

IL RINFORZO DELLE NORMATIVE FRANCESI APPLICABILI AL DISTACCO

Aldo SEVINO

Studio Legale ASEA

Confrontata all'aumento dell'utilizzo del lavoro distaccato (nel 2019, più di 500 000 dipendenti distaccati sono stati mandati in Francia, maggiormente nel settore dei lavori pubblici, dell'industria e dell'agricoltura), l'Unione europea ha rinforzato le normative applicabili al distacco.

La Francia è stata uno dei primi Stati membri dell'Unione europea a recepire nel diritto nazionale la direttiva comunitaria entrata in vigore il 29 luglio 2018.

L'applicazione effettiva di queste nuove normative era tuttavia soggetta alla pubblicazione del decreto n° 2020-916 del 28 luglio 2020, entrato in vigore il 30 luglio 2020.

Un'istruzione del 19 gennaio 2021 completa questa nuova costruzione legislativa. Il nuovo regime del distacco ha per scopo di assicurare delle condizioni di concorrenza eque e a proteggere i dipendenti distaccati al mezzo di quattro misure principali.

1 - Dei diritti rinforzati

Per evitare la concorrenza sociale, il principio della parità di trattamento deve, oggi, essere garantito ai dipendenti distaccati in Francia. Per la stessa attività, un dipendente distaccato in Francia da una società stabilita all'estero, deve avere la stessa remunerazione di quella di un dipendente impiegato da una società stabilita in Francia.

L'ordinanza del 20 febbraio 2019 ha rinforzato le regole francesi applicabili, prevedendo che, **nello stesso settore di attività, il datore di lavoro di un impiegato distaccato in Francia deve garantirgli la parità di trattamento con i dipendenti impiegati dalle società stabilite in Francia, per quanto riguarda la remunerazione, e non solo più lo stipendio minimo** (la remunerazione comprende gli assegni propri al distacco, come il premio di espatrio ad esempio).

Quindi, i dipendenti distaccati non avranno più unicamente lo « SMIC » o il minimo convenzionale, ma potranno avere tutti gli altri vantaggi e accessori, pagati direttamente o indirettamente, in denaro o in natura, dal datore di lavoro, in applicazione degli accordi riguardanti il settore di attività in questione (come un premio di anzianità o un tredicesimo mese ad esempio).

La società italiana che distacca i suoi dipendenti in Francia dovrà, oggi, dedicarsi ad un controllo dettagliato dello statuto sociale del settore di attività della società di accoglienza.

Dovrà poi procedere ad una comparazione tra la remunerazione versata ai dipendenti a titolo della normativa nazionale applicabile ai contratti di lavoro, e la remunerazione dovuta a titolo del distacco in Francia.

Metodo possibile

- Stabilire una tabella che permette di calcolare l'importo totale della remunerazione dovuta a titolo della normativa del paese d'origine per i periodi di lavoro effettuati in Francia durante il distacco ;
- Duplicare la tabella con i tassi francesi per calcolare lo stipendio e gli accessori legalmente e convenzionalmente richiesti, che un dipendente impiegato da un società stabilita in Francia riceverebbe nella stessa situazione (escluse le clausole rilevanti di un accordo di settore non esteso o di un accordo di società).

Se la remunerazione dovuta a titolo della normativa dello Stato di origine è inferiore a quella dovuta a titolo della normativa francese, un'indennità propria al distacco dovrà essere versata al dipendente per compensare la differenza.

Il cliente francese della società italiana è, per quanto lo riguarda, tenuto ad un obbligo di vigilanza degli stipendi percepiti dai dipendenti distaccati.

Quindi, il committente o l'appaltatore informato da un agente in carico del controllo del lavoro illegale, del non pagamento dello stipendio minimo, legale o convenzionale, dovuto ai dipendenti da uno dei suoi contraenti, è tenuto di ingiungergli di far cessare la situazione.

In mancanza di regolarizzazione della situazione segnalata entro sette giorni, il committente o l'appaltatore, se non denuncia il contratto di prestazione di servizi, sarà solidariamente tenuto, insieme al datore di lavoro del dipendente distaccato, al pagamento della remunerazione, delle indennità e oneri dovuti.

2 - Una durata di distacco inquadrata : limitazione ad una durata di 12 mesi

Prima del 30 luglio 2020, la normativa sociale francese si applicava durante tutta la durata del distacco di un dipendente straniero in Francia, qualunque sia la durata. Oggi, si applica unicamente per una durata di 12 mesi.

Quindi, a partire dal tredicesimo mese di distacco, tutte le condizioni di lavoro e di impiego legali e convenzionali applicabili ai dipendenti impiegati da società dello stesso settore di attività stabilite in Francia si applicheranno, salvo eccezioni.

Il datore di lavoro straniero, quando l'esecuzione della prestazione di servizio lo giustifica, può sollecitare una proroga di una durata massima di sei mesi dell'applicazione del regime della normativa sociale francese applicabile per i primi 12 mesi.

Per ottenere questa proroga, il datore di lavoro deve completare una dichiarazione di distacco, per ognuno dei dipendenti distaccati interessati, tramite il servizio telematico SIPSI, indicandob la durata e il motivo della proroga.

Questo motivo puo' essere costituito dal ritardo del cantiere per causa di intemperie, o malattia di un dipendente, per esempio.

Per valutare se un dipendente è distaccato da più di 12 mesi, conviene riferirsi al periodo passato al servizio dello stesso cliente e alla stessa postazione di lavoro.

Una delle domande che possono essere poste riguarda i distacchi successivi (situazione nella quale un dipendente che, precedentemente distaccato, lo è di nuovo dallo stesso datore di lavoro ma per un altro cliente). In questo caso, i diversi periodi di distacco non si cumulano.

3 - Un quadro giuridico rinforzato permettendo di lottare contro la frode

In reazione agli inadempimenti rilevati per quanto riguarda il distacco, le normative sono state rinforzate questi ultimi anni nello scopo di lottare contro la frode. La legge del 5 settembre 2018 per la libertà di scegliere il suo futuro professionale ha aumentato l'importo delle sanzioni amministrative pecuniarie dovute in caso di inadempimento agli obblighi del distacco. Il loro importo è stato fissato a 4 000 euro (massimo) per dipendente distaccato e 8 000 euro (massimo) in caso di ripetizione nel termine di due anni.

Queste multe sanzionano il datore di lavoro straniero per l'assenza di dichiarazione prealabile al distacco o l'assenza di designazione di un rappresentante in Francia.

4 - Dichiarazione specifica per i dipendenti del settore dei lavori pubblici ("BTP")

Dal 2015, per lottare contro il lavoro illegale e la concorrenza sleale, ciascun dipendente che effettua lavori di edilizia o lavori pubblici deve ottenere una tessera di identificazione professionale « BTP ».

Il datore di lavoro stabilito fuori dalla Francia che distacca i suoi dipendenti per effettuare dei lavori pubblici e operazioni correlate deve effettuare, preventivamente al distacco, una dichiarazione specifica presso « l'Union des caisses de France congés intempéries BTP » (UCF CIBTP) per ottenere una tessera di identificazione professionale per ciascuno dei suoi dipendenti che verranno distaccati. Questa dichiarazione deve essere accompagnata dalla fotografia di ogni dipendente distaccato e del numero dell'autorizzazione di lavoro o del titolo di soggiorno che vale autorizzazione di lavoro.