

## ¿CÓMO DESPLAZAR A FRANCIA LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA EXTRANJERA?

Una empresa, con sede en el extranjero, puede desplazar de forma temporal sus trabajadores en Francia con vistas a ejecutar una misión o una prestación de servicios específica.

El desplazamiento de los trabajadores de la empresa extranjera podrá realizarse en dos casos:

- **La movilidad intragrupo**, es decir, los trabajadores de la empresa extranjera se ponen a disposición de una filial o de una sucursal establecida en Francia ;
- **La ejecución de una prestación de servicios**, es decir, los trabajadores de la sociedad extranjera se ponen a disposición directa del cliente en el marco de la ejecución de un contrato de prestación de servicios.

En ambos casos, se deberá:

### 1. DECLARAR PREVIAMENTE LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS

Esta declaración debe realizarse a la *“Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi”* (DIRECCTE) de la región en el que vaya a desplazarse los trabajadores.

En el marco de esta declaración, la empresa extranjera deberá:

- Demostrar que **la sociedad extranjera no ha sido creada con el único objetivo de desplazar trabajadores** a los que se les pueda aplicar una ley laboral menos favorable.

Para ello, deberá aportarse la prueba que la sociedad extranjera ejerce una actividad significativa en el país de origen, justificando que está regularmente establecida en su país de origen y que su constitución y su dirección son conformes a la ley de ese país.

- Garantizar que **el vínculo contractual** entre la empresa extranjera y el trabajador desplazado existe previamente y a lo largo de todo el desplazamiento.

- Nombrar **un representante de la empresa extranjera en Francia** que será el interlocutor con la administración francesa durante el tiempo de ejecución de la prestación.

## **2. OBTENER LOS PERMISOS DE TRABAJO NECESARIOS PARA TRABAJAR EN FRANCIA.**

Respecto a esta obligación es necesario precisar que solamente los trabajadores desplazados desde un país no miembro de la UE y que no sean nacionales de la Unión Europea, necesitarán permisos de trabajo para ser desplazados a Francia.

Efectivamente, en aplicación del principio de libre circulación de los trabajadores, tanto los nacionales de la Unión Europea como los nacionales de países terceros desplazados desde una empresa legalmente establecida en un país miembro de la Unión Europea podrán beneficiar de una exención de permiso de trabajo.

Sin embargo, en este último caso, la exención de permiso de trabajo será posible a condición que se reúnan los criterios siguientes:

- Ser un trabajador habitual de la empresa comunitaria que los desplaza;
- Poseer un permiso de residencia otorgado por el país de la Unión Europea desde el que se desplaza el trabajador, en período de vigencia (y que no llegue a expiración durante el periodo de desplazamiento);
- Ser desplazado para ocupar el mismo empleo que se ocupa en el país de origen.

Los trámites para la obtención de los permisos de trabajo dependerán del tipo de desplazamiento realizado, es decir, si se trata de un desplazamiento intragrupo (a) o se trata de un desplazamiento en el marco de una prestación de servicios (b).

### *a) Desplazamiento del trabajador en el marco de una movilidad intragrupo*

Para poder obtener un permiso de trabajo para los trabajadores que se desean desplazar, más de tres meses, a una filial o una sucursal de la empresa extranjera en Francia, deberán cumplirse los requisitos siguientes:

- El trabajador desplazado debe haber trabajado para la empresa extranjera como mínimo durante los tres meses previos a la demanda de autorización.
- La misión de trabajador en Francia debe ser como mínimo de tres meses.
- El trabajador debe aportar a la empresa francesa a la que será desplazado conocimientos técnicos específicos.

- El trabajador deberá recibir en Francia una remuneración bruta como mínimo igual al salario mínimo francés (según lo previsto por el convenio laboral aplicable en Francia) x 1,5.

En el caso en que se cumplan estos requisitos, la empresa deberá someter la solicitud de permiso de trabajo a la *Direccte* acompañada de varios documentos justificativos entre los que deberá figurar, entre otros:

- una carta explicando la misión del trabajador y explicando las funciones que va ejercer en Francia;
- el currículum vitae o cualquier otro justificante de su calificación y experiencia profesionales;
- el contrato de trabajo inicial entre el trabajador desplazado y la empresa extranjera o documento equivalente que pueda justificar la antigüedad del trabajador en la empresa;
- La ficha del registro mercantil de la filial o la sucursal francesa que recibirá los trabajadores ;
- Los justificantes de los vínculos entre la filial o la sucursal francesa con la empresa extranjera.

Si la administración francesa responde favorablemente a la solicitud de permiso de trabajo, el consulado de Francia en el país donde esté domiciliada la empresa extranjera, remitirá al trabajador el contrato de trabajo visado por los servicios de inmigración y un permiso de residencia de “*salarié en mission*” (trabajador en misión) de una duración de 3 años, renovable.

Una vez en territorio francés el trabajador desplazado deberá justificar anualmente que las condiciones de contratación y remuneración siguen cumpliéndose. En el caso que no se sigan cumpliendo los requisitos, a pesar de la duración de 3 años inicialmente autorizada, los servicios de inmigración podrán retirar al trabajador el permiso de residencia.

*b) Desplazamiento del trabajador en el marco de la ejecución de una prestación de servicios*

Si la empresa extranjera desea desplazar sus trabajadores a los locales del cliente francés en el marco de la ejecución de un contrato de prestación de servicios, deberán cumplirse los requisitos siguientes:

- el vínculo contractual entre la empresa extranjera y el trabajador desplazado debe existir previamente y a lo largo de todo el desplazamiento del trabajador. Lo que es lo

mismo, el vínculo de subordinación con su trabajador desplazado a lo largo de la ejecución de la prestación.

- El sueldo del trabajador desplazado debe ser equivalente al de un trabajador francés por un mismo empleo.

En el caso en que se cumplan estos requisitos, la empresa extranjera deberá someter la solicitud de permiso de trabajo a la *Direccte* acompañada de varios documentos justificativos entre los que deberá figurar, entre otros:

- una carta explicando la misión del trabajador y explicando las funciones que va ejercer en Francia;
- un documento que justifique el precio que el cliente pagará por la prestación contratada.

Tras instrucción de la solicitud, el Consulado Francés del país donde esté implantada la empresa extranjera entregará al trabajador el contrato de trabajo visado por los servicios de inmigración y un visado de larga duración "*travailleur temporaire*" (trabajador temporal).

Este visado tiene una duración máxima de 12 meses. Sin embargo, cuando caduque, se podrá solicitar la renovación por un nuevo periodo de 12 meses, tras el cual se otorgará al trabajador un permiso de trabajo "*travailleur temporaire*" (y no un simple visado). Este permiso podrá renovarse por período de 12 meses, sin límite, durante toda la misión del trabajador desplazado.

Mayo de 2016

*La finalidad de la presente nota es meramente informativa y no tiene en cuenta las particularidades que se pueden presentar en cada caso. Para una información completa y adaptada a su caso particular, se recomienda un asesoramiento profesional.*

*Estamos a su disposición para aconsejarles jurídicamente y acompañarles en su proyecto específico de implantación o desarrollo de su actividad en Francia.*