Autoridad Laboral Europea

Manual sobre el desplazamiento de conductores

Síntesis de las normas nacionales

ANEXO

Información sobre las normas nacionales en materia de desplazamiento de conductores	
Elemento	**A cumplimentar por el Estado miembro**
Legislación/disposiciones aplicables	- **Para los desplazamientos incluidos en el ámbito de aplicación de la Directiva (UE) 2020/1057:** Artículo L1332-1 y siguientes del Código de transportes Artículo R1332-1 y siguientes del Código de transportes - **Para el resto de desplazamientos:** Artículo L1331-1 del Código de transportes Artículos R1331-1 a R1331-8 del Código de transportes Convenio colectivo nacional sobre el transporte por carretera y actividades accesorias de transporte, de 21 de diciembre de 1950
Ámbito de aplicación	- **Para los desplazamientos incluidos en el ámbito de aplicación de la Directiva (UE) 2020/1057:** Las normas establecidas en los artículos L1332-1 a L1332-8 y R1332-1 a R1332-7 del Código de transportes se aplican a los conductores de vehículos pesados de más de 3,5 toneladas de masa máxima autorizada que ejecutan un contrato de transporte de mercancías, así como a los conductores de vehículos que pueden llevar a más de nueve personas (incluido el conductor) que ejecutan un contrato de transporte de viajeros [prestación de un servicio internacional con arreglo al artículo 1, apartado 3, letra a), de la Directiva 96/71/CE]. - **El resto de desplazamientos** en el sector del transporte por carretera seguirá estando regulado por los artículos L1331-1 a L1331-3 y R1331-1 a R1331-8 del Código de transportes: - los conductores que prestan servicios de transporte de mercancías o viajeros usando vehículos ligeros no incluidos en el ámbito de aplicación del Reglamento (CE) n.º 561/2006, relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera; - los conductores desplazados que trabajan para empresas de trabajo temporal (tal como se establece en el artículo L1262-2 del Código del trabajo) o los conductores cedidos a una empresa en el mismo grupo que su empresa empleadora (tal como se establece en el apartado 2 del artículo L1262-1 del Código laboral).

Remuneración

CONDUCTORES DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS

Acuerdo del 3 de februro de 2022 y decreto del 29 de julio de 2022 que conlleva a un aumento del sueldo mínimo de crecimiento

Índices horarios de base en euros

Grupo		Coeficiente	Índice horario
3 bis	Conductor de vehículo hasta 3,5 toneladas de PTAC (peso total autorizado en carga)	118M	11,07 €
4	Conductor de vehículo peso pesado de más de 3,5 toneladas y hasta 11 toneladas de PTAC	120M	11,07 €
5	Conductor de vehículo peso pesado de más de 11 toneladas y hasta 19 toneladas de PTAC	128M	11,07 €
6	Conductor de vehículo peso pesado de más de 19 toneladas	138M	11,07 €
7	Conductor altamente calificado pesos pesados	150M	11,07 €

En aplicación del convenio colectivo nacional, la siguiente tabla está incrementada, si procede, de:

- 11,03€: trabajo en día festivo y trabajo en domingo (menos de 3 horas).
- 25,65€: trabajo en día festivo y trabajo en domingo (más de 3 horas).

PERSONAL LABORAL VIAJEROS

Cláusula adicional n.º 115 del 23 de marzo de 2022 (incluido)

Índices horarios de base en euros

Grupo		Coeficiente	Índice horario
8	Conductor de autocar - Trabajador responsable de la conducción de un autocar; ayuda al receptor en la manipulación de los paquetes y envíos postales transportados.	138V	11,2875 €
9	Conductor-receptor de autocar - Trabajador responsable de la conducción de un autocar y de la recepción de los ingresos por viajeros, maletas y mensajería.	140V	11,3700 €
9 bis	Conductor de turismo - Trabajador que ha ejercido durante un mínimo de dos años la conducción de un autocar y	145V	11,6052 €

	cumple todas las condiciones definidas en los empleos n.ºs 8 o 9.		
10	Conductor gran turismo - Trabajador responsable de manera habitual de la conducción de un autocar de alto lujo compuesto como mínimo de 32 asientos; realiza circuitos de gran turismo, es decir, de una duración de 5 días como mínimo.	150V	11,8872 €

En aplicación del convenio colectivo nacional, la siguiente tabla está incrementada, si procede, de:
- 41,20 €: trabajo en día festivo y trabajo en domingo (pesar de la diferencia en las horas trabajadas).

El convenio colectivo nacional prevé un aumento de la remuneración establecida por ley que se garantiza con las siguientes condiciones a los trabajadores destinados al transporte de mercancías o al transporte de viajeros: + 2 %, + 4 %, + 6 % y + 8 % cuando se hayan trabajado 2, 5, 10 y 15 años, respectivamente.

La clasificación detallada de los desplazamientos por grupo —que permite determinar a qué coeficiente y empleado se debe asignar durante su desplazamiento a Francia— se puede consultar en el sitio web de Légifrance en los siguientes enlaces:

- **transporte de mercancías por carretera**: Convenio de 16 de junio de 1961 sobre los trabajadores manuales; nomenclatura y definición de los empleos – Anexo I
- **transporte de viajeros por carretera**: Convenio de 16 de junio de 1961 sobre los trabajadores manuales; nomenclatura y definición de los empleos – Anexo I

Otros elementos de la remuneración

Artículo L3221-3 del Código del trabajo

Por remuneración se entiende, en el contexto de este capítulo, el salario o sueldo normal de base o mínimo y el resto de beneficios y complementos que el empleado recibe, directa o indirectamente, en dinero o en especie, del empleador en relación con su empleo.

Con arreglo al artículo L1262-4 del Código laboral, entre los elementos del salario mínimo de referencia aplicables en Francia se deben incluir:

- el salario mínimo (por hora o mensual),
- las pagas por las horas extraordinarias,
- así como los complementos salariales acordados por ley o contractualmente.

▪ **Remuneración de las horas equivalentes y las horas extraordinarias en el sector del transporte de mercancías por carretera**(Convenio de 23 de abril de 2002 sobre los salarios de los conductores: conductores de camión de larga distancia):

	Conductores de camión de larga distancia (al menos 6 días de descanso al mes fuera del domicilio): - entre la 36.ª y la 43.ª hora de trabajo (D3312-46): aumento del 25 %; - entre la 44.ª y la 56.ª hora de trabajo (horas extraordinarias) (D3312-47): aumento del 50 %. **Otros conductores, salvo personal de empresas de correo rápido privadas y personal de seguridad CIT:** - entre la 36.ª y la 39.ª hora de trabajo (D3312-46): aumento del 25 %; - entre la 40.ª y la 52.ª hora de trabajo (horas extraordinarias) (D3312-47): aumento del 50 %. **Conductor de servicios de correo rápido,** más de 35 horas: horas extraordinarias: - entre la 36.ª y la 43.ª hora de trabajo: aumento del 25 %; - entre la 44.ª y la 48.ª hora de trabajo: aumento del 50 %. **Conductor de transporte de viajeros por carretera,** más de 35 horas: horas extraordinarias (L3121-36 del Código del trabajo): - entre la 36.ª y la 43.ª hora de trabajo: aumento del 25 %; - a partir de la 43.ª hora de trabajo: aumento del 50 %. ▪ **<u>Remuneración de las pausas en el transporte de viajeros por carretera</u>**: las pausas son períodos durante los cuales no se realiza trabajo efectivo (tiempo de conducción, actividades accesorias, disponibilidad): - las pausas que se toman en el lugar de trabajo o en el domicilio: no tienen compensación; - las pausas que se toman en una sala destinada a los conductores: compensación del 25 % de la duración de la pausa; - las pausas que se toman en cualquier otro lugar: compensación del 50 % de la duración de la pausa. [Convenio de 18 de abril de 2002 sobre la organización y la reducción del tiempo de trabajo (ARTT) (Convenio colectivo nacional del sector del transporte por carretera, CCNTR)] ▪ **<u>Domingos y días festivos</u>**, ver más arriba. ▪ **<u>Trabajo nocturno</u>** En el sector del transporte de mercancías por carretera, toda hora trabajada entre las **21.00 y las 6.00 h** da derecho a una bonificación del 20 % de una tarifa por hora de referencia (asociada al coeficiente 150M) [Convenio de 14 de noviembre de 2001 sobre el trabajo nocturno (CCNTR)].

	En el sector del transporte de viajeros por carretera, más de 1 hora trabajada entre las 21.00 y las 6.00 h da derecho al personal a un descanso compensatorio equivalente al 10 % de la duración del trabajo nocturno realizado [Convenio ARTT de 18 de abril de 2002 (CCNTR)]. ▪ **<u>Vacaciones retribuidas</u>** La retribución de las vacaciones será igual a una décima parte de la remuneración total recibida en un año. No debe ser inferior a la remuneración que el empleado hubiese recibido si hubiere trabajado durante el periodo de vacaciones (L3141-24 del Código laboral).
Salud, seguridad e higiene en el trabajo	<u>Artículo L3141-3 del Código laboral</u> El empleado tiene derecho a 2,5 días de trabajo por mes de trabajo efectivo con el mismo empleador.

Igualdad de trato	Los empleados desplazados se benefician de todas las disposiciones del Código laboral relativas a la igualdad profesional entre hombres y mujeres y a la no discriminación que se establece en los artículos L1141-1 a L1146-3, los artículos L1131-1 a L1134-10 y el artículo L1155-2 del Código del trabajo, así como en el artículo 225-1 del Código penal. Por tanto, ninguna persona puede ser sancionada, despedida o discriminada directa o indirectamente por motivos de su origen, sexo, costumbres u orientación sexual, edad, situación familiar, características genéticas, origen étnico, nación o raza, opiniones políticas, actividades sindicales o de cooperación, creencias religiosas, aspecto físico, apellidos o su estado de salud o su discapacidad, salvo que un especialista en medicina del trabajo informe de una incapacidad laboral. En el sitio web del Ministerio de Trabajo francés, hay más información disponible en una página destinada a tal efecto.
Las obligaciones durante el desplazamiento del empleador	- **Para los desplazamientos incluidos en el ámbito de aplicación de la Directiva (UE) 2020/1057:** Los trámites administrativos que deben realizar las empresas se establecen en los artículos R1332-2 y siguientes del Código de transportes. Antes de efectuar la operación de transporte, las empresas deben presentar una declaración de desplazamiento para cada conductor afectado mediante el Sistema de Información del Mercado Interior (IMI), a través de un portal público destinado a tal fin que los servicios de la Unión Europea han puesto a disposición en la siguiente dirección: https://www.postingdeclaration.eu/landing. Durante la realización del servicio de transporte que da lugar a la aplicación de las normas de desplazamiento, el artículo R1332-3 del Código de transportes establece que la empresa debe garantizar que el conductor lleva a bordo del vehículo los siguientes datos o documentos, tanto en papel como en formato electrónico, para presentarlos debidamente a los funcionarios responsables de vigilar el transporte por carretera: – una copia de la declaración de desplazamiento presentada a través del sistema IMI; – las pruebas de las operaciones de transporte realizadas en territorio nacional [cartas de porte electrónicas (e-CMR) o las pruebas a que se refiere el artículo 8, apartado 3, del Reglamento (CE) n.º 1072/2009 de 21 de octubre de 2009]; – los datos registrados por el tacógrafo.

	El artículo R1332-4 estipula que las empresas también deben proporcionar a las autoridades de acogida, a petición de estas, a través del sistema IMI y en un periodo de ocho semanas tras la finalización del servicio de transporte que ha dado lugar al desplazamiento del conductor, los documentos previstos en la Directiva para garantizar el cumplimiento de las normas sobre el desplazamiento de los conductores, como pueda ser el contrato de trabajo o la nómina. Asimismo, a fin de justificar que la operación de transporte no está sujeta a la aplicación de las normas de desplazamiento, la sección II del artículo R1332-3 establece que la empresa de transporte debe garantizar que el conductor lleve a bordo del vehículo los siguientes datos o documentos, tanto en papel como en formato electrónico, a fin de presentarlos debidamente a los funcionarios responsables de vigilar el transporte por carretera: – los datos registrados por el tacógrafo; – las pruebas de las operaciones de transporte realizadas en territorio nacional [cartas de porte electrónicas (e-CMR) o las pruebas a que se refiere el artículo 8, apartado 3, del Reglamento (CE) n.º 1072/2009 de 21 de octubre de 2009]. - **Para el resto de desplazamientos:** Por tanto, las empresas cuyos empleados se desplazan en las siguientes situaciones deben: • presentar un certificado de desplazamiento a través del sistema SIPSI nacional (en la siguiente dirección: https://www.sipsi.travail.gouv.fr/#/auth/login) y llevar una copia de esta declaración a bordo del vehículo utilizado para realizar el servicio; • designar a un representante en territorio francés que esté en contacto con los funcionarios responsables de controlar el transporte por carretera durante el periodo de desplazamiento y durante un periodo máximo de 18 meses tras la finalización del servicio de transporte.
Documentos que el conductor debe llevar en el camión	A fin de demostrar que la operación de transporte no está sujeta a la aplicación de las normas de desplazamiento, la empresa de transporte debe garantizar que el conductor lleva a bordo del vehículo los siguientes datos o documentos, tanto en papel como en formato electrónico, para presentarlos a los funcionarios responsables de vigilar el transporte por carretera:

	– una copia de la declaración de desplazamiento presentada a través del sistema IMI; – las pruebas de las operaciones de transporte realizadas en territorio nacional [cartas de porte electrónicas (e-CMR) o las pruebas a que se refiere el artículo 8, apartado 3, del Reglamento (CE) n.º 1072/2009 de 21 de octubre de 2009]; – los datos registrados por el tacógrafo.
Sanciones en caso de infracción	**Para todos los desplazamientos** **Sanciones en caso de incumplimiento de los trámites administrativos:** Artículos R1333-1 a R1333-4 del Código de transportes No llevar a bordo del vehículo una carta de porte ni los datos registrados por el tacógrafo puede castigarse con una **multa de tercera clase** (importe máximo de 450 EUR). Asimismo, también se aplican multas administrativas cuando el empleador no cumple con las obligaciones relativas a la declaración de desplazamiento ni con las de presentar los documentos exigidos (importe máximo de 4 000 EUR/empleado). Sin embargo, el mismo delito no puede dar lugar a una combinación de multas penales y administrativas relativas al mismo empleado. No llevar a bordo del vehículo la declaración de desplazamiento puede castigarse con una **multa de cuarta clase** (importe máximo de 750 EUR). Si la copia de la declaración de desplazamiento que se lleva a bordo del medio de transporte con el que se realiza el servicio prestado no cumple los requisitos del artículo R1332-2 o si su contenido es incompleto, erróneo, ilegible o susceptible de ser borrado, se podrá sancionar con la multa establecida para los delitos **de cuarta clase** (importe máximo de 750 EUR). **Sanciones en caso de incumplimiento de las obligaciones relativas a la remuneración:** Un empleador que no pague el salario mínimo debido al trabajador desplazado estará sujeto (principalmente) a una de las siguientes medidas. – Una sanción penal: en caso de impago del salario mínimo legal (SMIC de Francia) o de la remuneración mensual mínima legal, se impondrá una multa de quinta clase (importe máximo de 1 500 EUR) con arreglo al

	artículo R 3233-1 del Código de trabajo. Se trata de una sanción conforme al Derecho común, no es una medida específica para los desplazamientos. – Una sanción administrativa: en caso de impago del salario mínimo legal o convencional, se impondrá una sanción administrativa por un importe máximo de 4 000 EUR por empleado afectado con arreglo al artículo L8115-1 del Código de trabajo. En caso de que se repita la situación en el periodo de un año, el límite aumentará en un 50 %. En caso de que se repita la situación en el periodo de dos años, la multa será de 8 000 EUR. Se trata también de una sanción conforme al Derecho común, no es una medida específica para los desplazamientos. Asimismo se pueden adoptar las siguientes medidas: – suspensión de la prestación de servicios transnacionales durante un periodo máximo de un mes, en caso de infracción grave por impago del SMIC, con arreglo a los artículos L1263-3 y L1263-4 del Código de trabajo. Si el empleador no cumple la decisión de suspensión, se impondrá una multa administrativa por la infracción no superior a 10 000 EUR por empleado afectado. No obstante, esta medida sigue siendo de alcance restringido para las operaciones de transporte, salvo los servicios regulares prestados con arreglo a un contrato entre la entidad adjudicadora y el transportista; – se puede imponer una sanción penal en caso de ocultación de las horas extraordinarias en las nóminas: con arreglo al artículo L8224-1 del Código de trabajo, se impondrá una multa de 45 000 EUR y 3 años de prisión. Esta sanción no es una medida específica para los desplazamientos.
Datos de contacto de las instituciones nacionales	