



PREGUNTAS MÁS FRECUENTES

sobre las nuevas disposiciones relativas a las modalidades de aplicación del derecho relativo al desplazamiento de los empleados itinerantes o navegantes de las empresas de transporte terrestre

(Art. L. 1331-1 a L. 1331-3 y Art. R. 1331-1 a R. 1331-11 del código de transportes)

Presentación de las nuevas formalidades aplicables al desplazamiento de ciertos empleados del sector del transporte

Globalmente ¿cuáles son las finalidades de la nueva reglamentación francesa?

En el marco de las directivas 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 16 de diciembre de 1996 y 2014/67/UE del 15 de mayo de 2014, la nueva reglamentación francesa (artículos L. 1331-1 a L. 1331-3 y artículos R. 1331-1 a R. 1331-11 del código de transportes) adapta a la situación específica de los transportes terrestres las formalidades previstas por el código del trabajo en el caso de desplazamiento de trabajadores.

Seguirán aplicándose las disposiciones del código del trabajo que rigen el desplazamiento y para las que no exista derogación expresa.

Las nuevas reglas persiguen tres objetivos:

- precisar las formalidades adaptadas a las empresas de transporte terrestre que desplazan al territorio nacional empleados itinerantes o navegantes, las formalidades de Derecho Común previstas por el Código del Trabajo en aplicación de la directiva 96/71/CE del 16 de diciembre de 1996 y de la directiva 2014/67/CE del 15 de mayo de 2014;
- facilitar el acceso de los trabajadores itinerantes o navegantes a la información sobre sus derechos;
- fortalecer la eficacia de los controles para mejorar la lucha contra los fraudes asociados al desplazamiento, que constituyen prácticas de competencia social desleal, perjudiciales para las empresas que respetan el derecho y para las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados.

2.1 ¿Cuál es la fecha de entrada en vigor de estas nuevas formalidades? ¿Se ha previsto un periodo transitorio para facilitar la adaptación de las empresas?

Las nuevas formalidades son plenamente aplicables a partir del 1 de julio de 2016.

Se invita a los servicios de control a tomar nota del carácter novedoso de estas formalidades en el periodo posterior a su aplicación.

¿Cuál es el ámbito de aplicación de las nuevas formalidades?

Las nuevas formalidades son aplicables a las empresas establecidas fuera de Francia que cumplan las dos condiciones acumulativas siguientes:

1º) ejercer una de las actividades de transporte terrestre definidas en el artículo L. 1321-1 del código de transportes (en la práctica, se trata de una actividad de transporte por carretera o fluvial), o ser una empresa de trabajo temporal ;

2º) desplazar a un empleado itinerante o navegante al territorio francés, en los casos previstos en el artículo L. 1262-1 o en el artículo L. 1262-2 del código del trabajo.

Estos distintos casos corresponden a aquellos que figuran en el artículo 1 de la directiva 96/71/CE del 16 de diciembre de 1996. Puede tratarse:

- de la ejecución de una prestación de servicios internacional, cuando el destinatario de la prestación está establecido o ejerce en Francia;
- de una movilidad intragrupo, constituida por la puesta a disposición de personal entre empresas del mismo grupo o establecimientos de una misma empresa;
- de la puesta a disposición por una empresa de trabajo temporal establecida en el extranjero de un empleado a favor de una empresa usuaria en Francia.

Las formalidades previstas específicamente para el desplazamiento en el sector del transporte terrestre no se aplican a las empresas que no tengan ellas mismas el estatuto de empresa de transporte público, como las empresas industriales que emplean personal itinerante o navegante para transportar su producción.

¿Afecta la nueva reglamentación a los trabajadores autónomos? ¿Cómo identificar a estos trabajadores?

No hay cambios para los trabajadores autónomos:

- estos no entran en el ámbito de aplicación de las reglas relativas al desplazamiento y, por ello, no están sometidos a la obligación declarativa, tanto de derecho común como específica del transporte terrestre;
- el estatuto de trabajador autónomo no se ve afectado por las nuevas reglas previstas en el código de transportes. Los trabajadores autónomos no tienen la obligación de constituir por anticipado ni de proporcionar pruebas de su situación, que solo puede ser establecida a través de los documentos requeridos por la reglamentación en materia de derecho de sociedades y la reglamentación del transporte.

¿Por qué la reglamentación francesa no precisa los casos de aplicación de las reglas relativas al desplazamiento para las distintas operaciones de transporte?

No es su objeto. La nueva reglamentación solo define las formalidades adaptadas a las especificidades de los transportes.

Al ámbito de aplicación del derecho de desplazamiento está exclusivamente definido por las reglas de la directiva 96/71/CE del 16 de diciembre de 1996, transpuestas en Francia en los artículos L. 1262-1 y L. 1262-2 del código del trabajo.

En la práctica, los transportes internacionales con destino o con origen en Francia, así como las operaciones de cabotaje realizadas en territorio francés, efectuadas con un empleado enviado temporalmente a Francia y cuya relación con la empresa de envío subsiste, responden a los criterios de aplicación del derecho de desplazamiento y están sujetos a las obligaciones declarativas específicas del desplazamiento en el sector del transporte terrestre.

Al contrario, el simple tránsito por el territorio nacional, que no dé lugar a la carga o descarga de mercancías o al embarque o desembarque de pasajeros, no responde a los criterios de aplicación del derecho relativo al desplazamiento y, por consiguiente, no está sujeto a ninguna obligación declarativa, ni de derecho común ni específica del transporte terrestre.

¿Procede aplicar formalidades distintas a los trabajadores empleados que conducen vehículos de menos de 3,5 T?

No, las formalidades específicas previstas en el código de transportes son las mismas para los trabajadores desplazados que conducen vehículos ligeros. Por lo tanto, esta reglamentación es aplicable.

¿Procede aplicar formalidades distintas a los trabajadores empleados del sector de transporte de personas? ¿Qué tipos de transportes de personas se verán afectados?

No, las formalidades específicas previstas en el código de transportes son independientes del carácter de la actividad (transporte de mercancías o de personas).

Los servicios regulares de transporte de personas por carretera efectuados por trabajadores itinerantes de empresas no residentes pueden estar sujetos a las formalidades declarativas específicas si su actividad comprende el embarque o el desembarque de pasajeros en el territorio francés. El original de la autorización de ejecutar el servicio o su copia conforme detentada a bordo del vehículo, precisando las paradas y los horarios, permitirán establecer si están sujetos a las reglas relativas al desplazamiento.

Cuando dicha autorización comprende puntos de embarque o desembarque de pasajeros en Francia, el conductor del vehículo estará sujeto a las reglas relativas al desplazamiento. En cambio, si figura que el territorio francés solo es un espacio de tránsito, las reglas relativas al desplazamiento no se aplicarán.

Además, las operaciones de cabotaje efectuadas en el marco de un servicio regular, conducirán a la aplicación de las reglas relativas al desplazamiento para el conductor.

Los servicios internacionales ocasionales cuyo punto de partida sea el territorio de otro Estado Miembro, tanto si están organizados en el marco de un viaje combinado según los términos de la directiva (UE) n° 2015/2302 del parlamento Europeo y del Consejo del 25 de noviembre de 2015, no están sujetos a la reglamentación relativa al desplazamiento en cuanto la operación de transporte consiste en transportar a un grupo de personas constituido, sin operaciones de embarque o desembarque de otras personas a lo largo del itinerario.

No obstante, conviene destacar que los transportes de cabotaje efectuados en el marco de un servicio ocasional o en el marco de un servicio regular especializado, según los términos del reglamento (CE) n° 1073/2009, están sujetos a las reglas relativas al desplazamiento.

La hoja de ruta, documento de control cuyo modelo está incluido en el anexo I del reglamento (CE) n° 361/2014 de la Comisión relativo a las modalidades de aplicación del reglamento (CE) n° 1073/2009 que establece reglas comunes para el acceso al mercado internacional de los servicios de transporte en autocar y autobús, permitirá establecer si estos servicios están sujetos a las reglas relativas al desplazamiento, en función del carácter de la operación de transporte efectuada.

Las empresas dedicadas al transporte particular de personas (ej. taxis) no entran en el ámbito de aplicación de la nueva reglamentación.

El certificado de desplazamiento

¿Qué utilidad tiene el certificado de desplazamiento y cuándo deben establecerlo los empleadores?

El certificado de desplazamiento sustituye, para los empleados itinerantes y navegantes de las empresas de transporte terrestre, la declaración de desplazamiento prevista en el código del trabajo. Por lo tanto, las empresas de transporte terrestre no tienen que utilizar, para el desplazamiento de empleados itinerantes o navegantes, la declaración de desplazamiento impuesta a los demás empleados.

Deberá establecerse un certificado de desplazamiento para cada empleado desplazado antes del inicio de la primera operación que dé lugar al desplazamiento del empleado itinerante o navegante, cualquiera que sea el transporte realizado. El certificado de desplazamiento será válido durante el periodo indicado por la empresa, con un límite máximo de 6 meses para todas las operaciones de transporte que entren en el ámbito de aplicación del desplazamiento. Así pues, el certificado podrá cubrir varias operaciones de desplazamiento.

El periodo de seis meses se entiende como un periodo renovable, de fecha a fecha, de seis meses consecutivos.

No es necesario que el certificado incluya una planificación de las prestaciones internacionales de transporte previstas para el periodo.

Además, el certificado de desplazamiento debe adjuntarse al registro único de personal de la empresa de acogida en caso de desplazamiento intragrupo o de un desplazamiento efectuado por una empresa de trabajo temporal.

¿Dónde puede encontrarse el modelo de certificado y qué elementos comprende?

Según las modalidades técnicas seleccionadas, el certificado es objeto de un documento descargable en la página web travail-emploi.gouv.fr. Este documento comprende campos que pueden completarse directamente antes de la impresión.

Existen tres tipos de formularios que tienen en cuenta la información solicitada específicamente para cada uno de los casos de desplazamiento, y el empleador deberá completar el formulario adaptado a la situación de su empleado.

¿Cómo pueden completar la sección correspondiente al certificado las empresas que, debido a su legislación nacional, no están inscritas en el registro electrónico nacional de las empresas de transporte?

Esta situación solo se aplica a las operaciones de transporte efectuadas con vehículos cuya masa en carga autorizada sea superior a las 3,5 toneladas. Además, solo afecta, de manera temporal, a las empresas de transporte por carretera procedentes de Estados Miembros que todavía no están definitivamente al día en cuanto a sus obligaciones europeas en materia de confección del registro electrónico nacional de empresas de transporte por carretera previsto en el artículo 16 del reglamento (CE) n° 1071/2009.

En este caso, se indicará en el certificado el número de la licencia otorgada según las prácticas actuales del Estado Miembro correspondiente.

¿Quién establece el certificado?

En caso de desplazamiento	Persona encargada de establecer el certificado
Servicio transnacional de transporte	<ul style="list-style-type: none">El empresario que emplea al empleado.

Movilidad intragrupo	<ul style="list-style-type: none">• El empresario que emplea habitualmente al empleado.• O, en su defecto, el empresario francés usuario del empleado en Francia.
Puesta a disposición por una empresa de trabajo temporal	<ul style="list-style-type: none">• El empresario de trabajo temporal.• O, en su defecto, el empresario francés usuario del empleado en Francia.

¿Qué garantías ofrece el tratamiento de los datos indicados en el formulario?

El formulario online es un simple documento descargable. Los datos completados por el empleador no quedan registrados.

¿En cuántos ejemplares debe establecerse el certificado?

El certificado debe establecerse en dos ejemplares.

Se entregará un ejemplar al empleado desplazado, que este deberá conservar a bordo del vehículo y que presentará en caso de control.

El otro ejemplar quedará en manos de:

- el representante del empleador en caso de desplazamiento para una prestación de servicios internacional;
- o la empresa usuaria en Francia del empleado itinerante o navegante desplazado en los casos de desplazamiento intragrupo y de desplazamiento por una empresa de trabajo temporal.

Por razones prácticas, el segundo ejemplar que debe quedar en manos del representante o de la empresa usuaria en Francia del empleado desplazado en los casos de desplazamiento intragrupo o de desplazamiento por una empresa de trabajo temporal puede conservarse en forma desmaterializada (formato .pdf) si no se imprime en papel. En caso de solicitud por parte de los servicios de control, el documento podrá transmitirse en este formato desmaterializado.

Además del certificado ¿qué documentos relativos al desplazamiento del empleado deben estar presentes a bordo del vehículo?

Los documentos que deben conservarse a bordo del medio de transporte con el que se presta el servicio, es decir, a bordo del vehículo o embarcación, están enumerados en el artículo R. 1331-7-III del código de transportes.

En todas las situaciones de desplazamiento de empleados itinerantes o navegantes, deberá conservarse a bordo el contrato de trabajo del empleado. La traducción del contrato de trabajo en el idioma francés no es obligatoria.

Además, en las situaciones de desplazamiento intragrupo se exige la presencia a bordo de una copia traducida en francés del convenio de puesta a disposición y del apéndice al contrato de trabajo.

Estos dos documentos están previstos en el artículo L. 8241-2 del código del trabajo en caso de préstamo de mano de obra sin ánimo de lucro entre empresas. El convenio de puesta a disposición entre la empresa prestataria y la empresa usuaria define la duración y menciona la identidad y la cualificación del empleado afectado, así como el modo de cálculo de los salarios, las cotizaciones sociales y los gastos profesionales que serán facturados a la empresa usuaria por la empresa prestataria. El apéndice al contrato de trabajo precisa el trabajo encomendado en la empresa usuaria, los horarios y el lugar de ejecución del trabajo, así como las características particulares del puesto de trabajo.

Además, para las misiones de desplazamiento por parte de una empresa de trabajo temporal, se exige la

presencia a bordo de una copia traducida en francés del contrato de trabajo temporal (contrato entre el trabajador y su empresa de trabajo temporal) y del contrato de puesta a disposición a favor de la empresa establecida en Francia.

En los casos donde se exige la traducción de los documentos ¿es necesario que las traducciones sean realizadas por un traductor jurado?

No es obligatorio recurrir a un traductor jurado.

¿En qué medida permite el certificado facilitar al empleado información sobre sus derechos en situación de desplazamiento?

La presencia de un ejemplar del certificado es obligatoria a bordo del vehículo, lo que permitirá que el conductor esté plenamente informado de su situación y pueda hacer valer sus derechos en caso necesario.

¿Qué sucede con la «regla de los ocho días» que dispensaba de la declaración de desplazamiento a los empleados que realizan operaciones de cabotaje durante un periodo inferior a ocho días?

En el dispositivo anterior, las empresas de transporte que desplazaban a empleados itinerantes o navegantes para la realización de operaciones de cabotaje durante un periodo inferior a ocho días consecutivos estaban exentas de la obligación de declaración del desplazamiento.

Esta regla se suprime a partir del 1 de julio de 2016.

El certificado de desplazamiento, que sustituye a la declaración de desplazamiento, debe ser redactada previamente a toda primera operación de transporte que coloque al empleado en situación de desplazamiento.

El representante del empleador en Francia

¿Quién puede ser designado como representante del empleador en Francia?

Conforme al artículo 9-1.e) de la directiva 2014/67/UE del 15 de mayo de 2014, el artículo L. 1262-2-1 del código del trabajo prevé que todo empleador desplace a empleados a Francia debe designar un representante en el territorio nacional, cuyo papel es actuar como enlace con los servicios de control.

No hay reglas específicas para el sector del transporte terrestre relativas a la designación del representante. Puede tratarse de toda persona física o moral, perteneciente a la empresa o externa, a elección del empleador, que disponga de los medios y de las competencias necesarias para cumplir con su misión y que esté presente en el territorio nacional. La remuneración del representante quedará fijada de manera contractual con la empresa que lo elija. En caso de que el representante incumpliera sus obligaciones, este último sería responsable ante el empleador que lo haya designado.

¿Cuál es el periodo durante el cual el representante del empleador que desplaza empleados itinerantes o navegantes a Francia debe responder a los servicios de control?

Este periodo, propio del sector del transporte terrestre, está fijado en dieciocho meses a partir de la fecha de fin del periodo de desplazamiento del empleado?

¿Qué sucede si el empleador decide cambiar de representante?

El antiguo representante deberá seguir respondiendo a los servicios de control en cuanto a la operación o las operaciones de desplazamiento que se hayan producido durante el periodo en que estaba designado, y durante un periodo de 18 meses a partir de la fecha de fin del desplazamiento del empleado.

¿Se ha previsto alguna sanción contra el representante, por ejemplo, si este no responde o responde de manera incompleta a los requerimientos de los servicios de control ?

No. Sin embargo, sus eventuales incumplimientos pueden dar lugar a sanciones penales o administrativas contra el empleador (por ejemplo, una multa administrativa si se demuestra que el empleador no ha establecido el certificado).

¿Cuál es la función del representante del empleador?

El representante debe ser capaz de responder a los requerimientos de los servicios de control.

Para ello, debe estar en posesión de cierto número de documentos.

En caso de desplazamiento de empleados itinerantes o navegantes, el representante deberá conservar las nóminas del empleado correspondientes al periodo de desplazamiento. Estas nóminas pueden ser sustituidas por otros documentos, siempre y cuando estos documentos incluyan las menciones, enumeradas con exactitud, relativas al salario horario bruto del empleado, a los horarios de trabajo (con distinción de las horas incrementadas), a las vacaciones y días festivos y a los elementos que componen la remuneración.

Además, debe estar en posesión de los documentos que:

- demuestren el pago efectivo del salario;
- mencionen su designación por parte de la empresa;
- mencionen el nombre del convenio profesional aplicable al trabajador desplazado.

¿En qué plazo y de qué manera debe responder el representante a los servicios de control?

Tiene que ser capaz de presentar o de comunicar sin demora los documentos requeridos por los servicios de

control. Estos documentos deben preexistir al requerimiento de comunicación, y no deben establecerse con la única finalidad de ser comunicados en caso de requerimiento de los servicios de control.

Cabe la posibilidad de transmitir los documentos en forma desmaterializada en un formato de uso corriente (de tipo .pdf).

¿Qué debe hacer el ordenante cuando su cocontratante desplaza a empleados que entran en el ámbito de aplicación de la nueva reglamentación?

El ordenante debe comprobar que el certificado de desplazamiento se ha establecido correctamente.

En el marco del contrato de transporte ¿cuáles son las obligaciones del destinatario?

En regla general, el destinatario no tendrá ninguna obligación particular en el marco del contrato de transporte.

No obstante, se puede recurrir al destinatario (profesional) establecido en Francia, a título subsidiario:

- si el desplazamiento se produce en el marco de un servicio transnacional de transporte;
- y cuando ni el ordenante ni el transportista están establecidos en Francia.

Si se reúnen estas condiciones, el destinatario puede recibir un aviso del servicio de control para que inste al empresario a regularizar ciertas situaciones irregulares (no pagar el salario mínimo, condiciones de alojamiento indignas, incumplimiento de los fundamentos del derecho del trabajo).

Solo en caso de que no intervenga, o de que no rinda cuentas de sus gestiones, podrá ser declarado responsable solidario de los incumplimientos.

Derechos de los empleados itinerantes o navegantes desplazados

¿Cuáles son los derechos reconocidos a los empleados itinerantes o navegantes desplazados?

No existe ninguna especificidad para los empleados itinerantes o navegantes, quienes disfrutan de los mismos derechos fundamentales que los reconocidos a los empleados desplazados de otros sectores.

Estos derechos están enumerados en el artículo L. 1262-4 del código del trabajo:

- 1° Libertades individuales y colectivas en la relación laboral;
- 2° Discriminaciones e igualdad profesional entre las mujeres y los hombres;
- 3° Protección de la maternidad, baja de maternidad y de paternidad y de adopción, días libres por acontecimientos familiares;
- 4° Condiciones de puesta a disposición y garantías debidas a los empleados por las empresas que ejercen una actividad de trabajo temporal;
- 5° Ejercicio del derecho de huelga;
- 6° Duración del trabajo, descansos compensatorios, días festivos, vacaciones anuales retribuidas, duración del trabajo y trabajo nocturno de los trabajadores jóvenes;
- 7° Condiciones de cotización a los fondos de vacaciones e intemperies;
- 8° Salario mínimo y pago del salario, incluidos los incrementos por horas extraordinarias, así como los complementos salariales establecidos por la ley o el convenio;
- 9° Reglas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, edad mínima para trabajar, empleo infantil;
- 10° Trabajo ilegal.

En particular, el empleado desplazado debe ser remunerado sobre la base del salario mínimo francés o del salario convencional si este último es más alto que el salario derivado del derecho aplicable al contrato de trabajo.

No obstante, el beneficio de los derechos garantizados por los textos franceses no suponen un obstáculo a la conservación de derechos más favorables, según resulten del derecho aplicable al contrato de trabajo del empleado desplazado. Por ejemplo, el empleado desplazado conservará su remuneración contractual si esta es más elevada que el salario mínimo o el salario convencional francés.

¿La nueva reglamentación francesa crea derechos nuevos para los trabajadores del sector del transporte terrestre desplazados a Francia?

La nueva reglamentación francesa no crea derechos nuevos para los trabajadores, sino que adapta las modalidades existentes de aplicación del derecho de desplazamiento para garantizar que los trabajadores itinerantes y navegantes del transporte terrestre disfruten de manera efectiva de los derechos que les reconoce la directiva 96/71/CE del 16 de diciembre de 1996 y que se enumeran en el artículo L. 1262-4 del código del trabajo francés.

Concretamente ¿qué elementos deben tenerse en cuenta para calcular el salario mínimo de referencia?

En el marco del artículo 3§1 de la directiva 96/71/CE del 16 de diciembre de 1996, el artículo L. 1262-4 del código del trabajo dispone que los elementos del salario mínimo de referencia aplicable en Francia comprenden:

- al salario mínimo (horario o mensual);
- los incrementos por horas extraordinarias,

- así como los complementos salariales fijados por la ley o el convenio.

Las sumas se expresan en importe bruto.

Los elementos actualmente existentes para los empleados **itinerantes** se detallan en una hoja informativa publicada en línea en la dirección http://www.developpement-durable.gouv.fr/Formalites-declaratives_47857.html.

Los elementos actualmente existentes para los empleados **navegantes** se detallan en una hoja informativa publicada en línea en la dirección <http://www.developpement-durable.gouv.fr/Detachement-dans-le-transport.html>.

Es importante recordar que el empleado conservará el salario que se le abona en virtud del derecho aplicable a su contrato de trabajo cuando este sea más elevado que el salario mínimo de referencia.

¿Cuáles son los elementos de la remuneración abonada al empleado por la empresa no establecida en Francia y que pueden utilizarse para comprobar que se respete el salario mínimo de Francia?

Conforme al 7 del artículo 3 de la directiva 96/71/CE del 16 de diciembre de 1996, los elementos que pueden utilizarse son:

- el salario;
- los incrementos eventuales por horas extraordinarias;
- los eventuales complementos salariales (ej. prima de antigüedad);
- las eventuales indemnizaciones ligadas al desplazamiento (ej. prima de expatriación);
- las eventuales prestaciones en especie.

Estas sumas se expresan en importe bruto.

En cambio, no se tendrán en cuenta las sumas abonadas como reembolso de los gastos como las dietas de viaje, de alojamiento o de manutención, incluso si estas sumas son de carácter fijo.

¿Qué tipo de cambio hay que utilizar cuando el salario no es en euros ?

La conversión en euros del salario abonado en moneda extranjera se efectúa según el último [tipo de referencia](#) publicado por el Banco Central Europeo a la fecha de inicio del desplazamiento prevista. La empresa puede utilizar el tipo de cambio publicado para el semestre o el tipo publicado para un periodo de referencia más corto.

Concretamente ¿cómo se puede establecer la fecha y la hora de entrada y de salida del territorio francés?

No existe ninguna regla específica para el sector de los transportes.

De manera general, en caso de sospecha de reducción de la duración del trabajo en Francia, la carga de la prueba incumbe a los servicios de control, pudiendo el empleador rebatir las apreciaciones de los controladores por todos los medios que considere apropiados.

¿Cómo aplicar las reglas relativas a la duración del trabajo, especialmente en caso de desplazamientos de corta duración?

Solo podrá exigirse el respeto de la duración máxima de trabajo, así como de la duración mínima de descanso previstas en la reglamentación francesa con la condición de que el empleado esté desplazado en Francia durante un periodo como mínimo igual al periodo de referencia.

Por ejemplo, debe respetarse la duración semanal máxima del trabajo en una semana aislada si el empleado está desplazado durante un periodo mínimo de una semana, pero no si el periodo de desplazamiento es de una duración inferior.

Las reglas de referencia para los empleados itinerantes se detallan en una hoja informativa publicada en línea en la dirección <http://www.developpement-durable.gouv.fr/Formalites-declaratives,47857.html>.

Los elementos actualmente existentes para los empleados **navegantes** se detallan en una hoja informativa publicada en línea en la dirección <http://www.developpement-durable.gouv.fr/Detachement-dans-le-transport.html>.

Política de control y sanciones aplicables

¿Cómo será la política de control de estas nuevas reglas?

Los servicios de control se encargarán de poner en marcha la nueva reglamentación con discernimiento, teniendo en cuenta la gravedad de los eventuales incumplimientos, así como las características de la misión efectuada por el empleado desplazado a Francia.

Se insta a dichos servicios a ejercer una vigilancia particular en todas las situaciones donde sea evidente que el incumplimiento de las formalidades y de las reglas fundamentales del derecho relativo al desplazamiento causan manifiestamente un perjuicio significativo al empleado, desequilibrando gravemente las condiciones de competencia. En particular, la aplicación correcta de las nuevas reglas en las situaciones de cabotaje constituye una prioridad.

De manera general, se llevará a cabo una evaluación con el fin de adaptar se manera continua la estrategia de control a las situaciones encontradas sobre el terreno.

¿Cuáles son las sanciones previstas en caso de incumplimiento de las nuevas reglas?

Se prevé una multa de 4ª clase por la ausencia del certificado a bordo del vehículo o por certificado no conforme (750 € como máximo) y una multa de 3ª clase por la ausencia, a bordo del vehículo, del contrato de trabajo del empleado y, en su caso, del convenio de puesta a disposición del empleado (450 € como máximo).

Además, también son aplicables las multas administrativas previstas en caso de incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones de declaración de desplazamiento y de designación de un representante previstas en el artículo L. 1264-1 del código del trabajo. Estas castigan el incumplimiento de las obligaciones relativas al certificado de desplazamiento en las mismas condiciones que el incumplimiento de las obligaciones relativas a la obligación de declaración de desplazamiento.

Sin embargo, una misma infracción no podrá dar lugar a una acumulación de multas penales y de multas administrativas para un mismo empleado.

¿Tiene la autoridad administrativa el poder de suspender la operación de transporte cuando constata irregularidades ligadas al desplazamiento de trabajadores?

Como en todos los sectores económicos, la autoridad administrativa tiene derecho a suspender la prestación de servicios en ciertos casos de incumplimiento grave o repetido previstos por el código del trabajo.

No obstante, la suspensión debe ir precedida de una orden de poner fin a las situaciones irregulares constatadas. En razón de este formalismo, el procedimiento solo debería afectar a ciertas situaciones donde el servicio de transporte se efectúa con una duración suficiente.