

La flessibilizzazione del mercato del lavoro francese secondo Macron

Categories : [Focus](#)

Tagged as : [Alessandra Cataldi](#), [Menabò n. 70](#)

Date : 2 Ottobre 2017

Dopo un'estate di scandita da intensi incontri tra le parti sociali, il Presidente della Repubblica Emmanuel Macron, il Primo Ministro Edouard Philippe e la Ministra del Lavoro Muriel Pénicaud, il [22 settembre](#) sono stati adottati dal Consiglio dei Ministri francese i [cinque decreti legislativi \(ordonnances\)](#) attraverso i quali il Governo ha definito una radicale riforma del mercato del lavoro. Come previsto dalla normativa, le ordonnances, pubblicate il 23 settembre sulla Gazzetta ufficiale francese, dovrebbero essere ratificate dal Parlamento nelle prossime settimane per poter acquistare valore di legge a tutti gli effetti e l'intera riforma dovrebbe entrare in vigore a partire da gennaio 2018.

I cinque decreti legislativi rivoluzionano il codice del lavoro francese, introducendo importanti cambiamenti volti a rendere più flessibile il mercato del lavoro e a trasferire a livello d'impresa diverse decisioni che attualmente sono assunte a livello di settore/categoria o nazionale.

Nel dettaglio, la riforma è intervenuta principalmente su tre ambiti: contrattazione a livello di impresa; semplificazione della normativa per i datori di lavoro; flessibilità in materia di licenziamento e assunzioni.

Per quanto riguarda la contrattazione a livello di impresa, i decreti legislativi coinvolti sono soprattutto il numero 1, relativo al rafforzamento della contrattazione collettiva, il numero 4, relativo alle misure quadro della negoziazione collettiva e il numero 2, relativo all'organizzazione del dialogo sociale ed economico a livello di impresa volto a favorire la valorizzazione delle responsabilità sindacali.

Uno degli aspetti principali di questi decreti è il ribaltamento del principio attualmente in vigore (e solo marginalmente intaccato dalla riforma del lavoro del 2016) in base al quale gli accordi di categoria prevalgono sugli accordi di impresa, a meno che questi ultimi non prevedano soluzioni a favore dei lavoratori. Il nuovo testo del Codice del lavoro, infatti, stabilisce che gli accordi di categoria che non possono essere modificati a livello di impresa riguardano alcuni aspetti specificamente indicati, quali il salario minimo, la tutela della parità di genere e dei diritti dei lavoratori diversamente abili e altri, determinati, aspetti relativi alla sicurezza sul luogo di lavoro e alla nomina dei delegati sindacali. In tutti gli altri ambiti non espressamente indicati, invece, prevalgono gli accordi a livello di impresa. Questi, in particolare, possono riguardare la mobilità professionale e geografica dei lavoratori, l'andamento delle remunerazioni e le condizioni e la gestione dell'orario di lavoro, estendendo ulteriormente – rispetto a quanto stabilito dalla riforma del 2016 (Loi El Khomri) – la possibilità per le imprese di derogare dal limite delle 35 ore settimanali. La norma prevede che il lavoratore possa rifiutare eventuali accordi a livello di impresa che modifichino il contratto di lavoro pre-esistente. Tuttavia, in tal caso, un eventuale licenziamento sarebbe legittimato dalla "giusta causa".

Gli accordi a livello di impresa sono stati finora conclusi attraverso il diretto coinvolgimento delle organizzazioni sindacali o, nelle imprese che ne sono prive, dei lavoratori espressamente delegati da un sindacato rappresentativo nella categoria/settore di appartenenza. Con la riforma, invece, anche i lavoratori non delegati dai sindacati potranno essere coinvolti nelle negoziazioni, purché appartenenti al Comitato sociale ed economico aziendale. Tale Comitato è istituito in tutte le imprese con più di undici

addetti, ha un ruolo rappresentativo e di sorveglianza sulla corretta applicazione della normativa sul lavoro e racchiude in un unico organo gli attuali comitati esistenti a livello di impresa: il Comitato dei delegati del personale, per le imprese tra gli undici e i cinquanta addetti, a cui si aggiungono, per le imprese oltre i cinquanta addetti, il Comitato d'impresa e il Comitato d'igiene, sicurezza e condizioni di lavoro aziendali. Regole particolari varranno per le micro imprese. In particolare, nelle imprese tra gli undici e i venti addetti, in assenza di personale delegato da parte del Comitato sociale ed economico aziendale, la negoziazione potrà avvenire mediante l'indizione di un referendum, che diverrà la modalità di negoziazione tipica nelle imprese fino agli undici addetti.

Per quanto riguarda il secondo ambito di intervento della "riforma Macron", ovvero la semplificazione della normativa per i datori, le nuove disposizioni sono contenute prevalentemente nel decreto legislativo numero 3 relativo alla prevedibilità e certezza delle relazioni di lavoro. Le novità introdotte riguardano, in primo luogo, l'introduzione di specifici minimali e massimali, legati all'anzianità di servizio, per le indennità che possono essere decise dai giudici in caso di licenziamento senza giusta causa. Tali indennità sono comprese tra un minimo di un mese ed un massimo di due mesi di salario per i lavoratori con anzianità di servizio fino ad un anno e tra un minimo di tre mesi ed un massimo di venti mesi di salario per i lavoratori con anzianità di servizio oltre i trent'anni. Valori inferiori sono stabiliti per i lavoratori di imprese con meno di undici addetti. Non sono previsti massimali, invece, in caso di licenziamento discriminatorio. Inoltre, i termini entro i quali poter ricorrere al giudice in caso di licenziamento sono ricondotti ad un anno per tutte le tipologie di licenziamento, mentre in base alle norme finora in vigore, potevano variare, a seconda dei casi, tra uno e due anni. La riforma ha inoltre introdotto una minore penalità a carico del datore di lavoro nei casi di vizi di forma commessi in buona fede nelle procedure di licenziamento.

Ancora, il decreto legislativo numero 5 relativo alla prevenzione dell'esposizione a fattori di rischio sul luogo di lavoro introduce alcune modifiche al "conto di rischio", rinominato "conto professionale di prevenzione". Tale conto permette di registrare il grado di esposizione dei lavoratori a determinati fattori di rischio per la salute, che sono specificatamente dettagliati dalla normativa, e riconosce al lavoratore una serie di diritti (come il diritto al pensionamento anticipato o al lavoro a tempo parziale) qualora superi determinate soglie di esposizione. Ad oggi, i fattori di rischio registrati sono dieci e per ciascuno di essi sono previste specifiche soglie massime di esposizione. Il decreto in questione dispone l'introduzione di modifiche ai fattori di rischio e alle relative soglie, da dettagliare in un successivo decreto attuativo. Complessivamente, si prevede la riduzione del numero dei fattori di rischio, con la conseguenza di una minore tutela dei diritti dei lavoratori che ad essi sono esposti.

Il terzo e ultimo ambito su cui la riforma interviene è quello della maggiore flessibilità in entrata e in uscita nel mercato del lavoro e della più ampia possibilità di adeguamento dell'impresa alle condizioni del contesto economico circostante. Al riguardo, il decreto legislativo numero 3 introduce una serie di misure che ampliano sostanzialmente la possibilità per l'impresa di ricorrere al licenziamento per motivi economici. La questione interessa in particolar modo le multinazionali: infatti, d'ora in avanti, un'impresa facente parte di un gruppo multinazionale potrà ricorrere al licenziamento economico non solo in caso di crisi aziendale su scala internazionale, ma anche se la crisi è relativa al settore di appartenenza al livello nazionale. Le imprese che non fanno parte di gruppi, invece, potranno licenziare per motivi economici qualora lo ciò sia giustificato da difficoltà economiche, modifiche tecnologiche o dalla necessità di preservare la competitività della singola impresa. D'altro canto, è previsto l'incremento dal 20% al 25% dell'importo dell'indennità legali di buonuscita, dovuta dai datori in caso di licenziamento di un lavoratore a tempo indeterminato (tranne che per colpa grave).

Un'ulteriore forma di flessibilità vantaggiosa per l'impresa viene introdotta prevedendo che le condizioni e la durata di applicazione dei contratti a tempo determinato siano stabiliti a livello di categoria e non più, come è avvenuto finora, mediante una legge statale. Analogamente, il decreto legislativo prevede

l'estensione della possibilità di utilizzare i contratti a “durata indeterminata di cantiere”, che sono simili ai contratti di collaborazione a progetto italiani, essendo legati all'esecuzione di un'opera o di uno specifico progetto, ma che, diversamente dal caso italiano, offrono le stesse tutele previste dai contratti a tempo indeterminato. Tali forme contrattuali erano finora ammesse unicamente nel settore delle costruzioni, ma d'ora in avanti potranno essere estese anche ad altri comparti economici previo accordo a livello di settore/categoria.

Come detto, la riforma dovrebbe entrare pienamente in vigore a partire da gennaio 2018. Tuttavia, alcune misure, non necessitando di decreti attuativi, avranno effetti già dalle prossime settimane. Tra queste rientrano: la modifica dei termini entro i quali un lavoratore può fare ricorso in caso di licenziamento ritenuto illegittimo; i nuovi massimali delle indennità che i giudici potranno riconoscere ad un lavoratore in caso di licenziamento illegittimo; i nuovi criteri in base ai quali le imprese potranno ricorrere al licenziamento per motivi economici; l'incremento delle indennità di buonuscita riconosciute al lavoratore a tempo indeterminato in caso di licenziamento.