

**TOULOUSE  
CAPITOLE**  
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de  
l'Université Toulouse 1 Capitole.

## **Les règles sociales du personnel du transport routier**

**Ranc Sébastien**

**Maître de conférences**

Université Toulouse 1 Capitole

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,  
contacter [portail-publi@ut-capitole.fr](mailto:portail-publi@ut-capitole.fr)

## Chapitre 842 : Les règles sociales du personnel du transport routier

### **Plan du chapitre.**

Sect. 1 : Les temps de travail et de repos

§1 : Les temps de travail

- A. Le temps de travail effectif
- B. Les durées du travail
  - 1. La durée quotidienne de travail
  - 2. La durée hebdomadaire de travail
    - a. La durée maximale de travail
    - b. La durée « légale » de travail ou le temps de service
    - c. La semaine de référence
    - d. Les heures supplémentaires
- C. Le travail de nuit
- D. Le travail dominical

§2 : Les temps de repos

- A. Les temps de pause
- B. Le repos quotidien
- C. Le repos hebdomadaire
- D. Les congés

§3 : Les temps de travail et de repos des conducteurs indépendants du transport public routier

Sect. 2 : Le détachement de conducteurs du transport routier

§1 : Le détachement dans le cadre d'un contrat de prestation de services international de transport

- A. Le champ d'application de la directive (UE) 2020/1057
  - 1. Les opérations de transport exclues
  - 2. Les opérations de transport incluses
- B. Les formalités déclaratives et administratives
- C. Les droits accordés aux chauffeurs routiers

§2 : Le détachement en dehors de tout contrat de prestation de services international de transport

## **Textes applicables.**

### **Droit international.**

Convention OIT n° 153 sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 27 juillet 1979<sup>1</sup>.

Accord européen relatif au travail des équipages des véhicules effectuant des transports internationaux par route (AETR), 1<sup>er</sup> juillet 1970<sup>2</sup>.

Règlement (UE) 2020/1055 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 modifiant les règlements (CE) n° 1071/2009, (CE) n° 1072/2009 et (UE) n° 1024/2012 en vue de les adapter aux évolutions du secteur du transport par route (*JOUE*, 31 juillet 2020, L. 249/17).

### **>> Temps de travail**

**Directive n° 2002/15/CE** du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier (*JOCE*, 23 mars 2002, L. 80/35)

### **> Champ d'application**

#### **C. transp., art. L. 1321-1, al. 1<sup>er</sup>**

Les dispositions du présent chapitre sont applicables [...] aux salariés des entreprises de transport routier [...].

### **> Pouvoir réglementaire**

#### **C. transp., art. L. 1311-2**

La durée du travail des salariés et la durée de conduite des conducteurs sont fixées par décret en Conseil d'État. Elles tiennent compte du progrès des conditions techniques, économiques et sociales et des sujétions particulières liées à l'irrégularité des cycles de travail, aux contraintes de lieux et d'horaires et aux responsabilités encourues à l'égard des personnes transportées et des tiers. Sous réserve des dispositions de l'article L. 5543-2, le temps de travail des salariés chargés de la conduite ou du pilotage et des personnes qui leur sont assimilés comprend le temps consacré à la conduite ainsi que, dans les conditions fixées par voie réglementaire, le temps pendant lequel ils sont à la disposition de l'employeur.

#### **C. transp., art. L. 1321-2**

---

<sup>1</sup> Seuls 9 États (Équateur, Espagne, Iraq, Mexique, Suisse, Turquie, Ukraine, Uruguay et Venezuela) ont ratifié la convention n° 153. La France ne l'a pas ratifié.

<sup>2</sup> Cet accord est issu de la Commission économique des Nations unies pour l'Europe (UNECE).

Après consultation des organisations syndicales représentatives au plan national des employeurs et des salariés des entreprises de transport routier ou fluvial, au vu, le cas échéant, des résultats des négociations intervenues entre ces dernières et, par dérogation aux dispositions du code du travail, un décret détermine :

1° La période de référence servant au décompte des heures supplémentaires, dans la limite de trois mois, ainsi que, pour les transports routiers de marchandises, les conditions dans lesquelles un accord collectif de branche peut déterminer le taux de majoration de ces heures supplémentaires ;

2° Le droit à une compensation obligatoire en repos et ses modalités d'attribution ;

3° La durée maximale hebdomadaire moyenne de travail, dans la limite de 46 heures par semaine, calculée sur une période de référence de trois mois ;

4° Les conditions de définition, par voie d'accord collectif de branche, du régime d'indemnisation applicable à l'amplitude, aux coupures et aux vacances dans les entreprises de transport routier.

### **C. transp., art. L. 3311-1**

La conduite et l'exploitation de tous les véhicules de transports routiers de personnes ou de marchandises, publics ou privés, sont soumises à des obligations spécifiques définies par un décret en Conseil d'État qui prévoit notamment :

1° La réparation des périodes de travail et de repos ;

2° Les moyens de contrôle, les documents et les dispositifs qui doivent être utilisés.

### **C. transp., art. L. 3311-2**

Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et des transports peut, en tenant compte, le cas échéant, d'un accord collectif de branche, fixer un niveau minimal pour l'indemnisation des frais de déplacement des salariés des entreprises de transport routier de personnes ou de marchandises, lorsqu'ils ne sont pas remboursés intégralement par l'employeur sur justificatifs.

### **> Pouvoir des partenaires sociaux**

### **C. transp., art. L. 1321-3**

Dans les branches mentionnées à l'article L. 1321-1, [...], il peut être dérogé par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement aux dispositions réglementaires relatives :

1° À l'aménagement et à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine ;

2° Aux conditions de recours aux astreintes ;

3° Aux modalités de récupération des heures de travail perdues ;

4° À la période de référence sur laquelle est calculée la durée maximale hebdomadaire moyenne de travail et sont décomptées les heures supplémentaires, dans la limite de quatre mois ;

5° À l'amplitude de la journée de travail et aux coupures.

### **> Qualité de personnels roulants de marchandises « grands routiers » ou « longue distance »**

### **C. transp., art. D. 3312-36, al. 1<sup>er</sup>**

Les personnels roulants marchandises « grands routiers » ou « longue distance » sont les personnels roulant affectés, dans les transports routiers de marchandises, à des services comportant au moins six repos quotidiens par mois hors du domicile [...]. Cette définition peut être adaptée ou modifiée par accord collectif de branche.

#### **> Amplitude journalière**

### **C. transp., art. R. 3312-2**

L'amplitude de la journée de travail est l'intervalle existant entre deux repos quotidiens successifs ou entre un repos hebdomadaire et le repos quotidien immédiatement précédent ou suivant.

### **C. transp., art. D. 3312-2-1**

Les stipulations de l'accord collectif de branche fixant le régime de l'indemnisation applicable à l'amplitude, aux coupures et aux vacances, dans les entreprises du transport routier, prévalent sur la convention ou l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement conclu antérieurement ou postérieurement à leur date d'entrée en vigueur, sauf lorsque la convention ou l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement offre des garanties au moins équivalentes.

### **C. transp., art. R. 3312-39**

L'organisation du travail par roulement, ainsi que l'organisation du travail par relai, est autorisée, après avis du [CSE s'il existe]. Cet avis doit porter notamment sur le principe et les modalités d'application de ces formules.

Dans le cas de travail par relai, l'amplitude de la journée de travail telle que définie par l'article R. 3312-2 ne peut excéder dix heures.

#### **> Répartition de la durée hebdomadaire du travail**

### **C. trav., art. R. 3312-28**

Sans préjudice des articles L. 3132-1 et suivants du code du travail relatives au repos hebdomadaire l'employeur peut, après avis du [CSE s'il existe], répartir la durée du travail sur l'ensemble ou seulement sur certains des six autres jours de la semaine.

Toutefois, la durée du travail ne peut être répartie sur un nombre de jours inférieur à cinq qu'avec l'accord du [CSE s'il existe]. Dans les entreprises qui ne sont pas dotées d'une représentation du personnel, cette répartition peut être autorisée par l'inspecteur du travail auprès des salariés.

Dans l'hypothèse où la répartition de la durée hebdomadaire du travail entraîne un repos d'une durée n'excédant pas deux jours, celui-ci doit être donné sans interruption.

Pour le personnel roulant, le repos mentionné au troisième alinéa peut débuter à une heure quelconque de la journée.

#### > **Durée du travail**

##### **C. transp., art. D. 3312-41**

La durée hebdomadaire du travail est calculée sur une semaine. La durée hebdomadaire du travail des personnels roulants peut être calculée sur une durée supérieure à la semaine, sans pouvoir dépasser trois mois, après avis du [CSE s'il existe].

##### **C. transp., art. D. 3312-43**

Un accord de branche étendu peut définir un seuil maximal pour la durée quotidienne cumulée des temps de repas, de repos et de coupure compris dans l'amplitude de la journée de travail des personnels roulants marchandises « grands routiers » ou « longue distance ».

##### **C. transp., art. D. 3312-45**

La durée de travail, dénommée temps de service, correspond à la durée légale du travail ou réputée équivalente à celle-ci en application de l'article L. 3121-13 du code du travail, est fixée à :

1° Quarante-trois heures par semaine, soit 559 heures par trimestres dans les conditions prévues par le deuxième alinéa de l'article D. 3312-41, pour les personnels roulants « grands routiers » ou « longue distance » ;

2° [...];

3° [...].

##### **C. transp., art. D. 3312-46**

Sont rémunérées conformément aux usages et aux conventions ou accords collectifs les heures de temps de service à compter de la 36<sup>ème</sup> heure par semaine, ou de la 153<sup>ème</sup> heure par mois, et :

1° Jusqu'à la 43<sup>ème</sup> heure par semaine, ou la 186<sup>ème</sup> heure par mois, pour les personnels roulant marchandises « grands routiers » ou « longue distance » ;

2° [...] ».

#### > **La durée quotidienne de travail**

##### **C. transp., art. R. 3312-51**

La durée quotidienne du temps de service ne peut excéder douze heures pour le personnel roulant.

#### > **Durée hebdomadaire de travail**

##### **C. transp., art. R. 3312-50**

La durée de temps de service pour les personnels roulants ne peut excéder les durées maximales suivantes :

PERSONNEL SALARIE	DUREE DE TEMPS DE SERVICE MAXIMALE HEBDOMADAIRE SUR UNE SEMAINE ISOLEE	DUREE DE TEMPS DE SERVICE MAXIMALE HEBDOMADAIRE SUR TROIS MOIS OU SUR QUATRE MOIS APRÈS ACCORD	
Personnel roulant marchandises " grands routiers " ou " longue distance "	56 heures	Transports exécutés exclusivement avec des véhicules de plus de 3,5 tonnes durant la période considérée	53 heures ou 689 heures par trimestre ou 918 heures par quadrimestre (*)
		Autres transports	48 heures ou 624 heures par trimestre ou 830 heures par quadrimestre

(\*) Dans la limite de 48 heures ou 624 heures par trimestre ou 830 heures par quadrimestres au sens de la définition du temps de travail fixée par le a de l'article 3 de la directive 2002/15/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002

### C. transp., art. R. 3312-52

La durée quotidienne et la durée hebdomadaire du travail peuvent être, à titre temporaire, prolongée pour l'accomplissement de travaux urgents dont l'exécution immédiate et nécessaire pour assurer le rétablissement des approvisionnements de la Nation, prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'entreprise et mettant en péril la marche de celle-ci.

La prolongation est limitée à :

- 1° Huit heures par semaine pour les mesures de sécurité, de sauvegarde ou réparations en cas d'accidents survenus aux installations ou bâtiments ;
- 2° Six heures par semaine pour le dépannage des véhicules, sans que la durée quotidienne de travail puisse excéder quatorze heures.

Les heures ainsi accomplies ne sont pas imputées sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Toute prolongation de la durée du travail décidée par l'employeur fait l'objet d'une information immédiate de l'inspecteur du travail.

#### > Temps passé en double équipage

### C. transp., art. R. 3312-44, al. 1<sup>er</sup>

Les temps non consacrés à la conduite par des conducteurs pendant la marche du véhicule lorsque l'équipage comprend plus d'un conducteur à bord est compté comme temps de travail pour la totalité de sa durée.

#### > Heures supplémentaires

### C. transp., art. R. 3312-47

Est considérée comme heure supplémentaire, pour les personnels roulants, toute heure de temps de service assurée au-delà des durées mentionnées à l'article D. 3312-45.

### **C. transp., art. D. 3312-47-1**

Les stipulations de l'accord collectif de branche fixant le taux de majoration des heures supplémentaires prévalent sur la convention ou l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement conclu antérieurement ou postérieurement à leur date d'entrée en vigueur, sauf lorsque la convention ou l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement offre des garanties au moins équivalentes.

### **C. transp., art. R. 3312-48**

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une compensation obligatoire en repos trimestrielle dont la durée est égale à :

- 1° Une journée à partir de la 41<sup>ème</sup> heure et jusqu'à la 79<sup>ème</sup> heure supplémentaire par trimestre ;
- 2° Une journée et demie à partir de la 80<sup>ème</sup> heure et jusqu'à la 108<sup>ème</sup> heure supplémentaire par trimestre ;
- 3° Deux journées et demie au-delà de la 108<sup>ème</sup> heure supplémentaire par trimestre.

Cette compensation obligatoire en repos doit être prise dans un délai maximum de trois mois suivant l'ouverture du droit. Une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer un délai supérieur, dans la limite de six mois.

### **C. transp., art. D. 3312-49**

Lorsque le temps de service est, après accord, décompté sur quatre mois, la durée de la compensation obligatoire en repos pour le quadrimestre est égale à :

- 1° Une journée par quadrimestre à partir de la 55<sup>ème</sup> heure et jusqu'à la 150<sup>ème</sup> heure supplémentaire par quadrimestre ;
- 2° Deux jours par quadrimestre à partir de la 106<sup>ème</sup> heure et jusqu'à la 144<sup>ème</sup> heure par quadrimestre ;
- 3° Trois jours et demi par quadrimestre au-delà de la 144<sup>ème</sup> heure par quadrimestre.

Cette compensation obligatoire en repos doit être prise dans un délai maximum de quatre mois suivant l'ouverture du droit. Une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer un délai supérieur, dans la limite de six mois.

### **> Travail de nuit**

### **C. transp., art. L. 1321-6**

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux salariés roulants ou navigants des entreprises mentionnées à l'article L. 1321-1.

Les dispositions des articles L. 3122-6, L. 3122-7, L. 3122-17, L. 3121-18 et L. 3122-24 du code du travail ne s'appliquent pas aux salariés roulant ou navigant des entreprises mentionnées à l'article L. 1321-1.

### **C. transp., art. L. 1321-7**

Tout travail entre 22 heures et 5 heures pour le personnel roulant [...] est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de sept heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures, incluant l'intervalle entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période fixée au premier alinéa pour le personnel roulant, par une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail, après consultation des délégués syndicaux et avis du [CSE], s'il existe.

Pour l'application des articles L. 3122-5, L. 3122-16 et L. 3122-23 du code du travail, la période nocturne à retenir est celle définie en application des deux alinéas précédents.

### **C. transp., art. L. 3312-1**

Lorsqu'un salarié appartenant au personnel roulant d'une entreprise de transport routier, à l'exception des entreprises de transport sanitaire, est un travailleur de nuit au sens des articles L. 3122-5, L. 3122-16 et L. 3122-23 du code du travail et sans préjudice de la période définie à l'article L. 1321-7 ou lorsqu'il accomplit sur une période de 24 heures, une partie de son travail dans l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, sa durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures.

Il ne peut être dérogé à ces dispositions qu'en cas de circonstances exceptionnelles, dans des conditions et selon des modalités fixées par voie réglementaire, après consultation des organisations syndicales représentatives au plan national des employeurs et des salariés du secteur.

## **>> Temps de repos**

### **> Repos quotidien**

### **C. transp., art. L. 1321-4**

À défaut de l'accord prévu par l'article L. 3131-2 du code du travail dérogeant à la durée minimale de repos quotidien, les conditions d'une telle dérogation peuvent, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, être prévues par voie réglementaire.

### **C. transp., art. R. 3312-54**

La durée du repos quotidien peut être réduite :

1° Pour le personnel roulant exécutant des transports soumis au règlement (CE) n° 561/2006 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le domaine des transports par route, dans les conditions fixées par ce règlement ;

2° À défaut de l'accord mentionné à l'article L. 1321-4, pour le personnel roulant exécutant des transports non soumis au règlement du 15 mars 2006 mentionné au 1°, à dix heures consécutives sur toute période de 24 heures.

### **> Repos hebdomadaire**

#### **C. transp., art. L. 1321-5**

Les modalités particulières d'adaptation des dispositions du chapitre II du titre III du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail [relatives au repos hebdomadaire] sont fixées par décret en Conseil d'État.

### **> Temps de pause**

#### **C. transp., art. L. 3312-2**

Le personnel salarié roulant des entreprises de transport routier, [...], ne travaille en aucun cas pendant plus de 6 heures consécutives sans pause. Le temps de travail quotidien est interrompu par une pause d'au moins 30 minutes lorsque le total des heures de travail est compris entre 6 et 9 heures, et d'au moins 45 minutes lorsque le total des heures de travail est supérieur à 9 heures. Les pauses peuvent être subdivisées en période d'une durée d'au moins 15 minutes chacune.

L'application de ces dispositions ne peut avoir pour effet de réduire les pauses dues à raison du temps de conduite en application du règlement (CE) n° 561/2006 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le domaine des transports par route, modifiant les règlements (CEE) n° 3821/85 et (CE) n° 2135/98 du Conseil et abrogeant le règlement (CEE) n° 3820/85 du Conseil.

### **> Temps de coupure et de restauration**

#### **C. transp., art. R. 3312-1**

Les temps de coupure et les temps de restauration sont considérés comme du temps de travail effectif selon les modalités déterminées par accord collectif de branche ou par accord d'entreprise ou d'établissement. Ces accords peuvent également déterminer les contreparties qui sont attribuées aux personnels roulant pour les temps de coupure ou de restauration qui ne seraient pas considérés comme du temps de travail effectif.

#### **C. transp., art. D. 3312-2-1**

Les stipulations de l'accord collectif de branche fixant le régime d'indemnisation applicable à l'amplitude, aux coupures et aux vacances, dans les entreprises du transport routier, prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement conclu antérieurement ou postérieurement à leur date d'entrée en vigueur, sauf lorsque la convention ou l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement offre des garanties au moins équivalentes.

## **>> Dispositions applicables aux conducteurs indépendants du transport public routier**

### **C. transp., art. L. 1322-1**

La durée du temps consacrée par les non-salariés des entreprises de transport à la conduite ou au pilotage et aux opérations annexes ainsi que leur temps de repos font l'objet de dispositions particulières tenant compte des exigences de la sécurité.

### **> Qualité de conducteurs indépendants du transport public routier**

#### **C. transp., art. L. 3312-4**

Est un conducteur indépendant, au sens de la présente section, toute personne physique exerçant, dans les conditions prévues par les articles L. 8221-6 et L. 8221-6-1 du code du travail, une activité de transport public routier de personnes, au moyen d'un véhicule construit ou aménagé de façon permanente pour pouvoir assurer le transport de plus de neuf personnes, conducteur compris, et destiné à cet usage, ou une activité de transport public routier de marchandises, au moyen d'un véhicule, y compris d'un véhicule à remorque ou à semi-remorque, dont la masse maximale autorisée dépasse 3,5 tonnes.

Ne sont pas inclus dans le champ d'application de la présente section, les conducteurs effectuant des transports non soumis aux dispositions du règlement (CE) n° 561/2006 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le domaine du transport par route, soit à raison du véhicule utilisé, soit à raison de dérogations établies par décret.

### **> Temps de travail**

#### **C. transp., art. L. 3321-5**

Au sens de la présente section, la durée du travail est le temps pendant lequel le conducteur indépendant accomplit les tâches nécessaires à l'exécution d'un contrat de transport, à l'exclusion de tout autre tâche, notamment administrative, non directement imputable à l'exécution d'un tel contrat.

Sont décomptés comme temps de travail, les temps de conduite, les temps de chargement et de déchargement, les temps consacrés à l'assistance aux passagers à la montée et à la descente du véhicule, au nettoyage et à l'entretien technique et tout temps donnant lieu à enregistrement comme temps de conduite ou autre tâche en application des dispositions de l'article 15, paragraphe 3, second tiret, point b, du règlement (CEE) 3821/85 du Conseil du 20 décembre 1985 concernant l'appareil de contrôle dans le domaine des transports par route.

Ne sont pas décomptées comme temps de travail, les temps de pause et les temps de repos donnant lieu à enregistrement en tant que tels.

### **> Durées hebdomadaires maximales**

#### **C. transp., art. L. 3312-6**

Au cours d'une même semaine, la durée du travail du conducteur indépendant ne peut pas dépasser soixante heures. La durée hebdomadaire moyenne du travail calculée sur quatre mois consécutifs ne peut dépasser quarante-huit heures.

#### > **Durée quotidienne maximale**

##### **C. transp., art. L. 3312-7**

Lorsque le conducteur indépendant accomplit, sur une période de vingt-quatre heures débutant après un repos quotidien ou un repos hebdomadaire, une partie de son travail dans l'intervalle compris entre minuit et 5 heures, sa durée de travail sur cette période ne peut excéder dix heures.

#### > **Temps de pause**

##### **C. transp., art. L. 3312-8**

Les dispositions de l'article L. 3312-2 du présent code sont applicables aux conducteurs indépendants au sens de la présente section.

#### > **Contrôle des temps de travail et de repos**

##### **C. transp., art. L. 3312-9**

Le conducteur indépendant établit et conserve les documents nécessaires au décompte de sa durée du travail, dans les conditions fixées par le règlement (CEE) n° 3821/85 du 20 décembre 1985.

#### >> **Détachement**

**Directive (UE) 2020/1057** du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur de transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n° 1024/2012 (*JOUE*, 31 juillet 2020, L. 249/49)<sup>3</sup>.

**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 service (*JOCE*, 21 janvier 1997, L. 18/1).

**Directive 2014/67/UE** du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (*JOUE*, 28 mai 2014, L. 159/11).

---

<sup>3</sup> Commission européenne, *QR concernant le détachement de conducteurs au titre de la directive (UE) 2020/1057 dans le cadre du transport de marchandises*, disponible sur internet.

**> Entreprises de transport routier détachant des salariés roulants dans le cadre d'un contrat de prestations de services international de transport réalisé au moyen de certains véhicules**

**C. transp., art. L. 1332-1**

Le présent chapitre est applicable aux entreprises de transport routier établies hors de France, lorsqu'elles détachent temporairement des salariés sur le territoire national, dans les conditions prévues au 1° de l'article L. 1262-1 du code du travail, pour assurer des missions de transport de marchandises ou de voyageurs au moyen de véhicules entrant dans le champ d'application du règlement (CE) n° 561/2006 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le domaine des transports par route, modifiant les règlements (CEE) n° 3821/85 et (CE) n° 2135/98 du Conseil et abrogeant le règlement (CEE) n° 3820/85 du Conseil. Le présent chapitre est notamment applicable lorsque le conducteur effectue un transport de cabotage au sens des règlements (CE) n° 1072/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 établissant des règles communes pour l'accès au marché du transport international de marchandises par route et (CE) n° 1073/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 établissant des règles communes pour l'accès au marché international des services de transport par autocars et autobus, et modifiant le règlement (CE) n° 561/2006.

**C. transp., art. L. 1332-2**

Les modalités d'application du titre VI du livre II de la première partie du code du travail [salariés détachés temporairement par une entreprise non établie en France] aux entreprises mentionnées à l'article L. 1332-1 du présent code sont définies par décret en Conseil d'État.

**C. transp., art. L. 1332-3**

I – Par dérogation à l'article L. 1332-2, le titre VI du livre II de la première partie du code du travail ne s'applique pas aux entreprises mentionnées à l'article L. 1332-1 du présent code :

1° Lorsque le conducteur transite sur le territoire national sans effectuer de chargement ou de déchargement de marchandises et sans prendre ni déposer de voyageurs ;

2° Lorsque le conducteur effectue le trajet routier initial ou final d'une opération de transport combiné, si le trajet routier, pris isolément, se compose d'opération de transport bilatérales ;

3° Lorsque le conducteur effectue une opération de transport bilatérale de marchandises ou de voyageurs définie aux II, III ou IV du présent article.

II – Une opération bilatérale de transport de marchandises consiste à transporter des marchandises, sur la base d'un contrat de transport, depuis l'État membre d'établissement, au sens du 8 de l'article 2 du règlement (CE) n° 1071/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 établissant des règles communes sur les conditions à respecter pour exercer la profession de transporteur par route, et abrogeant la directive 96/26/CE du

Conseil, vers un autre État membre ou vers un pays tiers, ou depuis un autre État membre ou un pays tiers vers l'État membre d'établissement.

III – [...].

IV – Une activité bilatérale de transport peut comporter des activités supplémentaires dans les conditions suivantes :

1° Lorsque le conducteur effectuant une opération de transport bilatérale de marchandises définie au II du présent article procède à une activité de chargement ou de déchargement dans les États membres ou pays tiers qu'il traverse, à condition de ne pas charger et décharger les marchandises dans le même État membre. Toutefois, si une opération de transport bilatérale démarrant dans l'État membre d'établissement, au cours de laquelle aucune activité supplémentaire n'est effectuée, est suivie d'une opération de transport bilatérale vers l'État membre d'établissement, la dérogation prévue au premier alinéa du I s'applique à deux activités supplémentaires de chargement ou de déchargement au maximum ;

2° [...].

V – Le IV n'est applicable qu'aux conducteurs réalisant des opérations prévues au premier alinéa du même IV au moyen d'un véhicule équipé d'un tachygraphe intelligent respectant l'exigence d'enregistrement des activités de franchissement des frontières et des activités supplémentaires mentionnées au paragraphe 1 de l'article 8 du règlement (UE) n° 165/2014 du Parlement européen et du Conseil du 4 février 2014 relatif aux tachygraphes dans les transports routiers, abrogeant le règlement (CEE) n° 3821/85 du Conseil concernant l'appareil de contrôle dans le domaine des transports par route et modifiant le règlement (CE) n° 561/2006 du Parlement européen et du Conseil relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le domaine des transports par route<sup>4</sup>.

### **C. transp., art. L. 1332-4**

Les entreprises de transport établies hors de France qui détachent un salarié conducteur routier dans les conditions mentionnées à l'article L. 1332-1 établissent, par voie dématérialisée, une déclaration de détachement, au plus tard au début du détachement, selon les modalités définies par décret en Conseil d'État.

### **C. transp., art. L. 1332-5**

Pour le décompte de la durée de douze mois mentionnée au II de l'article L. 1262-4 du code du travail, le détachement prend fin lorsque le conducteur quitte le territoire national dans le

---

<sup>4</sup> Cette disposition (le V) entrera en vigueur à la date à partir de laquelle les tachygraphes intelligents respectant l'obligation d'enregistrement des activités de franchissement des frontières et des activités supplémentaires mentionnées au §1 de l'article 8 du règlement (UE) n° 165/2014 du Parlement européen et du Conseil du 4 février 2014 relatif aux tachygraphes dans les transports routiers, sont installés dans les véhicules immatriculés dans un État membre pour la première fois, dans les conditions prévues au 4<sup>ème</sup> alinéa du même §1, et au plus tard le 21 août 2023 (L. n° 2021-1308 du 8 octobre 2021 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'UE dans le domaine des transports, de l'environnement, de l'économie et des transports, art. 25, II).

cadre d'une opération de transport internationale de marchandises ou de voyageurs. Cette période de détachement ainsi terminée n'est pas cumulable avec les périodes de détachement antérieures réalisées dans le cadre d'opérations internationales de ce type par le même conducteur ou par un conducteur qui le remplace.

### **C. transp., art. L. 1332-6**

Pour l'application aux entreprises de transport mentionnées à l'article L. 1332-1 du présent code des articles L. 3245-2, L. 4231-1 et L. 8281-1 du code du travail, le destinataire du contrat de transport est assimilé au donneur d'ordre.

### **C. transp., art. L. 1332-7**

I – Les informations relatives aux conditions de travail et d'emploi sont mises à la disposition des entreprises de transport établies hors de France et des salariés détachés, selon des modalités définies par décret en Conseil d'État.

II – Les conditions dans lesquelles certaines informations disponibles dans le système d'information du marché intérieur institué par le règlement (UE) n° 1024/2012 du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur et abrogeant la décision 2008/49/CE de la Commission (« règlement IMI ») peuvent être communiquées aux organisations syndicales et patronales représentatives dans les branches professionnelles concernées, dans la mesure nécessaire à la vérification du respect des règles en matière de détachement, sont définies par décret en Conseil d'État.

### **C. transp., art. L. 1332-8**

Les modalités d'application du présent chapitre sont définies par décret en Conseil d'État.

**> Entreprises de transport terrestre détachant des salariés roulants, à l'exception des entreprises de transport routier détachant des salariés roulants dans le cadre d'un contrat de prestations de services international de transport réalisé au moyen de certains véhicules<sup>5</sup>**

### **C. transp., art. L. 1331-1**

I - Un décret en Conseil d'État fixe les conditions dans lesquelles une attestation établie par les entreprises de transport mentionnées à l'article L. 1321-1 du présent code qui détachent des salariés roulants ou naviguant, à l'exception des entreprises de transport routier détachant des salariés pour effectuer des opérations de transport au moyen de véhicules entrant dans le champ d'application du règlement (CE) n° 561/2006 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le domaine du transport par route, modifiant les règlements (CEE) n° 3821/85 et (CE) n° 2135/98 du Conseil et abrogeant le règlement (CEE) n° 3820/85 du Conseil,

---

<sup>5</sup> *Adde* FAQ du Ministère chargé des transports sur les dispositions relatives aux modalités d'application du droit du détachement des travailleurs aux salariés roulants ou navigants des entreprises de transports terrestres, octobre 2021 [disponible sur internet].

lorsque le détachement relève du 1° de l'article L. 1262-1 du code du travail, se substitue à la déclaration mentionnée au I de l'article L. 1262-2-1 du Code du travail.

II – Un décret en Conseil d'État fixe la période pendant laquelle est assurée la liaison entre les agents mentionnés à l'article L. 8271-1-2 du code du travail et le représentant sur le territoire national désigné, en application du II de l'article L. 1262-2-1 du même code, par les entreprises de transport mentionnées au I du présent article.

### **C. transp., art. L. 1331-2**

Pour l'application aux entreprises de transport mentionnées à l'article L. 1321-1 du présent code des articles L. 3245-2, L. 4231-1 et L. 8281-1 du code du travail, le destinataire du contrat de transport est assimilé au donneur d'ordre.

### **C. transp., art. L. 1331-3**

Les modalités d'application du titre VI du livre II de la première partie du code du travail [salariés détachés temporairement par une entreprise non établie en France] aux entreprises mentionnées au I de l'article L. 1321-1 du présent code sont définies par décret en Conseil d'État<sup>6</sup>.

### **Jurisprudence de référence.**

#### **>> Temps de travail effectif**

#### **> Parcours d'approche**

**Soc., 12 janvier 2016**, n° 13-26.318, publié

« Après avoir relevé qu'aux termes de l'article 9 du règlement CE n° 561/2006 du 15 mars 2006, relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de législation sociale dans le domaine du transport de la route, tout temps passé par un conducteur pour se rendre sur le lieu de prise en charge d'un véhicule entrant dans le champ d'application du présent règlement ou en revenir, lorsque celui-ci ne se trouve ni au lieu de résidence du conducteur ni à l'établissement de l'employeur auquel le conducteur est normalement rattaché, n'est pas considéré comme repos ou pause, à moins que le conducteur se trouve dans un ferry ou un train et ait accès à une couchette, la cour d'appel en a exactement déduit que les trajets effectués par le salarié jusqu'en mai 2008 entre son domicile et les lieux de ses diverses prises de postes distincts du lieu de rattachement de l'entreprise, au moyen d'un véhicule de service, étaient du temps de travail effectif quelle que soit la distance séparant ces lieux du domicile du salarié ».

#### **> (Dé)chargement**

**Soc., 7 avril 2010**, n° 09-40.020, *Bull. civ.* V, n° 820

---

<sup>6</sup> C. transp., arts. R. 1331-1 à R. 1331-11.

« En statuant ainsi, alors qu'elle n'avait pas constaté que, pendant son temps d'attente, le salarié, qui n'était pas appelé à participer aux opérations de (dé)chargement du courrier, se trouvait à la disposition de l'employeur et tenu de se conformer à ses directives, la cour d'appel a violé [l'article L. 3121-1 du Code du travail ensemble l'article 3-1 de l'accord du 23 novembre 1994 sur les temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandises "grands routiers" ou "longue distance"] ».

#### **> Temps de trajet**

**Soc., 12 janvier 2016**, n° 13-26.318, publié

« Aux termes de l'article 9 du règlement CE n° 561/2006 du 15 mars 2006, relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de législation sociale dans le domaine des transports de la route, tout temps passé pour un conducteur pour se rendre sur le lieu de prise en charge d'un véhicule entrant dans le champ d'application du présent règlement ou en revenir, lorsque celui-ci ne se trouve ni au lieu de résidence du conducteur ni à l'établissement de l'employeur auquel le conducteur est normalement rattaché, n'est pas considéré comme repos ou pause, à moins que le conducteur se trouve dans un ferry ou un train et ait accès à une couchette ».

#### **>> Durée du travail**

#### **> Charge de la preuve**

**Soc., 25 septembre 2013**, n° 12-13.267, *Bull. civ. V*, n° 220

« La preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales de travail fixées par le droit interne incombe à l'employeur ».

#### **> Amplitude journalière**

**Soc., 13 juin 2012**, n° 11-12.875, *Bull. civ. V*, n° 185

« Le Règlement européen (CE) n° 561/2006 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 fixant à 11 heures consécutives, ou 9 heures consécutives trois fois dans la semaine et à certaines conditions, la période minimale de repos journalier dont doit bénéficier un conducteur routier, se traduit en droit interne par l'interdiction de dépasser une amplitude journalière de 13 ou de 15 heures, celle-ci étant définie comme l'intervalle existant entre deux repos journaliers successifs ou entre un repos hebdomadaire et le repos journalier immédiatement précédent ou suivant ».

#### **> Heures de service et heures supplémentaires**

**Soc., 7 décembre 2011**, n° 10-15.119, *Bull. civ. V*, n° 292

« La prime de nuit ne pouvait être prise en compte dans l'assiette de calcul de la majoration de 25 %, prévue par l'accord de branche du 23 avril 2002, applicable aux heures de service

effectuées entre la 36<sup>ème</sup> et la 43<sup>ème</sup> heure, qui ne peuvent être considérées comme des heures supplémentaires ».

### > Heures supplémentaires

**CE, 2<sup>ème</sup> – 7<sup>ème</sup> ch. réunies, 28 novembre 2018, n° 410659**

« La détermination du taux de majoration des heures supplémentaires mentionné au 1° du I de l'article L. 3121-33 du code du travail ne figure pas au nombre des dérogations, limitativement énumérées au premier alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail, à la règle posée par le second alinéa de ce même article ; que, si l'article L. 1311-1 du code des transports prévoit que les dispositions du code du travail s'appliquent aux entreprises de transport routier ainsi qu'à leurs salariés "sous réserve des dispositions particulières ou d'adaptation prévues par le présent code" et si l'article L. 1311-2 du même code prévoit quant à lui que "la durée du travail des salariés et la durée de conduite des conducteurs sont fixées par le second alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail ; que, par ailleurs, les dispositions de l'article L. 3121-67 du code du travail, qui prévoient que des décrets en Conseil d'État, pris après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées, peuvent déterminer les modalités d'application du chapitre du code intitulé "durée et aménagement du travail" et fixer dans ce cadre des "dérogations permanentes [...] applicables dans certains cas et pour certains emplois", ne saurait davantage être regardées, eu égard à l'objet du chapitre en cause, comme susceptibles de constituer une base légale des dispositions attaquées ; que, par suite, la Fédération nationale des transports routiers et l'Union des entreprises de transport et de logistique en France sont fondées à demander l'annulation pour excès de pouvoir du décret qu'elles attaquent en tant qu'il a introduit, au sein du code des transports, la deuxième phrase de l'article R. 3312-47 ».

### >> Détachement

**CJUE, gr. ch., 15 mars 2011, C-29/10, Koelzsch c/ État du Grand-Duché de Luxembourg**

« L'article 6, paragraphe 2, sous a), de la convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles, ouverte à la signature à Rome le 19 juin 1980, doit être interprété en ce sens que, dans l'hypothèse où le travailleur exerce ses activités dans plus d'un État contractant, le pays dans lequel le travailleur, dans l'exécution du contrat, accomplit habituellement son travail au sens de cette disposition est celui où ou à partir duquel, compte tenu de l'ensemble des éléments qui caractérisent ladite activité, le travailleur s'acquitte de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur ».

**CJUE, gr. ch., 1<sup>er</sup> décembre 2020, C-815/18, Federatie Nederlandse Vakbeweging c/ Van den Bosh Transporten BV et a.**

« 1) 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, doit être interprétée en ce sens qu'elle est applicable aux prestations de services transnationales dans le secteur du transport routier.

2) L'article 1<sup>er</sup>, §1 et §3, et l'article 2, §1, de la directive 96/71 doivent être interprétés en ce sens qu'un travailleur qui exerce une activité de chauffeur dans le secteur du transport routier international dans le cadre d'un contrat d'affrètement entre l'entreprise qui l'emploie, établie dans un État membre, et une entreprise qui est située dans un État membre autre que celui dans lequel l'intéressé travaille habituellement, est un travailleur détaché sur le territoire d'un État membre au sens de ces dispositions lorsque l'exécution de son travail présente, pendant la période limitée en cause, un lien suffisant avec ce territoire. L'existence d'un tel lien est déterminée dans le cadre d'une appréciation globale d'éléments tels que la nature des activités accomplies par le travailleur concerné sur ledit territoire, le degré d'intensité du lien des activités de ce travailleur avec le territoire de chaque État membre dans lequel il opère ainsi que la part que lesdites activités y représentent dans l'ensemble du service de transport [...]

3) l'article 1<sup>er</sup>, §1 et §3, et l'article 2, §1, de la directive 96/71 doivent être interprétés en ce sens que l'existence d'un lien de groupe entre les entreprises qui sont parties au contrat de mise à disposition de travailleurs n'est pas, en tant que telle, pertinente aux fins d'apprécier l'existence d'un détachement de travailleurs.

4) L'article 1<sup>er</sup>, §1 et §3, et l'article 2, §1, de la directive 96/71 doivent être interprétés en ce sens qu'un travailleur qui exerce une activité de chauffeur dans le secteur du transport routier et qui, dans le cadre d'un contrat d'affrètement entre l'entreprise qui l'emploie, établie dans un État membre, et une entreprise située dans un autre État membre, effectue des transports de cabotage sur le territoire d'un État membre autre que l'État membre sur le territoire duquel il travaille habituellement doit, en principe, être considéré comme détaché sur le territoire de l'État membre dans lequel ces transports sont effectués. La durée du transport de cabotage est un élément dénué de pertinence pour apprécier l'existence d'un tel détachement, sans préjudice de l'application éventuelle de l'article 3, §3, de cette directive.

5) L'article 3, §1 et §8, de la directive 96/71 doit être interprétée en ce sens que la question de savoir si une convention collective a été déclarée d'application générale doit être appréciée par référence au droit national. Répond à la notion visée par ces dispositions une convention collective de travail qui n'a pas été déclarée d'application générale, mais dont le respect conditionne, pour les entreprises qui en relèvent, la dispense d'application d'une autre convention collective de travail déclarée, quant à elle, d'application générale, et dont les dispositions sont en substance identiques à celles de cette autre convention collective de travail ».

### **Bibliographie indicative.**

**Encyclopédies.** S. CARRÉ, « Réglementation sociale applicable au personnel roulant des transports routiers », *J.-Cl. Transport*, fasc. 799, 31 mars 2021 ;

**Rapports.** *Les transporteurs routiers de marchandises dans l'UE : conditions sociales et de travail*, Étude pour la commission TRAN, 2017 – *Questions prioritaires relatives à la sécurité et à la santé dans le secteur du transport routier*, Rapport OIT, 2015.

**Ouvrage.** S. CARRÉ, *La réglementation du travail des chauffeurs routiers*, L'harmattan, coll. La Justice au quotidien, 2004.

### **Articles.**

## > Sociologie du travail

S. CARRÉ et H. DESFONTAINES, « Le travail des chauffeurs routiers de marchandises », *Travail et Emploi*, n° 104, 2005, p. 29 – « Réglementation du travail et processus d'industrialisation dans le secteur du transport routier de marchandises », *Dr. soc.* 2012, p. 494 ; « De l'engagement au service du transporteur au temps de service des conducteurs. Mesure et norme temporelle du travail des chauffeurs routiers en France », *Droit et société*, 2017/1, n° 95, p. 131 – H. DESFONTAINES, « Apprentissage des normes temporelles du travail salarié, un nouveau défi pour les chauffeurs routiers », in *Le travail nous est compté. La construction des normes temporelles de travail*, La découverte, 2005, p. 196 – « Le travail des chauffeurs routiers de marchandises », *Travail et Emploi*, n° 104, octobre-décembre 2005, p. 29.

## > Généralités

S. CARRÉ, « L'état du droit dans le transport routier de marchandises : une réglementation en trompe-l'œil », *Droit et société*, 2000, n° 46, p. 597 ; « Les conditions d'exercice du métier de chauffeur routier et l'alternative du contrat de transport », *JCP E* 2002, 995 ; « Influence communautaire et ratifications nationales dans l'évolution du droit social applicable au secteur du transport routier de marchandises », *Dr. ouv.* 2006, p. 417 ; « Sur la condition sociale des chauffeurs routiers et l'importance du transport dans le contrat de vente », *Les Cahiers Scientifiques du Transport*, n° 51/2007, p. 127 ; « Les dispositions sociales du secteur des transports et le Code du travail », *RD. transp.* 2009, étude 6 ; « La réglementation applicable aux salariés du transport, un droit sous l'influence d'une logique de métier », *RJ com.* 2016, p. 585 ; « Les conditions de travail dans les transports : un environnement social encore largement indifférent au développement durable », *JCP S* 2015, 1075 ; « Itinérance et dissimulation d'emplois dans les transports », *RRJ* 2018/2, p. 735 ; « Chauffeurs routiers : la mosaïque des situations sociales », *Dr. ouv.* 2021, p. 353.

## > Droit international du travail

A. CHARBONNEAU, « L'organisation internationale du travail et le secteur du transport routier : les Principes directeurs sur la promotion du travail décent et de la sécurité routière dans le secteur des transports », *Dr. ouv.* 2021, p. 366.

## > Droit pénal du travail

C. ROBACZEWSKI, « L'application du droit pénal du travail dans l'entreprise de transport », in *Le droit du transport dans tous ses états : réalités, enjeux et perspectives nationales, internationales et européennes*, Larcier, 2012, p. 287.

## > Détachement

I. BON-GARCIN, « Le cabotage dans le transport routier de marchandises : un sujet polémique », *Les Cahiers scientifiques du Transport*, n° 69-70/2016, p. 37 – K. CHATZILAOU, « Le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier », *RDT* 2021, p. 204 ; « Directive 2020/1057 du 15 juillet 2020 : quelle protection pour les chauffeurs routiers

détachés ? », *Dr. ouv.* 2021, p. 378 – L. DRIGUEZ, « Détachement de travailleurs : les enjeux concurrentiels toujours au cœur du contentieux », *SSL*, suppl., n° 1980-1981, p. 17 – E. GRASS, « Routiers polonais et principe de faveur en droit communautaire : l'important arrêt *Koelzsch* », *Dr. soc.* 2011, p. 849 – J. ICARD, « Brèves remarques sur la loi applicable en matière en matière de sécurité du transporteur routier salarié à l'épreuve de la mobilité européenne », in L. SIGUOIRT (dir.), *Transport et sécurité*, LexisNexis 2019, p. 125 – E. LAFUMA, « Directive 2020/1057 : les opérations de transport soustraites au droit dérogatoire du détachement », *Dr. ouv.* 2021, p. 384 – J.-Ph. LHERNOULD et B. PALLI, « Le statut social du chauffeur routier international à la lumière des dernières propositions communautaires », *Dr. soc.* 2017, p. 1057 – N. MIHMAN, « Le détachement dans le secteur des transports routiers : une notion ambiguë pour une protection limitée », *Revue de droit comparée du travail et de la sécurité sociale*, 2/2021, p. 96 – B. PALLI, « Négociations autour du transport routier international : le curieux silence français », *Liaisons sociales Europe*, 5-18 avril 2018, n° 444, p. 4 – L. SIGUOIRT, « La directive n° 2014/67/UE à l'épreuve du transport routier de marchandises en France », *Revue UE*, 2016, p. 157 ; « Le transport routier détaché de la directive n° 2018/957 », *BJT* 2018, p. 195.

### > Temps de travail et de repos

S. CARRÉ, « La délicate appréhension du temps de travail des conducteurs routiers », *Les Cahiers Scientifiques du Transport*, n° 39/2001, p. 3 – J. CHOTARD, « Durée du travail et salaire dans les transports de marchandise par route », *Dr. ouv.* 1997, p. 157 – N. GAVALDA, « La réduction du temps de travail des chauffeurs routiers : un réel défi pour les transporteurs français », *Dr. soc.* 2001, p. 813 – M. HAUTDIDIER et P. RAMACKERS, « La durée du travail est-elle encore contrôlable ? Réflexions sur une évolution à partir de l'exemple des transports routiers », *Dr. soc.* 1995, p. 333 – B. PALLI, « Les exigences sociales et la sécurité en transport routier de marchandises : le temps du travail et de repos, une harmonisation à poursuivre ? », in L. SIGUOIRT (dir.), *Transport et sécurité*, LexisNexis 2019, p. 109 ; « Le règlement 2020/1054/U du 15 juillet 2020 portant modification du règlement 561/2006/CE en ce qui concerne la durée, les lieux et la périodicité des repos journaliers et hebdomadaires des routiers : une avancée ? », *Dr. ouv.* 2021, p. 373.

### > Droit des relations collectives de travail

S. CARRÉ, « Un exemple de pluralisme juridique : l'accord Grands Routiers du 13 novembre 1994 », *Revue juridique de l'Ouest*, n° 3, p. 377 ; « Les rapports tumultueux de la loi et de la négociation dans le secteur des transports routiers », *Les Cahiers Scientifiques du Transport*, n° 42/2002, p. 25 – « Reconnaissance de représentativité et quête de reconnaissance. Le cas de l'Organisation des transporteurs routiers européens », *Travail et Emploi*, 2012/3, n° 131, p. 65 – E. POUmeroULIE, « Le transport routier a signé un protocole dans le respect des ordonnances », *SSL* 2017, suppl., n° 1790, p. 58.

### > Les chauffeurs routiers indépendants

S. CARRÉ, « Les "artisans chauffeurs" : l'allégeance dans l'indépendance », in J.-P. CHAUCHARD et A.-Ch. DUBERNET (dir.), *La subordination dans le travail*, La documentation

française, Paris, 2003, p. 263 ; « L'ordonnance n° 2012-814 du 14 juin 2012 relative au temps de travail des conducteurs indépendants », *RD. transp.* 2012, étude 3.

**Délimitation du sujet.** Le droit de la sécurité sociale (notamment les cotisations sociales) ne relève pas de notre étude. Seul le droit du travail y est abordé. S'agissant des travailleurs, l'attention sera portée sur les personnels roulants marchandises « grands routiers » ou « longue distance » définis à l'article D. 3312-36 du Code des transports<sup>7</sup>. Revêtant la qualité de salarié, les règles du droit du travail s'appliquent à ces « grands routiers ».

**Un droit social sectoriel.** Depuis la recodification du Code du travail en 2008, l'ensemble des dispositions sociales applicables au secteur routier a été rapatrié au sein du Code des transports. Autrement dit, il n'existe plus de disposition sociale spécialement applicable au transport routier dans le Code du travail. Est-ce à dire que le droit commun du travail (issu du Code du travail) ne s'applique plus aux salariés du transport routier ? Absolument pas ! Bien au contraire. À partir du moment où aucune disposition sociale issue du droit des transports ne trouve à s'appliquer, on en revient au droit commun du travail<sup>8</sup>. L'article L. 1311-1 en tant que première disposition sociale au sein du Code des transports énonce bien que « les dispositions du code du travail s'appliquent aux entreprises de transport [...], routier, [...], ainsi qu'à leurs salariés, sous réserve des dispositions particulières ou d'adaptation prévues par le présent code et sauf mention contraire dans le code du travail ».

**Les sources du droit social du transport routier. Source réglementaire.** Les sources de cette réglementation sociale sectorielle sont essentiellement réglementaires. Sont par exemple déterminés par décret (ministériel ou en Conseil d'État), la durée du travail des salariés et la durée de conduite des conducteurs<sup>9</sup>, l'organisation de la durée du travail (notamment en matière d'heures supplémentaires, de durée maximale hebdomadaire moyenne de travail, du régime d'indemnisation de l'amplitude journalière)<sup>10</sup>, le repos quotidien<sup>11</sup> ou hebdomadaire<sup>12</sup>, la répartition des périodes de travail et de repos<sup>13</sup>, les moyens de contrôle, les documents et les dispositifs qui doivent être utilisés<sup>14</sup>, ou encore l'indemnisation des frais de déplacement<sup>15</sup>. Le pouvoir réglementaire grâce à une délégation légale est donc prédominant en matière de source du droit du temps de travail applicable aux transports. Pour autant, les partenaires sociaux et notamment ceux issus des branches du transport routier disposent également de prérogatives importantes en la matière.

**Source conventionnelle.** Trois exemples illustrent la force des partenaires sociaux en droit des transports. Ces derniers disposent d'abord de « domaines réservés » en matière de temps de travail. Par exemple, il peut être déroger par accord de branche étendu ou par convention collective d'entreprise ou d'établissement aux dispositions relatives : 1) à l'aménagement et à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine ; 2) aux conditions de recours

---

<sup>7</sup> *Supra* § ???

<sup>8</sup> Il s'agit simplement de l'application du principe *specialia generalibus derogant*.

<sup>9</sup> C. transp., art. L. 1311-2, al. 1<sup>er</sup>.

<sup>10</sup> C. transp., art. L. 1321-2.

<sup>11</sup> C. transp., art. L. 1321-4.

<sup>12</sup> C. transp., art. L. 1321-5.

<sup>13</sup> C. transp., art. L. 3311-1, 1<sup>o</sup>.

<sup>14</sup> C. transp., art. L. 3311-1, 2<sup>o</sup>.

<sup>15</sup> C. transp., art. L. 3311-2.

aux astreintes ; 3) aux modalités de récupération des heures de travail perdues ; 4) à la période de référence sur laquelle est calculée la durée maximale hebdomadaire moyenne de travail et sont décomptées les heures supplémentaires, dans la limite de quatre mois ; 5) à l'amplitude de la journée de travail et aux coupures<sup>16</sup>.

Ensuite, il existe des « domaines partagés » entre les partenaires sociaux et le pouvoir réglementaire. Par exemple, ce n'est qu'à défaut d'accord collectif dérogeant à la durée minimale de repos quotidien que le pouvoir réglementaire prend le relais en la matière<sup>17</sup>. Autre exemple, ce n'est qu'après consultation avec les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national que le pouvoir réglementaire détermine certaines modalités en matière d'organisation du travail<sup>18</sup>.

Enfin, les ordonnances du 22 septembre 2017 dite *Macron* ont parachevé une tendance à la conventionnalisation du droit commun du travail et à sa décentralisation au niveau de l'entreprise. Pour le dire autrement, la source principale en droit du travail est désormais la convention collective d'entreprise. Mais les partenaires sociaux des branches du transport routier sont parvenus à sauvegarder une partie de leurs prérogatives lors de la mise en œuvre des ordonnances *Macron*<sup>19</sup>. Par exemple et contrairement au droit commun du travail, les stipulations de l'accord collectif de branche fixant le taux de majoration des heures supplémentaires<sup>20</sup>, ou bien le régime de l'indemnisation applicable à l'amplitude, aux coupures et aux vacances, dans les entreprises du transport routier, prévalent sur la convention ou l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement conclu antérieurement ou postérieurement à leur date d'entrée en vigueur, sauf lorsque la convention ou l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement offre des garanties au moins équivalentes<sup>21</sup>. On reconnaît bien là la terminologie utilisée par les articles L. 2253-1 à L. 2253-4 du Code du travail relatifs aux rapports entre accords d'entreprise et accords de branches, mais dans un sens inverse.

Pour aller à l'essentiel, le principal accord de branche applicable aux « grands routiers » est la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950 (ci-après « CCN des transports routiers »)<sup>22</sup>. Il existe de nombreux textes conventionnels attachés à cette CCN<sup>23</sup>. Parmi eux, il y en a un qui intéresse particulièrement les grands routiers, en l'occurrence l'accord du 16 juin 1961 relatif aux ouvriers – annexe I, étendu et annexé à la CCN des transports routiers.

**Plan.** En forçant le trait, on pourrait dire que tout le droit commun du travail s'applique aux chauffeurs routiers, exceptions faites du droit des temps de travail et de repos (Section 1), et depuis peu, du droit du détachement (Section 2). S'agissant du temps de travail, chaque mode de transport (transport routier de marchandises, entreprise de déménagement, transports

---

<sup>16</sup> C. transp., art. L. 1321-3.

<sup>17</sup> C. transp., art. L. 1321-4.

<sup>18</sup> C. transp., art. L. 1321-2.

<sup>19</sup> E. POUMEROLIE, « Le transport routier a signé un protocole dans le respect des ordonnances », *SSL* 2017, n° 1790, p. 58.

<sup>20</sup> C. transp., art. D. 3312-47-1.

<sup>21</sup> C. transp., art. D. 3312-2-1.

<sup>22</sup> IDCC 16.

<sup>23</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/conv\\_coll/id/KALICONT000005635624](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635624)

(inter)urbain de personnes, transport sanitaire, etc.) dispose de sa propre réglementation. C'est la raison pour laquelle un auteur évoque une « réglementation sociale sectorielle hypertrophiée » en droit des transports<sup>24</sup>.

### Section 1 : Les temps de travail et de repos

En matière de temps de travail et de repos, le Code de transport prévoit des dispositions particulières aux entreprises de transport routier<sup>25</sup>. S'agissant des chauffeurs routiers, seront analysés les temps de travail (§1) des temps de repos (§2). Il faudra réserver une place particulière aux dispositions sociales en matière de temps de travail et de repos applicables aux conducteurs indépendants.

#### §1 : Les temps de travail

Parmi les temps de travail, doivent être distingués le temps de travail « effectif » (A), les durées du travail (B), le travail de nuit (C) et le travail dominical (D).

#### A : Le temps de travail « effectif »

**Définitions.** L'enjeu de la détermination du temps de travail effectif est le paiement des salaires correspondants. En droit commun du travail, le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles<sup>26</sup>.

Le législateur a adapté la définition du temps de travail au secteur du transport routier. Le temps de travail des salariés chargés de la conduite ou du pilotage et des personnels qui leurs sont assimilés comprend le temps consacré à la conduite ainsi que, dans des conditions fixées par voie réglementaire, le temps pendant lequel ils sont à la disposition de l'employeur<sup>27</sup>. Le droit de l'Union a défini encore plus précisément le temps de travail en matière de transport routier. La directive 2002/15/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier entend par « temps de travail », en son article 3, a), 1), toute période comprise entre le début et la fin du travail, durant laquelle le travailleur mobile est à son poste de travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de ses fonctions ou de ses activités.

Ces périodes de travail recouvrent, d'une part, les temps consacrés à toutes les activités de transport routier. Ces activités sont notamment la conduite, le (dé)chargement, le nettoyage, l'entretien technique, tous les autres travaux visant à la sécurité du véhicule ou à remplir les obligations légales et réglementaires directement liées au transport spécifique en cours, y compris le contrôle des opérations de (dé)chargement et les formalités administratives avec les autorités policières, douanières, les services de l'immigration, etc. Elles comprennent

---

<sup>24</sup> S. CARRÉ, « Les conditions de travail dans les transports : un environnement social encore largement indifférent au développement durable », *JCP S* 2015, 1075, spéc. n° 16. *Adde* S. CARRÉ, « La réglementation applicable aux salariés du transport, un droit sous l'influence d'une logique du métier », *RJ com.* 2016, p. 585.

<sup>25</sup> C. transp., art. L. 1321-1, al. 1<sup>er</sup>.

<sup>26</sup> C. trav., art. L. 3121-1.

<sup>27</sup> C. transp., art. L. 1311-2, al. 3.

également, d'autre part, les périodes durant lesquelles le travailleur mobile ne peut disposer librement de son temps et est tenu de se trouver à son poste de travail, prêt à entreprendre son travail normal, assurant certaines tâches associées au service, notamment les périodes d'attente de (dé)chargement, lorsque leur durée prévisible n'est pas connue à l'avance. Bref, le temps de travail du chauffeur routier est conçu largement en droit interne et encore plus en droit de l'Union. Il ne se réduit pas à la conduite du véhicule. La difficulté réside dans le fait d'identifier les temps annexes à la conduite relevant du temps de travail « effectif ».

**Les temps de coupure, de repas ou de pause.** Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles<sup>28</sup>. Mais les partenaires sociaux du secteur des transports routiers peuvent assimiler conventionnellement les temps de coupure et les temps de restauration à du temps de travail effectif<sup>29</sup>. Ils peuvent également déterminer les contreparties attribuées aux personnels roulants pour les temps de coupure ou de restauration qui ne seraient pas considérés comme du temps de travail effectif<sup>30</sup>. Pendant sa pause, le conducteur ne doit ni conduire ni exécuter d'autres tâches telles que des activités de (dé)chargement, considérées comme du temps de travail effectif<sup>31</sup>.

**Les temps d'attente.** À partir du moment où le conducteur se trouve à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives lors des temps d'attente, il s'agira d'un temps de travail effectif<sup>32</sup>. Ce sera le cas lorsque, durant les temps d'attente, le salarié est contraint de rester dans le camion afin de le surveiller<sup>33</sup>. En revanche, lorsque le conducteur peut vaquer librement à ses occupations personnelles durant le temps d'attente, il ne s'agira pas de temps de travail effectif<sup>34</sup>. Par exemple, l'attente d'une communication de l'employeur pour connaître l'heure d'une nouvelle mission ne constitue pas un temps de travail effectif lorsque le conducteur peut vaquer librement à des occupations personnelles<sup>35</sup>. En outre, lorsque le conducteur ne peut pas connaître à l'avance la durée prévisible du temps d'attente, il s'agit d'un temps de travail effectif<sup>36</sup>.

**Les temps de (dé)chargement.** Aux fins de la directive n° 2002/15/CE, les opérations de (dé)chargement sont explicitement assimilés à du temps de travail (art. 3, a), 1). Si le chauffeur routier effectue de telles opérations, il s'agit d'un temps de travail effectif. En revanche, s'il n'y participe pas, il faut vérifier que durant les opérations de (dé)chargement le conducteur se trouve à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives ou peut vaquer librement à ses occupations personnelles<sup>37</sup>.

---

<sup>28</sup> C. trav., art. L. 3121-2.

<sup>29</sup> C. transp., art. R. 3312-1.

<sup>30</sup> *Ibid.*

<sup>31</sup> Soc., 18 mars 2015, n° 13-23.728, *Bull. civ. V*, n° 445.

<sup>32</sup> Soc., 10 octobre 2007, n° 06-41.107, inédit.

<sup>33</sup> Soc., 8 février 2017, n° 15-11.372, inédit : *JCPS* 2017, 1191, note S. CARRÉ.

<sup>34</sup> Soc., 10 octobre 2013, n° 12-21.565, inédit.

<sup>35</sup> Soc., 12 mars 2009, n° 07-40.587, inédit : *RD transp.* 2009, comm. 88, S. CARRÉ ; 21 septembre 2017, n° 15-24.296, inédit.

<sup>36</sup> Soc., 6 mai 2009, n° 07-44.282, inédit : *RD transp.* 2009, comm. 189, S. CARRÉ.

<sup>37</sup> Soc., 7 avril 2010, n° 09-40.020, *Bull. civ. V*, n° 820 : *JCPS* 2010, 1328, note Th. LAHALLE ; 25 mars 2015, n° 13-24.721, inédit ; 11 avril 2018, n° 16-25.186, inédit : *JCP S* 2018, 1235, note S. CARRÉ.

**Les temps de disponibilité.** Les temps de disponibilité ne sont ni temps de travail, ni du temps de pause, ni du temps de repos. Plus précisément, la directive n° 2002/15/CE définit en son article 3, b) le temps de disponibilité comme les périodes autres que celles relatives au temps de pause et aux temps de repos durant lesquelles le travailleur mobile n'est pas tenu de rester à son poste de travail, mais doit être disponible pour répondre à des appels éventuels lui demandant d'entreprendre ou de reprendre la conduite ou de faire d'autres travaux. Sont notamment considérés comme temps de disponibilité, les périodes pendant lesquelles le travailleur mobile accompagne son véhicule transporté par ferry-boat ou par train ainsi que les périodes d'attente aux frontières et celles dues à des interdictions de circulation<sup>38</sup>.

Selon certains, les temps de disponibilité se rapprocheraient des temps d'astreinte sans toutefois en partager le régime. « Bien que durant ce temps de disponibilité le chauffeur routier est contraint d'être physiquement présent au lieu déterminé par l'employeur, et qu'il puisse même être appelé à intervenir à deux reprises, ce temps peut quand même être comptabilisé comme du temps de repos »<sup>39</sup>.

**Le temps passé en double équipage.** La directive n° 2002/15/CE entend également par « temps de disponibilité », pour les travailleurs mobiles conduisant en équipe, le temps passé pendant la marche du véhicule à côté du conducteur ou sur une couchette. Mais en droit interne, le temps non consacré à la conduite par des conducteurs pendant la marche du véhicule lorsque l'équipage comprend plus d'un conducteur à bord est décompté comme temps de travail pour la totalité de sa durée<sup>40</sup>.

**Le temps de (dés)habillage.** Les temps d'habillage et de déshabillage ne sont pas compris comme durée de travail effectif, sauf convention collective contraire. Pour mémoire, le temps nécessaire aux opérations de (dés)habillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que le (dés)habillage doit être réalisé dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière<sup>41</sup>. Lorsque le conducteur peut se vêtir à son domicile, aucune contrepartie n'est due<sup>42</sup>.

**Les temps de trajet ou de parcours d'approche.** En droit commun du travail, le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas du temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos,

---

<sup>38</sup> Crim., 5 juin 2012, n° 11-83.319, *Bull. crim.* n° 143 : *RD transp.* 2012, n° 19, note S. CARRÉ ; *JCP S* 2012, 1475, note A. MARTINON.

<sup>39</sup> B. PALLI, « Les exigences sociales et la sécurité en transport routier de marchandises : le temps du travail et de repos, une harmonisation à poursuivre ? », in L. SIGUOIRT (dir.), *Transport et sécurité*, LexisNexis 2019, p. 109, spéc. p. 114.

<sup>40</sup> C. trav., art. R. 3312-44, al. 1<sup>er</sup>.

<sup>41</sup> C. trav., art. L. 3121-3.

<sup>42</sup> Soc., 26 mars 2008, n° 05-41.476, *Bull. civ.* V n° 73 : *RDT* 2008, p. 395, note. M. VÉRICEL. En l'espèce, il s'agit d'un conducteur de bus mais la solution est transposable à un chauffeur routier.

soit sous forme financière<sup>43</sup>. À l'origine, la Cour de cassation a appliqué ce droit commun à un chauffeur routier<sup>44</sup>.

Le règlement (CE) n° 561/2006 prévoit désormais en son article 9§2 que le temps passé par un conducteur pour se rendre sur le lieu de prise en charge d'un véhicule ou en revenir, lorsque celui-ci ne se trouve ni au lieu de résidence du conducteur ni au centre opérationnel de l'employeur auquel le conducteur est normalement rattaché, n'est pas considéré comme repos ou pause, à moins que le conducteur se trouve dans un ferry ou train et ait accès à une cabine couchette ou couchette. Au visa de cet article 9§2, la Cour de cassation a validé le raisonnement des juges du fond ayant considéré que les trajets effectués par le salarié entre son domicile et les lieux de ses diverses prises de poste distincts du lieu de rattachement de l'entreprise, au moyen d'un véhicule de service, étaient du temps de travail effectif quelle que soit la distance séparant ces lieux du domicile du salarié<sup>45</sup>.

## B : Les durées de travail

Parmi les durées de travail, seront distinguées la durée quotidienne (1) et la durée hebdomadaire (2).

### 1 : La durée quotidienne de travail

**La durée maximale.** Pour le personnel roulant, la durée quotidienne du temps de service ne peut excéder 12 heures<sup>46</sup>. En droit commun du travail, cette durée ne peut en principe excéder 10 heures<sup>47</sup>.

**La durée minimale.** La CCN des transports routiers prévoit une durée minimale quotidienne de 4 heures (§28).

**L'amplitude journalière.** L'amplitude de la journée de travail est l'intervalle existant entre deux repos quotidiens successifs ou entre un repos hebdomadaire et le repos quotidien immédiatement précédent ou suivant<sup>48</sup>. Un accord de branche étendu peut définir un seuil maximal pour la durée quotidienne cumulée des temps de repas, de repos et de coupure compris dans l'amplitude de la journée de travail des personnels roulants marchandises « grands routiers » ou « longue distance »<sup>49</sup>. À notre connaissance, les partenaires sociaux n'ont pas fixé ce seuil maximal s'agissant des chauffeurs routiers. La durée maximale de l'amplitude de la journée de travail a été en réalité fixée en contemplation du temps de repos obligatoire. La Cour de cassation a décidé que, dans la mesure où le règlement (CE) n° 561/2006 fixe à 11 heures 11 heures consécutives, ou 9 heures consécutives trois fois dans la semaine et à certaines conditions, la période minimale de repos journalier dont doit bénéficier

---

<sup>43</sup> C. trav., art. L. 3121-4.

<sup>44</sup> Soc., 4 février 2009, n° 07-43.433, inédit : *RD transp.* 2009, comm. 140, S. CARRÉ.

<sup>45</sup> Soc., 12 janvier 2016, n° 13-26.318, publié : *LPA*, 30 juin 2016, n° 130, p. 17, note S. CARRÉ ; 19 octobre 2016, n° 15-12.516, inédit.

<sup>46</sup> C. transp., art. R. 3312-51.

<sup>47</sup> C. trav., art. L. 3121-18.

<sup>48</sup> C. transp., art. R. 3312-2.

<sup>49</sup> C. transp., art. D. 3312-43.

un conducteur routier, se traduit en droit interne par l'interdiction de dépasser une amplitude journalière de 13 heures ou de 15 heures<sup>50</sup>.

**L'indemnisation de l'amplitude journalière.** Les stipulations de l'accord collectif de branche fixant le régime d'indemnisation applicable à l'amplitude, aux coupures et aux vacances, dans les entreprises du transport routier, prévalent sur la convention ou l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement conclu antérieurement ou postérieurement à leur date d'entrée en vigueur, sauf lorsque la convention ou l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement offre des garanties au moins équivalente<sup>51</sup>.

**Charge de la preuve.** La preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'UE et des durées maximales de travail fixées par le droit interne incombe à l'employeur<sup>52</sup>.

## 2 : La durée hebdomadaire de travail

Au sein de la durée hebdomadaire de travail, il faut distinguer la durée maximale (a), la durée légale ou temps de service (b), la semaine de référence (c) et les heures supplémentaires (d).

### a : La durée maximale de travail

Pour le personnel roulant marchandises « grands routiers » ou « longue distance », la durée de temps de service hebdomadaire sur une semaine isolée ne peut pas excéder 56 heures. Cette durée de temps de service maximale hebdomadaire peut être lissée conventionnellement sur 3 ou 4 mois, à 53 heures au sens de la définition du temps de travail fixée par le a) de l'article 3 de la directive 2002/15/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002<sup>53</sup>.

**Prolongations exceptionnelles.** Les durées hebdomadaire et quotidienne du travail peuvent être, à titre temporaire, prolongées pour l'accomplissement de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour assurer le rétablissement des approvisionnements de la Nation, prévenir les accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'entreprise et mettant en péril la marche de celle-ci. La prolongation est limitée à : 1) 8 heures par semaine pour les mesures de sécurité, sauvegarde ou réparation en cas d'accidents survenus aux installations ou bâtiments ; 2) 6 heures par semaine pour le dépannage des véhicules, sans que la durée quotidienne de travail ne puisse excéder 14 heures<sup>54</sup>.

---

<sup>50</sup> Soc., 13 juin 2012, n° 11-12.875, *Bull. civ.*, V, n° 185 : *JCP S* 2012, 1443, note M. MORAND ; *RD transp.* 2012, comm. 51, note S. CARRÉ.

<sup>51</sup> C. transp., art. D. 3312-2-1.

<sup>52</sup> Soc., 25 septembre 2013, n° 12-13.267, *Bull. civ.*, V, n° 220.

<sup>53</sup> C. transp., art. R. 3312-50, soit 689 heures par trimestre ou 918 heures par quadrimestre, dans la limite de 48 heures ou 624 heures par trimestre ou 830 heures par quadrimestre. Le trimestre est toute période de 3 mois débutant les 1<sup>er</sup> janvier, 1<sup>er</sup> avril, 1<sup>er</sup> juillet ou 1<sup>er</sup> octobre. Le quadrimestre est toute période de 4 mois débutant les 1<sup>er</sup> janvier, 1<sup>er</sup> mai ou 1<sup>er</sup> septembre (C. transp., arts. D. 3312-37 et D. 3312-38).

<sup>54</sup> C. transp., art. R. 3312-52, al. 1 et 2.

Les heures exceptionnelles de travail ainsi accomplies ne sont pas imputées sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Toute prolongation de la durée de travail décidée par l'employeur fait l'objet d'une information immédiate de l'inspecteur du travail<sup>55</sup>.

#### b : La durée « légale » du travail ou le temps de service

La durée « légale » hebdomadaire de travail pour les chauffeurs routiers est fixée à l'article D. 3312-45 du Code des transports. Elle est dénommée « temps de service » et correspond à la durée légale du travail ou réputée équivalente à celle-ci. Elle est fixée à 43 heures par semaine<sup>56</sup>. Les temps de service correspondent à un temps de travail affecté d'un mécanisme d'équivalence<sup>57</sup>. Pour mémoire, le régime d'équivalence constitue un mode spécifique de détermination du temps de travail effectif et de sa rémunération pour des professions et des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction<sup>58</sup>. En définitive, le temps de service des chauffeurs routiers comprend huit heures d'équivalence au-delà de la durée légale du travail (35 heures).

L'enjeu de la durée équivalente du travail est de fixer un seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Les heures de services effectuées entre la 36<sup>ème</sup> et la 43<sup>ème</sup> heure ne peuvent pas être considérées comme des heures supplémentaires<sup>59</sup>. En revanche, au cours d'une semaine isolée, les heures supplémentaires effectuées entre la 43<sup>ème</sup> heures et la 56<sup>ème</sup> heure maximum pourront l'être.

**Aménagements conventionnels.** L'annexe I de la CCN des transports routiers stipule en son article 23.1 que la durée de service réputée équivalente à 39 heures de travail effectif peut être fixée compte tenu de la nature et de l'importance du service entre 39 et 41 heures, après avis des délégués du personnel [actuel CSE]. La Cour de cassation a décidé que l'absence de représentation du personnel, dès lors que cette absence ne résulte pas du fait de l'employeur (PV de carence), ne prive pas celui-ci de la possibilité de faire application de l'horaire d'équivalence d'origine conventionnelle<sup>60</sup>.

Les partenaires sociaux ont précisé ce qui relevait des temps de service. L'accord du 23 novembre 1994 sur le temps de service, les repos récupérateurs et la rémunération des personnels de conduite marchandise « grands routiers » ou « longue distance » stipule en son article 3.1 que l'objectif des parties signataires du présent accord est de prendre en compte les services passés par les personnels de conduite au service de l'entreprise, dans l'exercice de leur métier. L'ensemble de ces temps, ou temps de service, comprend par nature, des périodes d'activités d'intensité variable. À ce titre, sont pris en compte pour 100 % de leur durée : 1) les temps de conduite ; 2) les temps d'autres travaux tels que le (dé)chargement, l'entretien du véhicule, les formalités administratives, etc. ; 3) les temps à disposition tels que

---

<sup>55</sup> C. transp., art. R. 3312-52, al. 3 et 4.

<sup>56</sup> C. transp., art. D. 3312-45, 1°, étant précisé que 43 heures par semaine correspondent à 559 heures par trimestre.

<sup>57</sup> CE, 30 novembre 2001, n° 219286. En l'espèce, le Conseil d'État a assimilé les temps de service aux heures d'équivalence sous l'empire du décret n° 83-40 du 26 janvier 1983.

<sup>58</sup> C. trav., art. L. 3121-13.

<sup>59</sup> Soc., 7 décembre 2011, n° 10-15.119, *Bull. civ. V*, n° 292 : *JCP S* 2012, 1068, note M. MORAND ; *RD transp.* 2012, comm. 3, S. CARRÉ.

<sup>60</sup> Soc., 24 juin 1992, n° 88-42.868, *Bull. civ. V*, n° 416.

la surveillance des opérations et déchargement sans y participer et/ou les temps d'attente durant lesquels, bien que n'étant pas tenu de rester à son poste, le conducteur ne peut disposer librement de son temps. En revanche, ne sont pas pris en compte au titre du temps de service l'ensemble des interruptions, repos, temps pendant lesquels le conducteur n'exerce aucune activité et dispose librement de son temps. Par conséquent, le droit français des transports est plus favorable que le droit de l'UE dans la mesure où le temps de service prend en compte les temps de disponibilité alors que le droit de l'Union les considère comme une sorte de « tiers temps » situé entre les temps de travail et de repos.

**La rémunération des heures d'équivalence.** Pour les personnels roulants marchandises « grands routiers » ou « longue distance », la 36<sup>ème</sup> heure jusqu'à la 43<sup>ème</sup> heure par semaine sont rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs les heures de temps de service<sup>61</sup>. L'accord étendu du 23 avril 2002 relatif aux salaires personnel roulants : grands routiers ou longue distance stipule, en son article 2.1.1, que les heures de temps de service effectuées à compter de la 36<sup>ème</sup> heure et jusqu'à la 43<sup>ème</sup> heure hebdomadaire incluse sont rémunérées en leur appliquant une majoration de 25 %. Autrement dit, si les heures de travail des chauffeurs routiers situées entre 36<sup>ème</sup> et la 43<sup>ème</sup> heure hebdomadaire ont la nature d'heure d'équivalence, le régime majoré des heures supplémentaires leur est applicable.

**La forfaitisation des temps de service.** Dans un arrêt du 1<sup>er</sup> mars 1995 rendu par la Cour de cassation, un accord d'entreprise prévoyait un forfait pour calculer le temps de travail effectif du personnel roulant, ne revenant pas automatiquement à l'établissement d'attache, en ce qui concerne les temps de (dé)chargement, travaux annexes chez les clients et autres temps à disposition et passage de frontières. L'accord stipulait que ces temps de travail étaient rémunérés par une majoration forfaitaire de 5 % des temps de conduite. Cette dernière stipulation était considérée par un syndicat comme arbitraire et avantageuse pour l'employeur. La Cour de cassation a décidé que la forfaitisation des temps de travail, non prévue par le décret 1983 qui institue seulement des équivalences pour les temps de simple présence, d'attente et de disponibilité, ne peut aboutir à ce que le salarié reçoive une rémunération inférieure à celle dont il aurait bénéficié en vertu de la seule application de la loi, en fonction des heures réelles de travail effectuées par lui pendant les temps de (dé)chargement et travaux annexes chez les clients<sup>62</sup>. Autrement dit, le dispositif conventionnel forfaitaire n'est pas en soit condamné mais les juges du fond doivent vérifier qu'il est plus favorable que le régime réglementaire du temps de service. Cette vérification doit être réalisée individuellement (*in concreto*) et non globalement (*in abstracto*) comme semble avoir procédé les juges du fond.

### c : La semaine de référence

La durée hebdomadaire du travail des chauffeurs routiers est calculée sur une semaine<sup>63</sup>. Mais la durée hebdomadaire du travail des personnels roulant peut être calculée sur une durée

---

<sup>61</sup> C. transp., art. D. 3312-46, 1°.

<sup>62</sup> Soc., 1<sup>er</sup> mars 1995, n° 93-15.546, inédit : *JCP E* 1995, 485, note G. PICCA et A. SAURET.

<sup>63</sup> C. transp., art. D. 3312-41, al. 1. La semaine est la période comprise entre 0 heure le lundi et 24 heures le dimanche (C. transp., art. D. 3312-37).

supérieure à la semaine, sans pouvoir dépasser 3 mois, après avis du CSE<sup>64</sup>. L'enjeu du calcul de la durée hebdomadaire de travail sur une période longue se situe dans le décompte des heures supplémentaires. Plus la période de référence est longue, plus l'employeur peut lisser les heures supplémentaires réalisées au cours d'une semaine intense.

**La réduction de la durée hebdomadaire de travail.** Sans porter préjudice au repos hebdomadaire, l'employeur peut réduire cette durée hebdomadaire de travail : 1) soit, après avis de CSE, sur l'ensemble ou seulement sur certains des six autres jours de la semaine ; 2) soit, avec l'accord du CSE, sur un nombre de jours inférieurs à cinq<sup>65</sup>. Autrement dit, le CSE dispose d'un droit de veto à l'encontre de la réduction de la durée hebdomadaire de travail en deçà de cinq jours. Dans les entreprises qui ne sont pas légalement dotées de CSE (PV de carence), cette répartition peut être autorisée par l'inspecteur du travail après une enquête auprès des salariés<sup>66</sup>.

Dans l'hypothèse où la répartition de la durée hebdomadaire du travail entraîne un repos d'une durée n'excédant pas deux jours, celui-ci doit être donné sans interruption. Pour le personnel roulant, ce repos peut débuter à une heure quelconque de la journée<sup>67</sup>.

**L'organisation du travail par roulement ou relais.** L'organisation du travail par roulement, ainsi que l'organisation du travail par relais, est autorisée, après avis du CSE. Cet avis doit notamment porter sur le principe et les modalités d'application de ces formules<sup>68</sup>. Dans le cas de travail par relai, l'amplitude de la journée de travail ne peut excéder 10 heures<sup>69</sup>.

#### d : Les heures supplémentaires

**Définition.** Est considérée comme heure supplémentaire, pour les personnels roulants, toute heure de temps de service assurée au-delà des 43 heures par semaine<sup>70</sup>. On se situe donc ici au-delà des temps d'équivalence. Le régime des taux de majoration des heures supplémentaires du secteur routier est dérogatoire au droit commun du travail.

**Les rapports entre les niveaux de conclusion des conventions collectives.** Depuis l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 dite *Macron*, la convention d'entreprise l'emporte désormais sur la convention de branche même si elle est moins favorable<sup>71</sup>. La convention de branche perd ainsi son rôle traditionnel d'égalisation des conditions de travail et de la concurrence entre les entreprises d'un même secteur d'activité. Pour autant, il existe un domaine légalement « réservé » à la convention de branche. Dans 13 matières (par exemple, les salaires *minima* hiérarchiques), la convention de branche prime *a priori* sur la convention d'entreprise, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au

---

<sup>64</sup> C. transp., art. D. 3312-41, al. 2.

<sup>65</sup> C. transp., art. R. 3312-38, al. 1<sup>er</sup> et 2.

<sup>66</sup> C. transp., art. R. 3312-38, al. 2.

<sup>67</sup> C. transp., art. R. 3312-38, al. 3.

<sup>68</sup> C. transp., art. R. 3312-9, al. 1<sup>er</sup>.

<sup>69</sup> C. transp., art. R. 3312-9, al. 2.

<sup>70</sup> C. transp., art. R. 3312-47.

<sup>71</sup> C. trav., art. L. 2253-3, al. 2.

moins équivalentes<sup>72</sup>. Les heures supplémentaires ne font pas partie de ce domaine réservé de la branche.

**Le régime dérogatoire du personnel roulant.** L'ancien article R. 3312-47 du Code des transports disposait pourtant que « la convention ou l'accord collectif étendu, ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement fixant le taux de majoration des heures supplémentaires [...] sont régis par les dispositions [issues du domaine réservé de la convention de branche] ». Autrement dit, cette disposition réglementaire maintenait la compétence des partenaires sociaux au niveau de la branche en matière du taux de majoration des heures supplémentaires, alors que le législateur avait délégué en droit commun cette compétence aux partenaires sociaux au niveau de l'entreprise. En vertu de la hiérarchie des normes, cette disposition réglementaire contrevenant à une disposition légale a été annulée par le Conseil d'État<sup>73</sup>.

Finalement, le législateur a dû lui-même intervenir pour créer, dans le domaine du transport routier, une exception légale en matière de fixation du taux de majoration des heures supplémentaires. Les partenaires sociaux au niveau de la branche ont recouvré leur prérogative en la matière. Selon le 1° de l'article L. 1321-2 du Code des transports<sup>74</sup>, après consultation des organisations représentatives au plan national des employeurs et des salariés des entreprises de transport routier, au vu, le cas échéant, des résultats des négociations intervenues entre ces dernières, un décret détermine certaines modalités d'organisation de la durée du travail par dérogation aux dispositions du Code du travail, et notamment pour ce qui nous intéresse, aux conditions dans lesquelles un accord collectif de branche peut déterminer le taux de majoration de ces heures supplémentaires pour les transports routiers de marchandises. C'est donc le décret n° 2020-802 du 29 juin 2020 qui prévoit désormais que les stipulations de l'accord collectif de branche fixant le taux de majoration des heures supplémentaires prévalent sur la convention ou l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement conclu antérieurement ou postérieurement à leur date d'entrée en vigueur, sauf lorsque la convention ou l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement offre des garanties ou moins équivalentes<sup>75</sup>.

**La rémunération des heures supplémentaires.** L'accord étendu du 23 avril 2002 relatif aux salaires personnel roulants : grands routiers ou longue distance stipule, en son article 2.1.1 applicable aux personnels « grand routier » ou « longue distance », que les heures effectuées à compter de la 44<sup>ème</sup> heure hebdomadaire sont rémunérées en leur appliquant une majoration de 50 %.

**La compensation légale obligatoire en repos.** Pour mémoire, en vertu de l'article L. 3121-30 du Code du travail, les heures supplémentaires ouvrent droit à une « contrepartie obligatoire sous forme de repos », alors que les articles R. 3312-48 et R. 3312-49 du Code des transports disposent que les heures supplémentaires effectuées par les personnels roulants ouvrent droit à une « compensation obligatoire en repos ». La circonstance que le Premier ministre ait retenu, dans le Code des transports, des termes qui, pour traduire la même notion, diffèrent

---

<sup>72</sup> C. trav., art. L. 2253-1.

<sup>73</sup> CE, 28 novembre 2018, n° 410659 : *JCP S* 2019, 1013, note S. CARRÉ.

<sup>74</sup> Issu de la L. n° 2019-1428 du 24 décembre 2019, art. 166.

<sup>75</sup> C. transp., art. D. 3312-47-1.

de ceux qui figurent dans le Code du travail, et afin d'assurer une cohérence rédactionnelle entre les parties législative et réglementaire du Code des transports, la notion de « compensation obligatoire en repos » figurant aux articles L. 1321-2 et L. 1321-3 de ce code, est dépourvue d'incidence, dès lors que cette différence de revêt qu'une portée formelle. Par conséquent, le moyen tiré de ce que les articles R. 3312-48 et R. 3312-49 méconnaîtraient l'objectif constitutionnel d'intelligibilité de la norme doit être écarté<sup>76</sup>.

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une compensation obligatoire en repos trimestrielle dont la durée est égale à : 1) une journée à partir de la 41<sup>ème</sup> heure et jusqu'à la 79<sup>ème</sup> heure supplémentaire par trimestre ; 2) 1,5 journée à partir de la 80<sup>ème</sup> heure et jusqu'à la 108<sup>ème</sup> heure supplémentaire par trimestre ; 3) 2,5 journées au-delà de la 108<sup>ème</sup> heure supplémentaire par trimestre<sup>77</sup>. Le droit à repos compensateur d'un conducteur est fonction du nombre total d'heures supplémentaires effectuées sur un trimestre et correspondant à l'une des trois tranches d'heures. Ce droit à repos ne peut pas être fonction d'un cumul de ces tranches d'heures supplémentaires<sup>78</sup>.

**L'aménagement conventionnel de la compensation obligatoire en repos.** Après accord, lorsque le temps de service est décompté sur 4 mois, la durée de la compensation obligatoire en repos pour le quadrimestre est égale à : 1°) une journée par quadrimestre à partir de la 55<sup>ème</sup> heure et jusqu'à la 150<sup>ème</sup> heure supplémentaire par quadrimestre ; 2°) 2 jours par quadrimestre à partir de la 106<sup>ème</sup> heure et jusqu'à la 143<sup>ème</sup> heure par quadrimestre ; 3°) 3,5 jours par quadrimestre au-delà de la 143<sup>ème</sup> heure par quadrimestre<sup>79</sup>.

Si le contingent d'heures supplémentaires peut être fixé à un volume supérieur ou inférieur à celui prévu par les dispositions réglementaires, le droit à un repos compensateur obligatoire s'exerce toujours au-delà du contingent fixé par décret<sup>80</sup>.

La compensation obligatoire en repos doit être prise dans un délai maximum de 3 mois pour la légale et 4 mois pour la conventionnelle suivant l'ouverture du droit. Ce délai peut être allongé conventionnellement dans la limite de 6 mois<sup>81</sup>.

La Cour de cassation a précisé que les repos compensateurs trimestriels obligatoires avaient seuls vocation à s'appliquer, sans possibilité de cumul avec la contrepartie obligatoire en repos prévue par les dispositions du Code du travail<sup>82</sup>. Autrement dit, il ne peut y avoir de cumul du système de repos compensateurs spécifiques au transport routier et de la contrepartie obligatoire en repos applicable à tous les salariés pour les heures supplémentaires hors contingent.

---

<sup>76</sup> CE, 28 novembre 2018, n° 410659 : *JCP S* 2019, 1013, note S. CARRÉ.

<sup>77</sup> C. transp., art. R. 3312-48, al. 1.

<sup>78</sup> Soc., 28 mars 2018, n° 17-14.082, *Bull. civ. V*, n° 56 : *JCP S* 2018, 1173, note S. CARRÉ. *Adde* Soc., 6 octobre 2010, n° 08-42.728 à n° 08-42.736, *Bull. civ. V*, n° 221 : *JCP S* 2010, 1495, note M. MORAND.

<sup>79</sup> C. transp., art. R. 3312-49, al. 1.

<sup>80</sup> Soc., 23 octobre 2001, n° 99-42.529, *Bull. civ. V*, n° 331.

<sup>81</sup> C. transp., arts. R. 3312-48, al. 2 et R. 3312-49, al. 2.

<sup>82</sup> Soc., 6 février 2019, n° 17-23.723, publié : *D. actu*, 15 février 2019, note. J. COURTOT. Sur une application panachée des dispositions réglementaires et conventionnelles des repos compensateurs en vertu du principe de faveur, v. not. Soc., 31 mai 2006, n° 04-46.142, inédit ; 11 mars 2009, n° 07-40.037, inédit.

**Les conventions de forfait.** Les conventions de forfait en heures sur la semaine ou le mois et les conventions de forfait annuelle en jours ne sont pas applicables aux salariés appartenant au personnel roulant des entreprises du secteur de transport routier<sup>83</sup>. Cette interdiction se comprend au regard des enjeux de sécurité routière. Cette disposition met fin à la pratique des clauses de forfait insérée dans les contrats de travail dans les années 80<sup>84</sup>.

### C : Le travail de nuit

**Qualification de travailleur de nuit.** En droit du travail, la qualification de travailleur de nuit est dépendante d'un nombre d'heures de travail effectuées pendant une période nocturne. Plus précisément et selon l'article L. 3122-2 du Code du travail fixant la période nocturne de travail, tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit. La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures.

Le salarié est ainsi considéré comme un travailleur de nuit dès lors que : 1) soit il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes ; 2) soit il accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de l'article L. 3122-2 du Code du travail<sup>85</sup>. Le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période nocturne peut être adaptée par accord ou convention collective étendue<sup>86</sup>. À défaut, ce nombre minimal d'heures est fixé à 270 heures sur une période de 12 mois consécutifs<sup>87</sup>.

**Qualification de conducteur de nuit.** Le nombre minimal d'heures de travail de nuit issu du droit commun du travail s'applique au chauffeur routier. En revanche, la période nocturne de travail est moins étendue dans le secteur du transport routier. Pour le personnel roulant, est considéré comme travail de nuit tout travail entre 22 heures et 5 heures<sup>88</sup>. Autrement dit, la période nocturne de travail du chauffeur routier commence une heure plus tard et se termine une heure plus tôt par rapport au droit commun du travail.

La période nocturne de travail peut être aménagée conventionnellement sur une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures, incluant l'intervalle entre 24 heures et 5 heures<sup>89</sup>, ce que n'ont pas manqué de faire les partenaires sociaux.

---

<sup>83</sup> C. transp., art. L. 3313-2.

<sup>84</sup> S. CARRÉ et H. DESFONTAINES, « Réglementation du travail et processus d'industrialisation dans le secteur du transport routier de marchandises », *Dr. soc.* 2012, p. 494. *Adde Soc.*, 6 avril 1999, n° 97-41.385, inédit : en l'espèce, l'attribution d'une rémunération forfaitaire « aux voyages » ne caractérisait pas (à l'époque) la convention de forfait, dès lors que le nombre d'heures supplémentaires inclus dans cette rémunération n'était pas déterminée.

<sup>85</sup> C. trav., art. L. 3122-6.

<sup>86</sup> C. trav., art. L. 3122-16.

<sup>87</sup> C. trav., art. L. 3122-24.

<sup>88</sup> C. transp., art. L. 1321-7, al. 1<sup>er</sup>.

<sup>89</sup> C. transp., art. L. 1321-7, al. 2. À défaut d'aménagement conventionnel et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail, après consultation des délégués syndicaux et avis du CSE.

L'accord étendu du 14 novembre 2001 relatif au travail de nuit établit la période nocturne entre 21 heures et 6 heures (art. 1<sup>er</sup>).

**Les durées maximales de travail de nuit.** Les durées maximales quotidiennes<sup>90</sup> et hebdomadaires<sup>91</sup> de travail de nuit issues du droit commun du travail ne s'appliquent pas aux chauffeurs routiers<sup>92</sup>. Lorsqu'un salarié appartenant au personnel roulant d'une entreprise de transport routier est un travailleur de nuit ou lorsqu'il accomplit sur une période de 24 heures, une partie de son travail dans l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, sa durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures<sup>93</sup>. En cas de circonstances exceptionnelles, cette durée quotidienne de travail peut être augmentée selon des modalités fixées par voie réglementaire, après consultation des organisations syndicales représentatives au plan national des employeurs et des salariés du secteur<sup>94</sup>.

L'accord étendu du 14 novembre 2001 stipule que la durée de travail du travail effectif des personnels roulants grands routiers ou longue distance dont l'activité s'exerce sur toute ou partie de la période nocturne ne peut excéder quotidiennement 10 heures ou la durée hebdomadaire de 48 heures, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives (art. 2.2).

**Compensations au travail de nuit.** L'accord étendu du 14 novembre 2001 prévoit des compensations pécuniaires et sous forme de repos au travail de nuit. L'article 3.1 stipule que les personnels roulant bénéficient, pour tout travail effectif au cours de la période nocturne, d'une prime horaire qui s'ajoute à la rémunération effective. Cette prime horaire est égale à 20 % du taux horaire conventionnel à l'embauche applicable au coefficient 150 M pris comme référence pour l'ensemble des personnels concernés et quel que soit le secteur d'acteur d'activité. L'article 3.2 prévoit quant à lui que ces personnels, lorsqu'ils accomplissent au cours d'un mois et conformément aux instructions de l'employeur au moins 50 heures de travail effectif durant la période nocturne, bénéficient en complément de la compensation pécuniaire, d'un repos compensateur d'une durée égale à 5 % du temps de travail qu'ils accomplissent au cours de la période nocturne<sup>95</sup>. La prime horaire et la compensation sous forme de repos sont dues cumulativement au salarié accomplissant au cours d'un mois au moins 50 heures de travail effectif au cours de la période nocturne<sup>96</sup>.

L'article 3.5 de l'accord du 14 novembre 2001 prévoit une règle de non-cumul selon laquelle les compensations au travail de nuit ne sauraient se cumuler avec tout autre indemnité, prime, majoration du taux horaire, ou repos au titre du travail de nuit. En revanche, l'article 3.5 de

---

<sup>90</sup> C. trav., arts. L. 3121-6 et L. 3121-17.

<sup>91</sup> C. trav., arts. L. 3121-7, L. 3121-18 et L. 3122-24.

<sup>92</sup> C. transp., art. L. 1321-6.

<sup>93</sup> C. transp., art. L. 3312-1, al. 1<sup>er</sup>.

<sup>94</sup> C. transp., art. L. 3312-1, al. 2.

<sup>95</sup> Soc., 16 mai 2018, n° 16-20.691, inédit : en vertu d'une application combinée de l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté d'extension du 2 juillet 2002 de l'accord du 14 novembre 2001 sur le travail de nuit pour le personnel des entreprises de transport routier et de l'article R. 3122-8 du Code du travail dans sa rédaction applicable au litige, les dispositions de l'article 3.2 de cet accord relatives à la compensation sous forme de repos du travail de nuit s'appliquent au personnel sédentaire des entreprises du travail routier effectuant 270 heures de travail de nuit sur une période de référence de 12 mois.

<sup>96</sup> Soc., 18 mars 2015, n° 13-17.442, inédit.

l'accord du 14 novembre 2001 n'exclut pas le bénéfice cumulé de la prime horaire qu'il institue et des indemnités de frais de déplacement prévues par le Protocole du 30 avril 1974 annexé à la CCN des transports routiers, notamment l'indemnité de casse-croûte prévue par l'article 12 dudit protocole<sup>97</sup>.

Selon l'article 3.1, la prime horaire de 20 % au titre du travail de nuit doit être prise en compte dans l'assiette de calcul des majorations des heures supplémentaires, sans pour autant que les heures de nuit prises en considération soient des heures supplémentaires<sup>98</sup>. En outre et pour mémoire, seules les heures effectuées au-delà de 43 heures par semaine (ou 186 heures par mois) sont considérées comme des heures supplémentaires pour les personnels roulant de marchandises. Par conséquent, la prime de nuit ne peut pas être prise en compte dans l'assiette de calcul de la majoration de 25 % applicable aux heures de service effectuées entre la 36<sup>ème</sup> et la 43<sup>ème</sup> heure, qui ne peuvent être considérées comme des heures supplémentaires<sup>99</sup>.

#### D : Le travail dominical

L'annexe I de la CCC des transports routiers stipule en son article 7 *quater* que le travail du dimanche s'entend de 0 à 24 heures à l'exception du temps compris entre 0 et 1h30, imputable au service de la journée précédente.

**Indemnisation.** Une indemnité forfaitaire (encore établie en franc) a été stipulée par les partenaires sociaux. Elle ne se cumule ni avec l'indemnité conventionnelle prévue pour les jours fériés, ni avec les indemnités déjà versées dans les entreprises au titre du travail effectué le dimanche. Toutes les heures travaillées le dimanche, qu'il y ait déplacement ou non, doivent donner lieu à une rémunération spéciale<sup>100</sup>.

#### §2 : Les temps de repos

Parmi les temps de repos, doivent être distingués la pause (A), les repos quotidien (B) et hebdomadaire (C) et les congés (D).

#### A : Les temps de pause

**Les pauses.** Sans préjudice des règles de pause prévues par le règlement (CE) n° 561/2006<sup>101</sup>, le chauffeur routier ne travaille en aucun cas pendant plus de 6 heures consécutives sans pause. Le temps de travail quotidien est interrompu par une pause d'au moins 30 minutes lorsque le total des heures de travail est compris entre 6 et 9 heures et d'au moins 45 minutes lorsque le total des heures de travail est supérieur à 9 heures. Les pauses peuvent être subdivisées en période d'une durée d'au moins 15 minutes chacune<sup>102</sup>.

---

<sup>97</sup> Soc., 28 septembre 2010, n° 09-40.137, *Bull. civ. V*, n° 198 : *JCP S* 2010, 1465, note R. CHISS ; *RD transp.* 2010, comm. 234, S. CARRÉ.

<sup>98</sup> Soc., 24 juin 2020, n° 18-19.030, inédit.

<sup>99</sup> Soc., 7 décembre 2011, n° 10-15.119, *Bull. civ. V*, n° 292.

<sup>100</sup> Soc., 23 novembre 1994, n° 91-42.665, *Bull. civ. V*, n° 310.

<sup>101</sup> C. transp., art. L. 3312-2, al. 2.

<sup>102</sup> C. transp., art. L. 3312-2, al. 1<sup>er</sup>.

## B : Le repos quotidien

**Temps « normal » de repos quotidien.** Selon le règlement (CE) n° 561/2006, le « temps de repos journalier normal » correspond à toute période de repos d'au moins 11 heures. Ce temps de repos journalier normal peut être fractionné en une période ininterrompue de 3 heures au moins et une autre période ininterrompue d'au moins 9 heures.

**Temps « réduit » de repos quotidien.** Le « temps de repos journalier réduit » est toute période de repos d'au moins 9 heures et de moins de 11 heures, étant précisé qu'un conducteur ne peut pas prendre plus de trois temps de repos journaliers réduits entre deux temps de repos hebdomadaire<sup>103</sup>. Pour le personnel roulant sur des véhicules non soumis au règlement (CE) n° 561/2006, le temps de repos peut être réduite à 10 heures consécutives sur toute période de 24 heures<sup>104</sup>.

## C : Le repos hebdomadaire

L'article 8 *bis* de l'annexe I à la CCN des transports routiers stipule que le personnel roulant « marchandise » bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une durée moyenne de 48 heures sous la forme de repos successifs de durée égale ou inégale sans que cette durée puisse être inférieure à 35 heures au domicile. Pour mémoire, le « temps de repos hebdomadaire normal » issu du règlement (CE) n° 561/2006 correspond à toute période de repos d'au moins 45 heures.

## D : Les congés

**Le congé de fin d'activité (CFA).** Les partenaires sociaux du transport routier ont mis en place un dispositif de cessation d'activité, le congé de fin d'activité (CFA), qui permet le départ anticipé des conducteurs routiers comptant une grande ancienneté et l'embauche de jeunes en contrepartie<sup>105</sup>. L'employeur ne respecte pas son obligation qui, en remplacement du bénéficiaire du congé, engage un salarié en CDD, même si la relation contractuelle s'est poursuivie après l'expiration du terme rendant ainsi possible la requalification du CDD en CDI<sup>106</sup>.

Le CFA permet aux bénéficiaires de faire cesser leur activité professionnelle jusqu'à 5 ans avant l'ouverture de leur droit à retraite, sous réserve de répondre à des conditions d'années passées sur un emploi de conducteur dans une entreprise relevant du champ d'application de la CCN des transports routiers.

**Le financement du CFA.** Le dispositif est financé conjointement par les cotisations sociales patronales et salariales ainsi que par une subvention de l'État. Le recul progressif du départ

---

<sup>103</sup> C. transp., art. R. 3312-53, 1°.

<sup>104</sup> C. transp., art. R. 3312-53, 2°.

<sup>105</sup> Protocole d'accord du 29 novembre 1996 relatif au CFA des conducteurs routiers de marchandises.

<sup>106</sup> Soc., 3 octobre 2007, n° 06-14.240, inédit. *Adde* Soc., 18 mars 2015, n° 13-26.334, inédit (sur la fixation de la date de départ effectif de l'entreprise) ; 3 novembre 2010, n° 09-69.282, inédit ; 9 avril 2015, n° 13-24.664, inédit (sur l'articulation de cette date de départ avec la date d'embauche).

de l'âge de la retraite a exigé une adaptation du dispositif pour en préserver l'équilibre financier<sup>107</sup>.

**Indemnisation.** Durant le placement en CFA, l'allocataire perçoit une indemnisation à hauteur de 75 % de son salaire brut moyen revalorisé de la dernière année.

### §3 : Les temps de travail et de repos des conducteurs indépendants du transport public routier

Exceptionnellement, des dispositions sociales en matière de temps de travail et de repos s'appliquent aux chauffeurs routiers indépendants<sup>108</sup>. Ces règles sociales se distinguent des règles professionnelles issu du règlement (CE) n° 561/2006.

**La qualité de conducteur indépendant.** Est considéré comme un conducteur indépendant, toute personne physique exerçant, dans les conditions prévues par les articles L. 8221-6 et L. 8221-6-1 du Code du travail<sup>109</sup>, une activité de transport public routier de marchandises, au moyen d'un véhicule, y compris d'un véhicule à remorque ou à semi-remorque, dont la masse maximale autorisée dépasse 3,5 tonnes, étant précisé que les conducteurs effectuant des transports non soumis au règlement (CE) n° 561/2006 soit à raison du véhicule utilisé, soit à raison de dérogations établies par décret<sup>110</sup>.

**Temps de travail effectif.** La durée du travail est le temps pendant lequel le conducteur indépendant accomplit les tâches nécessaires à l'exécution d'un contrat de transport, à l'exclusion de tout autre tâche, notamment administrative, non directement imputable à l'exécution d'un tel contrat. Sont décomptés comme temps de travail, les temps de conduite, les temps de (dé)chargement, les temps consacrés au nettoyage et à l'entretien technique et tout temps donnant lieu à enregistrement comme tout temps de conduite ou autre tâche en application de l'article 15§3, second tiret, b) du règlement (CEE) 3821/85 du Conseil du 20 décembre 1985 concernant l'appareil de contrôle dans le domaine des transports par route. En revanche, ne sont pas décomptés comme temps de travail, les temps de pause et les temps de repos donnant lieu à enregistrement en tant que tels<sup>111</sup>.

**Durée du travail.** Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut pas dépasser les 60 heures, tandis que la durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur quatre mois consécutifs ne peut dépasser 48 heures<sup>112</sup>.

Lorsque le conducteur indépendant accomplit, sur une période de 24 heures débutant après un repos quotidien ou un repos hebdomadaire, une partie de son travail dans l'intervalle compris entre minuit et 5 heures, sa durée de travail sur cette période ne peut excéder 10 heures<sup>113</sup>.

---

<sup>107</sup> Accord du 30 mai 2011 et accord du 11 mars 2014 (parties I et II).

<sup>108</sup> C. transp., art. L. 1322-1. *Adde* S. CARRÉ, « L'ordonnance n° 2012-814 du 22 juin 2012 relative au temps de travail des conducteurs indépendants », *RD transp.* 2012, étude 3, S. CARRÉ.

<sup>109</sup> Ces dispositions présument d'indépendants certains travailleurs, par exemple ceux immatriculés au RCS.

<sup>110</sup> C. transp., art. L. 3312-4.

<sup>111</sup> C. transp., art. L. 3312-5.

<sup>112</sup> C. transp., art. L. 3312-6.

<sup>113</sup> C. transp., art. L. 3312-7.

Le conducteur indépendant établit et conserve les documents nécessaires au décompte de sa durée de travail, dans les conditions fixées par le règlement (CEE) 3821/85 du Conseil du 20 décembre 1985<sup>114</sup>.

**Pause.** Les dispositions de l'article L. 3312-2 du Code des transports relatif au temps de pause applicables au chauffeur routier salariés sont applicables aux conducteurs indépendants<sup>115</sup>.

### Section 3 : Le détachement des conducteurs du transport routier

**Le conducteur détaché.** La route a été particulièrement longue et sinueuse pour considérer que le chauffeur routier international puisse revêtir la qualité de travailleur détaché. D'un côté, les États membres de l'Ouest et de Nord ont milité pour que les conducteurs étrangers circulant sur leur territoire revêtissent une telle qualité afin d'éviter que leurs entreprises subissent une concurrence sociale déloyale<sup>116</sup>. D'un autre côté, les États membres de l'Est et du Sud ont plaidé en faveur d'une libéralisation du secteur du transport routier<sup>117</sup>. Au-delà des considérations politiques, on comprend bien que juridiquement la notion de détachement s'applique mal aux conducteurs routiers « hyper-mobiles »<sup>118</sup>. Pour mémoire, est un travailleur détaché tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel il travaille habituellement<sup>119</sup>. À l'origine, le détachement a été pensé « par rapport à des travailleurs sédentaires occupés temporairement, mais de façon régulière et fixe, à l'exécution d'une prestation en un lieu déterminé », ce qui correspond mal « à des travailleurs hautement mobiles et dont les prestations diffuses, en un même pays, peuvent s'avérer particulièrement fugaces »<sup>120</sup>.

**Règles sectorielles.** Malgré tout, la directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020, issue du Paquet mobilité, a pris le parti d'instaurer des règles spécifiques en ce qui concerne certains aspects de la directive 96/71/CE relatifs au détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier. Autrement dit, les dispositions relatives au détachement des travailleurs, figurant dans les directives 96/71/CE et 2014/67/UE, ont été adaptées au secteur routier par la directive (UE) 2020/1057<sup>121</sup>. À partir du moment où certaines conditions sont remplies, ce droit sectoriel du détachement issu du droit de l'UE s'applique au conducteur routier considéré comme détaché (§1). À défaut, on

---

<sup>114</sup> C. transp. Art. L. 3312-9.

<sup>115</sup> C. transp., art. L. 3312-8.

<sup>116</sup> Ces États membres se sont regroupés au sein de l' « Alliance routier » composée de l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la France, l'Allemagne, l'Italie, le Luxembourg, la Suède et la Norvège.

<sup>117</sup> Ces États membres étaient composés de la Lituanie, la Lettonie, la Hongrie, la Croatie, la République tchèque, la Pologne, la Roumanie et la Slovaquie.

<sup>118</sup> N. MIHMAN, « Le détachement dans le secteur des transports routiers : une notion ambiguë pour une protection limitée », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2/2021, p. 96.

<sup>119</sup> Dir. 96/71/CE, art. 2§1.

<sup>120</sup> S. CARRÉ, « Chauffeurs routiers : la mosaïque des situations sociales », *Dr. ouv.* 2021, p. 353, spéc. p. 354.

<sup>121</sup> La dir. (UE) 2020/1057 a été transposée par la L. n° 2021-1308 du 8 octobre 2021 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'UE dans le domaine des transports, de l'environnement, de l'économie et des transports.

revient à un droit du détachement également sectoriel cette fois-ci issu du droit interne. Il s'agit plus précisément de dispositions issues de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015<sup>122</sup> (B).

### §1 : Le détachement dans le cadre d'un contrat de prestation de services international de transport

**Critère de rattachement.** L'application de la directive 2020/1057 est dépendante de la caractérisation d'un lien de rattachement suffisant entre l'activité du conducteur et l'État membre d'accueil (cons. 9). Ce critère avait été retenu par la Cour de justice, entre la publication de la directive et son entrée en vigueur, dans un arrêt du 1<sup>er</sup> décembre 2020<sup>123</sup>. Pour faciliter l'application de ses règles, la directive dresse une liste des opérations de transport exclues (A) ou incluses (B) de son champ d'application selon leur degré de rattachement au territoire de l'État membre d'accueil. Si cette méthode présente « l'avantage de la clarté, elle aboutit en réalité à une réduction considérable du champ d'application de la directive 97/71/CE »<sup>124</sup>.

#### A : Les opérations de transport exclues

**Les opérations de transport intra-groupe ou dans le cadre d'une entreprise de travail temporaire.** La directive (UE) 2020/1057 précise que ses règles spécifiques s'appliquent aux conducteurs employés par des entreprises établies dans un État membre se trouvant dans une des trois hypothèses visées par la directive 96/71/CE. Plus précisément, il s'agit de celle où les entreprises de transport détachent un conducteur, pour leur compte et sous leur direction, sur le territoire d'un État membre, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de transport opérant dans cet État membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement<sup>125</sup> (art. 1§2). Les deux autres hypothèses de mesures transnationales visées par la directive 96/71/CE, en l'occurrence le détachement intragroupe et la mise à disposition par une entreprise de travail temporaire (ETT), ne sont pas explicitement visées par la directive (UE) 2020/1057. Par conséquent, un conducteur n'est pas considéré comme détaché au sens du droit de l'Union lorsqu'il effectue des opérations de transport intra-groupe ou dans le cadre d'une ETT.

**L'opération de transport bilatérale.** Selon la directive (UE) 2020/1057, une opération bilatérale de transport de marchandises consiste à faire circuler des marchandises, sur la base d'un contrat de transport, depuis l'État membre d'établissement vers un autre État membre ou vers un pays tiers, ou inversement (art. 1§3, al. 2<sup>126</sup>). En principe, un conducteur n'est pas

---

<sup>122</sup> Ces dispositions ont été insérées dans un titre du Code de commerce intitulé « Lutte contre la concurrence sociale déloyale ». Cet intitulé est symptomatique de la finalité perçue par le législateur français des règles de détachement.

<sup>123</sup> CJUE, 1<sup>er</sup> décembre 2020, C-815/18 : *RDT* 2021, p. 204, note K. CHATZILAOU ; *Europe*, 2021, comm. 64, L. DRIGUEZ ; *SSL* 2021, suppl. n° 1980-1981, p. 17, note L. DRIGUEZ ; *RJS* 04/21, note J.-Ph. LHERNOULD ; *JCP S* 2021, 1021, note M. VERNER ; *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2/2021, p. 96, note N. MIHMAN.

<sup>124</sup> K. CHATZILAOU, « Directive 2020/1057 du 15 juillet 2020 : quelle protection pour les chauffeurs routiers détachés ? », *Dr. ouv.* 2021, p. 378, spéc. p. 381.

<sup>125</sup> La définition de la prestation de service international est issue de Dir. 96/71/CE, art. 1<sup>er</sup>, §3, a).

<sup>126</sup> *Adde* C. transp. art. L. 1332-3, II.

considéré comme détaché lorsqu'il effectue une telle opération de transport (art. 1§3, al. 1<sup>127</sup>).

Cette exclusion du champ d'application de la directive (UE) 2020/1057 se comprend au regard de la nature de l'opération de transport bilatéral. En effet, lorsqu'un conducteur effectue de telles opérations de transport, la nature du service est étroitement liée à l'État membre d'établissement. Un conducteur peut ainsi effectuer plusieurs opérations de transport bilatérales au cours d'un seul voyage. Si les règles en matière de détachement et, par conséquent, les conditions de travail et d'emploi garanties dans l'État membre d'accueil s'appliquaient à ces opérations bilatérales, cela constituerait une restriction disproportionnée à la liberté de fournir des services de transport routier transfrontaliers (cons. 10).

**Le « mini-cabotage ».** Des activités supplémentaires peuvent être ajoutées à l'opération bilatérale de transport sans pour autant que ne s'applique la directive (UE) 2020/1057. Ces activités supplémentaires s'apparentant à du « mini-cabotage »<sup>128</sup> sont strictement encadrées dans la mesure où leur nombre est limité. D'une part, un conducteur n'est pas considéré comme détaché lorsqu'il effectue une opération de transport bilatérale et qu'il procède en outre à une activité de (dé)chargement dans les États membres ou pays tiers qu'il traverse, à condition de ne pas (dé)charger les marchandises dans le même État membre. D'autre part, si une opération de transport bilatérale démarrant dans l'État membre d'établissement, au cours de laquelle aucune activité supplémentaire n'est effectuée, est suivie d'une opération de transport bilatérale vers l'État membre d'établissement, le conducteur n'est toujours pas considéré comme détaché à condition qu'il effectue au maximum deux activités de (dé)chargement (art. 1§3, al. 3 et 4<sup>129</sup>). À partir de l'entrée en vigueur de l'obligation d'être équipé d'un tachygraphe intelligent V2<sup>130</sup>, ces dérogations en faveur d'activités supplémentaires bénéficieront exclusivement aux conducteurs utilisant des véhicules équipés de tel tachygraphes (art. 1§3, al. 5).

**L'opération de transit.** Une opération de transit se caractérise par le fait que le conducteur traverse l'État membre sans effectuer de (dé)chargement de marchandises. Autrement dit, le chauffeur routier ne fait que « passer » à travers l'État membre. Un conducteur n'est pas considéré comme détaché lorsqu'il transite sur le territoire d'un État membre sans effectuer de (dé)chargement de marchandises (art. 1§5<sup>131</sup>). Cette exclusion du champ d'application de la directive (UE) 2020/1057 se comprend également au regard de la nature de l'opération de transit pendant laquelle il n'y a pas de lien significatif entre les activités du conducteur et l'État membre de transit, étant précisé que l'activité de transit n'est pas affectée par les arrêts effectués pour des raisons d'hygiène (cons. 11).

**L'opération de transports combinés.** Une opération de transports combinés consiste pour un chauffeur routier à accompagner un véhicule transporté par ferry ou train à partir duquel il

---

<sup>127</sup> *Adde C. transp.* art. L. 1332-3, I, 3°.

<sup>128</sup> E. LAFUMA, « Directive 2020/1057 : les opérations de transport soustraites au droit dérogatoire du détachement », p. 384, spéc. p. 386.

<sup>129</sup> *Adde C. transp.* art. L. 1332-3, IV, 1°.

<sup>130</sup> Un tachygraphe intelligent V2 permet d'enregistrer les franchissements de frontière et les activités supplémentaires.

<sup>131</sup> *Adde C. transp.*, art. L. 1332-3, I, 1°.

(re)prendra la route. Un conducteur n'est pas considéré comme détaché lorsqu'il effectue le trajet routier initial ou final d'une opération de transport combiné si le trajet routier, pris isolément, se compose d'opérations de transport bilatérale (art. 1<sup>er</sup>, §6<sup>132</sup>). Dans cette hypothèse, la nature du service fourni durant le trajet routier initial ou final est étroitement liée à l'État membre d'établissement.

En revanche, lorsque l'opération de transport durant le trajet routier est effectuée dans l'État membre d'accueil ou à titre d'opération de transport international non bilatérale, il existe un lien suffisant avec le territoire d'un État membre d'accueil. Par conséquent, les règles en matière de détachement s'appliquent (cons. 12).

### B : Les opérations de transport inclus

La directive (UE) 2020/1057 énonce expressément que deux opérations de transport relèvent de son champ d'application. Pour autant, cette liste n'est pas limitative (cons. 13). Dans ces hypothèses d'opération de transport inclus dans le champ d'application de la directive, des règles sectorielles sont toutefois requises en ce qui concerne les exigences administratives et les mesures de contrôle (cons. 13).

**L'opération de transport international non bilatérale.** Une opération de transport international non bilatérale est caractérisée par le fait que le conducteur effectue un transport international en dehors de l'État membre d'établissement de l'entreprise d'envoi. Lorsqu'un conducteur effectue une telle opération de transport, il est considéré comme détaché car les services fournis ont plutôt un lien avec les États membres d'accueil concernés qu'avec l'État membre d'établissement.

**Le cabotage.** Le cabotage s'entend comme « des transports nationaux pour compte d'autrui assurés à titre temporaire dans un État membre d'accueil »<sup>133</sup>. Autrement dit, il s'agit pour un transporteur d'effectuer des transports intérieurs dans un autre pays que celui où il est établi. « Le cabotage a toujours été associé à la concurrence déloyale dans la mesure où il permet à un opérateur étranger de s'introduire dans le marché intérieur de transport de marchandises d'un autre État membre et donc d'entrer en concurrence directe avec les opérateurs locaux sur des opérations de transport purement nationales »<sup>134</sup>. Pourtant en pratique, le cabotage ne représente qu'une faible part du transport routier de marchandises (3 % en 2015) mais il reste un marché international qui a connu une forte croissance dernièrement (plus 33 %)<sup>135</sup>. Lorsqu'un conducteur effectue un transport de cabotage, il est considéré comme détaché en vertu de la directive 96/71/CE (art. 1§7<sup>136</sup>). Lors d'un cabotage, il existe un lien suffisant avec

---

<sup>132</sup> *Adde C. transp.*, art. L. 1332-3, I, 2°.

<sup>133</sup> Règl. (CE) n° 1072/2009 du Parlement européen et du Conseil du 21 octobre 2009 établissant des règles communes pour l'accès au marché du transport international de marchandises par route (refonte) : *JOUE*, 14 novembre 2009, L. 300/70, art. 2, 6). *Adde CJUE*, 12 avril 2018, C-541/16, *Comm. c/ Danemark* : *JCP G* 2018, 621, note B. PALLI.

<sup>134</sup> J.-Ph. LHERNOULD et B. PALLI, « Le statut social du chauffeur routier international à la lumière des dernières propositions communautaires », *Dr. soc.* 2017, p. 1057.

<sup>135</sup> *Les transporteurs routiers de marchandises dans l'UE : conditions sociales et de travail*, Étude pour la commission TRAN, 2017, spéc. p. 22.

<sup>136</sup> *Adde C. transp.*, art. L. 1332-1.

le territoire de l'État membre d'accueil car toute l'opération de transport se déroule dans un État membre d'accueil (cons. 13).

**L'opérations de parcours à vide.** Un des objectifs du cabotage est d'éviter les retours à vide de véhicules. Pour autant, ce parcours à vide est parfois inévitable. Cette opération est à distinguer du transit. Tandis que ce dernier n'est jamais soumis aux règles en matière de détachement, les parcours à vide en sont exemptés seulement s'ils sont effectués dans le cadre d'une opération bilatérale. En revanche, ils y ont soumis lorsqu'ils sont effectués dans le cadre de transports de cabotage ou d'opérations de transport international non bilatérales.

En principe, le détachement prend fin au moment du déchargement des marchandises transportées dans le cadre de l'opération soumise aux règles en matière de détachement (cabotage par exemple). Le fait de considérer le parcours à vide qui s'ensuit comme relevant ou non des règles en matière de détachement dépend de l'application ou non de ces règles à l'opération successive étant à l'origine du parcours à vide. Le conducteur n'est ainsi pas considéré comme détaché si, après avoir déchargé les marchandises dans le cadre de l'opération soumise aux règles en matière de détachement, il effectue un parcours à vide pour regagner son État membre d'établissement<sup>137</sup>.

#### B : Les formalités déclaratives et administratives

**Temporalité du détachement.** Lorsque sa durée effective est supérieure à douze mois, le détachement prend fin à partir du moment où le conducteur quitte l'État membre d'accueil dans le cadre d'une opération de transport international de marchandises ou de voyageurs, étant précisé que cette période de détachement n'est pas cumulable avec les périodes de détachement antérieures prestés dans le cadre d'opérations internationales de ce type par le même conducteur ou par un conducteur qu'il remplace (art. 1§8<sup>138</sup>).

**Déclaration de détachement.** Les entreprises de transport établies dans un autre État membre ont l'obligation de soumettre une déclaration de détachement aux autorités nationales compétentes de l'État membre dans lequel le conducteur est détaché au plus tard au début du détachement, au moyen d'une déclaration de détachement (art. 1§11, a<sup>139</sup>). Cette déclaration a pour objectif de faciliter le contrôle du respect des règles en matière de détachement (cons. 22). Elle comporte les informations suivantes : 1) l'identité de l'opérateur<sup>140</sup> ; 2) les coordonnées d'un gestionnaire de transport<sup>141</sup> ; 3) l'identité, l'adresse du lieu de résidence et le numéro de permis de conduire du conducteur ; 4) la date de début du contrat de travail du conducteur et le droit applicable à ce contrat ; 5) les dates de début et de fin du détachement ; 6) la plaque minéralogique des véhicules à moteur ; 6) s'il s'agit d'un transport de marchandises, d'un transport international ou de transports de cabotage.

---

<sup>137</sup> Commission européenne, *QR concernant le détachement de conducteurs au titre de la directive (UE) 2020/1057 dans le cadre du transport de marchandises*, spéc. p. 20.

<sup>138</sup> *Adde C. transp.*, art. L. 1332-5.

<sup>139</sup> *Adde C. transp.*, art. L. 1332-4.

<sup>140</sup> Au moins sous la forme du numéro de la licence communautaire, s'il est disponible.

<sup>141</sup> Ou d'une autre personne de contact dans l'État membre d'établissement chargée d'assurer la liaison avec les autorités compétentes de l'État membre d'accueil dans lequel les services sont fournis et de transmettre et de recevoir des documents ou avis.

Les entreprises de transports établies sur le territoire d'un État membre tiennent à jour les déclarations de détachement via l'interface publique connectée au système d'information du marché intérieur (IMI)<sup>142</sup> (art. 1§12). En contrepartie, elles n'ont plus l'obligation de désigner un représentant sur le territoire national. Les informations contenues dans les déclarations de détachement sont sauvegardées dans le répertoire de l'IMI pendant deux ans (art. 1§13, al. 1<sup>er</sup>). Certaines de ces informations peuvent être communiquées aux organisations syndicales et patronales représentatives des branches professionnelles concernées, dans la mesure nécessaires à la vérification du respect des règles en matière de détachement (art. 1§13, al. 2<sup>143</sup>).

En outre, les entreprises de transports ont pour obligation de veiller à ce que le conducteur tienne à sa disposition, sur un format papier ou électronique, les documents suivants : 1) une copie de la déclaration de détachement ; 2) la preuve des opérations de transport ayant lieu dans l'État membre d'accueil ; 3) les enregistrements du tachygraphe. Le conducteur a l'obligation de les conserver et de les fournir lors d'un contrôle sur route (art. 1§11, b). Ces deux derniers documents peuvent être demandés, après la période de détachement, par les autorités compétentes de l'État membre dans lequel le détachement a eu lieu, ainsi que les bulletins de paie pour la période de détachement, le contrat de travail, les relevés d'heures relatifs au travail du conducteur et la preuve de paiement (art. 1§11, b).

#### C : Les droits accordés aux chauffeurs routiers

« **Noyau dur** ». À partir du moment où le conducteur relève du champ d'application de la directive (UE) 2020/1057, il bénéficie – à l'instar des autres travailleurs détachés – de l'ensemble des conditions de travail et d'emploi issues du « noyau dur » des dispositions impératives de l'État membre d'accueil, et ce dès le premier jusqu'au dernier jour du détachement. Concrètement, le conducteur détaché bénéficiera du taux de salaire minimal, y compris les taux majorés des heures supplémentaires, des périodes maximales de travail et minimales de repos, de la durée minimale des congés payés, de la sécurité et la santé au travail, des mesures antidiscriminatoires, etc<sup>144</sup>. Toute la difficulté réside dans l'application pratique de ce « noyau dur » aux transporteurs routiers qui peuvent « traverser les frontières de plusieurs pays au cours d'une même semaine. Est-ce tenable d'un point de vue de politique législative de lui appliquer, au titre de la directive détachement, plusieurs législations sociales au fur et à mesure de ses déplacements, surtout si les itinéraires ne se répètent pas à l'identique mais changent d'un voyage à l'autre ? La question mérite d'être posée... mais la réponse laisse dubitatif »<sup>145</sup>.

---

<sup>142</sup> Le portail public dédié et mis à disposition par les services de l'UE se trouve à l'adresse suivante : <https://www.postingdeclaration.eu>. Le portail SIPS mis à disposition par le ministère du travail n'a plus à être utilisé par les entreprises établies sur un État membre mais continue d'être par les entreprises établies dans un État tiers. Ces dernières continuent d'y déposer leurs attestations de détachement. En outre, elles ne sont pas exemptées de l'obligation de désigner un représentant sur le territoire national.

<sup>143</sup> *Adde C. transp.*, art. L. 1332-7, II.

<sup>144</sup> Dir. 96/71/CE, art. 3.

<sup>145</sup> J.-Ph. LHERNOULD et B. PALLI, « Le statut social du chauffeur routier international à la lumière des dernières propositions communautaires », *Dr. soc.* 2017, p. 1057.

Pour mémoire, la directive (UE) 2018/957 du 28 juin 2018 a remplacé la notion de « taux de salaire minimal »<sup>146</sup> par celle de « rémunération » applicable au noyau dur en matière de détachement, ce qui a eu pour effet d'y inclure d'autres éléments de rémunération tels que les primes.

**Obligation d'informations relatives au « noyau dur ».** Dans un but de sécurité juridique, les États membres veillent à ce que les conditions de travail et d'emploi issues du « noyau dur » des dispositions impératives de l'État membre d'accueil, soient mises, de manière accessible et transparente, à la disposition des entreprises de transport d'autres États membres et des travailleurs détachés. Ces informations pertinentes incluent notamment les éléments de la rémunération rendus obligatoires par les instruments précités, y compris, le cas échéant, par des conventions collectives qui ont un effet général sur toutes les entreprises similaires relevant du champ d'application territoriale de celles-ci (art. 1§9<sup>147</sup>).

## §2 : Le détachement en dehors de tout contrat de prestation de services international de transport

L'ensemble des opérations de transport qui ne sont pas régies par la directive 2020/1057, telles que le détachement intra-groupe ou la mise à disposition par une ETT, continue d'être régi par les dispositions issues de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 et spécialement applicables au détachement en matière de transport<sup>148</sup>. Les entreprises de transport qui détachent leurs salariés dans ces hypothèses doivent par exemple déposer une attestation de détachement sur le portail SIPSI mis à disposition par le ministère du travail<sup>149</sup>. Elles doivent également désigner un représentant sur le territoire français chargé d'assurer la liaison, pendant la période de détachement et jusqu'à 18 mois suivants la réalisation de la prestation de transports avec les agents chargés du contrôle des transports routiers<sup>150</sup>.

---

<sup>146</sup> CJUE, 1<sup>ère</sup> ch., 8 juillet 2021, *OL et a. c/ Rapidspeed : Europe*, 2021, comm. 347, L. DRIGUEZ ; *SSL* 2021, n° 1980-1981, p. 22, note L. DRIGUEZ. En l'espèce, différentes indemnités de détachement ou primes pour économie de carburant pouvaient être prises en compte pour déterminer le respect du taux de salaire minimal du chauffeur routier détaché.

<sup>147</sup> *Adde* C. transp., art. L. 1332-7, I.

<sup>148</sup> C. transp., arts. L. 1331-1 à L. 1331-3 ; arts. R. 1331-1 à R. 1331-8.

<sup>149</sup> <https://www.sipsi.travail.gouv.fr>

<sup>150</sup> C. transp., art. R. 1331-4.