

Manuel sur le détachement des conducteurs routiers

Les règles nationales en un coup d'oeil

ANNEXE

Informations sur les règles nationales en matière de détachement des conducteurs routiers				
Item				
Législation / Dispositions applicables	- Pour les situations de détachement entrant dans le champs de la directive 2020/1057: Article L1332-1 du code des transports et suivants Article R.1332-1 et suivants du code des transports - Pour les autres situations de détachement : Article L1331-1 du code des transports Articles R1331-1 à R1331-8 du code des transports Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950			
	Champ d'application	- Pour les situations de détachement entrant dans le champs de la directive 2020/1057: Les règles définies aux article L.1332-1 à L.1332-8 et R.1332-1 à R.1332-7 du code des transports s'appliquent aux conducteurs de véhicules poids lourds de plus de 3,5 tonnes de masse maximale autorisée qui assurent la réalisation un contrat de transports de marchandises ainsi qu'aux conducteurs de véhicules pouvant transporter plus de neuf personnes (conducteur compris) qui assurent un contrat de transport de passagers (prestation de service internationale au sens de l'article 1er, paragraphe 3, point a), de la directive 96/71/CE). - Les autres situations de détachement dans le transport routier restent régies par les articles L.1331-1 à L.1331-3 et R.1331-1 à R.1331-8 du code des transports : - conducteurs assurant une prestation de services de transports de marchandises ou de passagers au moyen de véhicules légers n'entrant dans le champ d'application du règlement (CE) n° 561/2006 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le domaine des transports par route ; - conducteurs routiers détachés par des entreprises de travail temporaire (cas prévu à l'article L.1262-2 du code du travail) ou dans le cadre la mise à disposition dans une entreprise du même groupe que leur entreprise d'emploi (cas prévu par le 2° de l'article L.1262-1 du code du travail).		
Remuneration	PERSONNELS OUVRIERS MARCHANDISES Accord du 3 février 2022 (étendu) et arrêté du 29 juillet 2022 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance Taux horaires de base en Euros			
	Groupe		Coefficient	Taux horaire
	3 bis	Conducteur de véhicule jusqu'à 3,5 tonnes de PTAC	118M	11,07€

4	Conducteur de véhicule poids lourd de plus de 3,5 tonnes et jusqu'à 11 tonnes de PTAC	120M	11,07€
5	Conducteur de véhicule poids lourd de plus de 11 tonnes et jusqu'à 19 tonnes de PTAC	128M	11,07€
6	Conducteur de véhicule poids lourd de plus de 19 tonnes	138M	11,07€
7	Conducteur hautement qualifié poids lourds	150M	11,07€

En application de la convention collective nationale, le tableau ci-dessus est majoré, le cas échéant, de :

- 11,03 € : travail un jour férié et travail un dimanche (moins de 3 heures) ;
- 25,65 € : travail un jour férié et travail un dimanche (plus de 3 heures).

PERSONNELS OUVRIERS VOYAGEURS

Avenant n° 115 du 23 mars 2022 - Etendu

Taux horaires de base en Euros

Groupe		Coefficient	Taux horaire
8	Conducteur de car – Ouvrier chargé de la conduite d'un car ; aide le receveur dont la manipulation des colis et dépêches postales transportés	138V	10,2875 €
9	Conducteur – receveur de car – Ouvrier chargé de la conduite d'un car et de la perception des recettes voyageurs, bagages et messageries	140V	11,3700 €
9 bis	Conducteur de tourisme – Ouvrier ayant exercé pendant au moins deux ans la conduite d'un car et remplissant toutes les conditions définies aux emplois n°s 8 ou 9	145V	11,6052 €
10	Conducteur grand tourisme – Ouvrier chargé habituellement de la conduite d'un car de grand luxe comportant au moins 32 fauteuils ; exécute des circuits de grand tourisme, c'est-à-dire d'une durée d'au moins 5 jours	150V	11,8872 €

En application de la convention collective nationale, le tableau ci-dessus est majoré, le cas échéant, de :

- 41,20 € : travail un jour férié et travail un dimanche, peu importe le nombre d'heures.

La convention collective nationale prévoit une majoration des rémunérations conventionnelles garanties dans les conditions suivantes pour les personnels ouvriers roulants du transport de marchandise et de voyageurs : + 2 %, + 4 %, + 6 % et + 8 % après respectivement 2, 5, 10 et 15 années de présence dans l'entreprise.

La classification détaillée des emplois par groupe, qui permet de savoir à quel coefficient un salarié doit être rattaché durant son détachement en France est consultable sur le site légifrance sur les liens suivants :

	- Transport routier de marchandises : Accord du 16 juin 1961 relatif aux ouvriers ; nomenclature et définition des emplois - annexe I - Transport routier de voyageurs : Accord du 16 juin 1961 relatif aux ouvriers ; nomenclature et définition des emplois - annexe I
Autres éléments de rémunération	Article L3221-3 du code du travail Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. 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. ▪ Rémunération des heures d'équivalence et des heures supplémentaires en transport routier de marchandises (accord du 23 avril 2002 relatif aux salaires des personnels roulants : grands routiers ou longue distance) : Personnel roulant « grand routier », (au moins 6 repos quotidiens par mois hors du domicile): - De la 36^e heure à la 43^e heure (D. 3312-46) : majoration de 25 %; - De la 44^e heure à la 56^e heure (heures supplémentaires) (D. 3312-47) : majoration de 50 %. Autre personnel roulant, à l'exception des conducteurs de messagerie et des convoyeurs de fonds : - De la 36^e heure à la 39^e heure (D. 3312-46) : majoration de 25 %; - De la 40^e heure à la 52^e heure (heures supplémentaires) (D. 3312-47) : majoration de 50 %. Conducteur de messagerie, au-delà de la 35^e heure : heures supplémentaires : - De la 36^e heure à la 43^e heure : majoration de 25% - De la 44^e heure à la 48^e heure : majoration de 50% Conducteur en transport routier de voyageurs, au-delà de la 35^e heure : heures supplémentaires (L. 3121-36 du code du travail): - De la 36^e heure à la 43^e heure : majoration de 25% - Au-delà de la 43^e heures : majoration de 50% ▪ Rémunération des coupures en transport routier de voyageurs : les coupures sont les périodes qui ne sont pas du travail effectif (temps de conduite, travaux annexes, temps à disposition) : - Coupures prises sur le lieu de prise de service ou au domicile : pas d'indemnisation ; - Coupures prises dans un local aménagé dédié aux conducteurs : indemnisation à hauteur de 25% de la durée ; - Coupures prises en tout autre lieu : indemnisation à hauteur de 50% de la durée. (Accord du 18 avril 2002 relatif à l'ARTT (CCNTR))

	▪ <u>Dimanche et jours fériés</u>, voir ci-dessus ▪ <u>Travail de nuit</u> En transport routier de marchandises, toute heure travaillée entre 21 heures et 6 heures donne droit à une prime égale à 20% d'un taux horaire de référence (associé au coefficient 150M) (accord du 14 novembre 2001 relatif au travail de nuit (CCNTR)). En transport routier de voyageurs, au-delà d'une heure travaillée entre 21 heures et 6 heures donne droit à un repos compensateur à hauteur de 10% de la durée du travail de nuit effectué (accord du 18 avril 2002 relatif à l'ARTT (CCNTR)). ▪ <u>Les congés payés</u> L'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue sur une année. Elle ne peut être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant sa période de congés (L3141-24 du Code du Travail).
Santé, sécurité et hygiène au travail	<u>Article L3141-3 du code du travail</u> Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.
Egalité de traitement	Les salariés détachés bénéficient de toutes les dispositions du code du travail en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes et de non-discrimination établis par les articles L1141-1 à L1146-3; L.1131-1 à L.1134-10 ; L.1155-2 du code du travail et par l'article 225-1 du code pénal. Ainsi, aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs ou de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, de son état de santé ou de son handicap. Des informations complémentaires sont disponibles sur une page dédiée sur le site internet du Ministère du travail.
Obligations de l'employeur Durant le détachement	- Pour les situations de détachement entrant dans le champs de la directive 2020/1057: Les formalités administratives devant être effectuées par les entreprises sont fixées par les articles R.1332-2 et suivants du code des transports. Préalablement à l'opération de transport, les entreprises doivent déposer une déclaration de détachement pour chaque conducteur concerné au moyen du système d'information du marché intérieur (IMI), via un portail public dédié mis à disposition par les services de l'Union européenne, à l'adresse suivante : https://www.postingdeclaration.eu/landing

	Pendant la réalisation de la prestation de transport donnant lieu à application du détachement, l'article R1332-3 du code des transports dispose l'entreprise doit veiller à ce que le conducteur dispose des données ou documents suivants à bord du véhicule, en format papier ou électronique, pour les présenter aux agents chargés du contrôle des transports routiers : – copie de la déclaration de détachement déposée sur IMI ; – justificatifs des opérations de transport réalisées sur le territoire national (lettres de voiture électronique (e-CMR) ou preuves visées à l'article 8, paragraphe 3, du règlement (CE) n° 1072/2009 du 21 octobre 2009) ; – enregistrements du tachygraphe. L'article R.1332-4 prévoit que les entreprises sont également tenues de fournir au moyen de IMI aux autorités d'accueil qui leur en feront la demande et dans un délai de 8 semaines après la réalisation de la prestation de transport ayant donné lieu à détachement du conducteur, les documents prévus par la directive pour le contrôle du respect des règles de détachement des conducteurs routiers, tels que le contrat de travail ou le bulletin de salaire. Par ailleurs, afin de justifier que l'opération de transport n'est pas soumise à l'application du détachement, le II de l'article R.1332-3 prévoit que l'entreprise de transport doit veiller à ce que le conducteur dispose des données ou documents suivants à bord du véhicule, en format papier ou électronique, pour les présenter aux agents chargés du contrôle des transports routiers : – enregistrements du tachygraphe – justificatifs des opérations de transport réalisées sur le territoire national (lettres de voiture électronique (e-CMR) ou preuves visées à l'article 8, paragraphe 3, du règlement (CE) n° 1072/2009 du 21 octobre 2009) ; - Pour les autres situations de détachement : Les entreprises qui détachent des salariés dans ces situations doivent : • déposer une attestation de détachement au moyen du système national SIPSI à l'adresse suivante : https://www.sipsi.travail.gouv.fr/#/auth/login Un exemplaire de cette déclaration doit être conservé à bord du véhicule avec lequel est effectuée la prestation • désigner un représentant sur le territoire français chargé d'assurer la liaison, pendant la période de détachement et jusqu'à 18 mois suivants la réalisation de la prestation de transports avec les agents chargés du contrôle des transports routiers.
Documents à conserver à bord du véhicule	Pendant la réalisation de la prestation de transport donnant lieu à application du détachement, l'entreprise doit veiller à ce que le conducteur dispose des données ou documents suivants à bord du véhicule, en format papier ou électronique, pour les présenter aux agents chargés du contrôle des transports routiers : – copie de la déclaration de détachement déposée sur IMI ;

	– justificatifs des opérations de transport réalisées sur le territoire national (lettres de voiture électronique (e-CMR) ou preuves visées à l'article 8, paragraphe 3, du règlement (CE) n° 1072/2009 du 21 octobre 2009) ; – enregistrements du tachygraphe.
Pénalités pour infractions, sanctions	Pour l'ensemble des situations de détachement Les sanctions pour non-respect des formalités administratives : Articles R.1333-1 à R.1333-4 du code des transports L'absence à bord du véhicule de la lettre de voiture et des enregistrements du tachygraphe est sanctionnée par une contravention de la troisième classe (450€ maximum). En outre, les amendes administratives en cas de manquements de l'employeur aux obligations de déclaration de détachement et de présentation des documents sont également applicables (montant maximum de 4000€/salarié). Cependant, une même infraction ne pourra cependant pas donner lieu à un cumul d'amendes pénales et d'amendes administratives pour un même salarié. L'absence à bord du véhicule de la déclaration de détachement est sanctionnée par une contravention de la quatrième classe (750€ maximum) Le fait que la copie de la déclaration de détachement détenue à bord du moyen de transport avec lequel est assuré le service ne soit pas conforme aux prescriptions de l'article R. 1332-2 ou qu'elle comporte une mention incomplète, erronée, illisible ou effaçable est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe (750€ maximum) Sanctions pour non-respect des obligations liées à la rémunération : 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 4000 € par salarié concerné, en application de l'article L. 8115-1 du code du travail. En cas de réitération dans un délai d'un an, le montant plafond est augmenté de 50%. En cas de réitération dans un délai de 2 ans, il est de 8000 euros. 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.
Contact details of national institutions	