

 <p>Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE</p>	<p>DOMANDE FREQUENTI</p> <p>sulle nuove disposizioni relative alle modalità di applicazione del diritto di distacco dei lavoratori nel personale viaggiante o navigante delle aziende di trasporto terrestre</p> <p>(Art. da L. 1331-1 a L. 1331-3 e da Art. R. 1331-1 a R. 1331-11 del codice dei trasporti)</p>
 <p>Ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer</p>	

Presentazione delle nuove formalità applicabili al distacco di alcuni lavoratori nel settore dei trasporti

Nel complesso, quali finalità ha la nuova regolamentazione francese?

Ai sensi delle direttive 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 16 dicembre 1996 e 2014/67/UE del 15 maggio 2014, la nuova regolamentazione francese (articoli L. 1331-1 à L. 1331-3 e articoli R. 1331-1 à R. 1331-11 del codice dei trasporti) adegua alla situazione particolare dei trasporti terrestri le disposizioni previste dal codice del lavoro in caso di distacco di lavoratori.

Ai distacchi per i quali non è prevista una deroga specifica continuano ad essere applicate le disposizioni del codice del lavoro.

Le nuove regole si prefiggono tre obiettivi:

- specificare le disposizioni adattate alle aziende di trasporto terrestre che distaccano personale viaggiante o navigante sul territorio nazionale, disposizioni di diritto comune previste dal codice del lavoro in applicazione della direttiva 96/71/CE del 16 dicembre 1996 e della direttiva 2014/67/CE del 15 maggio 2014;
- facilitare l'accesso del personale viaggiante o navigante distaccato all'informativa relativa a diritti di cui gode;
- rafforzare l'efficacia dei controlli per contrastare meglio le frodi in materia di distacco che costituiscono pratiche di concorrenza sociale sleale, pregiudizievoli per le aziende che rispettano il diritto e le condizioni di lavoro dei lavoratori distaccati.

Qual è la data di entrata in vigore di queste nuove disposizioni? È previsto un periodo di transizione per permettere alle aziende di adeguarsi?

Le nuove disposizioni saranno pienamente applicabili a partire dal 1 luglio 2016.

I servizi di controllo sono invitati a tenere conto del carattere innovativo di tali disposizioni nel periodo successivo alla loro attuazione.

Qual è il campo di applicazione delle nuove disposizioni?

Le nuove disposizioni sono applicabili alle aziende con sede al di fuori della Francia che soddisfano le due condizioni cumulative seguenti:

1°) esercitare una delle attività di trasporto terrestre definite all'articolo L. 1321-1 del codice dei trasporti (in pratica, si tratta di un'attività di trasporto su strada o fluviale) o essere un'azienda di lavoro temporaneo;

2°) distaccare un dipendente viaggiante o navigante sul territorio francese, nei casi previsti dall'articolo L. 1262-1 o dall'articolo L. 1262-2 del codice del lavoro.

Questi differenti casi corrispondono a quelli che figurano nell'articolo 1 della direttiva 96/71/CE del 16 dicembre 1996. Può trattarsi:

- dell'esecuzione di una prestazione di servizio transnazionale allorché il destinatario della prestazione ha sede o esercita in Francia;
- di mobilità all'interno dello stesso gruppo in caso di messa a disposizione di personale tra aziende appartenenti allo stesso gruppo o istituto della medesima società;
- della messa a disposizione da parte di una società di lavoro interinale con sede all'estero di personale presso un'azienda utilizzatrice in Francia.

Le disposizioni specificamente previste per il distacco nel settore dei trasporti terrestri non sono applicabili alle aziende che non hanno la qualifica di aziende di trasporto pubblico, quali le aziende industriali che impiegano personale viaggiante o navigante per trasportare i loro prodotti.

I lavoratori indipendenti sono interessati dalla nuova regolamentazione? Come identificare questi lavoratori?

Per i lavoratori indipendenti tutto rimane invariato:

- non rientrano nel campo di applicazione delle regole del distacco e non sono pertanto soggetti a obbligo di dichiarazione che sia essa di diritto comune o peculiare dei trasporti terrestri;
- la qualifica di lavoratore indipendente non rientra nell'ambito di applicazione delle nuove regole previste dal codice dei trasporti. I lavoratori indipendenti non hanno alcun obbligo di costituire anticipatamente e di fornire i documenti attestanti la loro situazione che può essere accertata dai documenti richiesti dalla regolamentazione in materia di diritto societario e regolamentazione dei trasporti.

Perché la regolamentazione francese non precisa la casistica di applicazione delle regole di distacco per le varie attività di trasporto?

Non rientra nel suo ambito. La nuova regolamentazione non fa che definire disposizioni adatte alle peculiarità dei trasporti.

Il campo di applicazione del diritto di distacco resta definito esclusivamente dalle regole della direttiva 96/71/CE del 16 dicembre 1996, trasposte in Francia dagli articoli L. 1262-1 e L. 1262-2 del codice del lavoro.

In pratica, i trasporti internazionali in arrivo o in partenza dalla Francia, come pure le operazioni di cabotaggio sul territorio francese, effettuati con un dipendente inviato temporaneamente in Francia e la cui relazione di lavoro con l'azienda di invio sia in essere, rientrano nei criteri di applicazione del diritto di distacco e sono soggetti agli obblighi di dichiarazioni peculiari del distacco nei trasporti terrestri.

Al contrario, il semplice transito sul territorio nazionale che non dà luogo a carico o scarico di merci o imbarco o sbarco di passeggeri, non rientra nei criteri di applicazione del diritto di distacco e, di conseguenza, non è soggetto ad alcun obbligo di dichiarazione sia nell'ambito del diritto comune che dei trasporti terrestri.

Si applicano disposizioni diverse ai dipendenti che conducono veicoli di -3,5 Tonnellate?

No, le disposizioni specifiche previste dal codice dei trasporti sono le stesse per i dipendenti distaccati che

conducono veicoli leggeri. Pertanto, si applica loro la presente regolamentazione.

Si applicano disposizioni diverse ai dipendenti che operano nel settore del trasporto passeggeri? Quali sono i tipi di trasporto passeggeri interessati?

No, le disposizioni specifiche previste dal codice dei trasporti sono indipendenti dalla natura dell'attività (trasporto di merci o passeggeri).

I servizi regolari di trasporto passeggeri su strada, effettuati da personale viaggiante di aziende non residenti possono essere soggetti alle disposizioni dichiarative specifiche qualora il servizio comporti l'imbarco o lo sbarco di passeggeri sul territorio francese. È l'originale dell'autorizzazione a effettuare il servizio o la sua copia conforme conservata a bordo del veicolo, che specifica i punti di fermata e gli orari, che consentirà di stabilire l'assoggettamento o meno alle regole del distacco.

Quando questa autorizzazione comporta dei punti di imbarco o sbarco di passeggeri in Francia, il conducente del veicolo sarà soggetto alle regole del distacco. All'opposto, qualora il territorio francese risultasse solo un luogo di transito, le regole del distacco non si applicherebbero.

Inoltre, le operazioni di cabotaggio effettuate nell'ambito di un servizio regolare porteranno all'applicazione al conducente delle regole del distacco.

I servizi internazionali occasionali che hanno come punto di partenza il territorio di un altro Stato membro, organizzati o meno nell'ambito di un viaggio a forfait ai sensi della direttiva (UE) n° 2015/2302 del Parlamento europeo e del Consiglio del 25 novembre 2015, non sono soggetti alla regolamentazione del distacco nella misura in cui l'operazione di trasporto consiste nell'instradamento di un gruppo di passeggeri costituito, senza operazioni di imbarco o sbarco di altri passeggeri durante l'itinerario.

Tuttavia va notato che i trasporti di cabotaggio effettuati nell'ambito di un servizio occasionale o di un servizio regolare specializzato, quali definiti dal regolamento (CE) n° 1073/2009, sono assoggettati alle regole del distacco.

È il foglio di viaggio, documento di controllo il cui modello è all'allegato I del regolamento (CE) n° 361/2014 della Commissione recante le modalità di applicazione del regolamento (CE) n° 1073/2009 che definisce regole comuni per l'accesso al mercato internazionale dei servizi di trasporto mediante autopullman e autobus che permetterà di definire l'assoggettamento o meno alle regole del distacco in funzione della natura dell'operazione di trasporto effettuata.

Le aziende che effettuano il trasporto privato di passeggeri (es. taxis) non rientrano nel campo di applicazione della nuova regolamentazione.

L'attestato di distacco

Qual è l'utilità dell'attestato di distacco e quando i datori di lavoro devono redigerla?

L'attestato di distacco sostituisce, per il personale viaggiante e navigante delle aziende di trasporto terrestre, la dichiarazione di distacco prevista dal codice del lavoro. Le aziende di trasporto terrestre non devono quindi utilizzare, per il distacco di personale viaggiante o navigante, la dichiarazione di distacco imposta per gli altri dipendenti.

Va redatto un attestato di distacco per ciascun dipendente distaccato prima dell'inizio della prima operazione che prevede il distacco del personale viaggiante o navigante, indipendentemente dal trasporto effettuato. L'attestato di distacco sarà valido per la durata indicata dall'azienda, nel limite massimo di 6 mesi per tutte le operazioni di trasporto che rientrano nel campo di applicazione del distacco. L'attestato potrà quindi essere relativo a più operazioni di distacco.

Il periodo di sei mesi è inteso come periodo continuo, tra due date di sei mesi consecutivi. Non è richiesto che l'attestato comporti un calendario delle prestazioni transnazionali di trasporto previste nel periodo.

Inoltre, l'attestato di distacco deve essere allegato al registro unico del personale della società di accoglienza in caso di distacco intra-gruppo o distacco da un'azienda di lavoro interinale.

Dove trovare il modello di attestato e come è fatto?

Tenuto conto delle attuali modalità tecniche, l'attestato sarà un documento scaricabile sul sito travail-emploi.gouv.fr. Questo documento prevede dei campi che possono essere compilati prima della stampa. Esistono tre tipi di moduli per tenere conto delle informazioni specifiche richieste in ogni caso di distacco; il datore di lavoro dovrà compilare il modulo adatto alla situazione del dipendente.

Le aziende che, in conseguenza della legislazione locale, non dispongono dell'immatricolazione al registro elettronico nazionale delle aziende di trasporto, in che modo possono compilare la sezione corrispondente dell'attestato?

Questa casistica riguarda solo le operazioni di trasporto effettuate con veicoli con massa di carico autorizzata superiore a 3,5 tonnellate. Inoltre riguarda solo temporaneamente le aziende di trasporto su strada appartenenti a Stati membri che non sono ancora perfettamente in linea con gli obblighi europei in materia di realizzazione del registro elettronico nazionale delle aziende di trasporto su strada previsto all'articolo 16 del regolamento (CE) n° 1071/2009.

In questo caso, sull'attestato va indicato il numero di licenza concesso secondo la prassi attuale dallo Stato membro in questione.

Chi redige l'attestato?

Caso di distacco	Soggetto incaricato di redigere l'attestato
Prestazione transnazionale di trasporto	<ul style="list-style-type: none">Il direttore dell'azienda di trasporti che impiega il dipendente.
Mobilità intra-gruppo	<ul style="list-style-type: none">Il direttore dell'azienda di trasporti che impiega abitualmente il dipendente.

	<ul style="list-style-type: none">• O, in sua assenza, il direttore dell'azienda di trasporti che utilizza il dipendente in Francia.
Messa a disposizione da parte di un'azienda di lavoro interinale	<ul style="list-style-type: none">• Il direttore dell'azienda di lavoro interinale• O, in sua assenza, il direttore dell'azienda di trasporti che utilizza il dipendente in Francia.

Quali sono le garanzie riguardanti il trattamento dei dati inseriti nel modulo?

Il modulo online è un semplice modulo scaricabile. I dati inseriti dal datore di lavoro non sono registrati.

In quanti esemplari deve essere redatto l'attestato?

L'attestato deve essere redatto in due esemplari.

Un esemplare viene consegnato al dipendente distaccato e va conservato a bordo del veicolo e presentato al momento dei controlli.

L'altro esemplare sarà conservato:

- o dal rappresentante del datore di lavoro in caso di distacco per prestazione di servizio transnazionale;
- o dall'azienda utilizzatrice del personale viaggiante o navigante distaccato in Francia in caso di distacco intra-gruppo o di distacco da parte di una società di lavoro interinale.

Per motivi pratici, il secondo esemplare che deve essere conservato dai rappresentanti o dall'azienda utilizzatrice del dipendente distaccato in Francia nel caso di distacco intra-gruppo o da una società di lavoro interinale può essere conservato sotto forma dematerializzata (in formato .pdf) se non è redatto in versione cartacea. Può essere trasmesso in questo formato in caso di richiesta da parte dei servizi di controllo.

Oltre all'attestato, quali documenti relativi al distacco del dipendente devono essere presenti a bordo del veicolo?

I documenti che devono essere conservati a bordo del mezzo di trasporto con il quale viene assicurato il servizio, cioè a bordo del veicolo o dell'imbarcazione, sono enumerati all'articolo R. 1331-7-III del codice dei trasporti.

In tutti i casi di distacco di personale viaggiante o navigante, deve essere conservato a bordo il contratto di lavoro del dipendente. La traduzione del contratto in lingua francese non è obbligatoria.

Nei casi di distacco intra-gruppo è richiesta anche la presenza a bordo di una copia tradotta in lingua francese della convenzione di messa a disposizione e dell'emendamento al contratto di lavoro.

Questi due documenti sono previsti dall'articolo L. 8241-2 del codice del lavoro in caso di prestito di manodopera a scopo non di lucro tra aziende. La convenzione di messa a disposizione tra l'azienda fornitrice e l'azienda utilizzatrice definisce la durata e indica l'identità e la qualifica del dipendente in questione e la modalità di determinazione dei salari, degli oneri sociali e delle spese professionali che saranno fatturati all'azienda utilizzatrice dall'azienda prestatrice. La clausola aggiuntiva al contratto di lavoro precisa il lavoro affidato nell'azienda utilizzatrice, gli orari e il luogo di esecuzione del lavoro e le caratteristiche peculiari del posto di lavoro.

Nei casi di distacco da una società di lavoro interinale è richiesta la presenza a bordo anche di una copia tradotta in lingua francese del contratto di lavoro temporaneo (contratto tra il lavoratore e la società di lavoro interinale) e del contratto di messa a disposizione presso l'azienda stabilita in Francia.

Le traduzioni dei documenti, quando sono richieste, devono essere necessariamente realizzate da un traduttore giurato?

Il ricorso a un traduttore giurato non è obbligatorio.

In che termini questo attestato permette di semplificare l'informazione del dipendente sui diritti di cui gode nella situazione di distacco?

Un esemplare dell'attestato deve essere conservato a bordo del veicolo, il che consente al conducente di essere pienamente informato della sua situazione e di poter eventualmente far valere i propri diritti.

Cosa ne è della “regola degli otto giorni” che dispensava dalla dichiarazione di distacco i dipendenti che effettuavano operazioni di cabotaggio per un periodo inferiore a otto giorni?

Nel dispositivo precedente, le aziende di trasporto che distaccavano personale viaggiante o navigante per l'effettuazione di operazioni di cabotaggio per un periodo inferiore a otto giorni consecutivi erano dispensati dall'obbligo di dichiarazione di distacco.

Questa regola è stata soppressa a partire dal 1 luglio 2016.

L'attestato di distacco, che sostituisce la dichiarazione di distacco, deve essere redatto prima della prima operazione di trasporto che pone il dipendente in una posizione di distacco.

Il rappresentante del datore di lavoro in Francia

Chi può essere designato come rappresentante del datore di lavoro in Francia?

Conformemente all'articolo 9-1.e) della direttiva 2014/67/UE del 15 maggio 2014, l'articolo L. 1262-2-1 del codice del lavoro prevede che i datori di lavoro che distaccano dipendenti in Francia deve designare un rappresentante sul territorio nazionale il cui ruolo è di fungere da collegamento con i servizi di controllo. Non esistono regole specifiche per il settore dei trasporti terrestri che riguardano la designazione del rappresentante. Può essere una persona fisica o giuridica, interna all'azienda o esterna, a discrezione del datore di lavoro, che dispone dei mezzi e delle competenze richieste per garantire la sua missione e presente sul territorio nazionale. La remunerazione del rappresentante è stabilita contrattualmente con l'azienda che lo designa. In caso di mancato rispetto degli obblighi da parte del rappresentante, quest'ultimo è civilmente responsabile nei confronti del datore di lavoro che lo ha designato.

Per quanto tempo il rappresentante del datore di lavoro che distacca personale viaggiante o navigante in Francia deve rispondere ai servizi di controllo?

È fissato, per il settore dei trasporti terrestri, un periodo di diciotto mesi dalla data di fine del periodo di distacco del dipendente.

Cosa accade se il datore di lavoro decide di cambiare rappresentante?

L'ex-rappresentante deve continuare a rispondere ai servizi di controllo per l'operazione o le operazioni di distacco che hanno avuto luogo nel periodo in cui era designato e nei 18 mesi successivi alla data di fine del distacco del dipendente.

Sono previste sanzioni nei confronti del rappresentante, per esempio se quest'ultimo non risponde o risponde in maniera incompleta alle richieste dei servizi di controllo?

No. Tuttavia le sue mancanze possono sfociare in azioni penali o amministrative nei confronti del datore di lavoro (per esempio una sanzione amministrativa se il datore di lavoro non ha redatto l'attestato).

Che ruolo ha il rappresentante del datore di lavoro?

Il rappresentante deve poter rispondere alle richieste dei servizi di controllo.

A tal fine, deve essere in possesso di un certo numero di documenti.

In caso di distacco di personale viaggiante o navigante, deve conservare le buste paga del dipendente corrispondenti al periodo di distacco. Queste buste paga possono essere sostituite da altri documenti a patto che tali documenti richino le indicazioni, enumerate in modo preciso, relative al salario orario lordo del dipendente, agli orari di lavoro (con distinzione delle ore maggiorate) alle ferie e ai giorni festivi e gli elementi relativi alla loro remunerazione.

Deve inoltre conservare i documenti:

- che dimostrano il pagamento effettivo del salario;
- che indicano la denominazione da parte dell'azienda;
- che riportano l'intestazione della convenzione collettiva applicabile al dipendente distaccato.

Entro quale termine e in che forma il rappresentante deve rispondere ai servizi di controllo?

Deve essere in grado di presentare o comunicare subito i documenti richiesti dai servizi di controllo. Questi documenti devono essere in suo possesso già prima della richiesta di comunicazione e non essere redatti al

solo scopo di essere comunicati in caso di richiesta da parte dei servizi di controllo.

È possibile trasmettere i documenti sotto forma dematerializzata in un formato di uso corrente (tipo .pdf).

Cosa deve fare il committente quando il contraente distacca dei dipendenti che rientrano nel campo di applicazione della nuova regolamentazione?

Il committente deve verificare che l'attestato di distacco sia stato debitamente redatto.

Nell'ambito del contratto di trasporto , quali sono gli obblighi del destinatario?

In linea di massima, il destinatario non ha obblighi particolari nell'ambito del contratto di trasporto.

In subordine, può essere sollecitato il destinatario (professionista) con sede in Francia:

- se il distacco ha luogo nell'ambito di una prestazione transnazionale di trasporto;
- e quando né il committente né il trasportatore hanno sede in Francia.

Se entrambe queste condizioni coesistono, il destinatario può essere allertato dal servizio di controllo affinché ingiunga al datore di lavoro di regolarizzare alcune situazioni irregolari (mancato pagamento del salario minimo, condizioni di alloggio indegne, mancato rispetto delle regole essenziali del diritto del lavoro).

Qualora non intervenga o non renda conto del suo operato potrà essere dichiarato responsabile in solido delle inadempienze.

I diritti del personale viaggiante o navigante distaccato

Quali sono i diritti riconosciuti al personale viaggiante o navigante distaccato?

Non esistono diritti particolari per il personale viaggiante o navigante distaccato che gode degli stessi diritti fondamentali riconosciuti ai dipendenti distaccati si altri settori.

Questi diritti sono enumerati all'articolo L. 1262-4 del codice del lavoro:

- 1° Libertà individuali e collettive nel rapporto di lavoro;
- 2° Discriminazioni e eguaglianza 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 interinale;
- 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° Salario minimo e pagamento del salario, comprese le maggiorazioni per le ore supplementari e il salario accessorio fissato per legge o convenzione;
- 9° Regole relative alla salute e alla sicurezza sul posto di lavoro, età di ammissione al lavoro, lavoro minorile;
- 10° Lavoro illegale.

Il dipendente distaccato deve essere remunerato sulla base del minimo salariale francese o del salario convenzionale se è più alto del salario risultante dalla legislazione applicabile al contratto di lavoro.

Tuttavia, il beneficio dei diritti garantiti dai testi francesi non costituisce un ostacolo alla conservazione dei diritti più favorevoli, che discendono dalla legislazione applicabile al contratto di lavoro del dipendente distaccato. Per esempio, il dipendente distaccato conserva la sua remunerazione contrattuale se questa è più elevata del salario minimo o del salario convenzionale francese.

La nuova regolamentazione francese crea nuovi diritti per i lavoratori del settore dei trasporti terrestri distaccati in Francia?

La nuova regolamentazione francese non crea nuovi diritti per i lavoratori ma adatta le modalità esistenti di applicazione del diritto di distacco per garantire meglio che il personale viaggiante e navigante dei trasporti terrestri benefici effettivamente dei diritti che gli sono riconosciuti dalla direttiva 96/71/CE del 16 dicembre 1996 e che sono enumerati all'articolo L. 1262-4 del codice del lavoro francese.

In concreto, di quali elementi bisogna tenere conto per il calcolo del salario minimo di riferimento?

Ai sensi dell'articolo 3§1 della direttiva 96/71/CE del 16 dicembre 1996, l'articolo L. 1262-4 del codice del lavoro prevede che gli elementi del salario minimo di riferimento applicabile in Francia comprendano:

- il salario minimo (orario e mensile);
- le maggiorazioni per le ore supplementari,
- e il salario accessorio fissato legalmente o convenzionalmente.

Le somme sono espresse al lordo.

Gli elementi esistenti a oggi per il personale **viaggiante** sono indicati in una scheda informativa online all'indirizzo <http://www.developpement-durable.gouv.fr/Formalites-declaratives.47857.html>.

Gli elementi esistenti a oggi per il personale **navigante** sono indicati in una scheda informativa online all'indirizzo <http://www.developpement-durable.gouv.fr/Detachement-dans-le-transport.html>.

Va ricordato che il dipendente conserva il salario che gli viene versato in virtù della legislazione applicabile al suo contratto di lavoro quando quest'ultimo è più alto del salario minimo di riferimento.

Quali sono gli elementi della remunerazione versata al dipendente dall'aziende che non ha sede in Francia che possono essere presi in considerazione per verificare il rispetto del salario minimo francese?

Conformemente al comma 7 dell'articolo 3 della direttiva 96/71/CE del 16 dicembre 1996, gli elementi che possono essere considerati sono:

- il salario;
- le eventuali maggiorazioni per le ore supplementari;
- l'eventuale salario accessorio (es. premio d'anzianità);
- le eventuali indennità legate al distacco (es. premio di espatrio);
- gli eventuali vantaggi in natura.

Le somme sono espresse al lordo.

Al contrario non vanno considerate le somme versate a titolo di rimborso spese quali spese di viaggio, di alloggio o vitto, anche se tali somme hanno carattere forfettario.

Quale tasso di cambio va utilizzato se il salario non è in euro?

La conversione in euro del salario contro la valuta straniera va calcolata in base all'ultimo [cambio di riferimento](#) pubblicato dalla banca centrale europea alla data prevista di inizio del distacco. L'azienda può utilizzare il cambio pubblicato per il semestre o il cambio pubblicato per un periodo di riferimento più breve.

In concreto, come stabilire la Data e l'ora di entrata e di uscita dal territorio francese?

Non esistono regole specifiche per il settore dei trasporti.

In linea generale, qualora si sospetti una riduzione della durata del lavoro in Francia, l'onere della prova spetta ai servizi di controllo e il datore di lavoro può contestare le valutazioni dei controllori con ogni mezzo appropriato.

Come applicare le regole di durata del lavoro, soprattutto in caso di distacco di breve durata?

Il rispetto della durata massima del lavoro e della durata minima di riposo previste dalla regolamentazione francese può essere richiesto solo a patto che il dipendente sia distaccato in Francia per un periodo quantomeno uguale al periodo di riferimento.

Per esempio, la durata massima settimanale di lavoro per una settimana isolata va rispettata se il dipendente è distaccato per almeno una settimana, non lo è se il periodo di distacco è di durata inferiore.

Le regole di riferimento per il personale **viaggiante** sono indicate in una scheda informativa online all'indirizzo <http://www.developpement-durable.gouv.fr/Formalites-declaratives.47857.html>.

Gli elementi esistenti a oggi per il personale **navigante** sono indicati in una scheda informativa online all'indirizzo <http://www.developpement-durable.gouv.fr/Detachement-dans-le-transport.html>.

La politica di controllo e le sanzioni nelle quali si incorre

Quale sarà la politica di controllo di queste nuove regole?

I servizi di controllo sono incaricati di attuare la nuova regolamentazione con discernimento, tenendo conto della gravità di eventuali violazioni e delle caratteristiche della missione effettuata dal dipendente distaccato in Francia.

I servizi sono pertanto invitati a esercitare una vigilanza particolare in tutte le situazioni in cui il mancato rispetto delle disposizioni e delle regole di fondo che disciplinano il distacco causi un pregiudizio significativo al dipendente e crei uno squilibrio significativo delle condizioni di concorrenza. La corretta applicazione delle nuove regole alle situazioni di cabotaggio rappresenta una priorità.

In linea generale, sarà effettuata una valutazione al fine di adattare continuamente la strategia di controllo alle situazioni riscontrate sul campo.

Quali sono le sanzioni previste in caso di mancato rispetto di queste nuove regole?

Sono previste una sanzione di 4a classe per l'assenza di attestato a bordo del veicolo o attestato non conforme (750 € massimo) e una sanzione di 3a classe per l'assenza a bordo del veicolo del contratto di lavoro del dipendente e, se del caso, della convenzione di messa a disposizione del dipendente (450 € massimo).

Inoltre sono applicabili anche le sanzioni amministrative previste in caso di violazione del datore di lavoro agli obblighi di dichiarazione del distacco e di designazione di un rappresentante previste dall'articolo L. 1264-1 del codice del lavoro. Puniscono il mancato rispetto degli obblighi relativi all'attestato di distacco analogamente al mancato rispetto degli obblighi relativi all'obbligo di dichiarazione di distacco.

La stessa infrazione non potrà comunque dare luogo al cumulo di sanzioni penali e di sanzioni amministrative per uno stesso dipendente.

L'autorità amministrativa ha il potere di sospendere l'operazione di trasporto quando constata delle irregolarità legate al distacco dei lavoratori?

Come in tutti i settori economici, l'autorità amministrativa ha il diritto di sospendere la prestazione di servizio in alcuni casi di violazioni gravi o ripetute del codice del lavoro.

Tuttavia la sospensione deve essere preceduta da un'ingiunzione che intima di mettere fine alle situazioni irregolari constatate. A causa di questa formalità, la procedura dovrebbe riguardare solo alcune situazioni nelle quali la prestazione di trasporto si effettua su un periodo sufficiente.