

**Circulaire n° 99-85 du 24 novembre 1999 relative aux conditions d'emploi des conducteurs routiers étrangers exécutant des transports routiers sur le territoire français**NOR : *EQU9910235C*

*Le ministre de l'équipement, des transports et du logement à Madame et Messieurs les préfets de région (directions régionales de l'équipement).*

*Mots clés* : transport routier de marchandises, voyageurs, emploi et droit du travail.

*Mots clés libres* : conducteurs étrangers.

*Publiée* : au *Bulletin officiel*.

Au cours des derniers mois, les corps de contrôle des transports routiers ont à plusieurs reprises signalé la présence, au volant de véhicules effectuant des transports routiers sur le territoire français, de conducteurs de nationalité étrangère, en provenance notamment de pays d'Europe centrale et orientale. La direction des transports Terrestres a été sollicitée pour préciser quelles sont les règles d'emploi, en France, de ces conducteurs étrangers. La présente circulaire a ainsi pour objet de vous rappeler les conditions dans lesquelles le recours à une main-d'œuvre extérieure est actuellement régulièrement autorisé, à vous préciser les dispositions qu'il convient d'adopter lorsque les corps de contrôle sont amenés à rencontrer des situations irrégulières et enfin à appeler votre attention sur la nécessité d'accorder à ce sujet toute l'importance qu'il mérite.

Les règlements européens qui ont libéralisé dans l'Union européenne le transport routier intérieur de marchandises dit « de cabotage » ont prévu expressément que les conditions d'emploi des conducteurs seraient les conditions du pays d'origine du transporteur, en cohérence avec la définition même du cabotage qui exclut la présence, sur le territoire de l'Etat où s'effectue le cabotage, d'un établissement ou d'une succursale. En-dehors du cas du « cabotage », le droit du travail français s'applique d'une manière générale dès lors que le salarié est employé dans un établissement situé sur le territoire national. Pour préciser que ce droit est également applicable aux salariés étrangers employés en France, même temporairement, les règles générales d'emploi des salariés ont été récemment complétées de règles particulières relatives aux conditions d'emploi temporaire, en France, de salariés étrangers « détachés ». Enfin, des règles similaires ont encore plus récemment été adoptées par l'Union européenne.

Il faut également rappeler que l'article 12 du décret n° 99-752 du 30 août 1999, relatif aux transports routiers de marchandises, impose à l'employeur d'établir un document attestant la relation d'emploi existant entre l'entreprise et le conducteur du véhicule. Cette obligation concerne tant les entreprises résidentes que non résidentes.

**1. Le conducteur exécutant des opérations de transport routier intérieur libéralisé, dit « de cabotage », peut être employé selon les conditions d'emploi applicables dans le pays d'établissement du transporteur**

1.1. Les transporteurs ressortissants d'un Etat de l'Union européenne peuvent, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1998, exécuter à titre temporaire, sans restriction ni contingentement, des opérations de transport routier de marchandises intérieur, dit « de cabotage », sur le territoire d'un autre Etat membre, sans y disposer d'établissement ou de succursale. Ce transport de cabotage est réalisé aux conditions sociales du pays d'origine du transporteur, Etat membre de l'Union européenne. Ce transport est assujéti, dans le pays d'accueil, en matière sociale, aux seules règles sur les temps de conduite et de repos.

Cette libéralisation complète ne concerne que le transport routier de marchandises. Le transport routier intérieur, ou « de cabotage », de voyageurs n'est pour sa part que très partiellement libéralisé en application du règlement CEE n° 2454/92 du Conseil du 23 juillet 1992 modifié. Le transport routier de marchandises est en revanche entièrement libéralisé depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1998 en application du règlement CEE n° 3118/93 du Conseil du 25 octobre 1993 et du règlement CE n° 792/94 de la Commission du 8 avril 1994.

Ces règlements communautaires, qui ont organisé l'ouverture partielle ou totale des transports routiers à la concurrence intra-européenne, ont expressément prévu que le droit national applicable à ce type d'opération demeure celui du pays d'établissement du transporteur, et non celui du pays sur le territoire duquel s'effectue la prestation de transport intérieur, sauf sur certains points limitativement énumérés : prix et conditions du contrat de transport, poids et dimensions des véhicules routiers, catégories spéciales de marchandises ou de voyageurs, TVA, et, en matière sociale, temps de conduite et de repos, qui sont régis de manière unifiée, au plan européen, par les règlements communautaires n° 3820/85 et n° 3821/85 du 20 décembre 1985.

1.2. Dès lors que ces règlements définissent de manière expresse et limitative les conditions d'exécution du transport intérieur ouvert aux transporteurs d'autres Etats membres de l'Union, il est donc conforme à la réglementation communautaire de constater en particulier que les conducteurs des véhicules européens effectuant du transport routier intérieur de marchandises en France, sont employés selon les conditions d'emploi du pays européen membre de l'Union européenne dans lequel est installé le transporteur étranger qui réalise cette opération de transport. Rappelons que l'Union européenne a, en outre, ouvert le marché du transport routier de marchandises à la Norvège, à l'Islande et au Liechtenstein.

Il faut préciser, en ce qui concerne ce transport de cabotage, qu'il y a lieu pour les forces de contrôle d'exercer leur vigilance dans deux directions.

En premier lieu, les conditions d'emploi du conducteur sont régulièrement celles du pays d'origine si le transport est effectivement un transport de cabotage, c'est-à-dire sans que le transporteur étranger dispose sur le territoire français d'établissement ou de succursale.

Tout indice laissant à penser que le transport contrôlé s'effectue en réalité à partir d'une implantation située sur le territoire français, et qui peut être considérée comme l'établissement d'attache du conducteur, doit amener les corps de contrôle sur route à prendre contact avec l'inspection du travail des transports territorialement compétente pour cette implantation, afin qu'une enquête sur place puisse y être diligentée pour, le cas échéant, déterminer qu'il y a effectivement établissement de fait, que le transport initialement contrôlé n'était donc pas un transport de cabotage et que les personnels roulants qui lui étaient affectés relèvent en conséquence, du droit du travail français.

En deuxième lieu, en ce qui concerne le transport de cabotage, l'attention des services de contrôle est attirée sur la possibilité qui leur est offerte par l'article L. 9-3 du code de la route, de prendre en compte, dans le calcul des temps de conduite et de repos des conducteurs, l'ensemble du parcours, y compris celui effectué à l'étranger.

Dans tous les cas, les corps de contrôle sont invités à accorder une attention toute particulière à la bonne régularité des transports exécutés dans le cadre des règlements communautaires ayant libéralisé le transport routier intérieur dit « de cabotage ».

## **2. Le rattachement du conducteur à un établissement situé en France entraîne l'application du droit du travail français**

Cette situation peut correspondre à deux cas de figure : l'emploi permanent d'un conducteur étranger par une entreprise française, ou le détachement temporaire d'un conducteur étranger dans une entreprise française.

2.1. En cas d'emploi permanent d'un conducteur étranger dans un établissement situé sur le territoire français, le droit du travail applicable est le droit français. Le salarié étranger employé en France à titre permanent est soumis à toutes les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables dans l'établissement auquel il est rattaché. Il est important de rappeler à cet égard que le droit du travail englobe non seulement le droit régalien constitué à partir des lois et règlements, mais aussi le droit conventionnel, constitué, dans les transports routiers publics, de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (CCNTR), et des éventuels accords d'entreprise ou d'établissement le cas échéant en vigueur.

Il est rappelé à cet égard que les conventions collectives s'appliquent aux entreprises et établissements relevant du champ d'application qu'elles définissent. Le champ d'application de la CCNTR a été récemment modernisé par les partenaires sociaux de la branche, dans le cadre d'un accord collectif de branche étendu en date du 24 mars 1998. Cet accord liste les codes NAF (Nomenclature d'Activités Française) qui déterminent l'application de la CCNTR. L'INSEE attribue à toute entreprise, en fonction de son activité principale, un code NAF, parmi les codes fixés par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992. Les entreprises ou établissements qui ont un code NAF figurant dans la liste des codes NAF retenus par les partenaires sociaux du transport routier dans l'accord collectif de branche étendu du 24 mars 1998 ont l'obligation d'appliquer la CCNTR. Le contrôle de cette obligation fait partie des attributions de l'inspection du travail des transports. Cette obligation s'impose aux chefs de ces entreprises ou établissements pour tous leurs salariés à titre permanent quelle que soit la nationalité de ces salariés.

Enfin il est utile de rappeler qu'en ce qui concerne les salariés de nationalité étrangère, le contrôle de la régularité des conditions d'emploi peut s'accompagner en parallèle, à la diligence des corps de fonctionnaires compétents, du contrôle de la régularité des conditions du séjour sur le territoire français.

2.2. En cas d'emploi temporaire d'un conducteur étranger en France, le droit du travail français, dorénavant, s'applique également, dans le cadre de la mise en œuvre des règles récentes, établies à l'initiative du ministère chargé du travail, relatives au détachement.

Les règles applicables au détachement ont été fixées en France par l'article 36 de la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle. Cette disposition législative fondatrice a été codifiée à l'article L. 341-5 du code du travail.

Le détachement suppose la présence de deux entreprises, l'une nationale, l'autre étrangère, et la mise à disposition d'un ou de plusieurs salariés, par l'entreprise étrangère, à l'entreprise nationale. Le salarié détaché doit bénéficier des mêmes conditions d'emploi que le salarié français, et ce dès le premier jour de la prestation de services, dès lors qu'il est employé, même temporairement, dans un établissement soumis au droit du travail français.

L'article 36 de la loi du 20 décembre 1993 dispose ainsi que « lorsqu'une entreprise non établie en France effectue sur le territoire national une prestation de services, les salariés qu'elle détache temporairement pour l'accomplissement de cette prestation sont soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche, établies en France, en matière de sécurité sociale, de régimes complémentaires interprofessionnels ou professionnels relevant du titre III du livre VII du code de la sécurité sociale, de rémunération, de durée du travail et de conditions de travail, dans les limites et selon des modalités déterminées par décret ». Le décret ainsi prévu pour préciser ces dispositions est le décret n° 94-573 du 11 juillet 1994, codifié aux articles D. 341-5 à D. 341-5-14 du code du travail. Le contrôle de ces dispositions relève, dans les transports routiers publics, des attributions de l'inspection du travail des transports.

## **3. Les conducteurs originaires de pays tiers à l'Union européenne employés dans des Etats membres de l'Union européenne doivent y être employés dans les conditions prévues dans ces derniers Etats**

Les corps de contrôle sont enfin invités à s'intéresser aux conditions d'emploi des conducteurs étrangers effectuant des opérations de transport à partir de pays membres de l'Union européenne lorsque les conditions d'emploi apparentes de ces conducteurs semblent sans rapport avec les conditions sociales de ces pays membres de l'Union, et notamment lorsque ces conducteurs sont originaires de pays extérieurs à l'Union européenne.

L'Union européenne s'est dotée, à l'initiative de la France, dans le prolongement de la loi quinquennale précitée du 20 décembre 1993, d'une législation communautaire protectrice de l'emploi européen et inspirée des règles françaises relatives au « détachement ». La directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996, concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, régit ainsi dorénavant, dans l'Union européenne, les conditions d'emploi, dans un pays de l'Union, de travailleurs non ressortissants de ce pays.

La directive du 16 décembre 1996 prévoit ainsi que, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les entreprises établies dans un Etat membre qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détachent un travailleur dans une entreprise d'un autre Etat membre, doivent garantir audit travailleur le bénéfice du droit social du pays d'exécution de la prestation dans de nombreux domaines (périodes maximales de travail et périodes minimales de repos, durée minimale des congés annuels payés, taux de salaire minimal, sécurité, santé et hygiène au travail, etc.). L'application de ces règles suppose en tout état de cause une période de détachement, qui doit être « une période limitée ».

Cette directive comporte, par rapport au droit français, trois limites. En premier lieu, comme toute directive, elle ne sera effectivement applicable, dans chacun des Etats de l'Union, que lorsque chacun de ces Etats l'aura transposée. La directive fixe à cet égard un délai de trois ans. En deuxième lieu, elle donne aux Etats la faculté de préserver ou d'instituer un « délai de carence » : elle prévoit en effet la possibilité pour les Etats membres de déroger à l'application des dispositions sociales du pays d'accueil s'agissant du salaire minimal, après consultation des partenaires sociaux, lorsque le détachement est inférieur à un mois, ou bien d'y déroger dans certains secteurs, également lorsque le détachement est inférieur à un mois. Enfin la directive de 1996 comporte, par rapport à la législation française de 1993 sur le détachement, une lacune importante, au sens où cette directive est principalement tournée vers le détachement de travailleurs intra-communautaire : elle n'oblige pas explicitement les Etats à se doter de législations nationales, sur le détachement, couvrant les conditions d'emploi des travailleurs détachés, dans des entreprises nationales, par des entreprises situées à l'extérieur de l'Union.

Les corps de contrôle sur route, et tout spécialement les contrôleurs des transports terrestres sont dans ce cadre particulièrement invités à se mobiliser, en liaison avec l'inspection du travail des transports, sur les conditions d'emploi des conducteurs issus de pays tiers à l'Union européenne et employés par un transporteur installé dans un Etat membre de l'Union européenne.

La présomption d'un établissement de fait dans un Etat de l'Union, combinée à des conditions d'emploi apparemment réglées sur le droit du travail d'un pays extérieur à l'Union, pose question du triple point de vue de l'équité de la concurrence, de la protection de l'emploi communautaire, et de la sécurité et des conditions de travail. Une telle présomption devra conduire à saisir, par les moyens appropriés, les corps de contrôle du travail dans l'Etat de l'Union où l'établissement de fait est avéré ou présumé, afin que l'application des règles d'emploi en vigueur dans cet Etat y soit contrôlée.

L'importance de cette question pour l'emploi national et européen dans les transports routiers m'amène à vous demander de faire preuve de volontarisme dans la recherche des infractions présumées à ces dispositions en vigueur sur les conditions d'emploi en France et dans l'Union européenne. Il faut en effet que les situations qui sont à l'évidence contraires à l'emploi communautaire soient mieux connues à la fois dans leur ampleur et dans leurs modalités, pour qu'elles donnent lieu, autant que nécessaire, à la suite des constatations que vous pourrez opérer, et le cas échéant des procès-verbaux que vous pourrez dresser, aux initiatives appropriées, notamment pour combler les lacunes de la législation communautaire actuelle en matière d'harmonisation sociale, et de protection de l'emploi communautaire, en particulier dans les transports routiers.

Les différents corps de contrôle sont invités à la plus grande vigilance sur cette question. Les contrôleurs des transports terrestres sont plus particulièrement invités à nouer, sur ces conditions d'emploi des conducteurs étrangers, les relations les plus étroites avec l'inspection du travail des transports. D'une manière générale, la coordination interministérielle renforcée, dans le cadre de la circulaire du 26 septembre 1996, sera de mise, en liaison avec la délégation interministérielle de lutte contre le travail illégal et les parquets, afin que les efforts d'assainissement et de modernisation entrepris depuis plusieurs années par les professionnels ne soient pas remis en cause par des situations de concurrence inacceptables fondées sur l'emploi illégal d'une main-d'œuvre extra-communautaire.

Pour le ministre et par délégation :

*Le directeur des transports*

*terrestres,*

H. du Mesnil