

**RENCONTRE DIRECTION
REGIONALE DU TRAVAIL DE
LIGURIE/DIRECCTE PACA-
UT06
DU 17 juillet 2012
IMPERIA**

Il distacco temporaneo in Francia di un dipendente di impresa straniera

Le imprese straniere la cui sede sociale è stabilita fuori dalla Francia possono distaccare temporaneamente i loro dipendenti in Francia. Esse devono, in tal caso, osservare diverse formalità obbligatorie ed applicare ai dipendenti, compresi i distaccati, certe disposizioni previste dal Codice del lavoro, in materia, in particolare, di remunerazione, durata del lavoro e condizioni di lavoro.

Il distacco è, per sua natura, temporaneo, La sua durata varia secondo l'incarico affidato ai lavoratori distaccati. Il rapporto salariale con il datore di lavoro deve essere mantenuto per tutta la durata del distacco del dipendente in Francia.

Il distacco temporaneo in Francia di un dipendente

Quali sono le situazioni esaminate

Il distacco transnazionale di lavoratori, ai sensi del Codice del lavoro (art. L 1261-1/1263-2 e R 1261-1/R1264-3 del Codice del Lavoro) : un datore di lavoro, regolarmente stabilito fuori dalla Francia, affida ai suoi dipendenti un preciso incarico che deve essere eseguito in Francia, essendo inteso che, una volta effettuato il loro incarico, i dipendenti riprendano la loro attività in seno all'azienda d'origine.

Il distacco temporaneo in Francia di un dipendente

Le regole del “distacco transnazionale di lavoratori” si applicano anche ai datori di lavoro che sono spinti a lavorare in Francia nei casi seguenti:

- esecuzione di una prestazione di servizi nel quadro di un contratto concluso tra un'impresa prestatrice e il destinatario di questa prestazione, a fronte di un prezzo tra loro convenuto, Sono in particolare incluse tutte le operazioni di subappalto (settore edile),**

Il distacco temporaneo in Francia di un dipendente

- **Mobilità infragruppo : messa a disposizione di personale, a scopo non lucrativo, tra imprese di un medesimo gruppo e stabilimenti di una medesima società**
- **messa a disposizione di lavoratori subordinati a titolo di somministrazione, un'agenzia di somministrazione, regolarmente stabilita all'estero, può distaccare dei lavoratori presso un'impresa utilizzatrice in Francia**
- **realizzazione di una determinata operazione per conto proprio**

Il distacco temporaneo in Francia di un dipendente

Il datore di lavoro stabilito fuori della Francia deve esercitare, nel suo paese d'origine, un'attività significativa, per poter far intervenire in Francia i propri dipendenti come lavoratori distaccati. Se invece succede che l'impresa prestatrice eserciti un'attività abituale, stabile e continuativa in Francia, essa deve stabilirsi qua e assoggettare i propri dipendenti all'insieme delle regole del codice del lavoro.

D'altra parte, anche se la durata della prestazione può variare, secondo l'importanza delle mansioni da svolgere, da una sola giornata sino a diversi mesi, il distacco deve conservare un carattere temporaneo.

In Francia, l'esercizio di certe professioni è regolamentato

Il distacco temporaneo in Francia di un dipendente

Quali sono le formalità preliminari al distacco ?

- **Dichiarazione preventiva obbligatoria**

Prima dell'inizio della prestazione, il datore di lavoro deve trasmettere una dichiarazione preventiva di distacco all'Unità territoriale del luogo in cui si effettua la prestazione in lingua francese, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o via fax oppure per posta elettronica.

Il distacco temporaneo in Francia di un dipendente

- **Istanza di autorizzazione al lavoro (per i datori di lavoro stabiliti in uno Stato terzo)**

I soli datori di lavoro stabiliti in uno Stato terzo (fuori dall'Unione Europea, dallo Spazio) che desiderano distaccare in Francia i loro dipendenti, provenienti da uno Stato terzo, debbono richiedere il rilascio, in loro favore, di un'autorizzazione al lavoro per la durata del loro periodo di attività in Francia

I lavoratori provenienti da un Paese terzo (fuori dall'Unione Europea) regolarmente occupati presso un'impresa stabilita in Svizzera, oppure nei Paesi dell'UE e dello Spazio Economico Europeo, possono essere distaccati in Francia, senza dover comprovare il possesso dell'autorizzazione al lavoro, purchè risultino in possesso di un titolo valido per il soggiorno e il lavoro nel Paese in cui è stabilito il datore di lavoro (art. R5221-2, 2° del Codice del Lavoro)

Il distacco temporaneo in Francia di un dipendente

Le condizioni imperative di legalità del distacco sono dunque :

- **lo stabilimento regolare nel paese d'origine**
- **Il lavoro consueto del dipendente per conto del datore di lavoro**
- **Il carattere transnazionale del distacco**
- **Il mantenimento della relazione di lavoro per la durata del distacco**
- **La durata limitata del distacco**

Il distacco temporaneo in Francia di un dipendente

Quali sono le regole applicabili ?

I datori di lavoro sono assoggettati, durante il periodo di distacco dei loro dipendenti in Francia, alle regole francesi per certe materie espressamente enumerate all'articolo L1262-4 del Codice del Lavoro

Le "regole francesi" abbracciano:

- le disposizioni legislative e regolamentari
- le regole scaturenti da accordi e convenzioni collettive la cui applicazione è estesa

Il distacco temporaneo in Francia di un dipendente

Le regole applicabili in caso di distacco transnazionale di lavoratori (art. L 1262-4 CL)

Quali sono i diritti dei lavoratori distaccati ?

I lavoratori distaccati in Francia approfittano delle libertà individuali e collettive nelle stesse condizioni dei lavoratori francesi (ad esempio lo sciopero, i diritti che riguardano le discriminazioni sul lavoro e nelle assunzioni, la disparità fra gli stipendi tra uomini e donne ; il principio « A lavoro uguale, Stipendio uguale ») ,

delle leggi sulla maternità, l'età dell'ammissione al lavoro (16 anni), il lavoro dei minorenni (orari lavorativi, lavoro di notte)

Il distacco temporaneo in Francia di un dipendente

L'ORARIO LAVORATIVO E LE FERIE RETRIBUITE

L'orario al massimo : 10 ore/giorno

48 ore/settimana

Le ferie : sono applicabili tutte le regole francesi dei vantaggi sociali (giorni di riposo, permessi per motivi familiari, congedo di maternità e di paternità...)

Queste regole non sono applicabili per i permessi per motivi personali non retribuiti (l'aspettativa)

Il distacco temporaneo in Francia di un dipendente

CONDIZIONI DI ASSOGGETTAMENTO A CERTI FONDI

(settore edile e settore dei mestieri dello spettacolo)

Il datore di lavoro straniero deve :

- Affiliarsi ad un fondo per le ferie retribuite (edile/spettacolo)**
- Quotare ad un fondo per i giorni di intemperie (edile) ;**

L'affiliazione non é chiesta se esiste un fondo simile per i datori di lavoro stabiliti nelle UE, EEE.

Il distacco temporaneo in Francia di un dipendente

Salario base : pagamento, straordinario

Qual che sia la durata del distacco, il salario base lordo è: 9,40 euro, dal 1 luglio 2012 (1425,67 mensile per 35 ore (settimana) o il salario base del contratto collettivo se è più alto.

Le allocazioni proprie al distacco (premio al espatriamento ad esempio) sono accluse nel salario base. Invece le indennità e le spese generate dal distacco (viaggio, alloggio...) devono essere rimborsate dal datore di lavoro.

Il distacco temporaneo in Francia di un dipendente

Secondo l'articolo R 1262-8 del CL se il distacco in Francia dura più di un mese, si deve ottenere un cedolino con traduzione francese e con gli elementi seguenti :

- Il salario lordo/netto (compreso lo straordinario)**
- Il periodo e gli orari lavorativi**
- Le ferie retribuiti ed i giorni festivi**
- Le condizioni di affiliazione ai fondi per le ferie retribuite e per i giorni di intemperie**
- Il contratto collettivo applicabile**

Il distacco temporaneo in Francia di un dipendente

Condizioni di messa a disposizione e garanzie per i lavoratori delle imprese di lavoro temporaneo

- Le imprese di lavoro temporaneo stabilite fuori dalla Francia devono rispettare le regole del codice del lavoro francese seguenti :**
- Casi autorizzati di ricorso al lavoro temporaneo (art. L 1251-5 à 8 e L 1251-9 e 10 del CL)**
- Contratti di missione e di messa a disposizione tra le imprese**
- Documento attestante il possesso di una garanzia finanziaria in caso di fallimento (art. R 1262-17 e 18 CL)**

Il distacco temporaneo in Francia di un dipendente

Ai lavoratori distaccati approfittano le stesse condizioni di lavoro degli altri dipendenti (ad esempio, stesso stipendio, indennità di fine di missione (art. L 1251-32 e 33 del CL) applicazione delle regole francesi sull'orario di lavoro, il lavoro di notte, le ferie retribuite, l'igiene e la sicurezza...

Il distacco temporaneo in Francia di un dipendente

**Regole sulla sicurezza, l'igiene e
l'esame medico :**

**Il datore di lavoro deve essere attento alla
sicurezza nel lavoro, ai rischi professionali ai
quali si trovano esposti i lavoratori durante il
periodo di attività in Francia (lavoro in
altezza, amianto, rumore... ed altri principi
generali di prevenzione e regole particolari a
certi mestieri e lavori, ad esempio nell'edile)**

Il distacco temporaneo in Francia di un dipendente

Regole applicabili

I lavoratori distaccati sono sottomessi alle leggi e contratti collettivi applicabili ai dipendenti delle imprese della stessa attività in 10 punti (art. L 1262-4 CL), ad esempio il salario base e il suo pagamento, compreso lo straordinario, le regole sull'igiene et la sicurezza nel lavoro, le condizioni di affiliazione ai vari fondi, il lavoro sommerso etc...

Il distacco temporaneo in Francia di un dipendente

**Disposizioni del Codice del lavoro la cui
applicazione risulta esclusa**

**Non sono applicabili ai lavoratori distaccati le
disposizioni del diritto del lavoro francese
relative alla conclusione e alla rottura del
contratto di lavoro, alla rappresentanza del
personale, alla formazione professionale, alla
previdenza. (per queste differenti materie,
diritto del Paese d'origine dei lavoratori
distaccati)**

Il distacco temporaneo in Francia di un dipendente

Regole particolari

- **Incidente sul lavoro**

una dichiarazione sull'incidente del lavoro occorso viene inviata all'Ispezione del lavoro del luogo in cui si è verificato l'incidente da parte dell'impresa utilizzatrice

- **Affiliazione ad un regime di sicurezza sociale**

produrre senza indugio, su domanda dell'Ispezione del Lavoro, un'attestazione di regolarità della loro situazione sociale

Il distacco temporaneo in Francia di un dipendente

- **Salariati agricoli**

In materia di durata del lavoro, del riposo e dei congedi, i salariati distaccati in Francia in un'impresa agricola si rifanno alle disposizioni del Codice del Lavoro, salvo disposizioni specifiche del Codice Rurale

- **Operazioni di cabotaggio nei trasporti stradali e fluviali**

Le regole di distacco definite dal Codice del Lavoro sono applicabili anche ai lavoratori dipendenti di imprese di trasporto stabilite fuori della Francia, che effettuano operazioni di cabotaggio in Francia

Il distacco temporaneo in Francia di un dipendente

In caso di controllo, quali documenti l'Ispezione del lavoro può richiedere al datore di lavoro ?

I servizi di controllo sono abituati ad esigere la trasmissione, senza indugio, da parte del datore di lavoro di una lista ristretta di documenti, che devono essere redatti in francese e far risultare dei "montanti" in euro (cfr. Art. R1263-1 del Codice del lavoro):

- documento attestante la regolarità della situazione sociale del datore di lavoro, nel caso in cui la sua impresa sia stabilita al di fuori dell'Unione Europea,**
- autorizzazione al lavoro per i lavoratori provenienti da un paese terzo, ove occorra**

Il distacco temporaneo in Francia di un dipendente

- **documento attestante il buon esito di un esame medico nel Paese d'origine equivalente a quello praticato in Francia, per i datori di lavoro stabiliti in un Paese dell'UE**
- **bollettini di pagamento per ciascun lavoratore distaccato o documentazione equivalente (qualora il distacco sia superiore o uguale a un mese) o qualsiasi documento comprovante il rispetto della retribuzione minima**
- **documento attestante il possesso di idonea garanzia finanziaria o documentazione equipollente (per le Agenzie di somministrazione).**

La mancata presentazione di questi documenti appare come elemento costitutivo per l'ammenda prevista per le contravvenzioni di terza classe, ossia sino ad un massimo di 450 euro

Il distacco temporaneo in Francia di un dipendente

Quali sono i ricorsi possibili ?

L'art.R1412-5 del codice del Lavoro offre la facoltà ai lavoratori distaccati di portare le contestazioni concernenti i diritti loro riconosciuti innanzi alla Commissione arbitrale ("Conseil de prud'hommes") della località in cui la prestazione si svolge o si è svolta

I lavoratori possono egualmente sollevare le loro contestazioni di fronte alla giurisdizione competente del Paese d'origine dei loro datori di lavoro

Il distacco temporaneo in Francia di un dipendente

Dove è possibile ottenere delle informazioni complementari ?

I datori di lavoro o i lavoratori che desiderino ottenere ulteriori informazioni in materia di distacco transnazionale dei lavoratori, o che desiderino portare a conoscenza i Servizi dell'Ispezione del lavoro in merito a certe situazioni, possono contattare l'Unità Territoriale del luogo di esecuzione della prestazione in Francia

www.paca.direccte.gouv.fr