

[04.2021]

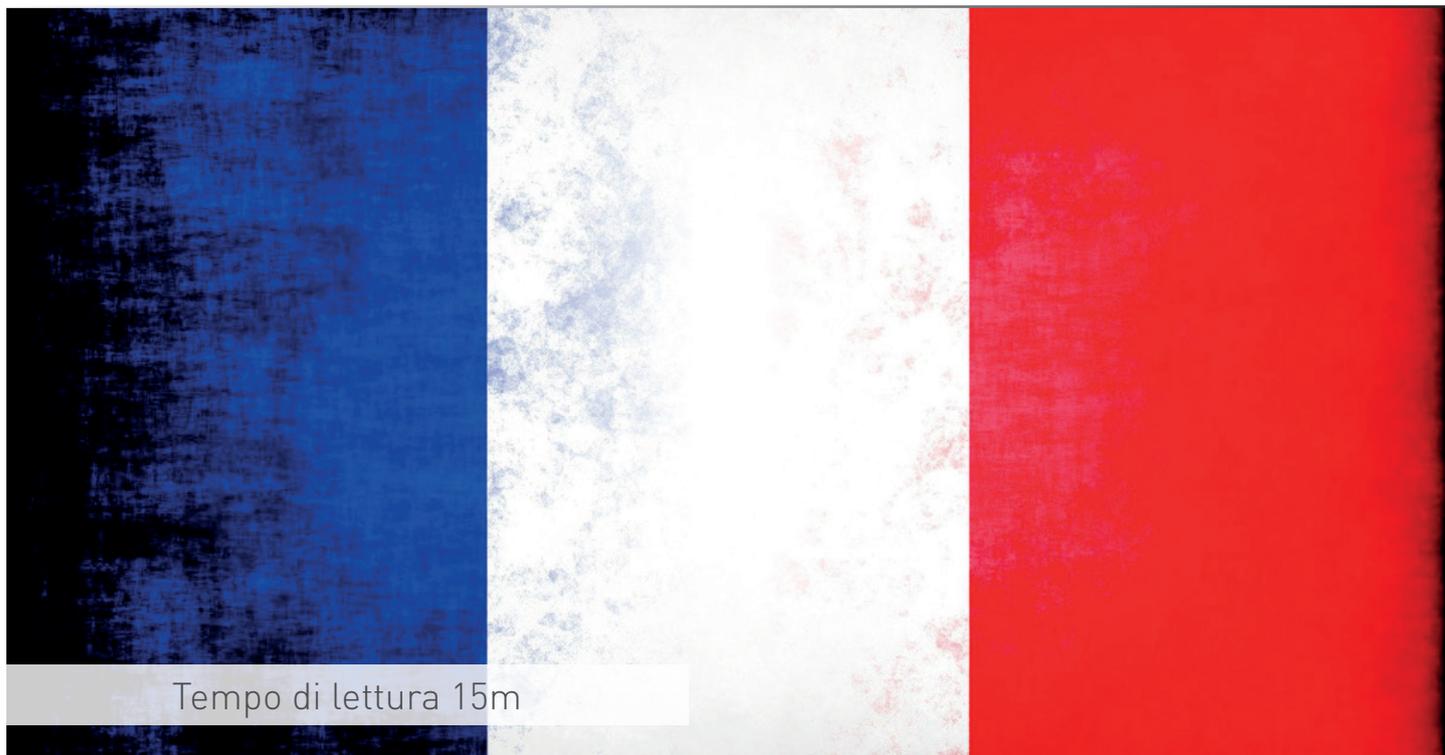
LA GESTIONE DEL PERSONALE IN FRANCIA

L'EDITORIALE

02
02
21

CTP

CECCATO
TORMEN
& PARTNERS
CONSULENTI DEL LAVORO



LA GESTIONE DEL PERSONALE IN FRANCIA

INTERVISTA A SARAH BARUTTI, AVVOCATO DEL FORO DI MILANO E DEL BARREAU DE PARIS ED ESTHER BAJEUX, AVOCAT AU BARREAU DE PARIS

Da sempre l'export ha rappresentato per l'Italia una delle strategie di crescita del PIL interno. Oggi però le statistiche ci confermano come sia in forte crescita la necessità delle imprese italiane non solo di sviluppare l'attività di vendita, ma anche di inviare lavoratori all'estero oppure di costituire business unit in terra straniera.

D'altro canto, sono sempre più numerose le imprese italia-

ne, di grandi o piccole dimensioni, controllate da proprietà straniera. Un paese su tutti ha una grande influenza nel mercato italiano: la Francia. Sono circa 1.900 le imprese italiane controllate da proprietari francesi, con un'occupazione di circa 300 mila addetti.

È proprio il modello francese che vogliamo analizzare oggi. Lo faremo grazie all'esperienza di Sarah Barutti ed Esther Bajeux del Team Employment di CastaldiPartners, studio legale d'affari specializzato nei rapporti italo-francesi.

ASSUNZIONE IN LOCO

QUALI SONO I PRIMI PASSI NECESSARI PER POTER PROCEDERE ALL'ASSUNZIONE IN FRANCIA? È NECESSARIA UNA STABILE ORGANIZZAZIONE?

Per poter procedere all'assunzione in Francia non è necessaria una stabile organizzazione. Tuttavia, ai fini della regolarità dell'assunzione in loco, l'azienda italiana deve rispettare alcune procedure amministrative e vi sono determinati obblighi contributivi.

In primo luogo, l'azienda deve provvedere all'iscrizione come datore di lavoro di dipendenti coperti dal sistema di previdenza sociale francese, compilando e inviando al Centre National des Firmes Etrangères (CNFE) il modulo E0 disponibile sul sito www.net-entreprises.fr.

A seguito di tale iscrizione l'azienda si vede assegnare un numero di identificazione, il c.d. Siret, necessario per interagire con gli enti della previdenza sociale francese.

Inoltre, prima di ogni assunzione, l'azienda deve rilasciare una dichiarazione preliminare all'assunzione (DPAE).

In secondo luogo, in materia contributiva, l'azienda italiana ha l'onere di versare, dopo averli detratti dalla retribuzione lorda, i contributi sociali ai vari enti di previdenza sociale (CNFE, Humanis International, etc.).

Si segnala infine che, per adempiere ai detti obblighi relativi alle dichiarazioni e al versamento dei contributi e contribuzioni, il datore di lavoro ha la facoltà di nominare tramite accordo scritto un rappresentante residente in Francia.

È NECESSARIO SCEGLIERE UN CONTRATTO COLLETTIVO?

Sì, la scelta di un contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro è il presupposto fondamentale per determinare

il contenuto minimo del contratto di lavoro del dipendente. Infatti, il contratto collettivo determina, ad esempio, la qualifica contrattuale del dipendente, la retribuzione minima, i premi, l'orario di lavoro, la durata del preavviso e le regole per la determinazione dell'indennità di licenziamento dovuta, ecc.

QUALI SONO LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI COMPATIBILI CON IL SISTEMA ITALIANO?

Tra i principali tipi di contratti possiamo ricordare:

- il contratto di lavoro a tempo indeterminato (contrat à durée indéterminée, «CDI»);
- il contratto di lavoro a tempo determinato (contrat à durée déterminée, «CDD»);
- il "contrat d'interim";
- il « contrat d'apprentissage ».

CHE TIPO DI LIMITAZIONI CI SONO RELATIVAMENTE AL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO O DI SOMMINISTRAZIONE?

- Il CDD può essere concluso solo nei casi previsti dalla legge, in relazione a una causale "precisamente definita" e temporanea. La legge indica come possibili causali:
 - la sostituzione di un dipendente;
 - l'aumento temporaneo dell'attività o esecuzioni di mansioni occasionali (cioè che non fanno parte delle attività abituali della società);
 - il lavoro stagionale.
- Il CDD ha una durata standard di 18 mesi, ma la legge prevede eccezioni a tale durata (ad esempio, nell'ipotesi di sostituzione).

- Il periodo di prova ha una durata compresa tra 1 e 15 giorni (massimo 1 mese, se il contratto ha durata superiore a 6 mesi).
- Sono previste sanzioni penali legate all'inosservanza della normativa sopra citata (3.750€ di ammenda).

DAL PUNTO DI VISTA DELLA SICUREZZA È NECESSARIA UNA VISITA MEDICA PREASSUNTIVA? E IN CASO DI DISTACCO DI LAVORATORE ITALIANO?

Dal 1° gennaio 2017, la visita medica preassuntiva obbligatoria è stata sostituita da una "visita di informazione e di prevenzione". Tale visita non è richiesta se:

- il dipendente è chiamato a occupare un posto di lavoro identico con rischi di esposizione equivalenti;
- il medico competente è in possesso dell'ultimo certificato di idoneità lavorativa e;
- negli ultimi 5 anni il medico competente non ha espresso alcun parere in merito all'incapacità o a misure individuali per la sistemazione, l'adattamento, la trasformazione della posizione o l'orario di lavoro.

IN CASO DI DISTACCO DI LAVORATORE ITALIANO CI SONO ALCUNE PARTICOLARITÀ?

L'azienda distaccante è soggetta al rispetto delle disposizioni del Codice del lavoro francese in materia di salute e sicurezza sul lavoro e, in particolare, all'obbligo del controllo medico. I dipendenti italiani distaccati in Francia ne beneficiano al pari degli altri dipendenti francesi.

L'azienda può adempiere a tale obbligo dimostrando che i suoi dipendenti distaccati in Francia sono soggetti ad un controllo medico in Italia, equivalente a quello previsto in Francia.

In assenza, il dipendente distaccato deve sottoporsi alle visite mediche specifiche previste dalla normativa francese:

- per i dipendenti esposti a particolari rischi per la sa-

lute, tale visita deve essere effettuata prima dell'inizio dell'incarico in Francia;

- per tutti gli altri dipendenti, viene effettuata una visita di informazione e prevenzione entro un periodo non superiore a tre mesi dall'inizio dell'incarico in Francia.

SAPPIAMO CHE IN FRANCIA L'ORARIO NORMALE NON È DI 40 MA DI 35 ORE. QUESTO È VERO IN TUTTI I SETTORI DI ATTIVITÀ O SOLO IN ALCUNI?

L'orario legale di lavoro a tempo pieno (35 ore) si applica alla maggior parte dei dipendenti senza distinzione di categoria professionale, sesso, età, nazionalità. Tuttavia, il datore di lavoro può prevedere una durata inferiore o superiore a condizione di rispettare la regolamentazione in materia di straordinario e di durata massima settimanale.

È possibile anche ricorrere a convenzioni di forfait che fissano un numero di ore alla settimana, al mese o all'anno o, in alternativa, un numero di giorni lavorati all'anno (le cosiddette "convention de forfait jours").

Occorre precisare che non si applica nessun orario di lavoro particolare ai "quadri dirigenti" né ai rappresentanti di commercio.

COME VIENE GESTITO L'ORARIO ECCELENDE IL MINIMO? STRAORDINARI?

Le ore lavorate oltre l'orario legale (35 ore) sono considerate ore di straordinario. Si applica la maggiorazione retributiva seguente:

- pari al 25% per le prime otto ore (dalla 36ma alla 43ma inclusa);
- pari al 50% a partire dalla 44ma ora, salvo diverse disposizioni del contratto collettivo applicabile.

QUAL È L'ORARIO MASSIMO SETTIMANALE?

L'orario di lavoro settimanale effettivo non deve superare i due limiti seguenti:

- 48 ore in una sola settimana;
- 44 ore settimanali in media su un periodo di 12 settimane consecutive.

La durata media di 44 ore può essere superata, fino a un massimo di 46 ore su un periodo di 12 settimane consecutive, in uno dei seguenti casi:

- qualora un accordo o accordo aziendale o di stabilimento (o un accordo o un accordo di settore) lo preveda;
- in assenza di uno degli accordi precitati, previa autorizzazione dell'Ispektorato.

L'orario massimo settimanale può essere aumentato, in circostanze eccezionali, fino a un massimo di 60 ore, previo accordo dell'Ispektorato.

GESTIONE E CESSAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

IL RAPPORTO CON L'ISPETTORATO FRANCESE O CON IL SINDACATO È CONFLITTUALE?

Sì, esattamente come in Italia, il confronto con l'Ispektorato e le Parti Sociali richiede una certa dimestichezza con la negoziazione.

QUALI SONO LE REGOLE DI RAPPRESENTANZA SINDACALE?

Qualunque organizzazione sindacale, confederale o meno, deve dimostrare la sua effettiva rappresentatività soddisfacendo una serie di criteri cumulativi, alcuni tradizionali,

altri innovativi, fissati dal legislatore per poter usufruire pienamente delle sue prerogative legali e, in particolare, partecipare e concludere accordi collettivi:

1. «Il rispetto dei valori repubblicani». Questo criterio consiste nel rispetto, nell'attività concretamente realizzata dai sindacati, «della libertà d'opinione, politica, filosofica, religiosa nonché nel rifiuto di ogni integralismo o intolleranza»;
2. «L'indipendenza» del sindacato nei confronti del datore di lavoro;
3. «La trasparenza finanziaria» che è che logicamente collegata al requisito dell'indipendenza;
4. «L'anzianità» per cui un sindacato non può essere riconosciuto come rappresentativo se non ha un'anzianità almeno di due anni, dalla data di deposito dello statuto, «nel campo professionale e geografico» che copre il livello di contrattazione;
5. «Il numero di iscritti e di contributi sindacali»;
6. «L'influenza» del sindacato che deve essere «prioritariamente identificata con riferimento all'attività e all'esperienza»;
7. «Il consenso elettorale» data dai risultati conseguiti dalle liste sindacali nelle elezioni dell'organismo rappresentativo del personale, cioè del Comitato Sociale ed Economico. Il riconoscimento della rappresentatività sindacale in un'impresa o stabilimento è condizionata al conseguimento di un consenso elettorale minimo pari al 10% dei voti espressi in occasione dell'elezione del CSE o delle elezioni regionali organizzate ad hoc per le piccolissime aziende (le c.d. TPE). A livello di settore o interprofessionale, sono rappresentativi i sindacati che abbiano conseguito almeno l'8% dei voti.

IN CASO DI ILLECITO DISCIPLINARE, ESISTE UNA SPECIFICA PROCEDURA DA SEGUIRE COME IN ITALIA?

Il datore di lavoro che intende sanzionare il dipendente deve rispettare la procedura disciplinare legale (o quella prevista dal contratto collettivo), la quale varia a seconda

della natura della sanzione:

- In caso di “sanzione pesante”, che si ripercuote sul contratto di lavoro (licenziamento, trasferimento, retrocessione, rimprovero con iscrizione nel fascicolo del dipendente...), il datore di lavoro invita il dipendente a un colloquio con lettera raccomandata o consegnata a mano. Questa lettera deve essere inviata al massimo entro 2 mesi dal giorno in cui il datore di lavoro è venuto a conoscenza dell'atto illecito. Durante il colloquio, il datore di lavoro deve motivare la sanzione proposta e sentire le spiegazioni del dipendente. La sanzione decisa dal datore di lavoro deve essere irrogata non prima di 2 giorni lavorativi dopo il colloquio ed entro il mese successivo. La sanzione è oggetto di una decisione scritta e motivata, indirizzata al dipendente con lettera raccomandata o consegnata a mano. Se la sanzione pronunciata è il licenziamento, il datore di lavoro deve rispettare la procedura specifica del licenziamento per motivo personale (G.M.S.).
- In caso di “sanzione semplice”, che non incide sul contratto del dipendente (ammonizione, osservazione scritta, rimprovero senza iscrizione nel fascicolo del dipendente, etc.), il datore di lavoro non è obbligato a convocare il dipendente a un colloquio. La sanzione scelta può essere infatti notificata per via elettronica o per posta, raccomandata o meno.

IN GENERALE, QUALI SONO LE RAGIONI PER CESSARE UN RAPPORTO DI LAVORO? CI SONO SPECIFICHE IPOTESI DI NEGOZIAZIONE FACILITA DAL LEGISLATORE? QUALI SONO I COSTI NELLA CHIUSURA DI UN RAPPORTO DI LAVORO?

Dimissioni

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'indennità sostitutiva del preavviso corrispondente alla sua durata e definita dalla legge o da un accordo in base allo status e

all'anzianità del lavoratore, se il periodo di preavviso non è stato rispettato dal datore di lavoro.

Pensionamento

Il datore del lavoro è tenuto a versare un'indennità di pensionamento volontario, il cui importo è definito in modo legale o convenzionale (si applicherà l'importo più vantaggioso). L'indennità legale non può superare un limite massimo e il dipendente deve avere almeno 10 anni di anzianità aziendale.

Licenziamento per motivo personale (G.M.S.), per motivo economico (G.M.O.) o per colpa

A partire da un anno di anzianità, il datore di lavoro deve versare un'indennità legale almeno pari a 1/4 dello stipendio mensile di riferimento per ogni anno di anzianità per i primi 10 anni, a cui si aggiungerà 1/3 di un mese per ogni anno oltre i 10 anni. I contratti collettivi possono prevedere altri modi per calcolare tale indennità di licenziamento (in generale, più favorevoli), chiamata “indennità convenzionale”.

Rupture conventionnelle che è una forma di negoziazione facilitata, ossia una procedura consensuale e formale di cessazione del contratto di lavoro, che deve rispettare rigorosamente quanto indicato dalla legge

Il datore di lavoro deve corrispondere una specifica indennità di rupture conventionnelle, il cui importo, eventualmente negoziato con il datore di lavoro, non può essere inferiore all'ammontare dell'indennità legale di licenziamento. La procedura è semplice ma vi sono alcuni passaggi molto delicati, ed è sempre consigliabile avvalersi dell'assistenza di un legale.

RAPPORTO DI LAVORO IN DISTACCO IN FRANCIA

ESISTONO DELLE PROCEDURE AMMINISTRATIVE DA SEGUIRE PRIMA DELL'INVIO IN FRANCIA DEI LAVORATORI? CI SONO DEROGHE SPECIFICHE PER SETTORI O DURATA DELL'IMPIEGO?

Formalità preliminari al distacco:

1. dichiarazione preliminare di distacco (obbligatoria, da effettuarsi per via telematica): qualsiasi datore di lavoro stabilito fuori dalla Francia che intenda effettuare una prestazione di servizio sul territorio francese deve trasmettere, prima dell'inizio del proprio intervento in Francia, una dichiarazione preliminare di distacco dei suoi lavoratori dipendenti all'Ispettorato del lavoro del luogo di svolgimento della prestazione;
2. nomina del rappresentante dell'azienda in Francia.

Tuttavia, sono esenti da tali formalità:

- il distacco di dipendenti per il solo conto del datore di lavoro (ad esempio ampliamento portafoglio clienti, partecipazione a conferenze/riunioni, a saloni professionali o a formazioni, ecc.);
- i "voyages d'affaires": cioè distacchi infragruppo che soddisfano due condizioni cumulative:
 - prestazioni o operazioni di breve durata o fornite nell'ambito di eventi puntuali;
 - i dipendenti interessati svolgono attività particolari tassativamente elencate dalla legge (artisti; atleti e i membri e i delegati ufficiali delle squadre che li accompagnano; apprendisti in mobilità internazionale temporanea; ricercatori o insegnanti che partecipano a colloqui/seminari/manifestazioni di carattere scientifico o ad attività d'insegnamento, ecc.).

3. conservazione, sul luogo di lavoro in Francia o in altro luogo accessibile al rappresentante del distaccante in Francia, e presentazione senza indugio della documentazione prescritta dalla legge, rigorosamente tradotta in lingua francese:

- documento che attesti che il dipendente distaccato è stato sottoposto a visita medica in Italia equiparabile a quella a cui sarebbe sottoposto in Francia;
- documento attestante il pagamento effettivo della retribuzione;
- resoconto degli orari di lavoro, con l'indicazione dell'inizio, della fine e della durata giornaliera del lavoro;
- copia della nomina del rappresentante in Francia;
- contratto di lavoro, se redatto per iscritto, o qualunque documento che attesti il luogo di assunzione del dipendente;
- qualsiasi documento da cui risulti il diritto applicabile al contratto concluso tra il datore di lavoro italiano e l'azienda distaccataria francese;
- qualsiasi documento che attesti il numero dei contratti eseguiti e l'importo del fatturato realizzato dal datore di lavoro in Italia e in Francia
- se il distacco ha una durata inferiore al mese, un documento comprovante il rispetto della retribuzione minima;
- se il distacco ha durata pari o superiore ad un mese, le buste paga del dipendente distaccato dal quale devono risultare le informazioni seguenti: retribuzione minima, maggiorazioni per ore di straordinario, periodo e durata del lavoro cui si riferisce la retribuzione versata con l'indicazione del numero di ore pagate al tasso normale e a tasso maggiorato, ferie e giorni festivi con gli elementi di retribuzione connessi, l'indicazione della convenzione collettiva applicabile, condizioni di assoggettamento alle Casse congedi e intemperie (settore edilizio).

È previsto l'allungamento del termine per la presentazione della documentazione in caso d'ispezione:

- il datore che distacchi uno o più dipendenti per un'attività corrispondente alla categoria voyages d'affaires disporrà di un termine di 15 giorni per presentare la documentazione richiesta;
- lo stesso termine di 15 giorni è concesso in caso di distacco per conto proprio, ma limitatamente alla presentazione della documentazione relativa alla visita medica del lavoratore distaccato e alla giustificazione dell'attività del datore nel paese di stabilimento.

QUALI SONO LE SANZIONI?

- In caso di mancata dichiarazione preliminare di distacco: sanzione amministrativa di 4.000€ per dipendente (8.000€ in caso di recidiva), con tetto massimo di 500.000€;
- In caso di mancata nomina del rappresentante dell'azienda in Francia: sanzione amministrativa di 4.000€ per dipendente (8.000€ in caso di recidiva), con tetto massimo di 500.000€;
- In caso di mancata presentazione di documenti o traduzione in sede di ispezione: sanzione amministrativa di 4.000€ per dipendente (8.000€ in caso di recidiva), con tetto massimo di 500.000€;
- In caso di mancata denuncia d'incidente sul luogo di lavoro: sanzione amministrativa di 4.000€ per dipendente (8.000€ in caso di recidiva), con tetto massimo di 500.000€;
- L'autorità amministrativa, ossia la DIRECCTE, può decidere di sospendere la prestazione di servizi per un periodo massimo di un mese se il datore di lavoro non presenta all'Ispettorato del lavoro i documenti tradotti in francese relativi al salario minimo legale, dei periodi minimi di riposo giornaliero e settimanale e dell'orario di lavoro massimo giornaliero e settimanale. Lo stesso vale se il datore di lavoro presenta documenti deliberatamente errati.

COME FUNZIONA IL SISTEMA ISPETTIVO?

L'Ispettore del lavoro ha il diritto di accedere allo stabilimento, ai locali in cui i lavoratori a domicilio svolgono il lavoro e all'alloggio collettivo dei lavoratori (tranne nel caso di lavori a domicilio in locali abitati, in assenza di accordo delle persone che li occupano). Ha il diritto a interrogare i dipendenti (e qualsiasi persona del luogo di controllo) al fine di raccogliere informazioni personali (identità, luogo di residenza, ecc.) e informazioni relative alle condizioni di lavoro e di distacco.

In caso di accertamento di un reato, egli può redigere un verbale che viene inviato al pubblico ministero. Può anche constatare che l'interessato non ha rispettato gli obblighi connessi al distacco e proporre una sanzione amministrativa pecuniaria al direttore regionale competente. Egli informa l'interessato dei fatti che possono costituire un reato o che sono punibili con una sanzione amministrativa e delle sanzioni previste.

CI SONO SETTORI PIÙ A RISCHIO DI ALTRI?

Per nostra esperienza, ogni volta che si fa un distacco di personale presso i cantieri o nel settore construction la visita dell'Ispettorato è pressoché certa.

ESISTE UN SALARIO MINIMO DA CORRISPONDERE AI LAVORATORI DISTACCATI? SE SÌ, COME SI IDENTIFICA?

In virtù dell'obbligo di parità di trattamento tra lavoratori distaccati e dipendenti assunti dalle imprese dello stesso settore di attività stabilite sul territorio francese e della conseguente applicazione del «nocciolo duro» del diritto francese ai dipendenti distaccati, ossia delle disposizioni legislative, regolamentari e convenzionali (in vigore per i dipendenti delle imprese stabilite in Francia e operanti nello stesso settore di attività), l'azienda distaccante italiana è tenuta a corrispondere il salario minimo legale e/o la retribuzione minima prevista dal contratto collettivo fran-

cese applicabile all'azienda o al settore d'attività.

Ai sensi della direttiva 96/71/CE, il salario minimo da corrispondere ai lavoratori distaccati si compone delle tariffe minime salariali, delle ferie annuali retribuite, delle tariffe maggiorate per lavoro straordinario, dei vantaggi in natura e degli eventuali elementi accessori.

ASPETTI PREVIDENZIALI

COME È STRUTTURATO IL SISTEMA PREVIDENZIALE FRANCESE?

La previdenza sociale fornisce una copertura di base dei rischi "malattia/maternità/malattia/malattia/morte", "infortuni sul lavoro/malattie professionali", "vecchiaia" e "famiglia".

Si compone di diversi regimi che raggruppano gli assicurati in base alla loro attività professionale, i principali dei quali sono:

- il regime generale: riguarda la maggior parte dei dipendenti, degli studenti, dei beneficiari di determinati vantaggi e dei semplici residenti. Dal gennaio 2018, la previdenza sociale dei lavoratori autonomi (artigiani, negozianti, direttori d'azienda, liberi professionisti, ecc.), precedentemente gestita dal Régime social des indépendants (RSI), è stata affidata al regime generale;
- i regimi speciali: riguardano i dipendenti che non rientrano nel regime generale (dipendenti pubblici, agenti SNCF, notai, ecc.);
- il regime agricolo: fornisce protezione sociale agli agricoltori e ai dipendenti agricoli. È l'unico regime di previdenza sociale che non dipende dal Ministero degli Affari Sociali, ma dal Ministero dell'Agricoltura.

I cosiddetti regimi complementari possono fornire una copertura supplementare per i rischi coperti dal sistema nazionale di previdenza sociale. Alcuni istituti sono obbligatori (i fondi pensione per i dipendenti del settore privato)

e altri facoltativi (caisses mutuelles, assicurazioni, istituti di previdenza).

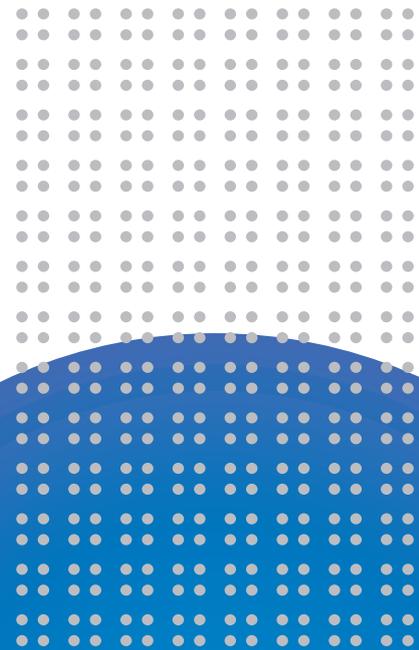
LE ALIQUOTE CONTRIBUTIVE SONO DIFFERENZIATE PER SETTORE DI ATTIVITÀ COME IL SISTEMA ITALIANO?

Le aliquote contributive da versare dipendono, al pari di quanto avviene nel sistema italiano, da numerosi elementi tra cui la tipologia di lavoro svolto dall'assicurato, l'attività svolta dall'azienda, la qualifica del lavoratore.

CI SONO PARTICOLARITÀ IN MERITO PER I LAVORATORI DISTACCATI IN FRANCIA?

Se le condizioni per il distacco sono soddisfatte, il dipendente rimane obbligatoriamente assoggettato al suo abituale regime di previdenza sociale.

CTP



CECCATO TORMEN & PARTNERS CONSULENTI DEL LAVORO

 ceccatotormen.com

 [/ceccatotormen](https://www.linkedin.com/company/ceccatotormen)

 info@ceccatotormen.com

 ceccatotormen@pec.it

 Abano Terme PD - Treviso TV

 +39 049 7968508

