

 <p>MINISTÈRE CHARGÉ DES TRANSPORTS <i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>	<p>PREGUNTAS MÁS FRECUENTES</p> <p>sobre las disposiciones relativas a las modalidades de aplicación del derecho relativo al desplazamiento de los empleados itinerantes o navegantes de las empresas de transporte terrestre</p>
<p>(Art. L. 1331-1 a L. 1331-3 y Art. R. 1331-1 a R. 1331-11 del código de transportes)</p>	

Presentación de las formalidades aplicables al desplazamiento de ciertos empleados del sector del transporte

En el marco de las directivas 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 16 de diciembre de 1996 y 2014/67/UE del 15 de mayo de 2014, la reglamentación francesa (artículos L. 1331-1 a L. 1331-3 y artículos R. 1331-1 a R. 1331-11 del código de transportes) adapta a la situación específica de los transportes terrestres las formalidades previstas por el código del trabajo en el caso de desplazamiento de trabajadores.

Seguirán aplicándose las disposiciones del código del trabajo que rigen el desplazamiento y para las que no exista derogación expresa.

Las reglas persiguen tres objetivos:

- precisar las formalidades adaptadas a las empresas de transporte terrestre que desplazan al territorio nacional empleados itinerantes o navegantes, las formalidades de Derecho Común previstas por el Código del Trabajo en aplicación de la directiva 96/71/CE del 16 de diciembre de 1996 y de la directiva 2014/67/CE del 15 de mayo de 2014;
- facilitar el acceso de los trabajadores itinerantes o navegantes a la información sobre sus derechos;
- fortalecer la eficacia de los controles para mejorar la lucha contra los fraudes asociados al desplazamiento, que constituyen prácticas de competencia social desleal, perjudiciales para las empresas que respetan el derecho y para las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados.

¿Cuál es el ámbito de aplicación de las formalidades?

Las nuevas formalidades son aplicables a las empresas establecidas fuera de Francia que cumplan las dos condiciones acumulativas siguientes:

1º) ejercer una de las actividades de transporte terrestre definidas en el artículo L. 1321-1 del Código de transporte (en la práctica, se trata de una actividad de transporte por carretera y fluvial), o ser una empresa de trabajo temporal;

2º) desplazar a un empleado itinerante o navegante al territorio francés, en los casos previstos en el

artículo L. 1262-1 o en el artículo L. 1262-2 del código del trabajo.

Estos distintos casos corresponden a aquellos que figuran en el artículo 1 de la directiva 96/71/CE del 16 de diciembre de 1996. Puede tratarse:

- de la ejecución de una prestación de servicios internacional, cuando el destinatario de la prestación está establecido o ejerce en Francia;
- de una movilidad intragrupo, constituida por la puesta a disposición de personal entre empresas del mismo grupo o establecimientos de una misma empresa;
- de la puesta a disposición por una empresa de trabajo temporal establecida en el extranjero de un empleado a favor de una empresa usuaria establecida o ejerciendo temporalmente una actividad en Francia.

¿Afecta esta reglamentación a las empresas industriales?

Las formalidades previstas específicamente para el desplazamiento en el sector del transporte terrestre no se aplican a las empresas que no tengan ellas mismas el estatuto de empresa de transporte público, como las empresas industriales que emplean personal itinerante o navegante para transportar su producción.

¿Afecta esta reglamentación a los trabajadores autónomos? ¿Cómo identificar a estos trabajadores?

Los trabajadores autónomos no entran en el ámbito de aplicación de las reglas relativas al desplazamiento y, por ello, no están sometidos a la obligación declarativa, tanto de derecho común como específica del transporte terrestre.

El estatuto de trabajador autónomo no se ve afectado por las reglas previstas en el Código del transporte. No se exige ningún documento particular para demostrar el estatuto de trabajador autónomo. Sin embargo, en caso de control, puede resultar útil presentar un documento que certifique el estatuto de trabajador autónomo del interesado, según lo previsto en la reglamentación del país donde esté establecido el trabajador autónomo.

¿La reglamentación sobre el desplazamiento afecta a las empresas establecidas fuera de un Estado miembro de la Unión Europea?

Los empleadores establecidos fuera de la Unión Europea están sujetos a la reglamentación sobre el desplazamiento. En efecto, el artículo L 1262-1 del Código del trabajo prevé la posibilidad de que un empleador establecido fuera de Francia desplace temporalmente a sus empleados. Por lo tanto, las disposiciones relativas al desplazamiento (derechos aplicables, formalidades, condiciones de desplazamiento) son aplicables a los empleados de dichas empresas, bajo reserva, en su caso, de los tratados, convenios o acuerdos regularmente ratificados o aprobados y publicados (artículo L 1261-1 del Código de trabajo). En el sector del transporte por carretera no se ha identificado ningún acuerdo bilateral con Francia que prevea derogaciones relativas a las reglas de desplazamiento o a sus modalidades de aplicación. Los empleadores de empresas de transporte por carretera establecidos en un país tercero de la Unión Europea deberán, por consiguiente y entre otras cosas, acatar las formalidades declarativas previstas por el Código del transporte.

¿Por qué la reglamentación francesa no precisa los casos de aplicación de las reglas relativas al desplazamiento para las distintas operaciones de transporte?

No es su objeto. La reglamentación solo define las formalidades adaptadas a las especificidades de los transportes.

Al ámbito de aplicación del derecho de desplazamiento está exclusivamente definido por las reglas de la directiva 96/71/CE del 16 de diciembre de 1996, transpuestas en Francia en los artículos L. 1262-1 y L. 1262-2 del código del trabajo.

En la práctica, los transportes internacionales con destino o con origen en Francia, así como las operaciones de cabotaje realizadas en territorio francés, efectuadas con un empleado enviado temporalmente a Francia y cuya relación con la empresa de envío subsiste, responden a los criterios de aplicación del derecho de desplazamiento y están sujetos a las obligaciones declarativas específicas del desplazamiento en el sector del transporte terrestre.

Al contrario, el simple tránsito por el territorio nacional, que no dé lugar a la carga o descarga de mercancías o al embarque o desembarque de pasajeros, no responde a los criterios de aplicación del derecho relativo al desplazamiento y, por consiguiente, no está sujeto a ninguna obligación declarativa, ni de derecho común ni específica del transporte terrestre.

¿Existen formalidades distintas para los empleados desplazados que conduzcan vehículos de menos de 3,5 T?

Los empleados que conduzcan vehículos de menos de 3,5 T deben ser objeto de las mismas formalidades declarativas cuando estén desplazados en Francia.

¿Qué sucede con la «regla de los ocho días» que dispensaba de la declaración de desplazamiento a los empleados que realizan operaciones de cabotaje durante un periodo inferior a ocho días?

En el dispositivo anterior, las empresas de transporte que desplazaban a empleados itinerantes o navegantes para la realización de operaciones de cabotaje durante un periodo inferior a ocho días consecutivos estaban exentas de la obligación de declaración del desplazamiento.

Esta regla está suprimida desde el 1 de julio de 2016.

El certificado de desplazamiento, que sustituye a la declaración de desplazamiento, debe ser redactada previamente a toda primera operación de transporte que coloque al empleado en situación de desplazamiento.

¿Procede aplicar formalidades distintas a los trabajadores empleados del sector de transporte de personas? ¿Qué tipos de transportes de personas se verán afectados?

No, las formalidades específicas previstas en el código de transportes son independientes del carácter de la actividad (transporte de mercancías o de personas).

Los servicios regulares de transporte de personas por carretera efectuados por trabajadores itinerantes de empresas no residentes están sujetos a las formalidades declarativas específicas cuando su actividad comprenda el embarque o el desembarque de pasajeros en el territorio francés. El original de la autorización de ejecutar el servicio o su copia conforme detentada a bordo del vehículo, precisando las paradas y los horarios, permitirán establecer si están sujetos a las reglas relativas al desplazamiento.

De hecho, cuando dicha autorización comprende puntos de embarque o desembarque de pasajeros en Francia, el conductor del vehículo estará sujeto a las formalidades declarativas relativas al desplazamiento. En cambio, si el territorio francés resulta ser solo un territorio de tránsito, estas no se aplicarán.

Por otro lado, las formalidades declarativas del desplazamiento se aplican a las operaciones de cabotaje efectuadas en el marco de un servicio regular o de un servicio regular especializado (definidos por el reglamento (CE) n° 1073/2009 como «servicios regulares que, quienquiera que sea el organizador de los transportes, se ocupan del transporte de categorías determinadas de viajeros, excluyendo a otros viajeros»).

Los servicios internacionales ocasionales cuyo punto de partida sea el territorio de otro Estado Miembro, tanto si están organizados en el marco de un viaje combinado según los términos de la directiva (UE) n° 2015/2302 del parlamento Europeo y del Consejo del 25 de noviembre de 2015, no están sujetos a las formalidades declarativas relativa al desplazamiento en cuanto la operación de transporte consiste en transportar a un grupo de personas constituido, sin operaciones de embarque o desembarque de nuevos pasajeros a lo largo del itinerario (circuito de puertas cerradas). En ese caso, el hecho de que el grupo se pare para pernoctar una o dos noches en Francia no modifica la naturaleza del transporte.

No obstante, conviene tener en cuenta que los transportes de cabotaje efectuados en el marco de un servicio ocasional están sujetos a las reglas relativas al desplazamiento.

La hoja de ruta, documento de control cuyo modelo está incluido en el anexo I del reglamento (CE) n° 361/2014 de la Comisión relativo a las modalidades de aplicación del reglamento (CE) n° 1073/2009 que establece reglas comunes para el acceso al mercado internacional de los servicios de transporte en autocar y autobús, permitirá establecer si estos servicios están sujetos a las reglas relativas al desplazamiento, en función del carácter de la operación de transporte efectuada.

¿Los casos siguientes están sujetos a las formalidades declarativas del desplazamiento?

- operación humanitaria donde el transporte terrestre se realiza de manera gratuita (algunos conductores son remunerados, y otros trabajan de manera voluntaria):

el objeto del transporte no es lo que determina el régimen aplicable. Si las condiciones están reunidas y el conductor es un empleado, se aplican las disposiciones sobre el desplazamiento.

- transporte internacional de mercancías, con una parte efectuada en vacío:

Las disposiciones afectan al desplazamiento de los empleados itinerantes o navegantes. Por lo tanto, se aplican desde el momento en que dichos empleados están en situación de trabajo, independientemente de que el vehículo esté cargado o no.

- importación de vehículos comprados en Francia por una empresa y conducidos por los empleados de dicha empresa hasta el país donde estén matriculados:

se trata de una situación de importación de vehículos y no de transporte público. Por lo tanto, no está sujeta a las formalidades del desplazamiento en el sector de los transportes.

Las empresas dedicadas al transporte particular de personas (ej. taxis) no entran en el ámbito de aplicación de la presente reglamentación.

El certificado de desplazamiento

¿Qué utilidad tiene el certificado de desplazamiento y cuándo deben establecerlo los empleadores?

El certificado de desplazamiento sustituye, para los empleados itinerantes y navegantes de las empresas de transporte terrestre, la declaración de desplazamiento prevista en el código del trabajo. Por lo tanto, las empresas de transporte terrestre no tienen que utilizar, para el desplazamiento de empleados itinerantes o navegantes, la declaración de desplazamiento impuesta a los demás empleados.

Deberá establecerse un certificado de desplazamiento para cada empleado desplazado antes del inicio de la primera operación que dé lugar al desplazamiento del empleado itinerante o navegante, cualquiera que sea el transporte realizado. El certificado de desplazamiento será válido durante el periodo indicado por la empresa, con un límite máximo de 6 meses para todas las operaciones de transporte que entren en el ámbito de aplicación del desplazamiento. Así pues, el certificado podrá cubrir varias operaciones de desplazamiento.

El periodo de seis meses se entiende como un periodo renovable, de fecha a fecha, de seis meses consecutivos. No es necesario que el certificado incluya una planificación de las prestaciones internacionales de transporte previstas para el periodo. No es necesario detallar en el certificado los viajes efectuados en Francia.

Además, el certificado de desplazamiento debe adjuntarse al registro único de personal de la empresa de acogida en caso de desplazamiento intragrupo o de un desplazamiento efectuado por una empresa de trabajo temporal.

¿Cómo completar el certificado?

Existen tres tipos de formularios CERFA que tienen en cuenta la información solicitada específicamente para cada uno de los casos de desplazamiento, y el empleador debe completar el formulario adaptado a la situación de su empleado.

El certificado debe completarse directamente a través del teleservicio SIPSI en la página web .
<https://www.sipsi.travail.gouv.fr>

¿Cómo pueden completar la sección correspondiente al certificado las empresas que, debido a su legislación nacional, no están inscritas en el registro electrónico nacional de las empresas de transporte?

Esta situación solo se aplica a las operaciones de transporte efectuadas con vehículos cuya masa en carga autorizada sea superior a las 3,5 toneladas. Además, solo afecta, de manera temporal, a las empresas de transporte por carretera procedentes de Estados Miembros que todavía no están definitivamente al día en cuanto a sus obligaciones europeas en materia de confección del registro electrónico nacional de empresas de transporte por carretera previsto en el artículo 16 del reglamento (CE) n° 1071/2009.

En este caso, se indicará en el certificado el número de la licencia otorgada según las prácticas actuales del Estado Miembro correspondiente.

¿Cómo indicar el número de identificación cuando la empresa de acogida no esté establecida en Francia?

En caso de que una empresa de trabajo temporal haya puesto un empleado desplazado a la disposición de una empresa no establecida en Francia, no es necesario indicar el número de identificación de esta última.

¿Quién establece el certificado?

En caso de desplazamiento	Persona encargada de establecer el certificado
Servicio transnacional de transporte	<ul style="list-style-type: none"> El empresario que emplea al empleado.
Movilidad intragrupo	<ul style="list-style-type: none"> El empresario que emplea habitualmente al empleado. O, en su defecto, el empresario francés usuario del empleado en Francia.
Puesta a disposición por una empresa de trabajo temporal	<ul style="list-style-type: none"> El empresario de trabajo temporal. O, en su defecto, el empresario francés usuario del empleado en Francia.

¿Qué garantías ofrece el tratamiento de los datos indicados en el formulario?

El responsable del tratamiento establece medidas de protección para garantizar la seguridad del tratamiento de los datos, impedir cualquier uso ilegítimo o fraudulento, especialmente por terceros no autorizados, y preservar su integridad. Se realizará un registro diario de las conexiones. La información extraída del mismo se conservará durante un periodo máximo de doce meses.

¿A quién se debe entregar el certificado?

El certificado deberá entregarse al trabajador desplazado para que lo conserve a bordo del vehículo y pueda presentarlo en los controles.

Desde el 1 de enero de 2017, el representante de la empresa en Francia no tiene la obligación de conservar una copia.

Además del certificado ¿qué documentos relativos al desplazamiento del empleado deben estar presentes a bordo del vehículo?

Los documentos que deben conservarse a bordo del medio de transporte con el que se presta el servicio, es decir, a bordo del vehículo o embarcación, están enumerados en el artículo R. 1331-7-III del código de transportes.

Deberá poseer a bordo del vehículo una copia de la totalidad de los documentos traducida al francés, que deberá presentarse durante los controles viarios.

En todas las situaciones de desplazamiento de empleados itinerantes o navegantes, deberá conservarse a bordo el contrato de trabajo del empleado. La traducción del contrato de trabajo en el idioma francés es obligatoria. Cuando la reglamentación del país del empleado desplazado no contemple la obligación de establecer un contrato de trabajo por escrito, dicho contrato no será exigido. Sin embargo, podría resultar útil para el empleador redactar un documento que certifique la relación laboral (directiva 91/533/CEE del Consejo del 14 de octubre de 1991).

Además, en las situaciones de desplazamiento intragrupo se exige la presencia a bordo de una copia traducida en francés del convenio de puesta a disposición y del apéndice al contrato de trabajo.

Estos dos documentos están previstos en el artículo L. 8241-2 del código del trabajo en caso de préstamo de mano de obra sin ánimo de lucro entre empresas. El convenio de puesta a disposición entre la empresa prestataria y la empresa usuaria define la duración y menciona la identidad y la cualificación del empleado afectado, así como el modo de cálculo de los salarios, las cotizaciones sociales y los gastos profesionales

que serán facturados a la empresa usuaria por la empresa prestataria. El apéndice al contrato de trabajo precisa el trabajo encomendado en la empresa usuaria, los horarios y el lugar de ejecución del trabajo, así como las características particulares del puesto de trabajo.

Además, para las misiones de desplazamiento por parte de una empresa de trabajo temporal, se exige la presencia a bordo de una copia traducida en francés del contrato de trabajo temporal (contrato entre el trabajador y su empresa de trabajo temporal) y del contrato de puesta a disposición a favor de la empresa establecida en

En los casos donde se exige la traducción de los documentos ¿es necesario que las traducciones sean realizadas por un traductor jurado?

Es obligatorio que el certificado esté traducido en francés. No obstante, la información que debe completarse en el certificado solo comprende datos de identificación y cifras que no requieren ninguna traducción particular. No es obligatorio recurrir a un traductor jurado.

¿El convenio colectivo sectorial que debe indicarse en el certificado de desplazamiento es el convenio francés o el del país de origen?

Se trata de uno de los convenios colectivos franceses siguientes: transporte por carretera de mercancías o de personas, transporte fluvial de mercancías o de personas.

¿La empresa de un país tercero (no perteneciente a la Unión Europea) tiene que completar el formulario A1 además del certificado?

La reglamentación que emana de la Ley del 6 de agosto de 2015 para el crecimiento, la actividad y la igualdad de oportunidades económicas y del decreto del 7 de abril de 2016, precisa las formalidades específicas del derecho del trabajo relativas al desplazamiento, sin perjuicio de las demás reglas aplicables, especialmente las de la seguridad social. Al tratarse de disposiciones relativas a la seguridad social, puede consultarse la información disponible en la página web del CLEISS: <http://www.cleiss.fr/>

Derechos de los empleados itinerantes o navegantes desplazados

¿Cuáles son los derechos reconocidos a los empleados itinerantes o navegantes desplazados?

No existe ninguna especificidad para los empleados itinerantes o navegantes, quienes disfrutan de los mismos derechos fundamentales que los reconocidos a los empleados desplazados de otros sectores.

Estos derechos están enumerados en el artículo L. 1262-4 del código del trabajo:

- 1° Libertades individuales y colectivas en la relación laboral;
- 2° Discriminaciones e igualdad profesional entre las mujeres y los hombres;
- 3° Protección de la maternidad, baja de maternidad y de paternidad y de adopción, días libres por acontecimientos familiares;
- 4° Condiciones de puesta a disposición y garantías debidas a los empleados por las empresas que ejercen una actividad de trabajo temporal;
- 5° Ejercicio del derecho de huelga;
- 6° Duración del trabajo, descansos compensatorios, días festivos, vacaciones anuales retribuidas, duración del trabajo y trabajo nocturno de los trabajadores jóvenes;
- 7° Condiciones de cotización a los fondos de vacaciones e intemperies;
- 8° Salario mínimo y pago del salario, incluidos los incrementos por horas extraordinarias, así como los complementos salariales establecidos por la ley o el convenio;
- 9° Reglas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, edad mínima para trabajar, empleo infantil;
- 10° Trabajo ilegal.

¿En qué medida permite el certificado facilitar al empleado información sobre sus derechos en situación de desplazamiento?

La presencia de un ejemplar del certificado es obligatoria a bordo del vehículo, lo que permitirá al conductor estar plenamente informado de su situación y hacer valer sus derechos en caso necesario.

¿Cuáles son las garantías de los empleados desplazados en materia de remuneración?

En particular, el empleado desplazado debe ser remunerado sobre la base del salario mínimo francés o del salario convencional si este último es más alto que el salario derivado del derecho aplicable al contrato de trabajo.

No obstante, el beneficio de los derechos garantizados por los textos franceses no suponen un obstáculo a la conservación de derechos más favorables, según resulten del derecho aplicable al contrato de trabajo del empleado desplazado. Por ejemplo, el empleado desplazado conservará su remuneración contractual si esta es más elevada que el salario mínimo o el salario convencional francés.

Concretamente ¿qué elementos deben tenerse en cuenta para calcular el salario mínimo de referencia?

En el marco del artículo 3§1 de la directiva 96/71/CE del 16 de diciembre de 1996, el artículo L. 1262-4 del código del trabajo dispone que los elementos del salario mínimo de referencia aplicable en Francia comprenden:

- al salario mínimo (horario o mensual);
- los incrementos por horas extraordinarias,
- así como los complementos salariales fijados por la ley o el convenio.

Las sumas se expresan en importe bruto.

Es importante recordar que el empleado conservará el salario que se le abona en virtud del derecho aplicable a su contrato de trabajo cuando este sea más elevado que el salario mínimo de referencia.

¿Cuáles son los elementos de la remuneración abonada al empleado por la empresa no establecida en Francia y que pueden utilizarse para comprobar que se respete la cuantía del salario mínimo de Francia?

Conforme al 7 del artículo 3 de la directiva 96/71/CE del 16 de diciembre de 1996, los elementos que pueden utilizarse son:

- el salario;

- los incrementos eventuales por horas extraordinarias;
- los eventuales complementos salariales (ej. prima de antigüedad);
- las eventuales dietas ligadas al desplazamiento (ej. prima de expatriación);
- las eventuales prestaciones en especie.

Estas sumas se expresan en importe bruto.

En cambio, no se tendrán en cuenta las sumas abonadas como reembolso de los gastos como las dietas de viaje, de alojamiento o de comida, incluso si estas sumas son de carácter fijo.

En caso de dieta global a tanto alzado, el empleador declara, bajo su propia responsabilidad, la parte que estime correspondiente a la dieta por gastos de alojamiento, de comida y, en su caso, los gastos de viaje.

No cabe la posibilidad de considerar que, en todos los casos, el alojamiento del empleado itinerante es el vehículo proporcionado por el empleador y que, por consiguiente, ninguna fracción de la dieta a tanto alzado global abonada al empleado puede corresponder a la asunción de gastos de alojamiento fuera del lugar de permanencia habitual. Aunque el artículo 8 del reglamento 561/2006 (CE) del 15 de marzo de 2006 permite, efectivamente, que los tiempos de descanso diarios y los tiempos de descanso semanales reducidos lejos del lugar de permanencia habitual puedan tomarse a bordo del vehículo, siempre y cuando éste vaya adecuadamente equipado para el descanso de todos los conductores y esté estacionado, este mismo artículo precisa que esta facultad resulta de la «elección» del empleado. De ello se deriva que el empleador debe poner al empleado en situación de poder elegir un alojamiento distinto del vehículo, abonándole una dieta diaria que cubra los gastos de alojamiento (pernocte), o tomando a su cargo un lugar de alojamiento externo al vehículo. Además, dado que el descanso semanal normal no puede tomarse a bordo del vehículo, el empleador siempre tendrá que tomar a su cargo los gastos correspondientes al alojamiento del empleado durante este descanso, si se toma lejos del lugar de permanencia habitual.

Por otro lado, la parte que el empleador estime correspondiente a la comida del empleado debe ser evaluada de manera objetiva y justificable en caso de control.

A continuación figuran, a título informativo, los baremos de reembolso de gastos aplicables a los conductores sujetos al convenio colectivo nacional del transporte por carretera, según el protocolo ampliado aplicable:

- **Transporte vial de mercancías:**

[Cláusula adicional nº 70 del 26 de junio de 2019 relativa a los gastos de desplazamiento de los obreros \(anexo I\)](#)

(En euros)

Naturaleza de las dietas	Cuantía	Referencia a los artículos del protocolo
Dieta de comida	13,78 €	Art. 3, apartado 1
Dieta de comida única	8,48 €	Art. 4
Dieta de comida única «noche»	8,26 €	Art. 12
Dieta especial	3,73 €	Art. 7
Dieta de tentempié	7,47 €	Art. 5
Dieta de gran desplazamiento: 1 comida + 1 pernocte 2 comidas + 1 pernocte	44,06 57,84	Art. 6

– **Transporte vial de viajeros:**

[Cláusula adicional nº 69 del 24 de junio de 2019 relativa a los gastos de desplazamiento de los obreros \(anexo I\)](#)

Naturaleza de las indemnizaciones	Taux	Referencia a los artículos del protocolo
Prestación para comidas	13,38 €	Artículo 8.1 – párrafos 2 y 3; artículo 9.10 – párrafo 1; artículo 11
Prestación para comida única	8,26 €	Artículo 8.1 – párrafo 1
Prestación especial	3,74 €	Artículo 8.2 – párrafo 2; artículo 11 bis
Prestación para tentempié	6,68 €	Artículo 12
Prestación especial para desayuno	3,74 €	Artículo 10 – párrafo 2
Prestación para cuarto y prestación especial para desayuno	28,40 €	Artículo 10 – párrafo 1
Prestación para descanso diario (cuarto y tentempié)	31,33 €	Artículo 11

¿Qué tipo de cambio hay que utilizar cuando el salario no es en euros ?

La conversión en euros del salario abonado en moneda extranjera se efectúa según el último [tipo de referencia](#) publicado por el Banco Central Europeo a la fecha de inicio del desplazamiento prevista. La empresa puede utilizar el tipo de cambio publicado para el semestre o el tipo publicado para un periodo de referencia más corto.

¿La cuantía horaria es la que se aplica en la parte francesa del trayecto o en todo el trayecto?

La cuantía horaria francesa se aplica, bajo reserva de que sea la más favorable, solo a las horas trabajadas en Francia por el empleado en situación de desplazamiento

Concretamente ¿cómo se puede establecer la fecha y la hora de entrada y de salida del territorio francés?

No existe ninguna regla específica para el sector de los transportes. El empleador establece, según los medios apropiados, la duración del trabajo del empleado en el territorio francés.

De manera general, en caso de sospecha de reducción de la duración del trabajo en Francia, la carga de la prueba incumbe a los servicios de control, pudiendo el empleador rebatir las apreciaciones de los controladores por todos los medios que considere apropiados.

¿Cómo aplicar las reglas relativas a la duración del trabajo, especialmente en caso de desplazamientos de corta duración?

Solo podrá exigirse el respeto de la duración máxima de trabajo, así como de la duración mínima de descanso previstas en la reglamentación francesa con la condición de que el empleado esté desplazado en Francia durante un periodo como mínimo igual al periodo de referencia.

Por ejemplo, debe respetarse la duración semanal máxima del trabajo en una semana aislada si el empleado está desplazado durante un periodo mínimo de una semana, pero no si el periodo de desplazamiento es de una duración inferior.

Para el cálculo del salario mínimo, solo se tienen en cuenta las horas trabajadas. No cabe la posibilidad de prever un tanto alzado diario de horas.

Casos particulares:

¿El derecho relativo al desplazamiento, y especialmente el derecho al salario mínimo, se aplica cuando el conductor es el propietario del camión?

En materia de desplazamiento, la propiedad del vehículo es indiferente.

En caso de tripulación doble, ¿los dos conductores (el que conduce y el que descansa) deben ser remunerados a la misma cuantía horaria?

En Francia, solo se remuneran las horas trabajadas. En el caso particular de la tripulación doble, el tiempo que el segundo conductor no dedica a la conducción durante la circulación del vehículo se remunera por el 100 % de su duración.

En el transporte por carretera de viajeros, solo se tendrá en cuenta el 50 % de este tiempo como tiempo de trabajo efectivo para el cálculo de los umbrales de duración diaria o semanal del trabajo.

Al contrario, en el transporte por carretera de mercancías, este tiempo no dedicado a la conducción durante la circulación del vehículo se considera como tiempo de trabajo efectivo por el 100 % de su duración.

El representante del empleador en Francia

¿Quién puede ser designado como representante del empleador en Francia?

Conforme al artículo 9-1.e) de la directiva 2014/67/UE del 15 de mayo de 2014, el artículo L. 1262-2-1 del código del trabajo prevé que todo empleador desplace a empleados a Francia debe designar un representante en el territorio nacional, cuyo papel es actuar como enlace con los servicios de control.

Desde el decreto n.º 29019.555 del 4 junio de 2019, relativo a varias disposiciones con respecto al desplazamiento de trabajadores y al refuerzo de la lucha contra el trabajo ilegal, que ha modificado los artículos R 1331-1 y siguientes del código de transportes, el representante de la empresa ha de tener un número de identificación.

No hay reglas específicas para el sector del transporte terrestre relativas a la designación del representante. Puede tratarse de toda persona física o moral, a elección del empleador, que disponga de los medios y de las competencias necesarias para cumplir con su misión y que esté presente en el territorio nacional. La remuneración del representante quedará fijada de manera contractual con la empresa que lo elija. En caso de que el representante incumpliera sus obligaciones, este último sería responsable ante el empleador que lo haya designado.

¿Cómo se designa el representante del empleador en Francia?

Desde el susodicho decreto del 4 de junio de 2019, el representante del empleador es designado directamente en el certificado de desplazamiento.

¿El representante puede estar domiciliado en el extranjero si dispone de un apartado de correos en Francia o debe disponer de locales en Francia?

El representante en Francia debe ser una empresa (o una persona física) realmente establecida en Francia (por ejemplo, otra empresa de transporte, una empresa de consultoría o un despacho jurídico, etc.). Una simple dirección no es suficiente.

¿Cuál es el periodo durante el cual el representante del empleador que desplaza empleados itinerantes o navegantes a Francia debe responder a los servicios de control?

Este periodo, propio del sector del transporte terrestre, está fijado en dieciocho meses a partir de la fecha de fin del periodo de desplazamiento del empleado? La duración del contrato o del mandato del representante es libre.

¿Un solo contrato o mandato de representación puede cubrir a todos los conductores desplazados en Francia por la misma empresa durante un periodo determinado?

Se puede elegir libremente entre establecer un solo mandato por empresa (que cubra a todos los empleados itinerantes o navegantes) y hacer un mandato por empleado.

¿El representante puede ser sustituido durante sus vacaciones? En caso afirmativo ¿qué formalidades hay que respetar?

Corresponde al representante y a la empresa que lo ha designado prever todas las medidas necesarias relativas a su ausencia para garantizar un contacto en caso de control.

¿Qué sucede si el empleador decide cambiar de representante?

El antiguo representante deberá seguir respondiendo a los servicios de control en cuanto a la operación o las operaciones de desplazamiento que se hayan producido durante el periodo en que estaba designado, y durante un periodo de 18 meses a partir de la fecha de fin del desplazamiento del empleado.

¿Cuál es la función del representante del empleador?

El representante debe ser capaz de responder a los requerimientos de los servicios de control.

Para ello, debe estar en posesión de cierto número de documentos.

En caso de desplazamiento de empleados itinerantes o navegantes, el representante deberá conservar las nóminas del empleado correspondientes al periodo de desplazamiento. Estas nóminas pueden ser sustituidas por otros documentos, siempre y cuando estos documentos incluyan las menciones, enumeradas con exactitud, relativas al salario horario bruto del empleado, a los horarios de trabajo (con distinción de las horas incrementadas), a las vacaciones y días festivos y a los elementos que componen la remuneración.

Además, debe estar en posesión de los documentos que:

- demuestren el pago efectivo del salario.
- mencionen el nombre del convenio profesional aplicable al trabajador desplazado.

¿En qué plazo y de qué manera debe responder el representante a los servicios de control?

Tiene que ser capaz de presentar y de comunicar sin demora los documentos requeridos por los servicios de control. Estos documentos deben preexistir al requerimiento de comunicación, y no deben establecerse con la única finalidad de ser comunicados en caso de requerimiento de los servicios de control.

Cabe la posibilidad de transmitir los documentos en forma desmaterializada en un formato de uso corriente (de tipo .pdf).

¿El representante debe estar disponible 24 horas al día y 7 días por semana para responder «sin demora» a las solicitudes del servicio de control?

No, no es obligatorio. No obstante, la empresa puede establecer esta disponibilidad si lo desea.

¿Las nóminas conservadas por el representante pueden establecerse después del desplazamiento del empleado (de 1 a 2 meses después)?

La reglamentación francesa no modifica las reglas relativas a la emisión de las nóminas previstas por la legislación aplicable a la relación de trabajo.

¿Cómo deben conservarse los documentos reunidos por el representante (papel o digital)?

No hay ninguna obligación relativa al formato. En cambio, el documento debe poder consultarse en todo momento durante el periodo determinado (tiempo de desplazamiento + 18 meses).

Responsabilidades y sanciones aplicables

¿Qué debe hacer el ordenante cuando su cocontratante desplaza a empleados que entran en el ámbito de aplicación de la reglamentación?

El ordenante deberá recibir una copia del certificado de desplazamiento (obligación de vigilancia).

¿A quién se aplica la responsabilidad del ordenante en el caso de una subcontratación?

Todo subcontratista, cualquiera que sea su rango, es considerado como ordenante respecto a sus propios subcontratistas.

En caso de comisionistas múltiples (subcontratistas del contrato de comisión) que intervengan en una cadena de transporte (con frecuencia multimodal), el último comisionista de la cadena establecido en Francia estará sujeto a la obligación de vigilancia ampliada con respecto a los cocontratantes transportistas.

En el marco del contrato de transporte ¿cuáles son las obligaciones del destinatario del servicio?

En regla general, el destinatario no tendrá ninguna obligación particular con respecto al desplazamiento en el marco del contrato de transporte.

No obstante, se puede recurrir al destinatario (profesional) establecido en Francia, a título subsidiario:

- si el desplazamiento se produce en el marco de un servicio transnacional de transporte;
- y cuando ni el ordenante ni el transportista están establecidos en Francia.

Si se reúnen estas condiciones, el destinatario puede recibir un aviso del servicio de control para que inste al empresario a regularizar ciertas situaciones irregulares (no pagar el salario mínimo, condiciones de alojamiento indignas, incumplimiento de los fundamentos del derecho del trabajo).

Solo en caso de que no intervenga, o de que no rinda cuentas de sus gestiones, podrá ser declarado responsable solidario de los incumplimientos del empleador.

¿Tiene la autoridad administrativa el poder de suspender la operación de transporte cuando constata irregularidades ligadas al desplazamiento de trabajadores?

Como en todos los sectores económicos, la autoridad administrativa tiene derecho a suspender la prestación de servicios en ciertos casos de incumplimiento grave o repetido previstos por el código del trabajo.

No obstante, la suspensión debe ir precedida de una orden de poner fin a las situaciones irregulares constatadas. En razón de este formalismo, el procedimiento solo debería afectar a ciertas situaciones donde el servicio de transporte se efectúa con una duración suficiente.

¿Cuáles son las sanciones previstas en caso de incumplimiento de las reglas?

El conductor no es objeto de ninguna sanción.

Se prevén, para el empleador, una multa de 4ª clase por la ausencia del certificado a bordo del vehículo o por certificado no conforme (750 € como máximo - art. R.1331-9 del Código del transporte) y una multa de 3ª clase (450 € como máximo - art. R.1331-10 del Código del transporte) por la ausencia, a bordo del vehículo, del contrato de trabajo del empleado y, en su caso, del convenio de puesta a disposición del empleado.

Además, también son aplicables las multas administrativas previstas en caso de incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones de declaración de desplazamiento (a la que se sustituye el certificado), de presentación de los documentos enumerados en el artículo R.1331-7-III del código de los transportes traducidos en lengua francesa, y de designación de un representante previstas en el artículo L. 1264-1 del código del trabajo (importe máximo de 2000 €/empleado).

Según los artículos L. 1264-2 y L. 1264-3 del Código del trabajo, el ordenante se expone a una multa administrativa en caso de incumplimiento de la obligación de vigilancia por un importe máximo de 2000 €/empleado y de un máximo de 4000 €/empleado en caso de reincidencia, con un límite total de 500 000 €.

Sin embargo, una misma infracción no podrá dar lugar a una acumulación de multas penales y de multas administrativas para un mismo empleado.

¿Se ha previsto alguna sanción contra el representante, por ejemplo, si este no responde o responde de manera incompleta a los requerimientos de los servicios de control ?

No. Sin embargo, sus eventuales incumplimientos pueden revelar incumplimientos imputables al empleador y dar lugar a sanciones penales o administrativas contra este último (por ejemplo, una multa administrativa si se demuestra que el empleador no ha establecido el certificado).

Además, el representativo en Francia podría ser penalmente responsable si obstruyera intencionalmente al control del agente.

¿Cuáles son las sanciones previstas en caso de que no se pague el salario mínimo?

El empleador que no pague el salario mínimo al empleado desplazado se expone (principalmente) a las medidas siguientes:

- sea a una sanción penal: en caso de no pagar el salario mínimo legal (SMIC) o la remuneración mensual mínima legal, multa de 5ª clase (máximo de 1500 €), en aplicación del artículo R. 3233-1 del Código del trabajo. Se trata de una sanción de derecho común que no es específica del desplazamiento;

- sea a una sanción administrativa: en caso de no pagar el salario mínimo legal o convencional, sanción administrativa de un importe máximo de 2000 €, en aplicación del artículo L. 8115-1 del Código del trabajo. Una vez más, se trata de una sanción de derecho común que no es específica del desplazamiento.

También pueden aplicarse las medidas siguientes:

- suspensión de la prestación del servicio transnacional durante un periodo máximo de un mes, en caso de no regularización de un incumplimiento grave relativo a un salario inferior al salario mínimo interprofesional, en aplicación de los artículos L. 1263-3 y L. 1263-4 del Código del trabajo. El hecho de no respetar la decisión de suspensión expondrá al empleador a una multa administrativa, inferior o igual a 10 000 € por empleado afectado por el incumplimiento. No obstante, esta medida tendrá un alcance limitado para los transportes, excepto para las líneas regulares efectuadas en el marco de un contrato entre el ordenante y el transportista.

- sanción penal en caso de disimulación de horas extraordinarias en las nóminas: en aplicación del artículo L8224-1 del Código del trabajo, multa de 45 000 euros y 3 años de cárcel. Esta sanción no es específica del desplazamiento.

¿De qué recursos dispone un trabajador que se considere perjudicado?

Según la directiva 96/61/CE (artículo 6), «a fin de salvaguardar el derecho a las condiciones de trabajo y de empleo garantizadas en el artículo 3, se puede entablar una acción judicial en el Estado Miembro en cuyo

territorio esté o haya estado desplazado en trabajador, sin perjuicio, en su caso, de la facultad de entablar una acción judicial en otro Estado, de conformidad con los convenios internacionales vigentes en materia de competencia judicial».

Además, el Código del trabajo (art. L. 1265-1) dispone que, en materia de desplazamiento de empleados por parte de una empresa no establecida en Francia «las organizaciones sindicales representativas pueden entablar todas las acciones judiciales [necesarias] a favor de un empleado, sin tener que justificar un mandato del interesado .

Basta que este haya sido advertido, en las condiciones determinadas por la vía reglamentaria, y que no se haya opuesto en un plazo de quince días a partir de la fecha en que la organización sindical le notificó su intención.

El interesado puede intervenir en la acción entablada por el sindicato y ponerle fin en cualquier momento».

Aplicación de la Directiva (UE) 2018/957 que conlleva modificaciones en la directiva 96/71/CE en lo que concierne al desplazamiento de los trabajadores llevado a cabo en el marco de una prestación de servicios.

La Directiva (UE) 2018/957 que modifica la directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 16 de diciembre de 1996 en lo que concierne al desplazamiento de los trabajadores llevado a cabo en el marco de una prestación de servicios, ¿se aplica al transporte por carretera? ¿Se aplica al transporte fluvial?

Los trabajadores desplazados en Francia se benefician de un núcleo sólido de derechos sociales, calco de los derechos reconocidos a los empleados nacionales, procedentes del código del trabajo y de las estipulaciones convencionales propias del sector del transporte terrestre.

La Directiva (UE) 2018/957 conlleva modificaciones en la directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 16 de diciembre de 1996 en lo que concierne al desplazamiento de los trabajadores llevado a cabo en el marco de una prestación de servicios.

La [ordenanza n.º 2019-116 del 20 de febrero del 2019](#) transpone esta directiva. Está en vigor desde el 31 de julio de 2020.

Principalmente, aporta modificaciones al artículo L.1262-4 del código del trabajo.

De este modo, en complemento de los derechos establecidos en la actualidad por dicho artículo, los trabajadores en desplazamiento también deberán beneficiarse de:

- el conjunto de los elementos de remuneración, tal como se establece por el artículo L. 3221-3 del código del trabajo
- del reintegro de los gastos relacionados con la misión (transporte, comidas, alojamiento)

➤ **Transporte fluvial**

En Francia, la [ordenanza n.º 2019-116 del 20 de febrero de 2019](#), permite que la Directiva 2018/957 pueda aplicarse a los trabajadores desplazados del transporte fluvial a partir del 30 de julio de 2020.

➤ **Transporte por carretera**

La ordenanza del 20 de febrero de 2019, al igual que la directiva que transpone, no puede aplicarse de inmediato a los trabajadores transportadores de las empresas del transporte por carretera que se mencionan en el artículo L. 1321-1 del código de los transportes que siguen estando regulados por las disposiciones del código del trabajo en su redacción anterior a dicha ordenanza. Se les aplicará a partir de la fecha de transposición de la lex specialis relativa al desplazamiento de los conductores en el transporte vial (artículo 1 de la directriz 2020/1057).