



COME TRATTARE I LAVORATORI ITALIANI IN FRANCIA DAL PUNTO DI VISTA PREVIDENZIALE E FISCALE: IN CASI DI ASSUNZIONE DIRETTA, DI DISTACCO, O DI FRONTALIERI

Dott.sa Simona BIANCIARDI

Dottore Commercialista ODCEC di Milano ed
"Expert-Comptable" OEC di Tolosa

Dott. Mauro MICHELINI

Dottore Commercialista ODCEC di Milano ed
"Expert-Comptable" OEC di Marsiglia

Sommario



- 1) Le regole da applicare in materia di distacco in Francia di lavoratori dipendenti assunti in Italia da parte di una Società italiana entro i 183 giorni
- 2) Le regole da applicare in materia di distacco in Francia di lavoratori dipendenti assunti in Italia da parte di una Società italiana oltre i 183 giorni
- 3) Le regole da applicare in caso di assunzione diretta con contratto di lavoro francese di lavoratori dipendenti da parte della Società italiana o della sua Stabile Organizzazione francese
- 4) Link utili

Ricordiamo ai gentili colleghi che purtroppo in materia di fiscalità internazionale rimane difficile avere delle certezze interpretative generalizzate in quanto la giurisprudenza in materia é molto limitata. Quanto riportato nel seguente documento si basa sull'esperienza personale dei relatori e ogni caso concreto che si dovesse presentare deve essere analizzato nel dettaglio avendo a riferimento la normativa nazionale e quella convenzionale.



1) DISTACCHI ENTRO I 183 GIORNI



Formalità di inquadramento e di gestione

Direttiva 96/71/CE

La Direttiva 96/71/CE ha stabilito i fattori per i quali i Paesi che **distaccano personale dipendente devono attenersi alle regole del Paese ospitante**. Si tratta di:

- durata legale oraria di lavoro
- retribuzioni minime
- condizioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

La Direttiva ha inoltre stabilito **gli aspetti per i quali continuano ad applicarsi le norme del diritto del lavoro del Paese di origine**, ossia:

- il sistema di sicurezza sociale (per distacchi la cui durata massima di 24 mesi)
- la legge applicabile al contratto di lavoro



Formalità di inquadramento e di gestione

Direttiva 2014/67/UE

La Direttiva chiarisce la **definizione di distacco**: il distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Chiarisce i presupposti del distacco:

- **La temporaneità**: la durata massima di distacco è fissata a 24 mesi
- **La permanenza**: durante tutto il periodo di distacco, continua a sussistere un legame organico tra lavoratore distaccato e datore di lavoro
- **L'interesse**: legato ad esigenze produttive dell'impresa distaccante

Definisce le responsabilità degli Stati membri in materia di controllo delle imprese distaccanti e la cooperazione tra le autorità nazionali responsabili del distacco rafforzando l'obbligo di rispondere alle richieste di assistenza e i termini di risposta alle richieste di informazioni.



Formalità di inquadramento e di gestione

Direttiva 2018/957/UE in vigore dal 31/07/2020

- **Revisione della durata massima distacco**
 - 12 mesi con una possibile proroga di 6 mesi per ciò che attiene il contratto
 - 24 mesi per la contribuzione previdenziale. Tale limite non ha subito modifiche
- **Applicazione delle Convenzioni Collettive settoriali francesi**
- **Estensione elementi di retribuzione per raggiungimento del salario minimo**

Retribuzione: tutte le norme del paese ospitante si applicano a tutti i lavoratori distaccati sin dal primo giorno, vale a dire il principio della parità di retribuzione per lo stesso lavoro nello stesso luogo.



Formalità di inquadramento e di gestione

Direttiva 2019/1152/UE in vigore dal 1 agosto 2022

Principio: Trasparenza e prevedibilità delle condizioni di lavoro nell'ambito dell'Unione Europea.

Le informazioni obbligatorie per i lavoratori in trasferta nella UE (per trasferte di durata superiore alle quattro settimane)

L'art. 7 della direttiva prevede espressamente che, prima della partenza, ai lavoratori debbano essere comunicate una serie di informazioni relative alla trasferta.

In particolare, per le trasferte nella UE, la comunicazione deve riguardare, tra l'altro:

- la retribuzione alla quale avrà diritto il lavoratore, calcolata sulla base delle norme in vigore nello stato di destinazione
- le indennità di trasferta/distacco specifiche e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio



Formalità di inquadramento e di gestione

Il decreto 2015-364 del 30 marzo 2015 (loi Savary):

- introduce l'adempimento obbligatorio di comunicazione intervento dell'impresa estera con dipendenti all'ispettorato del lavoro competente del luogo in cui si realizza la prestazione;
- introduce la responsabilità in solido a capo del committente e dell'impresa appaltatrice (in caso di subappalto) di verifica dell'esecuzione della comunicazione qui sopra
- definisce la documentazione di controllo da parte delle autorità:
 1. Le visite mediche dei dipendenti;
 2. In caso di distacchi di durata superiore a 1 mese, i cedolini paga comprovanti la congruità della remunerazione del dipendente a quella francese, il pagamento degli straordinari, i periodi di ferie, i giustificativi di pagamento dello stipendio, il foglio presenze da cui evincere le ore lavorate ed il rispetto della durata legale massima consentita in Francia;
 3. ...



Formalità di inquadramento e di gestione

3. La designazione di un rappresentante in Francia con funzione di conservazione dei documenti qui sopra durante il periodo del distacco e avente funzione di intermediazione con l'Ispektorato del Lavoro in caso di richieste chiarimenti o controllo formale;
4. La documentazione comprovante la regolarità di assunzione dei dipendenti: contratto di lavoro;
5. La documentazione comprovante l'affiliazione del dipendente alla sicurezza sociale del Paese di origine: Modello A1 rilasciato dall'Inps...

Il decreto 2016-1044 del 29 luglio 2016 (loi Macron) :

- istituisce il portale telematico SIPSI per le comunicazioni distacco personale dipendente sul territorio francese
- istituisce obbligo carte professionnelle BTP



Formalità di inquadramento e di gestione

GLI ADEMPIMENTI FORMALI DICHIARATIVI IN MATERIA DI DISTACCO DIPENDENTI:

1. LA DECLARATION PREALABLE DE DETACHEMENT

Come previsto dall'Art 1262-2-1 del Code du Travail, l'impresa deve comunicare all'Ispettorato del Lavoro competente del posto in cui si realizzerà la prestazione la presenza dei dipendenti distaccati. La Comunicazione si effettua sul portale dedicato SIPSI (nuova versione dal 16 luglio 2019), si tratta della Déclaration Préalable de Détachement.

2. IL MODELLO PD DA1 INAIL

3. IL MODELLO A1 INPS



Formalità di inquadramento e di gestione

GLI ADEMPIMENTI FORMALI DICHIARATIVI IN MATERIA DI DISTACCO DIPENDENTI: ESTRATTO MODELLO A1 INPS

Coordinamento dei sistemi
di sicurezza sociale

A1



Certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile all'interessato

Regolamenti (CE) n.883/2004 e n. 987/2009 (*)

AVVERTENZE PER L' INTERESSATO

Il presente certificato riguarda la legislazione di sicurezza sociale applicabile e certifica che Lei non ha nessun obbligo di pagare i contributi in un altro Stato.

Prima di lasciare il paese presso il quale Lei è assicurato per andare a lavorare in un altro Stato, si accerti di avere i documenti che Le danno il diritto di ricevere le necessarie prestazioni in natura (ad es. cure mediche, trattamento ospedaliero e altro) nello Stato in cui si recherà a lavorare.

- Se soggiornerà solo temporaneamente nello Stato in cui si recherà a lavorare, richieda all'istituzione di assistenza sanitaria la Tessera Europea di Assicurazione Malattia (TEAM – EHIC). Dovrà presentare questa Tessera all'Istituzione che le fornirà assistenza sanitaria qualora avesse bisogno delle prestazioni in natura durante il suo soggiorno.
- Se dovesse andare a vivere nello Stato in cui si recherà a lavorare, dovrà chiedere all'Istituzione di assistenza sanitaria il modello S1 e presentarlo quanto prima alla competente Istituzione di assistenza sanitaria del paese in cui si recherà a lavorare (**).

Inoltre, l'Istituzione di sicurezza sociale dello Stato in cui soggiornerà le erogherà provvisoriamente anche le prestazioni speciali in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.



Formalità di inquadramento e di gestione

GLI ADEMPIMENTI FORMALI DICHIARATIVI IN MATERIA DI DISTACCO DIPENDENTI:

4. LA CARTE BTP – SETTORE EDILE

Ricadono nell'obbligo di richiesta della Carte BTP tutte le attività menzionate all' Art R 8291-1 del Code du Travail che compiono anche a titolo occasionale lavori edili o pubblici ossia « travaux d'excavation, de terrassement, d'assainissement, de construction, de montage et démontage d'éléments préfabriqués, d'aménagements ou équipements intérieurs ou extérieurs, de réhabilitation ou de rénovation, de démolition ou de transformation, de curage, de maintenance ou d'entretien des ouvrages, de réfection ou de réparation ainsi que de peinture et de nettoyage afférents à ces travaux et de toutes opérations annexes qui y sont directement liées ».



Formalità di inquadramento e di gestione

GLI ADEMPIMENTI FORMALI DICHIARATIVI IN MATERIA DI DISTACCO DIPENDENTI:

5. Direttiva 2018/957/UE, verificare:

- Convenzione Collettiva Nazionale francese corrispondente al settore di attività
- Esistenza di accordi specifici Regionali
- Ricerca delle tabelle remunerazioni minime per classificazione dipendenti mansione/livello
- Ricerca delle equivalenze livelli italiani / francesi



Formalità di inquadramento e di gestione

GLI ADEMPIMENTI FORMALI DICHIARATIVI IN MATERIA DI DISTACCO DIPENDENTI:

6. Direttiva 2019/1152/UE in caso di distacchi UE superiori a 4 settimane

Consegna al dipendente della lettera d'incarico che permettano al dipendente di individuare prima della partenza le norme di Legge del Paese ospitante (Codice del Lavoro e Convenzioni Collettive di riferimento), retribuzioni orarie, durata legale oraria di lavoro, pagamento degli straordinari, periodi di riposo, condizioni lavorative.

7. Déclaration Hebergement Collectif

- Da comunicare alla Prefettura entro 30 giorni i dati dell'alloggio dipendente distaccato (CERFA 61-2091)



Formalità di inquadramento e di gestione

GLI ADEMPIMENTI FORMALI DICHIARATIVI IN MATERIA DI DISTACCO DIPENDENTI:

8. DIPENDENTI EXTRA UE ASSUNTI IN ITALIA

I dipendenti extra UE assunti con contratto di lavoro italiano possono essere distaccati in tutta UE purché in possesso di titolo di permesso di soggiorno in corso di validità rilasciato dal Paese del datore di lavoro.

Non ci sono limiti di durata se non la validità dell'assunzione e del permesso di soggiorno.



Formalità di inquadramento e di gestione

GLI ADEMPIMENTI FORMALI DICHIARATIVI IN MATERIA DI DISTACCO DIPENDENTI:

9. DIPENDENTI EXTRA UE ASSUNTI DA IMPRESE EXTRA-UE

Sono invece sottoposti all'obbligo di richiesta di Autorisation de travail (article R5221-2du Code du travail) le imprese extra UE che impiegano personale dipendente di nazionalità extra UE (anche se in possesso di permesso soggiorno rilasciato da Stato UE).

Prima di recarsi in Francia, il datore di lavoro dovrà quindi richiedere autorisation de travail alle Amministrazioni francesi

- Se la missione non eccede 90 giorni: Richiesta di un VISA COURT SEJOUR
- Se la missione eccede i 90 giorni: Richiesta VISA LONG SEJOUR riportante la dicitura Travailleur Temporaire, lo stesso dovrà essere convalidato dalle Autorità entro 3 mesi dall'arrivo in Francia



Formalità di inquadramento e di gestione

IN CASO DI CONTROLLO:

Déclaration Prealable Détachement, Carte BTP, Contratti lavoro, visite mediche, fogli presenza sul cantiere, cedolini paga, giustificativi pagamento stipendi, giustificativi pagamento vitto e alloggio dipendenti

I DOCUMENTI DEVONO ESSERE TRADOTTI IN FRANCESE E TRASMESSI "SANS DELAI".



Formalità di inquadramento e di gestione

COSA FARE DURANTE IL DISTACCO:

La documentazione da tenere sul cantiere

Annotare giornalmente le presenze dei dipendenti

Attenersi alle disposizioni del Code du Travail francese in materia di:

*Durata legale oraria

*Disposizioni di sicurezza sul cantiere



La remunerazione minima «SMIC» in Francia

Les nouveaux montants du SMIC à partir de mai 2023 :

Smic horaire brut au 1 ^{er} mai 2023:	11,52 €
Smic brut mensuel au 1 ^{er} mai 2023 35hrs par semaine (151,67hrs pas mois):	1 747,20 €

- Valore dello SMIC rivalutato ogni anno a gennaio ed eccezionalmente durante l'anno in funzione dell'inflazione
- Il valore dello SMIC puo' essere verificato sul sito :
<https://entreprendre.service-public.fr/>



La durata legale del lavoro

Le disposizioni legali e le Convenzioni Collettive disciplinano i limiti di durata del lavoro, riposi settimanali, giorni festivi e ferie, ore straordinarie e lavoro notturno.

La durata legale oraria settimanale è fissata a 35 ore. Tale durata può essere superata, si tratta delle ore straordinarie ma esistono delle durate massime di lavoro non rivedibili, ossia:

- Massimo 10 ore al giorno (salvo accordo dell'Ispettorato del Lavoro o Convenzione Collettiva). Art L 3121-18 del Code du Travail
- Massimo 48 ore settimanali (possibilità di elevare a 60 ore settimanali su accordo dell' Ispettorato del Lavoro o se previsto dalla Convenzione Collettiva). Da Art L 3121-20 a L 3121-22 del Code du Travail
- In media, 44 ore settimanali su un periodo di 12 settimane consecutive (elevabili a 46 ore su accordo dell'Ispettorato del Lavoro o se previsto dalla Convenzione Collettiva). Da Art L 3121-1 a L 3121-d del Code du Travail



Le ore straordinarie

Le ore straordinarie danno diritto ad una maggiorazione remunerativa o a riposo per il periodo equivalente.

Per il dipendente distaccato in Francia esiste un limite di ore straordinarie fissato a 220 ore all'anno.

Al superamento delle 35 ore settimanali, il dipendente dovrà essere pagato in straordinario nelle seguenti misure:

- Dalla 36ma alla 43ma ora: +25%
- Dalla 44ma alla 48ma ora: + 50%

Il limite massimo di ore straordinarie è fissato a 13 ore settimanali (48 ore settimanali). La durata massima oraria giornaliera è di 10 ore (salvo accordi particolari).

Riferimenti giuridici : articles L. 3121-27 à L. 3121-31 del code du travail



Il lavoro notturno

Il lavoro notturno inizia alle 21 e termina alle 6 del mattino.

Per le attività giornalistiche e di stampa, radio, televisione, cinema, spettacolo e discoteca dalle 22 alle 7 del mattino.

E' considerato lavoro notturno:

- Almeno 3 ore notturne, 2 volte alla settimana;
- Almeno 270 ore all'anno (salvo accordo collettivo)

Il lavoro notturno non deve eccedere 8 ore consecutive (salvo disposizioni particolari previste dalle Convenzioni Collettive) e deve ricevere in controparte il riposo equivalente. Il ricorso al lavoro notturno deve essere:

- A titolo eccezionale
- Prendere in carico le misure di sicurezza per i dipendenti
- Avere una necessità di continuità dell'attività economica dell'impresa



Il lavoro notturno

Il lavoro notturno prevede una maggiorazione remunerativa di norma:

- Se le ore di lavoro notturno sono occasionali e programmate con anticipo: + 30%
- Se le ore di lavoro notturno sono occasionali e non programmate (chieste il giorno stesso): + 60%

Il lavoro notturno comporta giorni di riposo di recupero per il dipendente:

- Da 270 a 539 ore di lavoro notturno annui: 1 giorno di riposo settimanale in più
- Da 540 a 810 ore di lavoro notturno annui: 2 giorni di riposo settimanali in più
- Oltre 810 ore di lavoro notturno sull'anno: 3 giorni settimanali

Riferimenti giuridici: article L. 3122-29 du code du travail



Le pause

Ogni 6 ore di lavoro, il dipendente deve beneficiare di una pausa pari ad almeno 20 minuti consecutivi

Riferimenti giuridici: article L. 3121-16 du code du travail



RIPOSO QUOTIDIANO E SETTIMANALE

Il dipendente deve beneficiare di un riposo quotidiano di almeno 11 ore consecutive

Il dipendente deve lavorare per un periodo massimo di 6 giorni settimanali. Di conseguenza, deve sussistere un riposo di almeno 24 ore consecutive a cui si aggiunge il riposo quotidiano di almeno 11 ore consecutive tra due giornate di lavoro.

Per il settore edile, il riposo settimanale deve essere di 2 giorno consecutivi.

Il riposo settimanale è di norma accordato per la domenica. Il lavoro domenicale è di norma accordato per determinate tipologie di attività quali:

- Commercio alimentare
- Servizi pubblici: trasporti, hotels, bar, ristoranti etc..
- Industrie per le quali esiste una deroga convenzionale motivata dalla necessità di lavoro continuativo e alternanza équipes di lavoro. In assenza dell'accordo sindacale, il datore di lavoro deve fare richiesta all'Ispettorato del Lavoro di competenza, il lavoro domenicale deve essere autorizzato
- Imprese site in zone geografiche in deroga (Ex. Zone turistiche, commerciali, di affluenza eccezionale)
- Imprese in possesso di accordo del prefetto o del sindaco



RIPOSO QUOTIDIANO E SETTIMANALE

Il lavoro domenicale è oggetto di una maggiorazione remunerativa in funzione della Convenzione Collettiva di riferimento.

Riferimenti giuridici:

Riposo quotidiano : article L. 3131-1 du code du travail

Riposo settimanale : articles L. 3132-1 à L. 3132-3 du code du travail



LE FERIE E LE FESTIVITA

Sulla base del Diritto Lavoro francese, il dipendente matura 2.5 giorni ferie al mese.

Riferimenti giuridici : articles L. 3141-1 et suivants du code du travail.

I festivi in Francia sono i seguenti: 1 gennaio, Pasquetta, 1 maggio, 8 maggio, lunedì di Pentecoste, 14 luglio, 15 agosto, 1 novembre, 11 novembre e 25 dicembre.

Esiste il divieto di lavorare solo il 1 maggio (tranne espressa disposizione del datore di lavoro di impossibilità di interruzione del servizio).

In caso di lavoro le ore devono essere pagate al + 100%.



DICHIARAZIONE DA FARE IN FRANCIA ?

ART 15 c.1 e c2 CONVENZIONE ITALIA FRANCIA CONTRO LE DOPPIE IMPOSIZIONI IN MATERIA DI IMPOSTE DIRETTE

1. Salve le disposizioni degli articoli 16, 18, 19, 20 e 21, i salari, gli stipendi e le altre remunerazioni analoghe che un residente di uno Stato riceve in corrispettivo di un'attività dipendente sono imponibili **soltanto** in detto Stato, a meno che tale attività non venga svolta nell'altro Stato. Se l'attività è quivi svolta, le remunerazioni percepite a tal titolo sono imponibili in questo altro Stato.

2. Nonostante le disposizioni del paragrafo 1, le remunerazioni che un residente di uno Stato riceve in corrispettivo di un'attività dipendente svolta nell'altro Stato sono imponibili soltanto nel primo Stato se:

- a) il beneficiario soggiorna nell'altro Stato per un periodo o periodi che non oltrepassano in totale 183 giorni nel corso **dell'anno fiscale** considerato, e
- b) le remunerazioni sono pagate da o per conto di un datore di lavoro che non è residente dell'altro Stato, e
- c) l'onere delle remunerazioni non è sostenuto da una stabile organizzazione o da una base fissa che il datore di lavoro ha nell'altro Stato.



Residenza fiscale e domicilio

ITALIA - Art. 2 TUIR


Possibile evoluzione Art 2.
TUIR con legge delega per il 2024

Soggetti passivi:

1. Soggetti passivi dell'imposta sono le persone fisiche, residenti e non residenti nel territorio dello Stato.
2. Ai fini delle imposte sui redditi si considerano residenti le persone che per la maggior parte del periodo di imposta sono iscritte nelle anagrafi della popolazione residente o hanno nel territorio dello Stato il domicilio o la residenza ai sensi del codice civile.
- 2-bis. Si considerano altresì residenti, salvo prova contraria, i cittadini italiani cancellati dalle anagrafi della popolazione residente e trasferiti in Stati o territori diversi da quelli individuati con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, da pubblicare nella Gazzetta Ufficiale.

FRANCIA - Article 4 B CGI

1. Sont considérées comme ayant leur domicile fiscal en France au sens de l'article 4 A :
 - a. Les personnes qui ont en France leur foyer ou le lieu de leur séjour principal ;
 - b. Celles qui exercent en France une activité professionnelle, salariée ou non, à moins qu'elles ne justifient que cette activité y est exercée à titre accessoire ;
 - c. Celles qui ont en France le centre de leurs intérêts économiques.
 2. Sont également considérés comme ayant leur domicile fiscal en France les agents de l'Etat qui exercent leurs fonctions ou sont chargés de mission dans un pays étranger et qui ne sont pas soumis dans ce pays à un impôt personnel sur l'ensemble de leurs revenus.
-



Residenza fiscale e domicilio

CONVENZIONE ITALIA – FRANCIA ART 4

...

Quando, in base alle disposizioni del paragrafo 1, una persona fisica è residente di entrambi gli Stati, la sua situazione è determinata nel seguente modo:

- a) detta persona è considerata residente dello Stato nel quale ha un'abitazione permanente; se essa dispone di un'abitazione permanente in entrambi gli Stati, è considerata residente dello Stato nel quale le sue relazioni personali ed economiche sono più strette (centro degli interessi vitali);
- b) se non si può determinare lo Stato nel quale detta persona ha il centro dei suoi interessi vitali, o se la medesima non ha un'abitazione permanente in alcuno degli Stati, essa è considerata residente dello Stato in cui soggiorna abitualmente;
- c) se detta persona soggiorna abitualmente in entrambi gli Stati, ovvero non soggiorna abitualmente in alcuno di essi, essa è considerata residente dello Stato del quale ha la nazionalità;
- d) se detta persona ha la nazionalità di entrambi gli Stati, o se non ha la nazionalità di alcuno di essi, le autorità competenti degli Stati risolvono la questione di comune accordo.



Residenza fiscale e domicilio

Chek-List dell'Agenzia delle Entrate per l'imposta sostitutiva per i nuovi residenti (Art 24-bis del TUIR)

SEZIONE 3 - VERIFICA DEL PRESUPPOSTO DELL'ASSENZA DELLA RESIDENZA FISCALE IN ITALIA NEI NOVE PERIODI DI IMPOSTA DEI DIECI PRECEDENTI L'INIZIO DEL PERIODO DI VALIDITÀ DELL'OPZIONE		
Con riferimento ad almeno due periodi di imposta nei dieci precedenti l'inizio del periodo di validità dell'opzione:		
	SI	NO
8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



FRONTALIERI

ART 15 c.4 CONVENZIONE ITALIA FRANCIA CONTRO LE DOPPIE IMPOSIZIONI IN MATERIA DI IMPOSTE DIRETTE

4. Nonostante le disposizioni precedenti del presente articolo, i redditi derivanti dal lavoro dipendente di persone abitanti nella zona di frontiera di uno degli Stati, e che lavorano nella zona di frontiera dell'altro Stato, sono imponibili soltanto nello Stato del quale dette persone sono residenti.

(per la Francia i dipartimenti dello 04-05-06 e per l'Italia le Regioni frontaliere della Valle d'Aosta, del Piemonte e della Liguria, 4° comma dell'articolo 15 e del Protocollo).



DICHIARAZIONE DA FARE IN FRANCIA ?

Quindi nessuna imposizione in Francia, per le missioni di breve durata (che non superano i 183 giorni e nel rispetto delle condizioni previste all'articolo 15 della Convenzione), così come per le remunerazioni versate ai frontalieri (per la Francia i dipartimenti dello 04-05-06 e per l'Italia le Regioni frontaliere della Valle d'Aosta, del Piemonte e della Liguria, 4° comma dell'articolo 15 e del Protocollo).



- DISTACCHI \leq 183 giorni: Il verificarsi anche di una sola delle condizioni di cui ai punti 1, 2 e 3, dell'articolo 15 della Convenzione, determina come conseguenza che le remunerazioni sono imponibili tanto in Italia che in Francia (RAS)





2) DISTACCHI OLTRE I 183 GIORNI



La retribuzione convenzionale ai sensi dell'art. 51 c.8 bis del TUIR

8 bis. In deroga alle disposizioni dei commi da 1 a 8, il reddito di lavoro dipendente, prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da dipendenti che **nell'arco di dodici mesi** soggiornano nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni, è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali definite annualmente con il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di cui all'art. 4, comma 1, del decreto legge 31 luglio 1987, n. 317, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398.



- Necessità di prevedere nel contratto l'esecuzione della prestazione in via esclusiva all'estero
- Con l'espressione «nell'arco di 12 mesi» non si fa riferimento al periodo d'imposta
- I 183 giorni possono essere anche non consecutivi, ma la sua applicazione é comunque condizionata dalla durata e dalla continuità del distacco che deve essere comunque di lungo periodo
- Le tabelle delle retribuzioni convenzionali sono riferite a specifici settori e sono generalmente pubblicate a gennaio



VA REDATTA UNA BUSTA PAGA FRANCESE ? SI DEVE APPLICARE IL PAS (Prelevement à la source) o la RAS (Retenue à la source) ?

Cedolino francese? NO

PAS? NO

RAS? SI, SE DISTACCO > 183 giorni o se distacco \leq 183 giorni + il verificarsi anche di una sola delle condizioni di cui ai punti 1, 2 e 3, dell'articolo 15 della Convenzione



SI DEVE APPLICARE IL PAS (Prelevement à la source) o la RAS (Retenue à la source) ?

I domiciliati fiscalmente in Francia, ai sensi dell'articolo 4B del C.G.I, sono assoggettati al "Prélèvement à la source"(PAS), mentre, i non domiciliati fiscalmente in Francia, sempre ai sensi dell'articolo 4B del C.G.I, sono assoggettati alla " Retenue à la source"(RAS).

Attenzione: pur avendo un domicilio all'estero, potrebbero comunque verificarsi le condizioni per l'applicazione dell'articolo 4B del C.G.I

Il servizio fiscalmente competente per gestire la vostra imposta sul reddito è il "service des impôts des particuliers non-résidents" (SIPNR) (RAS)



Il PAS e le aliquote per i residenti

Article 197 CGI

En ce qui concerne les contribuables visés à l'article 4 B, il est fait application des règles suivantes pour le calcul de l'impôt sur le revenu :

1. L'impôt est calculé en appliquant à la fraction de chaque part de revenu qui excède 10 777 € le taux de :
 - 11 % pour la fraction supérieure à 10 777 € et inférieure ou égale à 27 478 €
 - 30 % pour la fraction supérieure à 27 478 € et inférieure ou égale à 78 570 €
 - 41 % pour la fraction supérieure à 78 570 € et inférieure ou égale à 168 994 €
 - 45 % pour la fraction supérieure à 168 994 € .

2. La réduction d'impôt résultant de l'application du quotient familial ne peut excéder 1 678 € par demi-part ou la moitié de cette somme par quart de part s'ajoutant à une part pour les contribuables célibataires, divorcés, veufs ou soumis à l'imposition distincte prévue au 4 de l'article 6 et à deux parts pour les contribuables mariés soumis à une imposition commune.



Le aliquote per i non-residenti

Article 197 A CGI

Les règles du 1 et du 2 du I de l'article 197 sont applicables pour le calcul de l'impôt sur le revenu dû par les personnes qui, n'ayant pas leur domicile fiscal en France :

a. Perçoivent des revenus de source française ; l'impôt ne peut, en ce cas, être inférieur à un montant calculé en appliquant un taux de 20 % à la fraction du revenu net imposable inférieure ou égale à la limite supérieure de la deuxième tranche du barème de l'impôt sur le revenu et un taux de 30 % à la fraction supérieure à cette limite ;



La RAS

Article 182 A CGI

I. A l'exception des salaires entrant dans le champ d'application de l'article 182 A bis, les traitements, salaires, pensions et rentes viagères, de source française, servis à des personnes qui ne sont pas fiscalement domiciliées en France donnent lieu à l'application d'une retenue à la source.

II. La base de cette retenue est constituée par le montant net des sommes versées, déterminé conformément aux règles applicables en matière d'impôt sur le revenu, à l'exclusion de celles qui prévoient la déduction des frais professionnels réels.



La RAS

Article 182 A CGI

III.- La retenue est calculée, selon un tarif correspondant à une durée d'un an, en appliquant à la fraction des sommes soumises à retenue qui excède 15 228 € le taux de :

- a) 12 % pour la fraction supérieure à 15 228 € et inférieure ou égale à 44 172 € ;
- b) 20 % pour la fraction supérieure à 44 172 €.

V. La retenue s'impute sur le montant de l'impôt sur le revenu établi dans les conditions prévues à l'article 197 A.

COMMENTO: Le persone non domiciliate fiscalmente in Francia, ai sensi dell'articolo 4B del C.G.I., subiscono una "Retenue à la source" (RAS) del 12 e del 20%, imputabile poi su quella dell'articolo 197A del C.G.I..



La RAS

Gli scaglioni dello 0 e del 12 %, sono considerati a titolo d'imposta.

Attenzione, che il reddito imponibile deve essere calcolato al netto dell'abbattimento forfettario del 10% per spese di produzione del reddito.

La ritenuta é praticata e versata al Tesoro Pubblico francese da parte del datore di lavoro (formulaire 2494).

Giurisprudenza in tema:

www.michelinimauro.com/files/file/en/1556784058-1243-1.pdf?_gl=1*1qo2ff8*_ga*MTk5ODEzMzM2MS4xNjUyMTczOTgy*_ga_Z1G0TS96F7*MTY5ODgyNDkzNi45NC4xLjE2OTg4MjUxMjYuMC4wLjA.*_ga_3DK8BVF6ZE*MTY5ODgyNDkzNi45NC4xLjE2OTg4MjUxMjYuMC4wLjA.



La RAS ESTRATTO Formulaire 2494



DÉCLARATION DE LA RETENUE À LA SOURCE

SUR CERTAINES SOMMES PAYÉES PAR LES DÉBITEURS
QUI EXERCENT UNE ACTIVITÉ EN FRANCE
À DES PERSONNES DOMICILIÉES OU ÉTABLIES HORS DE FRANCE
[Articles 182A, 182 A bis, 182 B et 1671 A du Code général des impôts] (1)



Les sommes retenues en application des articles 182 A, 182 A bis et 182 B du Code général des impôts doivent être versées au service des impôts des entreprises du lieu de domicile ou du siège de la partie versante au plus tard le 15 du mois suivant le trimestre civil au cours duquel a lieu le paiement.

Nouveauté : la présente déclaration, qui doit accompagner le versement, est à produire en **un seul exemplaire**.

■ Déclaration afférente au 2023

Indiquez ici le trimestre au cours duquel ont été payées les sommes donnant lieu à retenue

■ Désignation de la partie versante

	N° SIRET	CODE APE
Nom et prénom ou dénomination sociale		
Complément d'adresse (bâtiment, escalier, étage, etc.)		
Numéro dans la voie, type et nom de la voie		
Commune non siège d'un bureau distributeur (éventuellement)		
Code postal et commune de destination (ou bureau distributeur).....		



À _____, le _____ Signature : Établir les chèques à l'ordre du TRÉSOR PUBLIC (sans autre indication)	RÉSERVÉ AU SERVICE	DATE DE RÉCEPTION
	PRISE EN RECETTE Droits..... N°..... Pénalités..... Date.....	PRISE EN CHARGE Droits..... N°..... Date.....

(1) Ces dispositions sont applicables sous réserve des conventions fiscales conclues par la France dont la liste figure au BOI-ANNX-000306;

ÉTAT OU TERRITOIRE	Date de la convention (C), de l'accord particulier (AP), de l'avenant (A) ou de l'échange de lettres (EDL)	Date de publication au Journal officiel (R = Rectificatif)	Impôts visés
Iran (BOI-INT-CVB-IRN)	C 7 novembre 1973	30 avril 1975	IR
Irlande (BOI-INT-CVB-IRL)	C 21 mars 1968	10 septembre 1971	IR
Islande (BOI-INT-CVB-ISL)	C 29 août 1990	23 juin 1992	IR
Israël (BOI-INT-CVB-ISR)	C 31 juillet 1995	18 septembre 1996	IR-IF
Italie (BOI-INT-CVB-ITA)	C et EDL 5 octobre 1989 EDL 7 et 28 juillet 1998 EDL 20 décembre 2000	8 mai 1992 et R 27 février 1993	IR-IF
	C 20 décembre 1990	4 avril 1995	S-D

(1) Sous réserve des stipulations des conventions fiscales, les traitements et salaires versés à un résident d'un autre Etat ou territoire au titre d'une activité exercée en France, sont soumis à une retenue à la source. Ce principe comporte des exceptions notamment pour les missions de courte durée ainsi que pour les rémunérations versées à certains travailleurs frontaliers, aux professeurs, aux chercheurs ou aux étudiants.

Les conventions fiscales prévoient généralement que les pensions et rentes viagères versées par un débiteur sis en France à un résident d'un autre Etat ou territoire ne sont pas soumises à une retenue à la source. Les pensions versées en application de la législation sur la sécurité sociale peuvent toutefois être soumises à une telle retenue si la convention applicable le prévoit. Les pensions et rentes publiques sont, sauf stipulations contraires, soumises à une retenue à la source.

Un tableau d'analyse des règles applicables au 1^{er} janvier 2017 aux pensions privées et publiques est contenu dans l'annexe à la notice 2041 E-NOT.



La RAS

BAREME RETENUE A LA SOURCE 2023					
Taux applicable	LIMITE DES TRANCHES SELON LA PERIODE A LAQUELLE SE RAPPORTENT LES PAIEMENT				
	Année	Trimestre	Mois	Semaine	Jour
0 % pour la fraction de la rémunération inférieure à :	Moins de 16 050 €	Moins de 4 013 €	Moins de 1 338 €	Moins de 309 €	Moins de 51 €
12 % pour la fraction des revenus comprise entre :	16 050 € à 46 557 €	4 013 € à 11 639 €	1 338 € à 3 880 €	309 € à 895 €	51 € à 149 €
20 % pour la fraction des revenus supérieure à :	Au-delà de 46 557 €	Au-delà de 11 639 €	Au-delà de 3 880 €	Au-delà de 895 €	Au-delà de 149 €

COMMENTO: Questi scaglioni, dello 0 e del 12 %, pur essendo considerati a titolo d'imposta, non hanno per effetto quello di limitare gli obblighi dichiarativi dei contribuenti alla sola frazione della RAS al 20%. Il contribuente deve, in tutti i casi, portare in Italia, sulla dichiarazione annuale dei redditi, l'importo totale dei redditi imponibili in Francia, di cui ha avuto la disponibilità, così come il totale delle RAS che questi redditi hanno subito.



Come dichiarare i redditi imponibili in Francia

In quanto non-residente fiscale francese:

- gli stipendi percepiti devono essere inseriti nella casella 1AF della dichiarazione n°2042
- la RAS versata dal datore di lavoro deve essere indicata nella casella 8TA
- deve essere inoltre completata la dichiarazione 2041-E con i dettagli degli stipendi percepiti e della RAS pagata

COMMENTO: Se il vostro datore di lavoro ha correttamente compilato le dichiarazioni DSN/PASRAU, la casella 8TA sarà precompilata dell'importo della RAS NR subita; altrimenti sarà compilata a vostra cura.

ATTENZIONE: le caselle 8HV, 8IV, 8JV, 8KV non vanno compilate, in quanto riguardano solo coloro che sono assoggettati al PAS.



Esempio attestazione annuale fornita a lavoratore

REVENUS D'ACTIVITE POUR L'ANNEE 2022

Les montants à renseigner sur votre **déclaration de revenus 2022** sont :

Montant du revenu imposable* : 9115.70 euros (Case 1AJ à 1DJ)
(après déduction du montant net des heures complémentaires/supplémentaires exonérées)

Montant net des heures complémentaires/supplémentaires exonérées : 2297.64 euros (Case 1GH à 1JH)
(selon calcul de l'administration fiscale, ce montant net correspond à 1824.83 euros bruts)

(*)Les indemnités IJSS ou de prévoyance perçues directement doivent être ajoutées aux revenus imposables.

Par ailleurs, nous vous informons des montants déclarés par l'entreprise au titre de l'année 2022 :

Rémunération nette fiscale :	8757.03 euros
Montant brut des heures complémentaires/supplémentaires exonérées :	1824.83 euros
Montant du prélèvement à la source :	0.00 euros
Retenue à la source :	-342.00 euros

Pour consulter l'ensemble de vos droits sociaux, vos ressources, les données de votre activité professionnelle et de simuler vos aides : www.mesdroitssociaux.gouv.fr. Pour gérer votre prélèvement à la source, déclarer vos revenus et utiliser les services en ligne mis à disposition par l'administration fiscale : www.impots.gouv.fr.



- I software per le buste paga raramente indicano nell'attestazione di fine anno della retribuzione percepita la giusta casella da utilizzare per la dichiarazione



Come dichiarare i redditi imponibili in Francia

La prima dichiarazione francese deve obbligatoriamente essere fatta via posta « papier » e non può essere fatta on line;

Questo comporta spesso un ritardo nella ricezione dell'avis d'impôts e quindi complica il recupero delle imposte francesi nella dichiarazione italiana

QUID: come sostenere finanziariamente il lavoratore dipendente dalla ricezione e pagamento dell' "avis d'impôt" fino al recupero dell'imposta pagata in Francia



Come dichiarare i redditi imponibili in Francia

Dipendenti della stessa impresa:

- applicazione dell'articolo 197A, 197B e Barèmes

www.michelinimauro.com/files/file/en/1307349185PQHT-208-1.pdf?_gl=1*1ijarrf*_ga*MTk5ODEzMzM2MS4xNjUyMTczOTgy*_ga_Z1G0TS96F7*MTY5ODgyNDkzNi45NC4xLjE2OTg4MjU3NDluMC4wLjA.*_ga_3DK8BVF6ZE*MTY5ODgyNDkzNi45NC4xLjE2OTg4MjU3NDluMC4wLjA.

- un anno dopo: applicazione solo dell'articolo 197A

www.michelinimauro.it/files/file/it/1336383879YUUV-212-3.pdf



Come dichiarare i redditi francesi nella dichiarazione Italiana

Stipendio imponibile francese → Quadro RC modello redditi
Quadro C modello 730

Imposte pagate in Francia → Quadro CE modello redditi
(sulla base dell'avis d'impôt) Quadro G modello 730



Come dichiarare i redditi francesi nella dichiarazione Italiana

Art. 165 TUIR - Credito d'imposta per i redditi prodotti all'estero

Comma 4: la detrazione dev'essere calcolata nella dichiarazione relativa al periodo d'imposta cui appartiene il reddito prodotto all'estero al quale si riferisce l'imposta di cui allo stesso comma 1, a condizione che il pagamento, a titolo definitivo, avvenga prima della sua presentazione. Nel caso in cui il pagamento a titolo definitivo avvenga successivamente, si applica quanto previsto al comma 7.

Comma 5: la detrazione può essere calcolata dall'imposta del periodo di competenza, anche se il pagamento a titolo definitivo avviene entro il termine di presentazione della dichiarazione relativa al primo periodo d'imposta successivo. L'esercizio della facoltà di cui al periodo precedente è condizionato all'indicazione, nella dichiarazione dei redditi, delle imposte estere detratte, per le quali ancora non è avvenuto il pagamento a titolo definitivo.



Come dichiarare i redditi francesi nella dichiarazione Italiana

Art. 165 TUIR - Credito d'imposta per i redditi prodotti all'estero

Comma 7: Se l'imposta dovuta in Italia per il periodo d'imposta nel quale il reddito estero ha concorso a formare l'imponibile è stata liquidata, si procede a nuova liquidazione tenendo conto anche dell'eventuale maggior reddito estero, e la detrazione si opera dall'imposta dovuta, per il periodo d'imposta cui si riferisce la dichiarazione nella quale è stata richiesta.

Se è già decorso il termine per l'accertamento, la detrazione è limitata alla quota dell'imposta estera proporzionale all'ammontare del reddito prodotto all'estero acquisito a tassazione in Italia.

NB: nel caso di omessa presentazione della dichiarazione dei redditi in Italia o di omessa indicazione dei redditi prodotti all'estero (Redditi PF o 730), il credito d'imposta in Italia per l'imposta pagata in Francia, in sede di accertamento, **sarà definitivamente perduto** (vedi c. 8 art. 165 del TUIR).





3) ASSUNZIONE DIRETTA



Assunzione diretta in Francia

Formalità di inquadramento e gestione

Le imprese UE possono assumere personale dipendente (residenti e non residenti francesi) con contratto di lavoro francese, senza il presupposto della stabile organizzazione in Francia.

Per impiegare personale dipendente assunto con contratto francese, l'impresa UE deve richiedere un'immatricolazione all'Urssaf Alsace ed i dipendenti dovranno essere affiliati al regime contributivo previdenziale francese (Sécurité Sociale) a prescindere dalla nazionalità e luogo di residenza.

In caso di assunzione da parte di stabile organizzazione francese i riferimenti per gli organismi sociali sono quelli relativi all'indirizzo della sede legale.

Attenzione:

una deroga si applica ai cittadini extra-comunitari che per poter essere assunti devono essere in possesso di permesso di soggiorno rilasciato dallo Stato francese.



Assunzione diretta in Francia

Contestualmente, l'impresa datore di lavoro dovrà provvedere alle iscrizioni presso gli Organismi Sociali a seconda della tipologia di attività:

- Service de santé au travail (visita medica preventiva all'assunzione)
- Pôle emploi pour l'assurance chômage (richiesta dei sussidi di disoccupazione a fine rapporto di lavoro)
- Retraite Complémentaire. Si tratta di una Previdenza sociale integrativa obbligatoria)
- Prevoyance. Sulla base della Convenzione Collettiva settoriale e dello statuto del dipendente, è possibile che il datore di lavoro abbia l'obbligo di stipulare un Contratto Prevoyance (Previdenza) a titolo di indennizzo del dipendente in caso di decesso, invalidità parziale o totale, impossibilità parziale o totale al lavoro.



Assunzione diretta in Francia

- Mutuelle. Il datore di lavoro é obbligato a partecipare alle spese mediche integrative del dipendente.
- Caisse de congés payés du bâtiment de la région parisienne CCPBRP (equivalente della Cassa Edile per il settore edilizio)
- Servizi Fiscali per la gestione del Prélèvement à la Source sui salari

Al termine delle iscrizioni, l'impresa datore di lavoro sarà in possesso di un numero SIREN e SIRET che identificherà l'impresa presso l'URSSAF (equivalente dell'INPS italiana) e presso l'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques).



Assunzione diretta in Francia



- Attenzione alla continuità contributiva
- In Francia non esiste il TFR
- Attenzione alla 13esima/14esima
- La problematica della doppia dichiarazione deve essere ben chiara al dipendente





4) LINK UTILI



Link utili

1. Le stabili organizzazioni in Francia. <https://www.michelinimauro.it/creazione-dimpresa-in-francia-in-italia-e-in-svizzera/i-cantieri-di-lavoro-in-francia--quali-adempimenti-giuridici-contabili-fiscali-e-per-il-personale-31-1591-0.html>
2. SITO MANUELA TONI : <https://franceimpresa.com/>
3. Istruzioni complete per la compilazione della dichiarazione dei redditi 2042(432 pagine, vedi in particolare pag.69-70-71) https://www.impots.gouv.fr/www2/fichiers/documentation/brochure/ir_2022/pdf_integral/brochure_ir_2022.pdf
4. **BOI RAS** : [BOI-IR-DOMIC-10-20-20-10 - IR - Situations particulières liées au domicile - Application du droit interne en l'absence de conventions fiscales internationales - Modalités d'imposition - Retenues à la source sur les traitements, salaires, pensions et rentes viagères | bofip.impots.gouv.fr](#)
5. **SMIC** : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2300>
6. **BOI LISTE DES CONVENTIONS FISCALES:** [BOI-ANNX-000306 - ANNEXE - INT - Liste des conventions fiscales conclues par la France \(en vigueur au 1er janvier 2018\) | bofip.impots.gouv.fr](#)



Grazie per l'attenzione
