

FRANCIA

NORMATIVA FRANCESA EN MATERIA DE DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES

Las empresas con sede social en el extranjero podrán desplazar temporalmente trabajadores a Francia para realizar una misión precisa. Para ello, antes del inicio de la actividad, deberán remitir una declaración previa de desplazamiento transnacional a la Inspección de Trabajo competente en función de lugar donde se realiza la prestación.

Actividades

Las actividades que entran en el marco del denominado desplazamiento temporal son las siguientes:

- Ejecución de una prestación de servicios (en régimen de subcontratación): actividad industrial, comercial, artesanal, liberal o agrícola, realizada en el marco de un contrato;
- Movilidad “intragrupa”: puesta a disposición sin fines lucrativos de personal entre empresas de un mismo grupo para una misión o una formación;
- Puesta a disposición de trabajadores temporales: una empresa de trabajo temporal con sede en el extranjero puede desplazar a trabajadores a una empresa con sede en Francia, para realizar misiones puntuales;
- Operaciones por cuenta propia (auto prestaciones): una empresa residente en el extranjero, propietaria de un establecimiento en Francia, puede desplazar a este, temporalmente, trabajadores para realizar misiones puntuales.

Obligaciones de la empresa de origen. Legislación aplicable

Al empresario de origen se le aplican, durante el desplazamiento a Francia de sus trabajadores, las reglas francesas (código de trabajo, leyes, reglamentos, convenios colectivos...) en materia de remuneración, igualdad profesional, duración del trabajo, condiciones laborales.

No se le aplican las normas laborales francesas sobre firma y extinción del contrato de trabajo, formación, previsión social, etc. En estos casos se aplica el derecho laboral del país de origen de los trabajadores desplazados.

El trabajador desplazado mantiene la relación contractual con su empleador, que continua abonándole el salario. No hay relación contractual con el establecimiento francés que lo acoge.

Los empresarios con sede en países de fuera de la UE deben obtener una autorización de trabajo que cubra el periodo de actividad en Francia. Los empresarios con sede en países de la UE cuyos trabajadores sean ciudadanos de Estados que no forman parte de la UE, pueden desplazar a estos trabajadores sin necesidad de una autorización de trabajo si tienen un permiso que les autoriza a trabajar en el país donde la empresa tiene su sede.

Declaración previa de desplazamiento

Antes del inicio de la prestación, el empleador con sede en el extranjero debe remitir una declaración de desplazamiento, obligatoriamente escrita en francés, a la unidad territorial de la DIRECCTE (Dirección regional de empresas, competencia, consumo, trabajo y empleo)

del lugar en que ha de realizarse la prestación, por carta certificada con acuse de recibo, fax o correo electrónico.

En la declaración debe figurar obligatoriamente la identidad de todos los trabajadores que quiere desplazar a Francia, ya sean ciudadanos o no de países de la UE. En definitiva, el dossier de declaración previa debe contener:

- Una carta explicando los motivos de desplazamiento del trabajador y las funciones que ejerce;
- Petición de permiso de trabajo (para los países que no forman parte de la UE);
- Justificantes de las relaciones entre las empresas establecidas en Francia y en el extranjero;
- Copia del último recibo de cotizaciones abonadas al organismo gestor de las “vacaciones obligatorias”;
- Copia del pasaporte o del documento de identidad del trabajador;
- Curriculum vitae del trabajador cuando la actividad requiera condiciones reglamentarias específicas (o cualquier otro justificante: diploma, certificado, título...)

La declaración debe indicar ciertos datos de la empresa que emplea al trabajador y de la persona física o jurídica destinataria de la prestación (maître d'ouvrage):

- Nombre, sede social, referencias, actividad principal, etc.
- Lugar donde se realizarán las prestaciones;
- Nombre y dirección del representante en Francia;
- Nombre dirección y nacionalidad, cualificación, empleo, remuneración de cada trabajador desplazado;
- Lugar de alojamiento de los trabajadores;

Control de la inspección de trabajo

En caso de control, la Inspección de Trabajo puede solicitar los siguientes documentos al empleador:

- Documento que certifique la regularización social del trabajador;
- Autorización de trabajo de los trabajadores ciudadanos de países no integrados en la UE, si el empleador tiene su sede fuera de la UE;
- Contrato de trabajo;
- Hojas de paga de cada trabajador desplazado o cualquier documento equivalente (para desplazamientos superiores a 1 mes);
- Número de horas trabajadas cada día;
- Copia de la designación de un representante en Francia;
- Cualquier documento que certifique el derecho aplicable al contrato que liga al empleador a la persona física o jurídica destinataria de la prestación;
- Cuando la duración del desplazamiento sea inferior a un mes, cualquier documento que pruebe que se cumple la remuneración mínima legal.

Designación de un representante en Francia

El empresario implantado en el extranjero debe designar un representante en Francia. Debe comunicar, en francés: los datos identificativos del representante, la duración de la prestación y el lugar de conservación de los documentos.

El representante servirá de enlace con la Inspección de trabajo, los servicios de policía y gendarmería, impuestos y aduana;

Obligaciones de la empresa de acogida o del dueño de la obra

Verificación de la empresa contratista

La empresa principal o el dueño de la obra deben verificar que la empresa de origen ha cumplido sus obligaciones. Para ello debe pedir copia:

- De la declaración de desplazamiento;
- del documento de designación de representante en Francia.

Si la empresa contratista no le entrega copia de la declaración de desplazamiento, el dueño de la obra o empresa principal debe enviar, en el plazo de 48 horas siguientes al inicio del desplazamiento, una declaración a la Inspección de Trabajo del lugar donde se ha iniciado la prestación.

Vigilancia en materia de alojamiento y derecho laboral

El dueño de la obra o empresa principal tiene la obligación de vigilar las condiciones de alojamiento y de derecho laboral y asegurarse que son compatibles con la dignidad humana.

El alojamiento es evaluado por un agente de control que en caso de disconformidad envía un apercibimiento al empleador pidiendo que lo adecue. Este dispone de 24 horas para informar al dueño de la obra o empresa principal de las medidas tomadas para remediar la situación.

En caso de que continúe la infracción, el dueño de la obra o empresa principal debe tomar a su cargo el alojamiento de los trabajadores.

En el supuesto de que la empresa contratista no respete la legislación laboral, el agente de control envía un apercibimiento al empleador pidiendo que cumpla la normativa e informa a la empresa principal o dueño de la obra. Este dispone de 15 días para pedir a la empresa contratista que cese la infracción.

La empresa principal o el dueño de la obra y el empleador o empresa contratista responden solidariamente de los incumplimientos en materia de alojamiento o de incumplimiento de la legislación laboral (salario mínimo, indemnizaciones o cargas debidas, etc.), cuando hayan sido advertidos e informados de ello por los agentes de control o la Inspección de Trabajo y no hayan tomado las medidas de adecuación exigidas.