
 <p>Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE</p>	<h2>FOIRE AUX QUESTIONS</h2> <p><b>sur les nouvelles dispositions relatives aux modalités d'application du droit du détachement des travailleurs aux salariés roulants ou navigants des entreprises de transports terrestres</b></p> <p><b>(Art. L. 1331-1 à L. 1331-3 et Art. R. 1331-1 à R. 1331-11 du code des transports)</b></p>
 <p>Ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer</p>	

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

### Globalement, quelles sont les finalités de la nouvelle réglementation française ?

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 nouvelle 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 nouvelles 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.

### Quelle est la date d'entrée en vigueur de ces nouvelles formalités ? Une période transitoire est-elle prévue pour permettre aux entreprises de s'adapter ?

Les nouvelles formalités sont pleinement applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016.

Les services de contrôle sont invités à prendre en compte le caractère novateur de ces formalités dans la période suivant leur mise en place.

### Quel est le champ d'application des nouvelles formalités ?

Les nouvelles 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 en France.

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 la nouvelle réglementation ? Comment identifier ces travailleurs ?**

Rien ne change pour les travailleurs indépendants :

- ils n'entrent pas dans le champ d'application des règles du détachement, et à ce titre, ne sont donc pas soumis à obligation déclarative, qu'elle soit de droit commun ou spécifique aux transports terrestres ;
- la qualité de travailleur indépendant demeure indépendante des nouvelles règles prévues par le code des transports. Les travailleurs indépendants n'ont aucune obligation de constituer à l'avance et de fournir des preuves de leur situation, qui peut être établie par les seuls documents exigés par la réglementation en matière de droit des sociétés et la réglementation du transport.

### **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. La nouvelle 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.

### **Y a-t-il lieu d'appliquer des formalités différentes pour les salariés conduisant des véhicules de -3,5 T ?**

Non, les formalités spécifiques prévues par le code des transports sont les mêmes pour les salariés détachés conduisant des véhicules légers. Cette réglementation leur est donc applicable.

**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 peuvent relever des formalités déclaratives spécifiques si 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.

Lorsque cette autorisation comporte des points d'embarquement ou de débarquement de passagers en France, le conducteur du véhicule relèvera des règles du détachement. En revanche, s'il apparaît que le territoire français n'est que transité, les règles du détachement n'auront pas vocation à s'appliquer.

Par ailleurs, les opérations de cabotage effectuées dans le cadre d'un service régulier conduiront à appliquer les règles du détachement au conducteur .

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 de la réglementation 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 d'autres personnes au cours de l'itinéraire.

Toutefois, il convient de noter que les transports de cabotage effectués dans le cadre d'un service occasionnel ou dans le cadre d'un service régulier spécialisé, tels qu'ils sont définis par le règlement (CE) n° 1073/2009, 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 entreprises assurant du transport particulier de personnes (ex. taxis) n'entrent pas dans le champ d'application de la nouvelle 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.

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.

### Où trouver le modèle d'attestation et que comportera-t-il ?

Compte tenu des modalités techniques actuellement retenues, l'attestation fait l'objet d'un document téléchargeable sur le site [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr). Ce document comporte des champs pouvant être directement remplis avant l'édition.

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

### 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.

### Qui établit l'attestation ?

Cas de détachement	Personne chargée d'établir l'attestation
Prestation transnationale de transport	<ul style="list-style-type: none"><li>Le chef de l'entreprise de transport qui emploie le salarié.</li></ul>

Mobilité intra-groupe	<ul style="list-style-type: none"><li>• Le chef de l'entreprise qui emploie habituellement le salarié</li><li>• Ou à défaut, le chef de l'entreprise de transport utilisatrice du salarié en France.</li></ul>
Mise à disposition par une entreprise de travail temporaire	<ul style="list-style-type: none"><li>• Le chef de l'entreprise de travail temporaire</li><li>• Ou à défaut, le chef de l'entreprise de transport utilisatrice du salarié en France.</li></ul>

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

Le formulaire en ligne est un simple document téléchargeable. Les données remplies par l'employeur ne sont pas enregistrées.

### **En combien d'exemplaires l'attestation doit-elle être établie ?**

L'attestation doit être éditée en deux exemplaires.

Un exemplaire est remis au salarié détaché afin d'être conservé à bord du véhicule et présenté lors des contrôles.

L'autre exemplaire sera détenu :

- soit par le représentant de l'employeur dans le cas d'un détachement pour prestation transnationale de service ;
- soit par l'entreprise utilisatrice en France du salarié roulant ou navigant détaché dans le cas d'un détachement intragroupe et d'un détachement par une entreprise de travail temporaire.

Pour des raisons pratiques, le second exemplaire devant être détenu par le représentant ou l'entreprise utilisatrice en France du salarié détaché dans le cas d'un détachement intragroupe ou par une entreprise de travail temporaire peut être conservé sous forme dématérialisée (format .pdf) s'il n'est pas édité sous forme papier. Il peut être transmis sous ce format dématérialisé, en cas de demande des services de contrôle.

### **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.

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 n'est pas obligatoire.

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 ?**

Le recours à un traducteur assermenté n'est pas obligatoire.

**En quoi cette 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 que le conducteur soit pleinement informé de sa situation et puisse, le cas échéant, faire valoir ses droits.

**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 à compter du 1<sup>er</sup> 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.

## 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.

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, interne à l'entreprise ou externe, 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.

### 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.

### 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.

### 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 déboucher sur des sanctions pénales ou administratives à l'encontre de l'employeur (par exemple, une amende administrative s'il apparaît que l'employeur n'a pas établi d'attestation).

### 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 sa désignation par l'entreprise ;
- 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 ou 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.

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

Le donneur d'ordre doit vérifier que l'attestation de détachement a bien été établie.

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

En règle générale, le destinataire n'a pas d'obligation particulière dans le cadre du contrat de transport.

Le destinataire (professionnel) établi en France peut toutefois, à titre subsidiaire, être sollicité :

- si le détachement intervient dans le cadre d'une prestation transnationale de transport ;
- et lorsque ni le donneur d'ordre ni le transporteur ne sont eux-mêmes établis en France.

Si ces conditions sont réunies, le destinataire peut être alerté par le service de contrôle afin qu'il enjoigne l'employeur de régulariser certaines situations irrégulières (non-paiement du salaire minimum, 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.



## 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.

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.

### La nouvelle réglementation française crée-t-elle de nouveaux droits pour les travailleurs du secteur des transports terrestres détachés en France ?

La nouvelle réglementation française ne crée pas de nouveaux droits pour les travailleurs mais adapte les modalités existantes d'application du droit du détachement pour mieux garantir que les travailleurs roulants et navigants des transports terrestres bénéficient effectivement des droits qui leur sont reconnus par la directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 et qui sont énumérés à l'article L. 1262-4 du code du travail français.

### Concrètement, quels éléments doivent être pris en compte pour le calcul du salaire minimum 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 minimum 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.

Les éléments existants à ce jour pour les salariés **roulants** sont détaillés dans une fiche d'information mise en ligne à l'adresse <http://www.developpement-durable.gouv.fr/Formalites-declaratives,47857.html>.

Les éléments existants à ce jour pour les salariés **navigants** sont détaillés dans une fiche d'information mise en ligne à l'adresse <http://www.developpement-durable.gouv.fr/Detachement-dans-le-transport.html> .

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 minimum 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 salaire minimum 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.

### **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.

### **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.

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.

Les règles de référence pour les salariés **roulants** sont détaillées dans une fiche d'information mise en ligne à l'adresse <http://www.developpement-durable.gouv.fr/Formalites-declaratives,47857.html>.

Les éléments existants à ce jour pour les salariés **navigants** sont détaillés dans une fiche d'information mise en ligne à l'adresse <http://www.developpement-durable.gouv.fr/Detachement-dans-le-transport.html> .

## La politique de contrôle et les sanctions encourues

### Quelle sera la politique de contrôle de ces nouvelles règles ?

Les services de contrôle sont chargés de mettre en œuvre la nouvelle réglementation avec discernement, en tenant compte de la gravité des éventuels manquements, ainsi que des caractéristiques de la mission effectuée par le salarié détaché en France.

Les services sont ainsi invités à exercer une vigilance particulière dans toutes les situations où il apparaît que le non-respect des formalités et des règles de fond du droit du détachement cause manifestement un préjudice significatif au salarié et déséquilibre gravement les conditions de concurrence. La bonne application des nouvelles règles dans les situations de cabotage constitue notamment une priorité.

De façon générale, une évaluation sera faite afin d'adapter de façon continue la stratégie de contrôle aux situations rencontrées sur le terrain.

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

Sont prévues une amende de 4ème classe pour absence d'attestation à bord du véhicule ou attestation non conforme (750 € maximum) et une amende de 3ème classe 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 (450 € maximum).

En outre, les amendes administratives prévues en cas de manquements de l'employeur aux obligations de déclaration de détachement et de désignation d'un représentant prévues par l'article L. 1264-1 du code du travail sont également applicables. Elles punissent alors le non-respect des obligations relative à l'attestation de détachement, dans les mêmes conditions que le non-respect des obligations relatives à l'obligation de déclaration de détachement.

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

### 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.