

Il distacco transnazionale

La normativa francese

Confindustria Udine

10 maggio 2017

Maximilien Gaslini
Avocat au Barreau de Paris
www.gaslinirodi.eu
m.gaslini@gaslinirodi.eu

Datore di lavoro stabilito in Italia che invia temporaneamente un suo dipendente in Francia per svolgere una determinata missione nell'ambito di un contratto di prestazione di servizi stipulato con una società francese destinataria della prestazione stessa (contratto di prestazione di servizi, appalto, subappalto)

art. L. 1262-1 Code du travail

- Il Codice del lavoro francese non prevede né una durata minima né una durata massima (pari, per analogia alla disciplina in materia assistenziale e previdenziale, a 24 mesi. Possibili deroghe su accordo delle autorità competenti)
- Escluso il caso di collaboratore con partita IVA, non trattandosi di un lavoratore subordinato. È tuttavia necessario che il collaboratore disponga di documenti che dimostrino che non è un lavoratore dipendente (es. contratto di consulenza, attestato di apertura P.IVA, tradotti in lingua francese)
- Contributo forfettario di importo massimo pari a 50 euro (l'importo effettivo sarà determinato con decreto ministeriale, ad oggi non ancora pubblicato)
- Il datore di lavoro italiano non può avvalersi della disciplina in materia di distacco se:
 - in Italia esercita solo attività di gestione interna o amministrativa
 - esercita un'attività sul territorio francese in modo abituale, stabile e continuativo

Le disposizioni in materia di distacco sono applicabili:

- qualsiasi sia la durata della missione in Francia → **Anche per poche ore**
- qualsiasi sia l'attività svolta in Francia → **Anche per meeting commerciali, formazioni, fiere ...**

Obblighi del distaccante

1) Dichiarazione preventiva di distacco

-contenuto rigidamente prestabilito dal *code du travail* (informazioni relative al distaccante e al suo rappresentante in Francia, al distaccatario, al dipendente distaccato e al suo contratto di lavoro e informazioni relative alla prestazione, indicazione dell'alloggio e delle modalità di rimborso spese)

-redatta in lingua francese

-comunicata all'amministrazione competente al più tardi il giorno precedente l'inizio del distacco esclusivamente per via telematica - www.sipsi.travail.gouv.fr

-il datore di lavoro deve informare il dipendente distaccato del trattamento dei suoi dati personali nell'ambito del sistema informatico Sipsi

2) Nomina di un rappresentante in Francia

- contenuto prestabilito dal *code du travail* (designazione e accettazione del rappresentante, suoi dati identificativi, durata della nomina e luogo di conservazione della documentazione prescritta dalla legge)
- designazione effettuata per iscritto e tradotta in lingua francese
- il rappresentante adempie per conto del datore di lavoro agli obblighi di conservazione e presentazione della documentazione prescritta dalla legge, per la durata del distacco

3) Conservazione e presentazione della documentazione prescritta dalla legge

Obblighi del distaccante (segue)

Conservazione sul luogo di lavoro in Francia, o in altro luogo accessibile al suo rappresentante in Francia, e presentazione della documentazione prescritta dalla legge, tutta tradotta in lingua francese:

- 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
- copia della designazione del rappresentante in Francia
- 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)
- qualsiasi documento da cui risulti il diritto applicabile al contratto concluso tra il datore di lavoro italiano e l'impresa distaccataria francese
- qualsiasi 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 comprovante il rispetto della retribuzione minima
- se il distacco ha durata pari o superiore a un mese, le buste paga del dipendente distaccato

Disciplina applicabile al dipendente distaccato

Disposizioni legislative, regolamentari e convenzionali francesi in materia di:

- 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**, riposi compensativi, giorni festivi, ferie, condizioni di affiliazione ai fondi per ferie e intemperie (settore dell'edilizia)
- **Minimo retributivo** e pagamento della retribuzione, trattamento economico degli straordinari, trattamenti economici accessori
- Garanzie spettanti ai lavoratori interinali
- Regole relative alla sicurezza, salute e igiene sul lavoro, sorveglianza medica
- Età di ammissione al lavoro, lavoro minorile, durata del lavoro e lavoro notturno dei giovani lavoratori
- Lavoro irregolare e in nero

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

- la retribuzione minima
- la durata del lavoro

Durata del lavoro e trattamento economico degli straordinari

• Durata normale dell'orario di lavoro in Francia: 35 ore

• Maggiorazione retributiva per ore di straordinario:

-per le prime 8 ore settimanali di straordinario: +25%

-per le successive: +50%

• Durata del lavoro massima (con straordinari):

-10 ore al giorno

-48 ore settimanali

-44 ore settimanali in media su un periodo qualunque di 12 settimane consecutive

• Riposo quotidiano: almeno 11 ore

• Riposo settimanale: almeno 35 ore (24 ore di domenica + le 11 ore di riposo quotidiano)

Se il dipendente distaccato in Francia lavora 40 ore a settimana, le 5 ore in più sono straordinari

Carta di identificazione del dipendente **Settore edile e Lavori pubblici (BTP)**



• In vigore dal 22 marzo 2017 per i datori di lavoro con sede all'estero che distaccano uno o più dipendenti in Francia

• Campo di applicazione: datori di lavoro i cui dipendenti svolgono, dirigono o organizzano, anche a titolo occasionale, secondario o accessorio, nel settore edile e dei lavori pubblici, lavori di scavo, di sterramento, di risanamento, di costruzione, di montaggio e smontaggio di elementi prefabbricati, lavori di ristrutturazione, di allestimento interno e esterno, lavori di ripristino e restauro, di demolizione o di trasformazione, di bonifica, di manutenzione di opere, di rifacimento o di riparazione, così come lavori di pittura e di pulizia connessi ai lavori sopra indicati e di ogni operazione annessa direttamente collegata

• Esclusi architetti, esperti in diagnosi immobiliari, geometri, coordinatori di sicurezza e di protezione della salute, autisti e corrieri

Art. R. 8291-1 Code du travail

Carta di identificazione del dipendente (segue)

• La richiesta deve essere presentata dal datore di lavoro distaccante:

- dopo aver effettuato la dichiarazione preventiva di distacco
- prima dell'inizio del distacco
- esclusivamente per via telematica - www.cartetbtp.fr

• È rilasciata dalla UCF CIBTP (*Union des caisses de France Congés intempéries BTP*) e spedita al datore di lavoro per posta

• Nell'attesa di ricevere la carta per posta viene fornito un attestato provvisorio di identificazione in formato PDF che il dipendente, all'occorrenza, presenta agli agenti di controllo (anche sullo smartphone, senza necessità di stampa)

• Costo unitario di 10,80 euro a carico del datore di lavoro (pagamento mediante carta di credito o bonifico. N.B. In caso di bonifico il rilascio dell'attestato provvisorio di identificazione è differito nel tempo)

• Durata della validità: limitata al periodo di distacco per il quale è stata richiesta. Il rilascio di una nuova carta è obbligatorio per ogni nuovo distacco

• Informazioni da fornire: dati identificativi del dipendente, fotografia, tipologia del contratto di lavoro e statuto di dipendente distaccato, dati relativi al cantiere o al luogo di svolgimento dell'attività (indirizzo, data di inizio e durata prevista)

• Il datore di lavoro deve informare il dipendente che i suoi dati personali saranno trasmessi alla UCF CIBTP

Carta di identificazione del dipendente (segue)

- Il datore di lavoro può autorizzare, mediante delega, un terzo ad effettuare le richieste di rilascio della carta. Il sistema informatico consente di mantenere la funzione di validazione e pagamento in capo al datore di lavoro
- I dipendenti devono avere sempre con sé la carta di identificazione o l'attestato provvisorio di identificazione
- In caso di violazione dell'obbligo: ammenda amministrativa di importo massimo pari a 2.000 euro per ciascun dipendente (4.000 euro in caso di recidiva). L'importo totale massimo non può superare 500.000 euro. Per determinare l'importo effettivo della sanzione irrogata l'autorità amministrativa considera le circostanze e la gravità dell'inadempimento, il comportamento del suo autore, ecc.



Distacco infragruppo

- La disciplina in materia di distacco si applica anche nel caso di datore di lavoro stabilito in Italia che invia temporaneamente un suo dipendente in Francia per svolgere una determinata missione presso una società appartenente al medesimo Gruppo (consociata, filiale...)
- Tutti gli obblighi fin qui esaminati devono dunque essere rispettati anche nel caso di invio di un dipendente della casa-madre (dirigente, quadro, ecc.) presso la controllata in Francia, quale che sia la durata della missione e lo scopo della stessa (formazione, meeting ecc.)
- Fondamentale per inquadrare il rapporto è la redazione di una lettera di missione in doppia lingua

Obblighi del committente / distaccatario

1. Doveri di vigilanza

• Deve ottenere dal distaccante:

- copia della dichiarazione preventiva di distacco (che deve allegare al registro del personale)
- copia del documento di nomina del rappresentante del distaccante per la Francia

• Mancata ricezione: dichiarazione sostitutiva all'Ispettorato del lavoro entro 48 ore dall'inizio del distacco (dal 1° ottobre 2017 esclusivamente per via telematica) (pena la possibile sospensione della prestazione di servizi)

• In caso di mancanza del modello A1, sanzione a carico del committente di importo pari a 3.269 euro per dipendente distaccato (*plafond mensuel de la Sécurité sociale*)

2. Doveri di ingiunzione

Se informato dall'Ispettore del lavoro della violazione da parte del distaccante (appaltatore, subappaltatore o altri prestatori indiretti) delle disposizioni imperative applicabili al dipendente distaccato (es. mancato rispetto del minimo retributivo) o di condizioni di alloggio collettivo non conformi alla dignità umana:

➤ ingiunge al distaccante, entro 24 ore, di cessare immediatamente tale inadempimento

➤ il distaccante ha 15 giorni (7 giorni per violazione minimi retributivi) dall'ingiunzione per informare il committente sulle misure adottate per far cessare l'inadempimento; il committente trasmette la risposta all'Ispettore

➤ se non ha intimato al datore di lavoro di cessare l'inadempimento o non ha informato l'Ispettore circa l'assenza di risposta, o se il distaccante non ha cessato l'inadempimento: il committente è tenuto in solido con il distaccante al pagamento delle retribuzioni e delle indennità spettanti a ciascun dipendente (nonché al versamento dei relativi contributi)

Controlli e sanzioni

- ➔ Aumento dei controlli e inasprimento delle sanzioni amministrative
- ➔ Autorità competenti: Ispettorato del lavoro (DIRECCTE), URSAFF

- | | |
|--|---|
| • violazione minimo retributivo | • mancato invio dichiarazione di distacco |
| • gravi violazioni in materia di riposo quotidiano o settimanale, durata massima del lavoro quotidiano o settimanale | • mancata designazione rappresentante in Francia |
| • condizioni di lavoro o di alloggio incompatibili con dignità umana | • mancata dichiarazione incidente sul lavoro |
| • violazione obbligo conservazione e presentazione documenti relativi al distacco all'ispettore del lavoro o comunicazione informazioni deliberatamente errate | • violazione obbligo conservazione e presentazione documenti relativi al distacco all'ispettore del lavoro e violazione obbligo rilascio carta di identificazione BTP |



Sospensione temporanea prestazione di servizi

fino a un mese



Ammenda amministrativa

fino a 2.000 € per dipendente (recidiva: fino a 4.000 €)
Limite massimo: 500.000 €

Controlli e sanzioni (segue)

Alcune violazioni particolarmente gravi da parte del datore di lavoro costituiscono inoltre
reato di *dissimulation d'emploi salarié*

Sottrazione volontaria:

- all'obbligo di consegna delle busta paga (o indicazione volontaria sulle busta paga di un numero di ore di lavoro inferiore a quelle effettivamente svolte)
- all'obbligo relativo alla dichiarazione preliminare di assunzione (o dichiarazione tardiva): se il distaccante non esercita in realtà nessuna attività commerciale stabile nello Stato di origine non può avvalersi delle disposizioni sul distacco ma deve creare una sede giuridica in Francia ed assoggettare i propri dipendenti alla disciplina del Codice del lavoro francese, compreso l'obbligo relativo alla dichiarazione preliminare di assunzione
- agli obblighi dichiarativi relativi alle retribuzioni o ai contributi

Sanzioni penali

Per il rappresentante legale e/o la persona giuridica

3 anni di reclusione e 45.000 € di ammenda
(225.000 € per le persone giuridiche)
+ pene accessorie: es. esclusione da appalti pubblici,
iscrizione nella *black list*

Sanzioni amministrative

Per la persona giuridica

(soppressione aiuti pubblici, esclusione dalla
partecipazione a contratti pubblici fino a 6 mesi..)

Sanzioni civili

Per la persona giuridica

(pagamento all'URSAFF dei contributi elusi,
maggiorati di interessi e penalità + revoca
eventuali benefici fiscali accordati)

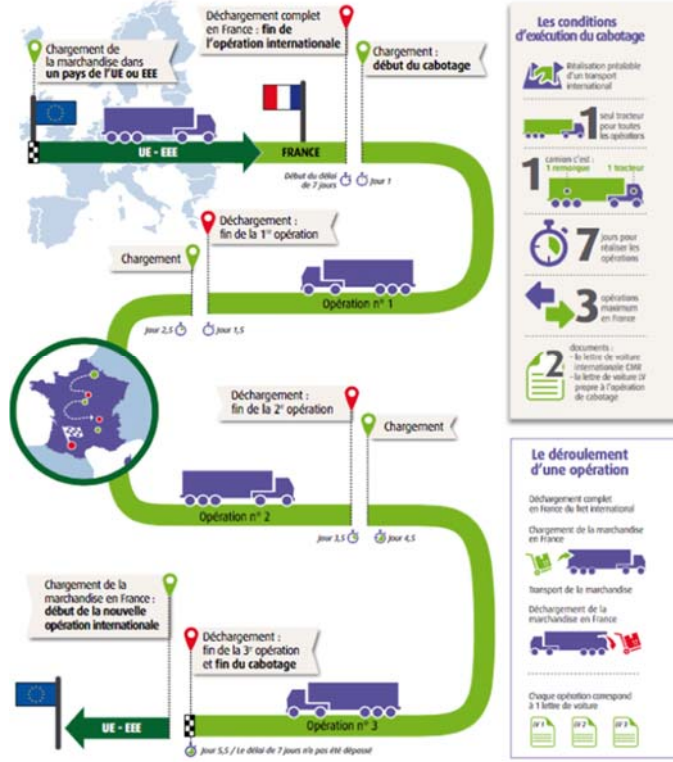
Distacco nel settore del trasporto

- Solo per le imprese di trasporto
- 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
- Disciplina applicabile dal 1° luglio 2016, in esecuzione della “Legge Macron” sul contrasto al dumping sociale
- Inasprimento della disciplina: fino al 1° luglio 2016 gli obblighi dichiarativi erano esclusi in caso di operazioni di durata inferiore agli 8 giorni consecutivi
- Il destinatario del contratto di trasporto è equiparato al committente (obblighi di controllo e responsabilità solidale)

Trasporto internazionale con
destinazione Francia

Cabotaggio

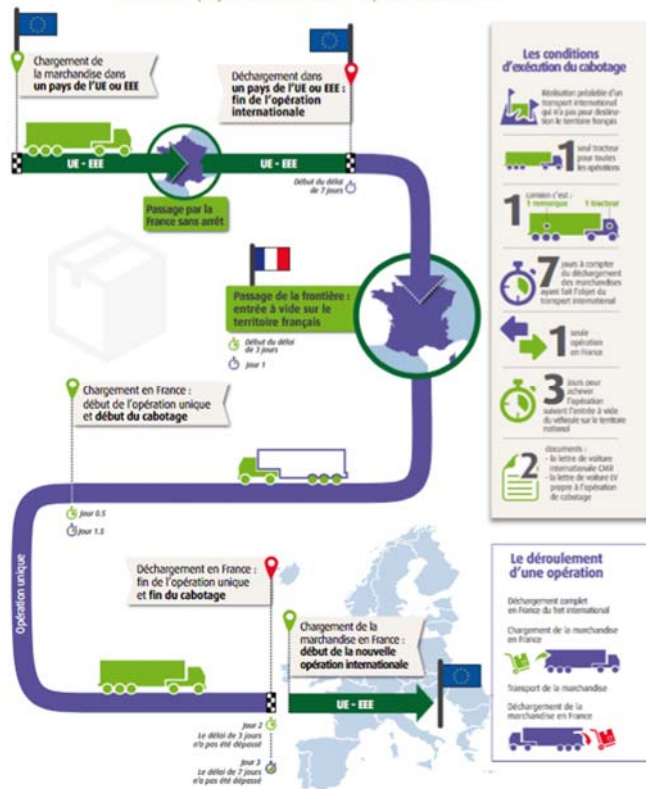
La France : pays destinataire du transport international



Trasporto in transito attraverso
la Francia

Cabotaggio

La France : pays de transit du transport international



Obblighi del distaccante (trasporto)

1)Attestazione di distacco

-contenuto prestabilito dal *code des transports*: informazioni analoghe alla dichiarazione preventiva di distacco (tasso di retribuzione orario lordo) + dati di iscrizione nel REN

-redatta in lingua francese

-durata di validità: indicata dall'impresa distaccante nel limite massimo di 6 mesi

-dal 1° gennaio 2017 effettuata per via telematica - www.sipsi.travail.gouv.fr (quelle cartacee effettuate in precedenza restano valide fino alla scadenza)

-una copia deve essere consegnata al dipendente distaccato e tenuta a bordo del veicolo

-può coprire più operazioni di distacco (non è necessario indicare le diverse operazioni che saranno effettuate)

2)Nomina di un rappresentante in Francia

-persona fisica o giuridica realmente residente o stabilita in Francia (es. altra impresa di trasporto, commercialista...)

3)Conservazione e presentazione della documentazione prescritta dalla legge

Obblighi di conservazione dei documenti (trasporto)

A bordo del veicolo

- copia dell'attestazione di distacco
- copia del contratto di lavoro
- copia della convenzione di messa a disposizione (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

Per la durata del distacco e i per 18 mesi seguenti

- buste paga relative al periodo di distacco di ogni lavoratore distaccato
- documento attestare l'effettivo pagamento della retribuzione
- copia della propria designazione a rappresentante dell'impresa in Francia
- indicazione della convenzione collettiva di settore applicabile

Disciplina applicabile al dipendente distaccato (trasporto)

- Disposizioni legislative, regolamentari e convenzionali francesi nelle materie in precedenza indicate
- Tasso retributivo orario minimo (convenzione collettiva): da 9,76 € a 10 € a seconda del peso del veicolo
- Nel caso di doppio equipaggio, il tempo non dedicato alla guida è comunque retribuito al 100%
- Durata massima giornaliera: 12 ore
- Durata massima settimanale: 52 ore (56 ore per i conducenti "*grands routiers*")
- Durata massima settimanale media: 48 ore su tre mesi

Controlli e sanzioni (trasporto)

- | | |
|---|---|
| • Mancanza dell'attestazione di distacco a bordo del veicolo | • Contratto di lavoro (convenzione di messa a disposizione) non a bordo del veicolo |
| • Attestazione di distacco riempita in modo errato o incompleta | |



Ammenda penale di importo fino a 750 €



Ammenda penale di importo fino a 450 €

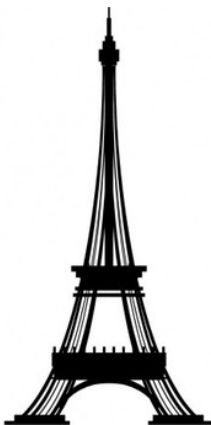
GASLINI&RODI

AVOCATS D'AFFAIRES EN FRANCE ET EN ITALIE



Merci

Maximilien Gaslini
Avocat au Barreau de Paris
www.gaslinirodi.eu
m.gaslini@gaslinirodi.eu



GASLINI&RODI

AVOCATS D'AFFAIRES EN FRANCE ET EN ITALIE

Viale Bianca Maria 22
20129 Milano – Italia

90 rue de la Victorie
75009 Paris – France

Via Alfieri 19
10121 Torino – Italia

www.gaslinirodi.eu