

AVEC LE SOUTIEN DE



UNION EUROPEENNE »

Commission européenne - DG Emploi, Affaires
sociales et Egalité des chances

**TRANSPO PROJECT (ROAD TRANSPORT SECTOR AND POSTING OF WORKERS)
CALL FOR PROPOSAL VP/2010/011 (CONTRACT REF. VS/2010/0624).**

L'activité d'inspection dans le cadre du détachement transnational des travailleurs dans le transport routier : un guide pour les autorités de contrôle



ISTITUTO
GUGLIELMO TAGLIACARNE

per la promozione
della cultura economica

Fondazione di Unioncamere

Ce guide a été élaboré dans le cadre du projet TRANSPO (*Road Transport Sector and Posting of Workers*) un projet pilote financé par la Commission européenne (DG Emploi et Affaires sociales) sous la ligne d'action "Working and living conditions of posted workers" (contrat n° VS/2010/0624).

Le projet TRANSPO a été mis en œuvre par un partenariat composé de: Istituto Guglielmo Tagliacarne (coordinateur), Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (Direction générale Travail), le Ministère italien du Travail (Direction générale des inspections et Direction générale des services pour les politiques du travail), l'Inspection du Travail de la Roumanie.

Ce guide a été rédigé par un groupe de travail transnational coordonné par l'Istituto Tagliacarne (Debora Giannini) auquel ont participé:

FRANCE: Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (Direction générale Travail); Yves Calvez, Eric Goret, Catherine Mosmann, Elise Texier, Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie: Annie Badouard, Jean-Michel Crandal; Françoise Turpin.

ITALIE: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: Sonia Colantonio, Stefania Costa, Gennaro Gaddi, Iolanda Guttadauro, Daniele Lunetta, Massimiliano Mura, Fabrizio Nativi, Danilo Papa, Cristina Pone, Elena Scala, Marina Strangio, Davide Venturi;

ROUMANIE: Inspectia Muncii: Gabriela Radu, Daniela Eugenia Geormăneanu, Steluța Opreșanu, Ovidiu Daniel Mihaiu, Maria-Andreea Pătrașcu; Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași: Cătălin Țacu, George Daniel Tanasievici; Inspectoratul Teritorial de Muncă Cluj: Valentin Leontin Pușcaș, Camelia Claudia Corina Ștef; Inspectoratul Teritorial de Muncă București: Cecilia Voicu; Autoritatea Rutieră Română: Iulia Ancuța Botezan, Florin Vădeanu, Petruș Laurențiu Argatu, Cristian George Afloroaie-Pricop; Politia Rutieră: Radu Cosmin Nicolae Pârvu, Ion Ceparu.

(Secrétariat de rédaction Istituto G. Tagliacarne – Monica Di Ceglie)

Les auteurs et les langues de rédaction de chaque chapitre sont indiqués dans l'introduction.



AVEC LE SOUTIEN DE L'UNION EUROPEENNE »

Commission européenne - DG Emploi, Affaires sociales et Egalité des chances

Les informations et opinions contenues dans ce document relèvent de la responsabilité exclusive des auteurs. La Commission européenne n'est pas responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations et opinions contenues dans ce document.

TABLE DE MATIERES

Introduction.....	7
Section I - APPLICATION DE LA DIRECTIVE 96/71/CE DANS LE TRANSPORT ROUTIER: LE CADRE REGLEMENTAIRE.....	11
Chapitre I.1. Le cadre réglementaire au niveau de l'UE	11
<i>I.1.1. La directive 96/71: les questions clés du débat européen sur le thème du détachement et les perspectives de réforme</i>	<i>11</i>
<i>I.1.2. Le cadre réglementaire européen des transports et la Directive n° 96/71.....</i>	<i>12</i>
<i>I.1.3. Les questions ouvertes concernant l'application de la directive sur le détachement au secteur des transports</i>	<i>14</i>
Chapitre I.2. FRANCE: Le cadre réglementaire au niveau national	21
<i>I.2.1. La réglementation transport</i>	<i>21</i>
<i>I.2.2. La réglementation du détachement</i>	<i>23</i>
<i>I.2.3. Les constats sur l'application des deux réglementations.....</i>	<i>25</i>
<i>I.2.4. Les propositions</i>	<i>28</i>
Chapitre I.3. ITALIE: le cadre réglementaire au niveau national	31
I.3.1. Un aperçu du marché du transport routier	31
I.3.2. Les contrats de transport	32
<i>I.3.2.a. Contrat de transport</i>	<i>33</i>
<i>I.3.2.b. Contrat d'expédition</i>	<i>34</i>
<i>I.3.2.c Contrat de services logistiques.....</i>	<i>34</i>
I. 3.4. L'interpellation n°33 du 12 octobre 2010	43
Chapitre I.4. ROUMANIE : le cadre réglementaire au niveau national	44
I.4.1.1 Détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation transnationale de services	44
<u>Quels travailleurs sont soumis à la loi n ° 344/2006?</u>	<u>45</u>
<u>Quelles catégories de travailleurs sont concernés?.....</u>	<u>45</u>
<u>Quelles sont les conditions de travail applicables à ces employés?</u>	<u>47</u>
<u>Quelle est l'autorité compétente?</u>	<u>49</u>
I.4.1.2 La procédure spécifique pour le détachement des travailleurs dans la prestation transnationale de services.....	50
<u>Quels sont les engagements de l'entreprise qui fournit des services en Roumanie?</u>	<u>50</u>
<u>Quelles sont les obligations du bénéficiaire de services en Roumanie?</u>	<u>52</u>
I.4.1.3 Le Registre général des salariés	52

I.4.1.4 Sécurité et santé des travailleurs détachés	53
<u>Les risques professionnels dans le transport routier</u>	53
<u>Obligations de l'employeur découlant de la législation sur la sécurité et la santé</u>	54
<u>Les obligations des travailleurs résultant de la législation sur la santé et la sécurité au travail</u>	55
I.4.1.5 Les droits de l'inspecteur du travail dans les activités de contrôle	58
I.4.2.2 Certification des conducteurs	62
I.4.2.3 Les opérations de cabotage	63
I.4.2.4. Les actions de contrôle	64
Les sanctions administratives sont:	65
I. 4.3. Le cadre juridique établi par le Code de la route et ses réglementations	66
I.4.3.1. Obligations du conducteur et transporteur étranger, en Roumanie	66
I. 4.3.2 La procédure de sanction	67
I.4.3.3 Systèmes d'information et bases de données utilisées	68
SECTION II - AMELIORER L'EFFICACITE DE L'INSPECTION	71
Chapitre II.1. Cas d'inspection	71
II.1.1. Note introductive	71
II.1.2. CAS FRANÇAIS N. 1	71
<i>Analyse de la situation au regard de la réglementation transport</i>	72
<i>Analyse de la situation au regard de la réglementation sociale</i>	72
Portée du cas	73
II.1.3. CAS FRANÇAIS N. 2	74
<i>Analyse de la situation au regard de la réglementation transport</i>	75
<i>Analyse de la situation au regard de la réglementation sociale</i>	75
Portée du cas	76
II.1.4. CAS ITALIEN	76
Chapitre II.2. L'activité d'inspection en FRANCE	83
II.2.1. L'inspection du travail française	83
CHAPITRE II.3 L'ACTIVITE D'INSPECTION EN ITALIE	88
Chapitre II.4. L'activité d'inspection en ROUMANIE guide pour les inspecteurs du travail et pour les organismes de contrôle du transport routier	97
II.4.1 Introduction	97
II.4.2 Les autorités participant à l'inspection	97
<u>Ainsi l'accord a pour but:</u>	100
<u>Cet accord prévoit:</u>	100
II.4.3. Le contrôle des activités de transport routier	101

<u>Lors d'un contrôle de la circulation, les inspecteurs ont le droit:</u>	101
<u>Les activités suivantes sont prévues:</u>	102
A. Préparation de l'intervention	102
<u>Avant l'intervention il sera nécessaire :</u>	102
B. L'organisation du contrôle sur le terrain.....	103
C. La communication avec les personnes utilisant le véhicule	103
<u>Contrôle :</u>	104
<i>D. L'observation, l'enquête, la documentation</i>	105
<i>E. Synthèse et analyse</i>	106
<i>F. Visite d'inspection auprès du siège du transporteur roumain</i>	106
<i>H. Enregistrement par écrit et communication</i>	109
<u>Rédaction des procès-verbaux et de constatation d'infraction :</u>	109
Chapitre II.5. Renforcer la coopération transnationale.....	115
<i>II.5.1. Améliorer la connaissance réciproque des différents corps de contrôle nationaux</i>	115
<i>II.5.2. Développer les échanges d'information au niveau européenne</i>	119
<i>II.5.3. Exploiter les outils élaborés en commun par les services de contrôle des Etats membres</i>	125
<i>II.5.4. Développer la coopération entre les services de contrôle</i>	125
Annexe 1. Tableaux comparatifs ITALIE / FRANCE / ROUMANIE sur les garanties, les règles et les conséquences de nature contributive	134
Annexe 2. Une proposition de questionnaire pour les travailleurs	147
Annexe 3. Glossaire	153

Table des matières

INTRODUCTION

SECTION I - APPLICATION DE LA DIRECTIVE 96/71/CE DANS LE TRANSPORT ROUTIER: LE CADRE REGLEMENTAIRE

- Chapitre I.1 : Le cadre réglementaire au niveau de l'UE
- Chapitre I.2 : France, le cadre réglementaire au niveau national
- Chapitre I.3 : Italie, le cadre réglementaire au niveau national
- Chapitre I.4 : Roumanie, le cadre réglementaire au niveau national

SECTION II - AMELIORER L'EFFICACITE DE L'INSPECTION

- Chapitre II.1 : Cas d'inspection
- Chapitre II.2 : L'activité d'inspection en FRANCE
- Chapitre II.3 : L'activité d'inspection en ITALIE
- Chapitre II.4 : L'activité d'inspection en ROUMANIE
- Chapitre II.5 : Renforcer la coopération transnationale

- **Annexe 1 - Tableaux comparatifs ITALIE / FRANCE / ROUMANIE sur les garanties, les règles et les conséquences de nature contributive**
- **Annexe 2 - Une proposition de questionnaire pour les travailleurs**
- **Annexe 3- Glossaire**

INTRODUCTION

Ce guide a été élaboré dans le cadre du projet **TRANSPO (Road Transport Sector and Posting of Workers)** un projet pilote financé par la Commission européenne (DG Emploi et Affaires sociales) sous la ligne d'action "Working and living conditions of posted workers" (contrat n ° VS/2010/0624).

Le projet, coordonné par l' Istituto Guglielmo Tagliacarne (Fondation de l'Union Italienne des Chambres de Commerce), a été mis en œuvre de février à novembre 2011, par un partenariat entre le Ministère français du travail (Direction générale du travail), le Ministère italien du travail (Direction générale de l'activité d'inspection et la Direction générale des politiques de l'emploi et des services du travail), l'Inspection du travail de Roumanie.

En France, Italie et Roumanie, TRANSPO a produit des séminaires d'information, groupes de travail et des ateliers sur la mise en œuvre de la directive 96/71/CE dans le transport routier, avec la participation des inspecteurs du travail et des autres autorités de contrôle (ministères chargés des transports, police financière, police de la circulation, etc.) Les activités du projet visaient à approfondir les aspects réglementaires et opérationnels liés aux contrôles des travailleurs détachés dans le secteur du transport routier, afin d'améliorer l'efficacité des inspections, en promouvant la coopération administrative au niveau national et transnational entre les institutions compétentes.

Ce guide est donc le résultat de discussions tenues entre les différents services impliqués dans le projet TRANSPO et constitue un outil opérationnel et d'information pour les autorités impliquées dans les inspections.

Le guide est le résultat d'un groupe de travail français-italien-roumain. Excepté les parties consacrées spécifiquement aux organismes d'inspection nationaux, il propose donc des chapitres axés sur la comparaison entre les trois pays et sur les moyens permettant d'améliorer le partage et la coopération transnationale.

Le guide est organisé comme suit:

- **Section I - APPLICATION DE LA DIRECTIVE 96/71/CE DANS LE TRANSPORT ROUTIER: LE CADRE REGLEMENTAIRE:** Cette partie du guide est destinée à fournir un aperçu des principales questions réglementaires. En particulier:
 - **le chapitre I.1** est consacré à une discussion sur l'applicabilité générale de la directive à la législation du transport routier et sa réglementation;
 - **Les chapitres I.2., I.3, I.4** approfondissent les aspects normatifs nationaux applicables en Italie, en France et en Roumanie.
- **Section II - AMELIORER L'EFFICACITE DE L'INSPECTION:** cette partie du guide fournit des

suggestions spécifiques pour l'action de l'inspection. En particulier:

- **le chapitre II.1** montre trois cas d' inspections pour illustrer certains types de situations et propose des interprétations;
- **les chapitres II.2, II.3 et II.4** fournissent des recommandations précises aux autorités nationales pour le contrôle de chacun des trois pays partenaires (respectivement: les autorités françaises, les autorités italiennes, les autorités roumaines);
- **le chapitre II.5** offre des informations, des suggestions et des outils pour renforcer la coopération transnationale.

Le guide est également enrichi par trois instruments opérationnels en annexe:

- **Annexe 1:** Tableaux comparatifs ITALIE / FRANCE / ROUMANIE sur les garanties, les règles et les conséquences de nature contributive;
- **Annexe 2:** Projet de questionnaire, préparé par le groupe de travail TRANSPO (modulable et disponible en 4 langues - anglais, français, italien, roumain) proposé pour être soumis lors de l'inspection aux travailleurs du transport routier ;
- **Annexe 3 :** Glossaire.

Auteurs et les langues de rédaction de chaque chapitre :

→ Chapitre I.1 Le cadre réglementaire au niveau de l'UE

(Davide Venturi, Annie BADOUARD, Jean-Michel CRANDAL)

Ce chapitre a été rédigé en langue italienne qui est la langue officielle en cas de différend dans d'interprétation du texte.

Traduction en français: Erminia Santangelo

→ Chapitre I.2 FRANCE: Le cadre réglementaire au niveau national

(Annie BADOUARD, Julie BEAUSSIER, Jean-Michel CRANDAL, Catherine MOSMANN, Elise TEXIER)

Ce chapitre a été rédigé en langue française.

→ Chapitre I.3 ITALIE: le cadre réglementaire au niveau national

(Davide Venturi, Massimiliano Mura)

Ce chapitre a été rédigé en langue italienne qui est la langue officielle en cas de différend dans d'interprétation du texte.

Traduction en français: Erminia Santangelo

Ce chapitre a été réécrit, pour la version française, par le ministère du travail français.

→ Chapitre I.4 ROUMANIE: le cadre réglementaire au niveau national

(Cătălin ȚACU, Steluța OPRISANU, Daniela Eugenia GEORMANEANU, Ovidiu Daniel MIHAIU, Valentin Leontin PUSCAS, George Daniel TANASIEVICI, Iulia Ancuța BOTEZAN, Radu Cosmin Nicolae PARVU)

Ce chapitre a été rédigé en langue roumaine qui est la langue officielle en cas de différend dans d'interprétation du texte.

Traduction en français: Erminia Santangelo.

Ce chapitre a été réécrit, pour la version française, par le ministère du travail français

→ Chapitre II.1 Cas d'inspection

(Massimiliano MURA, Annie BADOUARD, Jean-Michel CRANDAL)

Ce chapitre a été rédigé en langue italienne qui est la langue officielle en cas de différend dans d'interprétation du texte (à l'exception des cas français de la version française du guide qui ont été rédigés en langue française)..

Traduction en français: Erminia Santangelo.

→ Chapitre II.2 L'activité d'inspection en France

(Catherine MOSMANN)

Ce chapitre a été rédigé en langue française.

→ Chapitre II.3 L'activité d'inspection en Italie

(Fabrizio NATIVI, Massimiliano MURA)

Ce chapitre a été rédigé en langue italienne qui est la langue officielle en cas de différend dans d'interprétation du texte.

Traduction en français: Erminia Santangelo.

→ Chapitre II.4 L'activité d'inspection en Roumanie

(Cătălin ȚACU, Steluța OPRISANU, Daniela Eugenia GEORMANEANU, Ovidiu Daniel MIHAIU, Camelia Claudia Corina ȘTEF)

Ce chapitre a été rédigé en langue roumaine qui est la langue officielle en cas de différend dans d'interprétation du texte.

Traduction en français: Erminia Santangelo.

→ Chapitre II.5 Renforcer la coopération transnationale

(Catherine MOSMANN, Elise TEXIER, Iolanda GUTTADAURO, Daniele LUNETTA, Fabrizio NATIVI, Daniela Eugenia GEORMĂNEANU, Steluța OPRIȘANU, Cătălin ȚACU)

Ce chapitre a été rédigé en langue française, à l'exception des parties sur la Roumanie qui ont été rédigées en langue roumaine et

des parties sur l'Italie et sur le système IMI qui ont été rédigées en langue italienne et traduites en français par Erminia Santangelo.

→ Annexes

Ce chapitre a été rédigé en langue italienne qui est la langue officielle en cas de différend dans d'interprétation du texte.

Traduction en français: Erminia Santangelo.

SECTION I - APPLICATION DE LA DIRECTIVE 96/71/CE DANS LE TRANSPORT

ROUTIER: LE CADRE REGLEMENTAIRE

CHAPITRE I.1. LE CADRE REGLEMENTAIRE AU NIVEAU DE L'UE

I.1.1. La directive 96/71: les questions clés du débat européen sur le thème du détachement et les perspectives de réforme

Le thème du détachement des salariés dans les Etats-membres de l'UE, régi par la Directive n° 96/71, fait actuellement l'objet d'un débat considérable au niveau européen.

La Directive n° 96/71 est en fait l'expression d'un équilibre des intérêts communautaires et nationaux qui est considéré par beaucoup comme n'ayant plus d'actualité et ne correspondant plus aux critères d'équité.

D'autre part, l'accord conclu entre les pays membres en 1996 reflète une situation politique du processus européen d'agrégation qui est très différente de la situation actuelle. Aujourd'hui, les Etats membres de l'UE sont 27 et non 15 comme en 1996, et le détachement communautaire apparaît -ou tout au moins est perçu dans certains pays - comme un phénomène potentiellement négatif, à travers lequel on légalise des situations de dumping social, plutôt que comme une opportunité d'expansion des marchés en mesure de fournir plus d'opportunités pour le commerce et l'emploi.

Certaines des décisions de la Cour de justice (en particulier l'arrêt Viking, C-438/05 du 11.12.2007, et l'arrêt Laval, C-341/05 du 18.12.2007) ont suscité l'inquiétude des partenaires sociaux, et des organisations syndicales en particulier. Voir, à cet égard, la proposition de révision de la directive de l'Union européenne faite par le syndicat européen ETUC/CES le 31/05/2010¹.

Les États membres, d'ailleurs, n'ont pas toujours été en mesure d'appliquer correctement la directive, et ont introduit et utilisé certaines politiques protectionnistes nationales contraires au traité et à la directive elle-même. Ces pratiques ont été censurées par la Cour de justice: voir en particulier l'arrêt Rüffert (Affaire C-346/06, du 03.04.2008) et Commission contre le Luxembourg (C-319/06, arrêt du 19/06/2008).

La Commission a produit une série d'études qui d'une part dressent un bilan sur le niveau de mise en

¹ Disponibles sur le Web à l'adresse www.etuc.org/IMG/pdf/final-report-ETUC-expert-group-posting-310510-FR.pdf

œuvre de la Directive n° 96/71/CE par les États membres (voir, par exemple, «Étude comparative sur les aspects juridiques du détachement de salariés effectué dans le cadre de la prestation de services dans l'Union européenne »², et qui d'autre part tente d'analyser l'hypothèse de l'introduction d'une nouvelle réglementation européenne concernant le détachement transnational.

Un élément jugé essentiel pour la mise en œuvre et la reconnaissance de la valeur juridique des règles communautaires en matière de détachement a été - et reste encore la nécessité d'un renforcement de coopération entre les pays membres. Ce phénomène de suspicion et méfiance mutuelle entre les gouvernements des États membres a conduit la Commission à introduire de nouveaux instruments de coopération entre les inspections du travail au niveau national. Voir à cet égard le récent essai de la procédure communautaire d'information dénommé "Système IMI", qui vise à promouvoir l'échange d'informations entre inspections nationales du travail, pour un contrôle efficace et la prévention des pratiques de contournement de la réglementation sur le détachement communautaire par les entreprises opérant à travers plusieurs territoires nationaux.

1.1.2. Le cadre réglementaire européen des transports et la Directive n° 96/71

Le secteur des transports est fortement réglementé, tant au niveau européen qu'au niveau national.

Du point de vue des opérateurs de services de transport transnational, en fait, plusieurs facteurs possibles de concurrence entre les entreprises sont significativement réglementés. En effet, la réglementation européenne prévoit des autorisations d'accès au marché, des règles qui ont une incidence sur les délais de livraison³, des règles sur le chargement des véhicules (interdiction de surcharge), sur l'organisation de l'entreprise⁴, et jusqu'à un certain point sur le coût du travail⁵. Par conséquent, compte tenu du niveau d'encadrement du marché des transports, les questions de l'exercice et de l'efficacité des contrôles sont particulièrement importantes. En ce qui concerne spécifiquement la question du détachement

² L'étude est publiée sur le web à l'adresse <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=en>.

³ le facteur de concurrence tenant à la rapidité de la livraison est sévèrement limitée par la législation européenne concernant les temps de conduite et de repos (règlement CE n° 561/2006), le temps de travail de travail (Dir. n. 2002/15/CE), et les règles nationales sur les limites de vitesse.

⁴ En termes d'organisation, par exemple, voir les restrictions légales sur l'utilisation du contrat de location (Dir. 2006 / 1/CE) et sur les opérations de cabotage (par rapport au transport de marchandises voir le Règlement CE 3118/1993 et Règlement 1072/2009).

transnational de salariés, les domaines qui présentent un grand intérêt en termes de réglementation et de contrôle sont certainement ceux de la vérification des temps de conduite et de repos, pour lesquels il existe toutefois un règlement communautaire ayant une portée générale (Reg CE 561/2006), et la question du salaire minimum applicable, sur laquelle l'expérience en termes de contrôle est certainement plus limitée. Au niveau de la réglementation de l'UE pour ce secteur, le cadre réglementaire global - au moins les normes qui ont un impact significatif sur le rendement au travail des conducteurs transnationaux - peut se résumer comme suit.

Les représentants des partenaires sociaux, employeurs et salariés, admettent que la fourniture de services de transport internationaux est principalement réalisée dans le cadre de contrats types, régis par différentes lois nationales des États membres, et fait l'objet d'un contrat de transport (fourniture de services correspondant à un type de transport) et un contrat de livraison (obligation du transporteur de conclure des contrats de transport). En ce qui concerne le transport de marchandises, les règles juridiques distinguent le transport de marchandises pour compte propre (régie par l'art. 31 L. 298/1974) du transport de marchandises pour compte d'autrui. En ce qui concerne l'accès à la profession de transporteur routier, la réglementation est une réglementation de l'UE qui a vu de nombreuses révisions, dont la dernière est le Règlement 1071/2009 du 21.10.2009 fixant les règles concernant l'accès à la profession de transporteur routier. La réglementation pour l'accès à la profession de transporteur routier pour compte d'autrui prévoit un système d'autorisation basé sur des exigences en terme d'honorabilité, de capacité financière et de capacité professionnelle.

Les licences communautaires correspondent à des autorisations pour réaliser du transport de marchandises pour compte d'autrui (art. 4, règlement CE 1072/2009).

Au niveau européen ce qui concerne la documentation attestant de la régularité de la relation d'emploi, il est prévu que les conducteurs qui ne sont pas citoyens de l'UE doivent conserver à bord un document attestant qu'ils sont légalement employés par une entreprise établie dans un pays membre de l'UE, et appelé "attestation de conducteur» (règlement CE n° 484/2002, et maintenant l'art. 5, règlement CE n°

⁵ En ce qui concerne le coût du travail, voir, le cas échéant, la Directive n° 96/71/CE sur le détachement des salariés.

1072/2009). Ce document n'est pas prévu pour les conducteurs qui sont citoyens de l'UE, qui doivent uniquement conserver à bord les documents propres à établir leur relation de travail régulière (Directive n° 2006/1/CE) lorsqu'ils conduisent un véhicule loué.

Afin de réguler la concurrence au niveau européen, les règles sur les temps de conduite et de repos maximal prévues par le règlement CE 561/2006 doivent être appliquées au même titre que celles sur le temps de travail régie par la Directive n° 2002/15/CE⁶.

Le règlement CE n° 1072/2009 relatif à l'accès au marché du transport international de marchandises prévoit des règles sur le transport de cabotage (le règlement CE n° 1073/2009 régit le cabotage dans le transport de personnes). Il subordonne le transport de cabotage à la réalisation préalable d'un transport international. Le cabotage est limité à trois opérations de transports nationaux dans un délai maximum de sept jours, à compter du déchargement complet des marchandises ayant fait l'objet d'un transport international préalable sur le territoire d'un Etat membre autre que celui d'établissement de l'entreprise de transport. Le cabotage est une pratique particulièrement importante dans le secteur du transport, car il est généralement interdit d'effectuer des transports nationaux dans un État membre autre que l'Etat d'établissement de l'entreprise – hors de l'hypothèse de cabotage - en utilisant une licence communautaire. Pour pouvoir réaliser des transports nationaux, l'entreprise doit être établie dans le pays, et donc inscrite dans le registre national des transporteurs routiers, conformément à la réglementation du pays où le transport est réalisé. Un texte communautaire spécial est également prévu pour la location de véhicule. (Directive n° 2006/1/CE).

I.1.3. Les questions ouvertes concernant l'applicabilité de la directive sur le détachement au secteur des transports

Il y a beaucoup de questions ouvertes concernant l'applicabilité de la Directive n° 96/71 au secteur des transports.

⁶ Transposée en Italie par le décret législatif no.234/2007.

Premièrement, il faut observer que le transport routier n'est pas exclu du champ d'application de la Directive n° 96/71 dont l'article 1.2 exclut uniquement le personnel navigant de la marine marchande. En outre, le considérant 17 du règlement CE n° 1072/2009 relatif au transport international des marchandises intègre le cabotage dans le champ d'application de la directive n° 96/71 (la même disposition est prévue au considérant 13 du règlement CE n° 1073/2009 pour le transport de personnes). La Directive n° 96/71/CE s'applique donc bien pour les opérations de cabotage. Si, comme mentionné ci-dessus, une opération de cabotage doit obligatoirement suivre un transport international, on peut se demander quelles règles sont applicables aux conducteurs réalisant des transports internationaux. Sont-ils exclus du champ d'application de la directive quand ils ne réalisent pas ensuite une opération de cabotage ? Est-ce que le transport international, lorsqu'il est régulièrement répété rentre dans le champ de la Directive n° 96/71/CE.

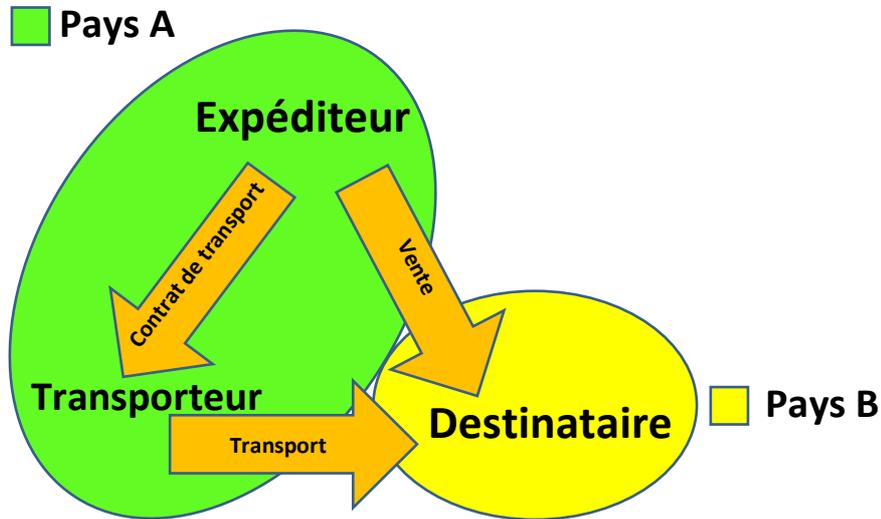
En fait, pour concilier les règles communautaires sur le détachement avec la réalité commerciale du transport, dans de nombreux cas, le champ de la directive semble être défini par le type de fourniture de service . Il peut être décliné ainsi :

1. Il y a toujours un contrat de fourniture de services entre une entreprise de transport et un chargeur en référence à l'article. 1.3 a) de la Directive;
2. Très souvent, la répétition de transports internationaux semble relever du cas de détachement de salariés à l'intérieur d'un groupe en référence à l'article 1-3 b) de la directive . En fait, cela peut souvent survenir dans le cas de sous-traitance de transport international quand les sous-traitants et le transporteur sont établis dans différents États membres.

D'autre part il est certainement possible de conclure à l'applicabilité de la Directive n° 96/71/CE dans le cas du travail intérimaire fourni par des entreprises de travail temporaire qui ne sont pas établies dans le pays où ce travail est effectué. En fait cette hypothèse est explicitement prévue par la directive elle-même (voir l'art. 1.3.c).

Dans ce contexte général, puis, pour aborder plus précisément la question de l'application de la directive sur le détachement au transport transfrontalier, il semble nécessaire d'adopter une approche analytique. À cette fin, il a été jugé approprié de résumer les hypothèses possibles de transports transnationaux dans les quatre cas suivants.

Transport transnational. Cas a)

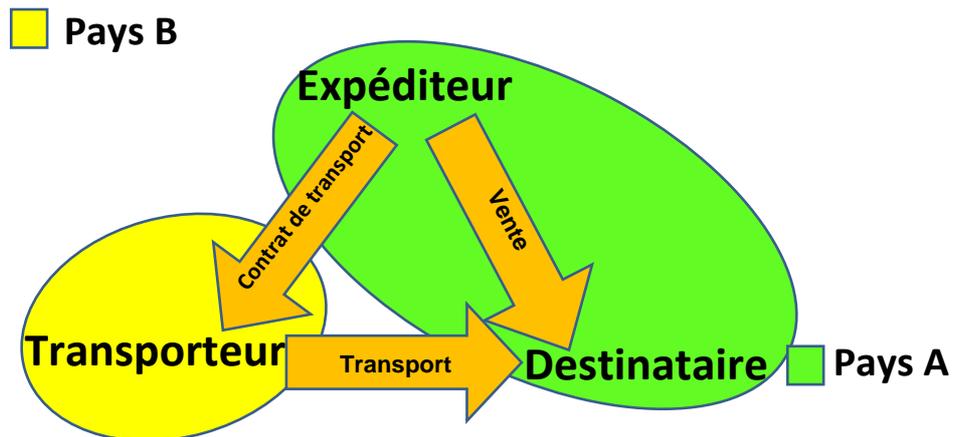


Dans ce cas, les parties au contrat de transport sont établies dans le même pays (pays A), tandis que le destinataire est situé dans le pays B. Le destinataire est considéré comme un tiers par rapport aux parties au contrat de transport. Entre l'expéditeur et le destinataire, il y a un contrat transnational de vente qui porte sur les marchandises objet du transport. En effet, il est observé qu'aucune relation contractuelle n'est nécessaire entre le transporteur et le destinataire, car le transport ne fait pas l'objet d'un contrat entre ces parties (il n'est pas rare que la législation nationale des pays membres considère le destinataire comme un tiers bénéficiaire par rapport au contrat de transport entre l'expéditeur et le transporteur).

L'ensemble des experts nationaux qui ont mené cette recherche admet que, dans ce cas la Directive 96/71 ne s'applique pas, car dans ce cas, même s'il y a réalisation, il n'y a pas exécution d'une "prestation de service transnationale" (dans le texte juridique en anglais: «transnational provision of services») au sens de l'art. 1.3 de la directive. En effet, l'article. 1.3, cas (a) est applicable aux contrats dans lesquels le "destinataire de la prestation de service" est une entreprise qui opère dans un pays membre autre que celui où est établie la société qui détache des salariés. Dans cette hypothèse, les deux parties au contrat de transport sont en effet établies dans le même État membre. Par conséquent, bien que ce cas vise une situation d'un transport transnational, ceci n'implique pas le détachement transnational de salariés au sens

de la directive n ° 96/71.

Transport transnational. Cas b)

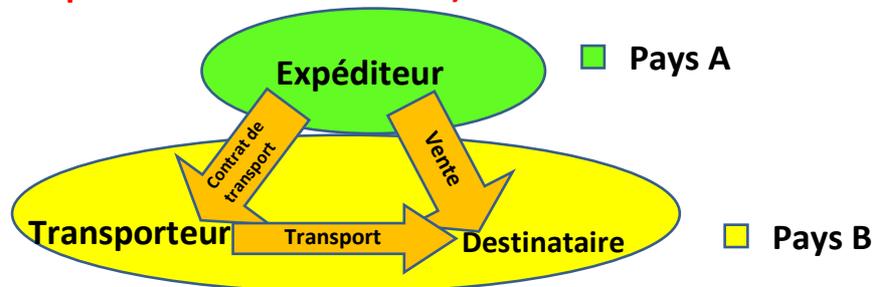


Le cas B fait référence à un contrat de transport transnational mais pour réaliser un transport national (à l'intérieur du pays A.). Il y a bien un contrat de prestation de service transnational de transport au sens de l'art. 1.3 (a) de la directive (les parties au contrat de transport sont établies dans deux États membres différents) même si le transport est un transport national (chargement et déchargement ont lieu dans le même pays A). En fait, non seulement les parties au contrat de transport sont établies dans deux États membre différents , mais le transporteur doit opérer le détachement des salariés dans un pays autre que celui où il est établi (qui correspond à celui où l'expéditeur exerce son activité). En outre, il convient de noter que le cas B correspond parfaitement aux opérations de cabotage qui rentrent dans le champ de la directive n ° 96/71, comme prévu explicitement par le règlement CE n° 1072/2009, considérant 17 (pour le transport de passagers, consultez le règlement n° 1073/2009, considérant 13).

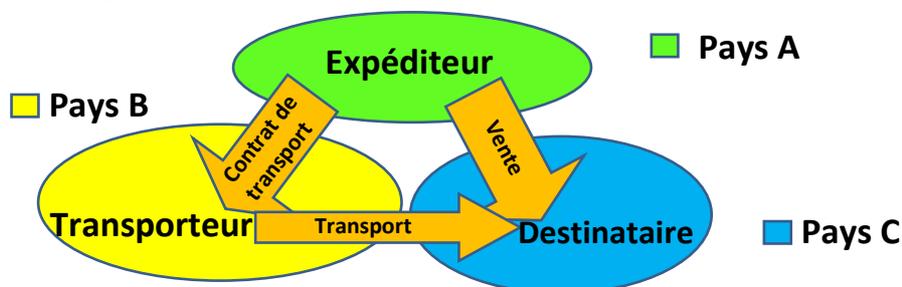
Une autre observation pertinente peut être faite sur le cas B: même si le transporteur opère en dehors des règles communautaires sur le cabotage (ex. plus de trois voyages dans le pays de destination dans un délai de 7 jours) , la Directive n° 96/71 doit être appliquée. Toutefois, il n'y a aucun lien entre la légalité (ou

l'illégalité) des opérations de cabotage (avec sanction ultérieure possible pour l'entreprise infractionniste) et les règles régissant les rapports de travail concernant les salariés détachés. En bref, il n'y a pas de relation directe entre la violation de la réglementation transport relative au cabotage et l'applicabilité ou non du système de détachement transnational de salariés au sens de la directive n° 96/71/CE. Dans ce cas, même s'il y a constat d'une infraction pour cabotage illégal, la Directive sur le détachement peut néanmoins être appliquée aux salariés concernés.

Transport transnational. Cas c)



Transport transnational. Cas d)



Les cas D et C sont des exemples typiques de transports transnationaux. Cependant, alors que dans le Cas C, le transporteur et le destinataire sont tous deux établis dans le même pays, dans le cas D, les trois parties concernées, expéditeur, transporteur et destinataire, sont établis dans trois pays membres différents.

Dans ceux deux cas, la question principale se pose de savoir si, à l'exception du cabotage, ce transport transnational (en particulier s'il y a une succession d'opérations de transport régulier et répété entre les mêmes parties) rentre dans le champ de la Directive 96/71/CE.

À cet égard, les experts nationaux impliqués dans le projet considèrent que la Directive n° 96/71/CE doit

être appliquée pour chaque partie du transport international qui se déroule sur territoire d'un pays membre autre que celui d'établissement de l'entreprise. D'autre part, il y a lieu de souligner que tous les experts nationaux impliqués considèrent ces hypothèses d'application extensive de la Directive n° 96/71/CE comme difficiles à contrôler en pratique, et à sanctionner en cas de comportement infractionniste. Par ailleurs, du point de vue tant du salarié que de l'employeur concernés, cette situation pourrait être mieux encadrée dans le cadre d'un régime spécifique pour le déplacement international (avec droit des salariés aux indemnités de déplacement, le cas échéant), plutôt que dans le régime du détachement communautaire, compte tenu des difficultés liées à l'application, pour chaque segment de voyage - correspondant au transit sur le territoire d'un pays - de la législation interne de cet Etat.

En effet, quels seraient les effets positifs qui pourraient être attendus d'une règle qui obligerait les entreprises à effectuer des calculs complexes pour la préparation de bulletins de paye qui devraient prendre en compte un salaire minimal différent applicables aux différents pays traversés?

En tout cas, même si pour le moment il semble assez difficile de donner une réponse sûre et complète aux questions juridiques concernant l'applicabilité de la directive détachement aux cas mentionnés ci-dessus, en terme de respect des règles et du point de vue de l'inspection du travail, certaines considérations peuvent être prises en compte pour le transport international.

Dans le cas d'une "fourniture de service transnational de transport " (dans le texte juridique en anglais: «transnational provision of services»), en particulier dans le cas où des opérations de transport dans le pays hôte sont régulièrement répétées dans le temps, il est possible de rencontrer dans la pratique les situations suivantes :

1. Le transporteur choisit de maintenir la loi nationale applicable au contrat de travail de ses employés, tout en appliquant la Directive n° 96/71/CE (en particulier, par exemple, le salaire minimum);
2. Si le contrat de travail ne contient pas de choix exprimés sur la loi nationale applicable (Art. 8.1 du règlement Rome I), l'inspecteur du travail peut, le cas échéant, considérer pertinente la "loi du pays où (...) l'employé travaille habituellement» (art. 8.2 du règlement Rome I, à cet égard,

voir le cas Koelzsch, C-29/2010)⁷;

3. En cas d'abus ou de contournement de règles obligatoires de protection des salariés en vertu des lois du pays d'exécution du travail, ces pratiques pourraient être considérées comme des cas de «travail illégal» (ou prêt illicite de main-d'œuvre", selon la description du phénomène au niveau national), comme dans l'affaire Coquelle, qui a fait l'objet d'un arrêt de la Cour de cassation française, arrêt n 10-82626 du 10.12.2010).

⁷Le problème de la législation nationale applicable aux salariés impliqués dans le transport transnational au sein de l'Union européenne a récemment été mis en évidence, traité et partiellement résolu par la Cour de justice dans Koelzsch (C-29/2010) .En fait, bien que ce cas Koelzsch ne concerne pas spécifiquement le détachement communautaire, il fournit cependant des informations importantes sur la législation nationale applicable au contrat de travail individuel dans le cas d'un salarié (un conducteur) qui opère habituellement dans le transport transnational de marchandises par route (la référence à la loi applicable est indiquée à l'art. 8 du règlement Rome I).

Dans ce cas, la Cour a déclaré: "le pays dans lequel l'employé travaille sous (...) contrat est celui dans lequel ou à partir duquel, en prenant en compte tous les éléments qui caractérisent l'activité de l'employé, le salarié effectue la majeure partie de ses obligations envers son employeur. "

Compte tenu de cette interprétation large de la Cour du règlement Rome I, la loi applicable peut être celle du pays "à partir duquel" le conducteur effectue sa prestation de travail transnational, ou en tout cas, la plupart de cette prestation.

CHAPITRE I.2. FRANCE: LE CADRE REGLEMENTAIRE AU NIVEAU NATIONAL

I.2.1. La réglementation transport

La France dispose de tout un corpus de textes législatifs et réglementaires relatifs aux différents contrats de transport et fixant des conditions particulières pour la réalisation de certaines prestations de transport.

I.2.1.a. – Les contrats de transport

Les contrats de transport définissent les conditions de réalisation du transport (les lieux de chargement et de déchargement, l'expéditeur et le destinataire, la nature de la marchandise transportée, le prix du transport), les responsabilités des parties et les réparations en cas de préjudice.

Les contrats de transports nationaux sont régis par des dispositions spécifiques du code des transports (article L 1432-1 à L 1432-14) qui renvoient à des contrats type, général ou spécifiques, selon la nature de la marchandise.

Mention particulière peut être faite de deux catégories particulières de contrat :

Le contrat de commission de transport :

Le donneur d'ordre ou le « destinataire de la prestation » de transport au sens du code du travail , au lieu de conclure directement un contrat de transport avec un transporteur public, peut conclure avec un commissionnaire de transport un contrat de commission de transport régi par les articles L 1432-7 à L 1432-11 du code des transports. Le commissionnaire de transport passera ensuite en son propre nom un contrat de transport avec une entreprise de transport. Il est alors le donneur d'ordre.

Le contrat de sous-traitance :

Les contrats de sous-traitance de transports sont régis par les dispositions générales sur la sous-traitance issues de la loi du 31/12/1975 relative à la sous-traitance et par les articles L 1432-13 et 14 du code des transports renvoyant à un contrat-type défini par voie réglementaire.

Dans le cas de la sous-traitance, coexistent deux contrats :

- un contrat type de transport entre un donneur d'ordre et une entreprise de transport définissant les conditions de réalisation du transport comme évoqué ci-dessus ;
- un contrat de sous-traitance entre le transporteur principal et le transporteur sous-traitant,

définissant les obligations contractuelles réciproques des deux co-contractants. Le sous-traitant exécute le transport avec ses propres moyens et a la maîtrise du transport.

Les transports internationaux exécutés pour partie en France sont régis par la Convention relative au contrat de transport international de marchandises par route (CMR) de Genève du 19/05/1956.

1.2.1.b. Les contrats de location de véhicules

Ces contrats de location ne rentrent pas dans la catégorie des contrats de transport à proprement parler mais peuvent contribuer à la réalisation d'un transport. Une entreprise de transport peut en effet exercer son activité en prenant en location des véhicules avec ou sans conducteur auprès d'une entreprise de location de véhicule qui, en France, doit être inscrite au registre des transporteurs.

Dans les cas de location de véhicule avec conducteur, à la différence des contrats de sous-traitance, le loueur du véhicule garde la maîtrise du transport dont il est responsable et est soumis à une obligation de résultat. L'entreprise de location du véhicule avec conducteur assure uniquement une fourniture de moyens et une prestation de service. L'entreprise de location est uniquement responsable des opérations de conduite et est soumise à une simple obligation de moyens.

La Directive n° 84/647/CEE du 19 décembre 1984 remplacée depuis par la Directive n° 2006/1/CE du 18 janvier 2006 donnait la possibilité aux États membre de prévoir une réglementation moins restrictive concernant l'utilisation sur leur territoire de véhicules pris en location par des entreprises établies dans un autre Etat-membre.

Jusqu'en 2003, la Directive n° 84/647/CE précitée n'a pas donné lieu en France à une réglementation particulière. Par un arrêté du 5 mai 2003, la France a autorisé la location transfrontalière de véhicules avec ou sans conducteur. Ceci étant, face aux conséquences que cette libéralisation avaient entraîné, la France a interdit la location transfrontalière de véhicule avec conducteur par un arrêté du 12 juillet 2005 confirmé par le décret 2007-751 du 9 mai 2007.

1.2.1.c. Le cabotage

Il s'agit d'une prestation de transport entre deux points du territoire d'un Etat membre réalisée par une

entreprise qui n'est pas établie dans cet État. Une opération de cabotage routier doit suivre obligatoirement un transport international.

Le règlement n° 1072/2009 du 21 octobre 2009 encadre les conditions de réalisation du cabotage . Elles ont été reprises en droit national aux articles L 3421-3 à L 3421-6 du code des transports et par le décret 2010-389 du 19 avril 2010 relatif au cabotage dans les transports routiers et fluviaux.

Cette réglementation permet aux transporteurs titulaires d'une licence communautaire d'effectuer :

- dans un État membre qui est la destination finale du transport international, trois opérations de cabotage dans un délai maximal de 7 jours à compter du dernier déchargement des marchandises de transport international
- dans un État membre qui n'est pas la destination finale du transport international, une opération de cabotage dans un délai maximal de trois jours à compter de l'entrée à vide du véhicule.

Les entreprises de transport établies hors de France dont les salariés effectuent en France des opérations de cabotage sont soumises aux règles du détachement prévues par le code du travail (articles L 1261-1 à L 1263-2 et R. 1261-1 à R 1264-3 du code du travail). Le décret du 19 avril 2010 précité a assoupli les règles de déclaration préalable du détachement prévues par le code du travail. La déclaration préalable de détachement n'est exigée que lorsque le conducteur travaille en France sur une période supérieure ou égale à 8 jours consécutifs. L'essentiel des entreprises de transport routier de marchandises détachant des salariés en France pour réaliser des opérations de cabotage n'aura donc pas à produire cette déclaration.

Les entreprises de transport, autorisées à caboter en France mais qui ne respectent pas les conditions fixées par le code des transports se rendent coupable de cabotage irrégulier qui constitue un délit passible d'une amende de 15 000€.

I.2.2. La réglementation du détachement

Dans le cadre de la transposition de la directive 96/71 CE, les articles L. 1261-1 à L. 1263-2 et R. 1261-1 à R. 1264-3 du code du travail, issus de l'article 89 de la loi n°2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises et du décret n°2007-1739 du 11 décembre 2007 pris en application de cette loi, définissent les règles françaises applicables en matière de détachement transnational de travailleurs. La

circulaire DGT 2008/17 du 5 octobre 2008 relative au détachement transnational de travailleurs en France dans le cadre d'une prestation de services précise les modalités d'application de ces dispositions.

Le détachement, au sens de la directive de 1996, vise toutes les situations où une entreprise régulièrement établie dans un État-membre intervient dans un autre Etat-membre de façon temporaire avec ses propres salariés.

Parmi les quatre cas de détachement prévus par la directive de 1996, le détachement effectué dans le cadre de l'exécution d'un contrat de prestation de services est celui qui peut s'appliquer en priorité aux opérations de transport routier international⁸.

Dans ce cadre, le détachement implique la réalisation d'une opération de transport internationale, en application d'un contrat conclu par une entreprise de transport (employeur), régulièrement établie dans un Etat -membre, avec un « destinataire de la prestation » (le donneur d'ordre), établi et exerçant dans un autre Etat-membre.

Les spécificités du détachement sont les suivantes :

- le détachement des salariés est par nature temporaire : les textes ne fixent toutefois pas de durée maximale au détachement, qui peut varier d'une journée à plusieurs mois selon la mission confiée préalablement au travailleur détaché ;
- la relation de travail doit avoir été nouée antérieurement au détachement des salariés (et se poursuivre à l'issue de la période de détachement) et le lien de subordination doit être maintenu pendant la durée du détachement des salariés;
- l'entreprise prestataire doit justifier d'une activité significative dans l'État membre où elle est établie.

Les employeurs établis hors de France doivent respecter, pendant la période de détachement de leurs salariés en France, les règles françaises dans les matières suivantes:

⁸ Pour précision, les autres cas de détachement prévus par la directive de 1996 sont la mise à disposition par une entreprise de travail temporaire, et la mobilité intragroupe. Le code du travail distingue également la situation du détachement pour propre compte (cf article L. 1262-1, 3°), qui pourrait se rencontrer dans le domaine du transport international lorsqu'une seule et même entreprise agit en tant qu'entreprise de transport et en tant que donneur d'ordre.

- libertés individuelles et collectives dans la relation de travail,
- discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- protection de la maternité, congés de maternité et de paternité, congés pour événements familiaux,
- conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises de travail temporaire,
- exercice du droit de grève,
- durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs,
- conditions d'assujettissement aux caisses de congés et d'intempéries,
- salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires,
- règles relatives à la santé et sécurité au travail, âge d'admission au travail, travail des enfants,
- travail illégal.

Les «règles françaises» recouvrent :

- les dispositions législatives et réglementaires,
- les règles issues des accords et conventions collectifs étendus applicables aux salariés français exerçant une activité identique à celle effectuée par les salariés détachés

I.2.3. Les constats sur l'application des deux réglementations

Les séminaires régionaux et les groupes de travail organisés dans le cadre du projet TRANSPO ont permis de dégager un certain nombre de constats:

a. Difficultés d'articulation entre les deux réglementations

D'une part, en règle générale le droit des transports est inopérant pour déterminer la situation sociale des conducteurs. Il régit en effet essentiellement les aspects commerciaux des opérations de transport ou

précise les conditions de leur réalisation mais avec comme seul élément de référence le véhicule ou son chargement.

D'autre part, le droit des transports et le droit social doivent être articulés au mieux pour lutter plus efficacement contre les fraudes.

Les particularités de l'exécution du contrat de travail du travailleur mobile nécessitent de disposer de critères spécifiques pour déterminer le lieu d'exercice habituel de l'activité, et dans les cas où celui-ci s'exerce sur plusieurs territoires, le droit du travail territorialement applicable. Tant la Cour de Cassation française que la CJUE ont déterminé ces critères. Ceux-ci permettent en France d'appliquer les normes françaises à des contrats présentés comme relevant d'autres systèmes nationaux . Ceci est un instrument efficace contre les fraudes.

b. La directive de 96/71 s'inscrit dans un cadre précis, qui ne permet pas d'englober toutes les prestations transnationales de services notamment dans le domaine des transports.

Les débats ont porté, d'une part, sur le champ d'application de la directive au secteur des transports (b.1), et d'autre part, sur l'effectivité du contrôle de son application (b.2.) .

b.2. En ce qui concerne le champ d'application de la directive 96/71, deux questions ont particulièrement fait débat:

(i) Le transport international avec des situations « de transit » de courte durée d'un conducteur routier sur un ou plusieurs territoires nationaux entre-t-il dans le champ d'application de la directive ?

Il doit être précisé que le transport international, au regard des réglementations européennes et internationales, se définit comme l'acheminement à titre onéreux de marchandises avec un véhicule dont les lieux de chargement et de déchargement se situent dans deux Etats différents.

La qualification de transport international est donc indépendante de la nature du ou des contrats permettant la réalisation de ce dernier.

(ii) Les prestations de transport de marchandises peuvent-elles être considérées comme des

prestations de service au sens de la directive 96/71?

La réglementation relative au détachement renvoie à un contrat conclu entre une entreprise prestataire établie dans un pays et une entreprise destinataire de la prestation de service de transport établie sur le territoire d'un autre pays. Cependant, la réalisation d'une opération de transport routier international implique la coexistence de plusieurs contrats.

Au minimum, trois contrats sont conclus pour une opération de transport routier international, à savoir:

- un contrat de vente ou de mise à disposition de marchandises passé entre un donneur d'ordre et un client final (entreprise, etc...).
- un contrat de transport passé entre le donneur d'ordre et une entreprise de transport
- un contrat de travail passé entre l'entreprise de transport routier et le conducteur routier.

En outre, en fonction des situations, peuvent s'ajouter à ces contrats l'un ou les deux contrats suivants:

- un contrat de sous-traitance entre un transporteur principal et un transporteur sous-traitant
- un contrat de location de véhicule entre l'entreprise de transport (ou l'entreprise sous-traitante) et une entreprise de location de véhicules avec chauffeur.

Dès lors, se sont posées les questions suivantes:

- Lesquels de ces contrats peuvent ou doivent être pris en considération pour caractériser la prestation de services dans le cadre du détachement, au sens de la directive 96/71 CE?
- Dans quelles conditions la prestation de services entraîne-t-elle l'application des dispositions de la directive de 96/71?

b.2. En ce qui concerne l'effectivité du contrôle sur l'application de la directive, plusieurs sources de difficultés ont été pointées.

- L'intervention de plusieurs corps de contrôle avec des objectifs, des pratiques et des compétences différentes peut être une limite à l'efficacité de ces derniers. Les contrôleurs des transports terrestres et les forces de police et de gendarmerie ont vocation à faire des contrôles sur route alors que les inspecteurs du travail ont compétence à faire des contrôles en entreprises. C'est en fait le recoupement des données de tous ces types de contrôle qui permet de lutter efficacement contre les fraudes.

- Le contrôle du respect des règles de protection minimale, notamment en matière sociale, suppose de pouvoir appréhender dans le temps et l'espace la présence d'un conducteur routier sur le territoire national . Cette appréhension est facilitée dans le transport routier par les feuilles d'enregistrement (disques chronotachygraphe), qui permettent de vérifier la durée du travail.

En revanche, il est plus difficile de contrôler le salaire d'un conducteur détaché (comme pour tous les salariés détachés, quel que soit leur secteur d'activité).

Les feuilles de paie sont en général établies à la fin de chaque mois et ne sont donc pas disponibles notamment lors de contrôles sur routes. Les démarches pour obtenir ces dernières peuvent en outre s'avérer dissuasives au regard de l'investissement qu'elles induiront pour quelques jours voire quelques heures de présence d'un conducteur sur le territoire de l'État compétent pour le contrôle (qu'il s'agisse du cas du cabotage ou du cas du transit, les éléments recueillis à l'occasion du contrôle étant alors destinés à être transmis aux autorités compétentes des autres pays).

Dans ce contexte l'élaboration d'un guide de contrôle traitant spécifiquement du secteur des transports a été saluée comme une initiative intéressante pour optimiser les contrôles et lutter plus efficacement contre les fraudes.

1.2.4. Les propositions

De ces constats et questionnements, il est ressorti que la réalisation d'un transport international ne donne pas systématiquement lieu au détachement (au sens de la directive de 96) du conducteur assurant ce transport dans les pays traversés, depuis le pays où son employeur est établi, jusqu'au pays où se trouve le client final et où les marchandises transportées seront livrées.

L'élément essentiel à prendre en compte pour apprécier si une prestation de transport peut être considérée comme une prestation de service transnationale, au sens de la directive 96/71, donnant lieu au détachement du conducteur, est la situation des co-contractants, parties au contrat de transport.

a. Dans l'hypothèse où le donneur d'ordre et le transporteur sont établis dans le même Etat

Si le donneur d'ordre et le transporteur (employeur) sont établis dans le même Etat, la directive

détachement n'a pas vocation à s'appliquer et ce, même s'il s'agit d'un contrat de transport international (en effet, cette hypothèse ne correspond à aucun des cas de détachement prévus par la directive de 1996). Dans cette hypothèse, le droit social applicable au conducteur est ainsi le droit du pays où sont établis l'employeur et le donneur d'ordre.

b. Dans l'hypothèse où le donneur d'ordre et le transporteur sont établis dans deux Etats distincts, plusieurs solutions peuvent être proposées quant au droit du travail applicable au conducteur.

Les solutions envisageables sont les suivantes.

- 1ère solution: application des règles du noyau dur de la Directive n° 96/71/CE du pays où est établi le donneur d'ordre.

Si le donneur d'ordre (qui est le destinataire de la prestation de transport), est établi dans un autre Etat que celui où est établi le transporteur, la directive de 96 peut s'appliquer.

Dès lors qu'elles sont plus favorables au conducteur, on pourrait considérer que les règles de droit du travail (dans les matières du noyau dur énumérées par la directive de 1996) de l'Etat où est établi le donneur d'ordre sont applicables pour la globalité de l'opération de transport, quel que soit l'Etat où les marchandises doivent être livrées (à l'attention du client ayant acheté les marchandises), et quels que soient les États traversés en transit à l'occasion de ce transport.

- Deuxième solution : application des règles du droit du travail du pays où est établi le transporteur, employeur du conducteur routier.

- Troisième solution : application des règles du droit du travail du pays où le conducteur justifie du centre effectif de ses activités (au sens de l'arrêt CJCE Koelzsh, qui interprète l'article 8-2 du règlement CE n°593/2008 dit « ROME 1 » sur la loi applicable aux obligations contractuelles).

Aucune de ces solutions n'est « idéale » : elles peuvent toutes trois donner lieu à des pratiques de dumping social plus ou moins difficiles à contrôler et à endiguer.

Chacune de ces solutions pourrait en effet inciter les entreprises de transport à une localisation pour tout ou partie de leur activité dans des pays à coûts peu élevés.

Si la première solution favorise une certaine égalité de la concurrence dans le choix du transporteur par le donneur d'ordre, elle nécessite une vigilance particulière pour le contrôle de la réalité de l'établissement du

donneur d'ordre (difficile à mettre en œuvre).

La 2ème solution offre davantage de possibilités de contrôle puisqu'il peut s'agir alors de filiales fictives qui ne font office que de bureau de placement. Dans ce cas, les entreprises de transport peuvent être sanctionnées. Si la filiale est dans un pays de l'UE, la réglementation européenne sur l'accès à la profession s'applique d'emblée. Le règlement 1071/2009 a rajouté comme condition : l'obligation d'établissement avec respect de toute une série de critères attestant qu'il s'agit d'un véritable établissement et pas un établissement fictif .

La troisième solution semble la plus opérationnelle en termes de contrôle, car l'arrêt KOELZSH du 15/03/2011 a d'ores et déjà permis de dégager des critères précis permettant de localiser précisément le « centre effectif » de l'activité des salariés (pays où le salarié reçoit ses instructions sur ses missions et organise son travail, où se trouvent les outils de travail, où le travailleur rentre après ses missions), sur le modèle du critère de la « base d'exploitation », qui existe dans le domaine du transport aérien .

Toutefois, même si cette solution était retenue, les entreprises de transport pourraient faire le choix de « localiser » leurs conducteurs dans des pays à bas coûts (en y créant des emplacement de parkings réservés, à partir desquels les conducteurs recevront leurs instructions, et effectueront leurs prestations de transport).

c. Dans l'hypothèse où l'entreprise de transport sous-traite la prestation de transport international à une entreprise établie dans un quatrième État.

De manière générale, en cas de sous-traitance du transport (comme en cas de location de véhicule avec chauffeur), le détachement ne peut concerner que le salarié d'un employeur (le sous -traitant, ou le loueur de véhicule) établi dans un autre État que le bénéficiaire de la prestation de transport.

Il paraît cohérent de considérer que le bénéficiaire de la prestation de transport est, dans le cas de sous-traitance, l'entreprise de transport principale.

Dès lors, en termes de droit du travail applicable , les trois solutions présentées au point 4-2 peuvent être transposées au cas de la sous-traitance de manière suivante:

- 1ère solution : application des règles du noyau dur (au sens de la directive de 1996) de l'Etat où

l'entreprise principale de transport (bénéficiaire de la prestation de transport) est établie.

- 2ème solution : application des règles de droit du travail de l'État où l'entreprise sous-traitante (employeur du conducteur) est établie.
- 3ème solution : application des règles de droit du travail de l'État où est localisé le centre effectif de l'activité du conducteur routier (au sens de l'article 8-2 du règlement ROME 1, tel qu'interprété par la CJCE - arrêt KOELZSH du 15/03/2011).

De même, en cas de location de véhicule avec chauffeur, le bénéficiaire de la prestation de transport serait, selon les cas, l'entreprise de transport ou le sous-traitant.

CHAPITRE I.3. ITALIE: LE CADRE REGLEMENTAIRE AU NIVEAU NATIONAL

I.3.1.Un aperçu du marché du transport routier

Au début du projet TRANSPO, il a été décidé de faire quelques entretiens qualitatifs avec des représentants des partenaires sociaux⁹ - des représentants des entreprises de transport et des représentants des syndicats - afin d'avoir un aperçu du marché national des transports et d'identifier ses enjeux critiques à l'égard des dispositions de la directive N°96/71/EC.

Il ressort de ces entretiens que le marché du transport routier en Italie semble être plutôt complexe et problématique.

Un problème majeur rencontré par les syndicats concerne la présence de conducteurs de différents pays de l'Union européenne et l'absence d'information concernant la régularité de leur emploi ou le régime de sécurité sociale qui leur est applicable, y compris lors de contrôles routiers.

Les syndicats soulignent que le problème fondamental provient de l'intensification de la concurrence entre les opérateurs nationaux d'une part, et entre les opérateurs nationaux et

⁹ À cette fin, nous tenons à remercier pour leur collaboration: ANITA, FILT CGIL, FIT CISL, UIL TRASPORTI, UETR.

d'autres opérateurs de l'UE d'autre part, concurrence basée principalement sur les coûts variables du travail. Les syndicats dénoncent en particulier que, compte tenu d'une série de coûts fixes pour les compagnies de transport, tels que le coût des véhicules et des carburants, les politiques de prix sont désormais déterminées par les seuls coûts de main-d'œuvre et la généralisation du travail non déclaré ou des pratiques irrégulières de travail. Ce constat semble particulièrement pertinent s'agissant des transports transnationaux et du cabotage, où le transporteur communautaire peut bénéficier de coûts de main d'œuvre avantageux et où les contrôles routiers s'avèrent souvent inefficaces en termes de vérification de la régularité de la relation de travail.

La propension à la concurrence est certainement liée à la dimension du marché des transports en Italie – lequel recense un nombre important d'opérateurs (190 000 entreprises) – et à la petite taille de ces opérateurs.

En substance, les syndicats se plaignent de la forte présence de phénomènes d'exploitation (demande constante d'heures de conduite dépassant la limite légale) et d'auto-exploitation (propriétaires/exploitants). Ces phénomènes étaient déjà présents dans le marché intérieur et semblent exacerbés par la présence sur le territoire de transporteurs communautaires, qui affectent de manière significative l'offre de services en s'appuyant sur leur différentiel de coût du travail.

Les partenaires sociaux, en particulier les syndicats et les travailleurs, saluent donc avec intérêt l'initiative d'un travail de vérification de l'applicabilité au domaine du transport routier des dispositions de la directive 96/71/CE. Ceci ayant pour but de clarifier les règles à respecter par toutes les parties prenantes (y compris les parties internationales), et d'améliorer l'efficacité des contrôles par les autorités compétentes.

I.3.2. Les contrats de transport

Dans le cadre de cette étude, il s'avère nécessaire de procéder à une analyse des instruments contractuels réellement utilisés par les compagnies de transport.

1.3.2.a. Contrat de transport

Le principal contrat utilisé dans le transport routier de marchandises est certainement le contrat de transport régi par l'art. 1678 du Code civil. Il s'agit d'un « contrat spécial typique » relevant des contrats pour la fourniture de services, dans le domaine des transports.

Quelques remarques sont nécessaires. Le contrat typique est explicitement défini dans la loi et il apparaît que les règles qui régissent les contrats similaires pourraient ne pas être applicables à ce type de contrat, à l'instar de la règle juridique sur la responsabilité solidaire (régissant le contrat d'achat) qui n'admet pas de dérogation par les parties (article 29, alinéa 2 du décret législatif n°276/2003).

Cette interprétation négative pourrait être fondée sur le raisonnement qui inclut le régime de solidarité dans le cadre du contrat d'achat, mais sans extension de ce régime à d'autres contrats de services, tel que celui du transport (se reporter sur ce point à l'examen approfondi à la fin de ce chapitre).

En outre, le contrat de transport comporte ses propres caractéristiques pertinentes pour la constatation de toute responsabilité des parties autres que le principal obligé. En fait, de par sa nature, le contrat de transport lie une personne (transporteur) chargée d'assurer une ou plusieurs opérations de transports pour le compte d'une autre personne (l'expéditeur). Le destinataire du transport, à son tour, n'a pas nécessairement de lien avec l'expéditeur, mais il s'agit souvent d'un tiers étranger à l'obligation contractuelle.

Par ailleurs, le sous-contrat de transport ou sous-traitance, est caractéristique de cette pratique commerciale. La jurisprudence a jusqu'ici statué en faveur de la reconduction du contrat de sous-

traitance dans le cadre du contrat principal de transport. Par conséquent, les règles applicables à la sous-traitance de transport sont celles du contrat de transport.

Il faut également noter à cet égard que l'obligation première du contrat de transport étant «l'obligation de transfert»¹⁰ de personnes ou de marchandises, il importe peu que le transporteur, aux fins de qualification du contrat, s'engage dans le transport en son nom propre ou par l'utilisation d'un autre transporteur pour l'exécution du contrat.

I.3.2.b. Contrat d'expédition

Le contrat d'expédition, régi dans notre droit interne par les articles 1737 et suivants du Code civil, est un contrat par lequel une personne (expéditionnaire) est obligé de conclure un contrat de transport en son propre nom et au nom de l'autre contractant (donneur d'ordre). L'objet de l'obligation est la conclusion d'un contrat de transport. Il s'agit d'un contrat spécial qui relève du mandat (art. 1703 du Code civil), et qui diffère donc du contrat d'adjudication.

Bien que l'expéditionnaire est un acteur essentiel dans la chaîne de transport, il reste la plupart du temps hors du contrat de transport. Il n'est donc pas responsable de la régularité des relations de travail des salariés du transporteur chargé de l'opération de transport.

Dans le cadre de l'activité d'inspection du travail, il faut toutefois garder à l'esprit que l'expéditionnaire peut « prendre obligation personnelle du transport », et qu'il est alors pleinement acteur de la chaîne de transport, conformément à l'art. 1741 du Code civil sur la fonction de transporteur expéditionnaire.

I.3.2.c Contrat de services logistiques

¹⁰ M. Riguzzi, types de contrats dans le transport et l'expédition des marchandises, auteurs divers, le transport routier des marchandises, Egaf 2011, 180.

La tendance du marché de fusionner des services multiples en un seul contrat est de plus en plus efficace pour réaliser des «services globaux», car cela comporte l'avantage évident pour les entreprises donneurs d'ordre d'avoir un interlocuteur unique pour les services externalisés. A cette fin, le dénommé «contrat de services logistiques» acquiert de plus en plus d'importance. Il comprend une série de services allant de la gestion d'entrepôt (et ses opérations de chargement et de déchargement) au transport et aux activités administratives liées à l'organisation et à la gestion des transports.

Il est très important de noter que le «contrat de services logistiques», contrairement à ceux mentionnés précédemment, n'est pas un contrat type mais il est l'expression de la liberté des parties conformément à l'article 1322, alinéa 2, du Code civil.

Comme il ne s'agit pas d'un contrat type, il est prévu que le contrat de services logistiques relève à la fois des règles du contrat de transport –s'agissant de l'obligation assumée par le «prestataire de services» – et des règles du marché, qui représentent l'autre aspect des obligations assumées par le contrat¹¹. Dès lors, pour ce type de contrat, la législation sur la responsabilité solidaire peut également s'appliquer en vertu de l'art. 29, paragraphe 2 du décret législatif 276/2003. Au cours de l'inspection, cette question doit être analysée au cas par cas pour vérifier la prévalence de la prestation de services par rapport à l'activité de transport.

1.3.3.Problèmes d'application en Italie de la directive n° 96/71 et les questions ouvertes par le décret législatif n°72/2000

¹¹ Toute différente est l'hypothèse suivante: une minorité de la jurisprudence considère comme possible un type de contrat appelé «contrat de services de transport» qui serait réalisé dans le cas de l'activité de transport à laquelle les autres activités auxiliaires sont ajoutées comme incluses dans le contrat. Cette question est très controversée et n'est donc pas acceptable, étant donné que la discipline générale du contrat de service serait nettement superposée à la discipline spéciale du transport, sans une frontière assez nette entre contrat de transport et contrat de services.

Avec la promulgation du décret législatif n°72/2000, l'Italie a transposé la directive n° 96/71/CE. À cet égard, nous notons que les arrêts de la Cour de justice ont, ces dernières années, fortement limité la portée de l'intervention par les législateurs nationaux, en réaffirmant la primauté des principes de l'UE sur la libre circulation des services et liberté d'établissement, en application des dispositions contenues dans la directive 96/71/CE sur le détachement communautaire.

Il faut noter que l'article 3, paragraphe 1 du décret législatif n°72/2000 prévoit l'application, «durant la période de détachement, des mêmes conditions de travail prévues par les lois, règlements ou dispositions administratives et les conventions collectives conclues par les syndicats ou les associations d'employeurs les plus représentatives au niveau national», sans référence aux questions spécifiques contenues dans la directive.

À cet égard, on peut souligner que, dans l'affaire Rüffert (C-346/06, arrêt du 04/03/2008), la Cour de justice a clairement indiqué que l'application du principe de la négociation collective « universellement » applicable dans le pays d'exécution du détachement (article 3.1 de la directive) doit être interprétée de manière restrictive (le principe même de l'art. 3.7 de la directive, fondé sur la législation offrant la meilleure protection, doit être également interprété de manière restrictive). Puis, dans l'affaire de la Commission contre le Luxembourg (C-319/06, arrêt du 19/06/2008), la Cour a jugé que la notion d'ordre public international, plus restrictive que celle de l'ordre public national, doit être harmonisée avec les principes de l'UE, et qu'en conséquence son application peut être soumise à un examen par la même Cour de Justice.

Ainsi, les dispositions de l'art. 3.1 de la directive— qui prévoient la possibilité d'appliquer les règlements généraux et les dispositions en matière de négociation collective des pays où le travailleur est détaché —doivent être interprétées comme absolues. Elles représentent en effet une exception au principe général de libre détermination des parties au sujet de la législation applicable à la relation de travail individuelle (Art.8 du règlement Rome I).

Une autre observation peut être faite concernant la règle spéciale de la responsabilité solidaire (art. 3, paragraphe 3, du décret législatif n°72/2000) lorsqu'on l'interprète à la lumière de l'actuel système général de la responsabilité solidaire prévu à l'art. 29, alinéa 2 du décret-loi n°276/2003. Il semble alors en effet possible de dire que le régime général de responsabilité solidaire établi par le législateur en 2003 a abrogé et dépassé les dispositions de l'art. 3, paragraphe 3, du décret législatif n° 72/2000, pour ce qui concerne les travailleurs détachés dans l'Union européenne. Cette disposition pourrait continuer à s'appliquer dans notre système pour le détachement transnational par des sociétés établies hors de l'Union européenne (voir ce que l'Italie a prévu en ce sens dans l'interpellation récente du ministère du Travail n° 28 du 27 Juin 2011).

En outre, certaines observations sont nécessaires sur la gestion administrative de la relation d'emploi et de la documentation requise par la loi, toujours à la lumière de la jurisprudence de l'UE sur ce sujet (cf. en particulier l'affaire susmentionnée de la Commission contre le Luxembourg, 19 juin 2008, et l'arrêt Commission contre l'Allemagne, 19 Janvier 2006, affaire C -244/04).

Sur cette question, on peut se reporter à ce qui a été exprimé dans une récente interprétation par le ministère du Travail sur le détachement communautaire («Manuel pour les inspecteurs du travail et des entreprises» (Projet Empower - Contract n° VP/2009/015, Novembre 2010)¹².

Nous nous limiterons donc à observer sur ce point que les entreprises placées sous un régime de détachement communautaire ne peuvent être soumises à un système de gestion de la relation de travail différent de celui en vigueur dans le pays d'établissement de l'entreprise.

Sur la base des principes de régulation et d'interprétation jusqu'ici rappelés, il peut être observé que, nonobstant l'application de la loi nationale choisie par les parties, de nombreux aspects importants de la relation d'emploi sont toujours régis par la loi italienne. En particulier, la loi

¹² http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/94673012-D332-4D64-BDB7_C809650E529A/0/Vademecumdistaccocomunitario.pdf

italienne s'applique à des aspects essentiels de la relation d'emploi tels que les tableaux sur les rémunérations dans le cadre de la négociation collective nationale. Bien que le principe de l'application universelle de la négociation collective prévu à l'art. 39 de la Constitution n'ait pas été mis en œuvre en Italie, il apparaît cependant que, selon une jurisprudence constante, l'identification des principes de proportionnalité et l'adéquation de la rémunération prévues à l'art. 36 de la Constitution sont appliquées par référence au salaire prévu dans la négociation collective nationale. Par conséquent, toujours à travers la jurisprudence, l'Italie applique les dispositions de la directive sur l'application générale des conventions collectives mais uniquement s'agissant de l'aspect rémunération prévu dans les conventions collectives nationales et dans les contrats territoriaux pour l'emploi (voir aussi à cet égard les dispositions de l'art. 3.8 de la directive). La situation est différente pour les aspects rémunération qui relèvent de la négociation collective de l'entreprise et qui ne sont pas applicables en dehors de l'entreprise qui les a contractés.

Sur le mode de calcul de la rémunération établi par la négociation collective nationale et utilisé comme référence pour une comparaison avec les salaires des travailleurs détachés en Italie, le ministère du Travail a déjà déclaré, dans son interpellation n° 33/2010, que la comparaison entre le salaire du travailleur détaché et un salaire minimum prévu dans la négociation collective doit être faite par référence à la rémunération brute. Cette interpellation invoque aussi une disposition de la directive qui n'a pas été explicitement transposée dans la législation nationale, et qui prévoit que tout élément accessoire du salaire, identifié comme indemnité de transfert ou de détachement, doit être pris en compte dans le calcul du salaire minimum, base sur laquelle il est possible d'établir des comparaisons avec les taux de salaire minimal (conventions collectives ¹³).

¹³ Il est prévu dans l'art.3.7 de la directive 96/71 que «les allocations propres au détachement sont considérées comme faisant partie du salaire minimal, dans la mesure où elles ne sont pas versées à titre de remboursement des

Un autre problème pratique important en termes de régulation du détachement communautaire porte sur les modalités spécifiques d'organisation des contrats commerciaux en vertu desquels le détachement est réalisé, et donc sur l'applicabilité de la loi italienne à ces contrats commerciaux. La question se pose, dans les domaines régis par le droit national, d'une manière spéciale à l'égard de la législation européenne, et on peut faire référence ici au droit du travail national qui prévoit les conditions de légitimité du contrat (art. 29, alinéa 1 du décret législatif n°276/2003) et de l'accord commercial sur le détachement des travailleurs (article 30, paragraphe 1 du décret législatif n°276/2003).

Pour résoudre la question de l'harmonisation entre les deux systèmes juridiques, national et communautaire, le règlement Rome I peut certainement apporter une aide, s'agissant en particulier des obligations contractuelles internationales (article 9 du règlement 593/2008). En effet, tout en respectant les règles internationales du contrat en vertu du droit national choisi par les parties, on applique toujours les règles du pays où le contrat est exécuté, et par conséquent la loi italienne, pour les règles impératives dont «le respect est considéré comme crucial (...) quelle que soit la loi applicable au contrat. »

Il faut considérer que les dispositions impératives n'empêchent pas l'ajustement du contrat à la loi étrangère (par opposition aux règles d'ordre public international qui empêchent l'application du droit étranger), mais plutôt imposent au contrat régi par le droit étranger l'application de la législation nationale, malgré la loi du contrat.

En ce sens, quelques règles de base pour la régulation de l'externalisation pourraient probablement être intégrées dans les dispositions obligatoires, comme notamment le

dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture. "

détachement communautaire qui est devenu un phénomène très important aujourd'hui. Cela concerne en particulier l'art. 29, alinéa 1 du décret-loi n°276/2003, qui définit les critères de légitimité du contrat (l'organisation des moyens et des risques pris par l'entrepreneur) afin de distinguer le contrat et le prêt de main-d'œuvre. De même, cela concerne l'art. 30 du décret législatif n°276/2003, qui régit le détachement dans le droit national.

À un autre niveau que celui des règles impératives, on trouve la distinction entre le travail autonome (en vertu de l'art. 2222 du code civil) et l'emploi salarié conformément à l'art. 2094 du même code. L'applicabilité de ces articles aux situations de détachement communautaire n'est pas tant évaluée sur la base des dispositions de l'art. 9 du règlement Rome I, mais exprime plutôt une disposition spécifique de la directive 96/71/CE, qui, à l'art. 2.2, stipule que «Aux fins de la présente directive, on entend par 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." Par conséquent, la qualification par les parties du contrat d'un travailleur communautaire en tant que travailleur indépendant, et non comme salarié, doit toujours respecter le principe de « non disponibilité de classification du type de contrat », lequel n'est pas soumis à l'auto-détermination des parties et à la régulation autonome de la loi (le principe est établi par la Cour constitutionnelle n° 121/1993). Il n'est par conséquent pas soumis non plus à la législation étrangère qui peut être choisie par les parties du contrat.

En substance, l'entreprise communautaire ne peut donc pas soutenir la non applicabilité de la directive 96/71/CE concernant le détachement communautaire, en arguant que la directive ne s'applique pas aux travailleurs indépendants mais seulement aux salariés, lorsque la relation de travail définie par les parties ou octroyée par la loi étrangère n'est pas celle d'un travail autonome mais qu'elle s'inscrit dans le travail salarié en vertu de l'art. 2094 du code civil.

En termes de réglementations nationales applicables à des contrats transnationaux, s'agissant en particulier de la chaîne de transport, un problème très important concerne également la relation entre le contrat de transport et tout sous-contrat de transport (appelé sous-traitance) avec une référence spécifique à la règle de l'applicabilité de la responsabilité conjointe et solidaire contenue dans l'art. 29, alinéa 2 du décret-loi n°276/2003. En cas de cession d'un service de transport par un sujet national à une entreprise de transport établie dans un Etat de l'UE autre que l'Italie, la directive 96/71/CE et le décret législatif n° 72/2000 s'appliquent puisque cela relève des dispositions de l'article. 1 de la directive.

Toutefois, l'applicabilité au domaine des transports du régime de responsabilité solidaire exprimée à l'article 3 ci-dessus (ou l'art. 29, alinéa 2 du décret législatif n°276/2003) ne semble pas univoque, lorsque le raisonnement est fondé sur le fait que cette responsabilité ne se rapporte qu'au contrat d'adjudication (selon la lettre des deux règlements), tandis que le contrat de transport serait un type de négociation comportant des règles distinctes ne prévoyant pas la responsabilité solidaire de l'expéditionnaire pour les obligations du donneur d'ordre. Cette conclusion est celle généralement rendue par la doctrine juridique et la jurisprudence ¹⁴.

Sur ce point cependant, une interprétation totalement opposée pourrait également être envisagée qui consisterait à reconnaître l'application du régime légal de la solidarité commune au secteur des contrats de transport. L'argumentation en faveur de cette thèse pourrait être fondée sur plusieurs observations : la première est basée sur la nature du contrat de transport qui donnerait lieu à une prestation de «facere » par une entreprise (le transporteur) au nom d'une personne (le donneur d'ordre). Les obligations de l'action de «facere » peuvent relever du schéma

¹⁴ Pour le caractère exhaustif de notre analyse, il faut dire qu'en ce qui concerne le nombre possible d'argumentations sur ce point, nous nous référons à un cas de droit qui est resté assez isolé - Cour d'appel de Turin 5 Juillet 1991 - qui a jugé que «quand une personne est obligée d'exécuter des prestations continues de services consistant dans le transport de marchandises, par son organisation et à ses propres risques, nous ne sommes pas en présence d'une pluralité de services de transport, mais d'un contrat qui va du contrat d'adjudication à celui de fourniture de services."

du contrat. Ce dernier représente, même au niveau de son placement dans le code civil, le modèle de ce type de contrat, sur la base duquel le transport diffère principalement pour l'objet du service (le transport) et non pas pour sa nature. Il faut également noter que, dans le cas des contrats de transport et de sous-traitance, se réalise un schéma de transfert du risque de l'opérateur (transporteur) « économiquement plus robuste » à la partie « la plus fragile » sur le marché. Ceci, rentre objectivement dans la logique de la loi sur la responsabilité conjointe et solidaire et pourrait alors justifier l'application au contrat de transport du système de la responsabilité solidaire, prévue à l'article 29, paragraphe 2 du décret législatif n° 276/2003 (cf. Cour de Bolzano, le 13 mai 2011).

Cependant, la possibilité d'étendre au secteur des transports le régime de responsabilité prévu pour le contrat apparaît à ce jour problématique. Par conséquent, dans le cas des transports, la possibilité d'appliquer à l'expéditionnaire italien toute disposition de sommation de contrôle pour les obligations de rémunération que le donneur d'ordre (ou sous-transporteur) a à l'égard de ses employés (selon le schéma de l'interpellation 33/2010) semble poser problème, bien qu'elle ne soit pas dénuée de fondement juridique.

A l'inverse, le régime de la responsabilité solidaire impliquant l'expéditionnaire national pourrait être appliqué avec plus de pertinence dans le cas d'un contrat de services logistiques ; ce dernier étant en effet un contrat atypique, basé sur les règles et règlements applicables au contrat d'adjudication ou de prêt de main-d'œuvre (art. 1559 du code civil). Ainsi, lorsque les services de logistique ne sont pas simplement accessoires au transport ou à l'expédition mais sont des opérations complexes qui ne se limitent pas à un simple stockage (car impliquées dans des nombreuses opérations d'emballage, collecte d'ordres, transfert, gestion de la conservation des marchandises, stockage, livraison à différents destinataires), ils constituent une activité très

importante pour laquelle le donneur d'ordre et le prêteur de ses services peuvent être soumis aux dispositions du contrat d'adjudication, y compris au régime de responsabilité solidaire.

Enfin, on estime que, compte tenu de l'applicabilité certaine de la directive 96/71/CE (et, en Italie, du décret législatif n°72/2000) à tous les cas de prêt transnational de main d'œuvre (article 1, paragraphe 3 de la directive), s'appliquent également aux salariés (à l'exception du minimum de protection prévu dans le "noyau dur" de la directive) le principe d'égalité de rémunération et d'égalité de conditions entre les salariés détachés et les salariés de l'utilisateur (article 23, paragraphe 1 du décret-loi n°276/2003) ainsi que le principe de responsabilité solidaire entre le fournisseur et l'utilisateur concernant la rétribution due aux salariés détachés (article 23, paragraphe 3, du décret législatif n°276/2003).

I. 3.4. L'interpellation n°33 du 12 octobre 2010

S'agissant du détachement communautaire, le Ministère du Travail a émis l'interpellation n°33/2010 fournissant quelques détails opérationnels importants sur la mise en œuvre effective de la Directive n° 96/71.

Dans cette interpellation venant répondre à une question posée par l'Union fédérale des transports, expéditions et logistique, le Ministère du Travail a déclaré l'applicabilité en Italie du principe d'égalité des taux de salaire minimal (art.3, paragraphe 1, lettre c, de la directive 96/71), tel qu'établi par les échelles de salaire des contrats collectifs. Celles-ci sont en fait universellement applicables en Italie sur la base de l'interprétation constante par la jurisprudence du principe de proportionnalité de la rémunération prévu à l'article 36 de la Constitution.

En outre, le Ministère du Travail a déclaré que la comparaison avec le salaire effectivement versé au travailleur détaché en Italie doit être faite "avant toute déduction et cotisation», selon la définition de «revenu d'emploi salarié versé" utilisée à des fins fiscales.

Le Ministère précise également que le concept de revenu pour les cotisations est hors du champ de la directive 96/71 mais qu'il a trait à la réglementation communautaire se rapportant spécifiquement à la détermination du régime de cotisations applicables (article 12 du règlement n° 883/2004).

Enfin, l'interpellation précise que, s'il apparaît au cours de l'inspection, que le travailleur détaché au sens de la directive 96/71 perçoit concrètement un salaire inférieur à celui établi en Italie par les contrats de négociation nationale, l'inspecteur du travail peut émettre une sommation de contrôle en vertu de l'article 12 du Décret législatif 124/2004 ; cette dernière est notifiée à l'employeur (communautaire) contrevenant et également à l'entreprise donneur d'ordre en qualité d'obligé solidaire, telle que prévue à l'article 3, paragraphe 3 du décret législatif n°72/2000 et à l'article 29, alinéa 2 du décret-loi n° 276/2003.

CHAPITRE I.4. ROUMANIE : LE CADRE REGLEMENTAIRE AU NIVEAU NATIONAL

I.4.1 Règlement sur les relations de travail et la sécurité et la santé

I.4.1.1 Détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation transnationale de services

La réglementation nationale sur le détachement des travailleurs dans le cadre d'une prestation transnationale de services est devenue nécessaire lorsque la Roumanie est devenue membre de l'Union européenne, puisqu'elle constitue un élément constitutif de l'acquis communautaire.

Les réglementations communautaire et nationale doivent veiller à l'accomplissement d'un objectif fondamental de l'Union européenne, à savoir l'élimination des obstacles à la libre circulation des personnes et des services entre États membres. La promotion de la prestation transnationale de services requiert une concurrence loyale entre les entreprises internationales et locales et des mesures pour assurer le respect des travailleurs dont le travail est utilisé dans un autre Etat membre.

En l'absence d'une telle réglementation spécifique, les dispositions du règlement (CE) n ° 593 du 17 Juin 2008, sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I) s'appliqueraient. Ces dispositions établissent que le droit applicable aux relations de travail est choisi par les parties. A défaut d'accord, la loi de l'État où le travailleur opère normalement s'applique.

Dans ce contexte, la loi n °. 344 19 Juillet 2006 concernant le détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation transnationale de services est entrée en vigueur le 1 Janvier 2007, date de l'adhésion à l'UE de la Roumanie. Cette loi transpose la directive du Parlement européen et du Conseil 96/71/CE du 16 Décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services.

Quels travailleurs sont soumis à la loi n ° 344/2006?

La loi est applicable aux entreprises établies dans un État membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen (l'UE ou l'EEE), qui dans la prestation transnationale de services, détachent les employés, avec lesquels ils ont une relation d'emploi, en Roumanie.

Ce sont les employeurs basés en Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Slovaquie, Slovénie, Espagne, Suède, Royaume-Uni de Grande-Bretagne, mais aussi l'Islande, le Lichtenstein et la Norvège.

Quelles catégories de travailleurs sont concernés?

La Loi 344/2006 s'applique aux employés, selon la définition prévue par l'art. 10 de la loi n° 53/2003 - *Code du travail* (R), c'est à dire toute personne physique qui conclut un contrat de travail avec un employeur.

Cette définition d'employé s'applique indépendamment de la définition de la relation d'emploi de la personne détachée dans l'Etat où est établie l'entreprise.

Il faut noter que la législation en Roumanie n'utilise pas le terme travailleur (défini au niveau national par la loi n° 319/2006 sur la sécurité et la santé au travail) comme dans la directive 96/71/CE, et limite son application aux employés uniquement. Cette approche exclut l'applicabilité de la loi n° 344/2006 aux fonctionnaires, aux membres des coopératives et autres personnes qui effectuent des travaux avec des relations contractuelles différentes de celles d'un contrat de travail individuel.

Le travailleur détaché est l'employé qui travaille habituellement dans un Etat autre que la Roumanie, mais qui, pour une période de temps limitée, opère sur le territoire roumain.

Le terme «*détaché*» utilisé dans la prestation transnationale de services n'est pas toujours lié à la *situation de détachement* réglée par la loi sur les relations de travail qui, en Roumanie, est la loi no.53/2003 - *Code du travail* (R).

Selon le Code du travail, le détachement est le changement temporaire du lieu de travail d'un employé, suite à la décision unilatérale de l'employeur, chez un autre employeur, pour l'exécution d'un travail dans l'intérêt de ce dernier. Le contrat individuel de travail avec l'employeur qui détache l'employé est suspendu à l'initiative de l'employeur pour la période mentionnée ci-dessus.

Le détachement transnational peut prendre les formes suivantes:

- Un employé effectue un travail pour une période de temps limitée en Roumanie, au nom d'une société étrangère et sous sa direction, sous un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services en Roumanie (tel que réglementé par les articles 43 et 44 de la loi N°.53/2003 - *Code du travail* (R));
- les travaux effectués en Roumanie par un employé, dans un établissement situé en Roumanie ou pour une société appartenant à un groupe de sociétés, située en Roumanie (tel que réglementé par les articles 44 ou 43 ou situation de

détachement gouvernée par les articles de 45 à 47 de la loi No.53/2003.. - *Code du travail* (R).

Cette forme peut entraîner deux situations pratiques différentes :

- La première situation est la *délégation*, dans laquelle l'employé travaille en Roumanie dans la filiale de la société mère, mais continue néanmoins à être en contact étroit avec l'employeur d'origine, de qui il recevra des instructions, à qui il rendra son rapport, et de qui il recevra son salaire ainsi que des autres avantages résultant de la relation d'emploi. Dans ce cas, qui s'inscrit parfaitement dans la dispositions de la loi n° 344/2006, les conditions de travail qui constituent la "*base principale*" correspondant à la législation et les conventions collectives en Roumanie seront appliquées.
- La deuxième option est celle spécifique d'une situation de détachement, réglée par le Code du travail, dans laquelle, pour une période déterminée, le contrat de travail avec l'employeur initial est suspendu, le travailleur détaché pleinement intégré dans l'organisme d'accueil, sous l'autorité et la subordination de ce dernier.

Quelles sont les conditions de travail applicables à ces employés?

Indépendamment de la loi régissant la relation d'emploi, l'employé détaché en Roumanie bénéficiera de conditions de travail en vigueur en Roumanie et fixées par la loi et / ou par la convention collective applicable (éléments qui constituent le «*noyau dur des droits*») qui concernent :

- Les heures de travail et les périodes de repos;
- Les congés annuels payés;

- Le salaire minimal, y compris la rémunération des heures supplémentaires et leur paiement ;
- La définition du salaire minimal prescrite par la loi et / ou les conventions collectives applicables;
- Les provisions spécifiques pour le détachement doivent être considérées comme faisant partie du salaire minimal, dans la mesure où l'employé ne reçoit pas d'argent pour couvrir les dépenses liées au détachement, comme par exemple le transport, l'hébergement et les repas;
- Les conditions de la fourniture de la main d'œuvre , en particulier par les agences de travail intérimaire;
- La sécurité et santé au travail (loi N ° 319/2006 *sur la sécurité et la santé au travail*);
- Les mesures de protection à l'égard des conditions de travail pour les femmes enceintes ou celles qui ont accouché récemment et pour les enfants et les jeunes (décret-loi 96/2003 sur la protection de la maternité au travail et décret-loi 600/2007 sur la protection des jeunes sur le lieu de travail);
- L'égalité de traitement entre hommes et femmes et d'autres dispositions de non-discrimination (loi 202/2002 sur l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes (R) et décret-loi 137/2000 sur la prévention et la répression de toutes les formes de discrimination (R)).

Avant l'entrée en vigueur de la loi n ° 62/2011 - Loi sur le dialogue social, la loi n ° 344/2006 visait la convention collective de travail au niveau national et la convention collective au niveau sectoriel. Étant donné que ces types d'accords collectifs ne sont pas prévus par la loi régissant la négociation collective, seule la convention collective conclue au niveau sectoriel peut avoir une portée générale.

Les conventions collectives conclues au niveau sectoriel peuvent être rendues obligatoires pour tous les employeurs dans leur secteur spécifique, par un arrêté du ministre chargé de la protection du travail, de la famille et des relations sociales.

Il y a des situations où les droits dont jouissent les employés dans l'Etat dans lequel ils travaillent habituellement sont plus élevés que ceux requis par la loi de la Roumanie. Un salaire minimal plus élevé, une plus longue période de congés payés, une durée plus longue des périodes de repos ou une plus courte durée du temps de travail peuvent être déterminés par la loi ou par les conventions collectives applicables dans l'État en question.

Dans de telles situations, les dispositions de la loi n ° 344/2006 ne limitent pas l'application des conditions de travail plus favorables aux travailleurs détachés en Roumanie et ne peuvent pas constituer une justification pour réduire les droits des salariés.

Quelle est l'autorité compétente?

L'Inspection du travail, est l'autorité publique qui doit vérifier l'application des dispositions de la loi en vigueur, afin d'assurer le respect des droits des travailleurs détachés sur le territoire de la Roumanie dans la prestation transnationale de services.

Si les employés détachés et / ou leur représentants considèrent que leurs droits sur les conditions de travail sont violés, ils peuvent s'adresser au bureau de l'inspection du travail territoriale et à l'Inspection générale du travail.

Dans le mécanisme de coopération établi par la directive 96/71/CE, l'Inspection du travail remplit le rôle d'un bureau de liaison, permettant l'échange d'informations avec les organismes d'inspection du travail dans les Etats membres de l' UE ou de l'EEE, ainsi qu'avec la Commission européenne.

I.4.1.2 La procédure spécifique pour le détachement des travailleurs dans la prestation transnationale de services

La Décision du gouvernement n° 104/2007 « *pour la réglementation de la procédure spécifique pour le détachement de travailleurs dans la prestation transnationale de services en Roumanie* » est l'instrument juridique qui définit les obligations et responsabilités juridiques tant pour l'entreprise de détachement établie dans un Etat membre de l'UE ou de l'EEE, que pour le bénéficiaire de la prestation de services en Roumanie.

Quels sont les engagements de l'entreprise qui fournit des services en Roumanie?

Les entreprises établie dans un Etat membre de l'UE ou de l'EEE qui détachent des travailleurs pour fournir des services en Roumanie, sous la loi n ° 344/2006, ont les obligations suivantes:

- avoir un représentant légal en Roumanie ou nommer l'un des employés détachés en Roumanie en tant que liaison avec les organes de contrôle ;
- envoyer une notification écrite dans la langue roumaine, concernant le détachement des salariés à l'Inspectorat Territorial du Travail où le travail aura lieu, au moins 5 jours avant le début des activités des travailleurs détachés en Roumanie, et pas plus tard que le premier jour ouvré (notification doit être faite sur la base d'un formulaire contenant les données d'identification de l'entreprise UE ou l'EEE et le bénéficiaire en Roumanie, l'identité et les coordonnées du représentant de la société qui fait un détachement en Roumanie, l'identité des salariés détachés, le but et la durée du détachement) ;
- une copie de l'avis sera également envoyé au bénéficiaire de la prestation de services à la même date que l'envoi à l'inspection territoriale du travail;
- tout changement dans la communication initiale sera envoyé à l'inspection territoriale du travail ;

- si l'entreprise détache un travailleur qui est un citoyen d'un pays non membre de l'UE ou de l'EEE, cette société doit faire une déclaration supplémentaire, indiquant que l'employé remplit les conditions légales d'emploi dans le pays membre de l'UE ou de l'EEE dans lequel se trouve l'entreprise ;
- le représentant légal en Roumanie est tenu de détenir les documents nécessaires pour le contrôle des conditions d'emploi énoncées dans la réglementation de la Roumanie et de les fournir aux inspecteurs du travail, à leur demande, lorsque cela est nécessaire;
- le représentant légal en Roumanie est tenu de détenir et de fournir aux inspecteurs du travail, sur demande, le contrat écrit pour la prestation de services entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de l'exploitation de services en Roumanie (Première forme de détachement, conformément à l'article 4 lettre a de la Loi 344/2006);

Même si le décret-loi n 104/2007 n'impose pas une obligation de le faire, il est recommandé que le représentant légal en Roumanie détienne:

- Les documents certifiant le détachement des citoyens étrangers en Roumanie, signés par la société étrangère qui détache les travailleurs et l'unité (entreprise) dans laquelle ils vont travailler en Roumanie. Ces documents comprendront également une liste des noms des employés détachés (deuxième forme de détachement, conformément à l'article 4 lettre. b de la loi n 344/2006) ;
- Le contrat écrit conclu entre l'agence d'emploi intérimaire et l'utilisateur de l'employé étranger en Roumanie (troisième forme de détachement, conformément à l'article 4. Lettre. c de la loi N°.344/2006).

Quelles sont les obligations du bénéficiaire de services en Roumanie?

Le bénéficiaire en Roumanie des services rendus par les travailleurs de l'entreprise établie dans un État membre de l'UE ou de la EEE qui détache ses employés à cette fin et conformément à la loi 344/2006 est tenu de détenir et de fournir aux inspecteurs du travail, sur demande, l'un des documents suivants (ou la totalité des documents suivants):

- Le contrat écrit pour la fourniture de services avec l'entreprise établie dans l'UE ou la EEE (première forme de détachement, conformément à l'article 4 lettre. a de la loi N° 344/2006);
- Les documents attestant le détachement des citoyens étrangers en Roumanie, signés avec la société étrangère qui détache ces travailleurs, qui contiendra aussi une liste de noms des travailleurs détachés (deuxième forme de détachement, conformément à l'article 4, lettre b de la loi N° 344/2006);
- Le contrat écrit conclu avec l'agence d'emploi intérimaire ou une société étrangère (troisième forme de détachement, conformément à l'article 4 lettre c de la loi N°.344/2006).

1.4.1.3 Le Registre général des salariés

L'enregistrement du travail exécuté en vertu d'un contrat de travail individuel doit être effectué sur le registre général des salariés. Le registre est électronique. Les données du registre doivent être transmises par l'employeur par le biais des inspections du travail ou, par des moyens électroniques (e-mail *en ligne* ou signatures électroniques), à une base de données centrale gérée par l'inspection du travail.

A partir du 1er août 2011, entrée en vigueur du décret-loi 500/2011 sur le Registre Général des salariés, les dossiers électroniques des contrats individuels de travail contiennent les périodes de détachement des salariés.

Ainsi, dans le cas des employés roumains détachés dans un autre État membre de l'UE ou l'EEE pour la prestation transnationale de services, de telles périodes de détachement seront indiquées dans le registre général des salariés.

L'entreprise établie dans un pays membre de l'UE ou de l'EEE qui détache des employés pour fournir des services en Roumanie, conformément à la loi 344/2006, n'a aucune obligation à remplir et à envoyer au Registre Général des salariés. La preuve de ce détachement se fait sur la base des données communiquées conformément à la procédure établie par le décret-loi 104/2007.

I.4.1.4 Sécurité et santé des travailleurs détachés

La santé et gestion des risques de sécurité pour les conducteurs du secteur du transport routier peuvent être difficiles, parce qu'ils travaillent dans l'isolement, doivent affronter les dangers de la circulation, en plus de nombreux autres risques qui sont difficiles à contrôler.

Travailler dans le secteur du transport routier nécessite un haut niveau de qualifications et de compétences. En plus des conditions de conduite régulière, les chauffeurs organisent et coordonnent le chargement et le déchargement, résolvent les problèmes techniques, doivent avoir des compétences linguistiques, connaître les fiches de sécurité pour les marchandises dangereuses transportées et être formés pour réagir en cas d'accident de la route.

Les risques professionnels dans le transport routier

Le transport routier est l'un des secteurs les plus dangereux: les données statistiques des accidents dans la base de données CARE indiquent qu'en Europe environ 10 000 personnes perdent la vie

chaque année dans des accidents de la route. Ces chiffres se rapportent, en moyenne, à 1300 chauffeurs d'autobus, conducteurs de véhicules lourds de cargaison et camions.

Les principaux facteurs de risque auxquels sont exposés les conducteurs sont les vibrations, postures statiques prolongées, le bruit, le risque d'inhalation de vapeurs et de fumées (systèmes d'échappement défectueux, systèmes d'approvisionnement en carburant défectueux), marchandises dangereuses, les conditions météorologiques extrêmes, la fatigue, les comportements de conduite agressive des autres conducteurs, les risques psychosociaux (stress causé par la nécessité de respecter les délais des contrats de transport, la sécurité du fret, du véhicule, les contrôles des autorités), les problèmes familiaux. ..

Obligations de l'employeur découlant de la législation sur la sécurité et la santé

L'employeur est tenu d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects du travail, conformément à l'art. 6 paragraphe (1) de la loi n ° 319/2006 sur la sécurité et la santé au travail, en prenant les mesures nécessaires pour:

- la sécurité et la santé des travailleurs;
- la prévention des risques professionnels;
- l'information et formation des travailleurs;
- fournir les moyens nécessaires à l'organisation de la santé et la sécurité au travail.

Les mesures relatives à la sécurité et la santé ne devraient impliquer aucune obligation financière de la part des salariés.

L'employeur prendra des dispositions pour les premiers secours, la lutte contre l'incendie et l'évacuation des travailleurs et établira les liens nécessaires avec les services spécialisés, notamment en termes de premiers secours, services médicaux d'urgence, de sauvetage et services de lutte contre les incendies.

L'employeur doit informer dès que possible tous les travailleurs qui sont ou peuvent être exposés à un danger grave et imminent, sur les risques encourus et les mesures prises (ou à prendre) pour leur protection. Il doit offrir aux employés la possibilité d'arrêter le travail et / ou de quitter immédiatement les lieux de travail et se déplacer vers un endroit sûr en cas de danger grave et imminent, de ne pas imposer aux travailleurs de reprendre le travail s' il y a encore un danger grave et imminent, à l'exception de cas limités et pour des raisons justifiées.

Les travailleurs qui, en cas de danger grave et imminent, laissent le lieu de travail et / ou une zone dangereuse ne doivent pas être pénalisés et doivent être protégés contre toutes conséquences négatives et injustifiées.

Les obligations des travailleurs résultant de la législation sur la santé et la sécurité au travail

Chaque travailleur doit travailler conformément à la formation qu'il a reçue et aux instructions de l'employeur, afin de ne pas s'exposer à un danger de blessure ou de maladie professionnelle ou d'exposer d'autres personnes qui peuvent être touchées par ses actions ou omissions durant le travail.

En particulier, pour atteindre les objectifs mentionnés ci-dessus, les travailleurs doivent appliquer les fonctions principales suivantes:

- La bonne utilisation des machines, équipements, outils, dispositifs de sécurité, les substances dangereuses, équipements de transport, d'autres moyens de production et l'équipement de protection personnelle fournis;
- Informer immédiatement l'employeur de toute situation de travail pour laquelle ils ont des motifs raisonnables de croire qu'elle peut constituer un danger pour la santé et sécurité et informer immédiatement l'employeur de toutes les lacunes dans les systèmes de protection fournis ;

- Apprendre et se conformer aux réglementations de santé et sécurité et leurs mesures d'application.

Ces exigences prévues par les lois roumaines s'appliquent, le cas échéant, à d'autres participants au travail, selon l'activité qu'ils exercent.

Accidents de route

L'événement est l'accident qui a entraîné la mort ou des blessures et qui a eu lieu pendant le temps de travail ou dans l'exécution des travaux, la situation des personnes déclarées manquantes, tout accident de route où les employés sont impliqués, tout accident qui peut provoquer des maladies professionnelles ou de maladies liées à une profession.

La procédure à suivre en cas d'événement de cet type sur route en Roumanie, ainsi que la responsabilité en cas d'implication d'un employé ou d'un employeur roumain dans un événement qui est survenu dans un autre Etat, est régie par le décret-loi 1425/2006 concernant l'approbation des normes méthodologiques d'application des dispositions de la loi sur la sécurité et la santé au travail No319/2006.

Tout événement sera immédiatement notifié à l'employeur par le directeur du travail local ou toute autre personne qui en est informée (conducteur ou un autre travailleur mobile).

L'employeur est tenu de rapporter les événements à l'inspection du travail territoriale, l'assurance et les organes d'enquête criminelle, si nécessaire. Si parmi les victimes il y a aussi des employés d'autres employeurs, l'événement sera également communiqué à leurs employeurs par l'employeur de l'endroit où s'est produit l'événement.

En cas d'accidents de la circulation sur les routes publiques, où parmi les victimes il y a des employés dans l'exécution de leur travail, la police de la route compétente envoie, sur demande, une copie du rapport à l'inspection du travail territoriale dans les 5 jours ouvrables suivant la date de la demande. Si l'accident a causé la mort des victimes, les victimes étant aussi des employés

dans l'exécution de leur travail, la police de la route notifiera automatiquement l'événement à l'inspection du travail territoriale du lieu de l'accident.

La communication d'événements survenus à l'étranger impliquant des employés d'un employeur roumain sera faite de la même manière: l'employeur est tenu de signaler l'événement également à la mission diplomatique ou consulat roumain du pays en question.

Tout événement survenant sur le territoire d'un autre État impliquant des travailleurs roumains détachés ou fournis par un employeur roumain pour effectuer des travaux sur le territoire d'un autre Etat doit être immédiatement notifié par l'employeur roumain à la mission diplomatique ou consulaire roumain dans ce pays .

Les employeurs roumains qui détachent ou fournissent des travailleurs chez des employeurs étrangers (les utilisateurs étrangers) sont tenus d'inclure dans le contenu des conventions internationales et des accords bilatéraux avec des partenaires étrangers les clauses relatives à la déclaration des événements.

Tout événement survenant en Roumanie et impliquant des ressortissants étrangers dans l'exercice de leurs fonctions sera immédiatement signalé à l'inspection du travail territoriale où il s'est produit, par l'employeur ou toute autre personne qui en a connaissance. L'inspection territoriale qui reçoit la communication la notifiera à la mission diplomatique ou le consulat du pays d'origine de la personne blessée.

L'enquête sur les événements est obligatoire et sera effectuée par l'employeur, en cas d'incapacité temporaire de travail; par les collectivités territoriales d'inspection du travail en cas d'incapacité évidente ou confirmée, décès, accidents collectifs, les accidents dangereux , et en cas de personnes disparues, ou elle sera notifiée par l'Inspection générale en cas d'accidents collectifs causés par des événements spéciaux, tels que les avaries ou les explosions.

Un délégué de la mission diplomatique de la Roumanie ou du bureau consulaire peut participer à l'enquête sur les événements survenus en dehors des frontières du pays dans lequel les employés d'un employeur roumain sont impliqués. En cas d'événements entraînant une incapacité, de décès ou d'accidents collectifs, l'Inspection générale du Travail peut déléguer certains représentants pour mener des investigations sur place.

L'employeur qui a signé un contrat avec la société étrangère est tenu de préparer des rapports d'enquête dans le cas de travaux réalisés par du personnel roumain.

Dans ces cas, le dossier d'enquête comprendra également:

- Des copies des documents de l'enquête, délivrées par les autorités compétentes du pays sur le territoire duquel s'est produit l'événement, ainsi que leur traduction en roumain;
- Une copie du contrat avec des entreprises étrangères, indiquant les parties concernées, l'objet, le travail effectué, la durée, le lieu de travail, les dispositions relatives à la sécurité et la santé au travail, la manière dont la communication est faite et l'enregistrement des accidents du travail.

L'enquête sur les événements survenus sur le territoire de la Roumanie avec des employés étrangers est faite par l'inspection du travail territoriale où l'événement s'est produit, avec la participation éventuelle des représentants de l'employeur étranger, un représentant de la mission diplomatique ou du consulat du pays.

L'inspection du travail territoriale qui effectue l'enquête fera parvenir copie de l'enregistrement d'enquête initiale à la mission diplomatique ou consulat du pays d'origine de la personne blessée.

I.4.1.5 Les droits de l'inspecteur du travail dans les activités de contrôle

Les contrôles des inspecteurs du travail sur les activités des entreprises établies dans un pays de l'UE ou de l'EEE qui détachent les employés pour fournir des services en Roumanie sont réalisés sur la base des lois et procédures de la Roumanie.

Les inspecteurs du travail qui opèrent dans les bureaux territoriaux d'inspection du travail et à l'Inspection générale du travail sont dévolus à l'exercice de l'autorité publique, jouant le rôle de l'Autorité d'inspection nationale du travail dans le contrôle des relations de travail et de la santé et sécurité au travail.

Par la loi n° 108/1999 sur la création et l'organisation de l'inspection du travail (R) et le décret-loi 1377/2009 sur l'approbation de l'organisation et fonctionnement de l'inspection du travail, les inspecteurs du travail ont les droits suivants:

- Le libre accès, en permanence et sans préavis, à toute heure du jour et de la nuit, dans les locaux de tout employeur, personne physique ou morale, et à tout endroit où ils ont des motifs raisonnables de procéder à des contrôles ou enquêter sur les événements;
- Obtenir des preuves, mener des enquêtes ou d'examens, exiger la soumission de la documentation qu'ils jugent nécessaires et à saisir temporairement;
- Demander des informations, même en présence de témoins, de toute personne et sur n'importe quelle question de contrôle;
- Prendre des photos et des enregistrements audio et vidéo, afin d'identifier, à partir des documents qui prouvent leur identité, les gens sur les lieux de travail ou dans d'autres lieux sous contrôle ou enquête et d'exiger que soit remplie une fiche complète d'identification ;
- Demander la cessation immédiate des processus de production et / ou arrêter tous les équipements de travail, s'ils trouvent que la violation des règlements

concernant la sécurité et la santé au travail met en danger la vie, la santé et la sécurité des travailleurs;

- Imposer aux employeurs de prendre toutes les mesures obligatoires pour modifier toutes les irrégularités constatées au sein d'une période de temps spécifique.

En conférant ces droits aux inspecteurs du travail, la loi a voulu s'assurer qu'ils pourraient avoir tous les outils nécessaires pour déterminer les violations. Pour cette raison, un employeur qui entrave le pouvoir des inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs droits établis par la loi, accomplit un acte qui est considéré comme un délit et peut être sanctionné.

Des contrôles sont effectués parfois avec le soutien de la police, de la gendarmerie, en coopération avec les inspecteurs de l'Autorité de la circulation routière, la police fiscale roumaine ou d'autres autorités de contrôle.

Les preuves obtenues à partir des contrôles et des enquêtes, ainsi que les mesures ordonnées par les inspecteurs du travail sont enregistrées par eux dans leurs procès-verbaux, qui contiennent également des mesures obligatoires demandées pour remédier à des non-conformités. Les infractions sont enregistrées par les inspecteurs dans leurs procès-verbaux et les infractions pénales sont notifiées aux autorités de poursuite.

En cas de répétition des violations graves du droit du travail ou des lois sur la santé et sécurité au travail, l'Inspection générale du travail peut demander que l'employeur soit radié du registre du commerce.

1.4.1.6 Les sanctions et procédures administratives

Les sanctions correspondant aux mesures coercitives appliquées par les inspecteurs suivent la procédure établie par le décret-loi n° 2 / 2001 sur le régime juridique des contraventions, et ses modifications et amendements.

La constatation des infractions et l'application des sanctions sont faites par la signature d'un rapport écrit directement notifié au contrevenant par lettre recommandée ou affichage sur des panneaux publics.

En cas de non-paiement, la collecte des amendes impayées est appliquée par les autorités fiscales.

Les mesures obligatoires ordonnées par les inspecteurs du travail à l'employeur pour remédier à une période spécifique de non-conformité et l'arrêt immédiat du processus de production et / ou équipements de travail peuvent faire l'objet d'un appel de la part de l'employeur suivant la procédure établie par la loi n° 554/2004 sur les demandes administratives, et ses modifications et amendements.

1.4.2 Le système juridique régissant le transport routier

Le transport routier est effectué en conformité avec les dispositions du décret-loi n° 109/2005 sur le transport routier, et ses modifications et amendements, la législation communautaire, la réglementation en vigueur sur le transport routier et les accords et conventions internationaux ratifiés par la Roumanie.

A partir du 4 Décembre 2011, le décret-loi n. 109/2005 a été remplacé par le décret-loi n° 27/2011 sur le transport routier.

L'Autorité Routière Roumaine (ARR), une autorité publique ayant une personnalité juridique subordonnée au ministère des Transports, a été créée par décret-loi n° 95/1998 sur l'établissement d'institutions publiques relevant du ministère des Transports. Le cadre juridique de son organisation et de son fonctionnement a été créé par décret-loi n° 625/1998 sur l'organisation et le fonctionnement de l'Autorité roumaine de route, et ses modifications et amendements.

Dans l'exercice de ses fonctions, l'ARR prendra des mesures pour améliorer l'efficacité du contrôle, assurer la sûreté du transport routier, faire respecter l'ordre et la discipline, sanctionner la non-discrimination des personnes qui ne remplissent pas les conditions d'accès aux activités de transport routier, comme énoncées dans la réglementation européenne.

I.4.2.1 Les licences des transporteurs, des itinéraires et véhicules

Le transport routier international est effectué uniquement par des compagnies (sociétés) qui ont une licence d'opérateur de transport routier. Une entreprise peut obtenir ce permis, après la démonstration de son honorabilité, une bonne capacité financière et compétence professionnelle. Les opérations transport routier de voyageurs par des services routiers réguliers au niveau national sont effectués sur des itinéraires de longue distance par les transporteurs routiers sous une licence délivrée par le ministère des Transports, pour une durée de 3 ans.

Pour chaque véhicule utilisé pour des activités de transport routier, le transporteur demande à l'ARR la délivrance d'une copie conforme de la licence de transport précédemment obtenu avec une validité d'un an minimum.

I.4.2.2 Certification des conducteurs

Un certificat de compétence professionnelle attestant le niveau requis de connaissances établies par l'autorité compétente est accordé après avoir réussi un examen écrit obligatoire qui peut être complété par un examen oral dans la forme prescrite par l'autorité compétente. Cette connaissance doit être mise à jour régulièrement grâce à des cours de formation appropriés.

En application de la directive 59/2003/CE sur la qualification initiale et formation continue des conducteurs et de certains véhicules routiers pour le transport de marchandises ou de passagers et des dispositions du décret-loi n. 109/2005 sur le transport routier, tout conducteur qui effectue

le transport routier est tenu de suivre des cours de formation dont le sujet et la méthode d'organisation sont fixés par l'autorité compétente. Ces cours seront conclu par un examen.

1.4.2.3 Les opérations de cabotage

Le cabotage défini par le Décret-loi n. 109/2005 est une opération de transport par route effectuée par un transporteur routier étranger entre au moins deux points de chargement / déchargement sur le territoire de la Roumanie. Le déplacement d'un véhicule routier déchargé entre deux opérations consécutives de transport international n'est pas considéré comme cabotage.

Depuis l'adhésion de la Roumanie à l'UE, des opérations internationales de transport routier de marchandises entre la Roumanie et les autres États membres ainsi que les opérations de cabotage effectuées en Roumanie par des véhicules immatriculés dans d'autres États sont réalisées en vertu des dispositions du traité d'adhésion de la Roumanie et de la Bulgarie à l'Union européenne, signé le 25 avril 2005 et ratifié par la Roumanie avec la loi n °. 157/2005.

Officiellement, l'UE est un marché libre pour le transport routier intra-communautaire des biens, réglé uniquement par l'équilibre entre l'offre et la demande. La seule restriction est la réglementation du cabotage. Le cabotage est strictement limité au sein des frontières de chaque Etat, avec un intervalle de 7 jours après la fin de chaque transport de fret et est limité à un maximum de trois opérations de cabotage dans un délai donné, généralement de trois mois, avec des exceptions pour les médicaments et les produits strictement nécessaires et seulement dans les cas de force majeure. Des périodes d' interdiction transitoire de cabotage routier ont été définies pour la Roumanie, la Bulgarie, la Pologne et la République tchèque, pays qui ont demandé eux-mêmes des dispositions transitoires relatives au transport routier. Au contraire, Malte, Chypre

et la Slovénie n'ont pas demandé une période transitoire en raison d'un marché de transport réduit dans ces pays.

Les périodes transitoires prévoient que dans les trois premières années après l'adhésion, les transporteurs roumains n'ont pas accès aux marchés du transport routier dans les Etats membres actuels et futurs, qui à leur tour n'auront pas accès au marché roumain.

Par ailleurs, dans le Traité d'adhésion, il est prévu que les États membres peuvent étendre l'interdiction de l'accès au cabotage pour 2 ans encore sur une simple demande en envoyant un avis à la Commission européenne. Ces dispositions prévoient également que, pendant la période de transition, les États membres peuvent autoriser le cabotage uniquement sur la base d'un accord bilatéral, ou ils peuvent pleinement libéraliser le cabotage, ou, en cas d'urgence et exceptionnelle forte distorsion de concurrence, ils peuvent suspendre l'application de « l'acquis » pour une période de temps fixée, et en aviser le Commission européenne.

A la fin de l'année 2010, 13 États membres (Autriche, Pologne, Espagne, Belgique, République Tchèque, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Hongrie, Italie, Lituanie et Royaume-Uni) ont demandé à la Commission européenne d'étendre l'interdiction du cabotage pour deux autres années pour la Roumanie et la Bulgarie. Contrairement à ce qui précède et compte tenu de la définition du cabotage, toutes les opérations de transport effectuées dans le territoire de l'UE par un transporteur dont le siège social est dans un des États membres, sans retour dans son pays d'origine pour une longue période de temps, ne sont pas considérées comme cabotage, mais comme activités communautaires de transport routier.

1.4.2.4. Les actions de contrôle

Selon le décret-loi MT N ° 1892/2006, et ses modifications et amendements, en effectuant les inspections auxquelles ils ont droit, les inspecteurs de la circulation ont le droit de contrôler la circulation dans les zones de stationnement ou dans les zones d'arrêt, selon les dispositions légales en vigueur, à des points d'embarquement / débarquement des passagers et aux passages de la frontière, sur tous les véhicules engagés dans le transport routier de personnes ou de marchandises, y compris ceux enregistrés dans d'autres Etats.

4.2.5 Amendes et mesures administratives

Dans l'exercice de ses fonctions en tant qu'organe technique désigné pour assurer la conformité aux règlements dans le transport routier, l'Autorité roumaine des routes impose des sanctions administratives et des sanctions supplémentaires et des amendes.

Les sanctions administratives sont:

- Suspension du droit d'utiliser le véhicule; cette mesure est mise en œuvre par la rétention du certificat d'immatriculation du véhicule et les plaques d'immatriculation du véhicule. La suspension est interrompue si les conditions suivantes sont remplies :
 - Au moins 30 jours se sont écoulés depuis la date du rapport de rétention;
 - La preuve du paiement de l'amende est apportée;
 - Après la date d'expiration d'une période de suspension notifiée, si la preuve de paiement de l'amende n'est pas donnée, la suspension peut être prolongée pour encore 6 mois;
 - La suspension de la copie conforme de la licence de transport / certificat de transport pour une période de 30 jours;

- La déclaration que la personne chargée de la gestion de l'activité de transport est inapte;
- Retrait de licence de transport / de certificat de transport propre ou licence pour un itinéraire.

Les sanctions sont régies par les dispositions de l'art. 57² et 58 du décret-loi no. 109/2005, et ses modifications et amendements, de l'art.8 du décret-loi n°. 37/2007, et ses modifications et amendements, de l'art.37-39 Décret-loi 1175/2007 pour l'approbation du transport routier de marchandises dangereuses en Roumanie (dans ce cas, les infractions sont réparties en trois catégories, classées par taille de risque pour chaque catégorie ; la catégorie I représentant des infractions avec le plus haut niveau de risque).

Les violations sont constatées et sanctionnées dans un rapport sur la violation des règlements, sous réserve des exigences du décret-loi n° 2 / 2001, et ses modifications et amendements.

Une pénalité supplémentaire d'immobilisation du véhicule est ordonnée dans les cas prévus à l'art. n° 18 du décret-loi MT 1058/2007 concernant l'approbation des normes méthodologiques pour surveiller le respect des temps de conduite, les pauses et les périodes de repos des conducteurs et des utilisateurs de dispositifs d'enregistrement.

I. 4.3. Le cadre juridique établi par le Code de la route et ses réglementations

I.4.3.1. Obligations du conducteur et transporteur étranger, en Roumanie

Les opérateurs étrangers de transport routier peuvent effectuer le trafic routier international ayant la Roumanie comme pays de destination du transport routier sur l'ensemble du territoire roumain ou le transport routier dans la zone de petit trafic frontalier en Roumanie seulement en conformité avec la législation roumaine, les accords bilatéraux ou internationaux et les

conventions sur le transport routier, ratifiés par la Roumanie (Accord européen relatif au travail des équipages des véhicules effectuant des transports internationaux par route - AETR, fait à Genève le 1er Juillet 1970, auxquels La Roumanie a adhéré par la loi n° 101/1994).

Les conducteurs étrangers sont soumis au même cadre juridique que les chauffeurs roumains à l'égard des règles de circulation applicables en Roumanie.

Les agents ou officiers de police ont le droit d'arrêter les véhicules qui effectuent des transports routiers, sous réserve des procédures établies par les dispositions administratives.

De plus, un contrôle des documents, généralement en collaboration avec des représentants des institutions concernées, aura lieu lorsque qu'un conducteur étranger est arrêté par la police de la route . Les agents auront besoin de contrôler: sa carte d'identité, permis de conduire, certificat professionnel, certificat d'immatriculation du véhicule , assurance du véhicules et permis de transport international.

I. 4.3.2 La procédure de sanction

Le contrôle des opérateurs étrangers de transports routiers ou des véhicules routiers immatriculés dans d'autres pays qui font des opérations de transport en Roumanie est réalisé par le personnel de l'autorité de contrôle compétente.

Lorsque des violations des dispositions juridiques régissant le transport routier sont constatées, le véhicule sera arrêté dans le respect des conditions de sécurité routière, et ses plaques d'immatriculation et certificat d'enregistrement seront enlevées. Une sanction appropriée sera appliquée pour les violations constatées. La permission de reprendre les activités est accordée sous réserve du paiement de l'amende infligée aux termes de la réglementation en vigueur, ou moyennant le paiement d'un montant égal directement aux inspecteurs qui ont imposé la

sanction. Conformément à la loi, ce montant sera retourné ou payé au Trésor public, sur décision finale du tribunal, si un appel est déposé.

Le contrevenant peut payer la moitié de l'amende minimale dans les 48 heures de la date de la notification du procès-verbal.

I.4.3.3 Systèmes d'information et bases de données utilisées

Afin de contrôler les conducteurs étrangers, les autorités peuvent actuellement compter sur six points de contact, comme suit: Centre trilatérale Galati, le Point de contact Artand, le Point de contact Cenad, le Point de contact Giurgiu, le Point de contact Oradea et le Point de contact Porubne .

Dans l'avenir, lorsque la Roumanie aura rejoint l'espace Schengen, l'accès à la base de données "SISone4ALL" sera fourni et permettra une requête rapide, au niveau international, sur les biens et personnes.

I.4.4. Conclusions sur l'harmonisation des lois concernant les relations de travail et de la santé et sécurité au travail avec celles du transport routier: des situations de transport possible.

La question du détachement des travailleurs dans la prestation transnationale de services est, en elle-même, une question qui n'est pas suffisamment analysée en Roumanie, car les situations rencontrées en pratique sont rares et ne couvrent qu'un faible pourcentage de l'activité lucrative locale. Dans la plupart des cas, ce sont les niveaux de salaire, qui sont le cœur du problème puisqu'ils sont plus faibles en Roumanie que dans d'autres pays de l'UE ou de l'EEE.

Lorsque le détachement des travailleurs dans la prestation transnationale de services est mis en œuvre dans le transport routier, compte tenu des caractéristiques spécifiques de mobilité de cette

activité, de nouveaux éléments d'incertitude et de doute dans l'application des normes juridiques se posent.

Le transport international signifie, par définition, le passage d'une ou plusieurs frontières de plusieurs pays de l'UE ou de l'EEE par un véhicule avec chauffeur.

Des règlements européens spécifiques s'appliquent à l'activité de transport, puisque cette activité est exclue du champ d'application de la directive 2006/123/CE concernant les services dans le marché intérieur et est réglementée séparément par le règlement (CEE) n °. 3118/93 fixant les conditions dans lesquelles les transporteurs non résidents font des transports routiers de marchandises dans un État membre ou la directive 96/26/CE concernant les accès à la profession de transporteur routier et de transporteur de voyageurs par route et la reconnaissance mutuelle des diplômes, certificats et autres titres visant à faciliter pour ces opérateurs le droit à la liberté d'établissement dans les transports nationaux et internationaux (Règlement (CE) n °. 12/98, n° 1071/2009, n° 1072/2009 et n° 1073/2009).

La directive 96/71/CE et la loi n° 344/2006 concernant le détachement de travailleurs dans la prestation transnationale de services s'applique également aux activités de transport routier.

La réglementation actuelle ne prévoit pas de différenciation claire des situations qui peuvent survenir dans les transports routiers internationaux, alors qu'elle serait nécessaire pour appliquer un traitement juridique adéquat.

Lorsque la prestation de services dans le transport routier international a lieu de manière habituelle, y compris sur les routes traversant plusieurs Etats, ou lors d'itinéraires répétitifs, et que, dans les deux cas, les points de départ et d'arrivée du véhicule se trouvent dans le pays d'origine, il ne peut s'agir d'une prestation transnationale de services telle que définie par les directives européennes et leurs transpositions nationales.

La loi n° 344/2006, s'applique manifestement aux activités internationales de transport routier dans un régime de cabotage.

Le transport combiné est similaire au cabotage et survient lorsque l'un des lieux de transport est uniquement sur le territoire national. Les marchandises sont transportées par bateau ou en ferry vers le port de Constantza, et de là, les conteneurs sont attachés aux chefs tracteur et transportés à Bucarest. Même si la route interne est intégrée dans les opérations de transport successives pour transporter des marchandises de l'expéditeur au destinataire, il s'agit d'une fourniture de services relevant de la portée des dispositions de la loi no.344/2006.

La procédure spécifique pour le détachement des travailleurs dans la prestation transnationale de services en Roumanie, créée par décret-loi n. 104/2007, s'applique aux activités de cabotage et de transport combiné, telles que celle décrites ci-dessus.

En l'absence de dispositions spéciales pour les activités de transport routier, compte tenu de la mobilité et la fourniture de services à travers le territoire de plusieurs comtés, l'avis de détachement du salarié sera soumis à l'Inspection du travail du lieu où le transport commence (chargement de marchandises ou embarquement de passagers) et précisera la totalité du parcours.

En l'absence d'un représentant légal du transporteur en Roumanie, l'un des conducteurs sera désigné pour représenter le transporteur en relation avec les autorités de surveillance.

Les dispositions de la loi n° 344/2006 peuvent être appliquées à d'autres situations de détachement dans le cadre du transport routier international.

SECTION II - AMELIORER L'EFFICACITE DE L'INSPECTION

CHAPITRE II.1. CAS D'INSPECTION

II.1.1. Note introductive

Dans cette partie, ont été inclus trois cas très significatifs sur l'emploi transnational des salariés dans le secteur du transport de marchandises par route.

Les trois cas qui suivent ont un dénominateur commun: l'utilisation de la main-d'œuvre étrangère à faible coût.

La création d'une entreprise dont le siège social est dans un pays où les coûts salariaux sont beaucoup plus bas et qui opère comme un fournisseur de main d'œuvre, ou le recours à une société sur la base d'un contrat de sous-traitance ou encore la location de véhicules avec chauffeur pour mener à bien ce qui, en réalité, est une opération de fourniture de main-d'œuvre, constitue une pratique maintenant fermement établie parmi les entreprises de transport routier depuis de nombreuses années.

Ceci explique, au moins en partie, le phénomène de la fragmentation des sociétés de transport, qui regroupent beaucoup d'entreprises avec un petit nombre d'employés (sans proportion avec le chiffre réel d'affaires de l'entreprise). Cette solution peut perdurer tant que chaque Etat n'aura pas un salaire minimum établi et tant que la responsabilité solidaire ne s'appliquera pas aux contrats de transport.

Les trois cas qui suivent sont le résultat d'une sélection faite par l'équipe du projet.

Par ces cas, et sans aucune prétention d'exhaustivité, l'objectif est d'offrir aux inspecteurs du travail un canevas d'analyse des pratiques les plus fréquentes en matière de fraude.

Chacun de ces cas est présenté de manière identique : présentation des scénarios avec une analyse au regard de la réglementation transport et de la réglementation sociale applicable dans chaque pays et, éventuellement, les suites juridictionnelles ou administratives.

II.1.2. CAS FRANÇAIS N. 1

Un groupe comportant trois sociétés de transport routier de marchandises établies en France et exploitant environ 500 véhicules crée une filiale de transport routier de marchandises en Pologne.

Effectif de la filiale polonaise : environ 100 conducteurs recrutés sous contrat de travail à durée déterminée de droit polonais. Lors de la conclusion de chaque contrat de travail, précision orale sur le pays d'exécution : la France.

Conditions de travail des conducteurs polonais : travaillent habituellement en France par cycles de 6 semaines de 6 jours de travail et une semaine de congés en Pologne; un voyage annuel entre la Pologne et la France est pris en charge par l'entreprise qui met des véhicules à disposition des conducteurs de camion en leur payant le carburant.

L'entreprise met des locaux d'hébergement à disposition des conducteurs polonais en France.

Parc de véhicules de la filiale polonaise: aucun véhicule en propre; les véhicules appartiennent aux sociétés du groupe qui les louent à la filiale polonaise qui les sous-loue aux sociétés du groupe avec un conducteur polonais.

Analyse de la situation au regard de la réglementation transport

- La location transfrontalière de véhicule avec chauffeur a été autorisée en France entre le 5 mai 2003 et le 12 juillet 2005. Un arrêté ministériel du 12 juillet 2005 a en effet abrogé un arrêté ministériel du 5 mai 2003 ouvrant la possibilité de cette location transfrontalière. Mais ça n'est qu'à compter du décret du 9 mai 2007 que la location transfrontalière de véhicules avec conducteurs est prohibée et réprimée comme contravention de cinquième classe.

- Illicéité des contrats conclus ou renouvelés après l'entrée en vigueur du décret et contraventions de cinquième classe.

Analyse de la situation au regard de la réglementation sociale

Approuvé par la chambre criminelle de la Cour de cassation, le juge pénal sur la base des constatations matérielles constatant l'existence d'un lien de subordination entre les sociétés françaises et les chauffeurs polonais à partir des indices suivants :

vis à vis des chauffeurs polonais, les sociétés françaises :

- donnent des ordres et des directives, en contrôlent l'exécution et en sanctionnent les manquements;
- gèrent leurs heures de travail et leurs plannings prévisionnels de congés;

- leur remettent les cartes de paiement pour le carburant, les péages et les téléphones portables dont elles paient l'abonnement.

Sur cette base, le juge pénal conclut que la relation unissant les chauffeurs polonais aux sociétés françaises devait être requalifiée en relation contractuelle de travail; dès lors l'omission de déclaration nominative des salariés polonais aux URSSAF (organisme de recouvrement des cotisations sociales) constitue le délit de travail dissimulé.

La Cour a constaté aussi que les contrats de location de véhicules entre sociétés du groupe et filiale n'avaient pour but que de fournir aux sociétés françaises des chauffeurs polonais et a conclu que ces sociétés réalisaient ainsi des opérations à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main d'œuvre en dehors des dispositions du code du travail relatif au travail temporaire. L'illicéité de ce prêt de main d'œuvre est constitutif d'un délit. L'illicéité du contrat de prêt de main d'œuvre emporte que l'utilisateur est seul employeur (d'où à nouveau délit de travail dissimulé).

La Cour a jugé que le prêt de main d'œuvre illicite a eu pour effet de causer un préjudice aux salariés polonais en éludant l'application à leur profit des dispositions législatives et ou réglementaires et des conventions ou d'accords collectifs de travail notamment en matière de salaires et de protection sociale et que les sociétés françaises se sont ainsi rendues coupables de délit de marchandage.

L'entreprise a été condamnée à verser 175 000€ de dommages et intérêts aux organismes sociaux concernés. Ces derniers ont engagé une procédure pour le remboursement de 2 millions de cotisations sociales pour tous les conducteurs non déclarés sur l'ensemble de la période de prescription.

Portée du cas

- Analyse du juge pénal ayant autorité définitive de chose jugée : Cour de cassation- chambre criminelle.
- Un cas topique que l'on retrouve avec des variantes : les critères d'analyse du lien de subordination établis par de nombreux indices matériels entre les sociétés établies en France et les conducteurs polonais permettent d'écarter d'une part la question de la licéité au regard du droit des transports, des contrats de

location de véhicules – que les prévenus avaient tenté d'utiliser pour leur défense- et d'autre part la question de l'application de la directive détachement à une telle opération.

Dès lors et à la différence de ce à quoi aurait conduit la seule application de la directive détachement, l'ensemble du droit social français est applicable, à la charge des sociétés françaises et non de la filiale polonaise. S'y ajoutent les obligations de cotisations à la sécurité sociale dont on a vu qu'elles représentent l'essentiel de l'enjeu financier dans ce genre d'affaires.

II.1.3. CAS FRANÇAIS N. 2

Une entreprise de transport routier de marchandises établie en France crée une filiale de transport routier de marchandises en Slovaquie¹⁵.

Conditions de travail des conducteurs

Cycles théoriques de cinq semaines de travail en France suivies d'une semaine de repos en Slovaquie. Les contrôles opérés ont mis en évidence des périodes de 13 à 15 semaines de travail ininterrompues. Les conducteurs dorment dans leur camion. Ils ont accès aux installations sanitaires des locaux de la maison-mère où chaque conducteur y dispose d'un casier à son nom. Des instructions en langue slovaque y figurent à côté de celles rédigées en français. Les conducteurs slovaques reçoivent leurs ordres par des systèmes informatiques embarqués ou par téléphone portable.

Conditions d'exploitation des véhicules

- Conclusion de contrats de sous-traitance de transport international de marchandises entre la société établie en France et la filiale établie en Slovaquie.
- Intégration de la totalité du parc de véhicules de la filiale à l'exploitation du service international de la société établie en France. Aucune activité de transport propre de la filiale établie en Slovaquie en dehors de l'exécution des contrats de sous-traitance avec la maison-mère.

15 *Pays où il ne semblerait pas exister de syndicat de conducteurs routiers (source FGTB UBOT 2010)*

Analyse de la situation au regard de la réglementation transport

- Les contrats de sous-traitance de transport entre deux sociétés de transport établies dans deux Etats membres distincts sont autorisés. Il s'avère cependant que les contrats de sous-traitance en cause entre la société-mère et sa filiale, même s'ils définissent formellement les conditions de la réalisation des prestations de transport sous-traitées, n'ont aucune finalité commerciale propre. Elles ont pour unique objet, sous l'apparence d'une relation de sous-traitance, de fournir de la main-d'œuvre à faible coût. En outre, la filiale de droit slovaque n'organise pas et ne gère pas son activité en toute indépendance, comme un véritable sous-traitant. Dans les faits, la filiale de droit slovaque est totalement subordonnée à la maison-mère de droit français et son activité est gérée par le service exploitation internationale de la société de droit français.

- Illicéité des contrats au regard des critères du droit de la sous-traitance du contrat de transport.

Analyse de la situation au regard de la réglementation sociale

Dès lors que la filiale de droit slovaque est complètement subordonnée à l'entreprise de droit français tant dans l'organisation du travail que dans la maîtrise des plannings, le contrôle de l'activité et du temps de travail des chauffeurs slovaques, il ne peut qu'être constaté l'existence d'un lien de subordination exclusif des conducteurs slovaques par l'entreprise française qui est leur employeur.

L'entreprise française est passible des sanctions pénales et administratives:

- pour le délit travail dissimulé dès lors que le juge pénal a requalifié les contrats de sous-traitance de transport en contrats de travail, ces travailleurs n'ayant pas été déclarés auprès de l'URSSAF (organisme de recouvrement des cotisations sociales).

- pour prêt de main d'œuvre illicite dès lors que l'objet exclusif des contrats de sous-traitance de transport est la fourniture à but lucratif de main-d'œuvre en dehors des dispositions du code du travail relatives au travail temporaire;

- pour marchandage dès lors que les salariés slovaques subissaient un préjudice financier par la non application des normes du droit du travail français.

Sur cette base, l'URSSAF pourra entamer une procédure de redressement des cotisations sociales non acquittées dans la limite du délai de prescription.

La requalification du contrat de sous-traitance de transport en contrat de sous-traitance de main d'œuvre et en contrat de travail par la mise en œuvre des critères du lien de subordination à la charge exclusive de la maison-mère établie en France est beaucoup plus dissuasive que la seule application des garanties de la directive détachement.

En l'espèce, on pourrait s'interroger sur l'application de la directive détachement au cas d'un contrat de sous-traitance de transport conclu entre une entreprise établie en France et une entreprise établie en Slovaquie. Il s'agit d'un contrat de prestation de service au sens de la directive. Mais d'une part, au regard de la directive, les salariés de droit slovaque n'ont pas pu exécuter leur contrat de travail en Slovaquie avant d'avoir commencé à travailler pour l'entreprise établie en France. D'autre part, en droit du travail français, les conditions de mise à disposition des conducteurs qui précisément écartent l'application des dispositions d'ordre public garanties par la directive sont constitutives des délits de prêt de main d'œuvre à but lucratif en dehors du travail temporaire et de marchandage. La directive détachement ne peut donc pas trouver application.

Les critères du lien de subordination et de la requalification permettent l'ouverture de la procédure de redressement des cotisations par l'URSSAF à l'encontre de l'entreprise de transport établie en France.

Portée du cas

Trois affaires identiques relevées par procès-verbal des services de l'inspection du travail et du contrôle des transports terrestres et transmises au Parquet.

II.1.4. CAS ITALIEN

Une entreprise de transport routier italienne (établie en Italie) fournit des services de transport routier pour compte de tiers, en utilisant ses propres véhicules souvent conduits par des conducteurs engagés par l'entreprise italienne elle-même, d'autres fois par des conducteurs employés par une société portugaise (établie au Portugal), qui exerce elle aussi des services de transport routier.

La société portugaise a un certain nombre de contrats de travail avec ses conducteurs et les actifs de la société induisent également la propriété de véhicules pour le transport routier de marchandises pour compte de tiers.

Dans ce cas, la société italienne conclut des contrats de location de ses véhicules avec la société portugaise, en octroyant à celle-ci leur utilisation pour des opérations de transport routier sur le territoire italien ainsi que sur territoire international. La société portugaise s'engage à payer le bail.

Les véhicules loués par la compagnie italienne à la société portugaise sont toujours et exclusivement conduits par des conducteurs qui ont un contrat d'emploi à durée indéterminée avec la société portugaise (conformément à l'art. 2, par.1, Lettre D), de la directive 2006/1/CE).

Caractéristiques particulières du contrat de bail

Une analyse du contrat convenu entre les parties a été en mesure d'identifier deux groupes de dispositions:

1. prise en charge des charges. En particulier :
 - a. les coûts du carburant, des lubrifiants, les péages, l'entretien de routine, le remplacement ou l'entretien des pneus, l'assurance aux tiers, incendie et vol sont pris en charge par la société italienne, propriétaire du véhicule;
 - b. le coût de la garde du véhicule et les coûts découlant de la responsabilité pour violation des règles régissant le Code de la route et la violation des règles régissant la relation de travail avec le conducteur doivent être pris en charge par la société portugaise, utilisateur du véhicule.
2. clauses d'exclusivité. En particulier :
 - a. Le véhicule loué ne peut être conduit que par les conducteurs régulièrement employés et payés par la société portugaise (ce qui est requis par l'art. 2, par. 1, lettre d) de la directive 2001/1/CE);
 - b. Le véhicule loué ne peut être utilisé que pour les opérations de transport commandées par la société italienne propriétaire du véhicule, liées aux contrats de transport conclus par la même société italienne.

Analyse de ce cas du point de vue des réglementations du transport

La location du véhicule entre deux entreprises de transport routier est autorisée et sauvegardée par le droit national et le droit communautaire.

Tout d'abord, il faut préciser que la location du véhicule n'est autorisée que "sans conducteur" (art. 2, al. 1, lettre b) de la Directive n° 2006/1/CE). Dans ce cas, à la lumière des législations européennes et nationales en vigueur sur la location de véhicules pour le transport international de marchandises, les deux sociétés mettent officiellement en place une situation légitime.

Toutefois, l'engagement contractuel pris par la société portugaise d'utiliser les véhicules loués uniquement pour l'exécution des contrats de transport conclus par la société italienne et la clause selon laquelle il incombe à cette dernière de déterminer et de gérer les opérations démontrent que le rôle de transporteur est exercé par la société italienne. En bref, la société italienne est celle qui conclut des contrats de transport avec des expéditeurs différents et, dans le même temps, elle est également le propriétaire du véhicule.

D'autre part, les frais payés par la société italienne pour obtenir l'usage exclusif du véhicule loué dans les contrats de transport ont la même fonction qu'un « financement » pour payer le bail du véhicule. En fait, il semble y avoir un manque de cohérence (bien qu'il n'y ait pas d'interdiction spécifique à cet effet) dans le fait que les coûts de l'utilisation de l'actif loué (coût du carburant et les lubrifiants, les péages routiers) et ceux attribuables à son entretien de routine (par exemple le remplacement ou l'entretien des pneus), sont supportés par le propriétaire-bailleur (la société de transport italienne) et non pas, plus logiquement, par l'utilisateur (l'entreprise de transport portugaise).

Pour cette raison, l'objet de l'inspection devrait porter sur la collecte de preuves du caractère fictif de la location. Cette dernière, en effet, semble destinée à masquer une opération de fourniture des conducteurs par l'entreprise de transport portugaise, en faveur de la société italienne.

Analyse de ce cas du point de vue de la législation du droit du travail

Le caractère fictif de cette opération commerciale, avec la qualification substantielle et exclusive de

l'entrepreneur italien en tant qu' expéditionnaire, peut être vérifiée par l'analyse des documents de travail ainsi que par la vérification des documents commerciaux. En particulier, comme déjà mentionné, les enquêtes doivent être destinées à démontrer le caractère artificiel de la location, dont le coût est financé avec le paiement de certaines sommes par le propriétaire italien du véhicule. Cela pourrait être prouvé par l'analyse des factures émises:

1. par la société italienne, attestant le paiement des frais de location du véhicule par l'entreprise portugaise;
2. par la société portugaise, attestant le paiement, fait par la société italienne, des charges d'exploitation ordinaires pour le véhicule (généralement supportées par l'utilisateur du bien loué), comme spécifié dans le contrat;
3. par la société portugaise, prouvant le versement d'une rémunération par la société italienne pour assurer l'exécution exclusive des opérations de transport commandées par la société italienne.

Le bail, en bref, serait passé dans le seul but de justifier formellement la présence d'un conducteur qui n'est pas directement employé par l'entreprise italienne.

Dans la réalité de la relation entre les deux sociétés, les véhicules loués n'ont jamais été dans la totale disponibilité et gestion financière de l'entrepreneur portugais, qui se limitait à fournir les conducteurs employés par lui, utilisés pour conduire le véhicule (seulement formellement) acquis par le bail, mais dont l'usage commercial a été en tous points géré et déterminé par l'entrepreneur italien.

Les résultats possibles de l'enquête

Le groupe de travail a identifié deux conclusions possibles, qui semblent compatibles avec le cadre juridique existant, aussi parce qu'il n'y a aucune indication de la pratique administrative et de la jurisprudence spécifique sur ce point. En particulier :

1. l'exclusion de ce cas de la portée de la Directive n° 96/71/CE, en raison de l'absence, selon la durée de service des conducteurs portugais sur les véhicules italiens, d'un lien réel avec la société portugaise. Il n'y a pas, en vertu de la directive précitée, les éléments d'un véritable

détachement. Encadrement du travail des conducteurs impliqués dans de nombreux contrats de travail salarié conclus entre eux et la société italienne, sur la base de la véritable relation de travail de ces conducteurs par rapport à la société italienne, qui leur donne, à tous les égards, les directives de travail.

2. Les sanctions pénales: prêt illicite de main d'œuvre pour l'entreprise portugaise ainsi que pour l'utilisateur italien. Les conséquences sur les cotisations impayées sont régies par la disposition contenue dans l'art. 5, du règlement CE n° 987/2009, en vertu de laquelle le formulaire A1 attestant le paiement des cotisations de sécurité sociale à l'Institut d'origine du travailleur, doit être accepté "*par les autres Etats membres*". Par conséquent, conformément à la réglementation actuelle, une fois pleinement établie l'existence de la relation d'emploi en Italie, un recouvrement complet des cotisations dues aux organismes de sécurité sociale italiens peut être entamé, mais seulement après le "retrait" du contrat déclaré invalide par l'État membre où il est délivré¹⁶.
3. Cependant, une telle conclusion pourrait être entravée par l'absence d'un exercice immédiat de la gestion, pouvoir exécutif et disciplinaires par la société italienne vers le conducteur portugais, qui, tout en exerçant l'activité de transport dans l'intérêt unique et exclusif de la société italienne, doit recevoir ses directives par l'entrepreneur portugais, avec lequel, au-delà de son utilisation sur les véhicules italiens, il y a une vraie relation de travail, caractérisée par l'accomplissement des opérations de transport proprement dit, au nom de la société portugaise;
4. Reconduction de ce cas dans le cadre du prêt de main-d'œuvre, où le fournisseur est la société portugaise, qui agit parfois en tant que telle. Cette dernière, qui est établie dans un État autre que l'Italie, ne peut pas être obligée de prouver qu'elle possède les conditions requises juridiques et financiers nécessaires aux sociétés établies en Italie. Ce cas, cependant, pourrait

¹⁶ Voir sur ce point l'art. 5, alinéa 2, du règlement CE n° 987/2009, qui stipule: "*En cas de doute sur la validité du document ou l'exactitude des faits qui sont à la base des mentions y figurant, l'institution de l'État membre qui reçoit le document demande à l'institution émettrice les éclaircissements nécessaires et, le cas échéant, le retrait dudit document. L'institution émettrice réexamine ce qui l'a amenée à établir le document et, au besoin, le retire*"

ne pas être considéré comme un prêt illicite de main-d'œuvre, même si ce prêt n'est pas effectué par une agence de travail intérimaire (même pas sous la loi portugaise) parce qu'elle n'est pas reconnue comme telle.

5. Par conséquent, à la société portugaise (qui fonctionnerait comme une agence de travail intérimaire de facto) serait applicable le régime d'égalité de traitement prévu à l'art. 23, paragraphe 1, du décret législatif n° 276/2003, également en conformité avec l'art. 4, paragraphe 1, du décret législatif n° 72/2000, et à l'utilisateur italien la responsabilité solidaire, conformément à l'art. 23, paragraphe 3, du décret-loi mentionné ci-dessus. Cette « construction » permettrait de mettre en œuvre, pour les différences de salaire assurées, l'adoption d'une sommation de contrôle prévue à l'article 12, décret législatif n° 124/2004, vers la société portugaise, en tant que responsable principal (l'employeur formel, agissant en tant que fournisseur) et vers la société italienne, responsable solidaire (l'employeur de facto, agissant en tant qu'utilisateur)¹⁷.

Pour la détermination du revenu sur lequel verser les cotisations, en vertu du principe de personnalité en vigueur (par opposition avec le domaine des conditions de travail, où s'applique le principe de territorialité), «il faut se référer au régime de sécurité sociale obligatoire prévue par la législation du pays d'expédition et non pas au régime italien (art.14, règlement CEE ° 1408/1971 et art. 12, règlement CEE n° 883/2004), à condition que le salaire sur lequel calculer les revenus imposables soit déterminé selon les règles d'égalité de traitement »¹⁸

¹⁷ Sur ce point, voir « Le détachement des travailleurs dans l'Union européenne - Manuel pour les inspecteurs du travail et des entreprises », (Projet Empower Contract n. VP/2009/015, Novembre 2010), Ministère du Travail et des Affaires Sociales, Istituto Guglielmo Tagliacarne et Ispetia Muncii, 2010, pp.23-24. http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/94673012-D332-4D64-BDB7_C809650E529A/0/Vademecumdistaccocomunitario.pdf .

¹⁸ À cet égard, selon l'interpellation n° 33/2010 dans le cadre du salaire minimum à considérer comme base de calcul pour les cotisations, «... on doit apparemment considérer les soi-disant avancements à l'ancienneté" mais aussi" tous les affectations patrimoniales de la période considérée, brut de toute cotisation et déductions ", précisant que selon l'art. 3, al.7, de la directive 96/71/CE, «Les allocations propres au détachement sont considérées comme faisant partie du salaire minimal, dans la mesure où elles ne sont pas versées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture.».

Conclusions

Les deux solutions alternatives indiquées ci-dessus semblent offrir une protection plus adéquate pour les salariés impliqués dans un détachement transnational, par rapport à l'application des règles fixées dans la Directive n° 96/71/CE, transposée en Italie par le décret législatif n° 72/2000, qui dans les questions spécifiques du transport routier ne semble pas de nature à assurer:

- l'égalité salariale et l'égalité de traitement ;
- l'implication de l'utilisateur/entreprise qui effectue le détachement dans le cadre de la responsabilité solidaire. En effet, en dehors de l'applicabilité de la responsabilité liée aux *"droits des travailleurs"*, la responsabilité conjointe et solidaire, comme fixée par l'art. 3, paragraphe 4, du décret-loi susmentionné se réfère *"aux salariés de l'entrepreneur transnational"* et non aux travailleurs sous contrat de transport, qui par le choix du législateur, constitue un contrat distinct.

CHAPITRE II.2. L'ACTIVITE D'INSPECTION EN FRANCE

II.2.1. L'inspection du travail française

L'inspection du travail française est dite « généraliste » du fait des trois caractéristiques suivantes :

- Les agents de l'inspection du travail doivent veiller à l'application des normes du « travail » qu'elles soient d'origine étatique (code du travail) mais également d'origine conventionnelle, notamment les conventions collectives ;
- Le service unique d'inspection du travail est compétent pour l'ensemble des établissements, à l'exception de ceux pour lesquels le code du travail prévoit une organisation spécifique. D'une manière générale, l'inspection du travail n'intervient pas dans le secteur public.
- L'inspection du travail française intervient sur l'ensemble de la relation de travail : conditions de travail, relations individuelles et collectives de travail, conditions d'emploi.

II.2.1.1. L'organisation de l'inspection du travail

La Direction générale du travail est rattachée au ministère du travail. Elle est chargée de préparer, d'animer et de coordonner la politique du travail afin d'améliorer les relations et les conditions de travail ainsi que la qualité et l'effectivité du droit qui les régit.

Dans le champ des relations du travail, elle assure la fonction d'autorité centrale pour les agents de l'inspection du travail. Elle assure également l'appui et le soutien des agents de contrôle dans l'exercice de leurs missions.

L'administration territoriale à laquelle les services d'inspection du travail sont rattachés prend la forme des DIRECCTE (Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

La présence de la DIRECCTE sur le terrain est assurée par les unités territoriales. Elles traitent les questions soulevées dans les domaines du travail, de l'emploi et de la vie économique par les entreprises, les salariés et leurs représentants au niveau départemental et territorial.

La section d'inspection du travail est l'échelon territorial d'intervention dans l'entreprise.

En 2010, il existait 785 sections d'inspections pour 2595 agents de contrôle.

La section se compose d'un inspecteur du travail, voire d'un directeur adjoint du travail, et d'un ou plusieurs contrôleurs du travail qui exercent leurs compétences sous l'autorité de l'inspecteur du travail.

II.2.1.2. Les deux axes de travail prioritaires du ministère du travail en matière de détachement

En matière de détachement, le ministère du travail oriente son action vers le renforcement de l'effectivité de la mise en œuvre de la Directive n° 96/71.

- L'amélioration de l'information des acteurs du détachement

Des informations générales, accessibles en 6 langues (français, allemand, anglais, portugais, roumain, polonais) sur le droit applicable aux situations de détachement, sont actuellement disponibles sur le site internet du ministère du travail (www.travail-emploi-sante.gouv.fr), dans la rubrique informations pratiques (cf. l'onglet « fiches pratiques du droit du travail », et le thème « détachement de salariés »).

Le formulaire de déclaration préalable de détachement transnational de salariés dans le cadre d'une opération de cabotage est, comme l'ensemble des formulaires, également disponible sur ce site.

Pour une information plus précise et adaptée à tous les acteurs du détachement (salariés, entreprises prestataires étrangères, entreprises françaises souhaitant détacher leurs salariés à l'étranger, donneurs d'ordre en France...), une refonte de la page internet détachement sur le site du ministère du travail est en cours.

La Direction générale du travail veille également à la bonne information des services d'inspection du travail sur le droit applicable, et les accompagne pour leur permettre de surmonter plus facilement les difficultés auxquelles ils peuvent être confrontés lors des contrôles (barrière de la langue, complexité des montages juridiques, difficultés à obtenir les pièces exigibles, courte durée des périodes d'activité des salariés détachés en France...), par l'intermédiaire notamment du bureau de liaison national. Un guide de contrôle spécifique a par ailleurs été élaboré à leur attention (disponible sur SITERE).

- **Le développement de la coopération transfrontalière entre les corps de contrôle**

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 4 de la Directive n° 96/71/CE du 16 décembre 1996 relative au détachement de travailleurs, chaque Etat membre est tenu de désigner un **bureau de liaison** pour permettre les échanges d'informations entre administrations dans l'objectif d'une meilleure effectivité des règles du détachement.

Pour la France, le bureau de liaison national est assuré par la Direction générale du travail et peut être saisi par tous les agents de contrôle habilités à rechercher et à constater les infractions de travail illégal.

La France a signé des accords bilatéraux avec l'**Allemagne** (le 31 mai 2001) et la **Belgique** (le 9 mai 2003), qui mettent en place une coopération rapprochée entre les services frontaliers compétents en matière de contrôle du détachement transnational de travailleurs. Dans le cadre de ces accords, des bureaux de liaison déconcentrés ont été désignés, comme interlocuteurs directs de leurs homologues frontaliers, respectivement à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) du Nord pas de Calais (échanges avec la Belgique) et celle d'Alsace (échanges avec l'Allemagne).

Sur ce modèle, et dans l'objectif d'étendre le dispositif de coopération renforcée entre services d'inspection du travail avec les autres Etats frontaliers, des négociations ont été menées ces dernières années, qui ont abouti à la signature :

- de la **déclaration d'intention franco-espagnole** du 22 septembre 2010, qui met en place de nouveaux bureaux de liaison déconcentrés de chaque côté de la frontière: deux côté français (un en Aquitaine et un en Languedoc-Roussillon), et quatre côté espagnol (un dans chaque région frontalière);
- de la **déclaration de coopération franco-luxembourgeoise** du 15 février 2011, qui met en place un bureau de liaison déconcentré à la DIRECCTE de Lorraine ;
- de la **déclaration de coopération franco-italienne** du 27 septembre 2011, qui met en place de nouveaux bureaux de liaison déconcentrés : deux en France (un en PACA et un en Rhône-Alpes), et deux en Italie (en Ligurie et dans le Piémont).

II.2.1.3. Présentation du secteur du transport routier public de marchandises en France

Le secteur du transport routier public de marchandises représente:

- 36. 000 entreprises exerçant à titre principal une activité de transport pour le compte d'autrui ;
- 1. 000 entreprises qui réalisent une activité de messagerie ou de fret express.

80% de ces entreprises ont moins de 10 salariés et 3% plus de 50 salariés.

Chaque année, 200 milliards de tonnes-kilomètres sont effectuées par les véhicules immatriculés en France dont 80% sont assurées par les poids lourds pour le compte d'autrui.

La parc de poids lourds se compose de 430. 000 véhicules moteurs.

Le secteur du transport pour le compte d'autrui emploie 330. 000 salariés.

II.2.1.4. La coopération en France

Pour le ministère chargé des transports

L'introduction de la nouvelle réglementation sur le cabotage en 2011 a encouragé au développement de nouvelles pratiques de contrôle. En France, cela a conduit à donner des objectifs précis de contrôle aux contrôleurs des transports terrestres.

Le ministère en charge des transports dispose en effet d'un corps de contrôle spécialisé : les contrôleurs des transports terrestres qui interviennent principalement sur route. Ils veillent à la bonne application des dispositions de la réglementation sociale européenne, de la réglementation relative à la circulation ainsi que celles relatives à l'organisation de la profession et à l'accès au marché du transport routier.

La France est membre d'Euro Contrôle Route (ECR) et participe dans ce cadre à des contrôles communs transfrontaliers, notamment avec les autorités allemandes et espagnoles. Ces actions sont prolongées par des actions communes de formation et d'échange sur les pratiques de contrôle et les modalités d'application de la réglementation sociale dans les transports.

Pour le ministère chargé du travail

La lutte contre le travail illégal et le recours à des conducteurs originaires d'Etats à faibles coûts de main d'œuvre fait partie de la lutte contre toutes les formes de fraudes.

C'est une des priorités du gouvernement rappelée aux préfets de région et de département par le ministre du travail.

Des objectifs précis ont été donnés aux services d'inspection du travail, notamment en termes de procès-verbaux (par exemple maintenir à 25% la part des PV issus de contrôles communs à au moins deux corps de contrôle).

C'est dans ce contexte que les services des DIRECCTE et des DREAL ont été incités à renforcer leur partenariat.

Les déclarations de détachement reçues par les services sont perçues comme très nettement inférieures en nombre à la réalité du travail des ressortissants de certains pays de l'UE.

Les services évoquent des difficultés de contrôle liées aux langues ainsi qu'un réel niveau de complexité des enquêtes inhérent à l'intervention de plusieurs services de contrôle.

Les comités départementaux anti-fraude (CODAF) peuvent permettre de développer des actions concertées de l'ensemble des corps de contrôle compétents.

Par ailleurs, une instruction a été signée le 31 mars 2009 par la Direction générale du travail, la Délégation nationale à la lutte contre la fraude, et l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS). Elle a pour objectif de renforcer plus spécifiquement la coopération entre les services de l'inspection du travail et ceux de la sécurité sociale, sur la base de la Charte nationale, signée le 9 septembre 2005. Elle prévoit notamment une déclinaison au niveau local de cette charte de coopération qui se traduit concrètement par l'organisation de contrôles conjoints réguliers.

CHAPITRE II.3 L'ACTIVITE D'INSPECTION EN ITALIE

II.3.1. Note introductive

L'activité d'inspection dans le secteur du transport routier consiste à vérifier l'application des réglementations en vigueur en matière de fiscalité, de circulation et sécurité routière, et de cotisations sociales.

Une telle enquête doit nécessairement réunir l'ensemble des organismes institutionnels compétents pour le contrôle : la Guardia di Finanza s'agissant des questions fiscales et budgétaires, le ministère de l'Intérieur (police de la route) et le Ministère des infrastructures s'agissant de la circulation et de la sécurité routière, et le ministère du Travail s'agissant des cotisations sociales.

Les investigations des inspecteurs du travail dans le domaine des transports routiers se caractérisent en général par la vérification des temps de conduite, de repos et de travail effectués par les conducteurs, en application du règlement (CE) n°561/2006 et de la directive 2002/15/CE transposée par le décret-loi n°234/2007.

L'activité d'inspection peut également être réalisée dans les locaux mêmes des entreprises de transport, en application de la directive 2006/88/CE.

Une part importante des contrôles concernent des entreprises de transport implantées en Italie mais employant des conducteurs ressortissants d'autres pays de l'UE ou de pays hors UE. Ces conducteurs sont majoritairement employés par des sociétés basées à l'étranger où les coûts salariaux sont plus faibles. Les entreprises qui embauchent ces conducteurs n'exercent pas toujours une activité dans le domaine du transport routier et n'ont parfois pour seul but que de fournir des conducteurs aux entreprises de transport italiennes.

II.3.2. Les institutions impliquées et la nécessité d'une coopération simultanée

La vérification de l'authenticité ou non des opérations liées au détachement transnational des conducteurs nécessite des investigations minutieuses à partir d'un faisceau d'indices impliquant tous les organes institutionnels mentionnés antérieurement.

Ainsi, lorsque les inspecteurs du travail ont dû investiguer sur des cas de détachement – qui visaient uniquement à acquérir de la main d'œuvre à bas coût et à échapper à la législation nationale du travail – la collaboration entre les différentes institutions s'est avérée nécessaire pour tenir compte de l'ensemble des réglementations des acteurs concernés par ce secteur d'activité.

Pour vérifier de la légalité d'une situation ou la qualifier de travail illégal, il faut rassembler tout un ensemble de preuves, ce qui nécessite la coopération de toutes les institutions spécialisées compétentes (police financière (évaluations fiscales), ministère de l'intérieur (police de la route) ministère des transports (transports terrestres), etc....

Un autre facteur influençant particulièrement les résultats des investigations dans le secteur des transports routiers est celui de « l'extrême mobilité des opérations ». Dans ce contexte, les enquêtes menées en entreprise ne s'avèrent pas toujours efficaces. La présence « sur route » des inspecteurs du travail permet d'effectuer le contrôle au moment où les preuves sont encore présentes. C'est pourquoi les fonctionnaires impliqués dans l'enquête estiment que la méthode la plus efficace (et probablement aussi la moins chère) est celle des **enquêtes simultanées et conjointes** réalisées sur les « lieux clés » du transport et des opérations logistiques.

D'ailleurs, cette simultanéité des investigations menées par les différentes institutions est en adéquation avec les dispositions récentes du décret-loi sur le « Développement » qui, à l'article 7, alinéa 1, *lettre a*), prévoit que: *« Pour réduire la charge sur les entreprises et les contribuables en général (...) sauf cas extraordinaires de contrôle de situations sanitaires, de justice et d'urgence, le contrôle administratif, par l'ensemble des autorités compétente, doit être unifié. Celui-ci ne peut*

avoir lieu que deux fois par an, au maximum, et il ne peut excéder quinze jours. Le non respect de ces règles constitue une faute disciplinaire pour les fonctionnaires.» Les officiers de la Guardia di Finanza, lorsqu'ils mènent leurs enquêtes en entreprise, opèrent en civil dans toute la mesure du possible ; cette pratique ayant été codifiée.

II.3.3. Les sites inspectés dans le secteur du transport routier

Comme cela a été évoqué précédemment, le lieu le plus adapté pour réaliser le contrôle des opérations de transport impliquant le recrutement de conducteurs non italiens en Italie est très certainement la « route ».

A cette occasion, la coopération avec les autorités policières, qui passe par l'attribution de postes de contrôle appropriés, est primordiale. En effet, cela permet aux inspecteurs du travail de contrôler les papiers du véhicule et de recueillir les déclarations du conducteur et de tout co-pilote présent dans le véhicule.

Les informations délivrées par le conducteur sont fondamentales :

1. Pour l'identification de la personne donnant les ordres au conducteur : celle qui lui indique le trajet, qui lui délivre la liste des destinataires, qui organise ses pauses etc...
2. Pour l'identification de la société ayant établi le contrat de travail initial, pour les cas de sous-traitance.

D'autres contrôles peuvent être également être effectués dans les locaux de l'entreprise (siège social ou succursales des services administratifs) afin de consulter tous les documents officiels.

Toutefois, les contrôles sont plus efficaces lorsqu'ils se déroulent pendant les activités de transport et sur les plates-formes logistiques. Ainsi, les ports, les ports secs, les plates-formes logistiques, les parkings et les passages frontaliers constituent les meilleurs endroits pour effectuer des contrôles. Enfin, il peut s'avérer également très utile de vérifier les contrats concernant l'activité logistique au sein des sièges sociaux des gros clients, sur les aires de

stationnement réservées au transport de marchandises ou dans les locaux des entreprises de la grande distribution qui font souvent appel aux entreprises de transport.

II.3.4. Les documents nécessaires au contrôle

Dans le cadre des documents nécessaires au contrôle, l'inspecteur du travail devra vérifier la régularité du contrat de travail du conducteur non italien employé par une entreprise italienne.

Les situations de travail les plus courantes de conducteurs non italiens effectuant des activités de transport routier sur le territoire national sont les suivantes :

1. conducteur étranger, employé par une entreprise non établie en Italie, qui opère sur le territoire national ; pratiquant le cabotage en utilisant un véhicule immatriculé à l'étranger, appartenant à une entreprise étrangère ;
2. conducteur étranger, employé par une entreprise non établie en Italie, qui opère sur le territoire national dans le cadre d'un transport international ;
3. conducteur étranger, employé d'une entreprise non établie en Italie qui opère sur le territoire national en utilisant un véhicule immatriculé en Italie, détenu par une société italienne.

Pour la situation n°1, il doit être procédé au contrôle du respect des conditions et des limites établies par le règlement (CE) n° 1072/2009 concernant le cabotage dans le transport routier de marchandises, notamment du considérant 17 de ce règlement qui prévoit que les dispositions de la directive 96/71/CE relatives au détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services s'appliquent aux sociétés de transport effectuant du cabotage.

Pour la situation n°2, on devrait, en théorie, appliquer la réglementation en vigueur dans chaque territoire de transit. Toutefois, en pratique, il est recommandé de considérer ce transport comme un transport international soumis au droit international applicable à la relation du travail du conducteur.

Pour la situation n°3 , il faut vérifier l'authenticité du détachement, examiner s'il s'agit d'une réelle prestation transnationale de services ou d'une activité de transport conçue pour dissimuler la relation de travail avec le transporteur italien (qui serait en fait le véritable employeur). Il s'agit en définitive d'identifier le véritable employeur. Dans la sous-traitance de services, une pratique courante pour contourner le droit du travail consiste par exemple en la location du véhicule par une société italienne (propriétaire bailleur) en faveur d'une entreprise étrangère (locataire utilisateur).

Dans tous les cas de figure évoqués ci-dessus et dans le travail de recherche de preuves, il peut s'avérer utile d'examiner les documents devant figurer à bord du véhicule et devant être présentés en cas de contrôle. Il s'agit notamment de :

1. **La carte de transport** ou autre document contenant les mêmes informations que la carte de transport. Il est essentiel que l'examen de la carte de transport soit effectué au cours du contrôle routier de transport des marchandises, car la conservation de ce document n'est plus obligatoire une fois que les marchandises ont été livrées ;
2. **Les documents pour le transport international** : la lettre de voiture internationale (CMR), les documents douaniers et tout autre document qui doit nécessairement accompagner le transport international de marchandises en application de la législation communautaire et des conventions et accords internationaux ;
3. **Les documents relatifs à la relation de travail** qui diffèrent selon que :
 - a) le conducteur travaille pour une société établie en Italie. Dans ce cas, la liste des documents figurant dans le tableau approuvé par le Comité central de l'ordre national professionnel des conducteurs routiers est obligatoire. Ce tableau répertorie en effet tous les documents devant être à bord du véhicule en fonction de la prestation à effectuer par le conducteur et figurant dans le contrat de travail établi entre le conducteur et l'entreprise de transport ;

b) le conducteur d'un pays membre de l'UE travaille pour une entreprise établie dans un autre Etat membre de l'UE. Dans ce cas de figure, aucun document n'est prévu. Cependant, beaucoup considère que, même dans cette situation, la présentation d'un document équivalent à l'attestation de conducteur, ou même une véritable attestation de conducteur devrait être obligatoire. Cette exigence est clairement exprimée dans le règlement (CE) n ° 484/2002, considérant 3, qui prévoit : « *il convient donc d'établir une attestation de conducteur, de limiter la portée de ce règlement aux conducteurs qui sont des ressortissants de pays non membres et de décider par la suite, **sur la base d'une évaluation par la Commission, si oui ou non le champ d'application de ce règlement devrait être étendu*** ». Le règlement de l'UE demande donc à la Commission d'évaluer les effets de la production de ce document par les conducteurs non ressortissants de l'UE pour décider de l'extension ou non de cette réglementation aux conducteurs de l'UE impliqués dans les opérations de transport international;

c) lorsque le véhicule est loué par une entreprise de l'UE, doit figurer à bord du véhicule, en plus du contrat de location, le contrat de travail (ou son équivalent), prouvant la relation de travail entre le conducteur et le locataire du véhicule. Dans le cas contraire, il peut être constaté un délit administratif de « transport abusif » donnant lieu à une sanction en application de l'art. 46, L. n ° 298/1974.

d) le conducteur n'est pas ressortissant de l'UE et travaille pour une société basée en Italie, ou dans tout État membre de l'UE, effectuant des transports internationaux. Dans ce cas de figure, le conducteur doit être en possession de l'attestation de conducteur. Ce document est délivré :

- à l'entreprise de transport
- pour chaque conducteur extra-UE

- par la Direction du Travail localement compétente (en fonction de : la domiciliation du siège social de la société requérante, ou de l'établissement qui a recruté le conducteur ou pour lequel il travaille, ou de l'entreprise utilisatrice dans le cas d'un conducteur fourni par une agence de travail intérimaire).

4. **Le contrat de location du véhicule** qui doit nécessairement être à bord du véhicule. Le code de la route prévoit à l'art. 94, paragraphe 4 - bis inséré par l'art. 12, paragraphe 1, lettre a) L. n° 120/2010, que "*... les actes (...) entraînant un changement du titulaire de la carte de transport, ou impliquant la disponibilité du véhicule pour une période maximale de trente jours au profit d'une autre personne que le titulaire lui-même, dans les cas prévus par la réglementation, le cessionnaire doit déclarer cette situation, dans les trente jours, au ministère des Transports afin qu'elle puisse être inscrite sur la carte de circulation (carte grise) et au registre des archives nationales*".

Par ailleurs, toujours concernant le contrat de location, on observe que:

- lorsqu'il s'agit d'entreprises italiennes, le contrat ne peut être conclu qu'entre deux entreprises inscrites sur la liste nationale des entreprises de transport routier et exerçant le transport de marchandises pour le compte de tiers ;
- au sein de l'UE, la société locataire, basée en Italie, peut également louer un véhicule à une entreprise implantée hors des frontières italiennes à condition que le véhicule soit en règle avec la législation de l'État membre où est établie la société locataire et avec les autorisations réclamées par l'administration italienne dans le cadre des activités de transport international.

Enfin, conformément à la directive 2006/1/CE (prise en application du décret de l'UE du 16 Février, 1994, n° 213, et notamment les art. 3 et 4), le contrat de location du véhicule doit mentionner :

- a. le nom du bailleur;
- b. le nom du locataire;
- c. la date et la durée du contrat;
- d. les données d'identification du véhicule.

Lorsque le conducteur n'est pas embauché par l'entreprise qui a signé le bail, le contrat de travail du conducteur ou son dernier bulletin de salaire ou un extrait certifié conforme du contrat doit indiquer:

- a. le nom de l'employeur
- b. le nom de l'employé
- c. la date et la durée du contrat de travail.

Les contrats de location et de travail doivent se trouver à bord du véhicule.

A ce propos, la circulaire du ministère de l'infrastructure et des transports n° 63/m4, 8 mai 2006 (Département des transports terrestres - Direction générale pour le transport routier des personnes et des marchandises) stipule que *«Les dispositions communautaires déterminent avec précision les éléments du contrat de location devant être considérés comme des éléments essentiels du contrat ; l'absence d'un de ces éléments annulant par conséquent la valeur juridique du contrat. Lors des contrôles, les dispositions de l'art. 46, L. 298/1974 doivent donc être appliquées »*.

Il convient également de noter que, pour le secteur du bâtiment et conformément à l'art. 4 de la loi n ° 136/2010, le bordereau de livraison du matériel doit comporter le numéro d'immatriculation du véhicule et le nom de son propriétaire.

II.3.5. Renforcement des méthodes d'inspection

L'amélioration des méthodes d'inspection réside principalement dans la programmation systématique de contrôles dans les lieux suivants :

- ports;
- ports secs;
- plates-formes logistiques;
- lieux de chargement et de déchargement;
- parkings municipaux;
- douanes;
- postes-frontières.

Le contrôle des produits où le droit d'accise (contribution indirecte) est systématiquement appliqué (par exemple pour le transport des huiles minérales, du tabac, de l'alcool etc..) s'avère particulièrement efficace grâce à la trace laissée par le bordereau de livraison.

Il pourrait s'avérer pertinent de procéder à un contrôle des entreprises de transport ayant sollicité l'intervention du CIGS (fonds spécial d'indemnités de chômage), prétendant suspendre leurs activités. Dans ce cas de figure, l'enquête serait notamment axée sur la confirmation du détournement de la législation sur les CIGS lorsqu'en effet l'entreprise de transport continue à louer des véhicules à des tiers alors qu'elle a suspendu son activité et qu'elle perçoit le CIGS.

Un contrôle du nombre de véhicules signalés à l'ordre national des transporteurs routiers et du nombre d'employés actifs peut également être utile. Lorsque les véhicules sont plus nombreux que les employés, il peut en être déduit que l'entreprise emploie des travailleurs sous le régime du détachement ou qu'elle loue ses propres véhicules ; une utilisation frauduleuse des véhicules est alors envisageable.

Une autre forme de contrôle pouvant également s'avérer fructueuse consiste à solliciter auprès de l'Association nationale des sociétés d'assurances (ANIA) les noms des conducteurs de véhicules impliqués dans des accidents, afin de vérifier leur situation d'emploi.

Un autre élément important du contrôle concerne la vérification du respect des coûts minimum d'exploitation fixés le cas échéant par l'art. 83 - bis du décret n ° 112/2008, conv. avec mod. par L. n. 133/2008.

Enfin, du point de vue de l'organisation, il pourrait s'avérer judicieux que les différents services de contrôle des Etats membres de l'UE puissent accéder à un site internet commun, répertoriant les données numériques ou analogiques des tachygraphes enregistrés lors des contrôles routiers et sur le lieu des entreprises.

CHAPITRE II.4. L'ACTIVITE D'INSPECTION EN ROUMANIE GUIDE POUR LES INSPECTEURS DU TRAVAIL ET POUR LES ORGANISMES DE CONTROLE DU TRANSPORT ROUTIER

II.4.1 Introduction

Les compétences des inspecteurs du travail s'étendent à toutes les activités salariées et leurs limites ne sont que territoriales. Seul le secteur militaire, jouissant d'un système de contrôle propre, n'est pas de leur ressort.

Le secteur des transports routiers a des caractéristiques propres découlant de la mobilité des travailleurs salariés. Par conséquent, les visites de contrôle, qui constituent l'élément central de l'activité d'inspection, sont effectuées selon des modes particuliers.

II.4.2 Les autorités participant à l'inspection

L'Autorité Routière Roumaine (Autoritatea Rutieră Română: A.R.R.) a été l'organe technique officiel « du Ministère des transports et des infrastructures » en matière de transport routier jusqu'au 4 décembre 2011.

En mars 2005, l'A.R.R. a acquis le statut « d'observateur actif » au sein de l'organisation européenne *Euro Contrôle Route (ECR)* et, depuis janvier 2007, en est membre à part entière. Ladite organisation a pour but l'instauration de procédures de contrôle, la formation professionnelle des inspecteurs, l'organisation d'activités de contrôle simultanées, l'échange d'expériences, etc....

Grâce à l'adoption du d.l. n. 26/2011, « l'Inspection d'Etat pour le contrôle des transports routiers » (de stat pentru Inspectoratul Controlul în Transportul Rutier: I.S.C.T.R.) est, depuis le 4 décembre 2011, l'organe technique officiel et permanent du « Ministère des transports et des infrastructures ». Celui –ci est chargé des inspections et de faire respecter la réglementation nationale et internationale relative au transport routier dans les domaines suivants :

- conditions de l'exercice des activités de transport routier et des activités de formation des personnes en vue de l'obtention d'un permis de conduire;
- sécurité des transports routiers et protection de l'environnement;
- conditions techniques des véhicules
- dimensions et/ou poids maximaux autorisés sur les routes publiques et le poids total autorisé;
- tarif d'utilisation et tarif de passage sur le réseau routier national roumain

Dorénavant le personnel de l'I.S.C.T.R. peut donc inspecter et contrôler. Il remplace le personnel de l'A.R.R., du Bureau d'immatriculation roumain, de la *Compagnie nationale des autoroutes et des routes nationales de Roumanie*, et du Ministère des transports et des infrastructures.

La **Police routière roumaine**, est l'autorité compétente dans le cadre de la circulation sur les voies publiques, de l'élaboration et de la promulgation de réglementations spécifiques ainsi que de l'application et de l'exercice du contrôle des normes de ce secteur.

Les principales compétences de la Police roumaine :

- guider, surveiller et contrôler le respect des normes de circulation sur les voies publiques, sauf dans les cas exemptés par la loi
- collaborer avec d'autres autorités publiques (institutions, associations et organisations non gouvernementales) pour améliorer l'organisation et le système de circulation, vérifier les conditions techniques des véhicules, améliorer la formation des conducteurs automobiles et prendre des mesures d'éducation routière pour les participants à la circulation;
- enregistrer les amendes et les sanctions appliquées en conformité avec la loi;
- utiliser des méthodes et des outils techniques et scientifiques pour l'examen des preuves après infraction
- soutenir les autorités de l'administration publique centrale et locale;
- coopérer avec les structures des autres Etats et au niveau international pour prévenir et combattre la criminalité transfrontalière.

L'Inspection du travail a signé des accords de collaboration avec les autorités participant au contrôle des activités de transport routier.

L'accord de collaboration conclu entre l'A.R.R. et l'Inspection du travail a été signé le 14/07/2010. Le but de cet Accord était d'établir un cadre commun afin d'assurer la santé et la

sécurité au travail ainsi que la sécurité routière et l'harmonisation des conditions de concurrence entre les différents types de transports terrestres.

Ainsi l'accord a pour but:

- la collaboration s'agissant du contrôle sur route ou au siège des transporteurs,
- la collaboration en ce qui concerne les modes d'intervention, pour faire appliquer la législation relative à la santé et la sécurité au travail ainsi qu'aux relations de travail;
- l'échange d'informations en cas de violation de la réglementation relative à l'intégrité corporelle, à la sécurité routière et la santé et la sécurité des travailleurs et des autres participants aux activités de transport routier ;
- l'instauration et le développement de procédures conjointes dans ce domaine.

L'accord de collaboration conclu entre l'Inspection générale de la Police roumaine et l'Inspection du travail a été signé le 17/06/2006 puis amendé le 10/02/2011. Cet Accord a pour but d'assurer le respect des normes dans le cadre des relations de travail, de la sélection et du recrutement de la main d'œuvre. L'objectif est de lutter contre le travail dissimulé, la sélection et le recrutement illégal de main d'œuvre et autres infractions.

Cet accord prévoit:

- la communication réciproque de cas de violation de la législation du travail ou de délits constatés à la suite d'inspections;
- le soutien dans l'identification des personnes qui échappent au contrôle direct;
- la participation à des activités conjointes d'inspection et de contrôle;

- des évaluations d'experts visant à établir quelles règles ont été violées, et qui sont les personnes responsables.

II.4.3. Le contrôle des activités de transport routier

Dans le cadre du transport routier, il est fort peu probable qu'un transporteur établi dans un Etat membre de l'UE ou de l'E.E.E possède une succursale sur le territoire roumain. C'est la raison pour laquelle le contrôle de la circulation est le mode principal d'inspection.

Il est possible de poursuivre les investigations au sein du siège du transporteur. S'il est établi dans un autre Etat, ceci n'est possible que s'il y a coopération avec l'organisme de contrôle du travail de l'Etat en question.

Etablir une coopération administrative efficace au niveau international est l'un des principaux objectifs du projet '*Transports routiers et détachement des travailleurs.*'

II.4.4. L'activité de contrôle

Le contrôle sur route permet de vérifier sans préavis l'activité du conducteur sur son lieu de travail.

Du fait que les inspecteurs du travail n'aient pas le droit d'arrêter les véhicules en circulation, les contrôles routiers s'effectuent obligatoirement en collaboration avec l'A.R.R. et la Police routière. Ceux ci peuvent en effet arrêter tout véhicule (sauf ceux exemptés par la loi) circulant sur la voie publique.

Lors d'un contrôle de la circulation, les inspecteurs ont le droit:

- d'arrêter le véhicule (pour faire respecter les conditions de sécurité du transports) ;

- de suspendre le droit d'utiliser le véhicule par le retrait des plaques d'immatriculation et du certificat d'immatriculation;
- de retirer les licences et les autorisations de transport, ainsi que tout autre document relatif à l'activité de transport routier ou de formation de personnes pour l'obtention d'un permis de conduire.

Ces activités de coopération sont menées sur la base d'accords conclus avec d'autres institutions. Elles suivent les procédures communes de contrôle qui définissent les compétences, la manière dont est réalisé l'échange d'informations et les modes concrets de coopération entre les membres des équipes de contrôle appartenant aux diverses autorités.

Les contrôles de la circulation, des aires de repos et de l'entretien du véhicule devront suivre un cahier des charges précis, prenant en compte le lieu et la situation concrète sur le terrain.

Les activités suivantes sont prévues:

A. Préparation de l'intervention

Avant l'intervention il sera nécessaire :

- d'avoir des informations concernant l'objectif du contrôle
- de connaître la source de l'information détenue par les autorités participant à l'intervention;
- de donner les instructions aux membres de l'équipe de contrôle sur la base de la procédure commune, y compris des renseignements sur les risques en matière de santé et de sécurité au travail liés à la présence dans la circulation routière;
- de fournir un équipement adapté aux conditions climatiques au moment du contrôle et aux exigences de visibilité dans des conditions de circulation routière;
- de garantir le fonctionnement des instruments techniques et de l'équipement utilisés (systèmes de communication mobiles et de transfert de données, outils informatiques,

appareils d'enregistrement audio-vidéo, etc.)

- la mise à disposition de moyens d'identification: ordre de délégation de contrôle, documents de contrôle et formulaires nécessaires;
- l'organisation des déplacements vers le site où le contrôle doit avoir lieu.

B. L'organisation du contrôle sur le terrain

- l'installation de la signalisation qui assure la sécurité des membres de l'équipe de contrôle;
- l'arrêt des véhicules

C. La communication avec les personnes utilisant le véhicule ¹⁹

- présentation et identification des membres de l'équipe de contrôle;
- information sur l'objet des inspections, leur durée et les principaux droits des inspecteurs du travail, des inspecteurs de la circulation et des agents de la Police routière;
- demande des certificats et des documents nécessaires au contrôle (carte d'identité, certificat d'immatriculation du véhicule, certificat relatif au dernier contrôle technique du véhicule, carte tachygraphe, permis de conduire, une copie du document d'embauche ou tout autre document qui la certifie, un document attestant la date et le résultat de la formation relative aux risques et aux normes relatives à la santé et à la sécurité au travail, un certificat professionnel, un document indiquant la date et les résultats de l'examen

¹⁹ Des traductions des termes utilisés dans ce paragraphe seront offertes en anglais, roumaine, italien, contenue dans le Questionnaire présenté dans l'Annexe II de cette *Guide*).

médical, les documents d'enregistrement en douane, la dernière facture pour l'alimentation en carburant, attestation du paiement des taxes routières);

Contrôle :

- Le lieu et la date de chargement / déchargement–de la marchandise et embarquement / débarquement des passagers;
- la date et le lieu du dernier jour de repos hebdomadaire du conducteur
- pour quel transporteur la personne exerce-t-elle ses activités;
- existe-t-il une forme de contrat de travail conclu avec le transporteur, et si oui laquelle;
- quelle est la date à laquelle le contrat de travail a été signé et quel a été le premier jour de travail;
- comment ce travail est-il rémunéré (le montant / heure ou le taux horaire ?);
- le conducteur perçoit-il une autre rémunération durant cette prestation ; prend-il lui-même en charge ses repas et son logement durant cette prestation ?
- quelles sont les heures de travail mensuelles / hebdomadaires portées au contrat de travail;
- la personne a-t-elle dépassé la durée du travail contractuelle ; si oui, comment les heures supplémentaires sont-elles payées;
- quelle est la durée du congé annuel payé auquel peut prétendre le conducteur et de combien de jours de congés payés a-t il bénéficié durant l'année en cours;

- la personne a-t-elle été renseignées sur les risques et les normes de santé et de sécurité au travail, à quand remonte sa dernière formation et combien de temps celle-ci a-t-elle duré;
- quand a eu lieu son dernier examen médical ;
- quel est le matériel de protection et le contenu de la boîte à outils dont est équipé le véhicule;
- en cas de chargement «dangereux», a-t-elle reçu des instructions précises;
- a-t-il un autre collègue conducteur.

D. L'observation, l'enquête, la documentation

- vérifier l'équipement du véhicule (équipement de protection, trousse d'outils pour intervention d'urgence, autres moyens de lutte anti-incendie, trousse de premiers soins);
- prendre les photos, faire les enregistrements, les copies électroniques ou des photocopies, relever les preuves ou des échantillons nécessaires à la vérification et à la certification des éléments constatés;
- se procurer la documentation opérationnelle pour la vérification des incohérences ou des points obscurs en ayant recours aux bases de données numériques;
- échanger des informations avec d'autres membres de l'équipe de contrôle;
- demander des informations ou des documents supplémentaires au conducteur du véhicule et procéder à une nouvelle inspection du véhicule;
- décider de mettre un terme au contrôle du conducteur et du véhicule, rendre tous les certificats et documents, permettant la poursuite prestation.

E. Synthèse et analyse

- En fonction des résultats préliminaires de l'inspection, l'équipe de contrôle décidera s'il est nécessaire d'étendre les contrôles sur les lieux de chargement / déchargement et de collecte / livraison, le lieu de stationnement ou de repos ; dans les espaces de réparation / entretien du véhicule, au siège du transporteur situé en territoire roumain
- les vérifications peuvent se poursuivre grâce aux bases de données dont disposent les institutions de contrôle, ou en obtenant l'aide d'autres autorités;
 - au cas où l'on constaterait que le conducteur a été détaché par une société "mère" d'un autre Etat membre de l'UE ou de l'EEE auprès d'un transporteur en Roumanie, ou qu'il effectue un travail intérimaire auprès d'un transporteur en Roumanie pour une agence d'intérim d'un autre Etat, les activités de contrôle se poursuivront au siège du transporteur en Roumanie.

F. Visite d'inspection auprès du siège du transporteur roumain

L'intervention suivra la procédure habituelle consistant en une visite de contrôle auprès d'un employeur, à laquelle s'ajouteront des vérifications spécifiques :

- au conducteur seront demandés les certificats et les documents spécifiques qu'il n'avait pas à bord du véhicule ;
- seront demandés les certificats et les documents spécifiques relatifs au transport routier, qui se trouvent généralement au sein du siège du transporteur ;
- les licences de constitution en société commerciale et de transport, les certificats des conducteurs;

- les documents de transport concernant toute période de travail précédente demandée par l'inspecteur du travail en fonction de la situation (CMR et son registre, les documents accompagnant les marchandises, fiches indiquant le parcours, commandes de transport);
- les cartes du tachygraphe ou leur format électronique, ainsi que des données provenant des tachygraphes numériques pour toute période précédente ;
- les fiches de formation relative à la santé et à la sécurité au travail, les certificats d'évaluation des risques et des normes relatives à la santé et à la sécurité au travail;
- des documents officiels relatifs à l'activité de l'organisation (factures, reçus, relevés de paiement du carburant);
- autres actes et documents pertinents pour l'activité d'inspection.

G. Conclusion

L'activité d'inspection devrait fournir à l'équipe de contrôle des informations suffisantes pour établir:

- si le transport est effectué conformément à la législation mise en place pour le transport routier;
- si les règles visant à assurer la sécurité du transport routier sont respectées (temps de conduite et de repos du conducteur, chargement du véhicule) ;
- si le conducteur et les autres personnes participant au transport ont été légalement embauchés dans le respect de la légalité ;
- si l'on est en présence d'une prestation de services réglementée par la loi n 344/2006 (basée sur le trajet du véhicule et sur l'historique des activités du conducteur);
- si les travailleurs participant à la prestation de services, détachés sur le territoire de la Roumanie, bénéficient des conditions minimales d'emploi établies par la loi n 344/2006,

(durée maximale du temps de travail et durée minimale de repos périodique, durée minimale des congés annuels payés, salaire minimum, y compris la rémunération ou le paiement des heures supplémentaires, les conditions de sous-traitance de la main d'œuvre, en particulier en ce qui concerne les agences de travail intérimaire, la santé et la sécurité au travail, les mesures de protection applicables aux femmes enceintes ou qui viennent d'accoucher, ainsi qu'aux mineurs et aux jeunes, l'égalité de traitement entre hommes et femmes, et d'autres dispositions relatives à l'égalité des chances);

- si le transporteur établi dans un Etat membre de l'UE ou de l'EEE a envoyé la notification prévue par le dl. n. 104/2007.

Sur la base des résultats, l'équipe de contrôle décidera quelles sont les mesures à prendre :

- enregistrer par écrit les constats effectués au cours des activités d'inspection;
- prendre des mesures administratives contre le conducteur ou le transporteur ;
- appliquer des contraventions, ou alerter les organismes chargés d'enquêter lorsqu'il y a suspicion d'infractions pénales
- communication aux autres autorités des aspects qui ne sont pas du ressort des institutions participant au contrôle;
- demande de soutien auprès des autorités nationales ou des institutions de contrôle de l'Etat membre de l'UE ou de l'EEE où le transporteur a son siège.

H. Enregistrement par écrit et communication

Rédaction des procès-verbaux et de constatation d'infraction :

Au cas où le contrevenant ne connaîtrait pas le roumain, le problème de la traduction des documents se pose. La traduction est essentielle si le contrevenant est présent, car il doit pouvoir présenter d'éventuelles objections.

L'absence d'une telle procédure peut annuler le document de sanction.

La procédure ne comprend pas de directives spécifiques pour ces situations cependant, l'inspecteur du travail doit trouver un moyen de clore le procès-verbal (sans annuler les droits du contrevenant), tout en garantissant l'efficacité des sanctions.

La communication des documents de contrôle sera effectuée directement si le représentant légal du contrevenant est présent au moment de leur rédaction . En cas d'absence, une lettre recommandée lui sera envoyée.

En cas de refus de paiement, les autorités fiscales seront saisies et une procédure spéciale sera mise en place.

La responsabilité administrative et pénale relations de travail et de la santé et de la sécurité au travail

Dans le contexte des relations de travail et de la santé et de la sécurité au travail, la responsabilité directe imputable au conducteur ou à tout autre travailleur mobile se limite à une seule situation : l'absence d'un contrat de travail. Le conducteur est alors passible d'une amende de 500 à 1000 lei (art. 260, paragraphe 1, lettre f de la loi n ° 53/2003 -. Code du travail (R)).

Pour tout autres faits passibles d'une contravention (y compris ceux liés à la violation des conditions de travail minimales fixées par la loi n. 344/2006), la responsabilité incombe uniquement à l'employeur.

Les mesures à prendre pour améliorer les relations de travail ainsi que celles concernant la santé et la sécurité au travail, seront communiquées uniquement à l'employeur. Si ces mesures concernent l'activité ou la conduite d'un employé, il incombera à l'employeur d'assurer la mise en place d'un mécanisme interne afin d'établir la responsabilité personnelle de chacun.

Dans le domaine pénal, la responsabilité incombe généralement à la personne physique représentante légale de l'employeur. Cependant, dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, en cas d'accident du travail, on peut également mettre en cause la responsabilité pénale du travailleur impliqué dans l'événement en question.

II.4.6. Mesures visant à améliorer le contrôle

Un élément déterminant est de mettre en place le type de contrôle adapté à la situation . Cette activité peut être réalisée en reconstituant le parcours du véhicule et l'historique de l'activité du travailleur.

- Pour reconstituer le parcours du véhicule et l'historique de l'activité du conducteur, il faut obtenir préalablement les informations suivantes, notamment :
 - la course actuelle : où a-t-elle commencé et où se terminera-t-elle;
 - les courses antérieures du véhicule;
 - les courses / activités antérieures du conducteur.

Catégorie de l'information	Qui la détient	Contenue dans	Quand peut-elle être obtenue
Lieu et moment du chargement ou déchargement de la marchandise ou montée/descente des passagers	<ul style="list-style-type: none"> - conducteur - transporteur routier - bénéficiaire ou intermédiaire du transport - propriétaires des lieux de chargement/déchargement ou montée/descente 	<ul style="list-style-type: none"> - document CMR - informations contenues dans le tachygraphe numérique - déclaration du conducteur ou d'un autre travailleur mobile 	<ul style="list-style-type: none"> - en circulation - par la suite
Succession des courses	<ul style="list-style-type: none"> - conducteur - transporteur routier - bénéficiaire ou intermédiaire du transport 	<ul style="list-style-type: none"> - fiche indiquant de parcours - informations contenues dans le tachygraphe numérique - déclaration du conducteur ou d'un autre travailleur mobile 	<ul style="list-style-type: none"> - en circulation - par la suite
Trajet de l'automobile	<ul style="list-style-type: none"> - conducteur - transporteur routier 	<ul style="list-style-type: none"> - système de détection GPS installé dans la voiture - déclaration du conducteur ou d'un autre travailleur mobile 	<ul style="list-style-type: none"> - en circulation - par la suite
Lieu ou moment où étaient présents le véhicule et/ou le conducteur pour la reconstitution du trajet	- Compagnie nationale pour les autoroutes et les routes nationales	- système électronique de vérification de la vignette	- par la suite
	- autres autorités (Police, C.N.A.D.R., A.R.R., Police de frontière, Douane)	- contrôles ou sanctions appliqués en circulation par d'autres autorités	- par la suite
	- Police routière	- radars fixes de la Police routière ou sanctions appliquées dans la circulation	- par la suite
	- Autorité douanière et Police de frontière	- enregistrement des organes de vérification au passage de la frontière et des opérations douanières	- par la suite
	<ul style="list-style-type: none"> - conducteur - transporteur routier - commerçant 	- reçu de paiement du carburant	<ul style="list-style-type: none"> - en circulation - par la suite
	<ul style="list-style-type: none"> - conducteur - transporteur routier - fournisseur/émetteur 	- billets de passage, d'accès aux ponts, aux quais	<ul style="list-style-type: none"> - en circulation - par la suite
	<ul style="list-style-type: none"> - conducteur - transporteur routier - fournisseur /émetteur 	- frais de stationnement, lavage, pneus, petites réparations	<ul style="list-style-type: none"> - en circulation - par la suite

	- conducteur - transporteur routier - fournisseur/émetteur	- vignettes ou d'autres systèmes de paiement des impôts routiers	- en circulation - par la suite
--	--	--	------------------------------------

La reconstitution exacte du trajet du véhicule permet de tracer l'activité du transporteur. Cependant, pour avoir une vision d'ensemble des opérations de transport, il est nécessaire d'effectuer une inspection au siège du transporteur afin d'avoir accès à un nombre plus important de courses, sur une période plus longue.

La décomposition des activités du transporteur (succession des courses, itinéraire des trajets, emplacement des expéditeurs/destinataires), sont des éléments importants pour définir la *typologie opérationnelle* (section 4.4. du Cadre normatif national).

Les réglementations dans le cadre des relations de travail et de la santé et de la sécurité au travail en matière de détachements transnationaux ne peuvent être dissociées du régime de sécurité sociale appliqué aux travailleurs concernés. Ce cadre légal d'ensemble transpose les principes fondamentaux de l'Union européenne: la liberté dans la prestation de services et la liberté de mobilité de la main d'œuvre.

Sur cette base, et en considérant que les détails fournis dans la législation européenne et nationale sont insuffisants en ce qui concerne le détachement des travailleurs dans le cadre de la prestation de services transnationaux, les réglementations relatives à la question du système social qui doit être appliqué fournissent des points de référence importants (en particulier en ce qui concerne le règlement (CE) n.987/2009).

Des notions qui peuvent être clarifiées par le système social applicable sont:

Activités substantielles dans l'Etat d'envoi

Les critères ne sont pas exhaustifs et doivent être adaptés à chaque cas particulier, compte tenu de la nature des activités menées par l'entreprise dans l'Etat où elle est installée:

- Le lieu dans lequel l'entreprise d'envoi a son siège social et son administration
- Le nombre d'employés administratifs de l'entreprise d'envoi dans l'Etat d'envoi et dans l'Etat d'emploi – si l'entreprise d'envoi ne dispose que de personnel administratif dans l'Etat d'envoi, les dispositions relatives au détachement de personnel ne lui sont pas applicables
- Le lieu d'embauche du travailleur détaché
- Le lieu où la majorité des contrats commerciaux est conclue
- Le droit applicable aux contrats signés par l'entreprise d'envoi avec ses clients et ses salariés
- Le nombre de contrats exécutés dans l'Etat d'envoi et dans l'Etat d'emploi
- Le chiffre d'affaires réalisé par l'entreprise d'envoi dans l'Etat d'envoi et dans l'Etat d'emploi au cours d'une période d'évaluation suffisante (par exemple, un chiffre d'affaires équivalent à environ 25% du chiffre d'affaires total dans l'Etat d'envoi peut être un indicateur suffisant; en-dessous de ce seuil de 25%, des contrôles supplémentaires seront nécessaires)
- La période d'activité de l'entreprise dans l'Etat membre d'envoi;

Relation directe entre l'entreprise d'envoi et le travailleur détaché

- La responsabilité de l'embauche
- Le contrat doit clairement être et avoir été applicable pendant toute la période de détachement aux parties concernées et doit faire suite aux négociations qui ont abouti à l'embauche
- Le pouvoir de mettre fin au contrat de travail (autrement dit, le pouvoir de licencier) doit rester exclusivement aux mains de l'entreprise d'envoi
- L'entreprise d'envoi doit conserver le pouvoir de déterminer la «nature» du travail réalisé par le travailleur détaché; il ne s'agit pas de décider des détails du travail à réaliser ni de la manière dont il doit l'être mais, de manière plus générale, de déterminer le produit final dudit travail ou le service qui doit être fourni
- Les obligations relatives à la rémunération du travailleur détaché continuent d'incomber à l'entreprise qui a

conclu le contrat de travail, sans préjudice aucun d'un éventuel accord relatif aux modalités de versement des salaires au salarié, entre l'employeur dans l'État d'envoi et l'entreprise dans l'État d'emploi

- l'entreprise d'envoi conserve le droit d'imposer des sanctions disciplinaires au salarié.

Situations dans lesquelles il est absolument impossible d'appliquer les dispositions régissant le détachement

- L'entreprise à laquelle le travailleur détaché est affecté, met le travailleur à disposition d'une autre entreprise située dans le même État membre

- Le travailleur est embauché dans un État membre en vue de son détachement par une entreprise située dans un deuxième État membre en faveur d'une entreprise située dans un troisième État membre, sans que l'exigence d'assujettissement préalable au système de sécurité sociale de l'État d'envoi ne soit satisfaite

- Le travailleur est embauché dans un État membre par une entreprise située dans un autre État membre pour travailler dans l'État membre d'embauche

- Le travailleur est détaché pour remplacer un autre travailleur détaché

- Le travailleur a conclu un contrat de travail avec l'entreprise dans laquelle il est détaché.

Une part substantielle des activités d'une personne rémunérée est exercée dans un Etat membre

- heures de travail et/ou

- rémunération

Si, lors d'une évaluation globale, il ressort qu'au moins 25 % du temps de travail est exercé dans l'État membre de résidence et/ou qu'au moins 25 % de la rémunération est gagnée dans l'État membre de résidence, ceci indique qu'une part substantielle des activités du travailleur est exercée dans cet État membre.

Certains travailleurs ont des modalités de travail fixes, des itinéraires précis et des temps de déplacement estimés.

Si les heures de travail passées dans un État membre de résidence ne sont pas connues, ou si l'ensemble des circonstances ne permet pas de déterminer clairement qu'une part substantielle de l'activité est exercée dans l'État membre de résidence, il est possible de recourir à une autre méthode que le temps de travail. Dans cette perspective, il est conseillé de diviser l'activité en plusieurs éléments ou «événements» puis d'estimer l'étendue de l'activité dans l'État membre de résidence en se basant sur le nombre d'éléments intervenus dans cet État, sous forme de pourcentage du nombre total d'«événements» pour une période donnée (le nombre de chargements et déchargements de marchandises de divers pays dans lesquels ces opérations ont lieu pour une période de 12 mois).

Siège social ou siège d'exploitation

Dans le cas des transports routiers, les entreprises «qui utilisent ce moyen de transport, doivent être établies de façon stable et effective dans un État membre». Les entreprises doivent disposer de locaux dans lesquels elles conservent leurs principaux documents, notamment ceux relatifs à la gestion du personnel, au temps de conduite et de repos, conformément au règlement n° 1071/2009.

Nous conseillons d'examiner les critères suivants:

- le lieu où l'entreprise a son siège social et son administration;
- l'ancienneté de l'établissement de l'entreprise dans l'État membre;
- l'effectif du personnel administratif travaillant dans le siège en question;
- le lieu où la majorité des contrats commerciaux sont conclus;
- le bureau responsable de la politique de l'entreprise et des questions relatives à l'exploitation;
- l'endroit où les principales actions financières, notamment bancaires, ont lieu;
- le lieu désigné (conformément aux règlements de l'UE) comme responsable de la gestion et de la tenue des dossiers relatifs aux obligations réglementaires du secteur où exerce l'entreprise;
- le lieu de recrutement des travailleurs.

Source: Commission européenne: *La modernisation de la coordination du système de sécurité sociale au niveau européen. Guide pratique: La législation applicable aux travailleurs dans l'Union européenne (UE), l'Espace économique européen (EEE) et en Suisse, mai 2010*

CHAPITRE II.5. RENFORCER LA COOPERATION TRANSNATIONALE

II.5.1. Améliorer la connaissance réciproque des différents corps de contrôle nationaux

Le contrôle des règles du détachement dans le secteur du transport routier nécessite dans la majorité des cas l'intervention de plusieurs corps de contrôle et leur coordination.

Il est donc indispensable que les différents services de contrôle européens et notamment les services d'inspection du travail parviennent à identifier leurs habilitations respectives et à connaître leurs principales prérogatives de contrôle.

C'est seulement à cette condition que pourra jouer pleinement la complémentarité des missions et des

pouvoirs respectifs de chaque service.

Les corps de contrôle habilités à contrôler la légalité du détachement

► L’habilitation des corps de contrôle français

L’habilitation des différents corps de contrôle dépend des textes applicables à chacune des infractions qui composent le travail illégal. Le délit de travail dissimulé est la seule infraction qui peut être relevée par procès-verbal par l’ensemble des agents des services de contrôle mentionnés à l’article L. 8271-7 du code du travail.

<p>Le travail dissimulé</p> <ul style="list-style-type: none">▪ les officiers et les agents de police judiciaire▪ les inspecteurs et contrôleurs du travail▪ les agents de la direction générale des finances publiques▪ les agents de la direction générale des douanes et droits indirects▪ les agents de recouvrement des URSSAF, des caisses de la Mutualité sociale agricole, de la Caisse générale de sécurité sociale et du Régime social des indépendants▪ les fonctionnaires chargés du contrôle des transports terrestres▪ les officiers et agents assermentés des affaires maritimes▪ les fonctionnaires des corps techniques de l'aviation civile▪ les agents de Pôle Emploi agréés et assermentés
<p>Le marchandage</p> <ul style="list-style-type: none">▪ les officiers et les agents de police judiciaire▪ les inspecteurs et les contrôleurs du travail▪ les agents de la direction générale des finances publiques▪ les agents de la direction générale des douanes et droits indirects
<p>Le prêt illicite de main-d’œuvre</p> <ul style="list-style-type: none">▪ les officiers et les agents de police judiciaire▪ les inspecteurs et contrôleurs du travail

<p>L'abus de vulnérabilité</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ les officiers et les agents de police judiciaire ▪ les inspecteurs et contrôleurs du travail
<p>Le non respect des conditions du détachement</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ les officiers et les agents de police judiciaire ▪ les inspecteurs et contrôleurs du travail

► **L'habilitation des corps de contrôle Italien**

Le contrôle de la régularité du détachement est attribuée au Ministère du Travail et des Affaires Sociales, qui exerce ces fonctions principalement par le biais de ses inspecteurs du travail, qui ont également le statut d'officiers de police judiciaire, dans le domaine des questions du travail, de législation sociale et de sécurité sur les lieux de travail. Cette expertise est ajoutée aux pouvoirs généraux accordés par la loi pour l'application de sanctions administratives à tous les agents et officiers de police judiciaire, appartenant à des corps de police à compétence générale. Lorsque les irrégularités constatées incluent également des aspects contributifs et des prestations sociales, le contrôle peut être exercé par les fonctionnaires appartenant à des institutions de sécurité sociale (INPS et INAIL, principalement).

<p>Travail dissimulé</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les inspecteurs du travail du Ministère du Travail et des Affaires Sociales ▪ Les fonctionnaires des institutions de sécurité sociale
<p>Protection des conditions de travail des travailleurs détachés</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les inspecteurs du travail du Ministère du Travail et des Affaires Sociales
<p>Utilisation illégale de main-d'œuvre</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les inspecteurs du travail du Ministère du Travail et des Affaires Sociales ▪ Les agents et les officiers de police appartenant à des corps de police à compétence générale
<p>Défaut de se conformer aux conditions du détachement</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les inspecteurs du travail du Ministère du Travail et des Affaires Sociales
<p>Utilisation illégale des moyens de transport</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ministère de l'Infrastructure et des Transports

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Police routière
<p>Discipline sur les temps de conduite et les temps de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Police routière ▪ Les inspecteurs du travail du Ministère du Travail et des Affaires Sociales

► **L'habilitation des corps de contrôle roumain**

Le contrôle en matière de détachement de travailleurs et le respect du code du travail et des dispositions relatives à la sécurité et la santé au travail sont assignés aux inspecteurs du travail, avec les exceptions énumérés dans le paragraphe suivant. Dans le cas où les inspecteurs du travail constatent des faits susceptibles d'avoir un caractère pénal, les pouvoirs d'enquête appartiennent aux organismes d'enquête criminelle.

Le ministère de la Défense, les structures militaires et les installations où les fonctionnaires ayant un statut spécial travaillant pour le Ministère de l'Intérieur exercent leurs activités, l'administration pénitentiaire nationale du ministère de la Justice, le Service roumain de renseignement, le Service du renseignement extérieur, le Service de Protection et de Surveillance, le Service des Télécommunications Spéciales et la Commission nationale pour le contrôle des activités nucléaires organisent leurs activités d'inspection du travail par le biais de leurs propres services spécialisés ayant juridiction exclusive seulement pour ce qui concerne les structures en question.

<p>Travail dissimulé et / ou travail non déclaré</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ les inspecteurs du travail ▪ fonctionnaires chargés du contrôle de la circulation ▪ officiers et agents de police judiciaire
<p>Emploi illicite de main-d'œuvre</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ les inspecteurs du travail ▪ officiers et agents de police judiciaire
<p>Fourniture illégale de main-d'œuvre (agences pour l'emploi)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ les inspecteurs du travail
<p>Exploitation des groupes vulnérables</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ les inspecteurs du travail ▪ autorités chargées de la protection des mineurs

- autorités chargées de protéger les personnes handicapées
- officiers et agents de police judiciaire

Défaut de se conformer aux règles relatives au détachement

- les inspecteurs du travail
- corps des agents de la répression des fraudes et agents du fisc en ce qui concerne l'évasion fiscale

II.5.2. Développer les échanges d'information au niveau européenne

II.5.2.1. Le projet pilote pour l'échange d'informations dans le détachement transnational de travailleurs.

La discordante application de la directive 96/71/CE par les États membres a conduit la Commission européenne, par décision du 19 Décembre 2008, à établir un comité d'experts en matière de détachement. L'objectif de ce comité était d'identifier des mesures concrètes visant à harmoniser l'application et l'exécution des dispositions de la Directive n° 96/71/CE, favorisant ainsi l'utilisation du détachement transnational de travailleurs. A l'issue de leurs travaux, le Comité d'experts a décidé que l'échange d'informations sur le détachement transnational entre les États membres aura lieu à travers le "Système d'information du marché intérieur" (IMI)²⁰, un réseau d'information électronique déjà utilisé pour l'échange des qualifications professionnelles (Directive n° 2005/36/CE) et pour les services (Directive n° 2006/123/CE).

L'IMI est un logiciel libre et gratuit disponible sur Internet [http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/index_it.html], qui permet un échange plus rapide et efficace d'informations sur le détachement, grâce

²⁰ Le 29 Août 2011, une proposition de règlement concernant la coopération administrative par le biais du Système d'information du marché intérieur ("IMI règlement") a été adoptée. Les objectifs de cette proposition présentée par la Commission sont les suivants: mettre en place un cadre juridique solide pour l'IMI et un ensemble de normes communes pour assurer son fonctionnement efficace ; fournir un cadre global pour la protection des données en établissant des normes pour le traitement des données personnelles dans l'IMI ; faciliter la possible extension future de l'IMI à des nouveaux domaines du droit de l'UE ; clarifier les rôles des différentes parties impliquées dans l'IMI.

à des procédures normalisées et simplifiées et à des textes traduits dans les différentes langues européennes.

Le 7 Mars 2011, la Commission européenne a lancé le «Projet pilote IMI avec un module spécifique pour l'échange d'informations dans le domaine du détachement transnational de travailleurs». Dans le cadre du projet pilote, un module ad hoc contenant des questions sur le détachement, le détachement des travailleurs et les entreprises qui les détachent, a été mis en œuvre. Des coordonnateurs nationaux (NIMIC) et des coordonnateurs pour le domaine législatif du détachement (LIMIC) ont été identifiés pour chaque État membre et chargés de superviser la gestion et le bon fonctionnement de l'IMI au niveau national.

► **Pour l'Italie**, le NIMIC est le *Dipartimento delle Politiche Comunitarie (département des politiques communautaires)* et l'autorité LIMIC est le *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale dei servizi e delle Politiche per il lavoro (Ministère du Travail et des Affaires sociales - Direction générale des services et des politiques pour l'emploi)*.

► **Pour la France** le NIMIC est le *Secrétariat général des Affaires Européennes* tandis que le LIMIC est la *Direction Générale du Travail - Bureau de liaison*.

► **Pour la Roumanie**, le NIMIC est *Departamentul pentru Afaceri Europene* et le LIMIC est *Inspectia Muncii*.

II.5.2.2. Les échanges d'information en matière de droit du travail

L'article 4 de la directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 relative au détachement des travailleurs prévoit que les Etats membres désignent un bureau de liaison permettant une coopération administrative entre les administrations compétentes pour la surveillance des conditions de travail et d'emploi des travailleurs détachés, y compris en ce qui concerne des abus manifestes ou des cas d'activités transnationales présumées illégales.

Cette coopération consiste en particulier à apporter une assistance juridique, à diffuser de l'information sur le droit applicable et son interprétation, ainsi qu'à saisir les autres bureaux de liaison européens pour les échanges d'informations et de renseignements nécessaires aux investigations et aux enquêtes administratives effectuées par les services de contrôle.

Cette coopération peut s'appuyer également sur une plus grande densité des échanges transfrontaliers grâce aux accords ou arrangements de coopération administrative conclus entre Etats membres, qui

facilitent le dialogue de proximité. A titre d'exemple, la France a conclu des arrangements avec l'Allemagne, la Belgique, le Luxembourg, l'Italie et l'Espagne (cf. la partie sur les activités de l'inspection en France).

Le bureau de liaison répond aux demandes de renseignements motivées des agents de contrôle par l'intermédiaire des bureaux de liaison étrangers qui servent ainsi d'interlocuteurs et de points de contact pour les administrations compétentes.

→ **La saisine des bureaux de liaison en France** (cf. circulaire DGT du 5 octobre 2008)

Pour la France, le bureau de liaison national est assuré par la DGT.

Par dérogation, les fonctions du bureau de liaison sont assurées par des bureaux de liaison déconcentrés, implantés :

- en DIRECCTE Alsace pour les relations avec l'Allemagne ;
- en DIRECCTE Nord-Pas-de-Calais pour les relations avec la Belgique ;
- en DIRECCTE Lorraine pour les relations le Luxembourg ;
- en DIRECCTE Aquitaine pour les relations avec le Pays-Basque Espagnol, l'Aragon et la Navarre ;
- en DIRECCTE Languedoc-Roussillon pour les relations avec la Catalogne ;
- en DIRECCTE Provence-Alpes-Côte d'azur la Ligurie ;
- en DIRECCTE Rhône-Alpes pour les relations avec le Piémont et le Val d'Aoste.

Pour les autres régions italiennes et espagnoles, le bureau de liaison national reste compétent.

Tous les agents de contrôle habilités à constater les infractions de travail illégal (art. L.8271-7 du code du travail) peuvent saisir le bureau de liaison, et notamment les services de l'inspection du travail, les agents chargés des transports terrestres, les services de police, gendarmerie et douanes...

Les demandes sont à adresser au bureau de liaison compétent, accompagnées du formulaire standard européen, auquel peuvent s'ajouter le ou les questionnaires aujourd'hui disponibles sur l'intranet SITERE.

Les coordonnées des bureaux de liaison sont également disponibles en annexe 1.

Il importe, dans cette demande, de mettre en évidence la nature des vérifications nécessaires et de préciser le contexte du contrôle (utilité juridique et opératoire des informations et documents demandés, impossibilités ou difficultés rencontrées pour obtenir ces éléments, degré d'urgence...)

→La saisine des bureaux de liaison en Italie

En Italie, en vertu de l'article 5 du décret-loi 25 Février 2000, n. 72 pour la «Mise en œuvre de la directive 96/71/CE concernant le détachement des travailleurs dans la prestation de services", le bureau national de liaison pour les travailleurs détachés est la Direction générale des services de l'emploi du ministère du Travail et des Affaires Sociales (segreteriaadgmercatolavoro@avoro.gov.it).

Le bureau de liaison, lors de la réception des demandes d'information, et suite à une vérification de l'information, les transmet aux directions territoriales du travail, conformément à l'art. 4, paragraphe 2 du décret 72/2000, et à la Direction générale des inspections, pour les contrôles appropriés.

Suite à l'Accord sur la coopération dans le contrôle de la mobilité transnationale des travailleurs et la lutte contre le travail illégal signé par le Ministère italien du Travail et le Ministère français du Travail, en Septembre 2011, qui couvre également le détachement de travailleurs, les bureaux nationaux de liaison désignés pour la mise en œuvre du présent Protocole sont les suivants:

- la Direction générale des inspections, déjà bureau de liaison pour la zone non frontalière avec la France (Via Flavia, 6 – 00186 Roma; tel. + 39 06 46837273; fax + 39 06 46837909; SegreteriaDGAttivitàSpettiva@lavoro.gov.it);
- La Direction régionale de la Ligurie, déjà bureau décentralisé de liaison pour sa zone frontalière (Via Roccatagliata Ceccardi, 4/16 – 16121 Genova; tel. + 39 010 518631-2-3; fax + 39 010 5186370; DRL-Liguria@lavoro.gov.it);
- La Direction régionale du Piémont (Via Arcivescovado, 9/A – 10121 Torino; tel. + 39 011 545156-546140-531545-530525; fax + 39 011 543846; DRL-Piemonte@lavoro.gov.it) et de la Vallée d'Aoste (Viale dei Partigiani, 18 – 11100 Aosta; tel. 0165 237811; fax 0165 237899; DRL-Aosta@lavoro.gov.it) , bureaux de liaison décentralisés pour leurs zones frontalières respectives.

→La saisine des bureaux de liaison en Roumanie

En Roumanie, l'activité du Bureau national de liaison est assurée par l'Inspection du Travail, qui procède à des échanges d'informations avec les autorités compétentes des États membres de l'UE et de l'Espace économique européen. Les membres du Bureau de liaison sont nommés par lettre n° 246/17.07.2007 de l'inspecteur général de l'Inspection du Travail, envoyée au Département des Affaires européennes et relations internationales du Ministère du travail, de la famille et des relations sociales.

Dans cette coopération, l'Inspection du Travail répond à toutes les demandes motivées d'informations sur le détachement des travailleurs, y compris sur les cas d'abus ou activités transnationales présumées illégales.

Le Bureau de liaison reçoit, par courrier ou par voie électronique à travers le système IMI, les demandes d'information provenant des bureaux de liaison des institutions similaires dans l'UE, sur la base du formulaire standard européen.

Contacts

Bureau	Localisation	Adresse	Compétence	Référents
Biroul național de legătură	INSPECȚIA MUNCII	Str. Matei Voievod nr. 14, sector 2, București - 021455	National	(1) Daniela Eugenia GEORMĂNEANU (2) Eduard Traian NICOLAU

II.5.2.3. Les échanges d'information en matière de droit de la sécurité sociale

Comme en matière de droit du travail, chaque Etat dispose d'un organisme en charge des échanges d'information en matière d'affiliation des salariés détachés aux organismes de sécurité sociale de leur pays d'origine.

FRANCE

En France, il s'agit du Centre de Liaison Européennes et Internationales de Sécurité Sociale (CLEISS).

Le CLEISS assure le rôle d'organisme de liaison entre les institutions de sécurité sociale françaises et étrangères pour l'application des règlements de la Communauté européenne et des accords internationaux de sécurité sociale.

Il est compétent pour accorder la prolongation du maintien de l'affiliation des salariés détachés au régime de sécurité sociale du pays d'origine.

Il peut également alerter les services de contrôle français sur le cas de salariés étrangers détachés en France dépourvus de certificats E101 (ou certificat A1).

En retour, il peut être saisi par les services français sur la réalité de l'affiliation d'un travailleur détaché en

France.

Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale

11 rue de la tour des Dames

75436 Paris cedex 09

Tél. : 01 45 26 33 41

Fax : 01 49 95 06 50

ITALIE

Pour l'Etat italien, à part le Ministère du Travail et des Affaires Sociales (acronyme italien: MLPS), il y a la Caisse nationale de prévoyance (acronyme italien: INPS) et la Caisse nationale de prévoyance pour les fonctionnaires publiques (acronyme italien: INPDAP).

ROUMANIE

En Roumanie, l'autorité responsable de l'échange d'informations concernant l'inscription des salariés détachés à des organismes de sécurité sociale dans leur pays d'origine est la Caisse nationale de retraites publiques (CNPP).

Le 1er mai 2010, les nouvelles règles sur la loi applicable aux travailleurs qui se déplacent au sein de l'Union européenne, contenues dans le Titre II du règlement (CE) n.883/2004 (articles 11-16) et le Titre II du règlement d'application n. 987/2009 (Art.14-16) sont entrées en vigueur.

Le Règlement (CE) n. 883/2004 du Parlement européen et du Conseil établit le cadre juridique pour la coordination des systèmes de sécurité sociale. Les dispositions contenues dans l'article 12, ont prolongé la durée maximale du détachement de 12 à 24 mois. Par conséquent, le Formulaire E101 a été remplacé par le Formulaire A1, qui est valable pour 24 mois.

Le CNPP assure l'application uniforme de la loi sur les retraites et l'assurance sociale et délivre le formulaire A1, pour la certification du paiement des cotisations de sécurité sociale en Roumanie. En outre, il garantit un lien entre les caisses de sécurité sociale en Roumanie et les caisses de sécurité sociale étrangères en ce qui concerne la mise en œuvre de la réglementation de l'UE et des accords internationaux sur la sécurité sociale et a le pouvoir d'approuver l'extension de l'adhésion au système de sécurité sociale de leur pays d'origine pour les travailleurs détachés.

II.5.3. Exploiter les outils élaborés en commun par les services de contrôle des Etats membres

Certains projets, lancés par la Commission européenne, ont permis aux services de contrôle de différents Etats membres de travailler ensemble et d'élaborer des outils utiles aux contrôles du détachement.

Deux d'entre eux méritent d'être signalés :

Le site internet « Euro-détachement »²¹ (<http://www.eurodetachement-travail.eu/>), qui permet d'avoir accès à un ensemble d'informations pratiques et opérationnelles sur le contrôle du détachement, à destination des corps de contrôle (recensement de l'ensemble des textes, fiches pratiques...).

Le travail finalisé dans le cadre du projet ICENUW²², qui permet aux agents de contrôle d'avoir une meilleure connaissance des documents qui existent dans les autres Etats Membres et de faciliter ainsi leur travail en amont d'une saisine des autorités officielles, via par exemple le réseau des bureaux de liaison.

Cet outil est complété d'un annuaire permettant d'identifier les services compétents dans les différentes administrations (<http://www.socialsecurity.fgov.be/fr/nieuws-publicaties/conferenties/icenuw/index.htm>).

II.5.4. Développer la coopération entre les services de contrôle

A/ Renforcer la coopération entre les services de contrôle du travail et de la sécurité sociale au plan national

Compte tenu de l'existence de la double réglementation en matière de détachement (maintien de l'affiliation aux organismes de sécurité sociale du pays d'origine et application des règles de droit du travail du pays d'accueil telles que prévues dans le noyau dur), la coopération entre les services de contrôle compétents dans les deux domaines est indispensable.

B/ Développer la coopération, notamment transfrontalière, par l'organisation de contrôles concertés

Outre la mutualisation des expériences et des savoir-faire, il est nécessaire de chercher à renforcer le

²¹ Pays participants : France, Pologne, Portugal, Espagne, Luxembourg, Belgique

²² Pays participants : Italie, Espagne, France, Pays-Bas, Suède, Pologne, Bulgarie, Autriche, Roumanie, Portugal

caractère opérationnel de la coordination.

► La collaboration entre les différents corps de contrôle routiers nationaux visant à harmoniser les pratiques de contrôle par l'échange d'expérience, la collaboration et les initiatives communes est à poursuivre. Ainsi, le réseau Euro Contrôle Route, groupe européen de services de contrôles routiers créé en 1999 par les ministres des transports de plusieurs pays européens organise des stages d'immersion à l'étranger pour les agents de contrôle, des échanges d'information, des interprétations communes et harmonisées de la législation en matière de transport.

► Est à développer également la coopération transfrontalière par l'organisation de contrôle concertés à l'instar des exemples français d'opérations réunissant en poste frontière de régions limitrophes des agents en charge du contrôle des transports terrestres dans leurs pays respectifs . Ces opérations sont prévues et déclinées dans le cadre de plans régionaux de contrôle établis par les services territoriaux du ministère chargé des transports.

► En ce qui concerne l'inspection du travail, cette coopération à visée plus directement opérationnelle s'inscrit dans le cadre des accords de coopération administrative bilatéraux.

Ces accords offrent aux services de contrôle un cadre de coopération rapprochée qui facilitera l'organisation d'opérations de contrôles concertés. Elle permet également d'améliorer la connaissance réciproque des services de contrôle sur des sujets donnés (ex. les chantiers de construction transfrontaliers comme celui de la LGV Rhin-Rhône).

C/ Proposer une méthodologie de contrôle partagée

Il est nécessaire de chercher à organiser les échanges d'information et le contrôle de l'application des règles du détachement dans le secteur des transports routiers à un niveau transnational.

Pour ce faire, il faut étudier comment adapter les dispositifs de coopération existants pour le cas spécifique

des entreprises de transport routier.

Deux types de contrôles sont possibles:

- le contrôle de l'application des règles du noyau dur aux salariés régulièrement détachés ;
- le contrôle du détournement des règles du détachement qui se traduit par des infractions de travail illégal commises dans le pays où est exercée l'activité (situations hors « transit »).

Quelle priorité pour le contrôle ?

1/ Dans le premier cas, les salariés détachés sont présents en France de manière temporaire.

2/ Dans le second cas, l'activité de transport est exercée de manière durable sur le territoire national et les salariés affectés à cette activité entrent directement en concurrence avec les salariés de l'Etat membre concerné.

Concrètement, deux situations sont identifiées :

- soit les salariés interviennent durablement sur le territoire de l'Etat membre pour le compte d'une entreprise nationale;
- soit l'activité est exercée de manière permanente par des salariés qui n'interviennent sur le territoire national que temporairement mais qui se succèdent les uns aux autres.

Ces situations sont susceptibles de constituer des délits (délits de travail dissimulé, marchandage ou de prêt illicite de main d'œuvre).

En outre, le préjudice social pour l'Etat membre (cotisations sociales éludées) dans ce second cas est potentiellement plus important.

La frontière est très ténue entre les deux cas de figure. Toutefois c'est bien le deuxième cas, c'est à dire le détournement des règles du détachement, qui est prioritaire pour orienter et organiser les actions de contrôle de manière à lutter plus efficacement contre les fraudes au détachement et le travail illégal.

En effet, les entreprises qui faussent les règles de la concurrence mettent en péril la pérennité des entreprises qui respectent la réglementation et mettent aussi en péril l'emploi de leurs propres salariés lorsqu'elles substituent des conducteurs soumis à d'autres règles sociales que les leurs.

Se pose donc la question des modalités de la coordination entre Etats membres pour lutter contre les systèmes organisés de fraude sociale transnationale.

Réflexions sur le développement d'actions de contrôle concertées à un niveau transnational

- Les points d'entrée :

- ▶ un contrôle routier (par définition très aléatoire en vue de détecter une situation de fraude au détachement mais intéressant car il permet de détecter des situations frauduleuses très en amont) ;
- ▶ une opération concertée sur route ou sur site ;
- ▶ un signalement.

- La stratégie d'intervention: il faut chercher à établir en priorité la durée de l'activité exercée en France (ou sur le territoire national de l'Etat membre à coût salarial plus élevé) par des conducteurs non résidents contrôlés.

- Les difficultés :

- ▶ le lien de subordination peut difficilement être établi lors d'un contrôle routier isolé ;
(comment « tracer » l'activité d'un conducteur ?)
- ▶ les différents services de contrôle n'ont pas les mêmes compétences.

Les modalités de la coopération : les propositions du projet TRANSPO

L'administration en charge du contrôle dans le pays d'accueil n'étant pas compétente pour le pays d'envoi du travailleur, le contrôle nécessite de passer par les bureaux de liaison nationaux. Les informations transmises par cette voie permettent aux autorités du pays d'envoi de diligenter, s'ils le jugent nécessaire, un contrôle au siège de l'employeur. Du fait de l'automatisation des échanges, les délais de communication entre les bureaux de liaison sont rapides, facilitant le déroulement des enquêtes.

- a) Mise en place d'un système d'alerte à partir des informations recueillies en contrôle sur route ou à l'occasion des signalements reçus (utilisation d'une grille d'analyse/trame de contrôle jointe en annexe qui aiderait à détecter les situations de fraudes au détachement) ;

- b) Si ces éléments sont insuffisants pour constater un contournement des règles du détachement (ce qui sera le cas dans la majorité des situations), il sera alors nécessaire de compléter les premiers éléments recueillis par une enquête au sein du lieu de rattachement en France du conducteur contrôlé (examiner par exemple les lettres de voiture de tous les véhicules ou les données V1b de tous ces véhicules et les comparer avec la comptabilité, notamment la facturation de la structure française) ;
- c) A noter que l'amélioration des appareils de contrôle (chronotachygraphes) avec la possibilité de reconstituer les itinéraires grâce au géo-positionnement, serait un moyen d'accroître l'efficacité des contrôles. Le projet de réforme du règlement n° Règlement n° 3821/85 va dans ce sens ;
- d) Transmission des informations recueillies (concrètement transmission de la grille d'analyse et du formulaire standard de saisine) au bureau de liaison français compétent qui transmet au bureau de liaison de l'EM concerné ;
- e) Ces éléments pourront le cas échéant être complétés par les informations échangées par les contrôleurs des transports terrestres dans le cadre du réseau ECR ;
- f) Le bureau de liaison de l'Etat membre sollicite les autorités compétentes en matière de contrôle dans le pays d'envoi de manière à obtenir les vérifications complémentaires indispensables au sein de l'entreprise étrangère qui emploie les salariés prétendument détachés. Ces vérifications portent sur le champ du travail illégal et de la fraude au détachement en lien avec le bureau de liaison initialement saisi (qui lui, reste en lien avec les agents qui ont procédé aux premiers constats) ;
- g) Il est nécessaire de lister les vérifications à effectuer dans le formulaire de saisine ;
- h) Centralisation des informations par le bureau de liaison français qui transmet le résultat de l'enquête aux services de contrôle pour suites à donner.

Chapitre II.5 – Annexe 1 : Liste des bureaux de liaison

Annexe 1 - Contacts/Contact Bureaux de Liason France/Contacts Liason offices France				
Bureau de liaison déconcentré /Liason office decentralised	Localisation/Place	Adresse/adresse	Compétence/competence	Référents utilisateurs IMI/Contact person IMI
Bureau de liaison national	DGT	39-43, Quai André Citroën - 75902 PARIS Cedex 15	nationale	Chantal BRILLET titulaire permanent - Nicolas COTRUFO suppléant - Julie BEAUSSIER suppléant
France - Allemagne	DIRECCTE Alsace	UT du Bas-Rhin - 6, rue Gustave Adolphe Hirn - 67085 STRASBOURG Cedex	nationale	Vincent HALLER titulaire permanent - Philippe KIEFFER suppléant
France - Belgique	DIRECCTE Nord-Pas-de- Calais	DIRECCTE Nord Pas-de- Calais - 70, rue Saint Sauveur - BP 456 Les Arcades de Flandre - 59021 LILLE Cedex	nationale	Salvatrice MOLLET titulaire permanent - Jenny BLAUWART suppléante
France - Luxembourg	DIRECCTE Lorraine	DIRECCTE Lorraine - 10 rue Mazagran - BP 10676 - 54063 NANCY CEDEX	nationale	Marc SONNET titulaire permanent - Fabienne BERTHON suppléante
France - Espagne	1 - DIRECCTE Aquitaine - UT 064	UT des Pyrénées Atlantiques - Cité administrative - Boulevard Tourasse - 64000 PAU	frontalière pour la région Aquitaine / Midi-Pyrénées (côté français) et Pays basque, Aragon et Navarre (côté espagnol)	Aida ESTEVES titulaire permanent - Dominique COLLARD suppléant
	2 - DIRECCTE Languedoc- Roussillon - UT 066	UT des Pyrénées Orientales - 76, bld Aristide Briand - 66026 PERPIGNAN Cedex	frontalière pour la région Languedoc / Roussillon (côté français) et Catalogne (côté espagnol)	Vanessa MATIUZZI titulaire permanent - Michel PEREZ suppléant
France - Italie	1 - DIRECCTE Provence- Alpes-Côte d'Azur - UT 06	UT des Alpes Maritimes - Immeuble Communica - 455, Promenade des Anglais - CS 43311 - 06299 NICE Cedex 3	frontalière pour la région PACA (côté français) et Ligurie (côté italien)	Anne GRIACHE titulaire - TOMAS Carole suppléante
	2 - DIRECCTE Rhône- Alpes - UT 73	UT de la Savoie - Carré Curial - 73018 CHAMBERY Cedex	frontalière pour la région Rhône-Alpes (côté français) et Piemont - Val d'Aoste (côté italien)	Jean-Louis BORREL titulaire permanent - Hubert GUIRIMAND suppléant

Chapitre II.5- Annexe 2 :Trame de contrôle

TRAME DE CONTROLE

Annexe du guide TRANSPO

Date et heure du contrôle :

Lieu du contrôle :

Identification du véhicule

Pour remplir cette rubrique, demander le certificat d'immatriculation du véhicule

Immatriculation :

Type / Marque :

Marquages sur le véhicule (nom et/ou logo du transporteur ou du donneur d'ordre) :

Identification du conducteur

Pour remplir cette rubrique, examiner le permis de conduire du conducteur et le cas échéant son contrat de travail

Attention, l'inspection du travail ne peut pas exiger la remise du permis de conduire lors du contrôle.

Nom :

Prénom :

Date de naissance :

Quelle est sa mission (prise de service, trajet, horaire...) ?

Date d'embauche :

Lieu d'embauche :

Identification de l'employeur (entreprise pour qui le conducteur travaille réellement)

Pour vous aider à remplir les deux rubriques qui suivent, examiner la licence de transport et la lettre de voiture.

Si possible faire une photocopie de lettre de voiture ou recopier l'ensemble des mentions qu'elle contient.

Raison sociale :

Adresse :

Nom et prénom du responsable :

SIRET :

Identification du donneur d'ordre

Raison sociale :

Adresse du donneur d'ordre :

SIRET :

Questions à poser

Chercher à établir (notamment à partir des documents d'enregistrement de la durée du travail) la chronologie dans le temps des activités du conducteur (sur plus de 7 jours) et de l'utilisation du véhicule.

Lieu de départ du véhicule :

Lieu de destination du véhicule :

Lieu de chargement de la marchandise :

Lieu de déchargement de la marchandise :

Le conducteur est-il en « passage/transit » en France ?

Le conducteur réalise-t-il une opération de cabotage en France ?

Le conducteur travaille-t-il habituellement dans le pays d'origine de l'entreprise étrangère ?

Le conducteur exerce-t-il durablement une activité en France ?

Documents à consulter

■ Le formulaire A1 (non exigible à bord).

Le défaut de production du A1 ne constitue pas une preuve de défaut de déclaration sociale

■ L'autorisation de travail pour les conducteurs hors UE

■ Disques ou données numériques (C1b et V1b)

■ La ou les lettres de voiture nationales / la lettre de voiture internationale

■ Licence communautaire

■ Le justificatif de la relation d'emploi pour les conducteurs hors UE qui réalisent une prestation de transport international sous couvert d'une licence communautaire

■ L'attestation de formation

■ Le justificatif de la location du véhicule, le cas échéant

■ Les contrats de transport, notamment le contrat de sous-traitance (non exigible à bord)

Si le conducteur réalise une opération de cabotage

- La déclaration préalable de détachement (au delà de 7 jours de présence sur le territoire national)
- La lettre de voiture internationale (CMR) justifiant du transport international préalable
- La ou les lettres de voiture nationales (une lettre de voiture par opération de chargement et de déchargement)

Nécessaire pour vérifier le respect du nombre de prestations de cabotage (voir notamment la date de déchargement des marchandises et le numéro d'immatriculation du véhicule moteur).

ANNEXE 1. TABLEAUX COMPARATIFS ITALIE / FRANCE / ROUMANIE SUR LES GARANTIES, LES REGLES ET LES CONSEQUENCES

DE NATURE CONTRIBUTIVE

Travailleurs communautaires employés <u>en Italie</u> sous régime de détachement communautaire <u>authentique</u>				
	Garanties assurées en Italie au titre de l'art. 3 Dir. 96/71 CE	Règlementation italienne de la relation de travail en matière de cotisation	Conséquences à caractère contributif pour un travailleur venant de la France, pourvu que le travailleur français, pendant la période de détachement, en vertu des garanties de rémunération minimales appliquées en Italie, ait droit à un salaire plus élevé que celui perçu effectivement	Conséquences à caractère contributif pour un travailleur venant de la Roumanie, pourvu que le travailleur roumain, pendant la période de détachement, en vertu des garanties de rémunération minimales appliquées en Italie, ait droit à un salaire plus élevé que celui perçu effectivement
Prestation de services, détachement ou mutation intragroupe, travail intérimaire (art. 1, par. 3, DIR. 96/71 CE)	<p>art. 3, al. 1, D. Lgs. n. 72/2000 :</p> <p><i>Conditions de travail</i> Alinéa 1. A la relation de travail entre les entreprises mentionnées à l'article 1, al. 1, et les travailleurs détachés sont appliquées les mêmes conditions de travail prévues par les dispositions législatives, réglementaires ou administratives, ainsi que par les conventions collectives passées par les syndicats des employeurs et des travailleurs relativement plus représentatifs à niveau</p>	<p>Aucun effet à caractère contributif, si le contrat de sous-traitance est authentique et que l'institut de sécurité sociale du pays d'origine a délivré le modèle A1 au travailleur.</p>	<p>Si la réglementation italienne ou les conventions collectives applicables en Italie prévoient une rémunération plus élevée que celle versée au travailleur détaché français, l'employeur français devra verser à son salarié, le temps de son détachement en Italie, le différentiel de rémunération. Les cotisations sociales et patronales seront calculées sur la base de cette nouvelle rémunération.</p>	<p>Si l'employeur est obligé par les autorités italiennes de verser au travailleur la différence de rémunération jusqu'à atteindre le niveau du salaire minimum en Italie, dans ce cas il faudra calculer et payer des cotisations de sécurité sociale sur cette différence.</p> <p>En ce qui concerne le système des cotisations de retraite et de chômage, le plus haut niveau aura une incidence sur la pension totale ou, respectivement, sur la contribution pour le chômage, qui se fera au bénéfice du travailleur.</p>

Travailleurs communautaires employés en Italie sous régime de détachement communautaire <u>authentique</u>			
	<p>national, pouvant être appliquées aux salariés qui effectuent des prestations analogues dans le lieu où ils sont détachés.</p> <p><u>Garanties additionnelles en cas de contrats de sous-traitance</u></p> <p>Art. 3, al. 3, D. Lgs. n. 72/2000.</p> <p>Les entrepreneurs qui passent des contrats de sous-traitance au terme de l'art. 1, al. 1, pour des prestations à effectuer chez le commettant conformément à l'organisation et à la gestion d'une entreprise transnationale, partagent avec le commettant la responsabilité solidaire de garantir à ses salariés une rémunération minimale obligatoire ainsi qu'un traitement normatif égal à ceux appliqués pour les salariés du commettant.</p> <p><u>Garanties additionnelles prévues pour les travailleurs intérimaires</u></p>		

Travailleurs communautaires employés <u>en Italie</u> sous régime de détachement communautaire <u>authentique</u>			
	<p>Un même traitement rémunérateur doit être appliqué aux travailleurs intérimaires ainsi qu' aux salariés de l'entreprise sous-traitante, pendant toute la période de fourniture transnationale.</p> <p>Le commettant a une responsabilité solidaire passive vis-à-vis de la rémunération à assurer à ces travailleurs.</p>		

Travailleurs communautaires employés <u>en Italie</u> sous régime de détachement communautaire <u>non authentique</u>				
	Garanties assurées en Italie aussi au titre de l'art. 3 Dir. 96/71 CE	Règlementation italienne de la relation de travail en matière de cotisation	Disposition adoptée par l'autorité française compétente en matière de sécurité sociale, au cas où elle reçoit une communication de la part des autorités italiennes vis-à-vis d'un travailleur français employé en Italie sous régime de détachement et qui travaille aux mêmes conditions des salariés d'une entreprise italienne	Disposition adoptée par l'autorité roumaine compétente en matière de sécurité sociale, au cas où elle reçoit une communication de la part des autorités italiennes vis-à-vis d'un travailleur roumain employé en Italie sous régime de détachement et qui travaille aux mêmes conditions des salariés d'une entreprise italienne
Prestation de services, détachement ou mutation intragroupe, travail intérimaire (art. 1, par. 3, DIR. 96/71 CE)	art. 3, al. 1, D. Lgs. n. 72/2000 : <i>Conditions de travail</i> Alinéa 1. A la relation de travail entre les entreprises mentionnées à l'article 1, al. 1, et les travailleurs détachés sont appliquées les mêmes conditions de travail prévues par les dispositions législatives, réglementaires ou administratives, ainsi que par les conventions collectives passées par les syndicats des employeurs et des travailleurs relativement plus représentatifs au niveau national, pouvant être appliquées aux salariés qui effectuent des prestations analogues dans le lieu où ils sont détachés	Demande de révocation au pays d'origine du modèle A1. La révocation a pour effet l'obligation de verser les cotisations à l'Institut National de sécurité sociale italien, relativement à la période de détachement communautaire non authentique.	En cas de doute sur la validité du formulaire A1, les autorités italiennes doivent saisir l'institution française qui a émis ce document, <u>seule compétente</u> pour vérifier sa conformité, et pour le retirer le cas échéant (cette compétence exclusive est protégée par la CJCE).	Basé sur la demande de révocation présentée par les autorités italiennes, après son évaluation en vue des principes établis par le Regulamentul 987/2009, les autorités compétentes en Roumanie peuvent ordonner la révocation du formulaire (E101) A1, ou son maintien provisoire et peuvent entamer une procédure pour parvenir à un accord.

Travailleurs communautaires employés <u>en Italie</u> sous régime de détachement communautaire <u>non authentique</u>			
	<p>Art. 26, D. Lgs. n. 276/2003 Les salariés d'un fournisseur "abusif" ont droit à un traitement de rémunération dans l'ensemble non inférieur à celui prévu pour les salariés de l'entreprise utilisatrice ayant le même encadrement et les mêmes fonctions.</p> <p>L'entreprise utilisatrice et le fournisseur sont solidairement obligés d'assurer aux salariés un même traitement de rémunération et de cotisation.</p> <p>Art. 18, D. Lgs. n. 276/2003. Sanction de 50 euros par chaque jour d'emploi irrégulier à charge du fournisseur "abusif" et de l'entreprise utilisatrice.</p>		

Travailleurs communautaires employés <u>en France</u> sous régime de détachement communautaire <u>authentique</u>				
	Garanties assurées en France au titre de l'art. 3 Dir. 96/71 CE	Règlementation française de la relation de travail en matière de cotisation	Conséquences à caractère contributif pour un travailleur venant de l'Italie, pourvu que le travailleur italien, pendant la période de détachement, en vertu des garanties de rémunération minimales appliquées en France, ait droit à un salaire plus élevé que celui perçu effectivement	Conséquences à caractère contributif pour un travailleur venant de la Roumanie, pourvu que le travailleur roumain, pendant la période de détachement, en vertu des garanties de rémunération minimales appliquées en France, ait droit à un salaire plus élevé que celui perçu effectivement
Prestation de services, détachement ou mutation intragroupe, travail intérimaire (art. 1, par. 3, DIR. 96/71 CE)	<p>Article L. 1262-4 du code du travail</p> <p>Les employeurs établis hors de France doivent respecter, pendant la période de détachement de leurs salariés en France, les règles françaises dans les matières suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - libertés individuelles et collectives dans la relation de travail ; - discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; - protection de la maternité, congés de maternité et de paternité, congés pour événements familiaux ; - conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises de travail temporaire ; 	<p>Selon les dispositions des règlements de sécurité sociale n° 883/2004 et 987/2009, un travailleur salarié qui, pour le compte de son employeur, exerce une activité temporairement sur le territoire d'un Etat membre, demeure soumis à la législation du pays d'emploi habituel.</p> <p>Plusieurs conditions sont exigées (liste non exhaustive) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'employeur doit exercer des activités substantielles dans l'Etat d'envoi ; - une relation directe doit exister pendant toute la durée du détachement entre l'employeur et le travailleur détaché ; - la durée de ce détachement ne doit pas 	<p>Au cas où la rémunération due pour une prestation de travail effectuée au cours de la période de détachement transnational en France est plus élevée que celle due en vertu de l'application des conventions collectives italiennes, les cotisations à verser à l'Institut de sécurité sociale italien sont calculées par rapport aux sommes plus élevées dues à un salarié même si elles ne sont pas perçues.</p>	<p>Si l'employeur de la Roumanie est obligé par les autorités françaises de verser au travailleur la différence de rémunération jusqu'à atteindre le niveau du salaire minimum en France, dans ce cas on devra aussi calculer et payer des cotisations de sécurité sociale sur cette différence.</p> <p>En ce qui concerne le système des cotisations de retraite et de chômage, le plus haut niveau aura une incidence sur la pension totale ou, respectivement, sur la contribution pour le chômage, qui se fera au bénéfice du travailleur</p>

Travailleurs communautaires employés en France sous régime de détachement communautaire authentique				
	<ul style="list-style-type: none"> - exercice du droit de grève ; - durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs ; - conditions d'assujettissement aux caisses de congés et d'intempéries ; - salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires ; - règles relatives à la santé et sécurité au travail, âge d'admission au travail, travail des enfants ; - travail illégal. <p>Les «règles françaises» recouvrent les dispositions législatives et réglementaires, ainsi que les règles issues des accords et conventions collectifs étendus applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité en France.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - excéder 24 mois ; - Le salarié doit avoir été affilié au régime de sécurité sociale du pays d'origine pendant une durée minimale d'un mois avant son détachement ; - le salarié détaché ne doit pas être envoyé en remplacement d'un autre salarié précédemment détaché. <p>Le détachement doit avoir été déclaré auprès de l'institution de rattachement du salarié, qui délivrera un formulaire A 1.</p>		

Travailleurs communautaires employés en France sous régime de détachement communautaire non authentique

	Garanties assurées en France aussi au titre de l'art. 3 Dir. 96/71 CE	Règlementation française de la relation de travail en matière de sécurité sociale	Disposition adoptée par l'autorité italienne compétente en matière de sécurité sociale, au cas où elle reçoit une communication de la part des autorités françaises vis-à-vis d'un travailleur italien employé en France sous régime de détachement et qui travaille aux mêmes conditions des salariés d'une entreprise française	Disposition adoptée par l'autorité roumaine compétente en matière de sécurité sociale, au cas où elle reçoit une communication de la part des autorités françaises vis à vis d'un travailleur roumain employé en France sous régime de détachement et qui travaille aux mêmes conditions des salariés d'une entreprise française
Prestation de services, détachement ou mutation intragroupe, travail intérimaire (art. 1, par. 3, DIR. 96/71 CE)	Possibilité pour les services de contrôle français de relever : <ul style="list-style-type: none"> - Une infraction pour non-respect des dispositions du code du travail en matière de détachement de travailleurs ; - Une infraction pour dissimulation d'activité et/ou dissimulation de salariés ; - Une infraction pour non-respect des dispositions en matière de travail temporaire ; - Une infraction pour prêt illicite de main d'œuvre et/ou marchandage. 	En cas de doute de la part des services de contrôle sur la validité d'un formulaire A 1, il convient de solliciter le réexamen de la situation du salarié par l'institution qui a délivré le document et qui dispose, seule, de la faculté de le retirer, sous certaines conditions.	Révocation mod. A1	Révocation mod. A1

	Le travailleur détaché lésé dans ses droits a la possibilité de saisir la juridiction prud'homale française du lieu de détachement, mais également la juridiction compétente du pays d'implantation de l'entreprise			
--	---	--	--	--

Travailleurs communautaires employés <u>en Roumanie</u> sous régime de détachement communautaire <u>authentique</u>				
	Garanties assurées en Roumanie au titre de l'art. 3 Dir. 96/71 CE	Règlementation roumaine de la relation de travail en matière de cotisation	Conséquences à caractère contributif pour un travailleur venant de l'Italie, pourvu que le travailleur italien, pendant la période de détachement, en vertu des garanties de rémunération minimales appliquées en Roumanie, ait droit à un salaire plus élevé que celui perçu effectivement	Conséquences à caractère contributif pour un travailleur venant de la France, pourvu que le travailleur français, pendant la période de détachement, en vertu des garanties de rémunération minimales appliquées en Roumanie, ait droit à un salaire plus élevé que celui perçu effectivement
Prestation de services, détachement ou mutation intragroupe, travail intérimaire (art. 1, par. 3, DIR. 96/71 CE)	La loi n° 344/2006 <i>concernant le détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services transnationale</i> <u>Conditions de travail</u> 1. détachement - procuration à la prestation de services: mêmes exigences minimales qui s'appliquent aux travailleurs de Roumanie, seulement à l'égard des éléments du «noyau dur»; 2. transfert au sein du même groupe: si l'activité prend la forme de la procuration prévue dans le Code du travail, on applique les mêmes conditions prévues au point 1, si le salarié travaille temporairement pour un employeur de la Roumanie, sous la forme d'un détachement prévu par	Le régime fiscal des cotisations sociales de la Roumanie ne s'applique pas, sur la base du formulaire (E101) A1, qui certifie l'application du système de protection sociale de l'État d'origine.	Au cas où la rémunération due pour une prestation de travail effectuée au cours de la période de détachement transnational en France est plus élevée que celle due en vertu de l'application des conventions collectives italiennes, les cotisations à verser à l'Institut de sécurité sociale italien sont calculées par rapport aux sommes plus élevées dues à un salarié même si elles ne sont pas perçues.	Si la réglementation roumaine ou les conventions collectives applicables en Roumanie prévoient une rémunération plus élevée que celle versée au travailleur détaché français, l'employeur français devra verser à son salarié, le temps de son détachement, le différentiel de rémunération. Les cotisations sociales et patronales seront calculées sur la base de cette nouvelle rémunération.

Travailleurs communautaires employés <u>en Roumanie</u> sous régime de détachement communautaire <u>authentique</u>			
	<p>le <i>Code du travail</i> (autorité, subordination, rémunération proviennent de l'employeur de la Roumanie) la pleine application des conditions de travail et des obligations administratives énoncées dans la loi 53/2003 - <i>Code du travail</i> et la loi n ° 319/2006 sur la sécurité et la santé au travail peuvent être considérées;</p> <p>3. utilisation d'un travailleur temporaire par agence de travail intérimaire : mêmes obligations minimales qui s'appliquent aux travailleurs de Roumanie, seulement en ce qui concerne les éléments du «noyau dur»;</p> <p>Décret Loi 104/2007 <i>pour la réglementation des procédures spécifiques concernant le détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation transnationale de services sur le territoire de la Roumanie</i></p> <p><u>Obligations administratives de notification préalable et de contrôle</u></p> <p>L'employeur doit envoyer une note préalable aux</p>		

Travailleurs communautaires employés <u>en Roumanie</u> sous régime de détachement communautaire <u>authentique</u>				
	<p>autorités roumaines, garantir la représentation sur le territoire de la Roumanie et mettre à la disposition des inspecteurs du travail les enregistrements et les documents nécessaires pour la vérification.</p>			

Travailleurs communautaires employés <u>en Roumanie</u> sous régime de détachement communautaire <u>non authentique</u>				
	Garanties assurées en Roumanie aussi au titre de l'art. 3 Dir. 96/71 CE	Règlementation roumaine de la relation de travail en matière de cotisation	Disposition adoptée par l'autorité italienne compétente en matière de sécurité sociale, au cas où elle reçoit une communication de la part des autorités roumaines vis-à-vis d'un travailleur italien employé en Roumanie sous régime de détachement et qui travaille aux mêmes conditions des salariés d'une entreprise roumaine	Disposition adoptée par l'autorité française compétente en matière de sécurité sociale, au cas où elle reçoit une communication de la part des autorités roumaine vis-à-vis d'un travailleur français employé en Roumanie sous régime de détachement et qui travaille aux mêmes conditions des salariés d'une entreprise roumaine
Prestation de services, Détachement ou transfert à l'intérieur du groupe, travail intérimaire (art. 1, par. 3, DIR. 96/71 CE)	La situation va au-delà de la portée de la réglementation spéciale prévue par la loi 344/2006. Les règles fixées par la loi n 53/2003 du Code du travail et La loi n ° 319/2006 sur la sécurité et la santé au travail deviennent pleinement applicables. En cas de chevauchement d'une situation de travail en l'absence d'un contrat de travail individuel rédigé par écrit, on peut appliquer une sanction de Lei 10.000 à Lei 20.000 pour chaque personne détachée, sur la base de la loi n.53/2003 - <i>Code du travail</i> . Pour clarifier les aspects fiscaux, la situation doit être signalée à l'autorité compétente de la Roumanie.	Demande de révocation du formulaire A1 (E101), présentée au pays d'origine. La conséquence de l'acceptation de la demande et la révocation du formulaire A1 est l'obligation de l'employeur et du salarié de payer des cotisations de sécurité sociale aux autorités de la Roumanie, pour la période de travail en régime de détachement communautaire qui n'est pas authentique. Les autorités fiscales détermineront le contrôle des intérêts, des pénalités, et en cas d'évasion fiscale, elles peuvent signaler la chose aux organismes des enquêtes pénales.	Révocation du formulaire A1	En cas de doute sur la validité du formulaire A1, l'institution française (CLEISS), avertie de la situation par les agents de contrôle français, doit saisir l'institution roumaine qui a émis ce document, <u>seule compétente</u> pour vérifier sa conformité, et pour le retirer le cas échéant (cette compétence exclusive est protégée par la CJCE).

ANNEXE 2. UNE PROPOSITION DE QUESTIONNAIRE POUR LES TRAVAILLEURS

Proposition de questionnaire pour les travailleurs mobiles

La barrière de communication due à des différences de langue est un réel facteur qui peut entraver et parfois rendre impossible la réalisation des activités de contrôle.

Le *Multilingual Lexicon* développé par *Auto Contrôle Route* est un outil utile pour les inspecteurs impliqués dans le contrôle des activités de transport international. Ce logiciel présente les textes les plus importants (questions / demandes / informations pertinentes pour les conducteurs ou d'autres personnes impliquées dans le transport routier) traduits en 13 langues. *Euro Contrôle Route* est un dispositif qui réunit les organismes européens d'inspection des services de transport qui travaillent ensemble pour améliorer la sécurité routière, la durabilité, la concurrence loyale et les conditions de travail dans le transport routier.

Multilingual Lexicon est disponible sur le site d' *Euro Control Route*, à l'adresse suivante : <http://www.euro-control-route.eu/site/en/info/recommendations/>.

Basé sur cet exemple, il a été jugé utile de développer un outil similaire, adapté aux spécificités du détachement de travailleurs dans les services de transports transnationaux:

	Română	Italiano	Français	English
1	Bună dimineața/ziua/seara, suntem inspectori de muncă și desfășurăm o acțiune de control în domeniul relațiilor de muncă și al securității și sănătății în muncă.	Buongiorno/buonasera, siamo ispettori del lavoro e svolgiamo un'attività di controllo nell'ambito dei rapporti di lavoro e della sicurezza e salute nel lavoro.	Bonjour , nous sommes des inspecteurs du travail et nous effectuons des activités de contrôle dans le cadre des relations de travail et de la santé et la sécurité au travail.	Good morning / afternoon, we are labour inspectors and we perform control activities in the framework of labour relations and health and safety at work.
2	Vă rugăm să ne răspundeți la câteva întrebări, în legătură cu activitatea pe care o desfășurați.	Le chiediamo di rispondere ad alcune domande legate all'attività che sta svolgendo.	S'il vous plaît, veuillez répondre à des questions liées à votre activité.	Please answer some questions related to the activity you are carrying out.
3	Dreptul inspectorilor de muncă de a vă solicita prezentarea unor acte și documente, de a face înregistrări/fotografii/copii, de a vă intervieva și obligația dumneavoastră de a răspunde, sunt stabilite de normele legale ale statului pe	Il diritto degli ispettori del lavoro di richiederle di presentare atti e documenti, di fare registrazioni/fotocopie/copie, di intervistarla e il suo obbligo di rispondere sono sanciti dalla normativa legale dello stato sul cui territorio si trova.	Le droit des inspecteurs du travail de vous demander de produire les différents documents tenus obligatoirement à bord du véhicule est sanctionné dans la réglementation de l'Etat sur le territoire duquel vous vous	The right of labor inspectors to require you to submit documents and records, making records / photocopies / copies, to interview you and your obligation to answer are sanctioned in the regulations of the state on whose territory you are.

	Română	Italiano	Francais	English
	teritoriul căruia vă aflați.		trouvez.	
4	Dacă nu le-ați prezentat celorlalte organe de control vă rugăm să ne prezentați:	Se non li ha già presentati agli altri organi di controllo, la preghiamo di presentare:	Si vous n'avez pas déjà soumis les documents suivants à d'autres organismes de contrôle, veuillez s'il vous plaît communiquer:	If you do not have already submitted the following documents to other control bodies, please submit:
5	Documentul de transport <i>CMR</i> (pentru transportul actual și dacă le dețineți, pentru transporturile anterioare)	Documento di trasporto <i>CMR</i> (per il trasporto attuale e, se sono in suo possesso, per trasporti antecedenti)	<i>CMR</i> (document de transport pour cette expédition, et ceux concernant les envois précédents si vous les avez)	<i>CMR</i> (transport document for this shipping, and those concerning previous shipments if you have them in your possession)
6	Copia conformă a licenței de transport	Copia conforme della licenza di trasporto	Une copie certifiée conforme de la licence de transport	Certified copy of the transport license
7	Certificatul de înmatriculare a autovehiculului	Certificato di immatricolazione del veicolo	Certificat d'immatriculation du véhicule	Certificate of vehicle registration
8	Dovada ultimei inspecții tehnice a autovehiculului;	Prova dell'ultima revisione tecnica del veicolo	Preuve de la dernière révision technique du véhicule	Proof of the last technical review of the vehicle
9	Diagrama tahograf	Diagramma tacografico	Carte du chonotachygraphe	Tachograph Chart
10	Actul de identitate	Documento di identità	Pièce d'identité	Identity document
11	Permisul de conducere	Patente di guida	Permis de conduire	Driving license
12	Atestatul profesional	Attestato professionale	Certifications professionnelles	Professional certificate
13	Documente de înregistrare vamală	Documenti di registrazione doganale	Documents d'enregistrement douanier	Customs registration documents
14	Ultimul bon/chitanță pentru alimentarea cu carburant	L'ultima ricevuta/fattura del carburante	Dernière facture d'approvisionnement en combustible	The last receipt / invoice of fuel supply
15	Dovada achitării taxelor de drum	Prova del pagamento delle tasse stradali	Preuve de paiement des péages routiers	Proof of payment of road tolls
16	Aveți și alte documente referitoare la transportul acesta?	Possiede altri documenti relativi a questo trasporto?	Avez-vous des autres documents relatifs à ce transport?	Do you have any other documents related to this transport?
17	Din ce loc și când ați încărcat marfa/îmbarcat călătorii și unde și când urmează să fie descărcată/debarcați călătorii?	Dove e quando ha caricato la merce/prelevato i passeggeri e dove e quando sarà scaricata la merce/lasciati a terra i passeggeri?	Où et quand avez-vous chargé les marchandises / passagers et quand et où les marchandises seront déchargées / les passagers débarqueront?	Where and when did you load these goods / passengers and when and where the goods will be discharged / the passengers will disembark?

	Română	Italiano	Français	English
18	Unde și când ați efectuat ultima perioadă de odihnă zilnică/săptămânală?	Dove e quando ha effettuato l'ultimo periodo di riposo giornaliero/settimanale?	Où et quand avez-vous eu votre dernier jour / semaine de repos?	Where and when did you have your last period of daily / weekly rest?
19	Cine este angajatorul dumneavoastră?	Chi è il suo datore di lavoro?	Qui est votre employeur?	Who is your employer?
20	Pentru ce operator de transport desfășurați activitate?	Per quale trasportatore svolge la sua attività?	Pour quel expéditionnaire opérez-vous?	For which carrier do you operate?
21	Știți cine este proprietarul autovehiculului pe care îl conduceți?	Sa chi è il proprietario della vettura che sta guidando?	Savez-vous qui est le propriétaire du véhicule que vous conduisez?	Do you know who is the owner of the vehicle you are driving?
22	Ce relație profesională / de afaceri / antreprenorială există între angajatorul dumneavoastră, proprietarul autovehiculului și operatorul de transport?	Che rapporto professionale/economico/imprenditoriale esiste fra il suo datore di lavoro, il proprietario dell'autovettura e il trasportatore?	Quelle est la relation professionnelle / économique / commerciale existant entre votre employeur, le propriétaire du véhicule et le transporteur?	What is the professional / economic / business relationship existing between your employer, the owner of the vehicle and the carrier?
23	Ați semnat un contract de muncă?	Ha firmato un contratto di lavoro?	Avez-vous signé un contrat de travail?	Have you signed an employment contract?
24	Care este aceasta?	Di che tipo?	Quel type de contrat?	What kind?
25	Dețineți la dumneavoastră o copie a actului de angajare sau un alt document care să ateste acest fapt?	Ha con sé una copia del documento di assunzione o di un altro documento che attesti il rapporto di lavoro?	Avez-vous dans votre véhicule une copie de votre contrat de travail ou tout autre document attestant de votre relation de travail?	Do you carry with you a copy of your employment contract or any other document showing your work relationship?
26	La ce dată ați semnat actul de angajare și care a fost prima zi de muncă?	In quale data ha firmato il documento di assunzione e quale è stato il primo giorno di lavoro?	À quelle date avez-vous signé votre contrat de travail et quelle a été votre première journée de travail?	On what date did you sign your employment contract and what was your first day of work?
27	Care este funcția pe care o ocupați și care sunt atribuțiile dumneavoastră?	Qual è la posizione che copre e quali sono i suoi incarichi?	Quelle est votre qualification professionnelle?	Which position you have and what are your duties?
28	Comunicați cu o altă persoană decât angajatorul cu privire la transport?	Comunica con una persona diversa dal suo datore di lavoro in relazione al trasporto?	Devez vous communiquer avec une personne autre que votre employeur en relation avec ce transport?	Do you communicate with a person other than the employer in relation to the transport?
29	Primiți indicații/dispoziții /reguli de la acea persoană?	Riceve indicazioni/disposizioni/ordini da questa persona?	Recevez-vous des conseils / ordres/ indications de cette personne?	Do you receive guidance /orders/indications by this person?
30	Dacă primiți, cum se	Se le riceve, come si svolge	Si oui, comment se	If so, how does the

	Română	Italiano	Français	English
	realizează comunicarea (verbal, scrisori, e-mail, telefon, etc)?	la comunicazione (verbale, per lettera, email, telefono ecc.)?	déroule la communication (verbale, par lettre, par mail, téléphone, etc.)?	communication take place (verbal, by letter, email, phone, etc..)?
31	Sunteți dotat cu mijloace de comunicare puse la dispoziție de acea persoană, alta decât angajatorul?	è dotato di mezzi di comunicazione messi a disposizione da quella persona, diversa dal datore di lavoro?	Etes-vous équipé de moyens de communication fournis par cette personne, autre que votre employeur?	Are you equipped with means of communication provided by that person, other than the employer?
32	La finalul cursei, în ce locație trebuie să predați autovehiculul?	Alla fine della corsa, dove deve consegnare l'autovettura?	A la fin du service, où devez-vous livrer le véhicule?	At the end of the service, where do you have to deliver the vehicle?
33	Dacă din vina dumneavoastră vehiculul este avariat sau se produc întârzieri în livrarea mărfii sau se produc alte evenimente neașteptate, pe cine trebuie să anunțați și cine poate să ia măsuri disciplinare împotriva dumneavoastră?	Se per colpa sua la vettura viene danneggiata o si verificano ritardi nella consegna della merce o altri eventi inattesi, chi deve avvertire e chi può prendere provvedimenti sanzionatori?	Si par votre faute le véhicule est endommagé ou s'il y a des retards dans la livraison des marchandises ou d'autres événements inattendus, qui devez-vous informer et qui peut prendre des mesures disciplinaires?	If by your fault the vehicle is damaged or there are delays in the delivery of goods or other unexpected events, who do you have to inform and who can take disciplinary measures?
34	Ce remunerație primiți și pentru ce perioadă?	Che retribuzione percepisce e per quale periodo?	Quel salaire obtenez vous et pour quelle période?	What salary do you get and for what period?
35	Primiți și alte sume de bani în perioadele în care sunteți plecat în cursă?	Riceve anche altre somme di denaro nei periodi in cui è impegnato nelle corse?	Recevez-vous d'autres sommes d'argent pour la période dans laquelle vous effectuez les transports?	Do you also receives other monies in the periods in which you perform the transports?
36	Cine vă plătește salariul?	Chi le paga il salario?	Qui paie votre salaire?	Who pays your wages?
37	Pe perioada curselor vă plătiți singur hrana și cazarea?	Durante le corse, paga da sé il cibo e l'alloggio?	Pendant le transport, payez-vous personnellement pour votre nourriture et logement?	During transports, do you personally pay for your food and accommodation?
38	Dacă da, vi se rambursează aceste sume?	In caso affermativo, tali somme sono rimborsate?	Si ceci est le cas, ces frais sont -ils remboursés?	If so, these expenses shall be reimbursed?
39	Dețineți instrumente electronice de plată pentru acoperirea costurilor în cursă (hrană, cazare, combustibil, unelte)? Dacă da, cine vi le-a pus la dispoziție și suportă aceste	Possiede strumenti elettronici di pagamento per coprire le spese della corsa (cibo, alloggio, carburante, attrezzi)? In caso affermativo, chi li ha messi a sua disposizione e chi sostiene tali spese?	Etes-vous équipé de moyens de paiement électroniques pour couvrir le coût du voyage (nourriture, logement, carburant, outillage)? Si oui, qui vous les a donné et qui paye pour ces	Are you equipped with electronic payment means to cover the cost of travel (food, shelter, fuel, tools)? If so, who has given them to you and who bears those costs?

	Română	Italiano	Français	English
	costuri?		coûts?	
40	Care este timpul de muncă lunar/săptămânal menționat în actul de angajare?	Qual è il tipo di lavoro mensile/indicato nel documento di assunzione?	Quel est la durée de travail indiquée dans votre document de recrutement?	What is the type of monthly work / indicated in your recruitment document?
41	Săptămâna/luna aceasta și cea anterioară ați depășit acest program de lucru?	Questo mese/questa settimana e nella precedente ha superato tale programma di lavoro?	Avez-vous dépassé ce programme de travail de ce mois / cette semaine et la semaine précédente?	Did you exceed this work programme this month / this week and the previous week?
42	Orele suplimentare efectuate se calculează separat și se plătesc cu un spor la salariu?	Gli straordinari sono calcolati a parte e pagati attraverso un aumento dello stipendio percepito alla fine del mese?	Est-ce vos heures supplémentaires sont calculées séparément et payées avec une augmentation de salaire à la fin du mois?	Is your overtime calculated separately and paid with an increase in salary received at the end of the month?
43	Cu ce procent/sumă?	Qual è la percentuale/la somma dell'aumento?	Quel est le pourcentage / montant de cette augmentation?	What is the percentage / amount of this increase?
44	Care este durata concediului anual de odihnă plătit, la care aveți dreptul conform contractului de muncă?	Qual è la durata del periodo di ferie annuali retribuite a cui ha diritto in base al contratto di lavoro?	Quelle est la durée de la période de congé annuel payé à laquelle vous avez droit en vertu de votre contrat de travail?	What is the duration of the period of paid annual leave you are entitled under your employment contract?
45	Anul acesta ați efectuat concediu de odihnă plătit?	Quest'anno ha effettuato un periodo di ferie retribuite?	Cette année, avez-vous profité d'une période de congé payé?	This year did you enjoy a period of paid leave?
46	Ați fost instruit cu privire la riscurile și normele de securitate și sănătate în muncă?	Ha ricevuto istruzioni in merito ai rischi e alle norme di sicurezza e salute sul lavoro?	Avez-vous reçu des instructions sur les risques et les règles de sécurité et de santé?	Have you received instructions about risks and safety and health regulations?
47	Când s-a făcut ultima dată acest instructaj și cât a durat?	Quando ha effettuato per l'ultima volta questo addestramento e per quanto tempo è durato?	Quand avez-vous fait cette formation et combien de temps a-t-elle duré?	When did you last do this training and how long did it last?
48	Aveți la dumneavoastră un act care să ateste data și rezultatul acestui instructaj?	Ha con sé un documento che attesti la data e il risultato dell'addestramento?	Avez-vous avec vous un document indiquant la date et le résultat de la formation?	DO you have with you a document showing the date and the result of training?
49	Ați fost examinat medical, iar dacă da când s-a întâmplat?	Ha effettuato visite mediche, e se sì, quando?	Avez-vous passé des examens médicaux, et si oui, quand?	Did you pass medical examinations, and if so, when?
50	Aveți la dumneavoastră un act care să ateste data și rezultatul examinării medicale?	Ha con sé un documento che attesti la data e il risultato della visita?	Avez-vous avec vous un document indiquant la date et l'issue de ces examens?	Do you have with you a document showing the date and outcome of the visit?

	Română	Italiano	Francais	English
51	Care este echipamentul de lucru/protecție sau intervenție în caz de urgență cu care sunteți dotat, puteți să ni-l prezentați?	Qual è l'equipaggiamento di lavoro/protezione o di intervento in caso d'emergenza che ha in dotazione, e può mostrarcelo?	Quel est l'équipement de travail / protection ou trousse d'urgence qui vous a été fourni, et pouvez- vous le nous montrer?	What is the working equipment / protection or emergency kit that has been provided to you, and can you show it to us?
52	Vă rugăm să ne prezentați trusa de prim ajutor și trusa de intervenție tehnică cu care este dotat autovehiculul.	La preghiamo di mostrarci la cassetta di pronto soccorso e la cassetta per l'intervento tecnico di cui è dotata l'autovettura.	S'il vous plaît, montrez nous la trousse de premiers soins et de la boîte à outils dont ce véhicule est équipé.	Please show us the first aid kit and the toolbox which this vehicle is equipped with.
53	Dacă încărcătura este „periculoasă” ați primit instrucțiuni specifice de intervenție?	In caso di carico è “pericoloso”, ha ricevuto indicazioni specifiche di intervento?	En cas de marchandises «dangereuses», avez-vous reçu des indications spécifiques pour l'intervention?	In case of "hazardous" goods, have you received specific indications for intervention?
54	Ce instrucțiuni specifice ați primit pentru încărcarea/descărcare a mărfurilor?	Quali istruzioni specifiche ha ricevuto per il carico/scarico della merce?	Quelles instructions spécifiques avez-vous reçu pour le chargement / déchargement des marchandises?	Which specific instructions have you received for the loading / unloading of goods?
55	Există sau nu și un alt coleg pe vehicul?	C'è un altro collega con lei a bordo della vettura?	Y-a-t il un autre collègue avec vous dans le véhicule?	In there another colleague with you in the vehicle?
56	Care este numele acestuia (dacă nu însoțește în acel moment transportul)?	Qual è il suo nome (se non accompagna in quel momento il trasporto)?	Quel est son nom (s'il n'est pas présent au moment de l'inspection)?	What is his name (if he is not present at the moment of inspection)?
57	Vă mulțumim pentru colaborare și vă dorim "drum bun"!	La ringraziamo per la collaborazione le auguriamo buon viaggio!	Nous vous remercions de votre coopération, et vous souhaitons bon voyage	Thank you for your cooperation, and have a nice journey

ANNEXE 3. GLOSSAIRE

	TERM	DEFINITION				SOURCE
		ITALIAN	FRENCH	ROMANIAN	ENGLISH	
1.	<p>Attestato di conducente (IT)</p> <p>Attestation de conducteur (FR)</p> <p>Atestatul de conducător auto (RO)</p> <p>Driver attestation (EN)</p>	<p>1. L'attestato di conducente è rilasciato da uno Stato membro a norma del presente regolamento a tutti i trasportatori che:</p> <p>a) siano titolari di una licenza comunitaria; e</p> <p>b) assumano legalmente in detto Stato membro un conducente che non sia cittadino di uno Stato membro né soggiornante di lungo periodo ai sensi della direttiva 2003/109/CE del Consiglio, del 25 novembre 2003, relativa allo status dei cittadini di paesi terzi che siano soggiornanti di lungo periodo [13], o facciano legittimamente ricorso a un conducente che non sia cittadino di uno Stato membro né soggiornante di lungo periodo ai sensi di tale direttiva, messo a loro disposizione nel rispetto delle condizioni di lavoro e di formazione professionale dei</p>	<p>Attestation de conducteur</p> <p>1. L'attestation de conducteur est délivrée par un État membre, conformément au présent règlement, à tout transporteur qui:</p> <p>a) est titulaire d'une licence communautaire; et</p> <p>b) dans cet État membre, emploie légalement un conducteur qui n'est ni un ressortissant d'un État membre ni un résident de longue durée au sens de la directive 2003/109/CE du Conseil du 25 novembre 2003 relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée [13], ou utilise légalement les services d'un conducteur qui n'est ni un ressortissant d'un État membre ni un résident de longue durée au sens de cette directive, et qui est mis à la disposition de ce transporteur dans le respect des conditions d'emploi et de formation professionnelle des conducteurs fixées dans cet État membre:</p> <p>i) par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives et, le cas</p>	<p>Atestatul de conducător auto</p> <p>(1) Atestatul de conducător auto este eliberat de către un stat membru, în conformitate cu prezentul regulament, oricărui operator de transport rutier de mărfuri care:</p> <p>(a) deține o licență comunitară; și</p> <p>(b) angajează legal în acel stat membru un conducător auto care nu este nici resortisant al unui stat membru, nici rezident pe termen lung în înțelesul Directivei 2003/109/CE a Consiliului din 25 noiembrie 2003 privind statutul resortisanților țărilor terțe care sunt rezidenți pe termen lung [13] sau utilizează în mod legal un conducător auto care nu este nici resortisant al unui stat membru, nici rezident pe termen lung în înțelesul directivei respective, care este pus la dispoziția respectivului operator de transport rutier de mărfuri în conformitate cu condițiile de angajare și de pregătire profesională stabilite în acel stat membru:</p> <p>(i) prin acte cu putere de lege sau acte administrative; și, dacă este cazul,</p> <p>(ii) prin contracte colective, în conformitate cu normele aplicabile în respectivul stat membru.</p> <p>(2) Atestatul de conducător auto se eliberează de către autoritățile competente ale statului membru de</p>	<p>Driver attestation</p> <p>1. A driver attestation shall be issued by a Member State, in accordance with this Regulation, to any haulier who:</p> <p>(a) is the holder of a Community licence; and</p> <p>(b) in that Member State, either lawfully employs a driver who is neither a national of a Member State nor a long-term resident within the meaning of Council Directive 2003/109/EC of 25 November 2003 concerning the status of third-country nationals who are long-term residents [13], or lawfully uses a driver who is neither a national of a Member State nor a long-term resident within the meaning of that Directive and who is put at the disposal of that haulier in accordance with the conditions of employment and of vocational training laid down in that Member State:</p>	<p>Reg. (EC) no. 1072/2009, art. 5, no. 1 and 2</p>

TERM	DEFINITION				SOURCE
	ITALIAN	FRENCH	ROMANIAN	ENGLISH	
	<p>conducenti stabilite nello stesso Stato membro:</p> <p>i) da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative; e, se del caso,</p> <p>ii) da contratti collettivi, secondo le norme applicabili in detto Stato membro.</p> <p>2. L'attestato di conducente è rilasciato dalle autorità competenti dello Stato membro di stabilimento del trasportatore, su richiesta del titolare della licenza comunitaria, per ciascun conducente che non sia cittadino di uno Stato membro né soggiornante di lungo periodo ai sensi della direttiva 2003/109/CE legalmente assunto o per ciascun conducente che non sia cittadino di uno Stato membro né soggiornante di lungo periodo ai sensi della stessa direttiva e messo legittimamente a disposizione del trasportatore. L'attestato di conducente è</p>	<p>échéant;</p> <p>ii) par des conventions collectives, selon les règles applicables dans cet État membre.</p> <p>2. L'attestation de conducteur est délivrée par les autorités compétentes de l'État membre d'établissement du transporteur à la demande du titulaire de la licence communautaire, pour chaque conducteur qui n'est ni un ressortissant d'un État membre ni un résident de longue durée au sens de la directive 2003/109/CE que ce transporteur emploie légalement, ou pour chaque conducteur qui n'est ni un ressortissant d'un État membre ni un résident de longue durée au sens de ladite directive et qui est mis à la disposition du transporteur. Chaque attestation de conducteur certifie que le conducteur dont le nom figure sur l'attestation est employé dans les conditions définies au paragraphe 1.</p>	<p>stabilire a operatorului de transport rutier de mărfuri, la cererea titularului licenței comunitare, pentru fiecare conducător auto, care nu este nici resortisant al unui stat membru, nici rezident pe termen lung în înțelesul Directivei 2003/109/CE, pe care acesta îl angajează în mod legal sau pentru fiecare conducător auto care nu este nici resortisant al unui stat membru, nici rezident pe termen lung în înțelesul Directivei 2003/109/CE, care este pus la dispoziția respectivului operator de transport rutier de mărfuri. Fiecare atestat de conducător auto certifică faptul că angajarea conducătorului auto al cărui nume apare pe atestat este angajat în conformitate cu condițiile prevăzute la alineatul (1).</p>	<p>(i) by laws, regulations or administrative provisions; and, as appropriate;</p> <p>(ii) by collective agreements, in accordance with the rules applicable in that Member State.</p> <p>2. The driver attestation shall be issued by the competent authorities of the Member State of establishment of the haulier, at the request of the holder of the Community licence, for each driver who is neither a national of a Member State nor a long-term resident within the meaning of Directive 2003/109/EC whom that haulier lawfully employs, or for each driver who is neither a national of a Member State nor a long-term resident within the meaning of that Directive and who is put at the disposal of the haulier. Each driver attestation shall certify that the driver named therein is employed in accordance with the conditions laid down in paragraph 1.</p>	

	TERM	DEFINITION				SOURCE
		ITALIAN	FRENCH	ROMANIAN	ENGLISH	
		nominativo e certifica che il conducente è assunto alle condizioni di cui al paragrafo 1.				
2.	Conducente (IT) Conducteur (FR) Conducător auto (RO) Driver (EN)	Chiunque sia addetto alla guida del veicolo, anche per un breve periodo, o che si trovi a bordo di un veicolo nell'ambito delle sue mansioni per essere disponibile, all'occorrenza, alla guida.	Toute personne qui conduit le véhicule, même pendant une courte période, ou qui se trouve à bord d'un véhicule dans le cadre de son service pour pouvoir conduire en cas de besoin.	Inseamnă orice persoană care conduce vehiculul chiar și pentru o perioadă scurtă de timp sau care este transportată într-un vehicul ca parte a sarcinilor care îi revin în scopul de a fi disponibilă pentru a-l conduce, dacă este necesar.	Means any person who drives the vehicle even for a short period, or who is carried in a vehicle as part of his duties to be available for driving if necessary.	Reg. (EC) No. 1072/2009, art. 2, n. 5). See also: Reg. (CE) no. 561/2006, art. 4, lett. c).
3.	Distacco (IT) Détachement de travailleurs (FR) Dețășarea lucrătorilor (RO) Posting of workers (EN)	Ai sensi della Direttiva 96/71 il distacco si sostanzia laddove un'imprsa adotti una nelle seguenti misure transnazionali : (a) distacchino un lavoratore, per conto proprio e sotto la loro direzione, nel territorio di uno Stato membro, nell'ambito di un contratto concluso tra l'impresa che lo invia e il destinatario della prestazione di servizi che opera in tale Stato membro, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'impresa che lo invia; (b) distacchino un lavoratore	La directive s'applique aux entreprises établies dans un Etat membre qui, dans le cadre d'une prestation de service transnationale, détachent des travailleurs, sur le territoire d'une Etat membre : -dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services opérant dans cet Etat membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement - dans un établissement ou dans une entreprise appartenant au groupe pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période du détachement.	Dețășarea transnațională poate îmbrăca următoarele forme: - desfășurarea de către un salariat a unor activități pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul României, în numele întreprinderii străine și sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face dețășarea și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în România, dacă există un raport de muncă, pe perioada dețășării, între salariat și întreprinderea care face dețășarea; - desfășurarea de către un salariat a unor activități pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul României, la o unitate situată pe teritoriul României sau la o întreprindere care aparține unui grup de întreprinderi, situată pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada dețășării, între salariat și	The Directive 96/71 shall apply to the extent that the undertakings take one of the following transnational measures: (a) post workers to the territory of a Member State on their account and under their direction, under a contract concluded between the undertaking making the posting and the party for whom the services are intended, operating in that Member State, provided there is an employment relationship between the undertaking making the posting and the worker during the period of posting; or	Directive 96/71/EC, art. 1, par. 3 and Decision A2 of 12/06/2009 by the Administrative Commission for the Coordination of social security

	TERM	DEFINITION				SOURCE
		ITALIAN	FRENCH	ROMANIAN	ENGLISH	
		<p>nel territorio di uno Stato membro, in uno stabilimento o in un'impresa appartenente al gruppo, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'impresa che lo invia; (c) distacchino, in quanto imprese di lavoro temporaneo o in quanto imprese che effettuano la cessione temporanea di lavoratori, un lavoratore presso un'impresa utilizzatrice avente la sede o un centro di attività nel territorio di uno Stato membro, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro fra il lavoratore e l'impresa di lavoro temporaneo o l'impresa che lo cede temporaneamente.</p>		<p>întreprinderea care face detaşarea; - desfăşurarea de către un salariat temporar a unor activităţi pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul României, pus la dispoziţie de către un agent de muncă temporară sau agenţie de plasare (aşa cum este reglementată această activitate în ţara de origine), la o întreprindere utilizatoare stabilită sau care îşi desfăşoară activitatea pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detaşării, între salariat şi întreprinderea de muncă temporară sau agenţia de plasare.</p>	<p>(b) post workers to an establishment or to an undertaking owned by the group in the territory of a Member State, provided there is an employment relationship between the undertaking making the posting and the worker during the period of posting; or (c) being a temporary employment undertaking or placement agency, hire out a worker to a user undertaking established or operating in the territory of a Member State, provided there is an employment relationship between the temporary employment undertaking or placement agency and the worker during the period of posting.</p>	
4.	<p>Infrazione grave della normativa comunitaria in materia di trasporti su strada (IT)</p> <p>Infraction grave à la législation communautaire</p>	<p>Un'infrazione che può portare alla perdita dell'onorabilità ai sensi dell'art. 6, parr. 1 e 2, Reg. (CE) n. 1071/2009 e/o al ritiro temporaneo o permanente di una licenza comunitaria.</p>	<p>Une infraction pouvant conduire à la perte d'honorabilité conformément à l'article 6, paragraphes 1 et 2, du règlement (CE) no 1071/2009, et/ou au retrait temporaire ou permanent d'une licence communautaire.</p>	<p>Inseamnă orice încălcări care pot avea ca rezultat pierderea bunei reputaţii în conformitate cu articolul 6 alineatele (1) şi (2) din Regulamentul (CE) nr. 1071/2009 şi/sau retragerea temporară sau definitivă a licenţei comunitare</p>	<p>Means an infringement which may lead to the loss of good repute in accordance with Article 6(1) and (2) of Regulation (EC) No 1071/2009 and/or to the temporary or permanent withdrawal of a Community licence.</p>	<p>Reg. (EC) no. 1072/2009, art. 2, no 7</p>

	TERM	DEFINITION				SOURCE
		ITALIAN	FRENCH	ROMANIAN	ENGLISH	
	<p>dans le domaine des transports routiers (FR)</p> <p>Încălări grave ale legislaiei comunitare din domeniul transporturi rutiere (RO)</p> <p>Serious infringement of Community road transport legislation (EN)</p>					
5.	<p>Lavoratore distaccato (IT)</p> <p>Travailleur détaché (FR)</p> <p>Lucrător detașat (RO)</p> <p>Posted worker</p>	<p>Il lavoratore inviato, temporaneamente, a prestare la propria opera da un datore di lavoro (o da un'organizzazione imprenditoriale) stabilito nel territorio di uno Stato comunitario, presso un diverso datore di lavoro (o una diversa organizzazione imprenditoriale) stabilito in un altro Stato comunitario, nell'ambito di un contratto commerciale tra i suddetti datori di lavoro (o le suddette organizzazioni imprenditoriali).</p>	<p>Tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un Etat membre autre que l'Etat sur le territoire duquel il travaille habituellement.</p> <p>La notion de travailleur est celle qui est d'application dans le droit de l'Etat membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché.</p>	<p>În sensul Directivei 96/71/CE, prin <i>lucrător detașat</i> se înțelege un lucrător care, pe o perioadă limitată, își desfășoară munca pe teritoriul unui stat membru diferit de cel în care lucrează în mod normal.</p> <p>Noțiunea de lucrător este cea care se aplică în legislația statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul. Legea nr. 344/2006 se aplică salariaților, așa cum este definită această noțiune de art. 10 din Legea nr. 53/2003 - <i>Codul muncii</i> (R): persoana fizică care încheie un contract individual de muncă cu un angajator (contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită <i>salarial</i>, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică,</p>	<p>A worker who, for a limited period, carries out his work in the territory of a Member State other than the State in which he normally works.</p> <p>For the purposes of the Directive 96/71, the definition of a worker is that which applies in the law of the Member State to whose territory the worker is posted.</p>	<p>Directive 96/71/EC, art. 2</p>

	TERM	DEFINITION				SOURCE
		ITALIAN	FRENCH	ROMANIAN	ENGLISH	
				în schimbul unei remunerații denumite <i>salarium</i>)		
6.	Lavoratore mobile (IT) Travailleur mobile (FR) Lucrător mobil (RO) Mobile worker (EN)	<p>Un lavoratore facente parte del personale che effettua spostamenti, compresi i tirocinanti e gli apprendisti, che è al servizio di un'impresa che effettua autotrasporto di passeggeri o di merci per conto proprio o di terzi.</p>	<p>Tout travailleur faisant partie du personnel qui se déplace, y compris les stagiaires et les apprentis, et qui est au service d'une entreprise qui effectue, pour le compte d'autrui ou pour son propre compte, des transports de voyageurs ou de marchandises par route.</p>	<p>Reprezintă orice lucrător care face parte din personalul aflat în cursă, inclusiv stagiarii și ucenicii, aflați în serviciul întreprinderii care desfășoară servicii de transport rutier de pasageri sau mărfuri contra unei remunerații sau pe cont propriu.</p>	<p>Shall mean any worker forming part of the travelling staff, including trainees and apprentices, who is in the service of an undertaking which operates transport services for passengers or goods by road for hire or reward or on its own account.</p>	<p>Directive 2002/15/EC, art. 3, lett.. d)</p>
7.	CMR	<p>Documento di accompagnamento delle merci trasportate in ambito internazionale. La lettera di vettura CMR è compilata al momento del carico delle merci, ed è sottoscritta dal mittente e dal vettore. È formata da tre esemplari: uno per il mittente, uno per il destinatario (ed accompagna la merce fino alla consegna) ed uno per il vettore. Il documento deve contenere tutte le informazioni necessarie ad identificare mittente, vettore, destinatario e caratteristiche della merce (tipologia, peso, valore, n. pezzi,...).</p>	<p>Document attestant le contrat de transport international signé par l'expéditeur et le transporteur. La lettre de voiture doit contenir des informations permettant d'identifier l'expéditeur, le transporteur et le destinataire des marchandises, le lieu de chargement et de livraison des marchandises, des précisions sur les marchandises transportées (nature des marchandises, nombre de colis, et leur poids, valeur déclarée des marchandises etc..), l'indication des frais afférents au transport, les instructions requises pour les formalités en douane, délai convenu de livraison etc...</p>	<p>Convenție referitoare la contractul de transport internațional de mărfuri pe șosele (CMR). Proba contractului de transport se face prin scrisoare de trăsură. Scrisoarea de trăsură este întocmită în 3 exemplare originale, semnate de expeditor și de transportator. Scrisoarea de trăsură trebuie să conțină date privind locul și data întocmirii sale, expeditorul, transportatorul, locul și data primirii mărfii și locul prevăzut pentru eliberarea acesteia, destinatarul, marfa și cantitatea acesteia, precum și cheltuielile aferente transportului.</p>	<p>Standardized document for cross-border transport of cargo by road. The document is filled in at the moment of the charge of goods and it is signed by the consignor and the carrier. It comprises of three copies: one for the the consignor, one for the recipient, and one for the carrier. The document is joint to the transported good until is delivery. The document must include all information needed to identify the consignor, the carrier and the recipient, the placae of charge and of delivery, the carcheristics of goods (typology, weights, value, ...)</p>	<p>Convention realtive au contrat de transport international de marchandisep ar route (Genève, 19/05/1956, modified ij Genève 5/07/1978)</p>

	TERM	DEFINITION				SOURCE
		ITALIAN	FRENCH	ROMANIAN	ENGLISH	
8.	<p>Licenza comunitaria (IT)</p> <p>Licence communautaire (FR)</p> <p>Licența comunitară (RO)</p> <p>Community licence (EN)</p>	<p>Provvedimento amministrativo rilasciato da uno Stato membro in conformità del Reg. (CE) n. 1072/2009, a qualsiasi trasportatore di merci su strada per conto terzi che: sia stabilito in tale Stato membro in conformità della legislazione comunitaria e della legislazione nazionale di tale Stato membro; e sia abilitato nello Stato membro di stabilimento, in conformità della legislazione comunitaria e della legislazione nazionale di tale Stato membro in materia di accesso alla professione di trasportatore di merci su strada, ad effettuare trasporti internazionali di merci su strada.</p>	<p>La licence communautaire est délivrée par un État membre, conformément au présent règlement, à tout transporteur de marchandises par route pour compte d'autrui qui est: a) établi dans ledit État membre conformément à la législation communautaire et à la législation nationale de cet État membre; et b) habilité dans l'État membre d'établissement, conformément à la législation communautaire et à la législation nationale de cet État membre en matière d'accès à la profession de transporteur par route, à effectuer des transports internationaux de marchandises par route.</p>	<p>Licența comunitară se eliberează de un stat membru, în conformitate cu prezentul regulament, oricărui operator de transport rutier de mărfuri care efectuează transport rutier de mărfuri contra cost în numele unui terț și care: (a) este stabilit în respectivul stat membru în conformitate cu legislația comunitară și cu legislația națională a acelui stat membru; și (b) este autorizat, în statul membru de stabilire, în conformitate cu legislația comunitară și cu legislația națională a statului membru respectiv cu privire la accesul la ocupația de operator de transport rutier de mărfuri, să efectueze transporturi internaționale rutiere de mărfuri.</p>	<p>The Community licence shall be issued by a Member State, in accordance with this Regulation, to any haulier carrying goods by road for hire or reward who: (a) is established in that Member State in accordance with Community legislation and the national legislation of that Member State; and (b) is entitled in the Member State of establishment, in accordance with Community legislation and the national legislation of that Member State concerning admission to the occupation of road haulage operator, to carry out the international carriage of goods by road.</p>	<p>Reg. (EC) no. 1072/2009, art. 4, par. 1</p>
9.	<p>Locazione senza conducente (IT)</p> <p>Utilisation de véhicules loués sans chauffeur dans le transport de marchandises par route (FR)</p>	<p>Ogni Stato comunitario consente l'utilizzazione nel suo territorio, di veicoli presi a noleggio da imprese stabilite nel territorio di un altro Stato membro. L'utilizzo dei veicoli presi in locazione è ammesso "ai fini del traffico tra Stati membri",</p>	<p>Chaque État membre admet l'utilisation sur son territoire des véhicules pris en location par les entreprises établies sur le territoire d'un autre État membre pour autant que: a) le véhicule soit immatriculé ou mis en circulation en conformité avec la législation dans ce dernier État membre;</p>	<p>Fiecare stat membru permite folosirea pe teritoriul său, în scopul traficului între statele membre, a vehiculelor închiriate de întreprinderi stabilite pe teritoriul unui alt stat membru, cu condiția ca: (a) vehiculul să fie înmatriculat sau pus în circulație în conformitate cu legislația din statul membru cel din urmă;</p>	<p>Each Member State shall allow the use within its territory, for the purposes of traffic between Member States, of vehicles hired by undertakings established on the territory of another Member State provided that:</p>	<p>Directive 2006/1/EC, art. 2</p>

TERM	DEFINITION				SOURCE
	ITALIAN	FRENCH	ROMANIAN	ENGLISH	
<p>Utilizarea vehiculelor fără conducător auto pentru transportul rutier de mărfuri (RO)</p> <p>Use of vehicles hired without drivers for the carriage of goods by road (EN)</p>	<p>ossia esclusivamente per il trasporto internazionale. Ne discende un divieto di utilizzazione dei veicoli presi in locazione per il trasporto nazionale e, dunque, anche per il cabotaggio, atteso che quest'ultimo si svolge nel territorio nazionale di ogni singolo Stato. La locazione può avvenire alle seguenti condizioni:</p> <p>a) il veicolo deve essere immatricolato o messo in circolazione conformemente alla legislazione dello Stato membro in cui è stabilita l'impresa che concede il veicolo in locazione;</p> <p>b) il contratto deve prevedere unicamente la messa a disposizione del veicolo senza conducente e non può essere abbinato ad un contratto di servizio concluso con la stessa impresa e riguardante il personale di guida o di accompagnamento;</p> <p>c) il veicolo noleggiato deve essere esclusivamente a disposizione dell'impresa</p>	<p>b) le contrat ne concerne que la mise à disposition d'un véhicule sans conducteur et ne soit pas accompagné d'un contrat d'emploi conclu avec la même entreprise portant sur le personnel de conduite ou d'accompagnement;</p> <p>c) le véhicule loué soit à la disposition exclusive de l'entreprise qui l'utilise pendant la durée du contrat de location;</p> <p>d) le véhicule loué soit conduit par le personnel de l'entreprise qui l'utilise.</p> <p>Le respect des conditions visées au paragraphe 1, points a) à d), doit être prouvé par les documents suivants, qui doivent se trouver à bord du véhicule:</p> <p>a) le contrat de location, ou un extrait certifié de ce contrat contenant notamment le nom du loueur, le nom du locataire, la date et la durée du contrat, ainsi que l'identification du véhicule;</p> <p>b) dans le cas où le conducteur n'est pas lui-même celui qui prend en location, le contrat d'emploi du conducteur ou un extrait certifié de ce contrat contenant notamment le nom de l'employeur, le nom de l'employé, la date et la durée du contrat d'emploi, ou une fiche</p>	<p>(b) contractul să se refere numai la închirierea unui vehicul fără conducător auto și să nu fie însoțit de un contract de servicii încheiat cu aceeași întreprindere care să cuprindă conducători auto sau personal de însoțire;</p> <p>(c) vehiculul închiriat să fie în mod exclusiv la dispoziția întreprinderii care îl utilizează pe perioada contractului de închiriere;</p> <p>(d) vehiculul închiriat să fie condus de personalul întreprinderii care îl utilizează.</p> <p>(2) Dovada respectării condițiilor prevăzute la alineatul (1) literele (a)-(d) se face prin următoarele documente, care trebuie să existe la bordul vehiculului:</p> <p>(a) contractul de închiriere sau un extras certificat pentru conformitate din respectivul contract, care să menționeze, în special, numele locatorului, numele locatarului, data și durata contractului și datele de identificare a vehiculului;</p> <p>(b) în cazul în care conducătorul auto nu este persoana care ia cu chirie vehiculul, contractul de muncă al conducătorului auto sau un extras certificat din respectivul contract, care să menționeze în special numele angajatorului, numele angajatului, precum și data și durata contractului de muncă sau un fluturaș de plată a unui salariu recent. În cazul în care este necesar, documentele menționate la</p>	<p>(a) the vehicle is registered or put into circulation in compliance with the laws in the latter Member State;</p> <p>(b) the contract relates solely to the hiring of a vehicle without a driver and is not accompanied by a service contract concluded with the same undertaking covering driving or accompanying personnel;</p> <p>(c) the hired vehicle is at the sole disposal of the undertaking using it during the period of the hire contract;</p> <p>(d) the hired vehicle is driven by personnel of the undertaking using it. Proof of compliance with the conditions referred to in paragraph 1, points (a) to (d) shall be provided by the following documents, which must be on board the vehicle:</p> <p>(a) the contract of hire, or a certified extract from that contract giving in particular the name of the lessor, the name of the lessee, the date and duration of the contract and the identification of</p>	

	TERM	DEFINITION				SOURCE
		ITALIAN	FRENCH	ROMANIAN	ENGLISH	
		<p>che lo utilizza, per la durata del contratto di noleggio;</p> <p>d) il veicolo noleggiato deve essere guidato dal personale proprio dell'impresa che lo utilizza.</p> <p>Il rispetto delle suddette condizioni dev'essere comprovato dai seguenti documenti, che devono trovarsi a bordo del veicolo:</p> <p>a) contratto di noleggio o estratto autenticato del contratto contenente in particolare il nome del noleggiante, il nome del noleggiatore, la data e la durata del contratto e l'identificazione del veicolo;</p> <p>b) qualora non sia il conducente a noleggiare il veicolo, contratto di lavoro del conducente o estratto autenticato del contratto, contenente in particolare il nome del datore di lavoro, il nome del dipendente, la data e la durata del contratto di lavoro, o un foglio paga recente.</p> <p>I documenti di cui alle lettere a) e b) possono</p>	<p>de salaire récente.</p> <p>Le cas échéant, les documents visés aux points a) et b) peuvent être remplacés par un document équivalent, délivré par les autorités compétentes de l'État membre.</p>	<p>literale (a) și (b) pot fi înlocuite de un document echivalent, eliberat de autoritățile competente ale statului membru.</p>	<p>the vehicle;</p> <p>(b) where the driver is not the person hiring the vehicle, the driver's employment contract or a certified extract from that contract giving in particular the name of the employer, the name of the employee and the date and duration of the employment contract or a recent pay slip.</p> <p>If need be, the documents referred to in (a) and (b) may be replaced by an equivalent document issued by the competent authorities of the Member State.</p>	

	TERM	DEFINITION				SOURCE
		ITALIAN	FRENCH	ROMANIAN	ENGLISH	
		<p>eventualmente essere sostituiti da un documento equivalente rilasciato dalle autorità competenti dello Stato membro.</p> <p>Il soggetto che fornisce il veicolo in locazione non deve necessariamente essere un'impresa di trasporto.</p>				
10.	<p>Professione di trasportatore di merci su strada (IT)</p> <p>Profession de transporteur de marchandises par route (FR)</p> <p>Ocupația de operator de transport rutier de marfă (RO)</p> <p>The occupation of road haulage operator (EN)</p>	<p>L'attività di un'impresa che esegue, mediante un autoveicolo oppure un insieme di veicoli, il trasporto di merci per conto di terzi.</p>	<p>L'activité de toute entreprise effectuant au moyen, soit de véhicules à moteur, soit d'ensembles de véhicules, le transport de marchandises pour le compte d'autrui.</p>	<p>Inseamnă activitatea oricărei întreprinderi care efectuează transportul de marfă contra cost în numele unui terț, cu ajutorul fie al unor autovehicule, fie al unei combinații de vehicule,.</p>	<p>Means the activity of any undertaking transporting goods for hire or reward by means either of motor vehicles or combinations of vehicles.</p>	<p>Reg. (EC) no. 1071/2009, art. 2</p>
11.	<p>Rimorchio (IT)</p> <p>Remorque (FR)</p> <p>Remorcă (RO)</p> <p>Trailer (EN)</p>	<p>Qualsiasi mezzo di trasporto destinato ad essere agganciato ad un veicolo a motore o ad un trattore.</p>	<p>Tout véhicule destiné à être attelé à un véhicule automobile ou à un véhicule tracteur.</p>	<p>Orice vehicul proiectat pentru a fi cuplat la un autovehicul sau la un tractor.</p>	<p>Any vehicle designed to be coupled to a motor vehicle or tractor.</p>	<p>Reg. (EC) No. 561/2006, art. 4, lett. b)</p>
12.	Semirimorchio	Un rimorchio privo di	Une remorque sans essieu avant	O remorcă fără osia din față, cuplată	A trailer without a front	Reg. (CE)

	TERM	DEFINITION				SOURCE
		ITALIAN	FRENCH	ROMANIAN	ENGLISH	
	(IT) Semiremorque (FR) Semiremorcă (RO) Semitrailer (EN)	assale anteriore, collegato in maniera che una parte considerevole del peso di detto rimorchio e del suo carico sia sostenuta dal trattore o dal veicolo a motore.	accouplée de telle manière qu'une partie importante de son poids et du poids de son chargement est supportée par le véhicule tracteur ou le véhicule automobile.	astfel încât o parte substanțială din greutatea sa și din cea a încărcăturii sale să fie suportată de tractor sau de autovehicul.	axle coupled in such a way that a substantial part of its weight and of the weight of its load is borne by the tractor or motor vehicle.	no. 561/2006, art. 4, lett. b)
13.	Stato membro ospitante (IT) État membre d'accueil (FR) Stat membru gazdă (RO) Host Member State (EN)	Lo Stato membro nel quale un trasportatore svolge la sua attività diverso dallo Stato membro di stabilimento del trasportatore.	Un État membre dans lequel un transporteur exerce ses activités, autre que l'État membre dans lequel il est établi.	Inseamnă un stat membru în care operează un operator de transport rutier de mărfuri, altul decât statul membru de stabilire al acestuia.	Means a Member State in which a haulier operates other than the haulier's Member State of establishment.	Reg. (EC) No. 1072/2009, art. 2, no. 3
14.	Trasportatore non residente (IT) Transporteur non résident (FR) Operator de transport rutier de mărfuri neresident (RO) Non-resident haulier	Un'impresa di trasporto di merci su strada che svolge la sua attività in uno Stato membro ospitante.	Une entreprise de transport de marchandises par route qui exerce ses activités dans un État membre d'accueil.	Inseamnă o întreprindere de transport rutier care operează într-un stat membru gazdă.	Means a road haulage undertaking which operates in a host Member State.	Reg. (EC) No 1072/2009, art. 2, no. 4)

	TERM	DEFINITION				SOURCE
		ITALIAN	FRENCH	ROMANIAN	ENGLISH	
15.	Trasporti di cabotaggio (nel trasporto di merci su strada) (IT) Transports de cabotage (FR) Operațiuni de cabotaj (RO) Cabotage operations (EN)	Trasporti nazionali di merci effettuati per conto terzi, a titolo temporaneo, in uno Stato membro ospitante, in conformità dei presupposti e limiti contenuti nell'art. 8 e ss., Reg. (CE) n. 1072/2009.	Des transports nationaux pour compte d'autrui assurés à titre temporaire dans un État membre d'accueil, dans le respect du présent règlement.	Inseamnă transport național contra cost în numele unui terț efectuat temporar într-un stat membru gazdă, în conformitate cu prezentul regulament.	Means national carriage for hire or reward carried out on a temporary basis in a host Member State, in conformity with Reg. (EC) no. 1072/2009ith	Reg. (EC) No. 1072/2009, art. 2, no. 6
16.	Trasporti internazionali (IT) Transports internationaux (FR) Transport internațional (RO) International carriage (EN)	a) Gli spostamenti dei veicoli a carico i cui punti di partenza e d'arrivo siano situati in due Stati membri diversi, con o senza transito in uno o più Stati membri o paesi terzi; b) gli spostamenti dei veicoli a carico da uno Stato membro verso un paese terzo e viceversa, con o senza transito in uno o più Stati membri o paesi terzi; c) gli spostamenti dei veicoli a carico tra paesi terzi, con transito nel territorio di uno o più Stati membri; o d) gli spostamenti a vuoto relativi ai trasporti di cui alle lettere a), b) e c).	a) Les déplacements en charge d'un véhicule, dont le point de départ et le point d'arrivée se trouvent dans deux États membres différents, avec ou sans transit par un ou plusieurs États membres ou pays tiers; b) les déplacements en charge d'un véhicule au départ d'un État membre et à destination d'un pays tiers et vice versa, avec ou sans transit par un ou plusieurs États membres ou pays tiers; c) les déplacements en charge d'un véhicule entre pays tiers, traversant en transit le territoire d'un ou plusieurs États membres; ou d) les déplacements à vide en relation avec les transports visés aux points a), b) et c)	(a) O deplasare cu încărcătură efectuată de un vehicul al cărei punct de plecare și punct de destinație se află în două state membre diferite, cu sau fără tranzitarea unuia sau mai multor state membre sau țări terțe; (b) o deplasare cu încărcătură efectuată de un vehicul dintr-un stat membru către o țară terță sau invers, cu sau fără tranzitarea unuia sau mai multor state membre sau țări terțe; (c) o deplasare cu încărcătură efectuată de un vehicul între țări terțe, cu tranzitarea teritoriului unuia sau mai multor state membre; (d) o deplasare fără încărcătură în legătură cu transporturile menționate la literele (a), (b) și (c)	(a) A laden journey undertaken by a vehicle the point of departure and the point of arrival of which are in two different Member States, with or without transit through one or more Member States or third countries; (b) a laden journey undertaken by a vehicle from a Member State to a third country or vice versa, with or without transit through one or more Member States or third countries; (c) a laden journey undertaken by a vehicle between third countries, with transit through the territory of one or more Member States; or	Reg. (EC) No. 1072/2009, art. 2, no. 2

	TERM	DEFINITION				SOURCE
		ITALIAN	FRENCH	ROMANIAN	ENGLISH	
					(d) an unladen journey in conjunction with the carriage referred to in points (a), (b) and (c)	
17.	Trasporti nazionali (IT) Transports nationaux (FR) Transport național (RO) National carriage (EN)	Spostamenti dei veicoli i cui punti di partenza e di arrivo siano situati in uno stesso Stato, senza transito in alcun altro Stato.	Les déplacements d'un véhicule, dont le point de départ et le point d'arrivée se trouvent dans un Etat membre sans transit dans tout autre Etat.	Deplasarea unui vehicul între un punct de plecare și un punct de destinație, aflate pe teritoriul aceluiași stat, fără tranzitarea unui alt stat.	Movement of vehicles concerning starting and arrival points in one Member State without transit in any other Member State.	
18.	Trasporto su strada (IT) Transport par route (FR) Transport rutier (RO) Carriage by road	Qualsiasi spostamento, interamente o in parte su strade aperte ad uso pubblico, a vuoto o a carico, di un veicolo adibito al trasporto di passeggeri o di merci.	Tout déplacement effectué, en totalité ou en partie et à vide ou en charge sur le réseau routier ouvert au public, par un véhicule utilisé pour le transport de voyageurs ou de marchandises	Orice deplasare efectuată, în tot sau în parte, pe drumurile deschise utilizării publice de către un vehicul, gol sau încărcat, folosit pentru transportul călătorilor sau al mărfurilor	Means any journey made entirely or in part on roads open to the public by a vehicle, whether laden or not, used for the carriage of passengers or goods;	Reg. (EC) no. 561/2006, art. 4, lit. a)
19.	Trattore (IT) Véhicule tracteur (FR) Tractor (RO) Tractor (EN)	Qualsiasi mezzo semovente che circola su strada senza guida di rotaie, concepito in particolare per tirare, spingere o azionare rimorchi, semirimorchi, attrezzi o macchine.	Tout véhicule automoteur circulant sur la voie publique, qui ne se déplace pas en permanence sur des rails et qui est conçu spécialement pour tracter, pousser ou déplacer des remorques, des semi-remorques, des engins ou des machines.	Orice vehicul prevăzut cu un sistem mecanic de autopropulsie care circulă pe un drum public, altul decât cel care se deplasează în permanență pe șine, și care este proiectat în mod special pentru a trage, împinge sau acționa remorci, semiremorci, utilaje sau mașini.	Any self-propelled vehicle travelling on the road, other than a vehicle permanently running on rails, and specially designed to pull, push or move trailers, semi-trailers, implements or machines.	Reg. (EC) No. 561/2006, art. 4, lit. b)

	TERM	DEFINITION				SOURCE
		ITALIAN	FRENCH	ROMANIAN	ENGLISH	
20.	Veicolo (IT) Véhicule (FR) Vehicul (RO) Vehicle (EN)	Un veicolo a motore immatricolato in uno Stato membro o un complesso di veicoli accoppiati di cui almeno il veicolo a motore sia immatricolato in uno Stato membro, adibiti esclusivamente al trasporto di merci.	Un véhicule à moteur immatriculé dans un État membre ou un ensemble de véhicules couplés dont au moins le véhicule à moteur est immatriculé dans un État membre, utilisés exclusivement pour le transport de marchandises.	Inseamnă un autovehicul înmatriculat într-un stat membru sau o combinație cuplată de vehicule, din care cel puțin autovehiculul este înmatriculat într-un stat membru, fiind utilizat exclusiv pentru transportul de mărfuri.	Means a motor vehicle registered in a Member State, or a coupled combination of vehicles the motor vehicle of which at least is registered in a Member State, used exclusively for the carriage of goods.	Reg. (EC) No. 1072/2009, art. 2, no. 1). See also: Reg. (EC) nr. 561/2006, art. 4, lett. b) and Dir. 2006/1/EC art. 1, lett. a)