

FRANCIA

DESPLAZADOS: LAS NUEVAS NORMAS DESTINADAS A REFORZAR LA LUCHA CONTRA EL FRAUDE⁵⁰

Obligación de vigilancia de la empresa principal respecto del conjunto de los prestatarios de la cadena de subcontratación, de declaración del accidente de trabajo de un trabajador desplazado, de declaración específica para las empresas usuarias de trabajadores temporales, información de los trabajadores desplazados en el sector de la construcción. Éstas son, entre otras, las medidas cuyas modalidades han sido establecidas en el decreto nº 2017-825, de 5 de mayo de 2017, relativo al fortalecimiento de las normas para luchar contra la prestación de servicios internacional ilegal, en aplicación de la ley de reforma laboral, también conocida como *Ley El Khomri*, de 8 de agosto de 2016. Estas normas pretenden combatir las prestaciones de servicios internacionales ilegales, y entrarán en vigor el 1 de julio de 2017.

1. Obligación de vigilancia de la empresa principal

Como se indica en el párrafo anterior, la ley de reforma laboral amplió la obligación de vigilancia de la empresa principal o del contratista, respecto de la totalidad de los prestatarios de la cadena de subcontratación. Así, éste debe de comprobar que han cumplido con la obligación de declaración previa de desplazamiento de los trabajadores desplazados con él, cada uno de los subcontratistas directos o indirectos de sus cocontratantes, así como cada una de las empresas de trabajo temporal (ETT) con la que uno de estos subcontratistas o uno de estos cocontratantes ha contraído.

Para ello, el decreto especifica que debe solicitar al subcontratista o a la ETT establecidos fuera de Francia, antes del desplazamiento de uno o varios asalariados, una copia de la declaración de desplazamiento transmitida a la unidad departamental competente. Desde el momento en que la empresa principal recibe este documento, se considerará que ha procedido a la verificación, es decir, que ha cumplido con su obligación de vigilancia.

⁵⁰ Liaisons Sociales Quotidien, L'Actualité, nº 17324

2. Obligaciones declarativas

El decreto establece igualmente las modalidades de la declaración obligatoria en caso de accidente de trabajo (AT) de un trabajador desplazado. Esta declaración deberá ser enviada a la Inspección de Trabajo del lugar donde ocurrió el accidente, en los dos días hábiles siguientes al mismo, por cualquier medio que permita conferir una fecha exacta a dicho envío.

El decreto establece las menciones de la declaración. También dispone que las empresas que utilicen a un trabajador desplazado no afiliado a un régimen francés de Seguridad Social deben informar a la ETT de cualquier accidente que sufra el trabajador desplazado. Cuando el trabajador desplazado esté afiliado a un régimen francés, la empresa utilizadora deberá realizar la declaración según las modalidades reglamentarias ya existentes.

El decreto afecta asimismo a la declaración específica de las empresas utilizadoras que desplacen a trabajadores temporales. En efecto, las empresas utilizadoras extranjeras deberán enviar a la Inspección de Trabajo del lugar donde se inicie la prestación de servicios, una declaración certificando que la ETT que ha puesto a disposición a los trabajadores temporales tiene conocimiento del desplazamiento de sus trabajadores a Francia y de las normas que les son aplicables en virtud de la normativa francesa.

El decreto establece las menciones obligatorias de dicha declaración, que debe ser transmitida por cualquier medio que permita conferir una fecha exacta a dicho envío, antes del comienzo del desplazamiento, a la unidad departamental de la Dirección regional de las empresas, la competencia, el consumo, el trabajo y el empleo (Direccte), en el ámbito de la cual se efectúa la prestación.

Cuando la prestación se realice en varios lugares, la declaración deberá ser presentada en la unidad departamental del ámbito en la que se sitúe el primer lugar de ejecución de la prestación.

Cabe destacar que el decreto completa y modifica igualmente las disposiciones reglamentarias relativas a las declaraciones previas de desplazamiento por los empleadores, incluido en el sector del transporte.

3. Obligación de información de los trabajadores desplazados de la construcción

La ley de reforma laboral creó nuevas obligaciones específicas en el sector de la construcción y las obras públicas.

En primer lugar, en las grandes obras de construcción o de ingeniería civil, impone a los promotores poner en conocimiento de los trabajadores desplazados, por medio de anuncios, la normativa que les es aplicable. El decreto especifica que el cartel debe presentar la normativa en materia de jornada laboral, salario mínimo, vivienda, prevención de caídas de altura, equipamiento individual obligatorio y de la existencia de un derecho a retirarse.

También debe indicar las modalidades según las cuales el trabajador puede hacer valer sus derechos. Todas estas informaciones deben traducirse a una de las lenguas oficiales habladas en cada uno de los Estados de pertenencia de los trabajadores desplazados de la obra, y exponerse en el local guardarropas, manteniéndolas en buen estado de legibilidad.

La ley de reforma laboral prevé asimismo que los trabajadores de la construcción que deban poseer una tarjeta de identificación profesional deberán recibir, al mismo tiempo que su tarjeta, un documento escrito informativo que detalle la normativa francesa aplicable a los trabajadores desplazados. El decreto determina que este documento debe ser puesto a disposición por la Unión de las Cajas de Francia en su sitio web, con el fin de ser expedido por el empleador a los trabajadores afectados. El modelo de este documento será establecido por resolución del ministro de Trabajo.

4. Sanciones administrativas en caso de fraude en el desplazamiento de trabajadores

El decreto también implementa la ampliación de las sanciones administrativas en caso de fraude en el desplazamiento previstas por la ley de reforma laboral.

Así, la suspensión de la prestación de servicios puede ser pronunciada si la Inspección de Trabajo no recibe la declaración subsidiaria de desplazamiento, establecida por la empresa principal o por el contratista, en caso de no entrega de la declaración previa por el empleador. Esta sanción se aplicará también en caso de incumplimiento grave por parte del empleador de los trabajadores desplazados de ciertas normas en materia de derecho laboral, tales como el SMI, el descanso diario y semanal, la jornada máxima diaria o semanal de

trabajo o, en virtud de la ley de reforma laboral, el salario mínimo fijado mediante un convenio.

Por último, el decreto completa la aplicación en la construcción y en las obras públicas de la sanción de cierre administrativo temporal del establecimiento, prevista en caso de infracción por trabajo ilegal. El cierre se efectúa en forma de paro de la actividad de la empresa, en el lugar donde se cometió la infracción. La ley de reforma laboral ha contemplado el caso en que la actividad ha finalizado o ha sido suspendida en este lugar: la autoridad administrativa puede entonces dictar el paro de la actividad de la empresa en otro sitio donde la obra esté en curso.

5. Las cláusulas que limiten el empleo de trabajadores desplazados son ilegales

Que estén previstas en las deliberaciones de las colectividades territoriales o con ocasión de las licitaciones públicas o de contratos de concesión, las cláusulas que limitan o prohíben el empleo de trabajadores desplazados son ilegales y deben ser tratadas como tales.

Esta consigna, dirigida a los prefectos por los ministros de Economía, de Trabajo, de Ordenación del Territorio y de Interior en una instrucción interministerial de 27 de abril 2017, es clara y afecta principalmente a las cláusulas denominadas "Molière", que imponen el dominio de la lengua francesa a los asalariados de las empresas candidatas a los mercados públicos o a los contratos de concesión.

5.1. Recordatorio de la legislación aplicable

Las cláusulas que tienden a limitar o prohibir el empleo de trabajadores desplazados "atentan de manera injustificada al principio de igual acceso a la contrata pública".

En la instrucción, los ministros ponen de relieve la ilegalidad de la prohibición o de la limitación del recurso a trabajadores desplazados por un comprador o una autoridad que conceda mercados públicos. En efecto, esto es contrario a la directiva nº 96/71 CE de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores y al principio de la libre prestación de servicios recogida en el Tratado sobre el funcionamiento de la Unión Europea.

El juez europeo lo ha podido confirmar. La instrucción menciona que si la directiva europea nº 2014/24 reconoce la legitimidad de principio de las medidas destinadas a garantizar la protección de los trabajadores, tales medidas no deben violar la directiva nº 96/71 CE y deben ser

aplicadas “de manera que garanticen la igualdad de trato y no creen discriminaciones directas o indirectas en relación con los operadores económicos y de los trabajadores de otros Estados miembros. Así, por ejemplo, un comprador no puede “solicitar de los candidatos a un mercado público la entrega de una declaración bajo el honor de no recurrir al trabajo desplazado”.

Por otra parte, según los ministros, el derecho laboral francés ya prevé “el dispositivo necesario para la lucha contra el empleo irregular de trabajadores desplazados”, lo que “convierte en inútil la utilización, en cualquier caso ilegal, los instrumentos de la contrata pública para controlar el recurso al trabajo desplazado”. En la instrucción se recuerdan las normas nacionales.

5.2. Zoom sobre las cláusulas “Molière”

Las cláusulas “Molière” sufren de los mismos defectos que las otras cláusulas que tienden a limitar el empleo de asalariados desplazados. Además, la instrucción indica que el Código de Trabajo no impone la obligación de hablar o de entender el francés a los súbditos de la Unión Europea, extranjeros que no se implantan en Francia de manera duradera, así como a los asalariados desplazados. Tales cláusulas exceden los términos de la ley.

Esta cláusula sólo podría ser lícita si estuviese vinculada al objeto de la contratación pública o del contrato de concesión, y fuese necesaria para su ejecución. Este podría ser el caso, por ejemplo, de ciertas prestaciones de formación.