

## Détachement

<https://www.ecologie.gouv.fr/formalites-declaratives-applicables-au-detachement-dans-transport-routier>

FAQ DGITM Avril 2021

### **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.

#### **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 :