



"Connaître la réglementation afin de la maîtriser"

www.formation-transport-routier.fr

Le détachement d'un salarié roulant dans le cadre d'une prestation de services

*Vous cherchez un représentant en France ?
Contactez nous*

Les principes

La libre circulation des personnes et des services est l'un des principes de la construction du marché intérieur de la Communauté Européenne. La prestation de services transnationale induit fréquemment le détachement de travailleurs en vue d'effectuer à titre temporaire un travail dans un autre État que celui où ils accomplissent habituellement leur travail. La [directive n° 96/71/CE](#) du 16 décembre 1996 complétée par la [directive n° 2014/67/UE](#) du 15 mai 2014 formalisent les règles de détachement qui doit s'effectuer dans le cadre d'une concurrence loyale et dans le respect des droits des travailleurs.

Ces normes ont été transposées en droit français dans le Code du travail (articles L 1261-1 à L 1265-1 et articles R 1261-1 à D 1265-1) pour le cadre général ainsi que dans le Code des transports (articles L 1331-1 à L 1331-3 et articles R 1331-1 à R 1331-11) pour tenir compte des spécificités du secteur d'activités des transports terrestres.

Entreprises concernées dans le cadre du transport routier de marchandises

Les mesures prévues par le Code des transports s'appliquent aux entreprises de transport routier établies hors de France qui détachent temporairement un salarié roulant dans le cadre d'un transport quel que soit le tonnage du véhicule utilisé.

Le transport en compte propre réalisé par les entreprises qui ont une activité industrielle ou commerciale autre que le transport routier ne déroge pas au cadre général prévu par le Code du travail. Quant aux travailleurs indépendants, ils ne sont pas soumis au Code du travail et ne sont pas concernés par les règles de détachement.

Situations de détachement

L'entreprise doit exercer une activité de transport significative hors de France et ne doit pas être créée uniquement pour utiliser de la main d'œuvre en France. L'entreprise établie hors de France et le salarié sont liés par un contrat de travail et leur relation de travail doit subsister durant la période de détachement qui peut prendre trois formes différentes prévues par l'article L 1262-1 du Code du travail.

- Détachement réalisé « ***pour le compte de l'employeur et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat conclu entre celui-ci et le destinataire de la prestation établi ou exerçant en France.*** »

Il s'agit du cas le plus communément rencontré avec le transport de cabotage qui est prévu par le considérant n° 17 du [règlement CE n° 1072/2009](#) du 21 octobre 2009. L'administration française assimile également au détachement, la partie réalisée sur le territoire national d'un transport international dont l'origine ou la destination est en France. Le temps de présence du salarié en France dans le cadre de ces transports est soumis aux règles du détachement. Par contre, les transports internationaux qui transitent par le territoire français ne sont pas concernés.

- Détachement réalisé « ***entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe.*** »

Il s'agit d'une mise à disposition d'un salarié qui est réalisée sans but lucratif.

- Détachement réalisé « ***pour le compte de l'employeur sans qu'il existe un contrat entre celui-ci et un destinataire.*** »

Il s'agit des prestations réalisées pour l'entreprise elle-même qui va effectuer par exemple le transport d'un matériel qui lui appartient.

Obligations de l'employeur

Règles applicables aux salariés

Pendant la durée du détachement du salarié en France, l'employeur est soumis à certaines dispositions du Code du travail français et de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport qui sont énumérées par l'article L 1262-4 du Code du travail :

- Libertés individuelles et collectives dans la relation de travail ;
- Discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Protection de la maternité, congés de maternité et de paternité et d'accueil de l'enfant, congés pour événements familiaux ;

- Conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire ;
- Exercice du droit de grève ;
- Durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs ;
- Conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries ;
- Salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que les accessoires de salaire légalement ou conventionnellement fixés ;
- Règles relatives à la santé et sécurité au travail, âge d'admission au travail, emploi des enfants ;
- Travail illégal.

Dans le cadre d'un détachement de courte durée pour assurer un transport de cabotage ou un transport international au départ ou à destination de la France, l'essentiel des dispositions à respecter concerne **les durées de travail et de repos ainsi que le calcul du salaire**. Les durées maximales de travail et les durées minimales de repos doivent être respectées dès lors que le salarié est détaché pendant une période au moins égale à la période de référence (journalière, hebdomadaire). Le salarié bénéficie du salaire minimum de référence en France à moins que la rémunération prévue par son contrat de travail soit plus avantageuse.

Accident du travail

Les services de l'inspection du travail sont informés selon les modalités prévues par l'article R 1262-2 du Code du travail lorsqu'un salarié détaché est victime d'un accident du travail.

Établissement d'une attestation de détachement

L'entreprise de transport doit établir avant le début du détachement et pour chaque salarié, une attestation de détachement qui comporte obligatoirement certaines mentions identifiant l'employeur et son représentant en France, le salarié, le contrat de travail et la rémunération prévue. Ce document était établi jusqu'au 31 décembre 2016 sur la base d'un modèle **Cerfa** correspondant à l'une des 3 formes de détachement possible et pourra être utilisé jusqu'à la date de fin de validité. A compter du **1^{er} janvier 2017**, l'attestation de détachement est obligatoirement générée sur le site internet **SIPSI** du ministère du travail. Les données ainsi collectées servent de base statistique et facilitent l'action des corps de contrôle.

Pour chaque attestation de détachement, l'employeur devra payer une contribution de 40 euros par télépaiement internet. Cette obligation entrera en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

L'attestation est établie en langue française, a une durée de validité de 6 mois maximum à compter de sa date d'établissement et peut couvrir sur cette période plusieurs opérations de détachement (sauf pour la mise à disposition d'un salarié entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe).

Un exemplaire de l'attestation est remis au salarié et conservé à bord du véhicule.

Dans le cas d'une mise à disposition d'un salarié entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe, un exemplaire de l'attestation est annexé au registre unique du personnel de l'entreprise utilisatrice en France.

Désignation d'un représentant de l'employeur en France *"Vous cherchez un représentant en France – contactez-nous"*

L'entreprise de transport routier établie hors de France désigne par écrit un représentant domicilié sur le territoire national qui doit assurer la liaison avec les agents de contrôle. Ce représentant est une personne physique ou morale et sa rémunération est librement convenue. Le représentant agit pour le compte de l'employeur sans engager sa propre responsabilité. Il doit conserver un certain nombre de documents sur une période de 18 mois après l'opération de détachement afin de pouvoir les présenter à la demande des agents de contrôle :

- Les bulletins de paie correspondant à la période du détachement de chaque salarié détaché ou tout document équivalent attestant de la rémunération et comportant les mentions suivantes :
 - Salaire horaire brut, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, converti en euros ;
 - Période et horaires de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant les heures payées au taux normal et celles comportant une majoration ;
 - Congés et jours fériés et éléments de rémunération s'y rapportant ;
- Tout document attestant du paiement effectif du salaire ;
- La copie de la désignation par l'entreprise de son représentant ;
- L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié.

A compter du 1^{er} juillet 2017, tous les documents sont obligatoirement traduits en français et les sommes sont exprimées en euros.

Détachement de salarié par une entreprise de travail temporaire

Une entreprise de travail temporaire établie hors de France peut détacher temporairement un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice en France conformément à l'article L 1262-2 du Code du travail. Lorsqu'il s'agit d'un salarié roulant, l'administration française permet à l'entreprise de travail temporaire de bénéficier des mêmes dispositions qu'une entreprise de transport. Le détachement est soumis aux mêmes obligations notamment d'établissement de l'attestation de détachement, de désignation d'un représentant et de présentation des documents. Une copie de l'attestation est annexée au registre unique du personnel de l'entreprise utilisatrice en France.

Implication du donneur d'ordre

Le donneur d'ordre est la personne qui contracte avec un prestataire de services qui détache un salarié. Il peut s'agir d'un transporteur, un commissionnaire de transport ou un expéditeur. Dans l'hypothèse où aucune de ces parties au contrat de transport n'est établie en France, le destinataire est assimilé au donneur d'ordre selon l'article L 1331-2 du Code des transports.

Le donneur d'ordre doit vérifier avant le début du détachement que son cocontractant a établi l'attestation de détachement et désigné un représentant en France et il se fait remettre une copie des documents.

En cas de non-paiement partiel ou total du salaire minimum légal ou conventionnel dû au salarié détaché, ou de non-respect des dispositions légales ou conventionnelles, le donneur d'ordre informé de ces manquements par l'agent de contrôle aura l'obligation de demander à son sous-traitant de faire cesser l'infraction et d'informer en retour l'administration. Si le donneur d'ordre ne respecte pas ses obligations, il pourra être verbalisé et sera tenu solidairement responsable avec l'employeur du paiement des sommes dues.

Contrôle

Lors d'un contrôle routier, le salarié détaché doit présenter :

- dans tous les cas, un exemplaire de l'**attestation de détachement** établie en français ainsi qu'une **copie du contrat de travail** qui n'est pas obligatoirement traduite ;
- dans le cadre d'une mise à disposition entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe, la copie traduite en français de la convention de mise à disposition et de l'avenant au contrat de travail ;
- dans le cadre d'un détachement par une entreprise de travail temporaire, la copie traduite en français du contrat de travail temporaire et du contrat de mise à disposition.

La non présentation de l'attestation de détachement ou la présentation d'un document non conforme est punie de l'amende de 4^{ème} classe (amende forfaitaire de 135 euros). La non présentation des autres documents est punie de l'amende de 3^{ème} classe (amende forfaitaire de 68 euros).

Lors d'un contrôle diligenté par les agents de l'inspection du travail, les manquements constatés, notamment l'absence de déclaration d'un représentant de l'employeur ou le défaut d'établissement de l'attestation de détachement sont passibles d'une amende administrative d'un montant maximum de 2000 euros par salarié concerné conformément à l'article L 1264-1 du Code du travail.