

## Liaisons Sociales Quotidien - 2016

Liaisons Sociales

Bibliothèque :

l'actualité

Rubrique :

CONTRÔLE

Sous Rubrique :

Travail illégal

## Détachement : les obligations des entreprises de transport étrangères sont fixées

Un décret du 7 avril 2016 adapte aux entreprises de transport terrestre établies hors de France les règles prévues en matière de détachement. Il substitue notamment à la déclaration préalable de détachement une simple attestation. Les nouvelles dispositions entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2016.

Comme prévu par la loi Macron du 6 août 2015 (*v. dossier juridique -Contrôle, trav. illég.- n° 173/2015 du 28 septembre 2015*), un décret du 7 avril 2016 adapte les règles en matière de **détachement transnational** aux particularités du secteur des transports routiers et fluviaux.

Il remplace notamment la déclaration préalable de détachement par une simple attestation de détachement, pouvant couvrir plusieurs détachements successifs.

Ces nouvelles dispositions seront applicables à compter du **1<sup>er</sup> juillet 2016**.

### Établissement d'une attestation de détachement

En application du décret du 7 avril, à compter du 1

er

juillet 2016, les entreprises étrangères de transport routier et fluvial qui détacheront des salariés en France devront remplir une simple **attestation de détachement** en lieu et place de la déclaration préalable de détachement exigée des employeurs des autres secteurs (*C. trav., art. L. 1262-2-1*).

Cette attestation, qui pourra être élaborée en ligne selon des modalités à déterminer par arrêté, devra être effectuée pour **chaque salarié** roulant ou naviguant détaché. Elle aura l'avantage de pouvoir couvrir **plusieurs détachements** successifs dès lors qu'ils interviennent au cours de la **durée de validité** indiquée par l'entreprise sur l'attestation (au maximum six mois).

Rédigée en français, l'attestation devra comporter diverses **mentions obligatoires** listées par le décret, notamment les informations relatives à l'employeur (ou l'entreprise de travail temporaire), au salarié détaché, au représentant de l'entreprise sur le territoire national, mais également le salaire horaire brut converti en euros, et, pour les entreprises de transport routier, les références de leur immatriculation au registre électronique national des entreprises de transport par route (*C. transp., art. R. 1331-2 et R. 1331-3 nouveaux*).

L'attestation sera établie en **deux exemplaires** : l'un sera conservé selon les cas par le **représentant de l'employeur** ou par l'**entreprise utilisatrice**, l'autre sera détenu par le **salarié à bord** de son véhicule en prévision d'un éventuel contrôle (*C. transp., art. R. 1331-7 nouveau*).

Si l'attestation n'est **pas conforme** aux règles fixées par le décret ou si elle ne se trouve **pas à bord** du véhicule dans lequel est assuré le service du salarié, l'employeur encourra une amende pouvant aller jusqu'à **750 €** (*C. transp., art. R. 1331-9 nouveau*).

Le salarié devra également conserver à bord son **contrat de travail** et selon les cas, une copie en français de la **convention de mise à disposition** ou du contrat de travail temporaire. Si ces documents ne sont pas présents à bord du véhicule, l'employeur encourt une peine d'au maximum **450 €** (*C. transp., art. R. 1331-10 nouveau*).

### Représentation de l'entreprise étrangère en France

Le décret précise que l'entreprise qui détache des salariés en France devra désigner son représentant sur le territoire national. Celui-ci sera chargé d'assurer la **liaison** avec les **agents de contrôle** pendant toute la durée du détachement ainsi que pendant les 18 mois qui suivront (*C. transp., art. R. 1331-1, II et R. 1331-5 nouveaux*).

Ce représentant devra **conserver**, afin de les présenter en cas de contrôle à l'inspecteur du travail, les documents suivants (*C. transp., art. R. 1331-4 nouveau*) :

- les **bulletins de paie** correspondant à la période de détachement de chacun des salariés détachés ;
- les documents qui attestent du **paiement** effectif des **salaires** ;
- la copie de la **désignation** par l'entreprise de son représentant en France ;
- le cas échéant, l'intitulé de la **convention collective** de branche applicable ;
- si l'entreprise est établie en dehors de l'UE, le document établissant la régularité de sa **situation sociale**.

Le décret précise que les entreprises de transport établies hors de France qui détachent des salariés temporairement sur le territoire national seront tenues de respecter les dispositions légales et conventionnelles en matière de salaire minimum, durée du travail, repos compensateurs ou encore les règles relatives à la santé et la sécurité.

### Obligations du donneur d'ordre et du destinataire de la prestation

Le donneur d'ordre devra vérifier, **avant** le début du détachement, qu'une **attestation de détachement** couvrant les salariés détachés auprès de son entreprise a été établie. Si le détachement s'effectue entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un **même groupe**, c'est le chef de l'entreprise dans laquelle le salarié est détaché qui remplit l'attestation (*C. transp., art. R. 1331-6, II, 2° nouveau*).

Le décret définit aussi les modalités de la **responsabilité** des maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordre vis-à-vis de leurs sous-traitants et cocontractants, notamment en ce qui concerne le paiement du salaire minimum et les conditions d'hébergement.

Il précise que lorsque le détachement sera réalisé pour le compte de l'employeur et sous sa direction, dans le cadre d'un **contrat de transport** conclu entre celui-ci et le **destinataire** de la prestation établi ou exerçant en France, ce dernier, s'il est la seule partie au contrat établie en France, sera tenu aux obligations mises à la charge du donneur d'ordre dès lors qu'il en sera informé par un agent de contrôle (*C. transp., art. R. 1331-6, II, 2° nouveau*).

### Sanctions

Le décret précise qu'en plus des sanctions pénales, le non-respect de l'ensemble de ces nouvelles dispositions pourra exposer l'entreprise à une amende administrative de 2 000 € par salarié détaché, et d'au plus 4 000 € en cas de récidive, le montant total étant plafonné à 500 000 € (*C. transp., art. R. 1331-11 nouveau*).

D. n° 2016-418 du 7 avril 2016, JO 9 avril

[www.wk-rh.fr/actualites/upload/decret-2016-418-detachement-entreprises-transport-etrangeres-7avril2016.pdf](http://www.wk-rh.fr/actualites/upload/decret-2016-418-detachement-entreprises-transport-etrangeres-7avril2016.pdf)