
 <p>Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE</p>	<h2>ÎNTREBĂRI FRECVENTE</h2> <p>cu privire la noile dispoziții privind modalitățile de aplicare a dreptului de detașare a muncitorilor ca personal rulant sau navigant al întreprinderilor de transport terestru</p> <p>(art. L. 1331-1 - L. 1331-3 și art. R. 1331-1 - R. 1331-11 din codul transporturilor)</p>
 <p>Ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer</p>	

Prezentarea noilor formalități aplicabile pentru detașarea anumitor salariați din transporturi

Global, care sunt finalitățile noii reglementări franceze?

În cadrul directivelor 96/71/CE ale Parlamentului European și Consiliului din 16 decembrie 1996 și 2014/67/UE din 15 mai 2014, noua reglementare franceză (articolele L. 1331-1 - L. 1331-3 și articolele R. 1331-1 - R. 1331-11 din codul transporturilor) adaptează la situația particulară a transporturilor terestre formalitățile prevăzute de Codul muncii, în cazul detașării muncitorilor.

Dispozițiile Codului muncii privind detașările pentru care nu există o derogare expresă continuă să se aplice.

Noile reguli urmăresc trei obiective:

- precizarea formalităților adaptate pentru întreprinderile de transport terestru care detașează pe teritoriul național personal rulant sau navigant și a formalităților de drept comun, prevăzute de Codul muncii, prin aplicarea directivei 96/71/CE din 16 decembrie 1996 și a directivei 2014/67/CE din 15 mai 2014;
- facilitarea accesului personalului rulant sau navigant detașat la informațiile privind drepturile sale;
- întărirea eficienței controalelor, pentru a combate mai bine fraudele privind detașările, care reprezintă practici de concurență socială neloială, ce aduce prejudicii întreprinderilor care respectă legea și condițiile de muncă ale muncitorilor detașați.

Care este data de intrare în vigoare a acestor formalități noi? Este prevăzută o perioadă de tranziție, pentru a le permite întreprinderilor să se adapteze?

Noile formalități sunt total aplicabile începând cu 1 iulie 2016.

Serviciile de control sunt invitate să țină cont de caracterul nou al acestor formalități, în perioada care urmează după implementarea acestora.

Care este domeniul de aplicare a noilor formalități?

Noile formalități sunt aplicabile pentru întreprinderile cu sediul în afara Franței, care îndeplinesc următoarele două condiții cumulative:

1°) exercită una dintre activitățile de transport terestru definite în articolul L. 1321-1 din codul transporturilor (practic, este vorba de o activitate de transport rutier sau fluvial) sau este o

întreprindere care oferă angajați temporari;

2°) detașează un salariat rulant sau navigant pe teritoriul francez, în cazurile prevăzute în articolul L. 1262-1 sau L. 1262-2 din Codul muncii.

Aceste cazuri diferite corespund celor care figurează în articolul 1 din directiva 96/71/CE din 16 decembrie 1996. Poate fi vorba de:

- executarea unei prestații de servicii transnaționale, atunci când beneficiarul prestațiilor are sediul sau își exercită activitatea în Franța;
- mobilitatea în cadrul grupului, care constă în punerea la dispoziție a personalului între întreprinderile din același grup sau între instituțiile aceleiași societăți;
- punerea la dispoziție, de către o întreprindere care oferă angajați temporari, stabilită în străinătate, a unui salariat pentru o întreprindere utilizatoare din Franța.

Formalitățile prevăzute special pentru detașările din domeniul transporturilor terestre nu sunt aplicabile pentru întreprinderile care nu au ele însele calitatea de întreprindere de transport public, cum ar fi întreprinderile industriale care angajează personal rulant sau navigant pentru a-și transporta producția.

Muncitorii independenți sunt vizați de noua reglementare? Cum se identifică acești muncitori?

Pentru muncitorii independenți nu se schimbă nimic:

- nu se încadrează în domeniul aplicării regulilor privind detașarea și, astfel, nu sunt supuși unei obligații de declarare, fie de drept comun, fie specifică pentru transporturile terestre;
- calitatea de muncitor independent nu depinde de noile reguli prevăzute prin codul transporturilor. Muncitorii independenți nu au nicio obligație de a stabili în avans și de a furniza probe privind situația lor, care poate fi determinată numai din documentele necesitate de reglementările în materie de drept al societăților și de reglementările privind transportul.

De ce legea franceză nu precizează cazurile aplicării regulilor de detașare pentru diversele operații de transport?

Nu este obiectul său. Noua reglementare nu face decât să definească formalitățile adaptate specificului transporturilor.

Domeniul de aplicare a dreptului la detașare rămâne definit exclusiv de reglementările din directiva 96/71/CE din 16 decembrie 1996, transpuse în Franța prin articolele L. 1262-1 și L. 1262-2 din Codul muncii.

Practic, transporturile internaționale cu destinația sau cu plecarea din Franța, precum și operațiunile de cabotaj de pe teritoriul francez, efectuate cu un salariat trimis temporar în Franța, a cărui relație de muncă cu întreprinderea expeditoare continuă, corespund criteriilor de aplicare a dreptului la detașare și sunt supuse obligațiilor de declarare specifice detașărilor în domeniul transporturilor terestre.

Invers, simplul tranzit pe teritoriul național, care nu dă posibilitatea de a încărca sau descărca mărfuri ori de a îmbarca sau debarca pasageri, nu corespunde criteriilor de aplicare a dreptului la detașare și, prin urmare, nu sunt supuse niciunei obligații de declarare, fie de drept comun, fie specifică transporturilor terestre.

Există posibilitatea de a aplica formalități diferite pentru salariații care conduc vehicule de maxim 3,5 t?

Nu. Formalitățile specifice, prevăzute de codul transporturilor, sunt aceleași pentru salariații detașați care conduc vehicule ușoare. Deci, această reglementare li se aplică.

Există posibilitatea de a aplica formalități diferite pentru salariații din sectorul transportului de

persoane? Ce tipuri de transporturi de persoane sunt vizate?

Nu, formalitățile specifice prevăzute de codul transporturilor sunt independente de natura activității (transport de mărfuri sau de persoane).

Serviciile regulate de transport rutier de persoane, efectuate de către personalul rulant din întreprinderile nerezidente pot necesita formalități de declarare specifice, dacă exploatarea acestora presupune îmbarcarea sau debarcarea de pasageri pe teritoriul francez. Autorizația de exploatare a serviciului sau copia conformă a acesteia, aflată la bordul vehiculului, în care se precizează în special punctele de oprire și orarul, este cea care va permite să se stabilească dacă serviciul respectiv este supus sau nu regulilor privind detașarea.

Atunci când această autorizație presupune puncte de îmbarcare sau debarcare a pasagerilor în Franța, șoferul vehiculului va fi supus regulilor privind detașarea. În schimb, dacă reiese că teritoriul francez este doar de tranzitat, atunci regulile privind detașarea nu se vor aplica.

De altfel, operațiile de cabotaj efectuate în cadrul unui serviciu regulat vor necesita aplicarea regulilor privind detașarea pentru șofer.

Serviciile internaționale ocazionale, care au ca punct de plecare teritoriul unui alt stat membru, fie că sunt organizate sau nu în cadrul unei călătorii forfetare, în sensul directivei (UE) nr. 2015/2302 a Parlamentului European și Consiliului, din 25 noiembrie 2015, nu sunt supuse reglementării privind detașarea, în măsura în care acea operație de transport constă în dirijarea unui grup de persoane constituit, fără operații de îmbarcare sau debarcare a altor persoane, pe parcursul itinerariului.

Totuși, trebuie remarcat că transporturile de cabotaj efectuate în cadrul unui serviciu ocazional sau în cadrul unui serviciu regulat specializat, așa cum sunt definite acestea în reglementarea (CE) nr. 1073/2009, sunt supuse regulilor privind detașarea.

Foaia de parcurs, documentul de control al cărui model este prezentat în Anexa I a reglementării (CE) nr. 361/2014 a Comisiei, cu privire la modalitățile de aplicare a reglementării (CE) nr. 1073/2009, care stabilește reguli comune privind accesul la piața internațională a serviciilor de transport cu autocarul și autobuzul, este cea care va permite să se stabilească dacă acel serviciu este supus sau nu regulilor privind detașarea, în funcție de natura operației de transport efectuate.

Întreprinderile care asigură transportul particular de persoane (de ex. taxiurile) nu se încadrează în domeniul de aplicare a noii reglementări.

Dovada de detașare

Care este utilitatea dovezii de detașare și când trebuie să o asigure angajatorii?

Dovada de detașare înlocuiește, pentru personalul rulant și navigant din întreprinderile de transport terestru, declarația de detașare prevăzută de Codul muncii. Astfel, întreprinderile de transport terestru nu trebuie să utilizeze, pentru detașarea personalului rulant sau navigant, declarația de detașare impusă pentru ceilalți salariați.

Dovada de detașare trebuie întocmită pentru fiecare salariat detașat, înainte de începerea primei operații care presupune detașarea personalului rulant sau navigant, indiferent de transportul realizat. Dovada de detașare va fi validată pe durata indicată de întreprindere, în limita unui interval maxim de 6 luni, pentru toate operațiile de transport care se încadrează în domeniul de aplicare a detașării. Astfel, dovada va putea cuprinde mai multe operații de detașare.

Perioada de șase luni se întinde de la data de, până la data de, pe durata a șase luni consecutive. Nu este obligatoriu ca dovada să cuprindă programul prestațiilor de transport transnaționale, prevăzute pentru perioada respectivă.

De altfel, dovada de detașare trebuie să fie anexată în registrul unic al personalului societății primitoare, în cazul unei detașări în interiorul grupului sau al unei detașări de către o întreprindere care oferă angajați temporari.

Unde se găsește modelul de dovadă și ce cuprinde?

Având în vedere modalitățile tehnice existente la ora actuală, dovada face obiectul unui document descărcabil de pe site-ul travail-emploi.gouv.fr. Acest document cuprinde câmpuri care pot fi completate direct, înainte de editare.

Există trei tipuri de formulare, pentru a ține cont de informațiile specifice necesare în fiecare caz de detașare, iar angajatorul va trebui să completeze formularul adaptat situației salariatului respectiv.

Cum pot întreprinderile care, datorită legislației naționale, nu dispun de o înmatriculare în registrul electronic național al întreprinderilor de transport, să completeze câmpul corespunzător dovezii?

Această situație nu se aplică decât pentru operațiile de transport efectuate cu ajutorul unui vehicul cu masa totală autorizată mai mare de 3,5 tone. De altfel, nu se aplică decât, într-un mod temporar, întreprinderilor de transport rutier din statele membre, care nu sunt încă la zi în ceea ce privește obligațiile europene, în materie de realizarea registrului electronic național al întreprinderilor de transport rutier, prevăzut de articolul 16 din reglementarea (CE) nr. 1071/2009.

În acest caz, pe dovadă trebuie trecut numărul licenței acordate, conform practicilor actuale ale respectivului stat membru.

Cine completează dovada?

În cazul detașării	Persoana însărcinată cu întocmirea dovezii
Prestație transnațională de transport	<ul style="list-style-type: none">Șeful întreprinderii de transport la care este angajat salariatul.
Mobilitate în interiorul grupului	<ul style="list-style-type: none">Șeful întreprinderii la care este angajat de

	obicei salariatul • Sau, în lipsă, șeful întreprinderii de transport care utilizează salariatul în Franța.
Punere la dispoziție de către o întreprindere care oferă angajați temporari	• Șeful întreprinderii de muncă temporară • Sau, în lipsă, șeful întreprinderii de transport care utilizează salariatul în Franța.

Care sunt garanțiile privind procesarea datelor introduse în cadrul formularului?

Formularul online este un simplu document descărcabil. Datele completate de angajator nu sunt înregistrate.

În câte exemplare trebuie întocmită dovada?

Dovada trebuie întocmită în două exemplare.

Un exemplar este înmănat salariatului detașat, pentru a fi păstrat la bordul vehiculului și prezentat cu ocazia controalelor.

Celălalt exemplar va fi păstrat:

- fie de către reprezentantul angajatorului, în cazul unei detașări pentru prestarea unor servicii transnaționale;
- fie de către întreprinderea din Franța care utilizează personalul rulant sau navigant detașat, în cazul unei detașări în interiorul grupului și unei detașări de către o întreprindere de muncă temporară.

Din motive practice, al doilea exemplar, care trebuie deținut de către reprezentant sau de către întreprinderea din Franța, care folosește salariatul detașat în cazul unei detașări în interiorul grupului sau de către întreprinderea de muncă temporară, poate fi păstrat sub formă electronică (în format .pdf), dacă nu este editat pe hârtie. În acest format electronic, poate fi transmis, în cazul solicitării de către serviciile de control.

În afară de dovadă, ce documente privind detașarea salariatului trebuie să se afle la bordul vehiculului?

Documentele care trebuie păstrate la bordul mijlocului de transport cu care se asigură serviciul, adică la bordul vehiculului sau al vaporului, sunt enumerate în articolul R. 1331-7-III din codul transporturilor.

În toate situațiile de detașare a personalului rulant sau navigant, la bord trebuie să se păstreze contractul de muncă al salariatului. Traducerea contractului de muncă în limba franceză nu este obligatorie.

Pentru situațiile de detașare în cadrul grupului, este necesară, în plus, prezența la bord a unei copii, traduse în limba franceză, a convenției de punere la dispoziție și a actului adițional la contractul de muncă.

Aceste două documente sunt prevăzute în articolul L. 8241-2 din Codul muncii, în cazul asigurării mâinii de lucru în scop nelucrative între întreprinderi. Convenția de punere la dispoziție între întreprinderea prestatoare și cea utilizatoare definește durata și menționează identitatea și calificarea salariatului respectiv, precum și modul de determinare a salariilor, cheltuielilor sociale și celor profesionale, care vor fi facturate întreprinderii utilizatoare, de către întreprinderea prestatoare. Actul adițional la contractul de muncă precizează natura muncii prestate în cadrul întreprinderii utilizatoare, orarul și locul de executare a lucrării, precum și caracteristicile particulare ale postului de lucru.

Pentru situațiile de detașare de către o întreprindere care oferă angajați temporari, este necesară, în plus, prezența la bord a unei copii, traduse în limba franceză, a contractului de muncă temporară (contractul dintre muncitor și întreprinderea care oferă angajați temporari) și a contractului de punere la dispoziție pentru întreprinderea cu sediul în Franța.

Traducerile documentelor, atunci când sunt cerute, trebuie efectuate neapărat de un traducător

autorizat?

Nu este obligatoriu să se recurgă la un traducător autorizat.

Cum permite această dovadă facilitarea informării salariatului cu privire la drepturile sale, în cazul detașării?

Un exemplar al dovezii trebuie păstrat la bordul vehiculului, ceea ce va permite ca șoferul să fie complet informat cu privire la situația sa și să poată să-și ceară drepturile, dacă este cazul.

Cum rămâne cu „regula celor opt zile”, prin care sunt scutiți de declarația de detașare salariații care asigură operațiile de cabotaj pe o perioadă mai mică de opt zile?

În prevederile anterioare, întreprinderile de transport care detașează personal rulant sau navigant pentru a asigura operațiile de cabotaj pe o perioadă mai mică de opt zile consecutive erau scutite de obligația declarației de detașare.

Această regulă este eliminată începând cu 1 iulie 2016.

Dovada de detașare, care se substituie declarației de detașare, trebuie să fie redactată în prealabil pentru orice primă operație de transport, prin care salariatul este pus în situația de a fi detașat.

Reprezentantul angajatorului în Franța

Cine poate fi desemnat ca reprezentant al angajatorului în Franța?

Conform articolului 9-1.e) al directivei 2014/67/UE din 15 mai 2014, articolul L. 1262-2-1 din Codul muncii prevede ca orice angajator care detașează salariați în Franța trebuie să desemneze un reprezentant pe teritoriul național al acesteia, al cărui rol este de a menține legătura cu serviciile de control.

În sectorul de transport terestru nu există reguli specifice cu privire la desemnarea reprezentantului. Acesta poate fi orice persoană fizică sau juridică, din interiorul sau din exteriorul întreprinderii, la alegerea angajatorului, care dispune de mijloacele și competențele necesare pentru asigurarea misiunii sale și care se află pe teritoriul național. Remunerația reprezentantului este stabilită prin contract, cu întreprinderea care l-a ales. În cazul nerespectării de către reprezentant a obligațiilor sale, acesta răspunde civil față de angajatorul care l-a desemnat.

Care este intervalul în care reprezentantul angajatorului care detașează personal rulant sau navigant în Franța trebuie să răspundă serviciilor de control?

Această perioadă, proprie sectorului de transporturi terestre, este fixată la 18 luni de la data finală a detașării salariatului.

Ce se întâmplă dacă angajatorul decide să schimbe reprezentantul?

Vechiul reprezentant trebuie să continue să răspundă serviciilor de control, în ceea ce privește operațiile de detașare efectuate pe parcursul perioadei în care a fost desemnat și timp de 18 luni de la data finală a detașării salariatului.

Există sancțiuni prevăzute pentru reprezentant, de exemplu dacă acesta nu răspunde sau răspunde incomplet solicitărilor serviciilor de control?

Nu. Totuși, aceste eventuale scăpări pot duce la sancțiuni penale sau administrative împotriva angajatorului (de ex., o amendă administrativă, dacă rezultă că angajatorul nu a întocmit dovada).

Care este rolul reprezentantului angajatorului?

Reprezentantul trebuie să poată răspunde la solicitările serviciilor de control.

În acest scop, trebuie să posede o serie de documente.

În cazul detașărilor personalului rulant sau navigant, trebuie să păstreze statele de plată ale salariatului, corespunzătoare perioadei detașării. Aceste state de plată pot fi înlocuite cu alte documente, sub rezerva ca aceste documente să cuprindă mențiuni, enumerate precis, cu privire la salariul orar brut al salariatului, orele de lucru (orele cu tarif majorat trebuie să fie evidențiate separat), concedii și la zilele de sărbătoare, precum și elemente privind remunerația.

În rest, trebuie să dețină următoarele documente:

- care dovedesc plata efectivă a salariului;
- care menționează numirea sa de către întreprindere;
- care menționează titlul convenției colective, aplicabile salariatului detașat.

În ce termen și sub ce formă reprezentantul trebuie să răspundă serviciilor de control?

Trebuie să fie în măsură să prezinte sau să comunice fără întârziere documentele cerute de serviciile de control. Aceste documente trebuie să existe înainte de a fi cerute, nu să fie întocmite cu scopul unic de a fi

comunicate, în cazul solicitării de către serviciile de control.
Documentele pot fi transmise sub formă electronică, într-un format utilizat curent (tip .pdf).

Ce trebuie să facă cel care dă comanda, atunci când cocontractantul său detașează salariați care se încadrează în domeniul de aplicare a noii reglementări?

Cel care dă comanda trebuie să verifice dacă dovada de detașare a fost întocmită.

În cadrul unui contract de transport, care sunt obligațiile destinatarului?

Ca regulă generală, destinatarul nu are vreo anumită obligație în cadrul contractului de transport.

Destinatarul (profesionist) cu sediul în Franța poate fi totuși solicitat, cu titlu secundar:

- dacă detașarea are loc în cadrul unei prestații de transport transnaționale;
- și dacă nici cel care dă comanda, nici transportatorul nu au sediul în Franța.

Dacă sunt îndeplinite aceste condiții, destinatarul poate fi alertat de către serviciul de control, pentru a-i cere angajatorului să corecteze anumite situații nereglementare (neplata salariului minim, condiții de cazare nedemne, nerespectarea fundamentelor dreptului la muncă).

Numai dacă nu intervine sau dacă nu dovedește demersurile întreprinse va putea fi declarat responsabil solidar cu privire la lipsurile respective.

Drepturile personalului rulant sau navigant detașat

Care sunt drepturile recunoscute pentru personalul rulant sau navigant detașat?

Nu există nicio prevedere specifică pentru personalul rulant sau navigant detașat, care beneficiază de aceleași drepturi fundamentale ca cele acordate salariaților detașați din alte sectoare.

Aceste drepturi sunt enumerate în articolul L. 1262-4 din Codul muncii:

- 1° Libertăți individuale și colective în relația de muncă;
- 2° Nediscriminarea și egalitatea profesională între femei și bărbați;
- 3° Protecția maternității, concedii de maternitate și paternitate și de îngrijire a copilului, concedii pentru evenimentele familiale;
- 4° Condiții pentru punere la dispoziție și garanții acordate salariaților de către întreprinderile care desfășoară o activitate de muncă temporară;
- 5° Exercițarea dreptului la grevă;
- 6° Durata lucrului, repausul compensator, zile de sărbătoare, concediu anual plătit, durata muncii și munca de noapte a muncitorilor tineri;
- 7° Condiții de participare la casele de șomaj și de asigurări;
- 8° Salariu minim și plata salariului, inclusiv a majorărilor pentru orele suplimentare, precum și sporurilor la salariu stabilite de lege sau prin convenție;
- 9° Reguli privind sănătatea și siguranța la locul de muncă, vârsta permisă pentru a munci și angajarea copiilor;
- 10° Munca ilegală.

Salariatul detașat trebuie să fie remunerat pe baza salariului minim francez sau a salariului stabilit prin convenție, dacă acesta este mai mare decât salariul rezultat prin aplicarea legii privind contractul de muncă. Totodată, beneficierea de drepturile garantate prin legile franceze nu reprezintă un obstacol în menținerea unor drepturi mai favorabile, cum ar fi cele care rezultă din legislația aplicabilă pentru contractul de muncă al salariatului detașat. De ex., salariatul detașat își păstrează remunerația contractuală, dacă aceasta este mai mare decât salariul minim sau salariul convențional francez.

Noua reglementare franceză creează drepturi noi pentru muncitorii din sectorul transporturilor terestre, detașați în Franța?

Noua reglementare franceză nu creează drepturi noi pentru muncitori, ci adaptează modalitățile existente de aplicare a dreptului la detașare, pentru a garanta mai bine că personalul rulant și cel navigant din transportul terestru beneficiază efectiv de drepturile care le sunt recunoscute prin directiva 96/71/CE din 16 decembrie 1996 și care sunt enumerate în articolul L. 1262-4 din Codul muncii francez.

Concret, ce elemente trebuie avute în vedere pentru calcularea salariului minim de referință?

În cadrul articolului 3§1 din directiva 96/71/CE din 16 decembrie 1996, articolul L. 1262-4 din Codul muncii prevede că elementele salariului minim de referință aplicabile în Franța cuprind:

- salariul minim (pe oră și lunar);
- majorările pentru orele suplimentare;
- precum și sporurile salariale stabilite conform legii sau prin convenție.

Sumele sunt exprimate ca valori brute.

Elementele existente la ora actuală pentru personalul **rulant** sunt detaliate într-o fișă informativă pusă la dispoziție online, la adresa <http://www.developpement-durable.gouv.fr/Formalites-declaratives,47857.html>.

Elementele existente la ora actuală pentru personalul **navigant** sunt detaliate într-o fișă informativă pusă la dispoziție online, la adresa <http://www.developpement-durable.gouv.fr/Detachement-dans-le-transport.html>.

Este important de reamintit că salariatul își păstrează salariul care îi este achitat în virtutea drepturilor aplicabile conform contractului său de muncă, atunci când acesta este mai ridicat decât salariul minim de referință.

Care sunt elementele remunerației achitate salariatului de către întreprinderea care nu are sediul în Franța, care pot fi avute în vedere pentru a verifica respectarea salariului minim din Franța?

Conform paragrafului 7 din articolul 3 al directivei 96/71/CE din 16 decembrie 1996, elementele care pot fi avute în vedere sunt:

- salariul;
- eventualele majorări pentru orele suplimentare;
- eventualele sporuri la salariu (de ex., prima de vechime);
- eventualele indemnizații legate de detașare (de ex., prima de expatriere);
- eventualele avantaje în natură.

Aceste sume sunt exprimate ca valori brute.

În schimb, nu sunt luate în considerare sumele achitate cu titlu de rambursare a cheltuielilor, cum ar fi cheltuielile de călătorie, cazare și pentru hrană, inclusiv în cazul în care acestea prezintă un caracter forfetar.

Ce rată de schimb trebuie aplicată, atunci când salariul nu este în euro?

Transformarea în euro a salariului achitat în altă monedă se efectuează conform ultimului [curs de referință](#) publicat de Banca Centrală Europeană, la data prevăzută, de începere a detașării. Întreprinderea poate utiliza cursul publicat pe semestru sau cursul publicat pe o perioadă de referință mai scurtă.

Concret, cum se stabilesc data și ora de intrare și ieșire de pe teritoriul francez?

Nu există o regulă specială pentru sectorul transporturilor.

La modul general, în cazul unei suspiciuni de diminuare a duratei de lucru în Franța, sarcina de a dovedi aceasta îi revine serviciului de control, angajatorul putând contesta aprecierile controlorilor, prin orice mijloc adecvat.

Cum se aplică regulile privind durata lucrului, în special în cazul detașărilor de scurtă durată?

Respectarea duratelor maxime de lucru, precum și a duratelor minime de repaus, prevăzute de reglementările franceze nu poate fi impusă, decât cu condiția ca salariatul să fie detașat în Franța pe o perioadă cel puțin egală cu perioada de referință.

De ex., durata maximă a săptămânii de lucru, pentru o săptămână izolată, trebuie respectată dacă salariatul este detașat timp de cel puțin o săptămână, dar nu în cazul în care perioada de detașare are o durată mai mică.

Regulile de referință pentru personalul **rulant** sunt detaliate într-o fișă informativă pusă la dispoziție online, la adresa <http://www.developpement-durable.gouv.fr/Formalites-declaratives,47857.html>.

Elementele existente la ora actuală pentru personalul **navigant** sunt detaliate într-o fișă informativă pusă la dispoziție online, la adresa <http://www.developpement-durable.gouv.fr/Detachement-dans-le-transport.html>.

Politica de control și sancțiunile posibile

Care va fi politica de control pentru aceste reguli noi?

Serviciile de control au sarcina de a implementa cu discernământ noile reglementări, ținând cont de gravitatea eventualelor lipsuri, precum și de caracteristicile misiunii îndeplinite de salariatul detașat în Franța.

Astfel, serviciile sunt invitate să manifeste o vigoare deosebită, în toate situațiile în care pare că nerespectarea formalităților și regulilor fundamentale privind dreptul la detașare produc un prejudiciu substanțial salariatului și dezechilibrează grav condițiile privind concurența. Buna aplicare a noilor reguli în situațiile de cabotaj constituie o prioritate deosebită.

La modul general, se va efectua o evaluare, pentru a adapta continuu strategia de control la situațiile întâlnite pe teren.

Care sunt sancțiunile prevăzute în cazul nerespectării acestor reguli noi?

Sunt prevăzute o amendă de categoria a 4-a pentru absența dovezii la bordul vehiculului sau pentru neconformitatea acesteia (maxim 750 €) și o amendă de categoria a 3-a pentru absența la bordul vehiculului a contractului de muncă al salariatului și, în funcție de caz, a convenției de punere la dispoziție a salariatului (maxim 450 €).

În rest, se aplică de asemenea amenzi administrative prevăzute în cazul nerespectării de către angajator a obligațiilor privind declarația de detașare și desemnarea unui reprezentant, prevăzute în articolul L. 1264-1 din Codul muncii. Astfel se pedepsește nerespectarea obligațiilor privind dovada de detașare, în aceleași condiții ca nerespectarea obligațiilor privind obligativitatea declarației de detașare.

Totuși, aceeași infracțiune nu poate da naștere unui cumul de amenzi penale și administrative, pentru același salariat.

Autoritatea administrativă are puterea de a suspenda operația de transport, în cazul în care constată nereguli privind detașarea muncitorilor?

Ca în toate sectoarele economice, autoritatea administrativă are dreptul de a suspenda prestarea serviciului, în anumite situații ale unor lipsuri grave sau repetate, prevăzute de Codul muncii.

Totuși, suspendarea trebuie să fie precedată de un ordin de a pune capăt situațiilor nereglementare constatate. Datorită acestui formalism, procedura nu trebuie să se aplice decât în anumite situații, când prestația de transport se efectuează pe o durată suficient de mare.