

DISTACCO DI LAVORATORI IN FRANCIA

Le imprese non aventi sede in Francia possono distaccare temporaneamente i propri dipendenti in Francia. Tuttavia, devono rispettare varie condizioni e formalità obbligatorie ed applicare ai dipendenti distaccati le disposizioni previste dal diritto del lavoro francese per un certo numero di materie.

Le regole riportate nella presente nota sintetica riguardano soltanto le definizioni, condizioni e formalità del distacco previste dalla legislazione del lavoro. Infatti, esistono altre regole e formalità, in particolare nella legislazione applicabile alla sicurezza sociale dei dipendenti distaccati. Per maggiori informazioni, consultate il sito internet del CLEISS. <https://www.cleiss.fr/employeurs/detachement/>

Il distacco : condizioni e formalità da rispettare

Il codice del lavoro offre garanzie e diritti al datore di lavoro ed al(i) dipendente(i) distaccato(i), purché siano rispettate condizioni e formalità preliminari.

Condizioni da soddisfare (...)

Le condizioni che deve soddisfare il datore di lavoro sono :

- Essere regolarmente stabilito nello Stato d'origine e svolgervi fattivamente attività sostanziali diverse da quelle che rientrano esclusivamente nella gestione interna e/o amministrativa.
- Rispettare uno dei quattro casi per cui ricorre al distacco, ossia :
 1. L'esecuzione di un contratto di prestazione di servizio ;
 2. La mobilità intra-società o intra-gruppo (prestito di manodopera transnazionale senza scopo di lucro) ;
 3. L'esecuzione di un contratto di messa a disposizione tra un'impresa di lavoro interinale straniera e un'impresa utilizzatrice in Francia ;
 4. La realizzazione di un'operazione per conto proprio (nessun legame contrattuale con un'impresa francese).

Le condizioni che deve soddisfare il dipendente (se le condizioni riguardanti il datore di lavoro sono rispettate) sono :

- Essere dipendente di un datore di lavoro regolarmente stabilito e esercitante la propria attività fuori dalla Francia ;
- Lavorare abitualmente per conto di quest'ultimo, svolgere il proprio lavoro su richiesta di questo datore di lavoro sul territorio francese nelle condizioni stabilite negli articoli L. 1262-1 o L. 1262-2 del codice del lavoro ;
- Svolgere il proprio lavoro in Francia in modo temporaneo ;
- Non essere stato reclutato ai soli fini di una missione sul territorio francese.

Prima del distacco : formalità preliminari obbligatorie

1 - La dichiarazione preliminare di distacco all'ispettorato del lavoro

L'impresa deve trasmettere, prima dell'inizio del proprio intervento in Francia, una dichiarazione preliminare di distacco all'ispettorato del lavoro del luogo di realizzazione della prestazione. Questa trasmissione deve essere obbligatoriamente inviata via telematica sul sito SIPSI. <https://www.sipsi.travail.gouv.fr/#/auth/login>

2 - La nomina di un rappresentante presente sul territorio francese

L'impresa deve nominare un rappresentante presente sul territorio francese per tutta la durata del distacco in un documento, scritto in francese, contenente le seguenti informazioni.

- il cognome, e se del caso la ragione sociale, il nome e la data e il luogo di nascita ;
- l'indirizzo elettronico e postale in Francia e il numero di telefono ;
- l'indicazione dell'accettazione da parte dell'interessato della propria nomina
- la data d'effetto e la durata della nomina che non può superare il periodo del distacco ;
- l'indicazione del luogo di conservazione sul territorio nazionale o le modalità di accesso ai documenti che devono essere tenuti alla disposizione dei funzionari addetti al controllo.

Questo rappresentante dell'impresa che distacca dipendenti in Francia è incaricato, durante tutto il periodo del distacco, di assicurare il collegamento con i funzionari addetti al controllo e di tenere a loro disposizione alcuni documenti che potrà comunicare sotto forma cartacea o elettronica.

Per le attività edili nel settore della costruzione, una carta d'identificazione professionale è obbligatoria per tutti i dipendenti distaccati ed i dipendenti distaccati interinali che realizzano i lavori.

Per ottenere maggiori informazioni ed effettuare la richiesta della carta per i vostri dipendenti : <http://www.cartetbp.fr>

Durante il distacco : i diritti garantiti al dipendente

Siete un datore di lavoro e rispettate le summenzionate condizioni del distacco. Sarete quindi, in virtù dell'applicazione di questo regime, sottoposto alle disposizioni del codice del lavoro francese e dei contratti collettivi di lavoro applicabili ai dipendenti delle imprese dello stesso ramo d'attività e stabilite in Francia, per quanto riguarda :

- Libertà individuali e collettive ;
- Discriminazione e parità professionale tra donne e uomini ;
- Tutela della maternità ;
- Esercizio del diritto di sciopero ;
- Durata del lavoro, giorni festivi, ferie annuali retribuite, congedi per eventi familiari ;
- Stipendio minimo, comprese le maggiorazioni per gli straordinari ;
- Salute e sicurezza sul lavoro, età di ammissione al lavoro, divieto del lavoro dei bambini ;
- Condizioni di assoggettamento alle casse delle ferie e delle intemperie ;
- Lavoro illegale (le disposizioni del codice del lavoro contro il lavoro illegale si applicheranno anche per lei, alla stregua delle imprese stabilite in Francia)

Se siete un'impresa straniera di lavoro interinale, sarete sottoposti ad ulteriori obblighi (condizioni di messa a disposizione, garanzia finanziaria).

Lo stipendio minimo

Il dipendente distaccato deve percepire, a titolo della propria attività temporanea in Francia, almeno lo stipendio minimo previsto dal codice del lavoro. Di conseguenza, lo stipendio di base deve essere calcolato sulla base dell'importo lordo dello SMIC (9.76€ al 1° gennaio 2017).

Se il vostro settore d'attività è coperto da un contratto collettivo nazionale o locale esteso di lavoro, dovete applicarne le disposizioni per i dipendenti distaccati.

Per provare l'effettivo versamento dello stipendio minimo legale o convenzionale, il datore di lavoro deve produrre i seguenti documenti :

una busta paga per un distacco superiore o uguale a un mese ;

un documento simile da cui risulti il pagamento avvenuto per uno distacco inferiore a un mese.

Le somme versate per coprire le spese occasionate dal distacco, come spese di viaggio, alloggio e vitto non possono essere prese in conto nel calcolo dello stipendio minimo e non possono essere messe a carico del dipendente distaccato.

La durata del lavoro

In Francia, la durata legale del lavoro è pari a 35 ore settimanali dal lunedì ore 00.00 alla domenica ore 24.00.

Le ore effettuate oltre tale orario di lavoro danno luogo, tranne disposizioni convenzionali specifiche, a una maggiorazione di :

- 25% per le ore di lavoro svolte tra la 36a e la 43a ora di lavoro ;
- 50% per le ore di lavoro svolte a partire dalla 44a ora.

Il dipendente distaccato deve beneficiare di un riposo quotidiano di 11 ore consecutive e di un riposo settimanale di 35 ore settimanali che include la domenica.

La durata massima del lavoro è, tranne deroga, pari a 48 ore settimanali dal lunedì ore 00.00 alla domenica ore 24.00 ed a 10 ore giornaliere.

A titolo del lavoro svolto in Francia, il dipendente distaccato ha diritto a ferie pari a 2,5 giorni lavorativi per ogni mese di lavoro effettivo svolto presso lo stesso datore di lavoro. In caso di periodo di attività inferiore a un mese, il diritto alle ferie viene proporzionalizzato.

La salute e la sicurezza al lavoro

In quanto datore di lavoro che esegue una prestazione di servizio in Francia, siete, in virtù dell'applicazione del codice del lavoro, responsabile della tutela della salute e della sicurezza dei vostri dipendenti distaccati per la missione affidata loro.

Dovete quindi adottare misure di prevenzione adeguate ai rischi ai quali possono essere esposti i dipendenti.

Esempi : il lavoro in altezza, il coordinamento di un cantiere, l'esposizione all'amianto, al rumore, le regole di uso e verifica di materiale come impalcature o impianti di sollevamento, ecc.

In caso di infortunio sul lavoro, una dichiarazione deve essere obbligatoriamente inviata all'ispettorato del lavoro entro e non oltre un termine di 48 ore.