

ÎNTREBĂRI FRECVENTE

**cu privire la dispozițiile privind modalitățile de aplicare
a dreptului de detașare a muncitorilor ca personal rulant sau navigant
al întreprinderilor de transport terestru**

**(art. L. 1331-1 - L. 1331-3 și art. R. 1331-1 - R. 1331-11 din Codul
transporturilor)**

Prezentarea formalităților aplicabile pentru detașarea anumitor salariați din transporturi

În cadrul directivelor 96/71/CE ale Parlamentului European și Consiliului din 16 decembrie 1996 și 2014/67/UE din 15 mai 2014, reglementarea franceză (articolele L. 1331-1 - L. 1331-3 și articolele R. 1331-1 - R. 1331-11 din Codul transporturilor) adaptează la situația particulară a transporturilor terestre formalitățile prevăzute de Codul muncii, în cazul detașării muncitorilor.

Dispozițiile Codului muncii privind detașările pentru care nu există o derogare expresă continuă să se aplice.

Regulile urmăresc trei obiective:

- precizarea formalităților adaptate pentru întreprinderile de transport terestru care detașează pe teritoriul național personal rulant sau navigant și a formalităților de drept comun, prevăzute de Codul muncii, prin aplicarea directivei 96/71/CE din 16 decembrie 1996 și a directivei 2014/67/CE din 15 mai 2014;
- facilitarea accesului personalului rulant sau navigant detașat la informațiile privind drepturile sale;
- întărirea eficienței controalelor, pentru a combate mai bine fraudele privind detașările, care reprezintă practici de concurență socială neloială, ce aduce prejudicii întreprinderilor care respectă legea și condițiile de muncă ale muncitorilor detașați.

Care este domeniul de aplicare a formalităților?

Formalitățile sunt aplicabile pentru întreprinderile cu sediul în afara Franței, care îndeplinesc următoarele două condiții cumulative:

1°) exercită una dintre activitățile de transport terestru definite în articolul L. 1321-1 din Codul transporturilor (practic, este vorba de o activitate de transport rutier sau fluvial) sau sunt întreprinderi care oferă angajați temporari;

2°) detașează un salariat rulant sau navigant pe teritoriul francez, în cazurile prevăzute în articolul L. 1262-1 sau L. 1262-2 din Codul muncii.

Aceste cazuri diferite corespund celor care figurează în articolul 1 din directiva 96/71/CE din 16 decembrie 1996. Poate fi vorba de:

- executarea unei prestații de servicii transnaționale, atunci când beneficiarul prestațiilor are sediul sau își exercită activitatea în Franța;
- mobilitatea în cadrul grupului, care constă în punerea la dispoziție a personalului între întreprinderile din același grup sau între instituțiile aceleiași societăți;
- punerea la dispoziție de către o întreprindere care oferă angajați temporari, stabilită în străinătate, a unui salariat pentru o întreprindere utilizatoare stabilită sau exercitând temporar o activitate în Franța.

Întreprinderile industriale sunt vizate de această reglementare?

Formalitățile prevăzute special pentru detașările din domeniul transporturilor terestre nu sunt aplicabile pentru întreprinderile care nu au ele însele calitatea de întreprindere de transport public, cum ar fi întreprinderile industriale care angajează personal rulant sau navigant pentru a-și transporta producția.

Muncitorii independenți sunt vizați de această reglementare? Cum se identifică acești muncitori?

Muncitorii independenți nu se încadrează în domeniul aplicării regulilor privind detașarea și, astfel, nu sunt supuși unei obligații de declarare, fie de drept comun, fie specifică pentru transporturile terestre;

Calitatea de muncitor independent nu depinde de regulile prevăzute de Codul transporturilor. Nu se cere niciun document special pentru dovedirea calității de muncitor independent. Cu toate acestea, în cadrul controalelor, poate fi utilă prezentarea unui document care să menționeze statutul de independent al persoanei vizate, conform prevederilor legislației țării de domiciliu a muncitorului independent.

Întreprinderile cu sediul în afara unui stat membru al Uniunii europene sunt vizate de reglementarea privind detașarea?

Angajatorii stabiliți în afara unui stat membru al Uniunii europene sunt supuși reglementării privind detașarea. Articolul L 1262-1 din Codul muncii prevede, într-adevăr, posibilitatea ca un angajator stabilit în afara Franței să detașeze temporar salariați. Dispozițiile privind detașarea (drepturile aplicabile, formalitățile, condițiile de detașare) sunt, prin urmare, aplicabile salariaților respectivelor întreprinderi, sub rezerva, după caz, a unor tratate, convenții sau acorduri ratificate în mod corespunzător sau aprobate și publicate (articolul L 1261-1 din Codul muncii). În sectorul transportului rutier, nu au fost identificate acorduri bilaterale cu Franța care să prevadă derogări de la regulile de detașare sau de la modalitățile de aplicare a acestora. Angajatorii din cadrul întreprinderilor stabilite într-un stat terț al Uniunii europene va trebui să se conformeze, între altele, formalităților de declarare prevăzute în Codul transporturilor.

De ce legea franceză nu precizează cazurile aplicării regulilor de detașare pentru diversele operații de transport?

Nu este obiectul său. Această reglementare nu face decât să definească formalitățile adaptate specificului transporturilor.

Domeniul de aplicare a dreptului la detașare rămâne definit exclusiv de reglementările din directiva 96/71/CE din 16 decembrie 1996, transpuse în Franța prin articolele L. 1262-1 și L. 1262-2 din Codul muncii.

Practic, transporturile internaționale cu destinația sau cu plecarea din Franța, precum și operațiunile de cabotaj de pe teritoriul francez, efectuate cu un salariat trimis temporar în Franța, al cărui raport de muncă cu întreprinderea expeditoare continuă, corespund criteriilor de aplicare a dreptului la detașare și sunt supuse obligațiilor de declarare specifice detașărilor în domeniul transporturilor terestre.

Invers, simplul tranzit pe teritoriul național, care nu implică încărcarea sau descărcarea de mărfuri ori îmbarcarea sau debarcarea de pasageri, nu corespunde criteriilor de aplicare a dreptului la detașare și, prin urmare, nu sunt supuse niciunei obligații de declarare, fie de drept comun, fie specifică transporturilor terestre.

Există formalități diferite privind salariații detașați care conduc vehicule de mai puțin de 3,5 T?

Salariații detașați care conduc vehicule de mai puțin de 3,5T sunt supuși acelorași formalități de declarare, atunci când sunt detașați în Franța.

Cum rămâne cu „regula celor opt zile”, prin care erau scutiți de declarația de detașare salariații care asigurau operațiile de cabotaj pe o perioadă mai mică de opt zile?

În prevederile anterioare, întreprinderile de transport care detașau personal rulant sau navigant pentru a asigura operațiile de cabotaj pe o perioadă mai mică de opt zile consecutive erau scutite de obligația declarației de detașare.

Această regulă nu mai este valabilă din 1 iulie 2016.

Dovada de detașare, care se substituie declarației de detașare, trebuie să fie redactată în prealabil pentru orice primă operație de transport, prin care salariatul este pus în situația de a fi detașat.

Există posibilitatea de a aplica formalități diferite pentru salariații din sectorul transportului de persoane? Ce tipuri de transporturi de persoane sunt vizate?

Nu, formalitățile specifice prevăzute de Codul transporturilor sunt independente de natura activității (transport de mărfuri sau de persoane).

Serviciile regulate de transport rutier de persoane efectuate de către personalul rulant din întreprinderile nerezidente necesită formalități de declarare specifice atunci când exploatarea acestora presupune îmbarcarea sau debarcarea de pasageri pe teritoriul francez. Autorizația de exploatare a serviciului sau copia conformă a acesteia, aflată la bordul vehiculului, în care se precizează în special punctele de oprire și orarul, este cea care va permite să se stabilească dacă serviciul respectiv este supus sau nu regulilor privind detașarea.

Astfel, atunci când această autorizație presupune puncte de îmbarcare sau debarcare a pasagerilor în Franța, șoferul vehiculului va fi supus formalităților de declarare aplicabile detașării. În schimb, dacă reiese că teritoriul francez este doar de tranzitat, atunci acestea nu se vor aplica.

De altfel, formalitățile de declarare aplicabile detașării se aplică operațiilor de cabotaj efectuate în cadrul unui serviciu regulat sau al unui serviciu regulat specializat (conform definiției date acestora de reglementarea (CE) nr. 1073/2009 ca fiind „servicii regulate care, indiferent de cine sunt organizate, asigură transportul anumitor categorii de călători, cu excluderea altor persoane”).

Serviciile internaționale ocazionale care au ca punct de plecare teritoriul unui alt stat membru, fie că sunt organizate sau nu în cadrul unei călătorii forfetare, în sensul directivei (UE) nr. 2015/2302 a Parlamentului European și Consiliului, din 25 noiembrie 2015, nu sunt supuse formalităților de declarare aplicabile detașării, în măsura în care acea operație de transport constă în dirijarea unui grup de persoane constituit, fără operații de îmbarcare sau debarcare de noi persoane, pe parcursul itinerariului (circuit cu porturi închise). În acest caz, faptul că grupul se oprește pentru a dormi una sau mai multe nopți în Franța nu modifică natura transportului.

Totuși, trebuie remarcat că transporturile de cabotaj efectuate în cadrul unui serviciu ocazional sunt supuse regulilor privind detașarea.

Foaia de parcurs, documentul de control al cărui model este prezentat în Anexa I a reglementării (CE) nr. 361/2014 a Comisiei, cu privire la modalitățile de aplicare a reglementării (CE) nr. 1073/2009, care stabilește reguli comune privind accesul la piața internațională a serviciilor de transport cu autocarul și autobuzul, este cea care va permite să se stabilească dacă acel serviciu este supus sau nu regulilor privind detașarea, în funcție de natura operației de transport efectuate.

Următoarele cazuri sunt supuse formalităților de declarare aplicabile detașării?

- operațiunile umanitare în cadrul cărora transportul terestru este efectuat în mod gratuit (anumiți șoferi sunt remunerați, alții lucrează pe bază de voluntariat):

Regimul aplicabil nu este determinat de către scopul transportului. Dacă sunt îndeplinite toate condițiile iar șoferul este un salariat, atunci se aplică dispozițiile privind detașările.

- transportul internațional de mărfuri când o parte din acesta este efectuată fără încărcătură:

Dispozițiile vizează personalul rulant sau navigant detașat. Acestea se aplică, prin urmare, din moment ce salariații se află în această situație de muncă, indiferent dacă vehiculul lor are sau nu o încărcătură.

- importul de vehicule achiziționate în Franța de către o întreprindere, acestea fiind conduse de către salariații respectivei întreprinderi până în țara în care sunt înmatriculate:

Acesta este un caz de import de vehicule, nu de transport public. Prin urmare, acest caz nu este supus formalităților aplicabile detașării din cadrul transporturilor.

Întreprinderile care asigură transportul particular de persoane (de ex. taxiurile) nu se încadrează în domeniul de aplicare a acestei reglementări.

Dovada de detașare

Care este utilitatea dovezii de detașare și când trebuie să o întocmească angajatorii?

Dovada de detașare înlocuiește, pentru personalul rulant și navigant din întreprinderile de transport terestru, declarația de detașare prevăzută de Codul muncii. Astfel, întreprinderile de transport terestru nu trebuie să utilizeze, pentru detașarea personalului rulant sau navigant, declarația de detașare impusă pentru ceilalți salariați.

Dovada de detașare trebuie întocmită pentru fiecare salariat detașat, înainte de începerea primei operații care presupune detașarea personalului rulant sau navigant, indiferent de transportul realizat. Dovada de detașare va fi validată pe durata indicată de întreprindere, în limita unui interval maxim de 6 luni, pentru toate operațiile de transport care se încadrează în domeniul de aplicare a detașării. Astfel, dovada va putea cuprinde mai multe operații de detașare.

Perioada de șase luni se întinde de la data de, până la data de, pe durata a șase luni consecutive. Nu este obligatoriu ca dovada să cuprindă programul prestațiilor de transport transnaționale, prevăzute pentru perioada respectivă. Nu este necesară detalierea în cadrul dovezii a totalității călătoriilor efectuate în Franța. De altfel, dovada de detașare trebuie să fie anexată în registrul unic al personalului societății primitoare, în cazul unei detașări în interiorul grupului sau al unei detașări de către o întreprindere care oferă angajați temporari.

Cum se completează dovada?

Există trei tipuri de formulare CERFA, pentru a ține cont de informațiile specifice necesare în fiecare caz de detașare, iar angajatorul trebuie să completeze formularul adaptat situației salariatului respectiv.

Dovada va putea fi completată direct prin intermediul serviciului la distanță SIPSI, pe site-ul <https://www.sipsi.travail.gouv.fr>.

Cum pot întreprinderile care, datorită legislației naționale, nu dispun de o înmatriculare în registrul electronic național al întreprinderilor de transport, să completeze câmpul corespunzător dovezii?

Această situație nu se aplică decât pentru operațiile de transport efectuate cu ajutorul unui vehicul cu masa totală autorizată mai mare de 3,5 tone. De altfel, nu se aplică decât, într-un mod temporar, întreprinderilor de transport rutier din statele membre, care nu sunt încă la zi în ceea ce privește obligațiile europene, în materie de realizarea registrului electronic național al întreprinderilor de transport rutier, prevăzut de articolul 16 din reglementarea (CE) nr. 1071/2009.

În acest caz, pe dovadă trebuie trecut numărul licenței acordate, conform practicilor actuale ale respectivului stat membru.

Cum se indică numărul SIRET [din Sistemul Informatic de Registru al Întreprinderilor] atunci când întreprinderea primitoare nu are sediul în Franța?

În cazul în care întreprinderea la dispoziția căreia este pus salariatul detașat de către o întreprindere care oferă angajați temporari nu are sediul în Franța, nu este necesară indicarea numărului SIRET.

Cine completează dovada?

În cazul detașării	Persoana însărcinată cu întocmirea dovezii
Prestație transnațională de transport	<ul style="list-style-type: none"> • Șeful întreprinderii de transport la care este angajat salariatul.
Mobilitate în interiorul grupului	<ul style="list-style-type: none"> • Șeful întreprinderii la care este angajat de obicei salariatul • Sau, în absența acesteia, șeful întreprinderii de transport care utilizează salariatul în Franța.
Punere la dispoziție de către o întreprindere care oferă angajați temporari	<ul style="list-style-type: none"> • Șeful întreprinderii de muncă temporară • Sau, în absența acesteia, șeful întreprinderii de transport care utilizează salariatul în Franța.

Care sunt garanțiile privind procesarea datelor introduse în cadrul formularului?

Responsabilul cu procesarea datelor ia măsuri de protecție pentru a asigura securitatea procesării, împiedicarea vreunei utilizări deturnate sau frauduloase a acestora, în special de către terți neautorizați, și asigură integritatea acestora. Se realizează zilnic o înregistrare a conexiunilor. Informațiile obținute din respectiva înregistrare sunt păstrate pe o durată maximă de doisprezece luni.

Cui trebuie adresată dovada?

Atestatul trebuie înmănat salariatului detașat pentru a fi păstrat la bordul vehiculului și prezentat la control. Din ianuarie 2017, reprezentantul întreprinderii în Franța nu mai are obligația de a deține o copie.

În afară de dovadă, ce documente privind detașarea salariatului trebuie să se afle la bordul vehiculului?

Documentele care trebuie păstrate la bordul mijlocului de transport cu care se asigură serviciul, adică la bordul vehiculului sau al vaporului, sunt enumerate în articolul R. 1331-7-III din Codul transporturilor. O copie tradusă în limba franceză a tuturor acestor documente va trebui să fie păstrată la bord și va trebui să poată fi prezentată în cazul controalelor pe șosea.

În toate situațiile de detașare a personalului rulant sau navigant, la bord trebuie să se păstreze contractul de muncă al salariatului. Traducerea contractului de muncă în limba franceză este obligatorie. În situația în care în legislația țării salariatului detașat nu există obligația întocmirii în scris a unui contract de muncă, acesta nu este necesar. Poate fi, însă, util pentru angajator să prevadă un document care să dovedească raportul de muncă (cf. Directiva nr 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991).

Pentru situațiile de detașare în cadrul grupului, este necesară, în plus, prezența la bord a unei copii, traduse în limba franceză, a convenției de punere la dispoziție și a actului adițional la contractul de muncă. Aceste două documente sunt prevăzute în articolul L. 8241-2 din Codul muncii, în cazul asigurării mâinii de lucru în scop nelucrative între întreprinderi. Convenția de punere la dispoziție între întreprinderea prestatoare și cea utilizatoare definește durata și menționează identitatea și calificarea salariatului respectiv, precum și modul de determinare a salariilor, cheltuielilor sociale și celor profesionale, care vor fi facturate întreprinderii utilizatoare, de către întreprinderea prestatoare. Actul adițional la contractul de muncă

precizează natura muncii prestate în cadrul întreprinderii utilizatoare, orarul și locul de executare a muncii, precum și caracteristicile particulare ale postului de lucru.

Pentru situațiile de detașare de către o întreprindere care oferă angajați temporari, este necesară, în plus, prezența la bord a unei copii, traduse în limba franceză, a contractului de muncă temporară (contractul dintre muncitor și întreprinderea care oferă angajați temporari) și a contractului de punere la dispoziție pentru întreprinderea cu sediul în Franța.

Traducerile documentelor, atunci când sunt cerute, trebuie efectuate neapărat de un traducător autorizat?

Dovada trebuie tradusă în mod obligatoriu în limba franceză. Cu toate acestea, informațiile care trebuie completate nu includ decât date de identitate și date cifrice care nu necesită o traducere specială. Nu este obligatoriu să se recurgă la un traducător autorizat.

Convenția colectivă a ramurii de activitate care trebuie indicată în dovada de detașare este cea franceză sau cea din țara de origine?

Este vorba despre una dintre convențiile colective franceze următoare: privind transportul rutier de mărfuri sau de persoane, sau transportul fluvial de mărfuri sau de persoane.

O întreprindere dintr-un stat terț (din afara Uniunii europene) trebuie să completeze, pe lângă dovada de detașare, și formularul A1?

Reglementarea ce decurge din legea din 6 august 2015 privind creșterea economică, activitatea și egalitatea șanselor, din punct de vedere economic, și din decretul din 7 aprilie 2016 precizează formalitățile specifice dreptului muncii privind detașarea fără a aduce atingere altor norme aplicabile, în special normelor asigurării sociale. În ceea ce privește dispozițiile referitoare la asigurarea socială, informațiile disponibile pot fi consultate pe site-ul CLEISS: <http://www.cleiss.fr/>

Drepturile personalului rulant sau navigant detașat

Care sunt drepturile recunoscute pentru personalul rulant sau navigant detașat?

Nu există nicio prevedere specifică pentru personalul rulant sau navigant detașat, care beneficiază de aceleași drepturi fundamentale ca cele acordate salariaților detașați din alte sectoare.

Aceste drepturi sunt enumerate în articolul L. 1262-4 din Codul muncii:

- 1° Libertăți individuale și colective în relația de muncă;
- 2° Nediscriminarea și egalitatea profesională între femei și bărbați;
- 3° Protecția maternității, concedii de maternitate și paternitate și de îngrijire a copilului, concedii pentru evenimentele familiale;
- 4° Condiții pentru punere la dispoziție și garanții acordate salariaților de către întreprinderile care desfășoară o activitate de muncă temporară;
- 5° Exercițarea dreptului la grevă;
- 6° Durata lucrului, repausul compensator, zile de sărbătoare, concediu anual plătit, durata muncii și munca de noapte a muncitorilor tineri;
- 7° Condiții de participare la casele de șomaj și de asigurări;
- 8° Salariu minim și plata salariului, inclusiv a majorărilor pentru orele suplimentare, precum și sporurilor la salariu stabilite de lege sau prin convenție;
- 9° Reguli privind sănătatea și siguranța la locul de muncă, vârsta permisă pentru a munci și angajarea copiilor;
- 10° Munca ilegală.

Cum permite această dovadă facilitarea informării salariatului cu privire la drepturile sale, în cazul detașării?

Un exemplar al dovezii trebuie păstrat la bordul vehiculului, ceea ce va permite șoferului să fie complet informat cu privire la situația sa și să poată să-și ceară drepturile, dacă este cazul.

Care sunt garanțiile salariaților detașați în ceea ce privește remunerația?

Salariatul detașat trebuie să fie remunerat pe baza salariului minim francez sau a salariului stabilit prin convenție, dacă acesta este mai mare decât salariul rezultat prin aplicarea legii privind contractul de muncă. Totodată, beneficierea de drepturile garantate prin legile franceze nu reprezintă un obstacol în menținerea unor drepturi mai favorabile, cum ar fi cele care rezultă din legislația aplicabilă pentru contractul de muncă al salariatului detașat. De ex., salariatul detașat își păstrează remunerația contractuală, dacă aceasta este mai mare decât salariul minim sau salariul convențional francez.

Concret, ce elemente trebuie avute în vedere pentru calcularea salariului minim de referință?

În cadrul articolului 3§1 din directiva 96/71/CE din 16 decembrie 1996, articolul L. 1262-4 din Codul muncii prevede că elementele salariului minim de referință aplicabile în Franța cuprind:

- salariul minim (pe oră și lunar);
- majorările pentru orele suplimentare;
- precum și sporurile salariale stabilite conform legii sau prin convenție.

Sumele sunt exprimate ca valori brute.

Este important de reamintit că salariatul își păstrează salariul care îi este achitat în virtutea drepturilor aplicabile conform contractului său de muncă, atunci când acesta este mai ridicat decât salariul minim de referință.

Care sunt elementele remunerației achitate salariatului de către întreprinderea care nu are sediul în Franța, care pot fi avute în vedere pentru a verifica respectarea nivelului salariului minim din Franța?

Conform paragrafului 7 din articolul 3 al directivei 96/71/CE din 16 decembrie 1996, elementele care pot fi avute în vedere sunt:

- salariul;
- eventualele majorări pentru orele suplimentare;
- eventualele sporuri la salariu (de ex. prima de vechime);
- eventualele indemnizații legate de detașare (de ex. prima de expatriere);
- eventualele avantaje în natură.

Aceste sume sunt exprimate ca valori brute.

În schimb, nu sunt luate în considerare sumele achitate cu titlu de rambursare a cheltuielilor, cum ar fi cheltuielile de călătorie, cazare și pentru hrană, inclusiv în cazul în care acestea prezintă un caracter forfetar.

În cazul unei indemnizații forfetare globale, angajatorul declară, pe proprie răspundere, care este partea care, conform estimării făcute de acesta, corespunde indemnizației pentru cheltuielile de cazare, hrană și după caz, pentru cheltuielile de călătorie.

În orice caz, nu este posibilă considerarea vehiculului furnizat de către angajator drept loc de cazare a salariatului ca personal rulant și, prin urmare, nicio parte a indemnizației globale vărsate salariatului nu poate corespunde asumării cheltuielilor de cazare în afara punctului de legătură. Deși articolul 8 din regulamentul 561/2006 (CE) din 15 martie 2006 permite, într-adevăr, ca atunci când vehiculul se află departe de punctul de legătură, timpul de odihnă zilnică și cel de odihnă săptămânală redus să fie petrecut la bordul vehiculului, cu condiția ca acesta să fie echipat cu un material adecvat pentru dormit pentru fiecare șofer și să fie oprit, respectivul articol precizează totodată că această posibilitate trebuie să rezulte din „alegerea” salariatului. Prin urmare angajatorul trebuie să îl lase realmente pe salariat să aleagă o altă cazare decât vehiculul, fie vărsându-i o indemnizație zilnică care să acopere cheltuielile cu cazarea (dormitul în afara vehiculului), fie asigurându-i pe cheltuielile sa un loc de cazare în afara vehiculului. În plus, timpul de odihnă săptămânală normal neputând fi petrecut de către salariat la bordul vehiculului, angajatorul trebuie să asume întotdeauna cheltuielile care corespund cazării salariatului în acest timp de odihnă atunci când cazarea este situată departe de punctul de legătură.

Mai mult, partea indemnizației care, conform estimării făcute de angajator, corespunde cheltuielilor pentru hrana salariatului trebuie evaluată în mod obiectiv și trebuie să poată fi justificată în caz de control.

Dedesubt sunt afișate, cu titlu informativ, baremele de rambursare a cheltuielilor aplicabile șoferilor rutieri supuși convenției colective naționale privind transportul rutier, conform protocolului extins aplicabil :

- Transport rutier de mărfuri:**

Amendamentul nr. 70 din 26 iunie 2019 privind cheltuielile de deplasare a lucrătorilor (anexa I)

(În euro)

Natura indemnizațiilor	Valoarea	Trimiterile la articolele protocolului
Indemnizație pentru hrană	13,78 €	Art. 3, alineatul 1
Indemnizație pentru o singură masă	8,48 €	Art. 4
Indemnizație pentru o singură masă de „noapte”	8,26 €	Art. 12
Indemnizație specială	3,73 €	Art. 7
Indemnizație pentru o gustare	7,47 €	Art. 5
Indemnizație pentru o deplasare mare: 1 masă + 1 cazare în afara vehiculului	44,06 €	Art. 6
2 mese + 1 cazare în afara vehiculului	57,84 €	

- Transport rutier de călători:**

Amendamentul nr. 69 din 24 iunie 2019 privind cheltuielile de deplasare a lucrătorilor (anexa I)

Natura indemnizațiilor	Taux	Trimitere la articolele din protocol
Indemnizație de masă	13,38 €	Articolul 8.1 – alineatele 2 și 3; articolul 9.10 – alineatul 1; articolul 11
Indemnizație pentru o singură masă	8,26 €	Articolul 8.1 – alineatul 1
Indemnizație specială	3,74 €	Articolul 8.2 – alineatul 2; articolul 11bis
Indemnizație pentru gustare	6,68 €	Articolul 12
Indemnizație specială pentru micul dejun	3,74 €	Articolul 10 – alineatul 2
Indemnizație de cazare și indemnizație specială pentru micul dejun	28,40 €	Articolul 10 – alineatul 1
Indemnizație de odihnă zilnică (cazare și gustare)	31,33 €	Articolul 11

Ce rată de schimb trebuie aplicată, atunci când salariul nu este în euro?

Transformarea în euro a salariului achitat în altă monedă se efectuează conform ultimului [curs de referință](#) publicat de Banca Centrală Europeană, la data prevăzută de începere a detașării. Întreprinderea poate utiliza cursul publicat pe semestru sau cursul publicat pe o perioadă de referință mai scurtă.

Tariful orar este cel aplicat pentru partea franceză a traseului sau pentru totalitatea deplasării?

Tariful orar francez se aplică, cu condiția ca acesta să fie mai favorabil, doar orelor lucrate în Franța de către salariatul în situație de detașare.

Concret, cum se stabilesc data și ora de intrare și ieșire de pe teritoriul francez?

Nu există o regulă specială pentru sectorul transporturilor. Angajatorul stabilește, prin toate mijloacele adecvate, care este durata de lucru a salariatului pe teritoriul francez.

La modul general, în cazul unei suspiciuni de diminuare a duratei de lucru în Franța, sarcina de a dovedi aceasta îi revine serviciului de control, angajatorul putând contesta aprecierile controlorilor, prin orice mijloc adecvat.

Cum se aplică regulile privind durata lucrului, în special în cazul detașărilor de scurtă durată?

Respectarea duratelor maxime de lucru, precum și a duratelor minime de repaus, prevăzute de reglementările franceze nu poate fi impusă, decât cu condiția ca salariatul să fie detașat în Franța pe o perioadă cel puțin egală cu perioada de referință.

De ex., durata maximă a săptămânii de lucru, pentru o săptămână izolată, trebuie respectată dacă salariatul este detașat timp de cel puțin o săptămână, dar nu în cazul în care perioada de detașare are o durată mai mică.

Doar orele lucrate sunt luate în considerație la calculul salariului minim. Nu este posibilă prevederea unui număr zilnic de ore de lucru.

Cazuri speciale:

Dreptul la detașare, și în special dreptul la un salariu minim, se aplică atunci când șoferul este proprietarul camionului?

În ceea ce privește detașarea, nu contează cine este proprietarul vehiculului.

În cazul condusului în echipă de doi șoferi, aceștia (cel care conduce și cel care este în pauză) trebuie să fie plătiți la același tarif orar?

În Franța, doar orele lucrate sunt plătite. În cazul special al condusului în echipă de doi șoferi, timpul care nu este consacrat condusului de către cel de-al doilea șofer în timpul de deplasare a vehiculului este remunerat în proporție de 100 % din durata sa.

În ceea ce privește transportul rutier de călători, doar 50 % din acest timp este considerat ca fiind un timp de lucru efectiv în cadrul calculului duratei zilnice sau săptămânale de lucru.

În schimb, în cazul transportului rutier de mărfuri, acest timp neconsacrat condusului în timpul de deplasare a vehiculului este considerat ca fiind un timp de lucru efectiv în proporție de 100 % din durata sa.

Reprezentantul angajatorului în Franța

Cine poate fi desemnat ca reprezentant al angajatorului în Franța?

Conform articolului 9-1.e) al directivei 2014/67/UE din 15 mai 2014, articolul L. 1262-2-1 din Codul muncii prevede ca orice angajator care detașează salariați în Franța să desemneze un reprezentant pe teritoriul național al Franței, al cărui rol este de a menține legătura cu serviciile de control.

În urma decretului nr. 2019-555 din 4 iunie 2019 care prevede diverse dispoziții cu privire la detașarea lucrătorilor și la întărirea combaterii muncii ilegale, modificând articolele R.1331-1 și următoarele din codul de transport, reprezentantul întreprinderii trebuie să aibă un număr SIRET.

În sectorul de transport terestru nu există reguli specifice cu privire la desemnarea reprezentantului. Acesta poate fi orice persoană fizică sau juridică, la alegerea angajatorului, care dispune de mijloacele și competențele necesare pentru asigurarea misiunii sale și care se află pe teritoriul național al Franței. Remunerația reprezentantului este stabilită prin contract, cu întreprinderea care l-a ales. În cazul nerespectării de către reprezentant a obligațiilor sale, acesta răspunde civil față de angajatorul care l-a desemnat.

Cum este desemnat reprezentantul angajatorului în Franța?

În urma decretului din 4 iunie 2019 menționat mai sus, reprezentantul angajatorului este desemnat direct în certificatul de detașare.

Reprezentantul poate fi domiciliat în străinătate dacă dispune de o casuță poștală în Franța sau de localuri în Franța?

Reprezentantul angajatorului în Franța trebuie să fie o societate (sau o persoană fizică) stabilită realmente în Franța (de exemplu o altă întreprindere de transport, o firmă de consultanță sau o firmă de avocatură, etc.). O simplă adresă nu este suficientă.

Care este intervalul în care reprezentantul angajatorului care detașează personal rulant sau navigant în Franța trebuie să răspundă serviciilor de control?

Această perioadă, proprie sectorului de transporturi terestre, este fixată la 18 luni de la data finală a detașării salariatului. Durata contractului sau a mandatului reprezentantului este aleasă în mod liber.

Un singur contract sau mandat de reprezentare poate acoperi toți șoferii detașați în Franța de către aceeași întreprindere pe o perioadă determinată?

Se poate alege în mod liber un singur mandat per întreprindere (care să acopere întreg personalul rulant sau navigant) sau se poate face un mandat per salariat.

Reprezentantul poate fi înlocuit în timpul concediului acestuia? Dacă da, care sunt formalitățile care trebuie respectate?

Responsabilitatea luării tuturor măsurilor pentru asigurarea menținerii contactului în caz de control în timpul absenței reprezentantului îi revine acestuia, precum și întreprinderii care l-a desemnat.

Ce se întâmplă dacă angajatorul decide să schimbe reprezentantul?

Vechiul reprezentant trebuie să continue să răspundă serviciilor de control, în ceea ce privește operațiile de detașare efectuate pe parcursul perioadei în care a fost desemnat și timp de 18 luni de la data finală a detașării salariatului.

Care este rolul reprezentantului angajatorului?

Reprezentantul trebuie să poată răspunde la solicitările serviciilor de control.

În acest scop, trebuie să aibă o serie de documente.

În cazul detașărilor personalului rulant sau navigant, trebuie să păstreze statele de plată ale salariatului, corespunzătoare perioadei detașării. Aceste state de plată pot fi înlocuite cu alte documente, sub rezerva ca aceste documente să cuprindă mențiuni, enumerate precis, cu privire la salariul orar brut al salariatului, la orele de lucru (orele cu tarif majorat trebuie să fie evidențiate separat), la concedii și la zilele de sărbătoare, precum și elemente privind remunerația.

Pe lângă acestea, trebuie să dețină următoarele documente:

- care dovedesc plata efectivă a salariului;
- care menționează titlul convenției colective, aplicabile salariatului detașat.

Reprezentantul trebuie să răspundă în ce termen și sub ce formă serviciilor de control?

Reprezentantul trebuie să fie în măsură să prezinte și să comunice fără întârziere documentele cerute de serviciile de control. Aceste documente trebuie să existe înainte de a fi cerute, nu să fie întocmite cu scopul unic de a fi comunicate în cazul solicitării de către serviciile de control.

Documentele pot fi transmise sub formă electronică, într-un format utilizat curent (tip .pdf).

Reprezentantul trebuie să fie disponibil 24h/24h și 7 zile din 7 pentru a răspunde „fără întârziere” la solicitările serviciilor de control?

Nu, acest lucru nu este obligatoriu, această disponibilitate putând fi, însă, pusă în aplicare dacă întreprinderea dorește acest lucru.

Statele de plată ale salariatului păstrate de către reprezentant pot fi întocmite după detașarea salariatului (1 lună sau 2 luni mai târziu)?

Reglementarea franceză nu modifică regulile privind emiterea statelor de plată prevăzute de legislația în vigoare cu privire la raporturile de muncă.

Cum trebuie stocate documentele colectate de către reprezentant (pe hârtie sau în format electronic)?

Nu există nicio obligație referitor la formatul documentelor. În schimb, documentele trebuie să poată fi consultate în orice moment în decursul perioadei determinate (durata detașării + 18 luni).

Obligații și sancțiuni posibile

Ce trebuie să facă comanditarul, atunci când cocontractantul său detașează salariați care se încadrează în domeniul de aplicare a reglementării?

Comanditarul trebuie să solicite o copie a certificatului de detașare (obligativitatea monitorizării).

Cui îi revine responsabilitatea de comanditar în cazul unui contract de subcontractare?

Fiecare subcontractant, indiferent care îi este rangul, este considerat ca fiind comanditarul propriilor săi subcontractanți.

În cazul unor comisionari multipli (sub-contractanți ai contractului de comisionare) implicați într-o rețea de transport (adeseori multi-modală), ultimul comisionar din rețea stabilit în Franța are obligativitatea de monitorizare extinsă co-contractanților transportori.

Care sunt obligațiile destinatarului mărfurilor în cadrul contractului de transport?

Ca regulă generală, destinatarul mărfurilor nu are obligații speciale privind detașarea în cadrul contractului de transport. Destinatarul (profesional) stabilit în Franța poate, totuși, ca alternativă, să fie abordat și eventual să fie tras la răspundere:

- dacă detașarea intervine în cadrul unui serviciu de transport transnațional;
- și dacă niciunul dintre plătitorii direcți sau indirecți (inclusiv expeditorul inițial sau comisionarul) ai transportatorului nu este stabilit în Franța.

Dacă sunt îndeplinite aceste condiții, destinatarul poate fi alertat de către serviciul de control, pentru a-i cere angajatorului să repare neregularitățile din anumite situații nereglementare (neplata salariului minim, condiții de cazare nedemne, nerespectarea fundamentelor dreptului muncii).

Numai dacă nu intervine sau dacă nu dovedește demersurile întreprinse va putea fi declarat responsabil solidar cu privire la nerespectarea obligațiilor angajatorului.

Autoritatea administrativă are puterea de a suspenda operația de transport, în cazul în care constată nereguli privind detașarea muncitorilor?

Ca în toate sectoarele economice, autoritatea administrativă are dreptul de a suspenda prestarea serviciului, în anumite situații ale unor abateri grave sau repetate, prevăzute de Codul muncii.

Totuși, suspendarea trebuie să fie precedată de un ordin de a pune capăt situațiilor nereglementare constatate. Datorită acestui formalism, procedura nu trebuie să se aplice decât în anumite situații, când prestația de transport se efectuează pe o durată suficient de mare.

Care sunt sancțiunile prevăzute în cazul nerespectării acestor reguli?

Șoferul nu riscă nicio sancțiune.

Sunt prevăzute, în ceea ce-l privește pe angajator, o amendă de categoria a 4-a pentru absența dovezii la bordul vehiculului sau pentru neconformitatea acesteia, de maxim 750 € (conform art. R.1331-9 al Codului transporturilor) și o amendă de categoria a 3-a pentru absența la bordul vehiculului a contractului de muncă al salariatului și, după caz, a convenției de punere la dispoziție a salariatului, de maxim 450 € (conform art.

R.1331-10 al Codului transporturilor).

Pe lângă acestea, se aplică de asemenea amenzi administrative (cu suma maximă de 2000€/salariat), prevăzute în cazul nerespectării de către angajator a obligațiilor privind declarația de detașare (substituită printr-o atestare a pregătirii și experienței profesionale), de prezentare a documentelor enumerate la articolul R.1331-7-III din codul transporturilor, traduse în limba franceză și desemnarea unui reprezentant, prevăzute în articolul L. 1264-1 din Codul muncii.

Conform prevederilor articolelor L. 1264-2 și L. 1264-3 din Codul muncii, în cazul nerespectării obligației de vigilență, comanditarul riscă o amendă administrativă cu suma maximă de 2000€/salariat și de maxim 4000€/salariat în caz de recidivă, suma totală fiind plafonată la 500 000€.

Cu toate acestea, aceeași infracțiune nu poate da naștere unui cumul de amenzi penale și administrative, pentru același salariat.

Există sancțiuni prevăzute pentru reprezentant, de exemplu dacă acesta nu răspunde sau răspunde incomplet solicitărilor serviciilor de control?

Nu. Însă aceste eventuale abateri pot revela încălcări ale obligațiilor de către angajator și pot duce la sancțiuni penale sau administrative împotriva acestuia din urmă (de ex. o amendă administrativă, dacă rezultă că angajatorul nu a întocmit dovada).

Deasemenea, reprezentant poate fi pus sub urmărire penală dacă se opune controalelor de control.

Care sunt sancțiunile prevăzute în cazul neplății salariului minim?

Angajatorul care nu îi varsă salariului detașat salariul minim datorat riscă (în special) să se ia împotriva sa următoarele măsuri:

- **fie o sancțiune penală:** în cazul neplății salariului minim legal (SMIC - Salariul minim pe economie) sau a remunerației lunare minime legale, o amendă de categoria a 5-a (maxim 1500 €), în temeiul articolului R. 3233-1 din Codul muncii. Este vorba de o sancțiune de drept comun, care nu este specifică detașării;

- **fie o sancțiune administrativă:** în cazul neplății salariului minim legal sau stabilit prin convenție, sancțiune administrativă care se ridică la suma maximă de 2000 €, în temeiul articolului L. 8115-1 din Codul muncii. Și în acest caz, este vorba de o sancțiune de drept comun care nu este specifică detașării.

Mai pot fi luate, de asemenea, măsurile următoare:

- suspendarea prestației de serviciu transnațional pe o durată de maxim o lună, în cazul lipsei reparației unei încălcări grave cu privire la un salariu inferior salariului minim (SMIC), în temeiul articolelor L. 1263-3 și L. 1263-4 din Codul muncii. Nerespectarea de către angajator a deciziei de suspendare este pasibilă de o amendă administrativă, inferioară sau egală cu 10 000 € per salariat vizat de respectiva încălcare. Această măsură are însă o aplicare limitată în domeniul transporturilor, cu excepția traseelor de transport regulat efectuate în cadrul unui contract între comanditar și transportator.

- sancțiune penală în cazul disimulării orelor suplimentare pe statele de plată: amendă de 45 000 euro și 3 ani de închisoare, în temeiul articolului L8224-1 din Codul muncii. Este vorba de o sancțiune care nu este specifică detașării.

Care sunt căile de atac posibile aflate la dispoziția unui salariat care se estimează lezat?

Conform directivei 96/61/CE (articolul 6), „pentru a aplica dreptul la condițiile de muncă și de încadrare în muncă garantate la articolul 3, o acțiune în instanță poate fi introdusă într-un stat membru pe al cărui

teritoriu lucrătorul este sau a fost detașat, fără a aduce atingere, acolo unde este cazul, dreptului de a introduce o acțiune în justiție într-un alt stat, pe baza convențiilor internaționale existente în materie de competență judiciară”.

Mai mult, Codul muncii (art. L. 1265-1) prevede, cu privire la detașarea salariaților de către o întreprindere care nu are sediul în Franța, că „organizațiile sindicale reprezentative pot să întreprindă toate acțiunile legale [necesare] în favoarea unui salariat, fără a necesita să aducă dovada unui mandat din partea respectivului salariat.

Este suficient ca acesta să fie avertizat, în condițiile stabilite prin reglementări, și să nu-și fi manifestat opoziția în termen de cincisprezece zile de la data la care organizația sindicală i-a notificat intenția. Salariatul în cauză poate interveni în procedura introdusă de către sindicat și o poate înceta în orice moment”.

Aplicarea Directivei (UE) 2018/957 care modifică directiva 96/71/CE referitoare la detașarea lucrătorilor efectuată în cadrul unei prestări de servicii.

Directiva (UE) 2018/957 care modifică directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 referitoare la detașarea lucrătorilor efectuată în cadrul unei prestări de servicii se poate aplica în cazul transportului rutier? Se poate ea aplica în cazul transportului fluvial?

Salariații detașați în Franța beneficiază de un pachet esențial de drepturi sociale, modelat după drepturile angajaților naționali, provenit din codul muncii și din prevederile convențiilor proprii sectorului transporturilor terestre.

Directiva (UE) 2018/957 aduce modificări directivei 96/71/CE a Parlamentului European și Consiliului din 16 decembrie 1996 referitoare la detașarea lucrătorilor efectuată în cadrul unei prestări de servicii.

[Ordonanța nr. 2019-116 din 20 februarie 2019](#) transpune prezenta directivă. Aceasta a intrat în vigoare la 31 iulie 2020.

Ea aduce în special diverse modificări ale articolului L.1262-4 din codul muncii.

Astfel, în completarea drepturilor prevăzute în prezent de acest articol, salariații detașați vor mai beneficia:

- de suma tuturor elementelor de remunerare, așa cum sunt ele definite prin articolul L. 3221-3 din codul muncii
- de rambursarea cheltuielilor aferente misiunii (transport, mese, cazare)
- **Transport fluvial**

În Franța, [ordonanța nr. 2019-116 din 20 februarie 2019](#) face ca Directiva 2018/957 să se aplice salariaților detașați din transportul fluvial cu începere din 30 iulie 2020.

- **Transport rutier**

Ordonanța din 20 februarie 2019, la fel ca și directiva pe care o transpune, nu este aplicabilă imediat personalului navigant al firmelor de transport rutier menționate la articolul L. 1321-1 din codul transporturilor, a căror activitate rămâne reglementată de dispozițiile codului muncii în versiunea anterioară a ordonanței menționate. Se va aplica acestora de la data transpunerii lex specialis privind detașarea conducătorilor auto din transportului rutier (articolul 1 din Directiva 2020/1057).