



## DESPLAZAMIENTO DE ASALARIADOS ESPAÑOLES EN FRANCIA

Las empresas españolas ven ampliado notablemente su mercado desde la incorporación a la Unión Europea, y como consecuencia de los principios que rigen la Unión Europea, libre circulación de personas y mercancías, y libertad de establecimiento en cualquier país de la Unión Europea.

Con dichas premisas, es muy frecuente que empresas de obras o servicios españolas sean contratadas en otros países para prestar sus servicios en otro país. Generalmente, estas empresas españolas operan desde España, y a través de sus redes comerciales y de distribución, consiguen cerrar contratos en otro país, y para cumplir sus compromisos contractuales, operan con sus propios medios que desplazarán desde España. Es muy frecuente en contratos de obra de construcción, ingeniería, proyectos informáticos, trabajos muy cualificados, ...

La normativa vigente es de origen europeo, y cada país la ha ido adaptando mediante la trasposición a su legislación interna, partiendo de la libre circulación de dichas empresas y sus trabajadores.

Vamos a abordar el desplazamiento de trabajadores de empresas españolas a Francia, dado que nuestro despacho tiene sede en París y Lyon, y es experto en esta materia, como lo somos si la situación fuera la contraria, desplazamiento de trabajadores de empresas francesas a España.

El primer punto a tener en cuenta es que *el empresario y los trabajadores españoles desplazados continúan cotizando a la seguridad social española, y abonando impuestos (I.R.P.F. y otros) en España, mientras gocen del estatuto de personal desplazado “Salarié détaché”*.

Deben obtener de la Seguridad Social española un certificado (**modelo E101**) en el que se indique la duración de su estancia en Francia, y es indispensable que el trabajador de la empresa española esté dado de alta en la Seguridad Social como mínimo un mes antes de su desplazamiento, debiendo obtener el Certificado A1 de la Seguridad Social española. Si no fuera así, y se contratasen antes de dicho mes, deben darse de alta en la Seguridad Social francesa a su llegada.

En el caso en que la empresa española utilizara trabajadores originarios de los países terceros con ocasión de la prestación de sus servicios en Francia, deberá realizar una declaración obligatoria en la forma prevista en la circular del Ministerio de Trabajo francés DRT-94/18 del 30 de diciembre de 1994. Los nacionales de terceros países (fuera de la UE, EEE y Suiza) empleados regularmente por una empresa establecida en la UE, el EEE o la Confederación Suiza puede ser enviado a Francia probando la autorización de trabajo que poseen o el título que les autoriza a permanecer y trabajar



en el país de establecimiento de su empresario (artículo R. 5221-2, 2 del código de trabajo).

El tema de los desplazamientos de asalariados comunitarios en Francia es polémico. Los políticos le han dado cierta notoriedad en las últimas elecciones presidenciales dada la preocupación y presión de ciertos sectores económicos que ven en el desplazamiento de asalariados extranjeros una causa de competencia desleal para la economía francesa.

Por este motivo, casi sistemáticamente, en caso de desplazamiento de asalariados españoles en Francia, existirá control por la inspección de trabajo.

Para evitar multas y otras sanciones (que son especialmente cuantiosas), es necesario preparar bien el desplazamiento de los asalariados en territorio francés.

Los **requisitos del desplazamiento** son los siguientes:

1.- El asalariado debe tener un contrato de trabajo con la empresa española y en el momento del desplazamiento se debe hacer un ***apéndice a dicho contrato de trabajo***. Es recomendable que el apéndice este traducido al francés para ponerlo a la disposición de la administración francesa en caso de control.

2.- Se debe realizar una ***declaración previa de desplazamiento a la administración francesa***. A efectos de inspección de trabajo, la empresa española debe rellenar el impreso (D 341-5-7) y enviarlo por fax a la inspección de trabajo de la Dirección Territorial de trabajo (DDTE) del departamento francés donde se vaya a prestar el servicio.

Este documento sirve para que, en caso de inspección por los servicios de trabajo franceses, poder probar que no se trata de trabajo “negro”. En el caso en que no se hiciera esta declaración, el representante de la empresa debería disponer de una copia del contrato de subcontratación con la firma francesa con el fin de probar la legalidad de su estancia en Francia.

### ***3.- Condiciones de trabajo***

**Ni las condiciones de trabajo, ni la remuneración de los trabajadores españoles desplazados en Francia, pueden ser inferiores a las que se aplican a los trabajadores franceses**, para lo cual es de aplicación “l’emploi” de 20/12/93 (J.O. 23/12/93) y su reglamento de 11 de julio de 1994 (J.O. 12/07/94).

Estas disposiciones vienen explicitadas en la circular DRT-94-18 del 30/12/94.

Las condiciones de trabajo a respetar se refieren a:



- a. Horarios de trabajo y descanso
- b. duración de las vacaciones mínimas anuales
- c. salario mínimo, incluyendo las horas suplementarias (no aplicable al régimen de jubilación profesional complementario)
- d. condiciones de puesta a disposición de trabajadores, especialmente para las empresas de trabajo temporal.
- e. seguridad, salud e higiene en el lugar de trabajo
- f. medidas de protección aplicables a las condiciones de trabajo de mujeres embarazadas o que acaban de dar a luz
- g. igualdad en el trato entre hombres y mujeres y ningún tipo de discriminación.

**4.-** Se debe **designar a un representante de empresa** que hable francés y que servirá de interlocutor con la administración francesa, en caso de control.

**5.-** El **seguro de enfermedad** francés no cubre la totalidad del gasto sanitario; una parte del mismo corre a cargo del asegurado. El gasto puede ser importante en caso de hospitalización. Por ello, se recomienda la suscripción de un contrato con una mutualidad aseguradora privada

**6.-** Si la empresa española quiere **desplazarse con sus propias herramientas y/o materiales que van a utilizar en la instalación, deberá disponer en el transporte de la documentación que pruebe el destino y la utilización de los productos**, por lo que es aconsejable disponer en el camión de transporte de una copia del contrato de subcontratación con su cliente francés y un certificado de la empresa española indicando que ese material (habrá que disponer de una lista detallada) se va a utilizar en la obra... (Identificar el cliente y el lugar de la obra), y que no se destina a la venta.

**7.-** En el caso de contratos de obra, hay que tener en cuenta la **Inspección técnica:**

- Si se trata de obras, (construcción de edificios), en Francia, la ley prevé una garantía de diez años, que suele estar cubierta por una póliza de seguros. Esta póliza suele hacerse con una compañía francesa (el cliente francés así suele desearlo), lo que a veces plantea problemas si la empresa española no posee las cualificaciones profesionales correspondientes, por lo que las primas solicitadas suelen ser más altas que las que abonan la firmas francesas.
- Si se trata de una instalación eléctrica, hay que tener en cuenta que en Francia, una vez que se ha realizado la instalación es necesario concertar una inspección que realiza “Le Comité National pour la Sécurité des Usagers de l’Electricité” (CONSUEL) y que expide el correspondiente certificado de conformidad “Attestation de conformité” que permite la conexión a la red de la instalación.

Es evidente que en la instalación tendrán que utilizar productos homologados CE, y respetar las medidas de seguridad (fusibles, etc..) francesas.

Lo mismo pasa con el GAZ, inspeccionado por QUALIGAZ.



Si la empresa española contrata la instalación con otra empresa, responsable del conjunto de la obra, ésta última debería facilitarles la información necesaria para el respeto de las normas francesas ya que como “Maître d’ouvre” es ella la responsable final frente al cliente (planos, tipo de material que debe usarse, fichas técnicas de la instalación, etc..)

7.- En caso de disputa con un trabajador, éste tiene la opción de interponer acciones judiciales en materia laboral ante los Juzgados donde se está prestando el servicio en Francia, o en el país de origen.

En definitiva, teniendo en cuenta el contexto socio-económico, el desplazamiento de asalariados españoles a Francia, se debe anticipar y preparar minuciosamente.

Florencia MARISCAL  
Avocat au Barreau de Paris.

Socia fundadora de ADAFE y socia de ARANZAZU ABOGADOS, con despacho en París y Lyon.