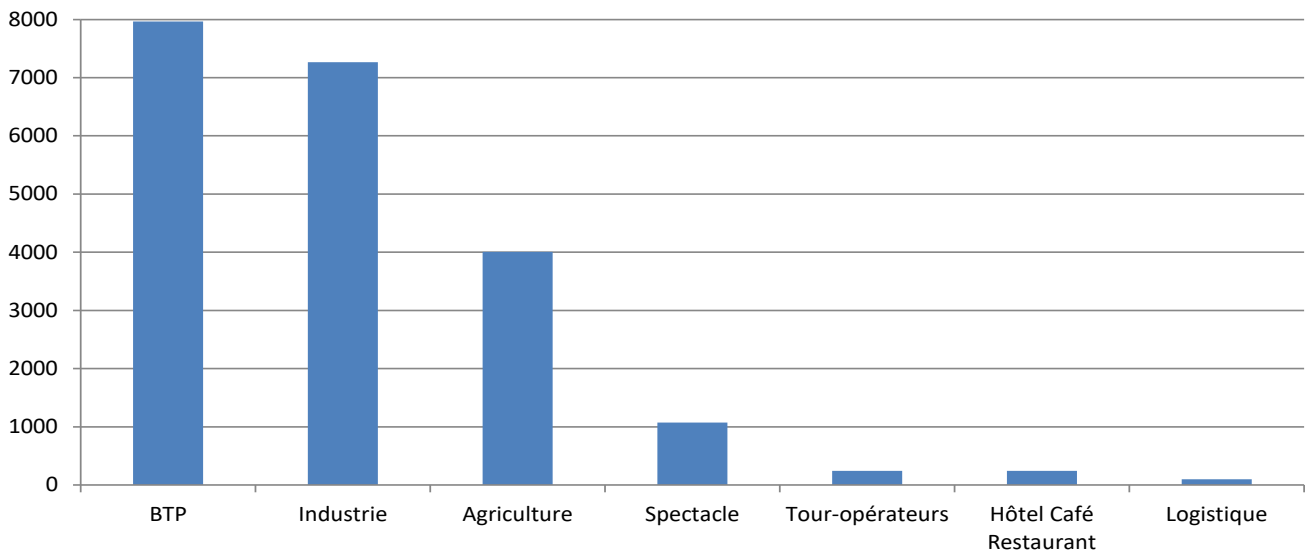
FIGURE 6 - ÉVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS DÉTACHÉS « DISTINCTS » DEPUIS 12/2016 (BASE 100), COMPARAISON NOUVELLE-AQUITAINE/FRANCE



Au niveau régional, 1,5 salarié est détaché par déclaration. Ce ratio est en diminution depuis 5 ans. Les disparités sont importantes selon les domaines d'activités.

La moyenne oscille de 1,5 salarié pour l'industrie à 5 pour le secteur du spectacle.

FIGURE 7 - RÉPARTITION SECTORIELLE DU NOMBRE DE SALARIÉS DÉTACHÉS «DISTINCTS»⁵

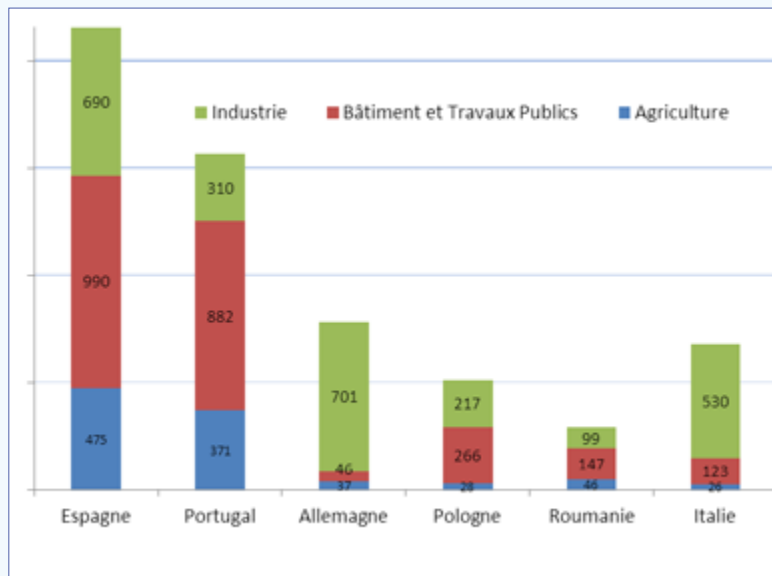


(... Pour plus de précisions, cf. Annexe1)

Conformément à l'analyse des déclarations par grands secteurs d'activité (cf. paragraphe plus haut), le BTP et l'industrie occupent plus de deux tiers des salariés. L'agriculture en affiche 20%. L'essentiel des métiers (cf. top12 en figure 12) est donc du ressort de ces trois secteurs d'activité.

Sur les 6 nationalités prédominantes, si la majorité des salariés détachés espagnols et portugais sont employés sur des postes dans le BTP ou l'agriculture, les allemands et italiens sont à 90% dans l'industrie. Les salariés des pays de l'Est européens sont, pour leur part, essentiellement détachés dans le BTP.

FIGURE 8 - RÉPARTITION PAR GRANDS SECTEURS D'ACTIVITÉ DES SALARIÉS DÉTACHÉS (6 NATIONALITÉS PRINCIPALES)



Quasiment la totalité des salariés sont des hommes (7% de femmes seulement, mais en hausse constante depuis 2015).

L'âge médian, 39 ans, est inférieur à celui de l'ensemble des salariés néo-aquitains du secteur privé marchand.

⁵ Rappel : le détachement intra-groupe peut intervenir entre deux établissements d'une même entreprise ou entre deux entreprises d'un même groupe, sans qu'il n'existe nécessairement de contrat. Il s'agit alors d'un prêt de main-d'œuvre transnational, qui devra rester sans but lucratif, et qui pourra avoir par exemple pour objet la réalisation d'une mission, une période de formation, etc...

CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE

L'analyse des salariés détachés par les statuts d'emploi confirme une écrasante majorité d'ouvriers (57%) et une part très faible des cadres (2%) (et 22% d'employés et 19% de techniciens).

Les ouvriers sont plutôt « qualifiés », avec une rémunération indiquée souvent supérieure au SMIC (salaire médian à 1 700 euros bruts mensuels).

FIGURE 9 - RÉPARTITION PAR PRINCIPALES QUALIFICATIONS ET NATIONALITÉS

	CADRE	PROF.INTERM (TECHNICIEN...)	OUVRIER, EMPLOYÉ
Ensemble	2%	9%	89%
Portugal	3%	4%	93%
Espagne	3%	12%	85%
Roumanie	1%	4%	95%
Pologne	1%	7%	92%
Bulgarie	0%	1%	99%
Allemagne	5%	31%	64%
Italie	4%	25%	71%
Belgique	4%	13%	83%
Slovaquie	0%	5%	95%
Pays-Bas	4%	11%	85%

En région, tous secteurs confondus, les entreprises utilisatrices recourent principalement au dispositif du détachement pour pourvoir respectivement des postes de maçons, de

monteurs dans le bâtiment, de soudeurs dans l'industrie, ou de danseurs dans le monde du spectacle (300 environ détachés dans la région).

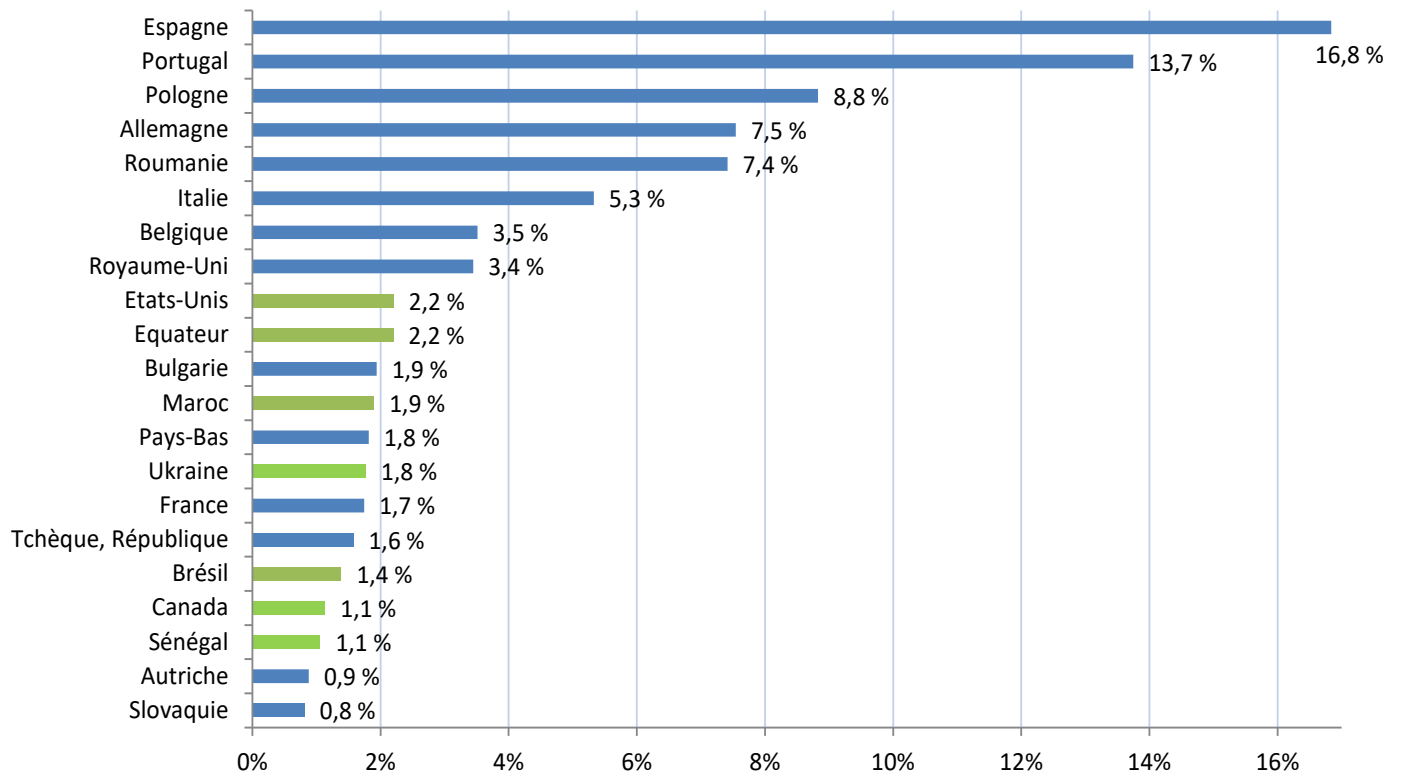
FIGURE 10 - RÉPARTITION PAR MÉTIERS (CODE ROME)

12 métiers occupent un tiers des salariés détachés

Monteur	10%	BTP
Maçon	5%	BTP
Serrurier	3%	INDUSTRIE
Soudeur	3%	INDUSTRIE
Manoeuvre	2%	BTP
Mécanicien	2%	INDUSTRIE
Danseur	2%	SPECTACLE
Polisseur	1%	BTP
Menuisier	1%	BTP
Chaudronnier	1%	INDUSTRIE
Peintre	1%	BTP
Electricien	1%	BTP

NATIONALITÉS DES SALARIÉS DÉTACHÉS

FIGURE 11 - RÉPARTITION DES SALARIÉS DÉTACHÉS PAR ZONE D'ORIGINE



(en vert, pays hors UE en 2019)

CARTE 5 - PRINCIPALE NATIONALITÉ PAR DÉPARTEMENTS

Les salariés espagnols sont désormais la première nationalité de main d'œuvre détachée (17%) en Nouvelle-Aquitaine, devant les salariés de nationalité portugaise (14%) et polonaise (9%).

Espagnols et portugais sont détachés majoritairement par des entreprises de leur pays d'origine.

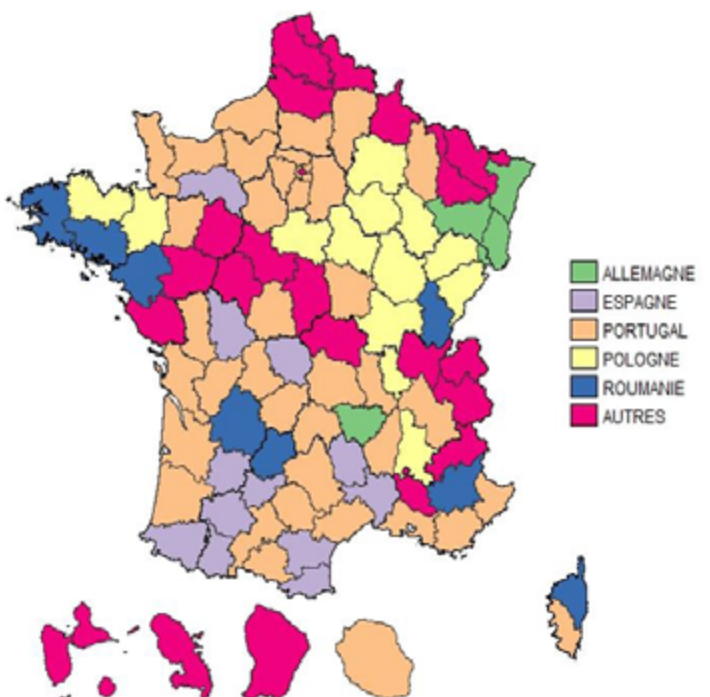
Néanmoins les salariés polonais et roumains sont fréquemment employés aussi par des entreprises de la péninsule ibérique.

Avec près de 1 500 salariés détachés «distincts», les Roumains représentent 7% de l'ensemble des salariés détachés. Idem, avec un volume de l'ordre de 1 500 travailleurs, les Allemands représentent 7%, suivi des Italiens (5%) et des Belges (4%).

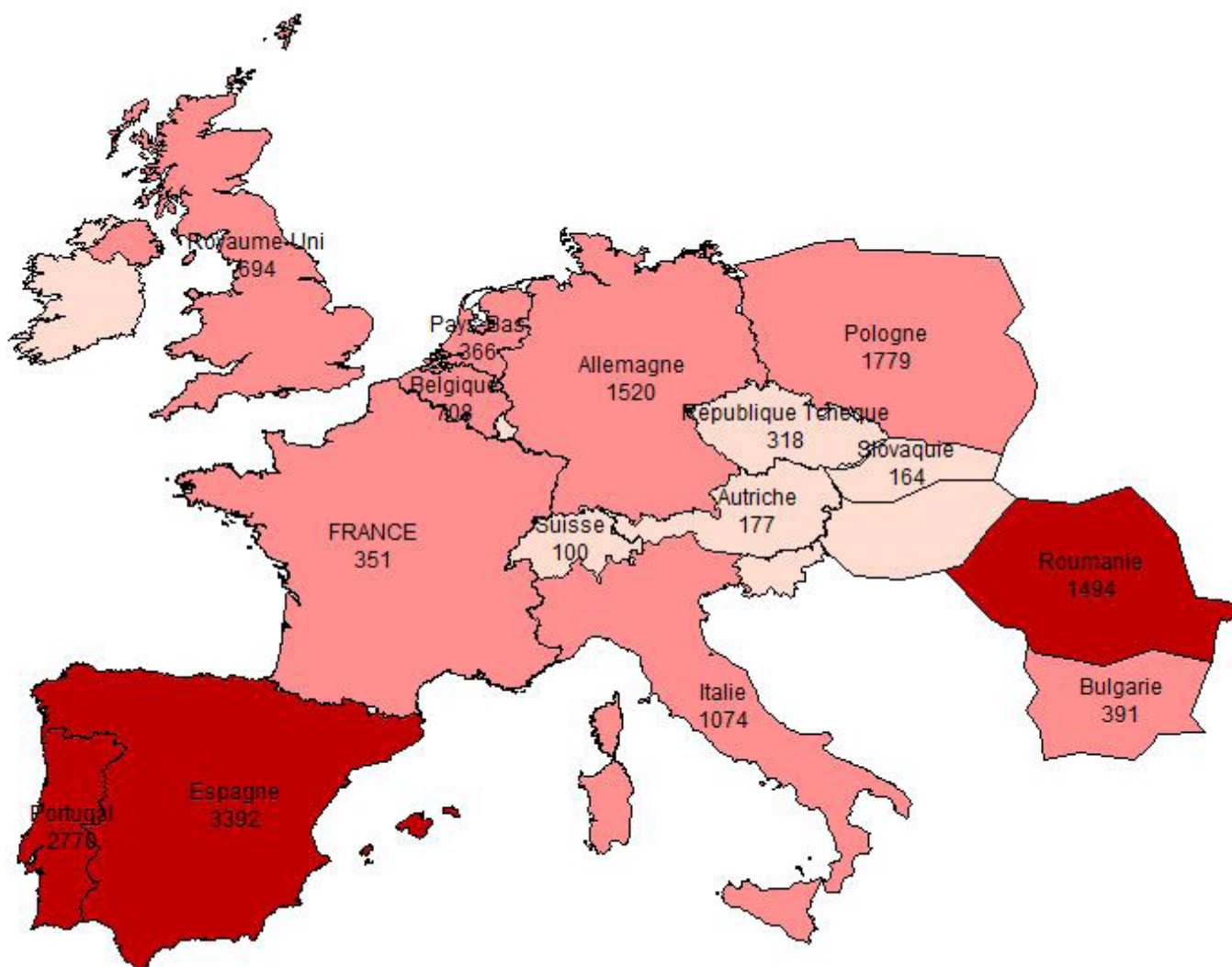
Les 400 salariés français sont principalement détachés par les entreprises de travail temporaire.

Outre la mobilité de type intra-communautaire (des salariés européens au service d'autres pays de l'Union européenne), une mobilité trilatérale existe aussi : des salariés originaires de Pays Tiers accueillis par un pays d'origine et un pays de mise à disposition européens, d'où 500 travailleurs américains, ou encore 400 Equatoriens comptabilisés (soit 2%).

De ce fait, plus d'un tiers des salariés détachés par les entreprises espagnoles sont originaires du continent Africain (principalement Maroc, Sénégal, Mali).



CARTE 6 - LOCALISATION DES PAYS EUROPÉEN D'ORIGINE DES SALARIÉS (FLUX > 200 SALARIÉS)



Annexes

ANNEXE 1 TOP 34 DES SECTEURS D'ACTIVITÉS EN NAF DÉTAILLÉE 732 (plus de 50 salariés)

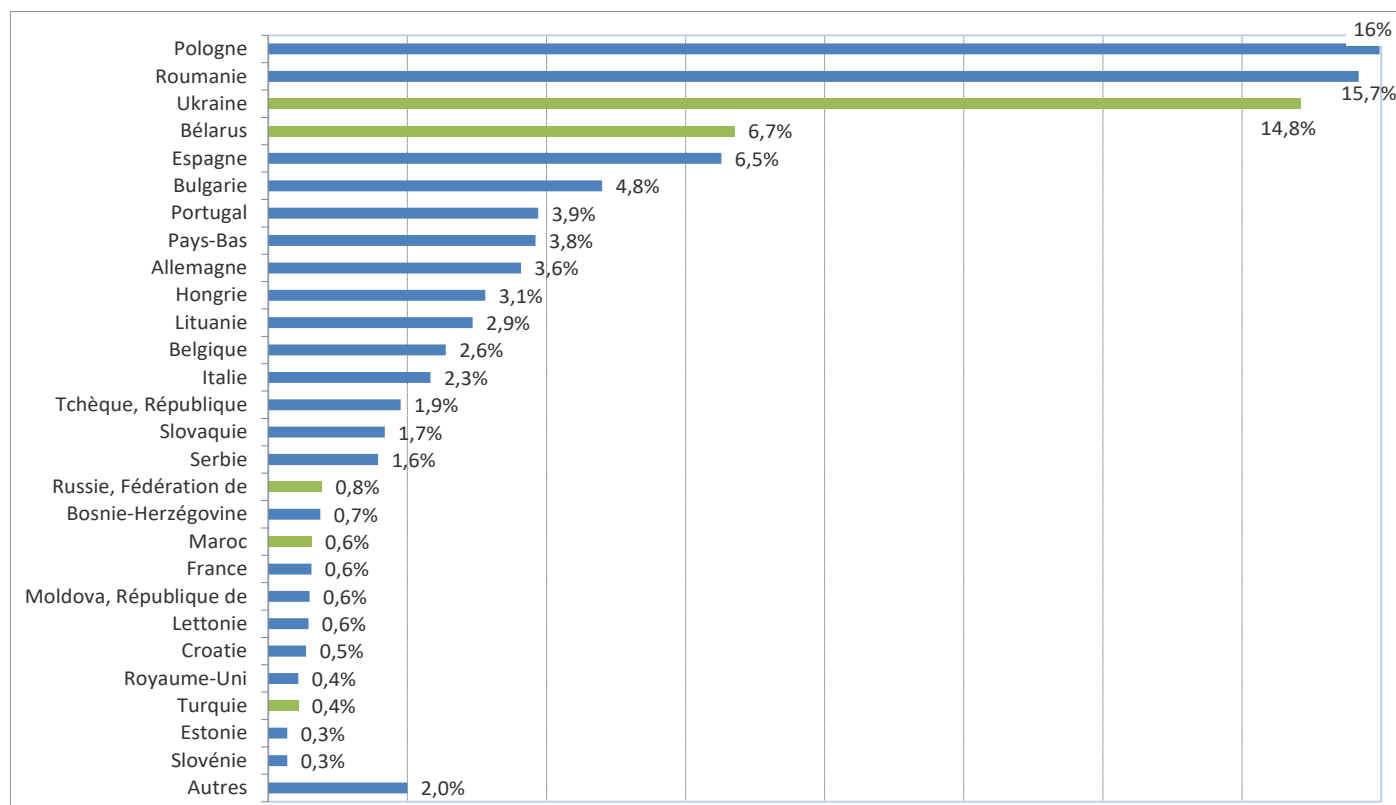
	SALARIÉS DISTINCTS	DÉCLARATIONS ACTIVES	ENTREPRISES ÉTRANGÈRES
Construction de bâtiments résidentiels et non résidentiels	3 498	2 046	600
Travaux de construction spécialisés	2 351	1 259	404
Réparation et installation de machines et d'équipements	805	499	200
Activités d'ingénierie	514	359	142
Activités créatives, artistiques et de spectacle	467	107	59
Activités de soutien au spectacle vivant	467	107	59
Installation de machines et d'équipements industriels	417	234	115
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	316	262	112
Travaux de finition	314	183	73
Travaux d'installation électrique, plomberie et autres travaux d'installation	293	273	74
Génie civil	283	171	39
Métallurgie	245	185	61
Étirage à froid de barres	245	185	61
Production et distribution de combustibles gazeux	227	190	59
Commerce de combustibles gazeux par conduites	227	190	59
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	227	190	59
Édition de logiciels	181	204	47
Extraction d'hydrocarbures	180	369	5
Extraction de gaz naturel	180	369	5
Réparation de machines et équipements mécaniques	180	131	49
Extraction de pétrole brut	170	363	3
Activités de poste et de courrier	158	118	31
Autres activités de soutien aux entreprises n.c.a.	147	101	50
Fabrication d'articles en papier ou en carton	136	50	32
Production d'électricité	132	130	31
Fabrication de produits réfractaires	129	135	3
Sidérurgie	108	63	22
Télécommunications	87	59	16
Programmation, conseil et autres activités informatiques	80	132	21
Autres activités informatiques	80	132	21
Travaux de plomberie et installation de chauffage et de conditionnement d'air	76	66	20
Transports fluviaux de passagers	61	62	3
Fabrication de charpentes et d'autres menuiseries	55	50	15
Fonderie	50	58	11

ANNEXE 2 ATTESTATIONS DE TRANSPORT ACTIVES (2019)

Répartition des conducteurs par nationalités en Nouvelle- Aquitaine

Rappel : Lors d'un contrôle en bord de route portant sur le respect du règlement (CE) n° 561/2006, tout chauffeur a obligation de justifier les périodes d'activité et de non activité (reprise après congés, maladie, repos, et même autre activité ...) non retranscrites par l'appareil de contrôle ou ta-

chygraphe (enregistreur de vitesse, de temps de conduite et d'activités, installé dans un véhicule de transport routier), et ce par tout document probant, dont l'attestation de transport active (via un formulaire valable dans toute l'UE).



(en vert, pays hors UE en 2019)



1 / L'ACTION DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Le contrôle du cadre juridique du détachement participe directement de la mission première de l'inspection du travail qui est de veiller au respect du droit du travail pour les catégories de travailleurs les plus exposés.

La progression constante du nombre de déclarations de détachement et du nombre de travailleurs détachés sur le territoire national implique le maintien d'une mobilisation forte des services de l'inspection du travail pour s'assurer du respect du droit du travail pour ces travailleurs souvent plus vulnérables.

A ce titre, 37 294 interventions ont été réalisées sur les années 2019 et 2020.

L'application des règles du « noyau dur », tout comme le strict respect des formalités déclaratives qui permet de s'assurer du respect des droits fondamentaux des travailleurs constitue une priorité absolue.

Ainsi, l'action de l'inspection du travail porte sur :

- Le respect des formalités déclaratives qui permettent d'identifier les prestations et d'accéder aux documents de contrôle.
- L'existence et la conformité des documents devant être présentés à l'inspection du travail. La présentation des documents nécessaires à la vérification du respect du noyau dur sera systématique.
- Les conditions de travail (hygiène et sécurité) : les secteurs agricoles, de la construction et de la maintenance industrielle seront notamment ciblés.
- Les conditions d'hébergement : l'action des services doit viser la mise en conformité des logements et en particulier soustraire les salariés à des conditions d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine.
- Le respect des droits des travailleurs (durée du travail, rémunération).
- Le respect des règles du détachement.



2 / QUELLES SANCTIONS ?

Pour l'entreprise prestataire

Liste des manquements graves : repos quotidien, repos hebdomadaire, durée quotidienne maximale, durée hebdomadaire maximale, hébergement indigne, non-paiement du salaire, représentant en France, paiement des amendes administratives antérieures. Si manquement, la Direccte contacte l'entreprise prestataire et en informe le donneur d'ordre.

■ A défaut de régularisation du manquement dans les 3 jours : la Direccte peut, sur décision motivée, suspendre la prestation de service par l'employeur prestataire. Cette suspension ne peut pas excéder 1 mois. La suspension cesse lorsque le manquement constaté n'est plus présent.

■ Si la Direccte ne reçoit pas la déclaration de détachement (passé les 48h du début du détachement) : la Direccte peut, sur décision motivée, suspendre la prestation de service. Cette suspension ne peut pas excéder 1 mois. La suspension cesse lorsque la déclaration de détachement a été transmise à la Direccte (le donneur d'ordre peut la lui transmettre).

■ En cas de défaut de paiement des amendes :

■ Avant le début de la prestation, l'entreprise prestataire en est informée par la Direccte qui demande de les payer

■ A défaut de régularisation avant le début de la prestation : sur décision motivée => interdiction de la PSI pour 2 mois renouvelable.

L'interdiction cesse lorsque les paiements sont intervenus.

Les suspensions de PSI n'entraînent aucune interruption ou fin du contrat de travail.

Pour le donneur d'ordre

Une disposition du Code du travail liste les documents à tenir à disposition de l'Inspection du travail, en langue française et sans délai. Le donneur d'ordre peut être pénalisé et recevoir des amendes administratives pour : l'absence de déclaration de détachement, l'absence de désignation de représentant en France, et l'absence de déclaration d'accident transmise à l'Inspection du travail

Le défaut de déclaration préalable de détachement ou d'attestation de détachement est sanctionné par une amende administrative (dont le montant varie selon la faute).

A défaut de régularisation après un contrôle, la responsabilité de l'entreprise prestataire et du donneur d'ordre sera engagée. Il y a responsabilité solidaire pour toutes questions relatives au droit du travail, paiement de salaires, hébergement et représentant absent sur le territoire français.

L'entreprise agricole ou viticole (« donneuse d'ordre ») bénéficiaire de la prestation de services qui n'a pas les pièces requises est aussi reconnue solidairement responsable de l'entreprise prestataire de service en situation frauduleuse.

Le donneur d'ordre sera pénalisé au même titre que l'entreprise prestataire en cas de condamnation vis-à-vis des salariés, de l'URSSAF, de la MSA ou de l'administration fiscale.

Si l'opération réalisée n'est pas réellement une prestation de service (exemple : il s'agit de fournir uniquement de la main-d'œuvre pour l'accomplissement des travaux), l'entreprise agricole ou viticole peut être considérée comme étant le véritable employeur des salariés et dès lors, répondre aux éventuelles infractions constatées (exemple : le travail dissimulé).