



ASSOLOMBARDA

# **Il distacco di dipendenti italiani in Francia**

07.11.2019



ASSOLOMBARDA

## **Distacco : nozioni di diritto francese**

Nell'ambito di una prestazione di servizi / operazione infragruppo / operazione per proprio conto

### **Ambito applicativo della normativa sul distacco**

- Lavoratori subordinati (collaboratore con partita IVA è dunque escluso dal campo di applicazione della normativa - consiglio: avere con sé contratto di consulenza e attestato di apertura P.IVA, tradotti in lingua francese)
- In generale qualsiasi sia la durata della missione in Francia (anche per poche ore) e qualsiasi sia l'attività svolta in Francia

### **Eccezioni**

- esonero formalità preventive di distacco (dichiarazione preventiva e nomina rappresentante) e termini più lunghi per comunicare la documentazione
  - prestazioni di corta durata o relative a specifici eventi da parte di dipendenti che esercitano determinate attività (artisti, sportivi, apprendisti, partecipanti a colloqui o seminari o manifestazioni scientifiche, professori e ricercatori)
  - distacco realizzato da una società per realizzare un'operazione per proprio conto (es. promozione commerciale, riunioni)
- possibilità di richiedere alla DIRECCTE degli alleggerimenti delle formalità per la durata di 1 anno per distacchi ricorrenti – entrata in vigore subordinata alla pubblicazione di un decreto del Consiglio di Stato che stabilisca la natura di tali alleggerimenti

### **Durata distacco**

Non prevista dal Codice del lavoro (durata massima di 24 mesi per analogia con la disciplina in materia assistenziale e previdenziale)

### **Direttiva UE 2018/957 del 28/06/18 trasposta con Ordonnance n. 116 del 20/02/19 – entrata in vigore: 30/07/2020**

Durata massima: 12 mesi prorogabile di altri 6 mesi – oltre tale durata al dipendente distaccato si applica la quasi totalità delle disposizioni del Codice del lavoro e non più soltanto il « *noyau dur* »



ASSOLOMBARDA

## **Formalità di distacco**

- **Dichiarazione preventiva** da effettuare prima del distacco esclusivamente per via telematica: <http://www.sipsi.travail.gouv.fr>
- **Nomina di un rappresentante in Francia effettuata nell'ambito della dichiarazione preliminare di distacco:**
  - Il rappresentante adempie per conto del datore di lavoro agli obblighi di conservazione e presentazione della documentazione prescritta dalla legge, per tutta la durata del distacco
  - Il rappresentante può essere un dipendente distaccato (salvo che nel settore dei trasporti: persona fisica o giuridica stabilmente residente o stabilita in Francia )
- **Carte BTP nel settore edile e dei lavori pubblici: da richiedere** prima del distacco esclusivamente per via telematica [www.cartebtp.fr](http://www.cartebtp.fr)
- **Conservazione di documenti (tradotti in francese) in Francia**
  - documento che attesti che il dipendente distaccato è stato sottoposto a visita medica in Italia equiparabile a quella a cui sarebbe sottoposto in Francia
  - documento attestante il pagamento effettivo della retribuzione
  - resoconto degli orari di lavoro, con l'indicazione dell'inizio, della fine e della durata giornaliera del lavoro
  - contratto di lavoro, se redatto per iscritto, o qualunque documento che attesti il luogo di assunzione del dipendente
  - modello A1 (se il modello non è stato ancora rilasciato, prova del deposito della domanda di rilascio del modello A1)
  - documento da cui risulti il diritto applicabile al contratto concluso tra il datore di lavoro italiano e l'impresa distaccataria francese
  - documento che attesti il numero dei contratti eseguiti e l'importo del fatturato realizzato dal datore di lavoro in Italia e in Francia
  - se il distacco ha una durata inferiore al mese, un documento che dimostri il rispetto della retribuzione minima
  - se il distacco ha durata pari o superiore a un mese, le buste paga del dipendente distaccato



ASSOLOMBARDA

## **Disciplina applicabile al dipendente distaccato (« noyau dur »)**

Disposizioni legislative, regolamentari e convenzionali francesi in materia di:

- Libertà individuali e collettive, diritto di sciopero
- Non discriminazione e uguaglianza professionale fra uomini e donne
- Protezione della maternità, congedi di maternità e paternità, eventi familiari
- **Durata del lavoro**, riposi compensativi, giorni festivi, ferie, condizioni di affiliazione ai fondi per ferie e intemperie (settore dell'edilizia)
- **Minimo retributivo** e pagamento della retribuzione, **trattamento economico degli straordinari**, trattamenti economici accessori
- Garanzie spettanti ai lavoratori interinali
- Regole relative alla sicurezza, salute e igiene sul lavoro, sorveglianza medica
- Età di ammissione al lavoro, lavoro minorile, durata del lavoro e lavoro notturno dei giovani lavoratori
- Lavoro irregolare e in nero

L'individuazione della convenzione collettiva applicabile ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)) è fondamentale, in particolare per verificare:

- la retribuzione minima
- la durata del lavoro



ASSOLOMBARDA

## **Obblighi del committente - distaccatario /subappaltante**

### **Dovere di vigilanza**

Deve richiedere al distaccante/subappaltatore:

- avviso di ricezione della dichiarazione preventiva di distacco effettuata tramite SIPSI (altrimenti: obbligo di dichiarazione di distacco sostitutiva entro 48 ore dall'inizio del distacco)
- autocertificazione firmata dal rappresentante legale che attesti che il distaccante abbia versato le somme eventualmente dovute a titolo di ammende amministrative
- copia del modello A1

**Dovere di ingiunzione** in caso di violazione da parte del distaccante delle norme imperative di diritto del lavoro applicabili al dipendente distaccato

Se la violazione riguarda il minimo retributivo: in aggiunta obbligazione solidale del committente (a meno che il committente non risolva il contratto di prestazione di servizi) se il distaccante non procede a regolarizzazione



ASSOLOMBARDA

## Controlli e sanzioni

- **Interdizione, prima dell'inizio, della prestazione di servizi per 2 mesi (rinnovabile sino a regolarizzazione)** in caso di mancato pagamento di determinate ammende amministrative
- **Sospensione temporanea prestazione di servizi fino a 1 mese**
  - violazione minimo retributivo
  - gravi violazioni in materia durata del lavoro e riposi
  - condizioni di lavoro o di alloggio incompatibili con dignità umana
  - comunicazione all'ispettore del lavoro di informazioni deliberatamente errate
  - assenza di dichiarazione di distacco sostitutiva
- **Ammenda amministrativa fino a 4.000 € per dipendente (recidiva: 8.000 €) - limite massimo: 500.000 €**
  - mancato invio dichiarazione preventiva o mancata designazione rappresentante in Francia
  - mancata dichiarazione incidente sul lavoro
  - violazione obbligo conservazione e presentazione documenti e violazione obbligo rilascio carta BTP
  - violazione dovere di vigilanza e ingiunzione da parte del committente/subappaltante



ASSOLOMBARDA

## **Alcune violazioni particolarmente gravi configurano reato di *dissimulation d'emploi salarié***

- Indicazione volontaria sulla busta paga di un numero di ore di lavoro inferiore a quelle effettivamente svolte
- Sottrazione volontaria all'obbligo di consegna delle busta paga
- Sottrazione volontaria all'obbligo relativo alla dichiarazione preliminare di assunzione (o dichiarazione tardiva): se il distaccante non esercita una reale e stabile attività economica nello Stato di origine, non può avvalersi delle disposizioni sul distacco ma deve creare una sede giuridica in Francia ed assoggettare i propri dipendenti alla disciplina del Codice del lavoro francese, compreso l'obbligo relativo alla dichiarazione preliminare di assunzione

## **Sanzioni**

**Sanzioni penali:** 3 anni di reclusione e 45.000 € di ammenda (225.000 € per le persone giuridiche) + pene accessorie: es. esclusione da appalti pubblici, iscrizione nella black list

**Sanzioni amministrative:** soppressione aiuti pubblici, esclusione dalla partecipazione a contratti pubblici fino a 6 mesi...

**Sanzioni civili:** pagamento all'URSAFF dei contributi elusi, maggiorati di interessi e penalità + revoca eventuali benefici fiscali accordati)



ASSOLOMBARDA

## **Messa a disposizione e somministrazione illecita**

Occorre distinguere tra contratto di prestazione di servizi/contratto di appalto, da un lato, e somministrazione di manodopera, dall'altro

Oggetto del contratto di prestazione di servizi: realizzazione di un servizio specifico e predeterminato di cui la messa a disposizione di personale è solo un elemento strumentale

Oggetto della somministrazione di manodopera: unicamente quello di fornire lavoratori al proprio contraente

Somministrazione di manodopera: lecita solo se non lucrativa, ossia se l'impresa datrice di lavoro fattura all'impresa utilizzatrice solo il costo del lavoratore

Rischio di riqualificazione in somministrazione illecita: *délit de prêt de main-d'oeuvre illicite ou de marchandage*

### **Principali criteri giurisprudenziali per verificare che si tratti di un contratto di prestazione di servizi genuino:**

- know-how specifico della società che presta il servizio, non reperibile in seno alla società beneficiaria dello stesso
- retribuzione forfettaria in funzione del servizio globale che deve essere realizzato e non sulla base delle ore lavorate
- potere direttivo in capo alla società che fornisce il servizio
- disponibilità autonoma degli strumenti e dei mezzi necessari alla realizzazione della prestazione





ASSOLOMBARDA

## Contratto di management fees

Tutti i servizi resi in ambito infragruppo devono essere oggetto di valutazione e di retribuzione (non possono essere prestati a titolo gratuito)

Il prezzo delle prestazioni di servizi è definito sulla base delle regole di *transfer pricing* (giusto prezzo: principio di libera concorrenza)

Ogni Stato individua i metodi applicabili e i criteri per la verifica della correttezza del prezzo applicato

Nel caso di una casa madre italiana e controllata in Francia: il prezzo dei servizi resi reciprocamente deve essere determinato sulla base di criteri che rispettino la disciplina italiana e francese applicabile in materia

### Esempi di servizi e criteri per la determinazione del prezzo

Prestazioni di servizi	Chiavi di remunerazione
Amministrazione generale - Direzione generale, finanziaria, strategica - Comitati di gruppo - Coordinazione per gli interventi operativi e di comunicazione internazionale	<ul style="list-style-type: none"><li>- Tempo passato sulla base dei timesheet</li><li>- Ripartizione in funzione del fatturato della filiale rispetto a quello del gruppo</li></ul>
Finanza e contabilità - Pianificazione finanziaria - Preparazione dei budgets	Volume delle transazioni rilevanti (per esempio, numero delle fatture trattate o delle scritture contabilizzate)
Acquisti - Identificazione dei prodotti, dei servizi e dei fornitori - Negoziazione con i fornitori - Creazione degli strumenti di monitoraggio e statistici	Volume degli acquisti della filiale rispetto a quello del gruppo
Risorse umane - Selezione, assunzione e formazione del personale - Sviluppo delle competenze di management - Stipendio e trattamento dei dipendenti e dei contributi, dei regimi di previdenza - Gestione della politica del personale e delle procedure del gruppo - Creazione delle procedure del gruppo in materia di etica, monitoraggio giuslavoristico	Numero di dipendenti della controllata rispetto a quello del gruppo



ASSOLOMBARDA

MERCI

Q & A

[www.assolombarda.it](http://www.assolombarda.it)  
[www.genioeimpresa.it](http://www.genioeimpresa.it)

Seguici su     