

ACLARACIONES APLICACIÓN SALARIO MÍNIMO EN FRANCIA

Tras la reunión mantenida en el día de ayer en el consulado francés en Madrid, con la asistencia de una representante del Ministerio encargado del transporte en Francia, y la vista de que el Gobierno francés a fecha de hoy no ha adoptado ninguna medida disuasoria de la entrada en vigor el 1 de julio de 2016 de la aplicación y control del Salario mínimo en Francia bajo la figura del desplazamiento temporal de trabajadores asalariados, procedemos a informar sobre los aspectos más relevantes que a fecha de hoy se deben tener en consideración por las empresas afectadas (quedan dudas pendientes de aclarar):

1.- Fecha de entrada en vigor de la aplicación de la normativa del salario mínimo a los trabajadores desplazados en Francia

Los nuevos procedimientos son plenamente aplicables **desde el 1 de julio de 2016**.

Sin embargo, los servicios de control, **supuestamente**, serán **flexibles en los primeros momentos posteriores a la entrada en vigor**, teniendo en cuenta el carácter novedoso de estos trámites y aprovecharán para informar y advertir.

2.- Empresas sujetas a la nueva regulación

Empresas establecidas fuera de Francia que ejercen actividades de transporte terrestre y desplazan un trabajador móvil para la realización del servicio sobre el territorio francés.

Esto puede incluir:

- Ejecución de una prestación de servicios transnacional, donde el destinatario del servicio está establecido o ejerce en Francia;
- Una movilidad intra-grupo, que consiste en la provisión de personal entre empresas del mismo grupo o establecimientos de la misma empresa;
- La provisión por una empresa de trabajo temporal establecida en el extranjero de un empleado sobre una empresa usuaria en Francia.

No afecta a los trabajadores por cuenta propia (autónomos) ni a las empresas de transporte privado complementario.

3.- Operaciones de transporte sujetas al cumplimiento de la normativa

En la práctica, **los transportes internacionales con origen o destino en Francia, y las operaciones de cabotaje en territorio francés**, realizadas con un conductor asalariado.

No están sujetas las operaciones de transporte internacional en **transito**.

Esta sujeto tanto el transporte pesado como ligero.

4.- Requisitos a cumplir

1.- Nombrar un **Representante de la empresa en Francia**

2.- **Emitir un Certificado de desplazamiento por cada conductor desplazado** previamente al inicio de las operaciones de transporte sujetas. Podrá realizarse con una validez de hasta 6 meses y será válido para todas las operaciones realizadas durante ese periodo por el trabajador en cuestión.

3.- **Pagar al trabajador desplazado**, durante su servicio en Francia, como mínimo el **salario mínimo francés**, justificándolo a través de las nóminas y la acreditación del pago.

5.- Documentos a llevar a bordo del vehículo

1.- **Certificado de desplazamiento**

2.- **El contrato de trabajo del empleado (valido en español)**

Para situaciones de desplazamiento intra-grupo se requiere además la presencia a bordo de una copia traducida al francés del acuerdo de puesta a disposición del empleado y la modificación del contrato de trabajo.

Para las situaciones de desplazamiento por una empresa de trabajo temporal se exige además la presencia a bordo de una copia traducida al francés del contrato de trabajo temporal (contrato entre el trabajador y la empresa de trabajo temporal) y el contrato de puesta a disposición de la sociedad establecida en Francia.

6.- Documentación a disposición del representante en Francia

- Certificado de desplazamiento.
- Nominas (con elementos detallados de remuneración).
- Documentos que acrediten el pago de salarios.
- Copia del nombramiento del representante.
- Título del convenio colectivo aplicable al empleado (referencia convenio aplicado).

7.- El representante en Francia del empresario

- Designación de un representante en Francia a efectos de contacto con los servicios de control.
- Libertad de designación del representante con establecimiento en Francia.

- La duración durante la cual el representante debe cumplir con los servicios de control se fija en dieciocho meses después de la fecha de finalización del desplazamiento del empleado.
- Si el empleador decide cambiar de representante, el ex Representante debe seguir respondiendo ante los servicios de control sobre la operación o las operaciones llevadas a cabo durante el período en que fue designado, y durante 18 meses después de la fecha del final del desplazamiento del empleado.

8.- Certificado de desplazamiento (pendiente de la publicación del formato original aprobado por el Cerfa)

- El certificado de desplazamiento sustituye a la declaración habitualmente prevista para otros sectores.
- Se realiza por el empresario, o en defecto por la empresa de acogida del trabajador (en su caso).
- Es válida hasta 6 meses consecutivos y puede cubrir varios desplazamientos de un mismo conductor, sin que sea necesario detallar por adelantado las operaciones.
- Habrá un formulario en .pdf en línea en la página del ministerio de trabajo (travail-emploi.gouv.fr) y del Ministerio responsable del transporte, que servirán para rellenar los datos e imprimirlo.
- Los formularios no necesitan ser objeto de tratamiento ya que los campos se rellenan por el empresario.

9.- Contenidos básicos del Certificado de desplazamiento

- Informaciones relativas a la empresa que emplea habitualmente al asalariado (o la empresa de trabajo temporal).
- Informaciones relativas al asalariado y su contrato de trabajo.
- Informaciones relativas al representante de la empresa en Francia.
- Informaciones sobre el salario y la cobertura de los gastos del asalariado.
- Inscripción en el registro (previsiblemente el nº de autorización española).

10.- Elementos de la remuneración que se pueden utilizar para verificar el cumplimiento del salario mínimo en Francia

De conformidad con el 7 del artículo 3 de la Directiva 96/71/CE, de 16 de diciembre de 1996, los elementos que se pueden retener son:

- El salario;
- Cualquier pago de horas extras;
- Cualquier complemento salarial (por ejemplo, la prima de antigüedad);
- Indemnizaciones eventuales relacionadas con el desplazamiento (Ej. Prima de expatriación);
- Eventuales beneficios en especie.

Estas cantidades se expresan en bruto.

Por otra parte, no se tienen en cuenta las cantidades pagadas en concepto de reembolso de los gastos de viajes, alojamiento o la alimentación, incluso si éstos están presentes en forma de dieta.

11.- Sanciones por incumplimiento

- Contravención de la clase 4 (máximo 750 €) por falta de llevar certificado a bordo o certificado no conforme; contravención de la 3ª clase (máx. 450 €) por falta de contrato de trabajo a bordo (o ausencia de puesta a disposición a bordo).
- Sanción Administrativa (máx. € 2.000 / empleado) si el empleador no ha emitido el certificado o designado un representante.
- Serán motivo de la acción penal las infracciones tipificadas y significativas.
- Se hará una evaluación de las sanciones para ajustar la acción de los servicios de control.
- La autoridad administrativa tiene el derecho de suspender la prestación del servicio en algunos casos de violaciones graves o reiteradas previstas en el marco del Código de Trabajo.

A medida que vayamos teniendo mayor información oficial se la iremos trasladando.