

 MINISTÈRE CHARGÉ DES TRANSPORTS <i>Liberté Égalité Fraternité</i>	DOMANDE FREQUENTI sulle disposizioni relative alle modalità di applicazione del diritto di distacco dei lavoratori nel personale viaggiante o navigante delle aziende di trasporto terrestre (Art. da L. 1331-1 a L. 1331-3 e da Art. R. 1331-1 a R. 1331-11 del codice dei trasporti)
--	---

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

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 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 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 il campo di applicazione delle disposizioni?

Le 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 con sede o che esercita temporaneamente un'attività in Francia .

Le aziende industriali sono interessate da questa normativa?

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 da questa normativa? Come identificare questi lavoratori?

I lavoratori indipendenti:

- non rientrano nel campo di applicazione delle regole del distacco e non sono petanti soggetti all'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 regole previste dal codice dei trasporti. Non sono richiesti documenti particolari per provare la qualifica di lavoratore indipendente. Tuttavia, nell'ambito dei controlli, può essere utile presentare un documento sul quale figuri lo statuto di indipendente dell'interessato come previsto dalla regolamentazione del paese di appartenenza del lavoratore indipendente.

Le aziende con sede in uno Stato che non è membro dell'Unione europea sono interessati dalla normativa sul distacco?

I datori di lavoro con sede in Stato che non è membro dell'Unione europea sono soggetti alla regolamentazione sul distacco. L'articolo L 1262-1 del codice del lavoro prevede effettivamente la possibilità per un datore di lavoro con sede fuori dalla Francia di distaccare temporaneamente dei dipendenti. Le disposizioni in materia di distacco (diritti applicabili, formalità, condizioni del distacco) sono pertanto applicabili ai dipendenti di tali aziende, fatte salve, in base ai trattati, convenzioni o accordi regolarmente ratificati o approvati e pubblicati (articolo L 1261-1 del codice del lavoro). Nel settore del trasporto su strada, non sono stati identificati accordi bilaterali con la Francia che prevedano deroghe alle regole di distacco o alle sue modalità di applicazione. I datori di lavoro delle aziende di trasporto su strada con sede in un paese terzo dell'Unione europea dovranno peraltro conformarsi alle disposizioni dichiarative previste dal codice 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. Questa 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 dia nell'ambito del diritto comune che dei trasporti terrestri.

Esistono disposizioni differenti per i dipendenti distaccati che guidano veicoli di meno di 3,5 tonnellate?

I dipendenti che guidano veicoli di meno di 3,5 tonnellate sono soggetti alle identiche disposizioni dichiarative quando sono distaccati in Francia.

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 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.

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 sono soggetti a 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.

Infatti, quando questa autorizzazione comporta dei punti di imbarco o sbarco di passeggeri in Francia, il conducente del veicolo è soggetto alle disposizioni dichiarative del distacco. All'opposto, qualora il territorio francese risultasse solo un luogo di transito, queste non si applicano

Inoltre, le disposizioni dichiarative del distacco si applicano alle operazioni di cabotaggio effettuate nell'ambito di un servizio regolare o di un servizio regolare specializzato (definiti dal regolamento (CE) n° 1073/2009 come “servizi regolari che, indipendentemente dall'organizzatore del trasporto, assicurano il trasporto di categorie determinate di passeggeri ad esclusione di altri passeggeri”).

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 alle disposizioni dichiarative 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 nuovi passeggeri durante l'itinerario (circuito a porte chiuse). In tal caso, il fatto che il gruppo pernotti una o più notti in Francia non modifica la natura del trasporto.

Tuttavia va notato che i trasporti di cabotaggio effettuati nell'ambito di un servizio occasionale 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.

I seguenti casi sono assoggettati alle disposizioni dichiarative di distacco?

- operazioni umanitarie nelle quali il trasporto terrestre è realizzato a titolo gratuito (alcuni conducenti sono remunerati, altri lavorano a titolo volontario):

l'oggetto del trasporto non è rilevante ai fini del regime applicabile. Se le condizioni coesistono e il conducente è un dipendente, si applicano le disposizioni sul distacco.

- trasporto internazionale di merci una parte del quale è effettuato a vuoto :

Le disposizioni riguardano il distacco del personale viaggiante o navigante. Si applicano quindi nel momento in cui tale personale è in condizioni di lavoro, che il veicolo sia o meno carico.

- importazione di veicoli acquistati in Francia da parte di un'azienda e condotti da dipendenti di tale azienda fino al paese di immatricolazione:

si tratta di importazione di veicoli e non di trasporto pubblico. Non è pertanto assoggettato alle disposizioni di distacco in materia di trasporti.

Le aziende che effettuano il trasporto privato di passeggeri (es. taxi) non rientrano nel campo di applicazione di questa 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. Sull'attestato vanno indicati tutti i viaggi effettuati in Francia.

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.

Come compilare l'attestato?

Esistono tre tipi di moduli CERFA per tenere conto delle informazioni specifiche richieste in ogni caso di distacco e il datore di lavoro deve compilare il modulo adatto alla situazione del dipendente.

L'attestato deve essere redatto direttamente attraverso il servizio telematico SIPSI sul sito <https://www.sipsi.travail.gouv.fr>.

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.

Come indicare il numero di SIRET quando l'azienda ospitante non ha sede in Francia?

Nel caso in cui l'azienda presso la quale il dipendente distaccato è messo a disposizione da una società di lavoro temporaneo non abbia sede in Francia, non è necessario indicare il numero di SIRET.

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. • 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 responsabile del trattamento attua delle misure di protezione per garantire la sicurezza del trattamento dei dati, impedirne l'uso improprio o fraudolento, in particolare da terzi non autorizzati e preservarne l'integrità. Viene tenuto un registro quotidiano delle connessioni. Le informazioni che ne risultano sono conservate al massimo per dodici mesi.

A chi va consegnato l'attestato?

L'attestazione dev'essere consegnata al dipendente distaccato affinché venga conservata a bordo del veicolo e presentata in caso di controlli.

Dal 1 gennaio 2017, il rappresentante dell'azienda in Francia non è più tenuto a conservarne una copia.

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.

Una copia tradotta in francese dell'insieme dei documenti deve essere conservata a bordo e deve poter essere esibita in caso di controllo a bordo strada

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 è obbligatoria. Quando la regolamentazione vigente nel paese del dipendente non prevede l'obbligo di redigere un contratto di lavoro scritto, quest'ultimo non viene richiesto. Tuttavia, può essere utile per il datore di lavoro prevedere un documento che attesti la relazione lavorativa conformemente alla Direttiva 91/533/CEE del 14 ottobre 1991.

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 con sede in Francia.

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

L'attestato deve essere imperativamente tradotto in francese. Tuttavia, le informazioni che devono essere riportate sull'attestato comprendono unicamente i dati di identificazione e dati numerici che non richiedono traduzioni particolari. Il ricorso a un traduttore giurato non è obbligatorio.

Il contratto collettivo di settore da indicare nell'attestato di distacco è il contratto francese o quello del paese d'origine?

Si tratta di uno dei seguenti contratti collettivi francesi: trasporto su strada di merci o passeggeri, trasporto fluviale di merci o passeggeri.

L'azienda di un paese terzo (non appartenente all'Unione europea) deve compilare il modulo A1 oltre all'attestato?

La regolamentazione derivante dalla legge del 6 agosto 2015 per lo sviluppo, l'attività e l'eguaglianza delle opportunità economiche e dal decreto del 7 aprile 2016 indica le formalità specifiche in materia di diritto del lavoro per il distacco, fatte salve le altre regole applicabili, nello specifico quelle relative alla sicurezza sociale. Le informazioni disponibili in materia di disposizioni relative alla sicurezza sociale possono essere consultate sul sito del CLEISS: <http://www.cleiss.fr/>

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.

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 consentirà al conducente di essere pienamente informato della sua situazione e di poter eventualmente far valere i propri diritti.

Di quali garanzie godono i dipendenti distaccati in materia di remunerazione?

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.

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 minimodi 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.

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'azienda che non ha sede in Francia che possono essere presi in considerazione per verificare il rispetto del tasso minimo del salario 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.

In caso di indennità forfettaria globale, il datore di lavoro dichiara, sotto la sua responsabilità, la quota che pensa di destinare all'indennizzo delle spese di alloggio, vitto e, se del caso, viaggio.

Non è possibile ritenere che in tutti i casi l'alloggio del personale viaggiante avvenga a bordo del veicolo fornito dal datore di lavoro e che, di conseguenza, nessuna frazione di indennità forfettaria globale versata al dipendente possa corrispondere alla presa in carico delle spese di pernottamento al di fuori del punto di stazionamento. Se l'articolo 8 del regolamento 561/2006 (CE) del 15 marzo 2006 permette effettivamente di trascorrere a bordo del veicolo il tempo di riposo giornaliero e il tempo di riposo settimanale ridotti lontano dal punto di stazionamento, purché questo sia dotato delle opportune attrezzature per il riposo per ogni conducente e che sia in sosta, lo stesso articolo precisa che tale facoltà è a "scelta" del dipendente. Ne consegue che il datore di lavoro deve effettivamente mettere il dipendente in condizioni di scegliere un alloggio diverso dal veicolo o versandogli un'indennità quotidiana che copre le spese di alloggio (spese di pernottamento) o facendosi carico di un luogo di pernottamento al di fuori del veicolo. Inoltre, poiché il riposo settimanale normale non può essere trascorso a bordo del veicolo, il datore di lavoro deve sempre farsi carico delle spese corrispondenti al pernottamento del dipendente in questo riposo se avviene lontano dal punto di stazionamento.

Inoltre, la quota di indennità che il datore di lavoro stima di corrispondere al dipendente per i pasti va valutata in maniera obiettiva e giustificabile in caso di controllo.

A titolo informativo, di seguito sono riportate le tariffe di rimborso spese applicabili ai conducenti di veicoli stradali riportate nel contratto collettivo nazionale del trasporto su strada, secondo il protocollo esteso applicabile:

- **Trasporto merci su strada:**

[Clausola aggiuntiva n° 70 del 26 giugno 2019 relativa alle spese di trasferta degli addetti al trasporto \(allegato I\)](#)

(In euro)

Natura delle indennità	Tasso	Riferimento agli articoli del protocollo
Indennità pasti	13,78 €	Art. 3, comma 1
Indennità pasto unico	8,48 €	Art. 4
Indennità pasto unico “notte”	8,26 €	Art. 12
Indennità speciale	3,73 €	Art. 7
Indennità spuntino	7,47 €	Art. 5
Indennità per grandi spostamenti: 1 pasto + 1 pernottamento	44,06 €	Art. 6
2 pasti + 1 pernottamento	57,84 €	

- **Trasporto passeggeri su strada:**

[Clausola aggiuntiva n° 69 del 24 giugno 2019 relativa alle spese di trasferta degli addetti al trasporto \(allegato I\)](#)

Natura delle indennità	Taux	Riferimento agli articoli del protocollo
Indennità di mensa	13,38 €	Articolo 8.1 – commi 2 e 3 ; articolo 9.10 – comma 1 ; articolo 11
Indennità unica di mensa	8,26 €	Articolo 8.1 – comma 1
Indennità speciale	3,74 €	Articolo 8.2 – comma 2; articolo 11 bis
Rimborso spese piccoli pasti	6,68 €	Articolo 12
Indennità speciale colazione	3,74 €	Articolo 10 – comma 2
Indennità pernottamento e indennità speciale colazione	28,40 €	Articolo 10 – comma 1
Indennità riposo giornaliero (pernottamento e piccoli pasti)	31,33 €	Articolo 11

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.

Il tasso orario è quello applicato sulla parte francese del tragitto o sull'intero spostamento?

Il tasso orario francese, a patto che sia più favorevole, si applica unicamente alle ore di lavoro svolte in Francia dal dipendente distaccato.

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. Il datore stabilisce nei modi più appropriati rispetto al servizio svolto ed , la durata del lavoro del dipendente sul territorio francese.

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.

Per il calcolo del salario minimo si tiene conto solo delle ore lavorate non è possibile prevedere un forfait giornaliero in ore.

Casi particolari:

Il diritto di distacco e soprattutto il diritto al salario minimo , si applica quando il conducente è il proprietario del camion?

Ai sensi del distacco, la proprietà del veicolo non ha alcuna rilevanza.

In caso di doppio equipaggio, i due conducenti (quello che guida e quello che è in pausa) devono percepire lo stesso salario orario?

In Francia sono remunerate solo le ore di lavoro. Nel caso particolare di doppio equipaggio, il tempo non consacrato alla guida da parte del secondo conducente quando il veicolo è in marcia è remunerato per il 100% della durata.

Per il trasporto su strada di passeggeri, viene considerato solo il 50% del tempo come tempo di lavoro effettivo per il calcolo delle soglie di durata quotidiana o settimanale del lavoro.

Al contrario, per il trasporto su strada di merci, il tempo non consacrato alla guida quando il veicolo è in marcia è considerato come tempo di lavoro effettivo per il 100% della durata.

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.

Dall'entrata in vigore del decreto n° 2019-555 del 4 giugno 2019 inerente a varie disposizioni relative al distacco dei lavoratori e al rafforzamento della lotta contro il lavoro illegale, che ha modificato gli articoli R.1331-1 e seguenti del codice dei trasporti, il rappresentante dell'impresa deve avere un numero SIRET.

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.

Come è designato il rappresentante del dipendente in Francia ?

Dall'entrata in vigore del decreto del 4 giugno 2019 sopra menzionato, il rappresentante del dipendente è designato direttamente nell'attestato di distacco.

Il rappresentante può essere domiciliato all'estero se dispone di una casella postale in Francia o deve disporre di locali in Francia?

Il rappresentante francese deve essere una società (o una persona fisica con sede fisica in Francia (ad esempio un'altra azienda di trasporti, una società di consulenza o uno studio legale, ecc.). Un semplice indirizzo non è sufficiente.

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. La durata del contratto o del mandato del rappresentante è libera.

Un unico contratto o mandato di rappresentanza può coprire tutti i conducenti distaccati in Francia dalla stessa azienda per un determinato periodo?

Si può liberamente scegliere di avere un unico mandato per azienda (che copra tutto il personale viaggiante o navigante) o di avere un mandato per dipendente.

Il rappresentante può essere sostituito durante le ferie? In caso affermativo, quali formalità occorre rispettare?

Spetta al rappresentante e all'azienda che lo ha designato mettere in atto tutte le misure necessarie riguardanti la sua assenza al fine di garantire un contatto in caso di controllo.

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.

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 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 oltre che di comunicare immediatamente 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).

Il rappresentante deve essere disponibile 24 ore al giorno, 7 giorni su 7 per rispondere “senza ritardi” alle richieste dei servizi di controllo?

No, non è obbligatorio, tuttavia questo tipo di disponibilità è a discrezione dell'azienda.

I fogli paga conservati dal rappresentante possono essere redatti dopo il distacco del dipendente (1-2 mesi dopo)?

La regolamentazione francese non modifica le regole riguardanti l'emissione delle buste paga previste dalla legge applicabile alla relazione lavorativa.

Come conservare i documenti raccolti dal rappresentante (cartacei o digitali)?

Non esiste alcun obbligo relativo al formato, tuttavia il documento deve poter essere consultabile in qualsiasi momento durante un determinato periodo (tempo del distacco + 18 mesi).

Responsabilità e sanzioni previste

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

Il committente deve farsi consegnare una copia dell'attestato di distacco (obbligo di vigilanza).

A chi si applica la responsabilità di committente in caso di contratto di subappalto?

Ogni subappaltatore, indipendentemente dal suo rango, è considerato come committente nei confronti dei propri subappaltatori.

In caso di intermediari multipli (subappaltatori del contratto di commissione) che intervengono in una catena di trasporto (spesso multimodale) è l'ultimo intermediario della rete stabilita in Francia che è soggetto all'obbligo di vigilanza esteso nei confronti dei contraenti trasportatori.

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

In linea generale, nell'ambito del contratto di trasporto il destinatario della merce non ha particolari obblighi in materia di distacco. Tuttavia, al destinatario (professionista) stabilito in Francia, si potrebbe richiedere eventualmente di assumersi la propria responsabilità:

- se il distacco avviene nell'ambito di una prestazione transnazionale di trasporto;
- e qualora nessun committente diretto o indiretto (incluso lo spedite iniziale o il commissionario) del trasportatore fosse stabilito 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 del datore di lavoro.

L'autorità amministrativa ha il potere di sospendere l'operazione di trasporto quando constatata 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.

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

Il conducente non incorre in alcuna sanzione.

Sono previste nei confronti del datore di lavoro una sanzione di 4a classe per l'assenza di attestato a bordo del veicolo o attestato non conforme di 750 € massimo (art. R.1331-9 del codice dei trasporti) e una sanzione

di 3a classe di 450 € massimo (art. R.1331-10 del codice dei trasporti) 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.

Inoltre, sono applicabili anche le sanzioni amministrative in caso di violazione del datore di lavoro agli obblighi di dichiarazione (alla quale è sostituito l'attestato), di presentazione dei documenti enumerati all'articolo R.1331-7-III del codice dei trasporti tradotti in lingua francese, del distacco e di designazione di un rappresentante previste dall'articolo L. 1264-1 del codice del lavoro (importo massimo di 2.000€/dipendente).

Il committente incorre in una sanzione amministrativa prevista dagli articoli L. 1264-2 e L. 1264-3 del codice del lavoro in caso di mancato rispetto dell'obbligo di vigilanza, di un importo massimo di 2.000€/dipendente e di un massimo di 4.000€/dipendente in caso di reiterazione, con un tetto massimo fissato a 500.000€.

La stessa infrazione non potrà comunque dare luogo al cumulo di sanzioni penali e di sanzioni amministrative per uno stesso 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 dipendere da mancanze imputabili al datore di lavoro e sfociare in azioni penali o amministrative nei confronti di quest'ultimo (per esempio una sanzione amministrativa se il datore di lavoro non ha redatto l'attestato).

Inoltre, nel caso in cui ostacoli intenzionalmente l'azione dei servizi di controllo, il rappresentante in Francia può essere chiamato a risponderne in sede penale.

Quali sono le sanzioni previste in caso di mancato pagamento del salario minimo?

Il datore di lavoro che non versa il salario minimo dovuto al dipendente distaccato incorre (principalmente) nelle seguenti misure:

- o una sanzione penale: in caso di mancato pagamento del salario minimo legale (SMIC) o della remunerazione mensile minima legale, sanzione di 5a classe (massimo 1.500 €), ai sensi dell'articolo R. 3233-1 del codice del lavoro. Si tratta di una sanzione di diritto comune che non è specifica del distacco.

- o una sanzione amministrativa: in caso di mancato pagamento del salario minimo legale o convenzionale, sanzione amministrativa di un importo massimo di 2.000 €, ai sensi dell'articolo L. 8115-1 del codice del lavoro. Anche in questo caso si tratta di una sanzione di diritto comune che non è specifica del distacco.

Possono essere adottate anche le seguenti misure:

- sospensione della prestazione del servizio transnazionale per massimo un mese, in caso di mancata regolarizzazione di un'inadempienza grave su un salario inferiore allo SMIC, ai sensi degli articoli L. 1263-3 e L. 1263-4 del codice del lavoro. Il mancato rispetto da parte del datore di lavoro della decisione di sospensione è passibile di una sanzione amministrativa, inferiore o uguale a 10.000 € per dipendente interessato dall'inadempimento. Questa misura trova tuttavia applicazione limitata nei trasporti, eccetto per i collegamenti regolari effettuati nell'ambito di una relazione contrattuale tra committente e trasportatore.

- sanzione penale in caso di dissimulazione di ore supplementari in busta paga: ai sensi dell'articolo L8224-1 del codice del lavoro, sanzione di 45.000 euro e 3 anni di prigione. Si tratta di una sanzione non specifica al distacco.

Quali sono i possibili ricorsi da parte di un dipendente che si ritiene leso?

Conformemente alla direttiva 96/61/CE (articolo 6), “per far valere il diritto nelle condizioni di lavoro e impiego garantite all’articolo 3, può essere intentata un’azione giudiziaria nello stato membro sul cui territorio il lavoratore è o era distaccato, fatta salva, se del caso, la facoltà di intentare un’azione giudiziaria in un altro stato conformemente alle convenzioni internazionali esistenti in materia di competenza giudiziaria.”

Inoltre, il codice del lavoro (art. L. 1265-1) dispone che in materia di distacco di dipendenti da parte di un’azienda che non ha sede in Francia “le organizzazioni sindacali di rappresentanza possono intentare tutte le azioni [necessarie] a favore di un dipendente senza necessità di un mandato da parte dell’interessato. È sufficiente che quest’ultimo sia stato avvertito nel rispetto di determinate condizioni normative e non si sia opposto entro quindici giorni a partire dalla data l’organizzazione sindacale gli ha notificato le sue intenzioni.

L’interessato può sempre intervenire nell’azione intrapresa dal sindacato e porvi fine in qualsiasi momento.

Applicazione della Direttiva (UE) 2018/957 recante modifiche alla direttiva 96/71/CE riguardante il distacco di lavoratori effettuato nell'ambito di una prestazione di servizi.

La Direttiva (UE) 2018/957 che modifica la direttiva 96/71/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 dicembre 1996 riguardante il distacco di lavoratori effettuato nell'ambito di una prestazione di servizi è applicabile al trasporto su strada? È applicabile al trasporto fluviale?

I dipendenti distaccati in Francia beneficiano di un fulcro di diritti sociali, calcolati sui diritti riconosciuti ai dipendenti nazionali, provenienti dal codice del lavoro e delle clausole convenzionali proprie al settore del trasporto terrestre.

La Direttiva (UE) 2018/957 apporta modifiche alla direttiva 96/71/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 dicembre 1996 riguardante il distacco di lavoratori effettuato nell'ambito di una prestazione di servizi.

L'[ordinanza n° 2019-116 del 20 febbraio 2019](#) concerne la trasposizione di questa direttiva. Essa è entrata in vigore il 31 luglio 2020.

Apporta in particolare diverse modifiche all'articolo L.1262-4 del codice del lavoro.

Dunque, a complemento dei diritti attualmente previsti da questo articolo, i dipendenti distaccati dovranno beneficiare anche:

- dell'insieme di elementi di remunerazione come definiti dall'articolo L. 3221-3 del codice del lavoro
- del rimborso spese legate alla missione (trasporto, pasti, alloggio)

- **Trasporto fluviale**

In Francia, l'[ordinanza n° 2019-116 del 20 febbraio 2019](#), rende la Direttiva 2018/957 applicabile ai dipendenti distaccati del trasporto fluviale a partire dal 30 luglio 2020.

- **Trasporto su strada**

L'ordinanza del 20 febbraio 2019, come la direttiva che traspone, non è applicabile nell'immediato ai dipendenti del trasporto merci delle aziende di trasporto su strada menzionate nell'articolo L. 1321-1 del codice dei trasporti che restano regolati dalle disposizioni del codice del lavoro nella loro redazione antecedente a detta ordinanza. Sarà applicabile a decorrere dalla data di trasposizione della lex specialis in materia di distacco dei conducenti nel trasporto stradale (articolo 1 della direttiva 2020/1057).