



***Sicurezza e
salute sul
lavoro***

**IL DISTACCO DI
LAVORATORI IN
FRANCIA: I DIRITTI
DA GARANTIRE AL
DIPENDENTE
DISTACCATO**

I lavoratori dipendenti temporaneamente distaccati sul territorio francese beneficiano delle disposizioni del «**nucleo fondamentale**» del diritto del lavoro, nel caso in cui esse siano più favorevoli rispetto al loro contratto di lavoro o alla legislazione italiana.

Per le materie elencate qui di seguito, le disposizioni legali e le stipule convenzionali di categoria si applicano ai lavoratori subordinati impiegati dalle imprese stabilite in Francia e distaccati da imprese italiane.

1. Libertà individuali e collettive nel rapporto di lavoro;
2. Discriminazioni e parità professionale tra uomini e donne;
3. Protezione della maternità, dei congedi maternità e paternità e dell'accoglienza del bambino, congedi per eventi familiari;
4. Condizioni di messa a disposizione e garanzie dovute ai dipendenti dalle società che svolgono un'attività di lavoro temporaneo;
5. Esercizio del diritto di sciopero;
6. Durata del lavoro, riposo compensativo, giorni festivi, ferie annuali pagate, durata del lavoro e lavoro notturno dei lavoratori giovani;
7. Condizioni di assoggettamento ai fondi ferie e intemperie;
8. Retribuzioni, pagamento del salario, comprese le maggiorazioni per le ore supplementari;
9. Regole relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro, età di ammissione al lavoro, lavoro minorile;
10. Lavoro illegale;
11. Rimborsi effettuati a titolo di spese professionali corrispondenti a oneri di carattere speciale inerenti alle mansioni o all'impiego del lavoratore dipendente distaccato e sostenuti dallo stesso durante l'espletamento della propria missione, in materia di trasporto, vitto e alloggio.

Vediamo bene cosa comporta per il datore di lavoro che intende distaccare temporaneamente dei dipendenti in Francia.



LA RETRIBUZIONE

Il datore di lavoro deve garantire ai propri dipendenti distaccati in Francia una retribuzione corrispondente quella prevista dal codice del lavoro francese o dai contratti collettivi francesi di categoria per **tutta la durata del suo distacco ed a titolo della sua attività sul suolo francese**.

Il datore di lavoro deve quindi identificare il contratto o l'accordo collettivo francese di categoria che si applica al proprio ramo di attività, ed informarne i propri lavoratori distaccati.

N.B. Per maggiori informazioni circa l'accordo collettivo d'applicazione generale riguardante il vostro caso è utile accedere, attraverso il seguente link <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/recherche/dcc>, al motore di ricerca gestito dal Ministero del lavoro francese.

La retribuzione versata al lavoratore dipendente distaccato in Francia è composta come segue:

SALARIO (somma versata in compenso del lavoro svolto o in ragione dell'impiego)

In Francia è previsto un salario mensile minimo obbligatorio equivalente 1.353,07 € (per l'anno 2023)

COMPLEMENTI DI SALARIO (fondati sulla situazione personale del lavoratore dipendente, sulla sua presenza nell'impresa, sulla valutazione del suo lavoro, sulle sue condizioni di lavoro, sulla situazione geografica del posto di lavoro, su base collettiva)

LA DURATA DEL LAVORO

Le durate massime

In Francia, la durata legale del lavoro è pari a 35 ore settimanali (invece che delle 40 ore previste in Italia).

Tale durata legale può essere superata. Tuttavia, esistono durate massime oltre le quali nessun lavoro può essere richiesto:

- 10 ore giornaliere;
- 48 ore settimanali;
- 44 ore in media su un periodo di 12 settimane consecutive.

Le durate massime

Le ore effettuate oltre la durata legale settimanale (quindi a partire dalla 36° ora) sono ore supplementari che danno diritto a una **maggiorazione salariale** o, se del caso, a un **riposo compensativo equivalente**. Per i lavoratori dipendenti distaccati da oltre un anno, il cumulo delle ore supplementari non può superare 220 ore all'anno (in mancanza di determinazione convenzionale della quota delle ore supplementari).

Il pagamento delle ore supplementari viene maggiorato come segue (tranne stipule convenzionali che fissano tassi diversi, entro il limite del tasso legale minimo di ordine pubblico pari al 10%):

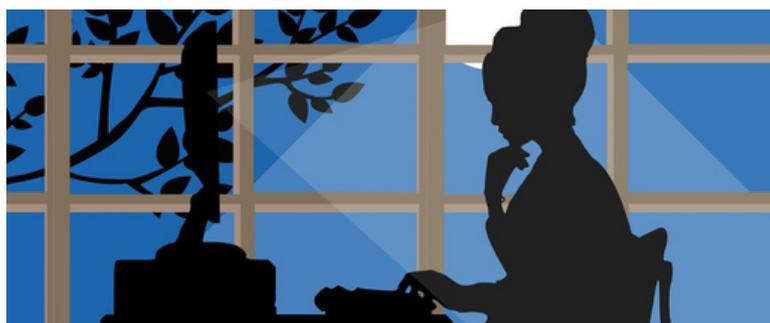
- 25% per le 8 prime ore svolte oltre la durata legale del lavoro (tra la 36° e la 43° ora di lavoro)
- 50% per le ore successive (a partire dalla 44° ora)

I lavoratori distaccati possono beneficiare, in alternativa alla maggiorazione salariale, di un **riposo compensativo**, ossia di una contropartita sotto forma di riposo nelle condizioni previste dalle stipule convenzionali applicabili. In mancanza di stipule previste dal contratto collettivo applicabile al settore d'attività, il datore di lavoro può prevedere un riposo compensativo mediante decisione unilaterale.

Il riposo deve essere preso entro un termine di due mesi. Inoltre, il diritto al riposo deve essere menzionato in un allegato della busta paga.

Le durate massime

In Francia, viene considerato **lavoro notturno** qualsiasi lavoro svolto tra le ore 21.00 e le ore 06.00. In Italia si considera lavoro notturno il periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra mezzanotte e le 5.



La durata quotidiana del lavoro notturno non deve eccedere 8 ore consecutive. Il ricorso al lavoro notturno deve: rimanere eccezionale; prendere in conto le esigenze di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori ed essere giustificato dalla necessità di assicurare la continuità dell'attività economica o dei servizi di utilità sociale.

I tempi di pausa

A partire da 6 ore di lavoro, il lavoratore distaccato in Francia ha diritto a beneficiare di un tempo di pausa avente una durata minima di 20 minuti consecutivi.

Il riposo quotidiano e settimanale

Il riposo quotidiano: In Francia, ogni lavoratore dipendente deve beneficiare di un riposo quotidiano di una durata pari ad almeno undici ore consecutive tra due periodi di lavoro.

Il riposo settimanale: un datore di lavoro non ha il diritto di fare lavorare un lavoratore dipendente più di 6 giorni alla settimana. Ogni lavoratore dipendente beneficia quindi di una durata di riposo settimanale minima di un giorno (ossia 24 ore consecutive) alla quale si aggiunge il riposo quotidiano di 11 ore tra due giorni di lavoro, ossia 35 ore consecutive di riposo settimanale.

Il datore di lavoro concede, di norma, questo riposo settimanale la domenica. Il principio del riposo domenicale è soggetto a deroghe che possono, a seconda dei casi, essere permanenti o temporanee, sottoposte o meno ad autorizzazione, applicabili a tutto il territorio o ad alcune zone precisamente delimitate (vedi il link <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail/article/le-travail-du-dimanche>)



Le ferie pagate

Conformemente al diritto francese, ogni lavoratore distaccato beneficia di un diritto alle ferie pagate, ossia 2.5 giorni per ogni mese di lavoro effettivo.

Il datore di lavoro deve versare al lavoratore dipendente distaccato, a titolo delle ferie annuali, un'indennità di ferie pagate uguale a 1/10 delle somme percepite durante il periodo del suo distacco in Francia. **N.B.:** l'importo non può essere inferiore alla retribuzione che avrebbe percepito il lavoratore dipendente se avesse lavorato in Francia durante il periodo delle ferie maturato durante il suo distacco.

Inoltre, conformemente al diritto francese i lavoratori dipendenti distaccati possono beneficiare di **congedi legali per eventi familiari**. Si tratta di autorizzazioni di assenza eccezionali che non possono comportare alcuna riduzione della retribuzione. Dietro giustificazione, ogni lavoratore dipendente ha diritto ad almeno:

Le lavoratrici dipendenti distaccate sono protette in caso di gravidanza o maternità:

- hanno diritto al congedo maternità (almeno 6 settimane prima della data prevista per il parto e 10 settimane dopo il parto);
- beneficiano della protezione contro il licenziamento. Il loro licenziamento è vietato durante il congedo di maternità nonché durante un periodo di dieci settimane al termine del congedo di maternità. Vi è un'eccezione se il datore di lavoro è in grado di provare una colpa grave non legata allo stato di gravidanza o un'impossibilità di mantenere il contratto di lavoro per un motivo estraneo alla gravidanza.



I lavoratori dipendenti distaccati hanno anche diritto al congedo di paternità e di accoglienza del bambino (11 giorni di calendario consecutivi da prendere entro i 4 mesi che seguono la nascita rispettando un termine di preavviso del datore di lavoro di un mese prima del godimento del congedo).

Il datore di lavoro ha un obbligo di affiliazione a una cassa di ferie pagate per attività specifiche (edilizia, lavori pubblici, attività dello spettacolo, per i lavoratori portuali e nei trasporti). L'obbligo non sussiste se si è in grado di provare l'affiliazione a un regime equivalente nel loro paese d'origine.

11 giorni festivi

In Francia, 11 **date legali** sono definite come giorni festivi (1° gennaio, lunedì di Pasquetta, 1° maggio, 8 maggio, Ascensione, lunedì di Pentecoste, 14 luglio, 15 agosto, 1° novembre, 11 novembre e 25 dicembre).

In caso di lavoro durante un giorno festivo, i lavoratori dipendenti distaccati possono beneficiare di una maggiorazione della loro retribuzione purché il contratto collettivo esteso di categoria lo preveda. Il 1° maggio è vietato lavorare.

LA SALUTE- SICUREZZA SUL LAVORO E GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Tutti i lavoratori dipendenti distaccati in Francia beneficiano delle norme relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

La sorveglianza medica

Il datore di lavoro stabilito in Francia è soggetto all'**obbligo di follow-up medico**. I lavoratori dipendenti distaccati in Francia ne beneficiano come tutti gli altri lavoratori dipendenti impiegati in Francia.

Il datore di lavoro italiano può soddisfare tale obbligo al di fuori dalla Francia se è in grado di provare che i suoi dipendenti sono soggetti a una sorveglianza medica in Italia, equivalente a quella prevista in Francia.

In assenza di tale sorveglianza, il lavoratore distaccato ha diritto a beneficiare degli esami medici specifici previsti dalla regolamentazione francese.

- Per i lavoratori che beneficiano della visita medica preassunzione prevista nell'ambito del follow-up individuale rinforzato (per i lavoratori dipendenti esposti a rischi particolari per la loro salute), tale visita deve essere effettuata prima della presa di servizio in Francia;
- Per tutti i lavoratori, viene effettuata una visita medica di informazione e prevenzione entro un termine non superiore a tre mesi dalla presa di servizio in Francia.

Gli infortuni sul lavoro

Se un lavoratore dipendente è vittima di un infortunio sul lavoro, il datore di lavoro deve obbligatoriamente compilare una **denuncia** che va inviata all'ispettorato del lavoro del luogo di accadimento dell'infortunio, **entro il termine di due giorni lavorativi**. Questa denuncia deve essere effettuata dal mandante o dall'impresa utilizzatrice in caso di contratto di prestazione di servizi o dallo stesso datore di lavoro se si tratta di un distacco per conto proprio e può essere realizzata su qualsiasi supporto. Pertanto, non esonera il datore di lavoro dalla comunicazione dell'infortunio all'INAIL.

La sicurezza sul lavoro

Nell'ambito della sicurezza dei lavoratori il datore di lavoro italiano che opera sul territorio francese deve **garantire la sicurezza dei luoghi di lavoro** dei lavoratori dipendenti, tenendo conto dei rischi professionali ai quali questi ultimi possono essere esposti durante il loro periodo di attività in Francia (protezione dalle condizioni atmosferiche, uso del casco, protezione in caso di lavoro in altezza, ecc.).

I lavoratori dipendenti distaccati in Francia dispongono, in caso di pericolo grave ed imminente, di un diritto di avvertimento del datore di lavoro e di ritiro da qualsiasi situazione di pericolo grave e imminente.

Per le norme di sicurezza, si applicano in particolare:

- Le norme di sicurezza applicabili ai lavori realizzati in uno stabilimento da un'impresa esterna: ispezione preliminare dei luoghi di lavoro da parte del direttore dell'impresa utilizzatrice e del direttore dell'impresa esterna, analisi congiunta dei rischi, piano di prevenzione dei rischi, piano di rimozione dell'amianto, ecc.
- Le prescrizioni tecniche relative ai cantieri edili e alle operazioni di genio civile, come le regole relative ai lavori su edifici, al coordinamento della sicurezza sui cantieri, ecc.

Per le norme d'utilizzo delle attrezzature di lavoro, si tratta principalmente:

- Delle norme europee di messa in circolazione delle attrezzature;
- Delle norme sulle verifiche delle attrezzature di lavoro che devono essere effettuate da persone competenti ai sensi delle normative o delle pratiche francesi.

Per le norme riguardanti la formazione, si tratta dei requisiti:

- Di qualifica, per alcune attività, giustificata dal possesso di un certificato, per esempio, per realizzare lavori in ambiente iperbarico o di radiologia industriale;
- Di formazione adeguata che deve essere erogata ad alcune categorie di lavoratori (per esempio, manutenzione, riparazione) e agli utilizzatori di attrezzature di lavoro (per esempio, guida di mezzi).

L'ALLOGGIO

Non esiste alcun obbligo per le imprese italiane che distaccano personale in Francia di prevedere un alloggio per i lavoratori dipendenti distaccati.

Tuttavia, se si decida di prevedere un alloggio collettivo per i lavoratori distaccati, le vigenti disposizioni del codice del lavoro devono essere rispettate:

È vietato alloggiare i lavoratori in locali adibiti ad uso industriale o commerciale. La superficie e il volume abitabili non devono essere inferiori a 6 metri quadrati e 15 metri cubi a persona. Le parti dei locali aventi un'altezza inferiore a 1,90 metro non vengono contate come superficie abitabile.

I locali devono essere dotati di finestre. Il lavoratore deve poter chiudere l'alloggio e accedervi liberamente. Si deve poter mantenere una temperatura interna di almeno 18°C e di evitare le condense e le temperature eccessive. Gli impianti elettrici devono essere conformi alle vigenti norme



Ogni persona o ogni coppia deve disporre, a suo uso esclusivo, di una camera da letto e dei mobili necessari, mantenuti puliti e in buono stato.

Le stanze adibite ad uso **dormitorio** devono essere occupate solo da **persone dello stesso sesso**. Il numero di persone per stanza è limitato a 6. È vietato installare letti a castello.

I locali adibiti ad uso abitativo devono essere **mantenuti in uno stato costante di pulizia e igiene**. E i lavoratori devono poter aver accesso a lavandini con acqua potabile e **temperatura regolabile**, nella misura di un lavandino per 3 persone. **Bagni, orinatoi e docce con temperatura regolabile** devono essere installati in prossimità delle stanze destinate ad alloggio.

Sanzioni:

- In caso di mancato rispetto delle condizioni di alloggio, la prestazione di servizio può essere sospesa dall'autorità amministrativa, ossia la DIRECCTE, per una durata massima di un mese.
- Tale autorità può infliggere un'ammenda amministrativa fino a 4000 € per ogni lavoratore dipendente distaccato (8000 € in caso di reiterazione entro un termine di due anni) che non può superare 500 000 €.
- Inoltre, la violazione per colpa personale, delle disposizioni in materia di condizioni di alloggio è anche passibile di un'ammenda di 10 000 € e di 30 000 € e di un anno di reclusione in caso di recidiva.

Vigono delle **regole speciali per il settore edile e dei lavori pubblici**. Difatti, nei cantieri dove vengono alloggiati lavoratori, gli alloggi devono rispettare sia obblighi riguardanti le sopramenzionate condizioni di alloggio e sia quelli relativi alla prevenzione dei rischi di incendio e evacuazione.

Per quel che riguarda le installazioni provvisorie, queste disposizioni non ostano a che siano utilizzati alloggi mobili come le auto o i rimorchi stradali, purché siano attuate misure compensative al fine di assicurare ai lavoratori condizioni di alloggio almeno equivalenti.

LIBERTÀ INDIVIDUALI E COLLETTIVE NEL RAPPORTO DI LAVORO

Diritto d'espressione nell'impresa ospitante e integrazione

I lavoratori dipendenti distaccati dispongono di un diritto all'espressione diretta e collettiva, che si esercita sui luoghi e nei tempi di lavoro e viene quindi retribuita come orario di lavoro.

Tale diritto riguarda le condizioni di lavoro nell'impresa ospitante, la qualità dell'organizzazione e i miglioramenti auspicabili per le unità di lavoro alla quale appartengono i dipendenti distaccati.

L'esercizio del diritto di espressione non può essere un motivo di sanzione o di licenziamento.

Il diritto di sciopero

I lavoratori dipendenti distaccati beneficiano del diritto di sciopero nelle condizioni previste dal diritto del lavoro francese. Così, il lavoratore dipendente non può essere sanzionato, licenziato o essere oggetto di una misura discriminatoria a causa dell'esercizio normale del diritto di sciopero.

Parità professionale e non discriminazione

Tutti i lavoratori dipendenti distaccati beneficiano di tutte le disposizioni del codice del lavoro in materia di parità professionale tra uomini e donne e di non discriminazione.

Nessuno può essere sanzionato, licenziato o essere oggetto di una misura discriminatoria diretta o indiretta a causa della sua origine, del suo sesso, dei suoi costumi o del suo orientamento sessuale, della sua età, della sua situazione familiare, delle sue caratteristiche genetiche, della sua appartenenza a un'etnia, a una nazione o una razza, delle sue opinioni politiche, delle sue attività sindacali o mutualiste, delle sue convinzioni religiose, del suo aspetto fisico, del suo nome patronimico o, tranne inidoneità accertata dal medico del lavoro, del suo stato di salute o della sua disabilità.