



**MINISTÈRE
CHARGÉ
DES TRANSPORTS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

FOIRE AUX QUESTIONS

sur les dispositions relatives aux modalités
d'application
du droit du détachement des travailleurs aux
salariés roulants ou navigants des entreprises
de transports terrestres

(Art. L. 1331-1 à L. 1331-3 et Art. R. 1331-1 à R. 1331-11 du code des transports)

Présentation des formalités applicables au détachement de certains salariés dans les transports

Dans le cadre des directives 96/71/CE du parlement européen et du conseil du 16 décembre 1996 et 2014/67/UE du 15 mai 2014, la réglementation française (articles L. 1331-1 à L. 1331-3 et articles R. 1331-1 à R. 1331-11 du code des transports) adapte à la situation particulière des transports terrestres les formalités prévues par le code du travail dans le cas de détachement de travailleurs.

Les dispositions du code du travail régissant le détachement auxquelles il n'est pas expressément dérogé, continuent à s'appliquer.

Les règles poursuivent trois objectifs :

- préciser les formalités adaptées aux entreprises de transports terrestres qui détachent sur le territoire national des salariés roulants ou navigants, des formalités de droit commun prévues par le code du travail en application de la directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 et de la directive 2014/67/CE du 15 mai 2014 ;
- faciliter l'accès des travailleurs roulants ou navigants détachés à l'information sur leurs droits ;
- renforcer l'efficacité des contrôles afin de mieux lutter contre les fraudes au détachement qui constituent des pratiques de concurrence sociale déloyale, préjudiciables aux entreprises respectueuses du droit et aux conditions de travail des travailleurs détachés.

Quel est le champ d'application des formalités ?

Les formalités sont applicables aux entreprises établies hors de France qui remplissent les deux conditions cumulatives suivantes :

- 1°) exercer une des activités de transport terrestre définies à l'article L. 1321-1 du code des transports (en pratique, il s'agit d'une activité de transport routier ou fluvial), ou être une entreprise de travail temporaire ;
- 2°) détacher un salarié roulant ou navigant sur le territoire français, dans les cas prévus à l'article L. 1262-1 ou à l'article L. 1262-2 du code du travail.

Ces différents cas correspondent à ceux figurant à l'article 1er de la directive 96/71/CE du 16 décembre 1996. Il peut s'agir :

- de l'exécution d'une prestation de service transnationale, lorsque le destinataire de la prestation est établi ou exerce en France ;
- d'une mobilité intra-groupe, constituée par la mise à disposition de personnel entre entreprises d'un même groupe ou établissements d'une même société ;
- de la mise à disposition par une entreprise de travail temporaire établie à l'étranger d'un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant temporairement une activité en France.

Les entreprises industrielles sont-elles concernées par cette réglementation ?

Les formalités spécifiquement prévues pour le détachement dans les transports terrestres ne sont pas applicables aux entreprises qui n'ont pas elles-mêmes la qualité d'entreprise de transport public, telles que les entreprises industrielles qui emploient des personnels roulants ou navigants pour transporter leur production.

Les travailleurs indépendants sont-ils concernés par cette réglementation ? Comment identifier ces travailleurs ?

Les travailleurs indépendants n'entrent pas dans le champ d'application des règles du détachement, et à ce titre, ne sont donc pas soumis à l'obligation déclarative, qu'elle soit de droit commun ou spécifique aux transports terrestres ;

La qualité de travailleur indépendant demeure indépendante des règles prévues par le code des transports. Il n'est pas exigé de document en particulier pour prouver la qualité de travailleur indépendant. Cependant, dans le cadre des contrôles, il peut s'avérer utile de présenter un document faisant apparaître le statut d'indépendant de l'intéressé, tel qu'il est prévu par la réglementation du pays d'établissement du travailleur indépendant.

Les entreprises établies hors d'un Etat membre de l'Union européenne sont-elles concernées par la réglementation sur le détachement ?

Les employeurs établis hors de l'Union européenne sont soumis à la réglementation sur le détachement. L'article L 1262-1 du code du travail prévoit effectivement la possibilité pour un employeur établi hors de France de détacher temporairement des salariés. Les dispositions relatives au détachement (droits applicables, formalités, conditions du détachement) sont donc applicables aux salariés de ces entreprises, sous réserve, le cas échéant de traités, conventions ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés et publiés (article L 1261-1 du code du travail). Dans le secteur du transport routier, il n'a pas été identifié d'accord bilatéral avec la France prévoyant des dérogations relatives aux règles du détachement ou à ses modalités d'application. Les employeurs des entreprises de transport routier établis dans un pays tiers de l'Union européenne devront donc, entre autre, se conformer aux formalités déclaratives prévues par le code des transports.

Pourquoi la réglementation française ne précise-t-elle pas les cas d'application des règles du détachement pour les différentes opérations de transport ?

Ce n'est pas son objet. Cette réglementation ne fait que définir des formalités adaptées aux spécificités des transports.

Le champ d'application du droit du détachement reste exclusivement défini par les règles de la directive

96/71/CE du 16 décembre 1996, transposées en France par les articles L. 1262-1 et L. 1262-2 du code du travail.

En pratique, les transports internationaux à destination ou au départ de la France, ainsi que les opérations de cabotage sur le territoire français, effectuées avec un salarié temporairement envoyé en France et dont la relation de travail avec l'entreprise d'envoi subsiste, répondent aux critères d'application du droit du détachement et sont soumis aux obligations déclaratives spécifiques au détachement dans les transports terrestres.

A l'inverse, le simple transit sur le territoire national, qui ne donne pas lieu à chargement ou déchargement de marchandises ou embarquement ou débarquement de passagers, ne répond pas aux critères d'application du droit du détachement, et par suite, n'est soumis à aucune obligation déclarative qu'elle soit de droit commun ou spécifique aux transports terrestres.

Existe-t-il des formalités différentes pour les salariés détachés par des entreprises de transport public conduisant des véhicules de moins de 3,5 t ?

Les salariés conduisant des véhicules de moins de 3,5T doivent faire l'objet des mêmes formalités déclaratives lorsqu'ils sont détachés en France.

Qu'en est-il de la « règle des huit jours » qui dispensait de déclaration de détachement les salariés assurant les opérations de cabotage sur une période de moins de huit jours ?

Dans le dispositif antérieur, les entreprises de transport détachant des salariés roulants ou navigants pour assurer des opérations de cabotage dans une période inférieure à huit jours consécutifs étaient dispensées de l'obligation de déclaration de détachement.

Cette règle est supprimée depuis le 1^{er} juillet 2016.

L'attestation de détachement, qui se substitue à la déclaration de détachement, doit être rédigée préalablement à toute première opération de transport plaçant le salarié dans une situation de détachement.

Y a-t-il lieu d'appliquer des formalités différentes pour les salariés dans le secteur du transport de personnes ? Quels types de transports de personnes seront concernés ?

Non, les formalités spécifiques prévues par le code des transports sont indépendantes de la nature de l'activité (transport de marchandises ou de personnes).

Les services réguliers de transport routiers de personnes effectués par des travailleurs roulants d'entreprises non résidentes relèvent des formalités déclaratives spécifiques lorsque leur exploitation comporte l'embarquement ou le débarquement de passagers sur le territoire français. C'est l'original de l'autorisation d'exploiter le service ou sa copie conforme détenue à bord du véhicule, précisant notamment les points d'arrêts et les horaires, qui va permettre d'établir la réalité ou non de l'assujettissement aux règles du détachement.

En effet, lorsque cette autorisation comporte des points d'embarquement ou de débarquement de passagers en France, le conducteur du véhicule relève des formalités déclaratives du détachement. En revanche, s'il apparaît que le territoire français n'est que transité, celles-ci ne s'appliquent pas.

Par ailleurs, les formalités déclaratives du détachement s'appliquent aux opérations de cabotage effectuées dans le cadre d'un service régulier ou d'un service régulier spécialisé (définis par le règlement (CE) n°

1073/2009 comme des « services réguliers qui, quel que soit l'organisateur des transports, assurent le transport de catégories déterminées de voyageurs, à l'exclusion d'autres voyageurs »).

Les services occasionnels internationaux qui ont comme point de départ le territoire d'un autre Etat-membre, qu'ils soient ou non organisés dans le cadre d'un voyage à forfait au sens de la directive (UE) n° 2015/2302 du Parlement européen et du Conseil du 25 novembre 2015, ne relèvent pas des formalités déclaratives du détachement dans la mesure où l'opération de transport consiste à acheminer un groupe de personnes constitué, sans opération d'embarquement ou de débarquement de nouveaux passagers au cours de l'itinéraire (circuit à portes fermées). Dans ce cas, le fait pour le groupe de s'arrêter pour dormir une ou plusieurs nuits en France ne modifie pas la nature du transport.

Toutefois, il convient de noter que les transports de cabotage effectués dans le cadre d'un service occasionnel sont assujettis aux règles du détachement.

C'est la feuille de route, document de contrôle dont le modèle est prévu à l'annexe I du règlement (CE) n° 361/2014 de la Commission portant modalités d'application du règlement (CE) n° 1073/2009 établissant des règles communes pour l'accès au marché international des services de transport par autocars et autobus qui va permettre d'établir la réalité ou non de l'assujettissement aux règles du détachement, en fonction de la nature de l'opération de transport effectuée.

Les cas suivants sont-ils assujettis aux formalités déclaratives de détachement ?

- opération humanitaire où le transport terrestre est réalisé à titre gratuit (certains conducteurs sont rémunérés, d'autres travaillent à titre volontaire) :

l'objet du transport n'est pas ce qui détermine le régime applicable. Si les conditions sont réunies et que le conducteur est un salarié, les dispositions sur le détachement s'appliquent.

- transport international de marchandises dont une partie est effectuée à vide :

Les dispositions concernent le détachement des salariés roulants ou navigants. Elles s'appliquent donc dès lors que ces salariés sont en situation de travail, que le véhicule soit chargé ou non.

- importation de véhicules achetés en France par une entreprise et conduits par les salariés de cette entreprise jusque dans le pays où ils sont immatriculés :

il s'agit d'une situation d'importation de véhicules et non de transport public. Elle n'est donc pas assujettie aux formalités sur le détachement dans les transports.

Les entreprises assurant du transport particulier de personnes (ex. taxis) n'entrent pas dans le champ d'application de cette réglementation.

L'attestation de détachement

Quelle est l'utilité de l'attestation de détachement et quand les employeurs doivent-ils l'établir ?

L'attestation de détachement remplace, pour les salariés roulants et navigants des entreprises de transports terrestres, la déclaration de détachement prévue par le code du travail. Les entreprises de transports terrestres n'ont donc pas à utiliser, pour le détachement de salariés roulants ou navigants, la déclaration de détachement imposée pour les autres salariés.

Une attestation de détachement doit être établie pour chaque salarié détaché avant le début de la première opération donnant lieu au détachement du salarié roulant ou navigant, quel que soit le transport réalisé. L'attestation de détachement sera valide pour la durée indiquée par l'entreprise, dans la limite d'une durée maximale de 6 mois pour toutes les opérations de transport entrant dans le champ d'application du détachement. Ainsi, l'attestation pourra couvrir plusieurs opérations de détachement.

La période de six mois s'entend comme une période glissante, de date à date, de six mois consécutifs. Il n'est pas demandé que l'attestation comporte un échéancier des prestations transnationales de transport prévues sur la période. Il n'est pas nécessaire de détailler dans l'attestation l'ensemble des voyages effectués en France .

Par ailleurs, l'attestation de détachement doit être annexée au registre unique du personnel de la société d'accueil dans le cas d'un détachement intragroupe ou d'un détachement par une entreprise de travail temporaire.

Comment remplir l'attestation ?

Il existe trois types de formulaires CERFA pour tenir compte des informations spécifiquement demandées dans chacun des cas de détachement et l'employeur doit renseigner le formulaire adapté à la situation de son salarié.

L'attestation doit être renseignée directement via le télé-service SIPSI sur le site <https://www.sipsi.travail.gouv.fr>

Comment les entreprises qui, en raison de leur législation nationale, ne disposent pas d'une immatriculation au registre électronique national des entreprises de transport peuvent-elles remplir la rubrique correspondante de l'attestation ?

Cette situation ne s'applique qu'aux opérations de transport effectuées au moyen de véhicules d'une masse en charge autorisée supérieure à 3,5 tonnes. En outre, elle ne concerne que, de manière temporaire, les entreprises de transport routier relevant d'Etats membres qui ne sont pas encore définitivement à jour de leurs obligations européennes en matière de réalisation du registre électronique national des entreprises de transport routier prévu à l'article 16 du règlement (CE) n° 1071/2009.

Dans ce cas, c'est le numéro de la licence accordée selon les pratiques actuelles de l'Etat membre en cause qui doit être reporté sur l'attestation.

Comment renseigner le numéro de SIRET quand l'entreprise d'accueil n'est pas établie en France ?

Dans les cas où l'entreprise auprès de laquelle le salarié détaché est mis à disposition par une entreprise de travail temporaire n'est pas établie en France, il n'est pas nécessaire de renseigner le numéro SIRET.

Qui établit l'attestation ?

Cas de détachement	Personne chargée d'établir l'attestation
Prestation transnationale de transport	<ul style="list-style-type: none"> Le chef de l'entreprise de transport qui emploie le salarié.
Mobilité intra-groupe	<ul style="list-style-type: none"> Le chef de l'entreprise qui emploie habituellement le salarié Ou à défaut, le chef de l'entreprise de transport utilisatrice du salarié en France.
Mise à disposition par une entreprise de travail temporaire	<ul style="list-style-type: none"> Le chef de l'entreprise de travail temporaire Ou à défaut, le chef de l'entreprise de transport utilisatrice du salarié en France.

Quelles sont les garanties concernant le traitement des données saisies dans le formulaire ?

Le responsable du traitement met en place des mesures de protection pour assurer la sécurité du traitement des données, empêcher toute utilisation détournée ou frauduleuse, notamment par des tiers non autorisés, et préserver leur intégrité. Un enregistrement quotidien des connexions est réalisé. Les informations qui en sont issues sont conservées pendant une durée maximale de douze mois.

A qui doit être remise l'attestation ?

L'attestation doit être remise au salarié détaché afin d'être conservée à bord du véhicule et présentée lors des contrôles.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le représentant de l'entreprise en France n'est plus tenu d'en détenir une copie.

En plus de l'attestation, quels documents liés au détachement du salarié doivent être présents à bord du véhicule ?

Les documents qui doivent être détenus à bord du moyen de transport avec lequel est assuré le service, c'est-à-dire à bord du véhicule ou du bateau, sont énumérés à l'article R. 1331-7-III du code des transports.

Une copie traduite en français de l'ensemble de ces documents doit être détenue à bord et doit pouvoir être présentée en cas de contrôle en bord de route

Dans toutes les situations de détachement de salariés roulants ou navigants, doit être détenu à bord le contrat de travail du salarié. La traduction du contrat de travail en langue française est obligatoire. Lorsque la réglementation du pays du salarié détaché ne fait pas obligation d'établir un contrat de travail écrit, celui-ci n'est pas exigé. Cependant il peut être utile pour l'employeur de prévoir un document attestant de la relation de travail (cf directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991).

Pour les situations de détachement intragroupe est de plus exigée la présence à bord d'une copie traduite en langue française de la convention de mise à disposition et de l'avenant au contrat de travail.

Ces deux documents sont prévus par l'article L. 8241-2 du code du travail en cas de prêt de main d'œuvre à but non lucratif entre entreprises. La convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice définit la durée et mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse. L'avenant au contrat de travail précise le travail confié

dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail.

Pour les situations de détachement par une entreprise de travail temporaire, est de plus exigée la présence à bord d'une copie traduite en langue française du contrat de travail temporaire (contrat entre le travailleur et son entreprise de travail temporaire) et du contrat de mise à disposition auprès de l'entreprise établie en France.

Les traductions de documents, lorsqu'elles sont exigées, doivent-elles être nécessairement faites par un traducteur assermenté ?

L'attestation doit obligatoirement être traduite en français. Toutefois, les informations qui doivent être renseignées dans l'attestation ne comportent que des données d'identification et des données chiffrées ne nécessitant pas de traduction particulière. Le recours à un traducteur assermenté n'est pas obligatoire.

La convention collective de branche qui doit être indiquée dans l'attestation de détachement est-elle la convention française ou celle du pays d'origine ?

Il s'agit de l'une des conventions collectives françaises suivantes : transport routier de marchandises ou de personnes, transport fluvial de marchandises ou de personnes.

L'entreprise d'un pays tiers (hors Union européenne) doit-elle remplir le formulaire A1 en plus de l'attestation ?

La réglementation issue de la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques et du décret du 7 avril 2016 précise les formalités spécifiques au droit du travail pour le détachement sans préjudice des autres règles applicables, notamment celles de la sécurité sociale. S'agissant des dispositions relatives à la sécurité sociale, les informations disponibles peuvent être consultées sur le site du CLEISS : <http://www.cleiss.fr/>

Les droits des salariés roulants ou navigants détachés

Quels sont les droits reconnus aux salariés roulants ou navigants détachés ?

Il n'existe aucune spécificité pour les salariés roulants ou navigants détachés, qui bénéficient des mêmes droits fondamentaux que ceux reconnus aux salariés détachés d'autres secteurs.

Ces droits sont énumérés à l'article L. 1262-4 du code du travail :

- 1° Libertés individuelles et collectives dans la relation de travail ;
- 2° Discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 3° Protection de la maternité, congés de maternité et de paternité et d'accueil de l'enfant, congés pour événements familiaux ;
- 4° Conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire ;
- 5° Exercice du droit de grève ;
- 6° Durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs ;
- 7° Conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries ;
- 8° Salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que les accessoires de salaire légalement ou conventionnellement fixés ;
- 9° Règles relatives à la santé et sécurité au travail, âge d'admission au travail, emploi des enfants ;
- 10° Travail illégal.

En quoi l'attestation permet-elle de faciliter l'information du salarié sur ses droits en situation de détachement ?

Un exemplaire de l'attestation doit être détenu à bord du véhicule, ce qui permettra au conducteur d'être pleinement informé de sa situation et de pouvoir, le cas échéant, faire valoir ses droits.

Quelles sont les garanties des salariés détachés en matière de rémunération ?

Le salarié détaché doit notamment être rémunéré sur la base du salaire minimum français ou du salaire conventionnel s'il est plus élevé que le salaire résultant du droit applicable au contrat de travail.

Toutefois, le bénéfice des droits garantis par les textes français ne fait pas obstacle au maintien des droits plus favorables, tels qu'ils découlent du droit applicable au contrat de travail du salarié détaché. Par exemple, le salarié détaché conserve sa rémunération contractuelle si elle est plus élevée que le salaire minimum ou le salaire conventionnel français.

Concrètement, quels éléments doivent être pris en compte pour le calcul du salaire minimal de référence ?

Dans le cadre de l'article 3§1 de la directive 96/71/CE du 16 décembre 1996, l'article L. 1262-4 du code du travail prévoit que les éléments du salaire minimal de référence applicable en France comprennent :

- le salaire minimum (horaire ou mensuel) ;
- les majorations pour les heures supplémentaires,
- ainsi que les accessoires de salaire légalement ou conventionnellement fixés.

Les sommes sont exprimées en montant brut.

Il est important de rappeler que le salarié conserve le salaire qui lui est versé en vertu du droit applicable à son contrat de travail, lorsque celui-ci est plus élevé que le salaire minimal de référence.

Quels sont les éléments de la rémunération versée au salarié par l'entreprise non établie en France, qui peuvent être retenus pour vérifier le respect du taux minimal de salaire en France ?

Conformément au 7 de l'article 3 de la directive 96/71/CE du 16 décembre 1996, les éléments pouvant être retenus sont :

- le salaire ;
- les majorations éventuelles pour heures supplémentaires ;
- les éventuels accessoires au salaire (ex. prime d'ancienneté) ;
- les éventuelles indemnités liées au détachement (ex. prime d'expatriation) ;
- les éventuels avantages en nature.

Ces sommes sont exprimées en montant brut.

En revanche, ne sont pas prises en compte les sommes versées au titre de remboursement de dépenses telles que les frais de voyage, de logement ou de nourriture, y compris si ces sommes présentent un caractère forfaitaire.

Dans le cas d'une indemnité forfaitaire globale, l'employeur déclare, sous sa responsabilité, la part qu'il estime correspondre à l'indemnisation des frais d'hébergement, de repas, et s'il y a lieu, des frais de voyage.

Il n'est pas possible de considérer que dans tous les cas, l'hébergement du salarié roulant est le véhicule fourni par l'employeur et que de ce fait, aucune fraction de l'indemnité forfaitaire globale versée au salarié ne peut correspondre à la prise en charge de frais d'hébergement en dehors du point d'attache. Si l'article 8 du règlement 561/2006 (CE) du 15 mars 2006 permet effectivement que les temps de repos journaliers et temps de repos hebdomadaires réduits loin du point d'attache puissent être pris à bord du véhicule, à condition que celui-ci soit équipé d'un matériel de couchage convenable pour chaque conducteur et qu'il soit à l'arrêt, ce même article précise que cette faculté résulte d'un « choix » du salarié. Il en résulte que l'employeur doit effectivement mettre le salarié à même de faire le choix d'un hébergement autre que le véhicule, soit en lui versant une indemnité quotidienne couvrant les dépenses d'hébergement (découcher) soit en prenant à sa charge un lieu d'hébergement en dehors du véhicule. Au surplus, le repos hebdomadaire normal ne pouvant être pris à bord du véhicule, l'employeur doit toujours prendre en charge les frais correspondant à l'hébergement du salarié pendant ce repos, s'il est pris loin du point d'attache.

Par ailleurs, la part de l'indemnité que l'employeur estime correspondre aux repas du salarié doit être évaluée de façon objective et justifiable en cas de contrôle.

A titre d'information, figurent ci-après les barèmes de remboursement de frais applicables aux conducteurs routiers relevant de la convention collective nationale du transport routier, selon le protocole étendu applicable :

– **Transport routier de marchandises :**

[Avenant n° 70 du 26 juin 2019 relatif aux frais de déplacement des ouvriers \(annexe I\)](#)

(En euros)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	13,78 €	Art. 3, alinéa 1
Indemnité de repas unique	8,48 €	Art. 4
Indemnité de repas unique « nuit »	8,26 €	Art. 12
Indemnité spéciale	3,73 €	Art. 7
Indemnité de casse-croûte	7,47 €	Art. 5
Indemnité de grand déplacement :		
1 repas + 1 découcher	44,06 €	Art. 6
2 repas + 1 découcher	57,84 €	

– **Transport routier de voyageurs :**

[Avenant n° 69 du 24 juin 2019 relatif aux frais de déplacement des ouvriers \(annexe I\)](#)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	13,38 €	Article 8.1 – alinéa 2 et 3 ; article 9.10 – alinéa 1 ; article 11
Indemnité de repas unique	8,26 €	Article 8.1 – alinéa 1
Indemnité spéciale	3,74 €	Article 8.2 – alinéa 2 ; article 11 bis
Indemnité de casse-croûte	6,68 €	Article 12
Indemnité spéciale de petit déjeuner	3,74 €	Article 10 – alinéa 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	28,40 €	Article 10 – alinéa 1
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	31,33 €	Article 11

Quel taux de change faut-il utiliser lorsque le salaire n'est pas en euros ?

La conversion en euros du salaire versé en monnaie étrangère s'effectue selon le dernier [cours de référence](#) publié par la banque centrale européenne, à la date prévue du début du détachement. L'entreprise peut utiliser le cours publié pour le semestre, ou le cours publié pour une période de référence plus courte.

Le taux horaire est-il celui appliqué sur la partie française du trajet ou sur la totalité du déplacement ?

Le taux horaire français s'applique, sous réserve que celui-ci soit plus favorable, seulement aux heures travaillées en France par le salarié en situation de détachement.

Concrètement, comment établir la date et l'heure d'entrée et de sortie du territoire français ?

Il n'existe pas de règle spécifique au secteur des transports. L'employeur établit, par tous les moyens appropriés, la durée du travail du salarié sur le territoire français.

De façon générale, en cas de suspicion d'une minoration de la durée de travail en France, la charge de la preuve revient aux services de contrôle, l'employeur pouvant contester les appréciations des contrôleurs par tout moyen approprié.

Comment appliquer les règles de durée du travail, particulièrement dans le cas de détachements de courte durée ?

Le respect des durées maximales de travail ainsi que les durées minimales de repos prévues par la réglementation française ne peut être exigé qu'à la condition que le salarié soit détaché en France pendant une période au moins égale à la période de référence.

Par exemple, la durée maximale hebdomadaire de travail sur une semaine isolée doit être respectée si le salarié est détaché pendant au moins une semaine, elle ne l'est pas si la période de détachement est d'une durée inférieure.

Seules les heures travaillées sont prises en compte pour le calcul du salaire minimal. Il n'est pas possible de prévoir un forfait journalier d'heures.

Cas particuliers :

Le droit du détachement, et notamment le droit au salaire minimal, s'applique-t-il lorsque le chauffeur est propriétaire du camion ?

En matière de détachement, la propriété du véhicule est indifférente.

En cas de double équipage, les deux conducteurs (celui qui conduit et celui qui est en pause) doivent-ils être payés au même taux horaire ?

En France, seules les heures travaillées sont rémunérées. Dans le cas particulier du double équipage, le temps non consacré à la conduite par le second conducteur pendant la marche du véhicule est rémunéré pour 100 % de sa durée.

Pour le transport routier de voyageurs, seulement 50 % de ce temps est pris en compte au titre du temps de travail effectif pour le calcul des seuils de durées quotidienne ou hebdomadaire du travail.

A l'inverse, pour le transport routier de marchandises, ce temps non consacré à la conduite pendant la marche du véhicule est considéré comme du temps de travail effectif pour 100 % de sa durée.

Le représentant de l'employeur en France

Qui peut être désigné comme représentant de l'employeur en France ?

Conformément à l'article 9-1.e) de la directive 2014/67/UE du 15 mai 2014, l'article L. 1262-2-1 du code du travail prévoit que tout employeur qui détache des salariés en France doit désigner un représentant sur le territoire national, dont le rôle est de faire la liaison avec les services de contrôle.

Depuis le décret n° 2019-555 du 4 juin 2019 portant diverses dispositions relatives au détachement de travailleurs et au renforcement de la lutte contre le travail illégal, qui a modifié les articles R.1331-1 et suivants du code des transports, le représentant de l'entreprise doit avoir un numéro SIRET.

Il n'y a pas de règles spécifiques au secteur des transports terrestres concernant la désignation du représentant. Il peut s'agir de toute personne physique ou morale, au choix de l'employeur, disposant des moyens et des compétences requises pour assurer sa mission et présente sur le territoire national. La rémunération du représentant est fixée contractuellement avec l'entreprise qui le choisit. En cas de non-respect de ses obligations par le représentant, celui-ci est civilement responsable à l'égard de l'employeur qui l'a désigné.

Comment est désigné le représentant de l'employeur en France ?

Depuis le décret du 4 juin 2019 sus-mentionné, le représentant de l'employeur est désigné directement dans l'attestation de détachement.

Le représentant peut-il être domicilié à l'étranger s'il dispose d'une boîte postale en France ou doit-il disposer de locaux en France ?

Le représentant en France doit être une société (ou personne physique) réellement établie en France (par exemple, une autre entreprise de transport, un cabinet de conseil ou un cabinet juridique, etc.). Une simple adresse ne suffit pas.

Quelle est la durée pendant laquelle le représentant de l'employeur détachant des salariés roulants ou navigants en France doit répondre aux services de contrôle ?

Cette période, propre au secteur des transports terrestres, est fixée à dix-huit mois après la date de fin de la période de détachement du salarié. La durée du contrat ou du mandat du représentant est libre.

Est-ce qu'un seul contrat ou mandat de représentation peut couvrir l'ensemble des chauffeurs détachés en France par la même entreprise pendant une période donnée ?

Le choix est libre d'établir un seul mandat par entreprise (couvrant l'ensemble des salariés roulants ou navigants) ou de faire un mandat par salarié.

Le représentant peut-il être remplacé pendant ses congés ? Si oui, quelles sont les formalités à respecter ?

Il appartient au représentant ainsi qu'à l'entreprise qui l'a désigné de prévoir toutes les mesures nécessaires concernant son absence afin d'assurer un contact en cas de contrôle.

Que se passe-t-il si l'employeur décide de changer de représentant ?

L'ancien représentant doit continuer de répondre aux services de contrôle pour l'opération ou les opérations de détachement intervenues pendant la période où il était désigné, et pendant 18 mois après la date de la fin de détachement du salarié.

Quel est le rôle du représentant de l'employeur ?

Le représentant doit pouvoir répondre aux sollicitations des services de contrôle.

A cette fin, il doit détenir un certain nombre de documents.

Dans le cas de détachements de salariés roulants ou navigants, il doit conserver les fiches de paie du salarié correspondant à la période de détachement. Ces fiches de paie peuvent être remplacées par d'autres documents, sous réserve que ces documents comportent des mentions, précisément énumérées, relatives au salaire horaire brut du salarié, aux horaires de travail (avec distinction des heures majorées), aux congés et jours fériés et éléments de leur rémunération.

Il doit en outre détenir les documents :

- faisant apparaître le paiement effectif du salaire ;
- mentionnant l'intitulé de la convention collective applicable au salarié détaché.

Dans quel délai et sous quelle forme le représentant doit-il répondre aux services de contrôle ?

Il doit être en mesure de présenter et de communiquer sans délai les documents demandés par les services de contrôle. Ces documents doivent préexister à la demande de communication et non être établis dans le seul but d'être communiqués en cas de sollicitation des services de contrôle.

La transmission des documents sous forme dématérialisée dans un format couramment utilisé (type .pdf) est possible.

Le représentant doit-il être disponible 24h/24h et 7 jours/7 afin de répondre « sans délai » aux demandes des services de contrôle ?

Non, ce n'est pas obligatoire, toutefois cette disponibilité peut être mise en place si l'entreprise le souhaite.

Les bulletins de salaire conservés par le représentant peuvent-ils être établis après le détachement du salarié (1 à 2 mois plus tard) ?

La réglementation française ne modifie pas les règles concernant l'émission des fiches de paie prévues par la loi applicable à la relation de travail.

Comment stocker les documents recueillis par le représentant (papier ou numérique) ?

Il n'y a pas d'obligation en termes de format, en revanche le document doit pouvoir être consulté à tout moment pendant la période donnée (temps du détachement + 18 mois).

Responsabilités et sanctions encourues

Qu'est-ce que le donneur d'ordre doit faire lorsque son cocontractant détache des salariés entrant dans le champ d'application de la réglementation ?

Le donneur d'ordre doit se faire remettre une copie de l'attestation de détachement (obligation de vigilance).

A qui la responsabilité du donneur d'ordre s'applique-t-elle dans le cas d'un contrat de sous-traitance ?

Chaque sous-traitant, quel que soit son rang, est considéré comme donneur d'ordre vis-à-vis de ses propres sous-traitants.

En cas de commissionnaires multiples (sous-traitants du contrat de commission) intervenant dans une chaîne de transport (souvent multimodale), c'est le dernier commissionnaire de la chaîne établi en France qui est soumis à l'obligation de vigilance étendue à l'égard des cocontractants transporteurs.

Dans le cadre du contrat de transport, quelles sont les obligations du destinataire de la marchandise?

En règle générale, le destinataire de la marchandise n'a pas d'obligation particulière en matière de détachement dans le cadre du contrat de transport. Le destinataire (professionnel) établi en France peut toutefois, à titre subsidiaire, être sollicité et voir éventuellement engager sa responsabilité:

- si le détachement intervient dans le cadre d'une prestation transnationale de transport ;
- et lorsqu'aucun donneur d'ordre direct ou indirect (y compris l'expéditeur initial ou le commissionnaire) du transporteur n'est établi en France.

Si ces conditions sont réunies, le destinataire peut être alerté par le service de contrôle afin qu'il enjoigne à l'employeur de régulariser certaines situations irrégulières (non-paiement du salaire minimal, conditions d'hébergement indignes, non-respect du socle du droit du travail).

Ce n'est que s'il n'intervient pas, ou ne rend pas compte de ses démarches, qu'il pourra être déclaré responsable solidaire des manquements de l'employeur.

L'autorité administrative a-t-elle le pouvoir de suspendre l'opération de transport lorsqu'elle constate des irrégularités liées au détachement de travailleurs ?

Comme dans tous les secteurs économiques, l'autorité administrative a le droit de suspendre la prestation de service, dans certains cas de manquements graves ou répétés prévus par le code du travail.

Toutefois, la suspension doit être précédée d'une injonction de mettre fin aux situations irrégulières constatées. En raison de ce formalisme, la procédure ne devrait concerner que certaines situations où la prestation de transport s'effectue sur une durée suffisante.

Quelles sont les sanctions prévues en cas de non-respect de ces règles ?

Le chauffeur n'encourt aucune sanction.

Sont prévues à l'encontre de l'employeur une amende de 4ème classe pour absence d'attestation à bord du véhicule ou attestation non conforme de 750 € maximum (art. R.1331-9 du code des transports) et une amende de 3ème classe de 450 € maximum (art. R.1331-10 du code des transports) pour absence, à bord du véhicule, du contrat de travail du salarié et, le cas échéant, de la convention de mise à disposition du salarié .

En outre, les amendes administratives en cas de manquements de l'employeur aux obligations de déclaration de détachement (à laquelle est substituée l'attestation), de présentation des documents énumérés à l'article R.1331-7-III du code des transports traduits en langue française et de désignation d'un représentant, prévues par l'article L. 1264-1 du code du travail, sont également applicables (montant maximum de 2000€/salarié).

Le donneur d'ordre encourt une amende administrative prévue par les articles L. 1264-2 et L. 1264-3 du code du travail en cas de manquement à l'obligation de vigilance d'un montant maximum de 2000€/salarié et d'un maximum de 4000€/salarié en cas de récidive, le montant total étant plafonné à 500 000€.

Une même infraction ne pourra cependant pas donner lieu à un cumul d'amendes pénales et d'amendes administratives pour un même salarié.

Y a-t-il des sanctions prévues à l'encontre du représentant, par exemple si celui-ci ne répond pas ou répond de façon incomplète aux sollicitations des services de contrôle ?

Non. Cependant ses éventuelles défaillances peuvent révéler des manquements imputables à l'employeur et déboucher sur des sanctions pénales ou administratives à l'encontre de ce dernier (par exemple, une amende administrative s'il apparaît que l'employeur n'a pas établi d'attestation).

En outre, le représentant en France peut être mis en cause pénalement s'il fait intentionnellement obstacle à l'agent de contrôle.

Quelles sont les sanctions prévues en cas de non-paiement du salaire minimal ?

L'employeur qui ne verse pas le salaire minimal dû au salarié détaché encourt (principalement) les mesures suivantes :

- soit une sanction pénale : en cas de non-paiement du salaire minimum légal (SMIC) ou de la rémunération mensuelle minimale légale, amende du niveau de la 5ème classe (maximum 1500 €), en application de l'article R. 3233-1 du code du travail. Il s'agit d'une sanction de droit commun qui n'est pas spécifique au détachement ;

- soit une sanction administrative : en cas de non paiement du salaire minimum légal ou conventionnel, sanction administrative d'un montant maximum de 2000 €, en application de l'article L. 8115-1 du code du travail. Là encore, il s'agit d'une sanction de droit commun qui n'est pas spécifique au détachement.

Les mesures suivantes sont également susceptibles d'être prises :

- suspension de la prestation de service transnationale pour une durée d'un mois maximum. en cas de non-régularisation d'un manquement grave portant sur un salaire inférieur au SMIC, en application des articles L. 1263-3 et L. 1263-4 du code du travail. Le fait pour l'employeur de ne pas respecter la décision de suspension est passible d'une amende administrative, inférieure ou égale à 10 000 € par salarié concerné par le manquement. Cette mesure reste toutefois d'une portée limitée pour les transports, sauf pour les lignes régulières effectuées dans le cadre d'un contrat entre le donneur d'ordre et le transporteur.

- sanction pénale en cas de dissimulation d'heures supplémentaires sur les bulletins de paye : en application de l'article L8224-1 du code du travail, amende de 45 000 euros et 3 ans d'emprisonnement. Il s'agit d'une sanction non spécifique au détachement.

Quels sont les recours possibles d'un salarié qui s'estime lésé ?

Conformément à la directive 96/61/CE (article 6), « pour faire valoir le droit aux conditions de travail et d'emploi garanties à l'article 3, une action en justice peut être intentée dans l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est ou était détaché, sans préjudice, le cas échéant, de la faculté d'intenter, conformément aux conventions internationales existantes en matière de compétence judiciaire, une action en justice dans un autre État ».

Par ailleurs, le code du travail (art. L. 1265-1) dispose qu'en matière de détachement de salariés par une entreprise non établie en France « les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes les actions [nécessaires] en faveur d'un salarié, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment ».

Application de la Directive (UE) 2018/957 apportant des modifications à la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

La directive (UE) 2018/957 qui modifie la directive 96/71/CE du Parlement Européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services est-elle applicable au transport routier ? Est-elle applicable au transport fluvial ?

Les salariés détachés en France bénéficient d'un noyau dur de droits sociaux, calqués sur les droits reconnus aux salariés nationaux, issus du code du travail et des stipulations conventionnelles propres au secteur du transport terrestre.

La directive (UE) 2018/957 apporte des modifications à la directive 96/71/CE du Parlement Européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

L'[ordonnance n° 2019-116 du 20 février 2019](#) porte transposition de cette directive. Elle est entrée en vigueur au 31 juillet 2020.

Elle apporte notamment différentes modifications à l'article L.1262-4 du code du travail.

Ainsi, en complément des droits actuellement prévus par cet article, les salariés détachés devront également bénéficier :

- de l'ensemble des éléments de rémunération tels que définis par l'article L. 3221-3 du code du travail
- du remboursement des frais liés à la mission (transport, repas, hébergement)

➤ **Transport fluvial**

En France, l'[ordonnance n° 2019-116 du 20 février 2019](#), rend la directive 2018/957 applicable aux salariés détachés du transport fluvial à compter du 30 juillet 2020.

➤ **Transport routier**

L'ordonnance du 20 février 2019, tout comme la directive qu'elle transpose, n'est pas applicable dans l'immédiat aux salariés roulants des entreprises de transport routier mentionnées à l'article L. 1321-1 du code des transports qui restent régis par les dispositions du code du travail dans leur rédaction antérieure à la dite ordonnance. Elle leur sera applicable à compter de la date de transposition de la lex specialis relative au détachement des conducteurs dans le transport routier (article 1 de la directive 2020/1057).