



Confindustria Udine
23 luglio 2020

Le nuove regole per il distacco dei lavoratori in Francia dal 30 luglio 2020

Maximilien Gaslini
Avocat au Barreau de Paris
Avvocato al Foro di Milano

ALTEREGAL
AVOCATS - AVVOCATI
PARIS - MILAN
www.alteregal.eu

Viale Bianca Maria 33
20122 Milano - Italia
-
222 boulevard Saint-Germain
75007 Paris - France

Casi, eccezioni e durata

In quali casi ?	Nell'ambito di una prestazione di servizi / operazione infragruppo / operazione per proprio conto	Anche per collaudi nell'ambito della vendita, riunioni infragruppo, visita alla clientela
Quali lavoratori ?	Tutti i lavoratori subordinati	Il titolare di partita IVA è dunque escluso dal campo di applicazione della normativa - consiglio: avere con sé contratto di consulenza e attestato di apertura P.IVA, tradotti in lingua francese
Per quale durata minima ?	In generale qualsiasi sia la durata della missione in Francia (anche per poche ore) e qualsiasi sia l'attività svolta in Francia	Possibilità di richiedere alla DIRECCTE degli alleggerimenti delle formalità per la durata di 1 anno per distacchi ricorrenti
Per quale durata massima ?	Non prevista dal Codice del lavoro	Direttiva UE 2018/957 del 28/06/18 traspota con <i>Ordonnance</i> n. 116 del 20/02/19 – entrata in vigore: 30/07/2020 Durata massima: 12 mesi prorogabile di altri 6 mesi – oltre tale durata al dipendente distaccato si applica la quasi totalità delle disposizioni del Codice del lavoro e non più soltanto il “ <i>noyau dur</i> ”
Esoneri ?	Esonero formalità preventive di distacco (dichiarazione preventiva e nomina rappresentante) e termini più lunghi per comunicare la documentazione (15 giorni al massimo)	Prestazioni di corta durata o relative a specifici eventi da parte di dipendenti che esercitano determinate attività (artisti, sportivi, apprendisti, partecipanti a convegni, seminari o manifestazioni scientifiche, professori e ricercatori) (Art. L. 1262-6 Code du Travail) Distacco realizzato da una società per realizzare un'operazione per proprio conto (es. promozione commerciale, riunioni)

Formalità obbligatorie

Art. R. 1263-1 Code du Travail

Maximilien Gaslini

Avocat au Barreau de Paris

Avvocato al Foro di Milano

m.gaslini@alteregal.eu

- **Dichiarazione preventiva** da effettuare prima del distacco esclusivamente per via telematica: <http://www.sipsi.travail.gouv.fr>
- **Nomina di un rappresentante in Francia effettuata nell'ambito della dichiarazione preliminare di distacco (Art. L.1262-2 Code du Travail) :**
 - Il rappresentante adempie per conto del datore di lavoro agli obblighi di conservazione e presentazione della documentazione prescritta dalla legge, per tutta la durata del distacco.
 - Il rappresentante può essere un dipendente distaccato (salvo che nel settore dei trasporti)
- **Carte BTP nel settore edile e dei lavori pubblici (Art. R.8293-2 Code du Travail) : da richiedere** prima del distacco esclusivamente per via telematica www.cartebtp.fr
- **Conservazione di documenti (tradotti in francese, L.1263-7 Code du Travail e R.1263-1 Code du Travail) in Francia (in possesso del rappresentante)**
 - documento che attesti che il dipendente distaccato è stato sottoposto a visita medica in Italia equiparabile a quella a cui sarebbe sottoposto in Francia
 - documento attestante il pagamento effettivo della retribuzione
 - resoconto degli orari di lavoro, con l'indicazione dell'inizio, della fine e della durata giornaliera del lavoro
 - contratto di lavoro, se redatto per iscritto, o qualunque documento che attesti il luogo di assunzione del dipendente
 - modello A1 (se il modello non è stato ancora rilasciato, prova del deposito della domanda di rilascio del modello A1)
 - documento da cui risulti il diritto applicabile al contratto concluso tra il datore di lavoro italiano e l'impresa distaccataria francese
 - documento che attesti il numero dei contratti eseguiti e l'importo del fatturato realizzato dal datore di lavoro in Italia e in Francia
 - se il distacco ha una durata inferiore al mese, un documento che dimostri il rispetto della retribuzione minima
 - se il distacco ha durata pari o superiore a un mese, le buste paga del dipendente distaccato

Novità applicabili dal 30 luglio 2020

Direttiva UE 2018/957 del 28/06/18 traspota in Francia con Ordonnance n. 116 del 20/02/19

Disciplina sostanziale francese applicabile al dipendente distaccato in Francia ("noyau dur") nei primi 12 mesi di distacco **(in azzurro le novità in vigore dal 30 luglio 2020 – art. L. 1262-4 Code du Travail)**

- Libertà individuali e collettive, diritto di sciopero
- Non discriminazione e uguaglianza professionale fra uomini e donne
- Protezione della maternità, congedi di maternità e paternità, eventi familiari
- Durata del lavoro (35 ore), riposi compensativi, giorni festivi, ferie, condizioni di affiliazione ai fondi per ferie e intemperie (settore dell'edilizia), durata del lavoro e lavoro notturno dei giovani lavoratori
- Retribuzione ex art. L.3221-3 Code du Travail, pagamento della retribuzione, trattamento economico degli straordinari
- Garanzie spettanti ai lavoratori interinali
- Regole relative alla salute e sicurezza sul lavoro, età di ammissione al lavoro, lavoro minorile, lavoro irregolare e in nero
- Rimborso delle spese professionali sostenute dal dipendente distaccato in materia di trasporti, pasti e pernottamento durante l'esercizio delle sue funzioni

L'individuazione della convezione collettiva applicabile (www.legifrance.gouv.fr) è fondamentale, in particolare per verificare:

- la retribuzione minima
- la durata del lavoro

Novità applicabili dal 30 luglio 2020

Direttiva UE 2018/957 del 28/06/18 traspota in Francia con Ordonnance n. 116 del 20/02/19

➤ **Nei distacchi > a 12 mesi : applicazione dell'integralità delle disposizioni del Codice del Lavoro francese, eccetto per le regole relative a:**

- stipula, esecuzione, modifica per motivo economico, cessione e cessazione del contratto di lavoro
- mobilità volontaria
- contratti a tempo determinato, di missione, di cantiere
- assegni e titoli semplificati del lavoro

➤ **Possibilità di chiedere proroga del "noyau dur" di 6 mesi max** se la prestazione lo necessita, tramite dichiarazione motivata inviata alla DIRECCTE prima della scadenza dei 12 mesi (le modalità saranno definite con decreto ad oggi non pubblicato)

➤ **Applicazione delle seguenti regole di computo relative alla durata dei distacchi:**

- per calcolare i primi 12 mesi in cui trova applicazione il "noyau dur" si considerano i periodi di distacco già in corso al 30 luglio 2020
- se sostituzione di un dipendente distaccato sullo stesso posto di lavoro, cumulo dei periodi di distacco

➤ **Determinazione del valore dell'ammenda in caso di violazione della normativa sul distacco prendendo in conto la buona fede di chi ha commesso l'infrazione**

➤ **Le novità introdotte dall'ordonnance non si applicano ai dipendenti distaccati nel settore del trasporto stradale**

➤ **Definizione e nuovi obblighi dichiarativi e informativi in caso di ricorso al lavoro interinale**

Distacco indiretto = agenzia di somministrazione italiana distacca dipendenti presso impresa utilizzatrice italiana che esercita temporaneamente un'attività sul territorio francese

- impresa utilizzatrice informa agenzia di somministrazione/datrice di lavoro del distacco sul territorio francese e delle regole applicabili ai dipendenti distaccati
- Il rispetto di tale obbligo da parte dell'impresa utilizzatrice dovrà essere dimostrato con qualsiasi mezzo in caso di controllo dell'Ispettorato del Lavoro

Distacco diretto = agenzia di somministrazione italiana distacca dipendenti presso impresa utilizzatrice francese

- impresa utilizzatrice francese informa agenzia di somministrazione/datrice di lavoro delle regole applicabili ai dipendenti interinali distaccati in materia di retribuzione in Francia

Maximilien Gaslini

Avocat au Barreau de Paris

Avvocato al Foro di Milano

m.gaslini@alteregal.eu

Durata del Lavoro

Durata settimanale	35 ore	Eccezioni : secondo le disposizioni della convenzione collettiva applicabile, la durata del lavoro può essere forfettizzata in ore sul mese, sull'anno o in giorni sull'anno
Durata quotidiana massima Art. L.3121-18 Code du Travail	10 ore	12 ore su deroga accordata dall'ispettore del lavoro
Durata settimanale massima Art. L.3121-20 a L.3121-22 Code du Travail	48 ore (44 in media su un periodo di 12 settimane)	60 ore previa autorizzazione dell'ispettorato del lavoro Possibilità di riposo compensatore
Straordinari Art. L.3121-28 a L. 3121-31 Code du Travail	Aumento del 25% dalla 36ma alla 43ma ora Aumento del 50% dalla 44ma ora	La durata del lavoro può dal principio essere fissata a più di 35 ore, se la retribuzione base è almeno pari al minimo salariale aumentato degli straordinari previsti. Esempio, è previsto in partenza che durante il distacco il dipendente lavorerà 40 ore alla settimana e la sua retribuzione base dovrà corrispondere a 35 ore + 5 di straordinari calcolati secondo i minimi della convenzione collettiva applicabile
Riposo quotidiano e settimanale Art. L. 3131-1 e L. 3132-1 a L. 3132-2 Code du Travail	11 ore consecutive tra un giorno e l'altro 35 ore tra un giorno e l'altro una volta alla settimana	Anche in caso di definizione a forfait della durata del lavoro

Obblighi di vigilanza e ingiunzione (committente, distaccatario, subappaltante) Subappalto e somministrazione illecita

Chi ?	Ogni committente, distaccatario, subappaltante per le società a valle nella catena contrattuale (<u>L.1262-4-1 Code du Travail</u>)
Vigilanza	<p>Dovere di richiedere e ottenere la trasmissione dei seguenti documenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ avviso di ricezione della dichiarazione preventiva di distacco effettuata tramite SIPSI (altrimenti: obbligo di dichiarazione di distacco sostitutiva entro 48 ore dall'inizio del distacco) ➤ copia del modello A1 ➤ autocertificazione firmata dal rappresentante legale che attesti che il distaccante ha versato le somme eventualmente dovute a titolo di ammende amministrative
Ingiunzione	<p>In caso di violazione da parte del distaccante delle norme imperative di diritto del lavoro applicabili al dipendente distaccato</p> <p>Se la violazione riguarda il minimo retributivo: in aggiunta obbligazione solidale del committente (a meno che il committente non risolva il contratto di prestazione di servizi) se il distaccante non procede a regolarizzazione</p>
Subappalto e somministrazione illecita	<p><u>Oggetto del contratto di prestazione di servizi</u>: realizzazione di un servizio specifico e predeterminato di cui la messa a disposizione di personale è solo un elemento strumentale</p> <p><u>Oggetto della somministrazione di manodopera</u>: unicamente quello di fornire lavoratori al proprio contraente</p> <p>Somministrazione di manodopera: lecita solo se non lucrativa, ossia se l'impresa datrice di lavoro fattura all'impresa utilizzatrice solo il costo del lavoratore. Rischio di riqualificazione in somministrazione illecita: <i>délit de prêt de main-d'oeuvre illicite ou de marchandage</i></p> <p>Obbligo di comunicare il contratto di subappalto.</p> <p><u>Principali criteri giurisprudenziali per verificare che si tratti di un contratto di prestazione di servizi genuino</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - know-how specifico della società che presta il servizio, non reperibile in seno alla società beneficiaria dello stesso - retribuzione forfettaria in funzione del servizio globale che deve essere realizzato e non sulla base delle ore lavorate - potere direttivo in capo alla società che fornisce il servizio - disponibilità autonoma degli strumenti e dei mezzi necessari alla realizzazione della prestazioni

Sanzioni

Sanzioni (formalità)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Ammenda amministrativa fino a 4.000 € per dipendente (recidiva: 8.000 €) - limite massimo: 500.000 € (L.1264-1 Code du Travail)</u> <ul style="list-style-type: none"> • mancato invio dichiarazione preventiva o mancata designazione rappresentante in Francia • mancata dichiarazione incidente sul lavoro • violazione obbligo conservazione e presentazione documenti e violazione obbligo rilascio carta BTP • violazione dovere di vigilanza e ingiunzione da parte del committente/subappaltante • dal 30/07/2020 – mancato invio dichiarazione motivata alla DIRECCTE per proroga dell'applicazione delle regole del "noyau dur" oltre i 12 mesi • dal 30/07/2020 – violazione obblighi informativi in caso di somministrazione ➤ <u>Sospensione temporanea prestazione di servizi fino a 1 mese (L.1263-4 Code du Travail)</u> <ul style="list-style-type: none"> • violazione minimo retributivo • gravi violazioni in materia durata del lavoro e riposi • condizioni di lavoro o di alloggio incompatibili con dignità umana • comunicazione all'ispettore del lavoro di informazioni deliberatamente errate • assenza di dichiarazione di distacco sostitutiva
Sanzioni (regole sostanziali)	<ul style="list-style-type: none"> • indicazione volontaria sulla busta paga di un numero di ore di lavoro inferiore a quelle effettivamente svolte • sottrazione volontaria all'obbligo di consegna delle busta paga • uso improprio dell'istituto del distacco (in caso di attività prevalente in Francia) <p>Sanzioni penali (L.8114-1 Code du Travail) 3 anni di reclusione e 45.000 € di ammenda (225.000 € per le persone giuridiche) + pene accessorie: es. esclusione da appalti pubblici, iscrizione nella <i>black list</i></p> <p>Sanzioni amministrative: soppressione aiuti pubblici, esclusione dalla partecipazione a contratti pubblici fino a 6 mesi...</p> <p>Sanzioni civili: pagamento all'URSAFF dei contributi elusi, maggiorati di interessi e penalità + revoca eventuali benefici fiscali accordati</p>

Distacco : disciplina applicabile ai lavoratori distaccati nel settore del trasporto

(Articoli da L. 1331-1 a L. 1331-3 e da Art. R. 1331-1 a R. 1331-11 del codice dei trasporti)

Campo di applicazione	<ul style="list-style-type: none"> Aziende con sede al di fuori della Francia che svolgono attività di trasporto terrestre definite all'articolo L. 1321-1 del codice dei trasporti (in pratica, si tratta di un'attività di trasporto su strada o fluviale) o aziende di lavoro temporaneo che distaccano un dipendente viaggiante o navigante sul territorio francese Trasporti di cabotaggio e trasporti internazionali aventi come partenza o destinazione la Francia Esclusi i trasporti in transito attraverso la Francia Il tipo e la proprietà del veicolo e la natura del trasporto (merci o passeggeri) sono irrilevanti
Formalità dichiarative	<ul style="list-style-type: none"> Attestato del distacco da effettuare preventivamente al distacco per via telematica: http://www.sipsi.travail.gouv.fr A partire dal 1° luglio 2019, nomina rappresentante in Francia effettuata direttamente nell'ambito dell'attestazione del distacco (con indicazione n.SIRET) e non più su un documento specifico Agevolazioni formalità distacco previste per prestazioni per conto altrui e dall'Arrêté del 4 giugno 2019 non si applicano per i dipendenti distaccati nel settore dei trasporti Inasprimento della disciplina: fino al 1° luglio 2016 gli obblighi dichiarativi erano esclusi in caso di operazioni di durata inferiore agli 8 giorni consecutivi.
Disciplina applicabile	<ul style="list-style-type: none"> Applicazione «noyau dur» art. L. 1262-4 Codice del lavoro. NB Le modifiche introdotte dall'Ordonnance n. 116 del 20/02/19 in materia di distacco non si applicano a questo settore Il destinatario del contratto di trasporto è equiparato al committente (obblighi di controllo e responsabilità solidale)
Sanzioni	<ul style="list-style-type: none"> Il conducente non incorre in alcuna sanzione. Per datore di lavoro: sanzione di 4a classe per l'assenza di attestato a bordo del veicolo o attestato non conforme di 750 € massimo (art. R.1331-9 del codice dei trasporti) + una sanzione di 3a classe di 450 € massimo (art. R.1331-10 del codice dei trasporti) per l'assenza a bordo del veicolo del contratto di lavoro del dipendente e, se del caso, della convenzione di messa a disposizione del dipendente. Applicazione delle sanzioni previste dal Codice del Lavoro in materia di distacco per violazione obblighi relativi alla dichiarazione di distacco, dichiarazione incidente sul lavoro, presentazione dei documenti richiesti dalla normativa sul trasporto tradotti in lingua francese, nomina di un rappresentante, dovere di vigilanza da parte del committente/subappaltante.

Obblighi di conservazione dei documenti (trasporto)

A bordo del veicolo	<ul style="list-style-type: none">• copia dell'attestazione di distacco, tradotta in lingua francese• copia del contratto di lavoro, tradotto in lingua francese• copia della convenzione di messa a disposizione e integrazione al contratto di lavoro (per i distacchi infragruppo o in caso di somministrazione) tradotta in lingua francese• [Lettera di vettura internazionale CMR + lettera di vettura LV in caso di cabotaggio]
Presso il rappresentante dell'impresa In qualsiasi formato e per la durata del distacco + 18 mesi seguenti	<ul style="list-style-type: none">• buste paga relative al periodo di distacco di ogni lavoratore distaccato o altro documento che presenti delle indicazioni, enumerate in modo preciso, relative al salario orario lordo del dipendente, agli orari di lavoro (con distinzione delle ore maggiorate) alle ferie e ai giorni festivi e gli elementi relativi alla loro remunerazione.• documento attestante l'effettivo pagamento della retribuzione• copia della propria designazione a rappresentante dell'impresa in Francia• indicazione della convenzione collettiva di settore applicabile



Merci

Q&A

Maximilien Gaslini

Avocat au Barreau de Paris

Avvocato al Foro di Milano

m.gaslini@alteregal.eu

ALTEREGAL

AVOCATS – AVVOCATI

PARIS – MILAN

www.alteregal.eu

Viale Bianca Maria 33

20122 Milano - Italia

-

222 boulevard Saint-Germain

75007 Paris - France