**Prezentarea reglementărilor franceze**

**Formalităţi în cazul detaşării salariaţilor din sectorul transporturilor**

**Formalităţi în cazul detaşării salariaţilor din sectorul transporturilor rutiere**

**- Elemente cheie -**

* Scopul unic al noii reglementări este acela de a adapta formalităţile aplicabile în cazul detaşării angajaţilor din sectorul transporturilor rutiere. Aceasta nu modifică definiţia sau regulile detaşării, aşa cum sunt acestea stipulate prin directiva 96/71/CE din 16 decembrie 1996.
* Aceste adaptări intră în vigoare în 1 iulie 2016.
* Adaptările se aplică în principal operaţiunilor de cabotaj şi transporturilor internaţionale având Franţa drept punct de destinaţie sau de plecare (în măsura în care sunt îndeplinite prevederile directivei), însă nu şi operaţiunilor de tranzit.
* Salariul minim din Franţa nu se aplică decât dacă este cel mai favorabil angajatului.

**Introducere: obiectivele reglementării**

* Obiectivul directivei 2014/67/CE din 15 mai 2014 este acela de a preciza formalităţile adaptate specificului detaşării din sectorul transporturilor rutiere.
* Vă reamintesc că, în conformitate cu directivele 96/71/CE din 16 decembrie 1996 şi 2014/97/CE din 15 mai 2014, codul muncii:
* Prevede formalităţile declarative: declaraţia de detaşare, desemnarea unui reprezentant al angajatorului în Franţa.
* Include reglementări referitoare la obligaţiile care revin ordonatorului.

**Introducere: obiectivele reglementării**

* Facilitarea informării personalului de transport rutier sau navigant cu privire la situaţia în care se află:
* **certificatul de detaşare se păstrează la bordul vehiculului** sau al ambarcaţiunii

**Introducere: obiectivele reglementării**

* Consolidarea aplicării efective a reglementărilor europene ale detaşării în interesul protejării angajaţilor din sectorul rutier şi a personalului navigant, prin intermediul unor instrumente de control adaptate.

**Domeniul de aplicare al reglementării specifice din domeniul transporturilor (1/3)**

* Se referă la societăţile comerciale care îşi au sediul în afara Franţei şi care derulează activităţi de transport rutier (sau activităţi de punere la dispoziţie a angajaţilor temporari în domeniul transporturilor rutiere sau maritime).

**Domeniul de aplicare al reglementării specifice transporturilor (2/3)**

* în cazul în care unul sau mai mulţi angajaţi se regăsesc într-una dintre situaţiile de detaşare definite prin codul muncii:
* Contracte de prestări servicii transnaţionale, dacă destinatarul prestaţiei îşi are sediul sau operează în Franţa: transport internaţional având drept destinaţie/punct de plecare Franţa, cabotajul (tranzitul nu este vizat).
* Mobilitate în interiorul grupului.
* Punerea la dispoziţie a unor angajaţi temporari de către o societate comercială cu sediul în străinătate, unei societăţi comerciale cu sediul în Franţa.

**Domeniul de aplicare al reglementării specifice transporturilor (3/3)**

* Alte observaţii:
* Aplicabilitatea dreptului la detaşare în diferitele situaţii de transport este determinată exclusiv în funcţie de criteriile directivei (fără nicio modificare comparativ cu dreptul existent).
* Tipul de vehicul utilizat (greu sau uşor) nu reprezintă un criteriu determinant.
* Natura transportului (mărfuri sau pasageri) nu reprezintă un criteriu determinant.
* Persoanele fizice autorizate nu sunt vizate

**Certificatul de detaşare**

* Certificatul de detaşare înlocuieşte declaraţia solicitată în mod normal pentru alte sectoare.
* Acesta este emis de către angajator sau, în lipsa acestuia, de către societatea la care este detaşat (dacă este cazul).
* Termenul de valabilitate este de minimum 6 luni consecutive şi poate acoperi mai multe detaşări, fără să fie nevoie ca operaţiunile să fie detaliate în avans.

**Certificatul de detaşare**

* Formularul în format .pdf va fi disponibil în scurt timp pe site-ul internet al ministerului muncii (travail-emploi.gouv.fr).
* Formularele nu fac obiectul procesării de către autorităţi, dacă sunt completate de către angajator.

**Certificatul de detaşare: natura informaţiilor solicitate**

* Informaţii referitoare la societatea comercială angajatoare a salariatului (sau la agenţia de plasare a forţei de muncă temporare)
* Informaţii referitoare la salariat şi la contractul de muncă
* Informaţii referitoare la reprezentantul societăţii din Franţa
* Informaţii referitoare la salariat şi la acoperirea cheltuielilor salariatului
* Numărul de înregistrare la registrul comerţului (pentru societăţile comerciale de transport rutier)

**Reprezentantul angajatorului în Franţa**

* Desemnarea unui reprezentant în Franţa pentru comunicarea cu serviciile de control
* Libertatea de desemnare a acestui reprezentant.

**Drepturile salariaţilor detaşaţi din sectorul transporturilor rutiere sau maritime (1/2)**

* Noua reglementare franceză nu creează drepturi noi pentru salariaţii detaşaţi din sectorul transporturi, însă stabileşte premisele pentru respectarea acestor drepturi.
* Drepturile sunt cele deja recunoscute prin directivă şi prin codul muncii pentru angajaţii detaşaţi din toate sectoarele.
* Principiul favorizării: se aplică dreptul cel mai favorabil angajatului.

**Drepturile salariaţilor detaşaţi din sectorul transporturilor rutiere sau maritime (2/2)**

* Precizări referitoare la o serie de drepturi recunoscute angajatului detaşat.
* Dreptul la salariul minim: salariul minim stipulat prin lege sau contract, majorări pentru orele suplimentare, alte plăţi obligatorii datorate salariatului.
* Durata muncii: trebuie să fie înregistrată conform reglementărilor europene şi franceze,

**Obligaţiile şi responsabilităţile ordonatorului**

* Obligaţia ordonatorului este aceea de a verifica dacă s-a emis certificatul de detaşare şi să desemneze un reprezentant în Franţa (obţinerea unei copii). Dacă nu se respectă această obligaţie, în cazul detaşării în interiorul grupului sau al angajării temporare, directorul societăţii către care se face detaşarea completează certificatul.

**Obligaţiile şi răspunderea filialei destinatarului**

* Dacă nici ordonatorul, nici angajatorul nu îşi au sediul în Franţa, destinatarul (profesional) poate fi informat de către serviciul de control pentru a solicita angajatorului să reglementeze anumite neconformităţi (neplata salariului minim, condiţiile de cazare, nerespectarea elementelor fundamentale ale dreptului muncii). Dacă nu intervine sau nu raportează măsurile luare, poate fi declarat răspunzător în solidar pentru respectivele încălcări.

**Sancţiuni**

* Sancţiune contravenţională de categoria a 4-a (max. 750 Euro) pentru lipsa certificatului la bord sau pentru certificat neconform; sancţiune contravenţională de categoria a 3-a (max. 450 Euro) pentru lipsa unui contract de muncă la bord (sau absenţa convenţiei la bordul vehiculului)
* Amendă administrativă (max. 2000 Euro/salariat) dacă angajatorul nu a emis un certificat sau nu a desemnat un reprezentant
* Încălcările caracterizate şi semnificative vor face obiectul procedurilor de sancţionare.
* Se va redacta un raport al sancţiunilor pentru ajustarea activităţilor serviciilor de control.

**Recapitularea obligaţiilor documentare**

**1 - La bordul vehiculului sau al ambarcaţiunii**

* **Certificatul de detaşare**
* **Contractul de muncă al angajatului detaşat**
* în cazul detaşărilor în interiorul grupului: copie tradusă a actului adiţional la contractul de muncă şi copie tradusă a convenţiei furnizate
* în cazul detaşărilor efectuate prin intermediul unei agenţii de plasare de forţă de muncă temporară: copie tradusă a contractului de muncă temporar şi a contractului de furnizare de personal

**2- Pentru reprezentantul din Franţa**

Pe perioada detaşării şi timp de 18 luni după aceea

* **Certificatul de detaşare**
* **Fluturaşul de salariu (cu detalierea elementelor remuneraţiei)**
* **Documente care atestă plata salariatului**
* **Copie a documentului de desemnare a reprezentantului**
* **Denumirea contractului colectiv de muncă aplicabil salariatului**

**3 - Societatea utilizatoare (dacă este cazul)**

* **Certificatul de detaşare**

**Pentru informaţii suplimentare**

* Documente oficiale:
* codul transporturilor, articolul L. 1331-1 şi următoarele, articolul R. 1331-1 şi următoarele.
* codul muncii, articolul L. 12611 şi următoarele, R.1261-1 şi următoarele.

**Vă mulţumesc pentru atenţie!**