

Di seguito le richieste effettuate dall'ispezione del lavoro francese in seguito a un controllo:

“L'articolo L.1262-2-1 del codice del lavoro prevede che:

I. l'imprenditore che distacca 1 o più dipendenti, nelle condizioni previste dagli articoli L.1262-1 e L.1262-2 indirizza una dichiarazione, preliminare al distacco, all'ispezione del lavoro del luogo in cui inizia la prestazione.

II. L'imprenditore menzionato al I del presente articolo designa un rappresentante dell'impresa sul territorio nazionale, incaricato di assicurare il collegamento con gli agenti menzionati all'articolo L.8271-1-2 durante la durata della prestazione.

III. Il compimento degli obblighi menzionati ai I e II del presente articolo non presume del carattere regolare del distacco.

L'assenza della designazione di un rappresentante in Francia è suscettibile di essere sanzionata con un ammenda di un importo massimo di 2.000€ per salariato distaccato in applicazione degli articoli L.1264.1 e 3 del codice de lavoro

Documenti relativi alle condizioni del distacco

Al fine di procedere alle verifiche delle condizioni dei distacchi effettuati da quest'impresa, io vi domando di comunicarmi rapidamente in applicazione dell'articolo R.1263-I del codice del lavoro, i documenti seguenti tradotti in francese concernenti ciascuno dei dipendenti distaccati su questo cantiere:

1. La copia della vostra designazione scritta in qualità di rappresentante in Francia conformemente alle disposizioni dell'articolo R.1263-2-1 del codice del lavoro;
2. Quando la durata del distacco è superiore o uguale a 1 mese, la busta paga dei dipendenti distaccati (emessa dall'inizio del loro intervento in Francia) o qualunque altro documento equivalente attestante la remunerazione e comportante le menzioni seguenti:
 - a) salario minimo, ivi compreso le maggiorazioni per le ore supplementari;
 - b) periodo e orari di lavoro ai quali si rapporta lo stipendio distinguendo le ore pagate al tasso normale e quelle comportanti una maggiorazione;
 - c) ferie e giorni festivi, e elementi della remunerazione che si rapportano a questi;
 - d) condizioni di assoggettamento alle casse per le ferie e le intemperie, all'occorrenza;
 - e) se è il caso, il titolo della convenzione collettiva del settore applicabile al dipendente;

3. Qualunque documento attestante del pagamento effettivo del loro stipendio (esempio : prova del bonifico bancario);
4. Il conteggio delle ore indicanti l'inizio, la fine e la durata del tempo di lavoro giornaliero di questi dipendenti (dall'inizio del loro intervento in Francia fino ad oggi); questi documenti devono fare apparire gli orari di lavoro realmente effettuati sul cantiere. Va da sé che non deve trattarsi di planning previsionali;
5. Il contratto di lavoro di questi dipendenti.
Voi vorrete ugualmente, nell'ipotesi in cui voi li aveste, nonostante che questo non sia specificatamente previsto dall'articolo R.1263-1 precitato, comunicarmi gli elementi seguenti:
6. Il posizionamento di questi dipendenti nella griglia di classificazione della convenzione collettiva francese che l'impresa è tenuta ad applicare e di giustificarmi la loro classificazione e i tassi orari presi in considerazione;
7. La copia dei certificati nominativi attestanti il distacco ai sensi della sicurezza sociale di questi dipendenti (certificati A1) così come dei giustificativi della presa in carico delle spese di spostamento (trasporto, alloggio, ristorazione)."

Mauro Michelini
www.michelinimauro.com