



IL DISTACCO DEI LAVORATORI DIPENDENTI

Il distacco di lavoratori dipendenti corrisponde alla situazione in cui una società non avente sede in Francia vi invia i suoi lavoratori dipendenti al fine di fornire un servizio in modo temporaneo.

Esempio: un prestatore di servizi italiano vince un appalto pubblico in Francia e invia per 6 mesi alcuni dei suoi lavoratori dipendenti per dare esecuzione a tale contratto.

Queste regole si applicano anche ai distacchi all'interno dello stesso gruppo di società, ad esempio verso una filiale, e ai distacchi di lavoratori verso una società utilizzatrice con sede legale o unità produttiva in Francia da parte di agenzie di reclutamento stabilite in Italia.

Esempio: lo stabilimento italiano invia dei suoi dipendenti per lavori di manutenzione o riparazione su macchine utensili di una filiale installata in Francia e appartenente allo stesso gruppo.

Per poter distaccare lavoratori dipendenti in Francia, le imprese devono:

- rispettare varie condizioni e formalità obbligatorie;
- applicare ai lavoratori dipendenti distaccati le disposizioni previste dal codice del lavoro francese per un certo numero di materie.

N.B : una regolamentazione specifica si applica al diritto di soggiorno dei cittadini extracomunitari.

IL REGIME DEL DISTACCO: CONDIZIONI PRELIMINARI DA SODDISFARE

Vediamo ora quali condizioni devono essere soddisfatte affinché sussista il regime del distacco.

Il datore di lavoro

Deve essere regolarmente stabilito nello Stato d'origine e svolgervi concretamente attività sostanziali

Non sono considerate attività sostanziali quelle che rientrano esclusivamente nella gestione interna e/o amministrativa

Non deve svolgere un'attività abituale, stabile e continua in Francia

I lavoratori dipendenti

Devono lavorare abitualmente per conto dell'impresa che desidera effettuare il distacco

Eseguono le loro missioni sul territorio francese su richiesta del datore di lavoro in modo temporaneo



Se il distacco è realizzato per conto proprio, questo è esonerato dalle formalità che seguono. Si realizza un'operazione in conto proprio quando:

a. Non vi è alcun cliente per il quale viene realizzata una prestazione.

b. Il distacco viene realizzato per conto esclusivo del datore di lavoro.

c. I lavoratori dipendenti distaccati non sono sotto la direzione dell'entità ospitante.

Esempio di distacco per conto proprio: partecipazione ad eventi, seminari d'inquadramento, appuntamenti con clienti fuori dall'ambito di contratti di prestazione, nonché formazioni all'interno di un altro stabilimento del gruppo.

PRIMA DEL DISTACCO: FORMALITÀ PREMINARI OBBLIGATORIE

Per distaccare lavoratori dipendenti in Francia, l'impresa deve obbligatoriamente espletare alcune formalità:

1 Dichiarazione preliminare di distacco

Nomina di un rappresentante

2

3

Carta BTP

Vediamole bene una per una:

1. L'impresa che distacca i lavoratori dipendenti deve trasmettere, prima dell'inizio del proprio intervento sul territorio francese, una **dichiarazione preliminare di distacco** all'ispettorato del lavoro del luogo di realizzazione della prestazione attraverso il servizio digitale "SISPI" (sipsi.travail.gouv.fr/auth/login). Quando la prestazione fosse svolta in più luoghi, deve essere indirizzata all'ispettorato del lavoro del primo luogo di svolgimento.

In caso di **annullamento del distacco** o di **modifica delle date di distacco** inizialmente previste, il datore di lavoro ha l'obbligo di annullare o rettificare la sua dichiarazione preventiva sempre attraverso la piattaforma SISPI.

Il **distacco che superi i 12 mesi comporta l'applicazione**, a partire dal 13° mese, **di tutte le condizioni di lavoro e di impiego legali e contrattuali** (contratti collettivi di applicazione generale) applicabili ai dipendenti impiegati da società stabilite in Francia, a eccezione di quelli relativi alla conclusione e risoluzione del contratto di lavoro e ai regimi pensionistici professionali integrativi. Il datore di lavoro che desideri derogare all'applicazione dello status di dipendente distaccato a lungo termine, può farlo per un **periodo massimo di 6 mesi aggiuntivi** (dunque per un totale di 18 mesi). A tal fine dovrà completare, tramite la piattaforma SISPI e prima di raggiungere il periodo di distacco di 12 mesi, la dichiarazione preventiva di distacco dei dipendenti interessati, indicando il periodo di esonero desiderato e il motivo (esempio: ritardo sul cantiere per maltempo, mancata consegna delle attrezzature richieste, ecc.).

In caso di **sostituzione di un dipendente distaccato** da un altro dipendente distaccato presso la stessa postazione, la durata di 12 mesi è da considerarsi raggiunta quando la **durata cumulativa del distacco di dipendenti che si susseguono sulla stessa postazione** (stessa mansione nello stesso luogo) è pari a 12 mesi.

Che cosa dichiarare?

La dichiarazione di distacco effettuata sul portale SISPI permette all'impresa di **nominare il suo rappresentante** e di comunicare le informazioni riguardanti l'impresa italiana, l'impresa francese destinataria della prestazione, i lavoratori dipendenti distaccati e la prestazione oggetto del contratto.

Sanzioni amministrative

Se la dichiarazione preliminare di distacco non viene trasmessa sulla piattaforma SISPI, il datore di lavoro è passibile di **un'ammenda fino a 4000 € per ogni lavoratore dipendente distaccato** (8000 € in caso di reiterazione entro un termine di due anni) entro il limite complessivo di 500.000 €.

2. L'impresa deve **nominare un rappresentante presente sul territorio francese per tutta la durata della prestazione**. Il rappresentante compie, a nome del datore di lavoro, gli obblighi che gli spettano. Lo studio legale ASEA può assumere questa funzione per conto delle imprese italiane.

La dichiarazione effettuata sul portale internet SIPSI equivale alla nomina del rappresentante e contiene le seguenti informazioni, **tradotte in francese**:

- Il nome o la ragione sociale del rappresentante, nonché il numero SIRET, qualora si trattasse di un mandatario designato;
- I recapiti del rappresentante (indirizzo elettronico e numero di telefono);
- L'indicazione del luogo di conservazione dei documenti sul territorio francese o le modalità d'accesso agli stessi a disposizione degli agenti addetti al controllo.

Qual è il ruolo e quali sono le responsabilità del rappresentante?

Il rappresentante dell'impresa è incaricato, durante tutto il periodo del distacco, **di assicurare il collegamento con gli agenti di controllo dell'ispettorato del lavoro** (ma anche della polizia giudiziaria, delle imposte, delle dogane, degli organismi di sicurezza sociale) e **di tenere a loro disposizione alcuni documenti** che potrà comunicare sotto forma cartacea o elettronica.

Non vi è **alcuna condizione particolare** per quel che riguarda la qualità di rappresentante: si può trattare di chiunque in grado di assolvere tale incarico. Se tali condizioni sono soddisfatte, può essere il cliente o eventualmente uno dei lavoratori dipendenti distaccati (a condizione che la persona deve sia facilmente reperibile via email o telefono).

Il rappresentante non può essere tenuto responsabile in solido o in luogo del datore del lavoro per gli obblighi spettanti a quest'ultimo. Tuttavia, è responsabile delle infrazioni da lui personalmente commesse come il reato di ostacolo allo svolgimento degli incarichi di un funzionario dell'ispezione del lavoro.

Sanzioni amministrative

In caso di mancata nomina di un rappresentante dell'impresa, il datore di lavoro è passibile di **un'ammenda di 4000 € per ogni lavoratore dipendente distaccato** (8000 € in caso di reiterazione entro un termine di due anni) entro il limite complessivo di 500 000 €.

3. Il datore di lavoro i cui dipendenti eseguono, dirigono o organizzano, anche a titolo occasionale, secondario o accessorio, **lavori edili o pubblici** è tenuto a chiedere una **carta di identificazione professionale**, chiamata «**carta BTP**», per i lavoratori subordinati interessati.

Al fine di ottenere tale carta il datore di lavoro deve effettuare, prima del distacco, per ciascuno dei dipendenti interessati, **una dichiarazione presso l'Union des Caisses de France** (l'UCF, ente di gestione delle carte) tramite apposita piattaforma.

Prima di effettuare la dichiarazione, il datore di lavoro è tenuto ad informare il lavoratore subordinato della trasmissione dei suoi dati personali all'UCF. Inoltre, il datore di lavoro deve fornire al dipendente il documento informativo sulle norme applicabili in materia di diritto del lavoro francese disponibile sul sito internet dell'UCF.

Se il lavoratore dipendente distaccato è un lavoratore dipendente interinale impiegato da un'impresa di lavoro temporaneo stabilita fuori dalla Francia:

- La dichiarazione preliminare di distacco deve sempre essere effettuata dal datore di lavoro ovvero l'impresa di lavoro temporaneo;
- La richiesta della carta BTP deve essere effettuata dall'impresa utilizzatrice, stabilita in Francia o fuori dalla Francia.

I datori di lavoro che distaccano lavoratori dipendenti in Francia e la cui attività principale rientra nel campo dell'**edilizia** e dei **lavori pubblici** o dell'attività dello spettacolo, dei lavoratori portuali e dei trasporti **devono inoltre aderire a una cassa di ferie pagate**, tranne se sono in grado di provare la loro affiliazione a un regime equivalente nel loro paese d'origine.

Sono **esonerate** dall'obbligo di dichiarazione preliminare e dalla nomina di un rappresentante le attività limitatamente elencate dall'ordinanza del 4 giugno 2019 e le prestazioni di breve durata o effettuate nell'ambito di eventi eccezionali. Si tratta:

- Degli artisti;
- Degli apprendisti in mobilità internazionale;
- Degli sportivi e dei membri delle squadre che li accompagnano;
- Dei delegati ufficiali;
- Dei ricercatori o degli insegnanti che intervengono in convegni, seminari o manifestazioni scientifici.

DURANTE IL DISTACCO: I DIRITTI GARANTITI AL LAVORATORE DIPENDENTE DISTACCATO

I datori di lavoro che distaccano temporaneamente lavoratori subordinati sul territorio francese sono sottoposti alle **disposizioni del codice del lavoro francese** e dei **contratti collettivi** applicabili alle imprese dello stesso ramo di attività stabilite in Francia e sono sottoposti **all'obbligo di conservare e mettere a disposizione una serie di documenti** riguardanti i suoi lavoratori e la sua attività, **all'ispettorato del lavoro**.

L'ispettore del lavoro dispone di un diritto d'ingresso negli stabilimenti, nei locali dove i dipendenti lavorano e nei luoghi di alloggio collettivo (tranne in caso di lavoro a domicilio in locali abitati, in assenza di accordo delle persone che li occupano). Ha il diritto di interrogare i lavoratori dipendenti (e qualsiasi altra persona che si trova nel luogo sottoposto a controllo) al fine di raccogliere informazioni personali (identità, luogo di abitazione...) ed informazioni sulle condizioni di lavoro e di distacco.

In caso di accertamento di un'infrazione, può elevare un verbale che viene trasmesso al Procuratore della Repubblica. Può anche accertare un inadempimento degli obblighi connessi al distacco e proporre un'ammenda amministrativa al direttore regionale competente. Informa la persona interessata dei fatti che potrebbero configurarsi come un reato penale o passibili di un'ammenda amministrativa, nonché delle sanzioni previste.

L'ispettore del lavoro può richiedere la presentazione di documenti, tradotti in lingua francese (con le somme convertite in euro), che il datore di lavoro o il rappresentante deve presentare senza indugio.

Quali sono questi documenti?

1. Documenti riguardanti la **situazione dei lavoratori dipendenti distaccati.**

Il datore di lavoro o il suo rappresentante è tenuto a conservare e presentare immediatamente all'ispettorato del lavoro i documenti elencati qui di seguito, tradotti in francese, contenenti informazioni riguardanti i lavoratori dipendenti distaccati.

a) **Qualunque sia la durata del distacco, devono essere conservati:**

- Qualsiasi documento che attesti il pagamento effettivo della retribuzione,
- Un riepilogo che indichi l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero per ogni lavoratore dipendente,
- Il documento che attesti lo svolgimento di visita del medico del lavoro nel paese d'origine,
- L'autorizzazione di lavoro che permette al lavoratore dipendente cittadino di un paese terzo di esercitare un'attività in Francia (per i dipendenti extracomunitari).

b) **Per una durata di distacco uguale o superiore a un mese:**

- Le buste paga di ogni lavoratore dipendente distaccato o qualsiasi documento equivalente che attesti la retribuzione e che includa le seguenti indicazioni:
 - Retribuzione;
 - Periodo e orario di lavoro ai quali è ricollegato il salario distinguendo le ore pagate al tasso normale e quelle che comportano una maggiorazione;
 - Ferie e giorni festivi e relativi elementi di retribuzione;
 - Se del caso, l'intestazione del contratto collettivo di categoria applicabile al lavoratore dipendente.

c) Per una durata di distacco inferiore a un mese:

- Qualsiasi documento che fornisca la prova del rispetto della retribuzione minima.

2. Documenti riguardanti l'impresa che distacca il lavoratore dipendente

Il datore di lavoro o il suo rappresentante è tenuto a conservare e presentare immediatamente i documenti elencati qui di seguito, tradotti in francese, che provino che l'impresa che distacca lavoratori dipendenti esercita un'attività reale e sostanziale nel suo paese di stabilimento.

- Se scritto, il contratto di lavoro o qualsiasi documento equivalente che attesti, in particolare, il luogo di reclutamento del lavoratore dipendente,
- Qualsiasi documento che attesti il diritto applicabile al contratto stipulato dal datore di lavoro e dal lavoratore subordinato in vigore sul territorio nazionale,

Sanzioni:

L'inadempimento dell'obbligo di presentazione di questi documenti tradotti in francese è passibile di un'ammenda amministrativa fino a 4000 € per ogni lavoratore distaccato (8000 € in caso di reiterazione entro un termine di due anni) entro un limite complessivo di 500 000 €.

Inoltre, l'autorità amministrativa competente, ossia la DIRECCTE, può decidere di sospendere la realizzazione della prestazione di servizi per una durata massima di un mese, se il datore di lavoro non presenti i documenti destinati al controllo del rispetto del salario minimo legale, della durata minima dei riposi quotidiano e settimanale e delle durate massime quotidiana e settimanale di lavoro tradotti in francese. Ciò vale anche se presenta documenti deliberatamente errati.

Attenzione: l'ostacolo allo svolgimento degli incarichi di un agente di controllo dell'ispettorato del lavoro costituisce un reato punito con una pena di reclusione di un anno e un'ammenda di 37.500 euro.