



**PRÉFET
DE CORSE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**DREETS
DE CORSE**

DIRECTION RÉGIONALE DE L'ÉCONOMIE,
DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS



LA BRÈVE DE LA DREETS

N°8

LES TRAVAILLEURS DÉTACHÉS EN CORSE

Juillet 2024

Les entreprises françaises peuvent avoir recours à de la main d'œuvre salariée d'entreprises étrangères, dans le cadre de prestations de service internationales (PSI). Ces travailleurs sont détachés pour un objet défini et une durée limitée sur le territoire. Ils participent, de manière temporaire, à la production nationale au même titre que les salariés directement employés par les entreprises françaises sous contrat standard (CDI, CDD, intérim...).

Toutefois, ne relevant pas d'un employeur installé en France, ils ne sont pas pris en compte dans les statistiques nationales d'emploi salarié. Combien de travailleurs détachés sont présents en Corse ? Comment cette main-d'œuvre évolue-t-elle ? Quel est le niveau de recours aux travailleurs détachés en Corse comparativement au territoire national ? Dans quels secteurs, ces taux de recours sont-ils les plus élevés ? Quelles sont les principales caractéristiques de ces travailleurs ? Quelle est la nature des postes occupés et leur durée ?

Un nombre de déclarations de détachement et de salariés détachés en progression

En 2023, 1 324 déclarations de détachement ont été effectuées en Corse..

Elles concernent **2 145 salariés dénombrés en personnes physiques distinctes**.

Par rapport à l'année 2022, ils représentent 116 salariés supplémentaires, soit une progression de 5,7% sur un an. Ce volume reste toutefois inférieur à la situation d'avant crise sanitaire (-10,2%).

Les deux départements présentent en revanche des évolutions annuelles contrastées.

Le nombre de salariés diminue de 6,5% en Corse-du-Sud tandis qu'il progresse en Haute-Corse de +22,3%. Toutefois, ce recours aux PSI est davantage implanté en Corse du Sud avec six salariés détachés sur dix.

En moyenne, deux salariés par déclaration sont détachés en Corse. Ce ratio est relativement stable dans le temps et selon les départements.

Il est en revanche d'un salarié par déclaration au niveau national.

Le détachement de salariés peut prendre trois formes différentes.

Les détachements dans le cadre de l'exécution d'un contrat de sous-traitance sont largement majoritaires avec 64,7% des salariés détachés.

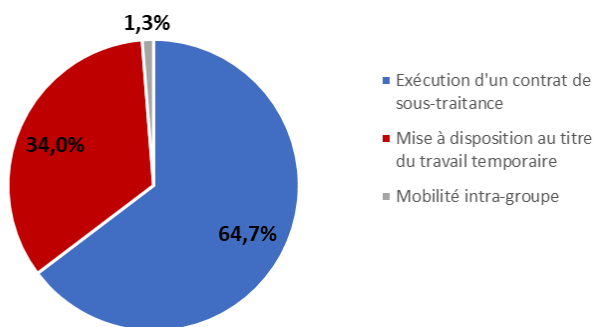
Les salariés sont en revanche un peu plus d'un tiers à être détachés dans le cadre d'une mise à disposition au titre du travail temporaire (intérim) et seulement 1,3% dans le cadre d'une mobilité intra-groupe.

Nombre de déclarations de détachement et de salariés distincts en Corse

	Déclarations de détachement	Salariés distincts détachés	Nombre moyen de salariés détachés par déclaration
2019	1422	2 388	1,7
2020	976	1543	1,6
2021	1052	1663	1,6
2022	1098	2 029	1,8
2023	1324	2 145	1,6
Evolution 2022/2023	20,6%	5,7%	-
Evolution 2019/2023	-6,9%	-10,2%	-

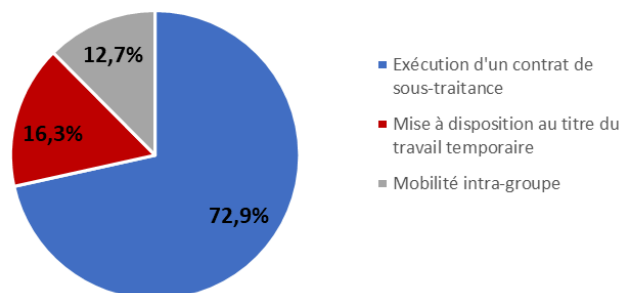
Source : fichier statistique SIPSI (Extraction juillet 2024)

Part des salariés selon le type de détachement en Corse en 2023



Source : fichier statistique SIPSI

Part des salariés selon le type de détachement au niveau national en 2023



Source : fichier statistique SIPSI

Définitions

L'intérim consiste en la mise à disposition de travailleurs avec un but lucratif pour l'entreprise de travail temporaire. Les modalités sont strictement réglementées et les droits des travailleurs clairement définis, ce qui assure aux salariés des garanties. Le recours massif à l'intérim, source de profit pour la société intérimaire comme pour la société utilisatrice, peut être constitutif du délit de travail illégal si les intérimaires occupent des postes correspondant à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. **La sous-traitance** est définie comme une opération par laquelle un entrepreneur confie, sous sa responsabilité, à une autre personne appelée sous-traitant l'exécution de tout ou partie du contrat d'entreprise ou d'une partie du marché public conclu avec le maître de l'ouvrage. Les salariés demeurent sous l'entière responsabilité de l'entreprise sous-traitante, ils agissent en toute indépendance du donneur d'ordre et avec leurs propres matériels et outils. Ils apportent généralement une compétence ou un savoir-faire dont ne dispose pas l'entreprise donneur d'ordre. Ainsi, si les salariés de l'entreprise sous-traitante ont les mêmes qualifications que les salariés de l'entreprise utilisatrice, le juge pourra condamner les 2 entreprises pour prêt de main d'œuvre à but lucratif.

La répartition des salariés détachés selon le type de détachement varie également selon les départements.

En effet, les salariés sont deux fois plus nombreux à être mis à disposition au titre du travail temporaire en Corse-du-Sud (44%) qu'en Haute-Corse.

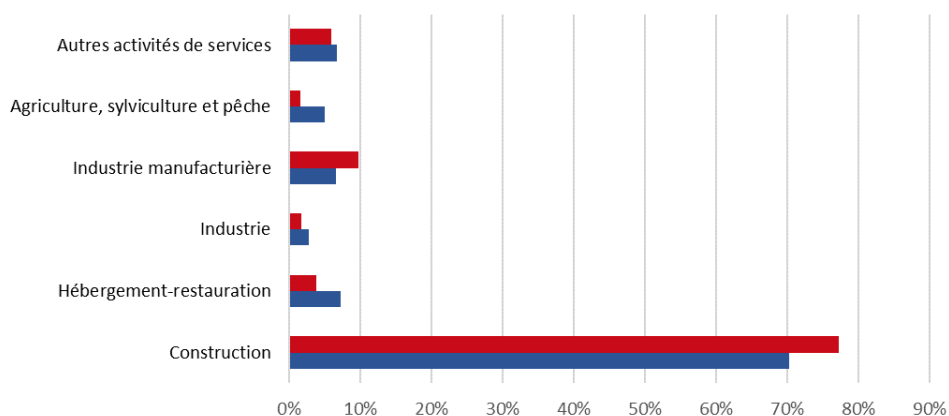
A l'inverse, la part des contrats de sous-traitance concerne les trois quart des salariés en Haute-Corse contre plus de la moitié en Corse-du-Sud.

La construction est le principal secteur à faire appel au détachement en Corse

La construction est le secteur qui concentre le plus de travailleurs détachés. Cette part est plus de deux fois supérieure (70%) à celle observée au niveau national (30%). Elle a néanmoins diminué de 7 points depuis 2019 dans la région. Elle atteint 75% en Haute-Corse contre 68% en Corse-du-Sud.

Cette diminution s'est faite au profit des activités de services et notamment du secteur de l'hébergement-restauration où la part des travailleurs détachés progresse de 3 points pour atteindre 7,2% en 2023. C'est également le cas dans le secteur de l'agriculture, sylviculture et pêche. A l'inverse, cette part décroît dans l'industrie manufacturière.

Part des salariés détachés selon le secteur d'activité entre 2019 et 2023 en Corse



Source : fichier statistique SIPSI (Extraction juin 2024)

■ 2019 ■ 2023

Un taux de recours plus élevé qu'au niveau national

Le taux de recours qui rapporte le nombre annuel de travailleurs détachés à l'emploi salarié privé permet d'apprécier l'intensité de l'usage des PSI.

En Corse, en 2022, ce taux est le plus élevé de France métropolitaine. **Il est de 0,82%, soit un taux de 0,5 point supérieur au niveau national (0,32%).**

Entre 2021 et 2022, dans la région, il progresse de 0,16 point tandis qu'il reste stable au niveau national.

Ce taux situe également la Corse en tête des régions devant Provence-Alpes-Côte-d'Azur (0,68%) et Pays de la Loire (0,64%).

A l'échelle départementale, il est compris entre 1,15% en Corse-du-Sud et 0,48% en Haute-Corse.

Le taux de recours varie fortement suivant les secteurs d'activité

La Corse est la région française où la **construction** pèse le plus dans l'économie avec 10% de l'emploi salarié régional contre 6% au niveau national.

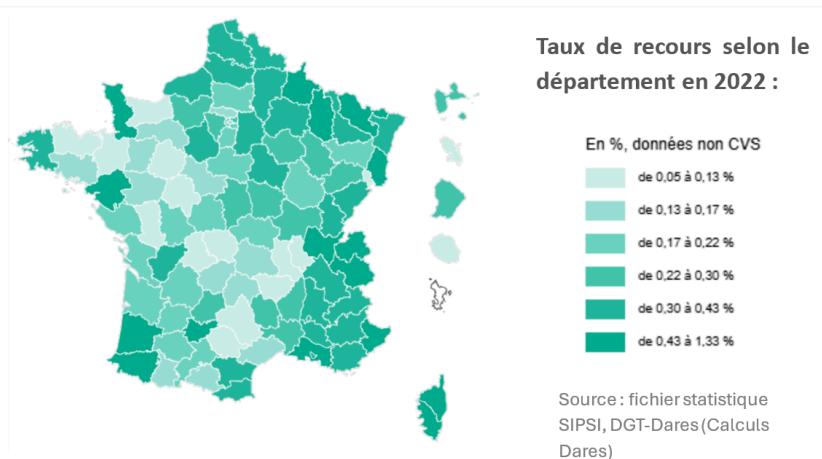
Pour autant, dans ce secteur, nombreux sont les métiers concernés par des difficultés de recrutement.

D'après l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre réalisée par France Travail, 82,8% des projets de recrutement y sont anticipés comme difficiles.

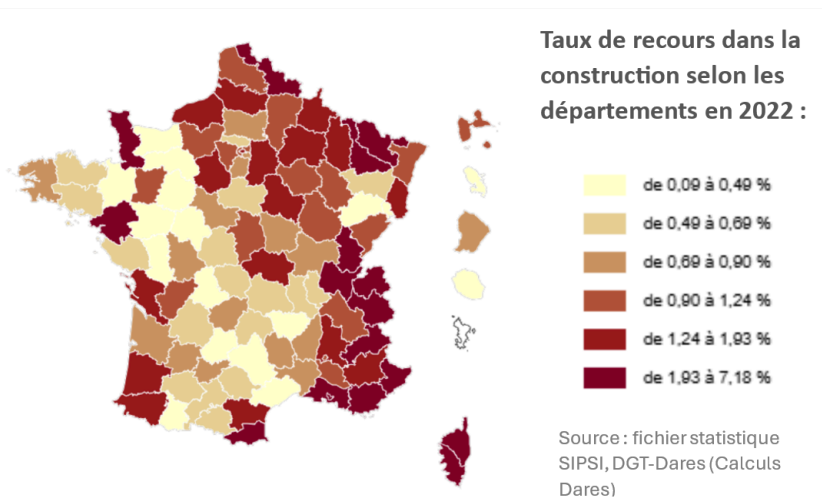
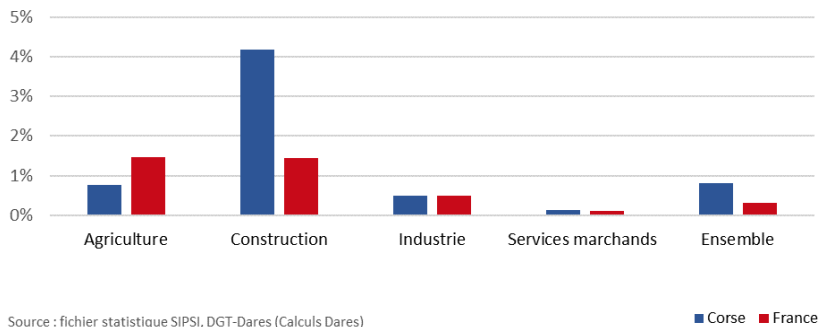
Ces difficultés expliquent en partie le recours à une main-d'œuvre salariée dans le cadre d'une prestation de service internationale.

Ainsi, **avec un taux de 4,17%, la construction est le secteur d'activité où le recours au travail détaché est le plus intense en Corse** (contre 1,44% en moyenne nationale).

La Corse-du-Sud se démarque, dans ce secteur, par un recours au travail détaché plus élevé : 5,73% contre 2,50% en Haute-Corse.



Taux de recours aux travailleurs détachés selon le secteur d'activité en 2022



L'agriculture est le second secteur ayant recours au travail détaché avec **0,76% de l'emploi salarié privé**. Ce recours est moindre qu'en moyenne nationale (1,46%).

Tout comme la construction, l'agriculture est cependant un secteur confronté à de fortes tensions de recrutement.

Il s'agit de plus d'un secteur qui a largement recours aux emplois saisonniers (plus de 8 projets de recrutement sur 10) d'après l'enquête relative aux «Besoins de main-d'œuvre (BMO) » de France travail.

Là encore, c'est en Corse-du-Sud, département orienté vers les filières de la viticulture et du maraîchage, que le taux de recours aux PSI est le plus élevé : 2,68% contre 0,12% en Haute-Corse.

Ce n'est pas le cas en Haute-Corse, département tourné vers la filière de l'agrumiculture, au sein duquel des **travailleurs saisonniers étrangers hors Union Européenne sont recrutés par les employeurs via une procédure dématérialisée sur le site** : <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/immiprousager/#/informati on>. Il ne s'agit alors pas d'une PSI mais de l'embauche directe d'un salarié par un employeur.

Dans le département, par ce canal, plus de 2 000 autorisations de travail ont ainsi été délivrées dans l'agriculture en 2022 contre à peine plus de 100 en Corse-du-Sud.

Pour en savoir plus

Pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre, le gouvernement, en concertation avec les partenaires sociaux, a inscrit l'agriculture dans les secteurs en tension (arrêté du 1er mars 2024).

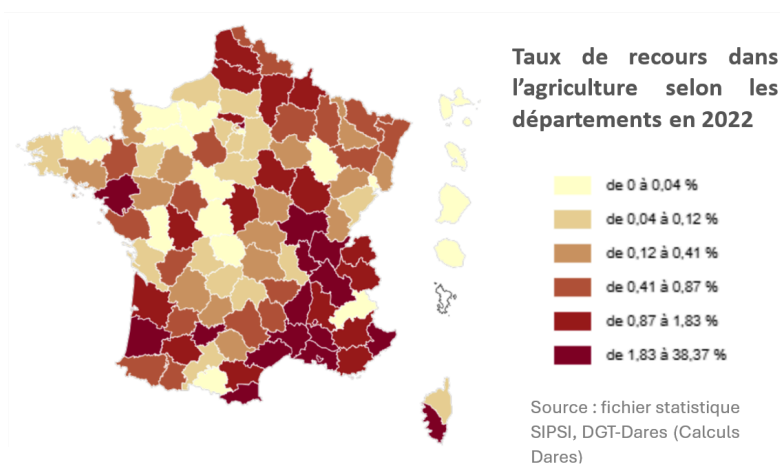
Sont concernés les métiers relevant de quatre familles professionnelles (agriculteurs salariés, éleveurs salariés, maraîchers, horticulteurs salariés et viticulteurs, arboriculteurs salariés).

Les entreprises agricoles pourront recruter des travailleurs étrangers hors union européenne sans que la situation de l'emploi puisse leur être opposée, ce qui permettra d'accélérer la procédure de recrutement.

Avec **un taux de recours de 0,50%**, sensiblement comparable au niveau national (0,48%), le travail détaché est bien moins sollicité dans **l'industrie** au niveau régional. Il est également davantage en Corse-du-Sud (0,70%) qu'en Haute-Corse (0,31%).

Enfin, les **services marchands** sont un peu plus utilisateurs du travail détaché, en Corse (**0,14%**) qu'au niveau national (0,09%).

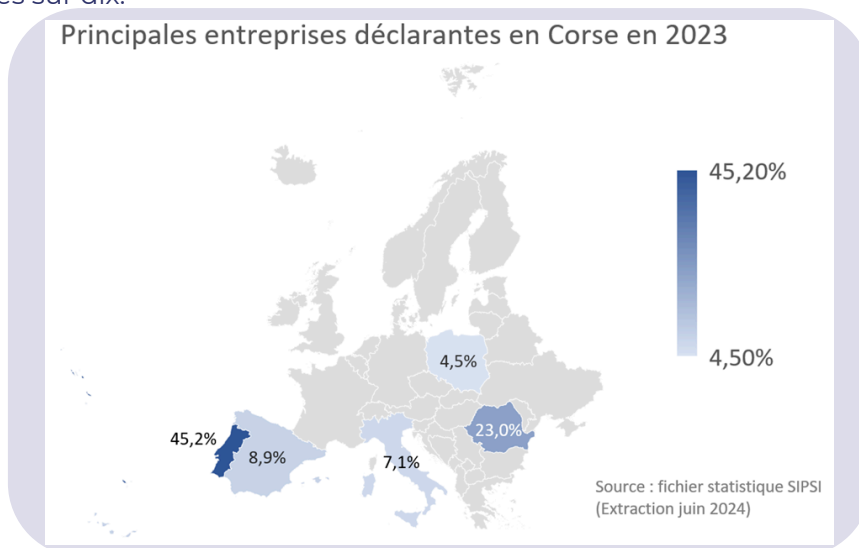
Ce sont les autres activités de services (0,77%),,, catégorie résiduelle qui regroupe notamment des sous-activités telles que la réparation d'appareils électroménagers et d'équipements pour la maison et le jardin, la réparation de meubles et d'équipements du foyer, la blanchisserie-teinturerie, la coiffure et les soins de beauté, et l'hébergement restauration (0,25%) qui mobilisent principalement cette main-d'œuvre. Ce taux est de 0,17% en Corse-du-Sud contre 0,10% en Haute-Corse.



QUI SONT LES TRAVAILLEURS DÉTACHÉS ?

En 2023, les entreprises déclarantes sont principalement établies au Portugal et en Roumanie. Elles concernent près de sept salariés sur dix.

Top 5 des pays des entreprises déclarantes :



Ces travailleurs sont principalement des ressortissants européens. Parmi ceux-ci un quart est de nationalité roumaine et 12,3% de nationalité portugaise. Les Italiens et les Polonais représentent respectivement 5,5% et 4,5% de ces travailleurs.

Certains salariés peuvent également être de nationalité extra-communautaire (11,8% de nationalité brésilienne, 6,1% de nationalité Ukrainienne et 6,2% de Guinée-Bissau par exemple).

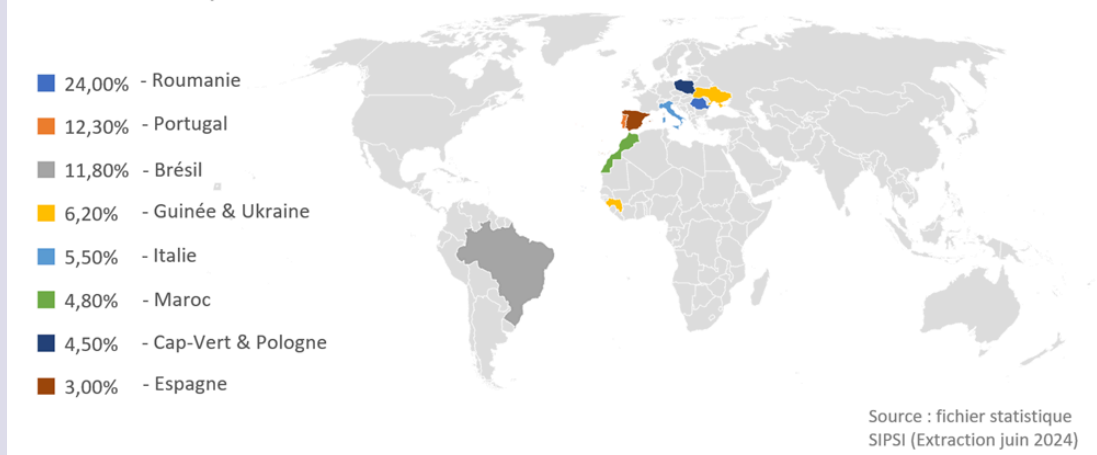
La différence entre le classement des pays des entreprises déclarantes et celui des

nationalités des salariés détachés est lié au fait qu'une entreprise peut détacher des salariés ressortissants d'autres pays que celui où elle est établie.

La composition sectorielle reflète assez largement la composition socio-professionnelle des travailleurs détachés avec une prédominance des ouvriers : 71% contre 25% d'employés, les techniciens et autres catégories sont minoritaires.

Les hommes restent largement majoritaires et près de 60% d'entre eux ont entre 30 et 49 ans.

Principales nationalités des salariés détachés en Corse en 2023



En Corse, la durée de détachement est supérieure à celle du niveau national. Un travailleur y est détaché en moyenne 127 jours, soit 34 jours de plus qu'en moyenne nationale (93 jours).

Entre 2021 et 2022, elle a augmenté de 15 jours dans la région alors qu'elle a diminué de 7 jours au niveau national.

ENCADRE 1 : Définition de la prestation de service internationale (PSI)

Le détachement transnational de travailleurs, au sens du Code du travail, concerne les situations où **un employeur régulièrement établi et exerçant la majorité de son activité à l'étranger, confie une mission précise, sur le sol français, à l'un de ses salariés qui travaillent habituellement pour lui, pendant une durée limitée sur le sol français.** Le détachement de travailleurs est possible dans tous les secteurs d'activité et quelle que soit la nationalité du travailleur détaché (sous réserve, pour les salariés hors Union Européenne de disposer d'un titre régulier de séjour et de travail).

Pour que ce détachement soit licite, il faut que les critères suivants soient respectés :

- La durée du détachement doit être limitée dans le temps.
- La prestation doit avoir un objet précis.
- L'entreprise étrangère doit être régulièrement établie, être constituée et gérée en conformité avec la législation de son État d'origine.
- L'employeur établi à l'étranger doit justifier d'une activité stable et continue dans son pays d'établissement (la création d'un établissement dans un État membre dans le seul but de détacher ses salariés est prohibée).
- Le travailleur détaché doit travailler habituellement pour le compte de l'employeur établi à l'étranger (hors travailleur intérimaire) et signer un contrat de travail avant le début de la prestation.
- Pendant la durée de la prestation en France, le prestataire établi à l'étranger est soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies en France.

La lutte contre la fraude au détachement international de salariés constitue une priorité du ministère du travail. La fraude prive en effet souvent les salariés concernés de leurs droits, installe une concurrence déloyale entre entreprises et une perte de cotisations sociales pour la collectivité.

Le contrôle des déclarations est réalisé par l'Inspection du travail. En France, les salariés détachés temporairement sur le territoire national bénéficient des dispositions du « noyau dur » du droit du travail français, si elles sont plus favorables que leur contrat de travail ou la législation de l'Etat d'envoi.

Cela concerne notamment les dispositions relatives à la rémunération, à la durée du travail, aux conditions de travail et d'hébergement ou encore l'exercice du droit de grève. En cas d'infractions constatées sur la rémunération des salariés ou la durée du travail, l'inspection du travail enjoint sous 72 heures maximum l'employeur de régulariser la situation ; à défaut, la prestation de service internationale pourra être suspendue par la DREETS pour une durée d'1 mois renouvelable.

ENCADRE 2 : les différents formes de travail détaché

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

La transposition, dans le code du travail français, de la directive européenne 96/71/CE du 16 décembre 1996 relative au détachement de travailleurs (réaffirmée par la directive 2018/957, transposée en droit français le 20 février 2019 puis entrée en vigueur le 20 juillet 2020) fixe les conditions légales d'emploi des travailleurs détachés. Le code du travail impose un certain nombre d'obligations aux prestataires de services étrangers pour assurer le respect de ces règles minimales impératives (articles L 1261-1 et suivants et R 1261-1 et suivants du code du travail), notamment en matière de rémunération.

Ainsi, un travailleur détaché doit percevoir la même rémunération qu'un travailleur local réalisant les mêmes tâches. Sa rémunération doit être au moins égale au salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum (il s'agit du salaire minimum légal ou, lorsqu'il existe, du salaire minimum déterminé par la convention collective applicable), augmenté de tous les autres avantages habituellement payés par l'employeur pour un emploi de ce type.

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).

ENCADRE 3 : Source et procédure

Tout employeur établi hors de France qui va effectuer une prestation de service sur le territoire français et détacher temporairement un ou plusieurs salariés doit transmettre **avant le début de son intervention en France une déclaration de détachement** à l'inspection du travail du lieu de réalisation de la prestation (ou du 1er lieu de l'activité en cas de prestation « itinérante ») (article L.1262-2-1 du Code du travail). La transmission d'une déclaration ou d'une attestation de détachement est obligatoire, quelle que soit la durée, le secteur ou la situation de détachement. Cette transmission est réalisée via **l'application SIPSI**.

Elle permet aux employeurs établis hors de France de saisir leurs déclarations le plus rapidement et le plus précisément possible. Le portail fournit ainsi, en temps réel, le décompte des déclarations actives et des salariés détachés sur le territoire national

Le portail SIPSI propose :

- Un accès multilingue : français-anglais-allemand-italien-espagnol ;
- Différentes rubriques permettant de réduire les saisies inutiles ou redondantes, de compléter et de vérifier automatiquement certaines informations pour réduire le risque d'erreur et améliorer la précision des déclarations ;
- Des comptes dédiés pour les clients des entreprises étrangères et pour leurs mandataires / représentants en France ;
- Le donneur d'ordre peut également accéder aux accusés de réception des déclarations de détachement de ses prestataires (hors transport) en créant son propre compte sur SIPSI.

La déclaration comporte 3 volets :

- La déclaration préalable de détachement qui permet d'identifier le donneur d'ordre et l'entreprise étrangère effectuant la prestation.
- La ou les prestation(s) réalisée(s), précisant le lieu et la période de prestation.
- Le(s) salarié(s) détaché(s) et sa (leurs) période(s) de détachement.



Retrouvez toutes nos publications sur le site :
corse.dreets.gouv.fr