



## Les travailleurs détachés en Pays de la Loire en 2023

En 2023, en Pays de la Loire, 27 160 salariés ont été détachés au moins une fois par des entreprises établies à l'étranger (hors transport routier), dans le cadre près de 52 540 détachements. Le nombre de travailleurs détachés présents à une date donnée, le plus comparable au nombre de salariés en emploi est de 8 030 en moyenne sur l'année. Ce nombre est en nette hausse par rapport à 2022 mais reste légèrement en dessous de la situation avant crise sanitaire.

L'industrie est le premier secteur pourvoyeur d'emploi détaché dans la région, suivi par la construction. Le taux de recours aux travailleurs détachés est deux fois plus important dans la région qu'au niveau national. C'est dans la construction qu'il est le plus élevé. Au niveau départemental, la Loire-Atlantique se classe 1<sup>er</sup> département français en matière de taux de recours, en particulier dans l'industrie.

Les salariés détachés en Pays de la Loire sont majoritairement des hommes et plus souvent originaires des pays de l'Est de l'Europe que dans les autres régions françaises. Ils sont détachés en moyenne 108 jours par an, durée en diminution depuis 2019.

### 8 030 travailleurs détachés en moyenne en Pays de la Loire en 2023

En 2023, en Pays de la Loire, 27 160 salariés ont été déclarés détachés (**Encadrés Sources et méthodologie**) au moins une fois dans la région par des entreprises étrangères (**Tableau 1**). Ces derniers ont réalisé près de 52 540 missions de détachements au cours de l'année. Ces travailleurs ne sont néanmoins pas présents

toute l'année : le nombre de travailleurs détachés présents à une date donnée, le plus comparable au nombre de salariés en emploi, est donc plus faible. Il est en moyenne annuelle de 8 030 travailleurs détachés dans la région en 2023, en baisse par rapport à l'avant crise sanitaire (-2% par rapport à 2019) mais en hausse par

rapport à l'année précédente (+14%).

La région se place ainsi en 4<sup>ème</sup> position des régions métropolitaines en termes de nombre moyen de travailleurs détachés employés derrière l'Île-de-France (9 970), la Provence-Alpes-Côte d'Azur (9 010) et l'Auvergne-

**Tableau 1 : Principaux indicateurs sur le travail détaché en Pays de la Loire**

	2019	2020	2021	2022	2023	France entière 2023
Détachements de salariés	47 840	41 160	42 340	47 850	52 540	643 020
Nombre de salariés distincts	24 430	18 570	20 590	23 480	27 160	321 160
Emploi détaché en moyenne annuelle	8 200	6 070	5 980	7 050	8 030	65 690
Taux de recours au travail détaché	0,80%	0,59%	0,56%	0,64%	0,72%	0,35%
Durée moyenne de détachement (en jours)	127	111	104	107	109	94

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

Source : DGT-Dares, Fichier statistique SIPS1 ; calcul Dares

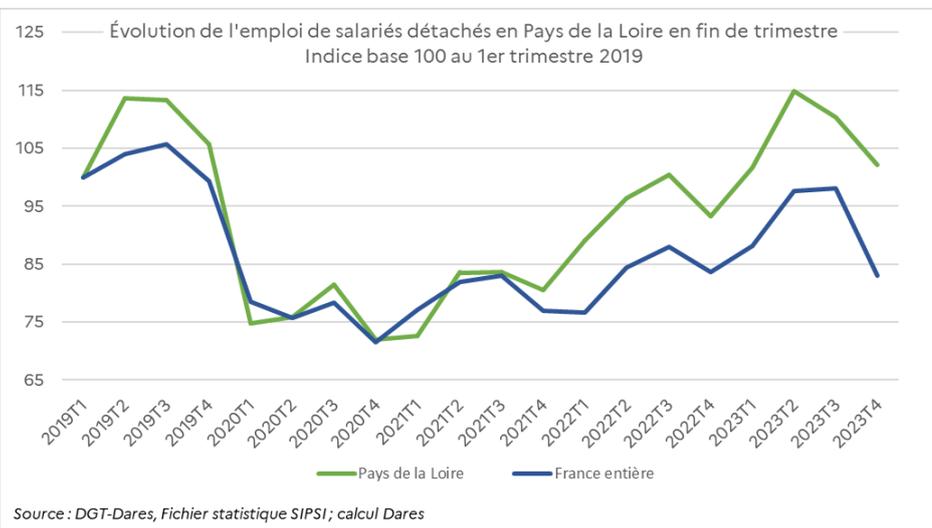
Rhône-Alpes (8 570).

Au niveau départemental, la Loire-Atlantique concentre la grande majorité de l'emploi détaché (87,7% de l'effectif moyen en 2023). La Vendée (4,6%) et le Maine-et-Loire (4,5%) suivent dans des proportions nettement moindres. La Sarthe (2,4%) et la Mayenne (2,0%) emploient quant à eux très peu de travailleurs détachés.

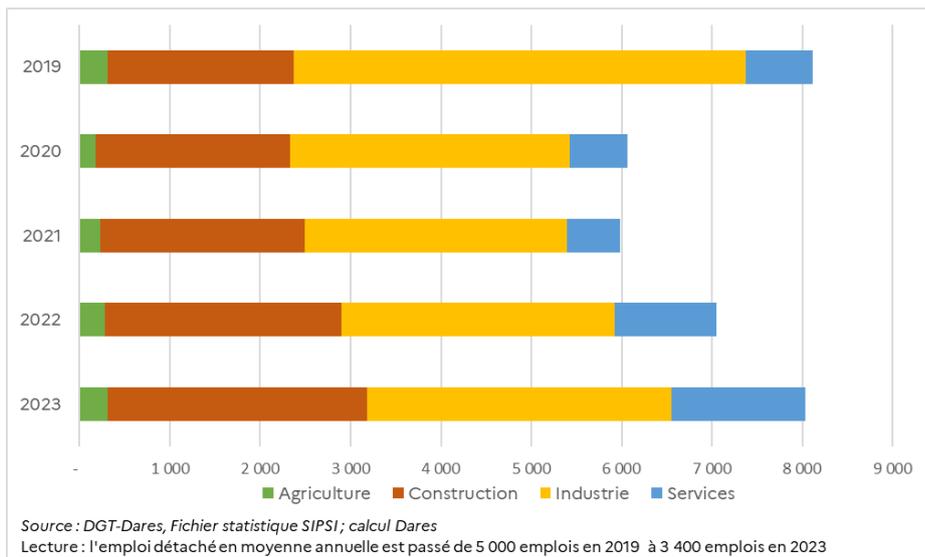
### En 2023, l'emploi détaché reste encore inférieur à son niveau d'avant crise

A partir de début 2020, l'emploi de travailleurs détachés chute fortement, en lien avec les mesures de restriction de déplacements consécutives à la pandémie de Covid-19 (**Graphique 1**). Entre la fin du 4ème trimestre 2019 et celle du 4ème trimestre 2020, l'emploi détaché baisse ainsi de près de 32% dans la région, contre -28% au niveau national. Depuis, l'emploi détaché ligérien progresse légèrement, comme au ni-

**Graphique 1 : Forte chute de l'emploi détaché ligérien durant la crise sanitaire, en progression légère depuis**



**Graphique 2 : 3 300 emplois détachés en moyenne annuelle dans l'industrie en 2023**



veau national, restant cependant inférieur à son niveau d'avant crise.

La baisse en 2020 impacte les départements ligériens de manière contrastée, entre -9,8% sur la période en Mayenne et -47,0% en Maine-et-Loire. La Sarthe fait exception : entre le 4ème trimestre 2019 et le 4ème trimestre 2020, le département voit augmenter son emploi détaché de près de 37,0%, principalement dans les activités liées au sport. Fin 2023, l'emploi détaché reste cependant inférieur à son niveau d'avant crise dans

l'ensemble des départements à l'exception notable de la Vendée, en lien avec la construction d'un parc éolien en mer, au large de Noirmoutier.

### L'industrie, premier secteur pourvoyeur d'emploi détaché dans la région

En 2023, 41,9% de l'emploi détaché ligérien se concentre dans l'industrie, 1<sup>er</sup> secteur pourvoyeur d'emploi détaché dans la région, principalement dans la fabrication de matériel de transport (notamment dans la construction navale) et celle d'autres produits industriels. L'industrie emploie ainsi 1,5 fois plus d'emploi détaché dans la région qu'au niveau national. C'est néanmoins le secteur ligérien qui subit la plus forte baisse entre 2019 et 2023 (**Graphique 2**), passant de 5 000 salariés détachés en moyenne annuelle en 2019 à moins de 3 400 en 2023, soit une baisse de 32,7%. La situation est similaire au niveau

national mais dans des proportions bien moindres (-19,0%).

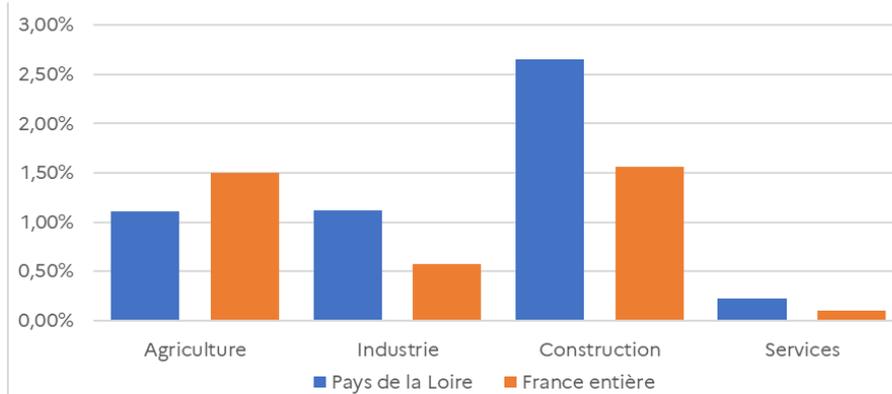
La construction, avec 35,8% de l'emploi détaché en 2023, se place en deuxième position. Bien qu'ayant subi la crise sanitaire entre fin 2019 et début 2020, c'est le seul secteur qui gagne des emplois chaque année depuis, avec ainsi 810 salariés détachés en plus entre 2019 et 2023. Les travaux de construction spécialisés (tels que les travaux d'étanchéification, d'échafaudage, de béton, de montage d'ossatures métalliques ...) représentent la majorité de l'emploi détaché dans la construction.

Les services, avec 18,4% de l'emploi détaché en 2023 se situent en troisième position. C'est le secteur qui progresse le plus en termes d'emploi détaché, doublant ses effectifs dans la région entre 2019 et 2023, notamment dans les autres activités de services (tels que les travaux de finition de construction de navires) et dans une moindre mesure les activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien.

L'agriculture ferme la marche avec 3,9% de l'emploi détaché ligérien. La région compte deux fois moins de travailleurs détachés dans l'agriculture qu'au national. Le secteur a cependant retrouvé pour la première fois en 2023 son niveau d'avant crise, contrairement au niveau national (- 28,9%).

Dans les départements, l'industrie et la construction se partagent la 1<sup>ère</sup> place en termes d'emploi dé-

**Graphique 3 : Un taux de recours dans la construction important dans la région**



Source : DGT-Dares, Fichier statistique SIPSI ; calcul Dares

Lecture : Le taux de recours dans la construction est de 2,65% en Pays de la Loire contre 1,56% en France entière

ché. En Loire-Atlantique et Maine-et-Loire, 4 salariés détachés sur 10 travaillent dans le secteur de l'industrie. Ils sont plus de la moitié dans le secteur en Sarthe. En Mayenne, 1 salarié détaché sur 2 travaille dans la construction. En Vendée enfin, l'industrie et la construction font jeu égal, avec 37% des salariés détachés chacun. Dans tous les départements, comme au niveau régional, les services se classent en troisième position (entre 11,5% et 18,9%), l'agriculture vient ensuite.

### Un taux de recours à l'emploi détaché deux fois plus important qu'au niveau national

En rapportant le nombre d'emploi détaché à l'emploi salarié non détaché du secteur privé, il est possible de calculer un taux de recours à l'emploi détaché. En 2023, en Pays de la Loire, ce taux de recours est de 0,72%, soit un taux deux fois plus important qu'au niveau national. Le taux ligérien

est en hausse par rapport à l'année précédente mais en baisse par rapport à 2019 (- 0,12 point). La région se situe ainsi en deuxième position derrière la Corse (0,90%).

Avec 2,65%, c'est dans le secteur de la construction (**Graphique 3**) que le taux de recours à l'emploi détaché est le plus important dans la région. C'est le seul secteur dont le taux de recours n'a cessé d'augmenter depuis 2019, passant ainsi de 2,02% à 2,65% en 2023. Il se situe bien au-dessus de la moyenne nationale (1,56%) et place la région en 3<sup>ème</sup> position, derrière la Corse (4,53%) et la Provence-Alpes-Côte d'Azur (3,15%).

Les Pays de la Loire se situent en revanche au premier rang des régions françaises en matière de recours au travail détaché dans l'industrie. Avec 1,12% (+0,09 point par rapport à 2022 mais -0,61 point par rapport à 2019), l'industrie recourt deux fois plus au travail détaché dans la région qu'en France (0,57%). Ce recours est particulièrement marqué dans la fabrication de matériel de transport,

où avec un taux à 4,64%, la région est classée première, à 3,7 points du taux national (0,94%), en lien notamment avec les Chantiers de l'Atlantique à Saint-Nazaire.

Dans l'agriculture, le taux de recours atteint les 1,11% dans la région (+0,09 point par rapport à 2022 mais -0,05 point par rapport à 2019). C'est le seul secteur qui se situe en dessous de la moyenne nationale (1,50%).

Dans les services, enfin, le taux de recours est plus faible (0,22%) mais en augmentation depuis 2021. Il place la région en 1<sup>ème</sup> position devant le Grand Est (0,18%) et la Provence-Alpes Côte d'Azur et la Corse (0,14%) et au-dessus de la moyenne nationale (0,10%). C'est particulièrement le cas dans les autres activités de service, avec un taux à 1,20%, loin devant un taux national à 0,35%.

## La Loire-Atlantique, 1<sup>er</sup> département français en matière de taux de recours

A l'échelle départementale, le taux de recours se situe entre 0,12% en Maine-et-Loire et 1,51% en Loire-Atlantique. La Loire-Atlantique est ainsi classée 1<sup>er</sup> département de France en matière de taux de recours à l'emploi détaché (**Carte 1**), soit 2 fois plus que dans la région et 4 fois plus que la moyenne nationale.

Quel que soit le secteur d'activité, la Loire-Atlantique est le mo-

teur de l'emploi détaché dans la région. Son taux de recours est ainsi supérieur à l'ensemble des départements métropolitains dans l'industrie (3,10%) et se classe en 3<sup>ème</sup> position dans la construction (5,63%) et les services (0,41%), en 6<sup>ème</sup> position dans l'agriculture (4,71%).

## Des salariés détachés majoritairement masculins et originaires des pays de l'Est de l'Europe

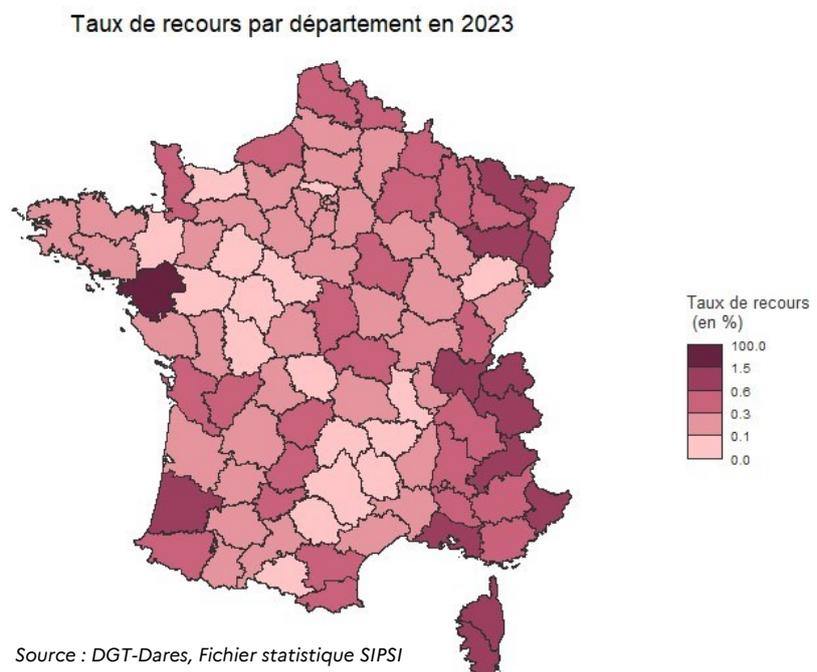
En 2023, dans la région, 96% des salariés détachés sont des hommes, majoritaires comme au niveau national. 78% ont entre 25 et 54 ans. Les moins de 25 ans constituent près de 10% des effectifs, les 55 ans et plus les 12% restant. 81% des travailleurs détachés sont originaires d'un pays européen dans la région (80% nationalement). Parmi eux, contrai-

rement au national, les salariés détachés originaires des pays de l'Est de l'Europe sont majoritaires (56,6% dans la région contre 27,7% au national) : les Roumains sont les plus présents (18,1%), suivi des Ukrainiens (11,1%) et des Litvaniens (7,8%), principalement dans les secteurs de l'industrie et de la construction. Hors Europe, le Brésil est le premier pays pourvoyeur de travailleurs détachés dans la région (3,7%), suivi du Sénégal (2,9%).

39,7% des salariés dans la région sont par ailleurs embauchés par une entreprise prestataire de nationalité différente de la leur, proportion similaire au national.

Dans les départements ligériens, la proportion d'hommes est identique au niveau régional, à l'exception du Maine-et-Loire : 12,2% de femmes sont des travailleuses détachées, principalement dans

**Carte 1 : Un taux de recours de 1,51% en Loire-Atlantique, 1<sup>er</sup> département français recourant au travail détaché**



la fabrication de produits alimentaires et les arts du spectacle vivant. Les travailleurs détachés sont majoritairement originaires de Roumanie, Ukraine et Lituanie en Loire-Atlantique, de Pologne, Brésil, Portugal, Espagne, Bulgarie ou encore Malaisie dans les autres départements mais dans des proportions bien inférieures.

### En 2023, un travailleur est détaché en moyenne

### 108 jours par an en Pays de la Loire

En 2023, en Pays de la Loire, un travailleur est détaché en moyenne 108 jours par an en tenant compte de l'ensemble de ses périodes de détachement, soit 6 jours de plus que la moyenne nationale. Cette durée a cependant diminué de 18 jours entre 2019 et 2023 dans la région, contre - 10 jours au niveau national.

Elle place la région en 3<sup>ème</sup> position en matière de durée moyenne de détachement, derrière la Corse (134 jours en moyenne en 2023) et la Guyane (109 jours en moyenne) et à égalité avec la Guadeloupe (108 jours).

### Les prestations de services transnationales entre deux entreprises distinctes composent la majorité des détachements

Les détachements peuvent prendre différentes formes de modèles. Dans la région comme en France, les prestations de services transnationales entre deux entreprises distinctes (modèle « M1 ») sont majoritaires. Elles concentrent 83,4 % de l'emploi détaché dans la région, principalement dans l'industrie et la construction. Les salariés de nationalité roumaine y sont majoritaires. Les détachements dans le cadre d'une mobilité intragroupe (modèle « M2 ») représentent 7,2% de l'emploi détaché de la région, notamment dans le secteur de l'industrie et dans celui des services. Les salariés de nationalité portugaise et anglaise sont les plus représentés. La mise à disposition de salariés au titre du travail temporaire (modèle « M3 ») enfin représente 9,4% de l'emploi détaché de la région, notamment dans l'agriculture, où les salariés de nationalité sénégalaise sont les plus présents.

#### Encadré 1 : Définitions

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<sup>o</sup> du code du travail).

- **Le détachement dans le cadre d'une mobilité intragroupe (modèle M2),** au sens du 2<sup>o</sup> de l'article L. 1262-1 du Code du travail vise « un détachement réalisé soit entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe ».

Il renvoie à trois types de situations concrètes dans

lesquelles il existe :

- Un détachement entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe ; une prestation est assurée par une entreprise filiale d'un groupe établie à l'étranger et elle est facturée à une entreprise filiale du même groupe établie en France. À cette fin, des salariés sont détachés en France ;
- Un contrat de prestation qui peut prendre la forme d'un contrat de sous-traitance, d'une convention de prêt de main-d'œuvre ou d'un accord de coopération ;
- Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif entre entités du même groupe : Il s'agit de cas de mise à disposition de salariés d'une entreprise ou d'un établissement situé à l'étranger vers une autre entité du groupe en France, pendant une période déterminée. L'entité française est considérée comme entreprise d'accueil ou bénéficiaire de la mise à dis-

position. Le détachement intragroupe ne doit ni avoir pour objet la mise à disposition du personnel à but lucratif et à titre exclusif, ni avoir pour effet de causer un préjudice au salarié ou d'éluider une disposition légale ou conventionnelle.

- **Le détachement dans le cadre d'une mise à disposition de salariés au titre du travail temporaire (modèle M3).** Il s'agit d'une mise à disposition de salariés d'une entreprise de travail temporaire établie hors de France pour l'exécution d'une mission auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant en France, ou établie hors de France et effectuant une prestation en France, dont l'objet et la durée sont définis préalablement (article L. 1262-2 du code du travail).

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

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

## Encadré 2 : Source et méthodologie

Le téléportail SIPSI (Système d'information des Prestations de Service Internationales), administré par la Direction Générale du Travail (DGT) dans un but de contrôle et de pilotage du travail détaché par ses services d'inspection, a été ouvert en 2016, afin de remplacer les déclarations sous format papier qui avaient cours jusqu'alors. Le portail fournit en temps réel le décompte des déclarations actives et des salariés détachés sur le territoire national. Ces déclarations sont des déclarations d'intention qui peuvent donc connaître des mises en œuvre plus limitées tant en durée d'intervention qu'en volume de personnes effectivement détachées.

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 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 d'emploi détachés**

Avant les travaux menés par la Dares en 2021, les données sur le travail détaché concernaient surtout le nombre annuel de détachements effectués, ainsi que de personnes présentes au moins une fois en France au titre d'un détachement (un salarié pouvant être détaché plusieurs fois une même année). Pour calculer des taux de recours sectoriels ou régionaux au travail détaché, il est nécessaire de disposer d'une mesure du nombre de salariés détachés comparable à celle du nombre de salariés non détachés, qui est habituellement mesuré à une date donnée. Le recours au travail détaché étant assez similaire en termes de temporalité et de fréquence à l'emploi intérimaire, les mêmes choix méthodologiques sont retenus : la période de référence définie pour le mesurer comprend ainsi les 5 derniers jours consécutifs ouverts de chaque trimestre. Le nombre de travail-

leurs détachés en fin de trimestre correspond alors à la moyenne du nombre de travailleurs détachés présents chaque jour de la période de référence du trimestre. La moyenne annuelle de l'emploi détaché se calcule ensuite comme la moyenne mobile d'ordre 4 de l'emploi en fin de trimestre, soit formellement :

$$X_a = \frac{1}{8}Y_{(a-1),t_4} + \frac{1}{4}Y_{a,t_1} + \frac{1}{4}Y_{a,t_2} + \frac{1}{4}Y_{a,t_3} + \frac{1}{8}Y_{a,t_4}$$

où  $X_a$  représente l'emploi moyen de l'année a

et  $Y_{a,t}$  l'emploi en fin de trimestre t de l'année a. Afin de mesurer l'intensité du recours au travail détaché, des taux de recours par secteur et/ou zone géographique sont calculés : ils rapportent, pour chaque croisement secteur x zone géographique, la moyenne annuelle de l'emploi de travailleurs détachés à la moyenne annuelle de l'emploi salarié privé (de façon à se limiter aux activités susceptibles de faire appel au travail détaché). Concernant l'intérim, celui-ci est ventilé au sein des différents secteurs utilisateurs.