

Il distacco temporaneo in Francia di un dipendente di impresa straniera ⁽¹⁾

SINTESI

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.

DA SAPERE

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.

SOMMARIO

- Quali sono le situazioni esaminate?
- Quali sono le formalità preliminari al distacco?
- Quali sono le regole applicabili?
- In caso di controllo, quali documenti l'ispezione del lavoro può domandare al datore di lavoro?
- Quali sono i possibili ricorsi?
- Dove è possibile ottenere delle informazioni complementari?

SCHEDE DETTAGLIATE

Quali sono le situazioni esaminate?

Il distacco transnazionale di lavoratori, ai sensi del Codice del lavoro (articolo L, 1261-1/1263-2 e R 1261-1/R1264-3 del Codice del Lavoro) prende in considerazione le ipotesi nelle quali 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.

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: per "prestazioni di servizi" si intendono le attività di natura industriale, commerciale, artigianale, liberale o agricola, realizzate 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);

Nota

(1) Il presente testo è la traduzione italiana (a cura della DRL Liguria) della versione francese pubblicata sul [seguente sito](#):

- mobilità infragruppo: ad esempio messa a disposizione di personale, a scopo non lucrativo, tra imprese di un medesimo gruppo e stabilimenti di una medesima società aventi per oggetto, ad esempio, uno specifico incarico, ovvero un periodo di formazione;
- 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, ad esempio un'impresa stabilita all'estero, proprietaria in Francia di piantagioni, vi distacca temporaneamente i propri dipendenti al fine di procedere a dei tagli di legname.

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: medici, architetti, conducenti di taxi, esperti contabili, attività di assicurazione, di guardianaggio. In caso di distacco di lavoratori, l'impresa che rilevi una di queste attività deve poter provare il possesso di dichiarazioni, autorizzazioni, pezze giustificative o diplomi richiesti in Francia per il loro esercizio.

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 (ovvero del primo luogo di svolgimento dell'attività, in caso di prestazione "itinerante") in lingua francese, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o via fax oppure per posta elettronica.

I modelli di dichiarazione preventiva (contratto di prestazione di servizi, mobilità infragruppo, distacco per conto proprio) sono in linea sul <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/detachement-de-salaries,407/le-detachement-temporaire-en,2452.html>

- :



- La lista delle direzioni dipartimentali del lavoro può essere consultata sul sito [travail-solidarite](http://www.travail-solidarite.gouv.fr).
- La mancanza, da parte del datore di lavoro, della dichiarazione preventiva di distacco è passibile dell'ammenda prevista per le contravvenzioni di quarta classe (articolo R, 1264-1 del Codice del Lavoro), ossia sino ad un massimo di 750 euro (cfr. articolo 131-13 Codice Penale).

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

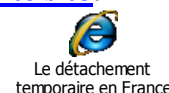
- I soli datori di lavoro stabiliti in uno Stato terzo (fuori dall'Unione Europea, dallo Spazio Economico Europeo, dalla Svizzera) che desiderano distaccare in Francia i loro dipendenti, provenienti da uno Stato terzo, debbono richiedere il rilascio, in loro favore, di un'autorizzazione al lavoro per la durata del loro periodo di attività in Francia. Essi debbono indirizzare l'istanza all'Unità territoriale del luogo di svolgimento della prestazione da parte dei loro dipendenti.
- I lavoratori provenienti da un Paese terzo (fuori dall'Unione Europea, Spazio Economico Europeo, Svizzera) 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, purché risultino in possesso di un titolo valido per il soggiorno e il lavoro nel Paese in cui è stabilito il datore di lavoro (articolo R5221-2, 2° del Codice del Lavoro; per maggiori informazioni, si può consultare il sito del Ministero dell'immigrazione).

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 ai lavoratori francesi che esercitano un'attività identica a quella svolta dai lavoratori distaccati (consultare l'elenco delle convenzioni collettive sul [seguente sito](#):



I datori di lavoro debbono anche conformarsi alle disposizioni francesi in materia di condizioni di lavoro e di impiego dei dipendenti. Il dettaglio delle disposizioni applicabili, durante il periodo di distacco in Francia, figura nell'allegato.

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. In effetti, per queste differenti materie, si applica il diritto del Paese d'origine dei lavoratori distaccati.

Regole particolari

• Incidente sul lavoro

Quando un lavoratore distaccato, non affiliato a un regime francese di sicurezza sociale, è vittima di un incidente sul lavoro in Francia, 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 (oppure da parte del datore di lavoro del lavoratore distaccato se si tratta di un distacco per conto proprio).

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

I datori di lavoro stabiliti fuori dall'Unione Europea dovranno produrre senza indugio, su domanda dell'Ispezione del Lavoro, un'attestazione di regolarità della loro situazione sociale:

- rilasciata dallo Stato d'origine, se quest'ultimo risulta firmatario di una convenzione bilaterale di sicurezza sociale con la Francia (per consultare l'elenco degli Stati che hanno firmato una convenzione bilaterale con la Francia, consultare il sito del Centro di collegamento europeo e internazionale di sicurezza sociale CLEISS: <http://www.cleiss.fr>).
- Rilasciata dall'organismo francese di contribuzione previdenziale, in caso contrario.

- **Salariati agricoli**

In materia di durata del lavoro, del riposo e dei congedi, i salariati distaccati in Francia in un'impresa agricola (cfr. lista degli articoli L713-I del Codice rurale) si rifanno alle disposizioni del Codice del Lavoro, salvo disposizioni specifiche del Codice Rurale (cfr. gli articoli L713-1/L713-5, L713-13 e L713-19/L713-22 del Codice Rurale relativi alla durata del lavoro nonché gli articoli L714-1/L714-8 relativi ai riposi e congedi).

- **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 "cabotaggio" può definirsi come una prestazione di trasporto di merci o di persone tra due punti del territorio nazionale.

Esistono diversi tipi di cabotaggio:

- cabotaggio stradale di persone o merci;
- cabotaggio fluviale di persone o merci.

Per ogni operazione di cabotaggio superiore a otto giorni, le imprese di trasporto devono trasmettere una dichiarazione preventiva di distacco specifico all'Ispezione del lavoro del luogo di partenza della prima operazione di cabotaggio.

Da sottolineare! Dal 19 aprile 2011, le operazioni di cabotaggio stradale o fluviale non sono più soggette all'obbligo di dichiarazione del distacco quando la loro durata risulti inferiore a otto giorni (in virtù del Decreto n389/2010 del 19 aprile 2010).

Per saperne di più sulle condizioni di cabotaggio e sulla nuova regolamentazione in vigore in materia di trasporto stradale di merci, consultare la "brochure" disponibile in sei lingue (francese, tedesco, inglese, spagnolo, italiano e polacco) sul sito del Ministero dei trasporti francese.

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. articolo 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 (vedi sopra al paragrafo "Istanza di autorizzazione al lavoro per i datori di lavoro stabiliti in uno Stato terzo");
- 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, dello Spazio Economico Europeo o in Svizzera;

- 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 all'Ispezione del lavoro appare come elemento costitutivo per l'ammenda prevista per le contravvenzioni di terza classe, ossia sino ad un massimo di 450 euro (cfr. art.131-13 del Codice Penale) e può egualmente essere l'elemento costitutivo del delitto di ostacolo allo svolgimento delle funzioni degli agenti di controllo, punibile con la pena del carcere e con un'ammenda di 3.750 euro (articolo L8114-1 del Codice del Lavoro).

Quali sono i ricorsi possibili?

L'art. R1412-5 del codice del Lavoro 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. Se la prestazione si effettua o è stata effettuata in diversi luoghi situati nell'area di competenza di più commissioni arbitrali, la contestazione può essere sollevata di fronte a uno qualsiasi dei suddetti collegi (carta giudiziaria).

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

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.