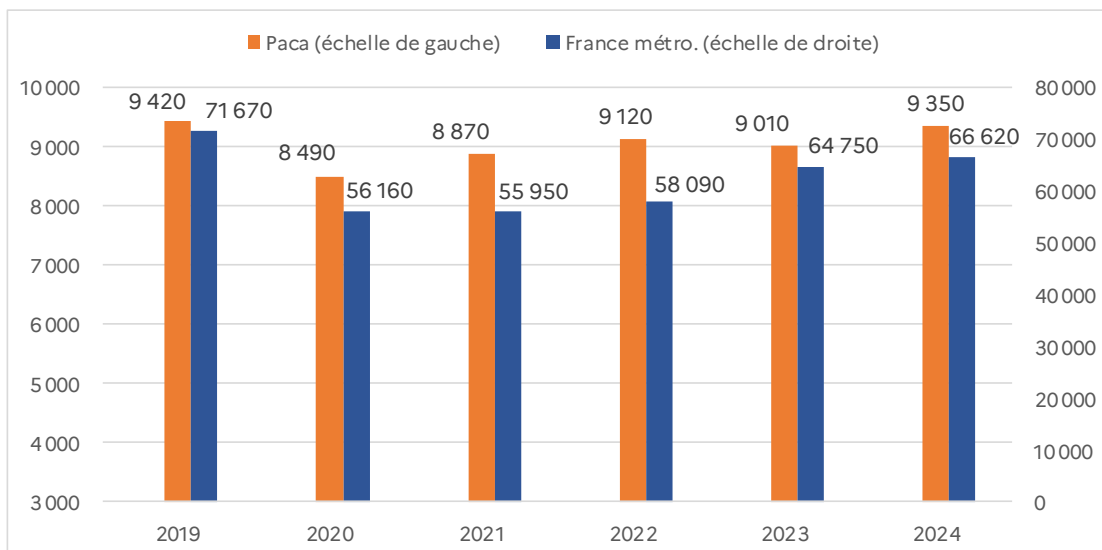


Les données clés des prestations de service internationales en 2024

Nombre de travailleurs détachés, en moyenne annuelle
(données brutes)

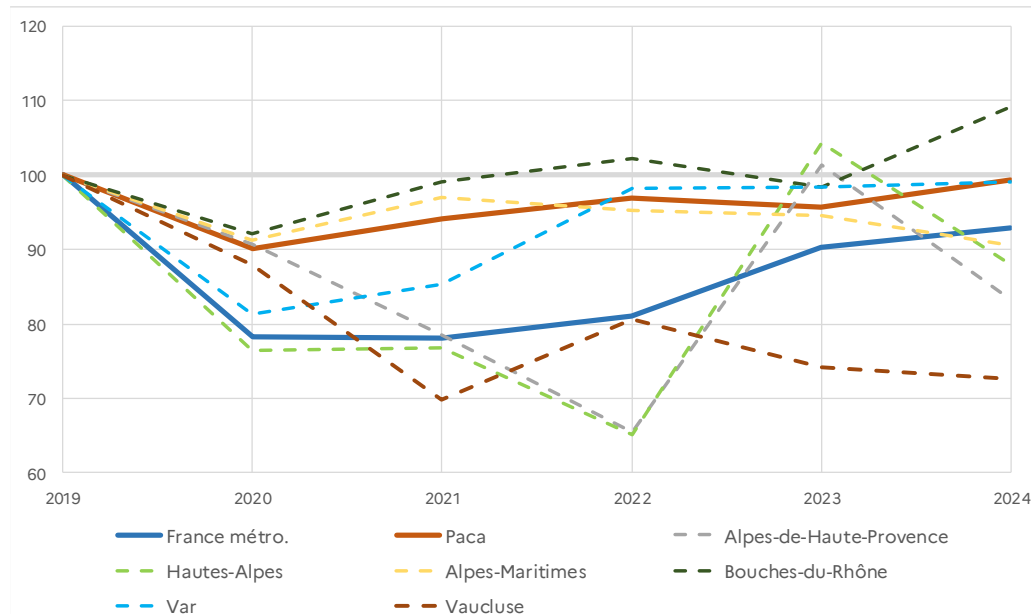


Répartition des travailleurs détachés par secteur d'activité, en 2024 (données brutes)

	Paca	France métro.
Travaux de construction spécialisés	23,2%	25,9%
Construction de bâtiments	19,7%	11,6%
Culture et production animale, chasse et services annexes	18,0%	6,9%
Réparation et installation de machines et d'équipements	5,5%	5,6%
Autres services personnels	4,0%	6,4%
Métallurgie	3,1%	3,0%
Génie civil	2,8%	2,7%
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	2,8%	3,6%
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	2,4%	3,1%
Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	2,3%	2,4%
Autres	16,3%	28,8%
Total	100,0%	100,0%

Source : fichier statistique SIPSI, DGT-Dares. Calculs : Dreets Paca, Sese

Évolution du nombre de travailleurs détachés, en moyenne annuelle (données brutes, base 100 en 2019)



Le nombre de travailleurs détachés présents en **Provence-Alpes-Côte d'Azur** (hors transport routier) s'établit en moyenne à 9 350 en 2024. Il augmente légèrement sur un an (+340 travailleurs détachés) après s'être légèrement replié en 2023. En **France métropolitaine**, le nombre moyen de travailleurs détachés sur l'année s'élève à environ 66 600 (soit +1 900). Aux niveaux régional et national, les « **Travaux de construction spécialisés** » et « **Construction de bâtiments** » sont les deux premiers secteurs employeurs de travailleurs détachés.

Au niveau **départemental**, le nombre moyen de travailleurs détachés en 2024 progresse dans le département des Bouches-du-Rhône (5 200, +510 personnes), qui concentre plus de la moitié des effectifs régionaux. Il est quasi-stable dans le Var (920) et le Vaucluse (510). Il baisse en revanche dans les Alpes-de-Haute-Provence (138, -30), les Hautes-Alpes (170, -30) et les Alpes-Maritimes (2 500, -100).

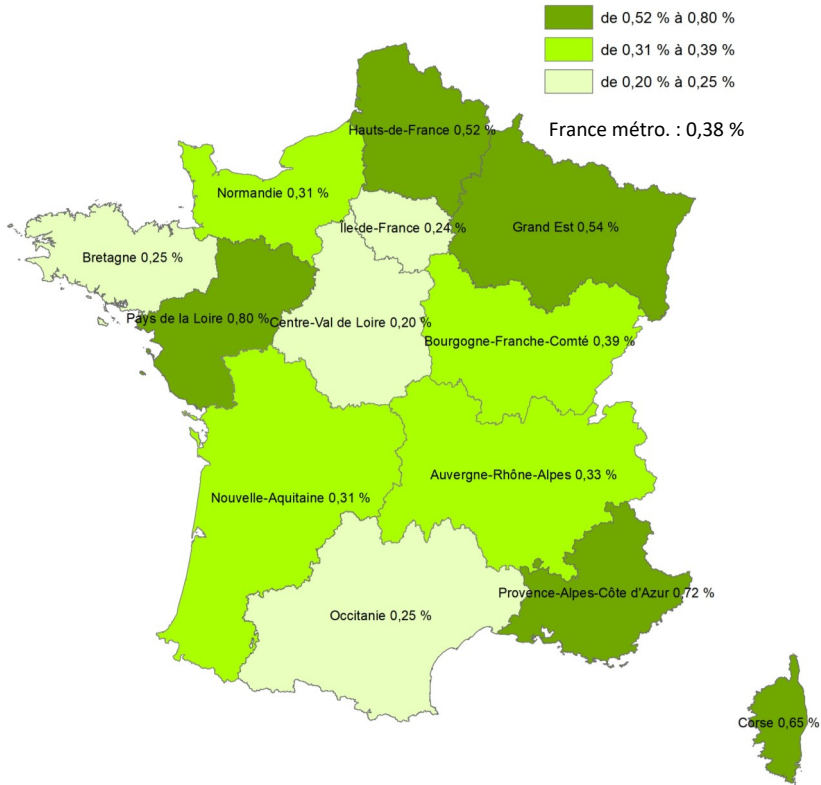
Provence-Alpes-Côte d'Azur est la seconde région de France métropolitaine, derrière les Pays de la Loire, où le **taux de recours** aux travailleurs détachés est le plus élevé (rapport entre le nombre de travailleurs détachés et les estimations d'emploi salarié privé produites par l'Insee) : 0,72 %, soit +0,05 point sur un an. C'est le deuxième plus haut taux de recours de la région enregistré depuis 2019 (0,77 %).

Au niveau **sectoriel**, Provence-Alpes-Côte d'Azur a le taux de recours le plus élevé de France métropolitaine dans l'agriculture (7,16 %) et la construction (3,63 %). Elle se classe 2^e dans l'industrie (1,11 %) et 4^e dans les services marchands (0,15 %).

Taux de recours aux travailleurs détachés par secteur d'activité, en 2024 (données brutes)

	Agriculture		Industrie		Construction		Services marchands		Total	
	Taux de recours	Evolution (en point)	Taux de recours	Evolution (en point)	Taux de recours	Evolution (en point)	Taux de recours	Evolution (en point)	Taux de recours	Evolution (en point)
Alpes-de-Haute-Provence	2,07%	+0,21	0,26%	-0,03	2,15%	+1,40	0,09%	+0,03	0,43%	-0,07
Hautes-Alpes	0,48%	+0,80	0,38%	+0,15	3,36%	+1,34	0,09%	-0,01	0,56%	-0,08
Alpes-Maritimes	2,74%	-0,11	0,68%	+0,05	7,54%	-0,06	0,16%	0,00	0,84%	-0,02
Bouches-du-Rhône	18,06%	-1,57	1,81%	+0,14	3,01%	-0,26	0,17%	-0,02	0,89%	+0,11
Var	0,90%	-0,23	0,48%	0,00	2,45%	+0,08	0,11%	0,00	0,42%	+0,01
Vaucluse	2,66%	-0,96	0,19%	+0,02	1,30%	+0,23	0,09%	0,00	0,36%	0,00
Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,16%	-0,03	1,11%	+0,16	3,63%	+0,47	0,15%	+0,01	0,72%	+0,05
France métropolitaine	1,57%	+0,07	0,63%	+0,05	1,73%	+0,14	0,12%	+0,01	0,38%	+0,02

Taux de recours aux travailleurs détachés par région, en 2024 (données brutes)



④ Qu'est-ce que 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 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.

Retrouvez plus d'informations méthodologiques à la fin de notre bilan 2021 sur les PSI

Retrouvez toutes les publications du Service études, statistiques et évaluation sur le site de la Dreets Provence-Alpes-Côte d'Azur :
[> https://paca.dreets.gouv.fr/les-publications](https://paca.dreets.gouv.fr/les-publications)

Directeur de la publication : Sébastien Debeaumont
Chef du service études, statistiques et évaluation : Rémi Belle - remi.belle@dreets.gouv.fr
Réalisation : Mathieu Sauviac - mathieu.sauviac@dreets.gouv.fr