

Loi travail: prima analisi e lettura

Una tappa verso lo
"Statuto dei lavori" di Marco Biagi?

a cura di
Lilli Casano,
Giorgia Imperatori, Clara Tourres

ADAPT
LABOUR STUDIES
e-Book series
n. 56

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

DIREZIONE

Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

Lilli Casano

Pietro Manzella (*revisore linguistico*)

Emmanuele Massagli

Flavia Pasquini

Pierluigi Rausei

Francesco Seghezzi (*direttore ADAPT University Press*)

Silvia Spattini

Francesca Sperotti

Davide Venturi

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Laura Magni (*coordinatore di redazione*)

Maddalena Magni

Francesco Nespoli

Lavinia Serrani

Loi travail: prima analisi e lettura

Una tappa verso lo
"Statuto dei lavori" di Marco Biagi?

a cura di
Lilli Casano,
Giorgia Imperatori, Clara Tourres

ISBN 978-88-98652-63-1

© 2016 ADAPT University Press – Pubblicazione on-line della Collana ADAPT

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

INDICE

Maurizio Sacconi, <i>Prefazione</i>	IX
---	----

Parte I IL DIRITTO DEL LAVORO FRANCESE ALLA PROVA DELLA *LOI TRAVAIL*

Lilli Casano, Michele Tiraboschi, <i>Jobs Act e Loi travail: due visioni opposte, un parallelismo che non regge</i>	3
Clara Tourres, Francesco Nespoli, <i>Il percorso della Loi travail tra proposte e proteste</i>	9
Giorgia Imperatori, <i>La riforma vista dai giovani francesi. Intervista a Mélanie Vasselin</i>	16
Giorgia Imperatori, Clara Tourres, <i>I nodi centrali della Loi travail. Tabelle riepilogative</i>	19

Parte II I CONTENUTI DELLA *LOI TRAVAIL*

Giorgia Imperatori, <i>L'orario di lavoro e la supremazia del contratto collettivo</i> ..	35
Clara Tourres, <i>Loi travail: verso una contrattazione più dinamica e trasparente?</i>	42
Nicole Maggi-Germain, <i>Il "conto personale di formazione". Requiem for a dream?</i>	46
Federico D'Addio, <i>Loi travail: quello che poteva essere e quello che probabilmente sarà la riforma dei licenziamenti</i>	52
Augustin Charoy, <i>La riforma della medicina del lavoro</i>	63
Nicolò Sanguineti, <i>La lotta contro il distacco illegale dei lavoratori nella nuova Loi travail: prime impressioni</i>	67

Marie Peyronnet, <i>La riforma francese attraverso il prisma dell'uguaglianza tra uomini e donne</i>	72
Louise Fauvarque-Gobin, <i>La conciliazione vita-lavoro nella Loi travail</i>	76
Emanuele Dagnino, <i>Digitalizzazione: verso un nuovo mondo del lavoro. Alcune lezioni di metodo dalla Francia</i>	82

Parte III
LA LUNGA (E INCERTA) MARCIA
VERSO LA LOI TRAVAIL

Giorgia Imperatori, <i>Francia: il Rapport Badinter, un primo passo verso la riforma del Code du travail</i>	87
Emanuele Dagnino, <i>Il Rapport Mettling sulla trasformazione digitale del lavoro: spunti di riflessione e di metodo</i>	91
Clara Tourres, <i>Un "conto personale di attività" per il lavoratore del futuro: il caso francese</i>	95
Pietro Rizzi, <i>La rappresentanza delle associazioni datoriali: spunti dall'esperienza francese. Intervista a Nicole Maggi-Germain</i>	99
Antonio Orazi, <i>Contrattazione collettiva, lavoro e lavoratore. Commento al c.d. "Rapporto Combrexelle"</i>	106

Parte IV
LETTURE SCELTE

Yves Housson, <i>Entretien avec Alain Supiot: «Remettons le travail au centre de la réflexion et du droit du travail»</i>	123
Michele Tiraboschi, <i>L'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138: una prima attuazione dello "Statuto dei lavori" di Marco Biagi</i>	129
Michele Tiraboschi, Francesco Seghezzi, <i>Al Jobs Act mancano l'anima e una visione del lavoro che cambia. Ecco perché rileggere oggi la Grande trasformazione di Polanyi</i>	142
Philippe Plassart, <i>Jean Emmanuel Ray sur la Loi travail</i>	150
Renaud Thillaye, <i>French Labour Market Reform: Good Intentions, Poor Delivery</i>	162
Florence Mehrez, <i>Un droit supplétif ou dérogatoire: l'épineuse question de la réforme du droit du travail</i>	168
Jean-Marie Luttringer, Jean-Patrick Gille, <i>Donner du sens au CPA</i>	171

Notizie sugli autori 173

MATERIALE DI DOCUMENTAZIONE

(cliccare sui link per accedere ai documenti)

[*Projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs*](#)

[*Etude d'impact – Projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs*](#)

Marco Biagi, Michele Tiraboschi (a cura di), [*Ipotesi di lavoro per la predisposizione di uno «Statuto dei lavori»*](#), su incarico del Ministro del lavoro Tiziano Treu (1997-1998)

Jean-Denis Combrexelle, [*La négociation collective, le travail et l'emploi*](#)

M. Bruno Mettling, [*Transformation numérique et vie au travail*](#)

Commission Compte personnel d'activité, [*Le compte personnel d'activité, de l'utopie au concret*](#)

Jean-François Cesaro, [*Propositions pour le droit du renouvellement et de l'extinction des conventions et accords collectifs de travail*](#)

Prefazione

La *Loi travail* prodotta dal governo francese è particolarmente significativa per l'evoluzione del diritto del lavoro e delle relazioni industriali in Europa. Nonostante le forti proteste sociali promosse da una parte del sindacato, la riforma ha mantenuto molti dei caratteri originari e rimane perciò innovativa. Ne è premessa una opportuna lettura della evoluzione del lavoro nel contesto della quarta rivoluzione industriale come il suo carattere asimmetrico nella transizione dal vecchio al nuovo. Ogni tentativo di fissare e omologare la realtà secondo il metodo tradizionale della rigida tipizzazione legislativa è destinato a scontrarsi con cambiamenti sempre più veloci e imprevedibili che si dispiegano variamente nelle imprese e nei territori. Si afferma la visione di Marco Biagi che, pur conoscendo allora tecnologie molto più arretrate di quelle oggi disponibili, intuì la tendenziale confusione tra lavoro dipendente e indipendente nel senso che il primo si caratterizza per crescenti spazi di autonomia e responsabilità della prestazione ed il secondo per un ben maggiore bisogno di tutele indotto dalla combinazione tra stagnazione e trasformazione. Biagi ne deduceva la necessità di un corpo di poche ma fondamentali regole inerenti ai diritti fondamentali nel lavoro e di un conseguente rinvio alla contrattazione, soprattutto di prossimità, per un più compiuto adattamento reciproco tra datore di lavoro e lavoratore. E la contrattazione aziendale o individuale appare l'unico modo con cui rendere effettivo un diritto promozionale basico come quello all'apprendimento continuo e alla periodica certificazione delle competenze e delle abilità conseguite dal lavoratore. Per non dire di una struttura del salario che consenta di premiare adeguatamente l'evoluzione professionale e il conseguimento di risultati. La riforma Macron conserva questa caratteristica anche dopo i tagli imposti dalla piazza e dalle mediazioni interne al partito di governo.

«Essa sostanzialmente “copia” il nostro articolo 8 della manovra 2011 – e prima ancora l'idea di Statuto dei lavori di Marco Biagi – capacitando gli

accordi aziendali anche in termini di deroga a leggi e contratti nazionali fermo restando un nucleo di diritti fondamentali della persona che lavora tra cui il diritto post moderno alla formazione continua e all'apprendimento bene rappresentato nella legge francese dal conto personale d'attività aperto a tutte le persone a prescindere dal loro status occupazionale».

Particolarmente significative sono le flessibilità consentite in materia di orario di lavoro con una proiezione pluriennale che la nostra contrattazione ancora non ammette. Più rilevante è stata la rinuncia ad una semplice cifra fissa di indennizzo nel caso di licenziamento anche se la Francia, come tutti i Paesi europei, non conosce la sanzione della reintegrazione obbligatoria del lavoratore ed avrà ulteriormente semplificata la modalità del licenziamento nell'assunto che ciò favorirà le assunzioni. Siamo quindi in presenza di una riforma diversa e innovativa rispetto al nostro stesso *Jobs Act*, ancora figlio della ossessione della norma rigida e omologabile in ogni contesto, come del primario obiettivo di una stabilità arcaicamente intesa come vincolo formale e non come risultato della occupabilità del lavoratore. La via nuova ha invece il cuore antico della sussidiarietà e della comunità.

Maurizio Sacconi
Presidente Commissione Lavoro, Senato della Repubblica

Parte I

IL DIRITTO DEL LAVORO FRANCESE
ALLA PROVA DELLA *LOI TRAVAIL*

Jobs Act e Loi travail: due visioni opposte, un parallelismo che non regge

Lilli Casano, Michele Tiraboschi

Lo hanno chiamato il *Jobs Act* francese, e sono state sottolineate le “[tante somiglianze](#)” con la riforma italiana, assurta ad esempio dai sostenitori della *Loi El Khomri*, sebbene non siano mancati nel dibattito francese [appelli a non prendere sul serio l’idea di un “modello italiano”](#) per la Francia, in presenza di significative differenze nelle dinamiche dei mercati del lavoro dei due Paesi e di forti dubbi sui risultati occupazionali della riforma italiana.

Con il *Jobs Act* la *Loi travail* ha certamente in comune l’accusa di volere modernizzare il mercato del lavoro riducendo le sicurezze per i lavoratori, con particolare riferimento alla polemica sulle modifiche introdotte ai **licenziamenti per motivi economici**. Tuttavia l’impianto in cui si inseriscono le modifiche alla disciplina dei licenziamenti nei due casi è molto differente.

A partire da un intervento di fondo sull’impianto regolatorio del lavoro, con la *Loi travail* che rivede la gerarchia delle fonti stabilendo il primato della contrattazione aziendale, aspetto non toccato dalla riforma italiana che invece si concentra, al contrario dei colleghi d’oltralpe, sulle tipologie contrattuali. Sul fronte delle politiche del lavoro poi, la legge francese introduce un concetto moderno di politiche attive attraverso la tutela che si ottiene con il conto unico di attività che raggruppa un insieme di tutele ancorato alla persona a prescindere dal suo status professionale; qualcosa di diverso dal contratto di ricollocazione all’italiana, poi stralciato e sostituito dal poco o nulla finanziato assegno. Infine, ma le differenze sarebbero ancora molte, sul fronte della tecnologia la differenza di approccio è chiara paragonando l’introduzione di

maggiori controlli grazie proprio alle tecnologie (in Italia) e il diritto alla disconnessione di cui parla la riforma francese.

Sul piano della tecnica legislativa e della politica del diritto, quindi, ci troviamo di fronte a due visioni diametralmente opposte nella regolazione dei rapporti di lavoro. Un provvedimento di ispirazione statualista e centralista, quello italiano, che si assume il merito della marginalizzazione del ruolo della rappresentanza al punto di prospettare ora il colpo di grazia della legge sindacale. Una riforma, quella francese, che per contro si propone di stabilire la centralità della contrattazione collettiva aziendale lasciando alla legge un ruolo residuale e supplementare nella giusta convinzione che la prossimità e l'adattabilità siano l'unica dimensione praticabile in un contesto di spinta globalizzazione e competizione internazionale che marginalizza il ruolo della legislazione nazionale. E qui non possiamo non notare il paradosso dello scambio di identità dei sistemi francese e italiano. Il primo da sempre fortemente statalista, forte di una burocrazia centralizzata che ha pervaso da sempre la regolazione dei rapporti tra le parti, la seconda di tradizione più anglosassone, in cui le parti sono sempre state (attraverso la mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione, ad esempio) libere di decidere le proprie regole e il proprio gioco. *Loi travail* e *Jobs Act* (con la prossima approvazione della legge sulla rappresentanza) sembrano invertire queste tradizioni, a discapito dell'Italia, aggiungiamo noi.

Ciò che più colpisce non è tuttavia la differente visione quanto, in entrambi i casi, la distanza tra il progetto e l'assetto finale della legislazione. Perché è qui che si misura la reale forza dei due governi. Nella elaborazione del *Jobs Act* Matteo Renzi non ha trovato un solo vero ostacolo sulla sua strada. Non la debole e rissosa opposizione interna del partito e non certo un sindacato indebolito dal non aver capito e gestito per tempo la [grande trasformazione del lavoro](#) che non passa certo da una difesa ad oltranza del posto fisso ma neppure dalla pretesa di una *common rule* di livello nazionale in un contesto di spinta globalizzazione che reclama logiche di prossimità come l'art. 8 nostrano (si veda M. Tiraboschi, *L'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138: una prima attuazione dello "Statuto dei lavori" di Marco Biagi*, in *DRI*, 2012, n. 1, ora in questo volume) e la difesa di un nucleo fondamentale di diritti legati alla persona (M. Biagi, M. Tiraboschi (a cura di), [Ipotesi di lavoro per la predisposizione di uno Statuto dei lavori](#), su incarico del Ministro del lavoro Tiziano Treu).

Non così Manuel Valls che si è trovato di fronte un sindacato ancora capace di parlare al cuore della gente e mobilitare una massiccia opposizione tale da indurre il Governo francese a fare ampiamente marcia indietro approvando una riforma a metà che non piace ora a nessuno. Difficile dire cosa sia peggio anche se, vedendo il folle spreco di risorse sulle assunzioni del *Jobs Act*, resta il dubbio che Renzi si sia giocato un credito e una credibilità che la fortuna non concede due volte.

I contributi contenuti in questo volume affrontano i temi centrali del dibattito che ha accompagnato la riforma francese: dalle modifiche alla disciplina dell'orario di lavoro, ai licenziamenti per motivi economici, ai cambiamenti in materia di medicina del lavoro, alle novità introdotte in materia di contrattazione collettiva, al tema della parità e della conciliazione vita lavoro, alla modifica alla disciplina del distacco di lavoratori, approfondendo anche il fronte delle nuove tutele proposte per accompagnare il cambiamento, come il *compte personnelle d'activité* e il diritto alla disconnessione.

I primi tre contributi contenuti nel volume offrono degli elementi utili a comprendere l'iter della riforma e il contesto di forte opposizione che anche i nostri media hanno raccontato in questi giorni. **Clara Tourres e Francesco Nespoli** raccontano l'iter del progetto di legge, spiegando le ragioni delle proteste e presentando le proposte alternative emerse nei mesi scorsi, con uno sguardo alla strategia comunicativa del Governo. L'intervista a **Mélanie Vasselín** (Union Nationale des Etudiants de France – UNEF) realizzata da Giorgia Imperatori offre uno spaccato della gioventù francese in piazza e spiega le motivazioni all'origine delle forti proteste che da mesi si svolgono nelle principali città della Francia. Seguono delle tabelle riepilogative sui principali contenuti della *Loi travail* che, senza alcuna pretesa di esaustività, hanno l'obiettivo di riassumere i nodi principali, commentati nei contributi contenuti nel volume.

I contributi della **Parte I** descrivono e commentano le principali disposizioni del progetto di legge. **Giorgia Imperatori** presenta le novità introdotte in materia di orario di lavoro, che hanno sollevato una forte opposizione sindacale, tanto sul piano dell'architettura dell'impianto regolatorio (con il primato riconosciuto alla contrattazione aziendale), quanto per l'importanza e la sensibilità degli istituti coinvolti (dalla disciplina dell'orario effettivo di lavoro agli straordinari; dalle *conventions du forfait* alle misure di ripartizione

e di organizzazione degli orari e alle regole riguardanti il lavoro notturno; dal lavoro part-time al lavoro intermittente, fino ad arrivare alla definizione del periodo di riposo quotidiano, dei giorni festivi e delle ferie retribuite). Il contributo di **Clara Tourres** descrive le modifiche intervenute sul fronte della contrattazione collettiva, con particolare riferimento ai requisiti per la validità e per la modifica dei contratti collettivi, nonché alle disposizioni riguardanti gli obblighi di deposito e pubblicità degli stessi, e all'istituzione di una specifica tipologia di accordi aziendali per lo sviluppo dell'occupazione. L'articolo di **Nicole Maggi-Germain** affronta il tema del *compte personnel d'activité*, elemento cardine del progetto di riforma e su cui sono riposte molte aspettative, spiegandone la logica e commentando luci ed ombre di uno strumento che potrebbe rappresentare il vero elemento qualificante di un moderno sistema di regolazione del lavoro. **Federico D'Addio** presenta una disamina puntuale delle disposizioni riguardanti i licenziamenti economici, che molto hanno fatto discutere, spiegando l'iter legislativo che ha condotto al testo finale e commentando le novità in materia di disciplina delle indennità spettanti in caso di licenziamento illegittimo e i licenziamenti economici. **Augustin Charoy** affronta, invece, un tema ingiustamente trascurato dal dibattito, quello delle modifiche in materia di medicina del lavoro, illustrando le novità introdotte sul fronte delle modalità di *follow-up* individuale dello stato di salute dei lavoratori e delle conseguenze derivanti dall'inabilità, tanto sul contratto di lavoro quanto sull'assegnazione a diversa mansione del lavoratore stesso. Un altro elemento importante della riforma, messo in ombra dagli accesi scontri sui temi "caldi", è l'intervento sulle regole relative al distacco dei lavoratori, commentato da Nicolò Sanguineti. Gli articoli di **Marie Peyronnet** e **Louise Fauvarque-Gobin** chiudono la riflessione guardando alla riforma da due angolature cruciali in chiave di sostenibilità del modello proposto, e cioè la prospettiva della parità di genere e quella della conciliazione vita-lavoro.

La **Parte II** del volume contiene contributi scritti e già pubblicati da ADAPT tra la fine del 2015 e oggi, che toccando i principali temi discussi in questi mesi raccontano la lunga e incerta marcia verso la *Loi travail*. Ad essi si affianca, nella **Parte III**, una rassegna di letture scelte tra gli interventi più significativi sul tema pubblicati dalla stampa internazionale sulla *Loi travail*, a cui abbiamo affiancato due contributi, uno a cura di **Michele Tiraboschi** sull'art. 8 del d.l. 13 agosto 2011, n. 138, e uno a cura di **Michele Tiraboschi e Francesco Seghezzi** sulla grande trasformazione del lavoro, per un confronto con alcuni nodi cruciali nel dibattito italiano. La **Parte IV** infine è

una proiezione informatica contenente tutti i principali documenti istituzionali sulla *Loi travail*, insieme all'ipotesi di lavoro del 1997-1998 per la predisposizione di uno *Statuto dei lavori* a cura di **Marco Biagi e Michele Tiraboschi**, al fine di costruire un ponte ideale tra le due proposte come stimolo alla riflessione su alcuni elementi di innovazione che li accomunano e sugli spazi ancora aperti per la costruzione di un modello di regolazione del lavoro che metta davvero al centro la persona.

Nel clima che accompagna la riforma (e che paradossalmente non sembra destare particolare interesse nel dibattito italiano) non è facile restituire un quadro completo ed equilibrato del cambiamento in atto, per la ricchezza e la complessità dei temi e per la tortuosità del dibattito, ma è certo che i segnali negativi arrivano forti e chiari dalla Francia, come dimostrano le parole di **Antoine Lyon-Caen** – pure membro della Commissione Badinter e autore con Badinter del discusso libro *Le travail et la loi* – secondo cui con la *Loi travail* il diritto del lavoro «*est sorti de son lit*», aprendo la strada ad una concorrenza al ribasso e tradendo l'idea dello stesso rapporto che aveva ispirato l'azione governativa, con interventi tutto sommato modesti sul fronte delle nuove sicurezze.

Sebbene non manchino, nel progetto di riforma francese, elementi di forte rottura con il passato (tanto in termini di tecniche di regolazione e “visione” del diritto del lavoro, quanto in termini di nuovi strumenti di tutela) guardando all'insieme di queste disposizioni e all'iter che ha condotto al testo approvato in Assemblea nazionale, sembra in effetti di assistere ad un balletto scomposto tra passato e futuro, poiché pur nel tentativo di attuare una riforma a tutto campo che guardasse al futuro, il Legislatore francese, al pari di quello italiano, sembra aver perso di vista il nodo centrale, ben riassunto nelle parole di **Alain Supiot** in una [intervista dell'11 marzo 2016](#).

«Le nuove forme di organizzazione possono essere viste come una opportunità, laddove il lavoratore, a cui si chiede di raggiungere determinati obiettivi, di essere mobile, è in grado di recuperare una certa autonomia nella definizione del contenuto del suo lavoro. Ma questo presuppone rapporti sociali che consentano vere negoziazioni. Se ci sono aspetti su cui sarebbe veramente interessante avere una contrattazione, a livello di settore o aziendale, sono proprio quelli legati al senso del lavoro». Così il giurista, professore al College de France e direttore, nel 1999, del gruppo di ricercatori che presentò un rapporto destinato ad entrare nella

storia del diritto del lavoro, ripubblicato proprio nelle settimane scorse (*Au-delà de l'emploi. Le rapport Supiot*, Flammarion, 2016) invita a **rimettere il lavoro, e non l'occupazione, al centro dei processi di riforma.**

È sempre **Supiot** a ricordare che **il diritto del lavoro nasce per esercitare una funzione di controllo sociale sulle dinamiche della concorrenza, al fine di scongiurare il rischio che la competizione economica determinasse conseguenze negative sulla vita delle persone.** Questo dovrebbe dunque essere il parametro su cui misurare la bontà delle riforme, in che misura esse rispondono a questa funzione primaria promuovendo una competitività basata sulla qualità dei servizi e dei prodotti. Qualsiasi intervento che esponga al rischio di dumping sociale risulta in tal senso contrario alla logica stessa del diritto del lavoro.

Il fallimento delle riforme degli ultimi venti anni in molti Paesi testimonia, secondo Supiot, come al diritto del lavoro si siano pretestuosamente attribuite funzioni improprie, come quella di creare nuova occupazione: se il diritto del lavoro deve evolvere, invece, è per rispondere ai cambiamenti organizzativi ed economici adeguando gli strumenti di tutela. Ciò significa però **saper leggere il cambiamento individuando strumenti in grado di aumentare la libertà di scelta dei lavoratori**, per far sì che si mantenga quell'equilibrio tra gli interessi delle parti che è fondamentale per il buon funzionamento del mercato del lavoro.

Il percorso della *Loi travail* tra proposte e proteste

Clara Tourres, Francesco Nespoli

La proposta di una riforma sistemica del diritto del lavoro, presentata con la pubblicazione della prima bozza di legge della c.d. *Loi travail* il 27 febbraio 2016 (la seconda il 24 marzo 2016), ha portato tra le 390mila persone (secondo le forze dell'ordine) ed il 1.2 milione di persone (secondo gli organizzatori) a manifestare sotto la pioggia, nelle strade del *Hexagone*. Era il 31 marzo. Contemporaneamente, nasceva la manifestazione pacifica chiamata *Nuit Debout*¹ che avrebbe poi condotto, e ancora conduce, migliaia di persone a rimanere svegli di notte nelle piazze di diverse città francesi come forme di protesta.

Da circa tre mesi, il Governo francese è dunque preso in un *dust bowl*, una tempesta di polvere sociale che è filtrata nelle case dei cittadini attraverso i social network, fino ad avviare un acceso dibattito pubblico.

Le condizioni di questo tormentato *climat* francese sono strettamente legate ai fenomeni della grande trasformazione del lavoro, che il Legislatore francese ha dimostrato ripetutamente di percepire e voler leggere. L'anno scorso, diverse analisi avevano infatti introdotto il tema di un cambiamento di paradigma nel mondo del lavoro avanzando di conseguenza delle proposte innovative. Così facevano in materia di negoziazione collettiva il Rapporto Combrexelle a settembre 2015, il Rapporto Cesaro a gennaio 2016², e il

¹ <http://www.nuitdebout.fr/>.

² Rapporto Combrexelle, *La négociation collective, le travail et l'emploi*; Rapporto Cesaro, *Propositions pour le droit du renouvellement et de l'extinction des conventions et accords collectifs de travail*.

Rapporto Badinter, pubblicato il 25 gennaio 2016. Quest'ultimo aveva individuato 61 principi del diritto del lavoro inderogabili che avrebbero dovuto essere codificati al fine di delimitare il campo d'azione della contrattazione collettiva³.

Inoltre il Rapporto Mettling⁴ sulla grande trasformazione del lavoro, pubblicato a settembre 2015, aveva presentato le principali conseguenze del digitale sui rapporti di lavoro. Nelle 36 raccomandazioni del rapporto, il diritto di disconnessione era maggiormente sviluppato rispetto alla proposta di legge approvata all'Assemblea e che sarà a breve discussa al Senato. Essa è composta da sei titoli: «rifondare il diritto del lavoro e dare un'importanza maggiore alla negoziazione collettiva» (titolo I) che include le disposizioni relative all'orario di lavoro; «favorire una cultura del dialogo e della negoziazione», che comprende il ricorso alla consultazione dei lavoratori e la normativa in materia di rappresentatività datoriale (titolo II), nel quale ritroviamo molte disposizioni dei rapporti Combexelle e Cesaro; «assicurare i percorsi [lavorativi] e costruire le basi di un nuovo modello sociale all'epoca digitale» (titolo III) nel quale ritroviamo il Conto Personale d'attività e il diritto alla disconnessione; «favorire l'impiego» (titolo IV) nel quale ritroviamo le disposizioni in materia di licenziamento; «modernizzare la medicina del lavoro» (titolo V) e infine «rinforzare la lotta contro il distacco illegale» (titolo VI).

Tra la pubblicazione dei vari rapporti comparsi l'anno scorso e la proposta di legge, l'iter della riforma è stato caratterizzato da uno scontro tra il Governo e gli oppositori della *Loi travail* la cui gestione comunicativa da parte dell'esecutivo ha avuto un notevole impatto su quella che è la percezione della riforma da parte dei giovani e dei lavoratori francesi.

Cronologia di una protesta

Una difficile comunicazione politica

L'innesco della rabbia sociale francese è stata la pubblicazione di un primo documento relativo alla proposta di legge, indebitamente sottratto e diffuso da una fonte anonima il 25 febbraio. Ciò aveva costretto il Governo a pubblicare la prima bozza di legge in anticipo rispetto ai programmi, ossia due giorni

³ Rapporto Badinter, *Les principes essentiels du droit du travail*.

⁴ Rapporto Mettling, [*Transformation numérique et vie au travail*](#).

dopo, il 27 febbraio 2016. Alla c.d. *Loi travail* è poi stato associato un account twitter⁵ ufficiale con il quale il Governo ha avviato una campagna di comunicazione nel tentativo di contrastare le critiche immediatamente emerse sullo stesso terreno: quello dei social network. Dal punto di vista della strategia comunicativa si è trattato di un tentativo di denunciare operazioni di disinformazione. Analizzando punto per punto le maggiori accuse, il Governo stesso si incaricava di smentirle secondo una contro-retorica informativa del “vero o falso”.

La scelta comunicativa del Governo non era però stata sufficiente ad evitare il proliferare immediato delle polemiche. La maggiore parte dei sindacalisti si è pronunciata contro la riforma⁶.

Sotto la pressione sindacale, dal 9 all’11 marzo, il Governo ha consultato le parti sociali, le organizzazioni datoriali e le associazioni studentesche. Il 14 marzo, la bozza di legge è stata sottoposta alla valutazione del Consiglio di Stato⁷, e il 24 marzo la proposta di legge finale è stata presentata presso il Consiglio dei Ministri. Essa ha in particolare soppresso l’effetto obbligatorio della tabella indennitaria in caso di licenziamenti illegittimi, che prevedeva un indennizzo crescente in funzione dell’anzianità dei lavoratori, indennizzo che ricorda molto il contratto a tutele crescenti del *Jobs Act*.

Dopo il 24 marzo, una parte delle organizzazioni datoriali ha pubblicato poi un contributo dal titolo *Croissance Plus* accogliendo positivamente la prima bozza di legge e criticando la proposta finale. Altre organizzazioni datoriali si sono invece pronunciate dall’inizio contro la riforma ingaggiando un scontro particolarmente forte sulla normativa in materia di rappresentatività datoriale, soppressa il 6 aprile dopo l’approvazione di un emendamento.

L’8 aprile diversi emendamenti che modificano sostanzialmente l’assetto normativo della riforma sono stati approvati dalla Commissione Affari sociali. L’11 aprile 2016, dopo le resistenze di una parte della gioventù francese alla *Loi travail*, il Primo Ministro Valls e il Ministro del lavoro El Kohmri, hanno presentato un piano di 400 milioni di euro all’anno per la lotta contro la “precarietà giovanile”, proponendo inoltre una nuova tassazione dei contratti a termine. Tali misure sono state poi definitivamente abbandonate con

⁵ <https://twitter.com/LoiTravail>.

⁶ Una interessante tabella delle posizioni dei sindacalisti alla prima bozza di legge è disponibile a questo link: http://lentreprise.lexpress.fr/rh-management/droit-travail/interactif-loi-travail-ce-qui-rassemble-les-syndicats-ce-qui-les-divise_1769542.html.

⁷ Vedi l’Avviso del Consiglio di Stato a questo link <http://www.conseil-etat.fr/Decisions-Avis-Publications/Avis/Selection-des-avis-faisant-l-objet-d-une-communication-particuliere/Nouvelles-libertes-et-nouvelles-protections-pour-les-entreprises-et-les-actifs>.

l'interruzione dei lavori parlamentari lo scorso 11 maggio. Il Primo Ministro, ricorrendo all'art. 49, comma 3, della Costituzione Francese, ha vincolato la sopravvivenza politica del Governo all'esito positivo della votazione sulla proposta di legge. Il 12 maggio, la mozione di sfiducia presentata dal gruppo *Les Républicains* è stata respinta e, di conseguenza, la proposta di legge è stata adottata. Il testo presentato all'Assemblea nazionale l'11 maggio ha introdotto gran parte gli emendamenti di tale Commissione, fatto che, però, non ha attenuato le proteste.

I tre argomenti della protesta

Il metodo contro legem

La legge “*modernisation du dialogue social*” o c.d. legge Larcher del 31 gennaio 2007 impone una fase di concertazione con le parti sociali per tutte le riforme che riguardano il lavoro o la formazione professionale. Tale fase inizia con un “documento d'orientamento” prodotto dal Governo spiegando i suoi obiettivi e le modalità della negoziazione alle parti sociali. La prima bozza della *Loi travail* è stata pubblicata il 27 febbraio senza che tale documento fosse stato presentato. Le parti sociali non sono state quindi consultate su diverse tematiche. Solo in seguito il Governo ha avviato la consultazione, durata tre giorni.

Impianto regolatorio del lavoro, contrattazione collettiva e consultazione dei lavoratori

Nella relazione di accompagnamento, si legge che l'intento della proposta di legge è quello di compiere un passaggio «da una cultura dello scontro a una cultura del compromesso e della negoziazione», creando «degli ampi spazi d'adattamento ai bisogni economici». In estrema sintesi, la struttura dell'impianto regolatorio del lavoro è prevista svilupparsi secondo tre piani⁸. Il primo piano è costituito dalle norme inderogabili. A queste segue il secondo piano, cioè l'introduzione di norme che vengono negoziate con un cambiamento di paradigma importante: la prevalenza delle disposizioni

⁸ Si veda *l'étude d'impact* : <http://www.actuel-rh.fr/sites/default/files/article-files/ei-16044611-bleue-1.pdf> per il quale l'accordo collettivo di prossimità concluso dopo la legge potrà derogare in pieus all'accordo collettivo nazionale concluso prima della legge, anche se esso prevedeva espressamente il divieto di derogare attraverso una clausola di *verouillage*.

dell'accordo aziendale sulle previsioni dell'accordo nazionale. Infine, sul terzo piano, in via sussidiaria, si presentano le norme suppletive, ovvero, quelle che si applicano in caso di mancanza di un accordo collettivo.

Il primo piano, coincidente con l'elenco dei 61 principi del Rapporto Badinter, è stato soppresso dalla proposta finale di legge. Essi dovevano fungere da punto di partenza per una riscrittura più ampia del diritto del lavoro, da operare nell'arco di due anni, che avrebbe avuto ad oggetto l'ampliamento del numero di materie per le quali la contrattazione collettiva aziendale sarebbe stata preminente rispetto alla contrattazione collettiva nazionale. Secondo i critici quindi, lo stralcio di questa parte della proposta renderebbe squilibrato l'impianto generale della proposta.

L'obiettivo principale mancato

Il dibattito di questi ultimi mesi in Francia ricorda in parte quello che ha accompagnato il *Jobs Act* italiano. La riforma infatti si propone di risolvere il dualismo del mercato del lavoro secondo lo schema insider/outside e vorrebbe flessibilizzare l'uscita dal mercato del lavoro rendendo al contempo più sicuri i percorsi professionali mobili.

L'obiettivo principale della riforma francese era però la semplificazione delle regole.⁹ Il Codice del lavoro francese è stato ritenuto il principale colpevole della disoccupazione. Il telegiornale sul canale 2 (France 2) ha addirittura mostrato una copia del Codice del lavoro durante l'edizione serale per metterne in evidenza lo spessore, escamotage comunicativo che ha provocato le proteste dei giuristi, i quali hanno evidenziato la complessità di altri codici come quello tributario o quello penale.

Tutti i giuristi e gli economisti concordano però nel riconoscere la necessaria semplificazione del Codice del lavoro francese, obiettivo che non sembra però sia stato raggiunto in un progetto di legge che conta più di duecento pagine.

Prospettive e strategie anti-furore

Da una [cronologia delle proposte e delle proteste](#) si può osservare come visioni alternative a quella della *Loi travail*, già presenti a livello scientifico e il dissenso poi scoppiato nelle piazze siano stati progressivamente assorbiti da un confronto istituzionale. Il tema del lavoro del futuro, in alcune sue forme è

⁹ Ad esempio, <http://www.gouvernement.fr/partage/5775-orientations-du-gouvernement-pour-la-reforme-du-code-du-travail>.

stato affrontato anche dal dibattito politico. Il conto personale d'attività e il diritto alla disconnessione, per esempio, nonostante non siano del tutto superate le rilevanti problematiche legate alla loro concreta attuazione, sembrano aver acquisito maggiore importanza grazie anche al lavoro delle diverse commissioni.

Tuttavia in diversi passaggi il Governo ha dimostrato l'assenza di una strategia comunicativa, effettuando piuttosto una serie di mosse tardive. Anziché anticipare di sua sponte alcuni dei contenuti della proposta per saggiare le prime reazioni, il Governo ha dovuto fare i conti con la fuoriuscita non autorizzata di documenti. La campagna di comunicazione costruita in risposta, basata sulla disambiguazione dei fatti secondo la logica della "bufala svelata", ha avuto addirittura un effetto contraddittorio rispetto alle intenzioni dichiarate dalla relazione introduttiva. Ergendosi a giudice di se stesso e presentando i fatti secondo uno schema verità/falsità la direzione del Governo pareva opposta a quella di un passaggio «da una cultura dello scontro a una cultura del compromesso e della negoziazione». Contraddittoria in questo senso anche la scelta di non coinvolgere le parti sociali anticipatamente e tardiva quindi anche la scelta di una consultazione con le parti sociali che ha quindi avuto tutti gli aspetti di un rimedio, percezione poi confermata con la soppressione dei 61 principi del Rapporto Badinter nelle versione finale della proposta di legge. Riparatorie sono sembrate poi le misure a sfavore del contratto a tempo determinato, subito contrastate dai piccoli imprenditori, così come la proposta di 400 milioni di euro all'anno per la lotta contro la "precarietà giovanile", tutte misure politiche esistenti solo nella forma di annunci e intenzioni.

Anche le proposte avanzate per tutelare il lavoratore in un moderno sistema di politiche attive piuttosto che *sul* posto di lavoro, sono state accusate di rappresentare misure riparatorie non valorizzate nel pieno delle loro possibilità. Tale accusa è stata rivolta al "conto personale d'attività", che permette di tradurre in punti i diritti acquisiti dal lavoratore nel corso dell'attività professionale, punti che potrebbero poi essere spesi nell'arco dell'intera vita del lavoratore, per la formazione, per l'assistenza e la cura familiare, per l'attività associativa, per la disoccupazione o il pensionamento a seconda delle situazioni. Etichettato dai suoi detrattori come semplice contenitore di diritti già esistenti, il conto non si è sottratto all'accusa di mancato sviluppo di forme innovative di protezione, e così sul fronte del diritto alla disconnessione, accusato di rappresentare un intervento riparatorio a fronte di un ben più ampio attacco ai diritti dei lavoratori.

Se a ciò si aggiunge l'obiettivo della semplificazione che addirittura si rovescia nella complicazione normativa dal punto di vista delle PMI, sembra

che volendo accontentare tutte le parti della protesta, il Governo non sia riuscito ad accontentarne alcuna. Ogni apertura, essendo tardiva e isolata è apparsa agli occhi del pubblico una operazione di facciata, funzionale alla conservazione dell'impianto normativo, tuttavia modificato significativamente in alcune sue parti. Una strategia tutta in recupero che ha quindi prestatato ulteriormente il fianco alle polemiche, permettendo per esempio a Christian Jacob, il capogruppo del principale gruppo di opposizione, di accusare così il Governo: «*Dite* che questo è in testo di *compromesso*, ma non è vero. È un testo di piccoli compromessi».

Comunicare positivamente una cultura del compromesso è in effetti molto difficile e vari casi di comunicazione del lavoro, dagli Stati Uniti all'Europa lo dimostrano. Tuttavia non si può non considerare come fin ora dal punto di vista del rapporto con i cittadini la vicenda della comunicazione della *Loi travail* rappresenti un'occasione sprecata, rivelando bene il valore costitutivamente politico della dimensione comunicativa. Una comunicazione infatti diversa, più improntata all'ascolto sui social media, incentrata sui valori fondanti della riforma, più attenta a rappresentare la visione morale implicata dalla misura, avrebbe potuto offrire, pur in ritardo, segnali importanti a quella gioventù che sente il vento di cambiamento dei fattori tecnologici, demografici e geografici. Una generazione che ha bisogno di risposte nuove, che, come recitava uno degli *hashtags* della protesta (*#onvautmieuxqueça*), sente di meritare di più di quello che gli è offerto; ma anche una generazione che nella sua vulnerabilità recepisce come etichette giustificative di un taglio di tutele anche degli strumenti innovativi che mettano effettivamente al centro la dignità del lavoratore come persona, quando tardivi e mal comunicati.

La riforma vista dai giovani francesi

Intervista a Mélanie Vasselin

Giorgia Imperatori

Il *projet de loi* di riforma del diritto del lavoro francese, ora in discussione al Parlamento, è stato apertamente contestato da tutta l'opinione pubblica fin dalla sua prima pubblicazione. In questi ultimi mesi la Francia intera è stata interessata da numerose manifestazioni contro tale disegno di legge, promosse da organizzazioni sindacali e studentesche convogliate nel grande movimento della *Nuit Debout* e nella campagna mediatica *#OnVautMieuxQueCa*. Abbiamo dunque pensato di chiedere a **Mélanie Vasselin**, membro dell'ufficio nazionale dell'Union Nationale des Etudiants de France (UNEF), la più influente tra le associazioni studentesche che hanno aderito alle manifestazioni di protesta, di spiegarci su cosa si fonda il loro dissenso alla c.d. *Loi travail*.

Per quale ragione, secondo voi, il progetto di legge è stato così criticato dagli studenti? In particolare, l'UNEF contesta il testo di legge per le conseguenze che avrà sugli stessi studenti o per spirito di solidarietà nei confronti dei lavoratori? Ritenete, inoltre, che tale legge costituisca un ostacolo ai giovani che si accingono ad accedere al mondo del lavoro e, se è così, per quale dei suoi aspetti?

Il progetto di legge è stato criticato dai giovani poiché ci prospetta un orizzonte di precarietà: ci fa lavorare di più (aumentando l'orario di lavoro giornaliero), ci paga di meno (abbassando la maggiorazione salariale per le ore di straordinario) e ci fa accomodare su un "sedile di espulsione", semplificando il ricorso ai licenziamenti economici. In questo momento storico in cui la disoccupazione giovanile si attesta al 25%, in cui il primo

impiego “stabile” si trova intorno ai 27 anni ed in cui noi giovani subiamo una condizione di precarietà nonostante le nostre lauree ed i nostri titoli, il Governo ci propone un progetto di legge che diminuisce gli aiuti sociali a noi destinati e le nostre possibilità di entrare nel mercato del lavoro. Noi vogliamo un futuro di emancipazione e non di precarizzazione: è per questo motivo che ci mobilitiamo. Il progetto di legge nella sua versione attuale rappresenta una barriera al nostro inserimento professionale proprio perché ci fa accomodare su un “sedile di espulsione”. Sono più dell’80% le assunzioni che avvengono con contratto a tempo determinato, i 3/4 delle quali riguardano dei giovani. Non si dà in alcun modo una risposta alle difficoltà di inserimento lavorativo dei giovani quando ci si può ritrovare senza lavoro da un giorno all’altro, in tutto ciò esasperati da un carico orario di lavoro insostenibile.

Avete apprezzato che il Governo abbia utilizzato mezzi di comunicazione moderni per fornire informazioni sul progetto di riforma?

La comunicazione del Governo avente ad oggetto il progetto di legge è stata singolare posto che la bozza del progetto di legge è stata resa pubblica prima della data prevista. Una volta che tale testo è stato analizzato e valutato criticamente dalle organizzazioni studentesche e sindacali, il Governo ci ha risposto che noi non capiamo la posta in gioco di un simile progetto di riforma, che abbiamo torto sull’impatto delle misure ivi contenute. Creare un *account twitter* a nome della *Loi travail* non ha in alcun modo aiutato a placare la rabbia e l’indignazione dei giovani. La migliore delle forme di comunicazione sarebbe stata quella di rispondere alle nostre aspettative. Noi avremmo preferito soprattutto che il progetto di legge fosse stato elaborato a seguito di concertazione con le parti sociali e le organizzazioni studentesche.

Alcuni rappresentanti dell’UNEF sono stati ricevuti dal Primo Ministro Manuel Valls, che vi ha promesso misure sociali specificamente indirizzate agli studenti. In particolare quali sono queste misure? Le ritenete adeguate?

Le misure annunciate dal Primo Ministro sono varie:

- aumento delle borse di studio per studenti liceali ed universitari;
- prolungamento della durata delle borse per 4 altri mesi per gli studenti in fase di inserimento;
- concertazione sulla retribuzione dei giovani in alternanza scuola-lavoro ed un aumento delle remunerazioni per i “lavoretti” degli studenti;
- creazione di posti di lavoro per gli studenti con BTS (il diploma conseguibile nei nostri istituti tecnici);

- aumento del costo dei contratti a termine per favorire l'assunzione con contratto a tempo indeterminato.

Queste sono delle proposte che noi accogliamo con favore perché fronteggiano una parte della precarietà subita dai giovani nel corso dei loro studi o del loro inserimento professionale. Noi non crediamo che tali misure siano state proposte per “comprarci”, perché tanto quello che noi vogliamo è il ritiro del progetto della *Loi travail*: in ogni caso dimostrano l'utilità di mobilitarsi!

Quali sono gli aspetti del diritto del lavoro che vorreste cambiare? Quale sarebbe secondo voi una riforma efficace?

La riforma perfetta è quella che permette ad ogni giovane di avere accesso ad un impiego stabile, retribuito e all'altezza delle sue qualifiche. L'altra alternativa possibile è che vengano inserite nell'attuale progetto di legge le seguenti proposte:

- relativamente all'inserimento professionale, l'accesso agli aiuti sociali affinché i giovani possano trovare il lavoro corrispondente alle loro capacità, studi e aspirazioni, senza che debbano accontentarsi di un “*job alimentaire*” (un “lavoretto” per studenti o per giovani, che serva solo a mantenersi, *ndr*);
- il riconoscimento del valore dei diplomi nei contratti collettivi;
- la riduzione dell'orario di lavoro al fine di favorire un effettivo periodo di riposo e di tempo libero.

Secondo voi per un giovane che inizia a lavorare, la prospettiva di essere assunti con contratto a tempo indeterminato è davvero così fondamentale o anche la flessibilità è considerata un valore?

L'assunzione con contratto a tempo determinato è oggi la regola, visto che costituisce l'80% del totale delle assunzioni. Anche se le carriere professionali non proseguono mai immutate per tutta la vita, com'era per le generazioni precedenti, i contratti a tempo determinato creano instabilità, a fronte, invece, di una rigidità dei prezzi degli affitti e dei mutui, anche in considerazione dello status di disoccupati in cui ci si trova al termine del contratto. La flessibilità è una falsa soluzione: maggiori sicurezze per i lavoratori non impediscono alle imprese di funzionare, al contrario danno stabilità nelle vite professionali e personali dell'insieme della popolazione.

I nodi centrali della *Loi travail*.

Tabelle riepilogative

Giorgia Imperatori, Clara Tourres

TITOLO I Rifondare il diritto del lavoro e dare più importanza alla negoziazione collettiva	Situazione attuale	Bozza di legge febbraio 2016	Proposto di legge Consiglio di Stato 23 marzo	Emendamenti adottati in Commissione Lavoro
<i>Orario massimo giornaliero</i>	Fissato a 10 ore, fino a 12 ore se previsto da un accordo aziendale o da un contratto collettivo "esteso", ovvero applicabile a tutte le imprese che rientrano in un determinato settore anche se non iscritte ad alcuna delle associazioni sindacali o datoriali firmatarie, in virtù del "decreto di estensione" adottato dal Ministero del Lavoro. In caso di assenza di accordo, è necessaria l'autorizzazione dell'ispettore del lavoro.	Fissato a 10 ore ma fino a 12 ore se previsto dall'accordo aziendale o in via sussidiaria, dall'accordo collettivo di categoria. In assenza di accordo, è necessaria l'autorizzazione dell'autorità amministrativa.	Conferma la bozza di legge. Cambia però la struttura: l'autorizzazione dell'autorità amministrativa non è più prevista in via sussidiaria ma rientra nelle ipotesi di stipula di un orario superiore alle 10 e fino alle 12 ore.	
<i>Riposo minimo</i>	Riposo minimo giornaliero di	Priorità dell'accordo	Conferma	Emendamenti AS739 :

<i>giornaliero</i>	11 ore. Limite derogabile da un accordo categoriale esteso o accordo aziendale, nelle condizioni previste da decreto.	aziendale sulle disposizioni dell'accordo di categoria, nelle condizioni stabilite da decreto.		soppressione della possibilità di deroga alla durata minima di 11 ore di riposo giornaliero da parte della contrattazione collettiva. Emendamento non recepito nel testo adottato dall'Assemblea
<i>Orario massimo settimanale</i>	48 ore comprensive di straordinari. In circostanze eccezionali, il superamento delle 48 ore può essere autorizzato dall'autorità amministrativa nelle condizioni fissate dai decreti, purché rientri nel limite di 60 ore. La durata media prevista dal contratto collettivo di categoria è calcolata su un periodo di 12 settimane e non può andare oltre le 44 ore.	48 ore comprensive di straordinari. Un accordo aziendale, o, in via sussidiaria, un accordo di categoria può prevedere il superamento delle 44 ore calcolate su un periodo di 16 settimane. In caso di circostanze eccezionali, è mantenuto il limite di 60 ore previa autorizzazione dell'autorità amministrativa nelle condizioni fissate dal <i>Conseil d'État</i>	Un accordo collettivo aziendale, o, in via sussidiaria, un accordo collettivo di settore può prevedere una durata settimanale massima di 46 ore calcolate su un periodo di 12 settimane consecutive.	Emendamenti AS921; AS920; AS912 Viene reintrodotta l'obbligo del datore di consultare i rappresentanti dei lavoratori prima di fare istanza all'autorità amministrativa per essere autorizzato al superamento delle 48 ore settimanali di lavoro. Emendamento recepito nel testo adottato dall'Assemblea
<i>L'organizzazione dell'orario di lavoro</i>	Dalla legge del 20 agosto 2008, un accordo collettivo aziendale o, in via sussidiaria, un accordo collettivo di categoria può organizzare l'orario di lavoro al massimo su un periodo di 1 anno, al fine di adattarlo alle esigenze economiche e produttive della singola azienda. Il datore di lavoro può prevedere unilateralmente l'organizzazione dell'orario su un periodo massimo di 4 settimane.	Il periodo di riferimento massimo passa da 1 anno a 3 anni, se previsto dalla contrattazione collettiva, e fino a 16 settimane in caso di decisione unilaterale del datore di lavoro. Di conseguenza, le ore di straordinario possono essere erogate ogni tre anni. Se previsto dalla contrattazione collettiva, la modulazione non costituisce una modifica del contratto di lavoro per i lavoratori assunti a tempo pieno: non è richiesto il loro consenso. In caso di rifiuto, lavoratore viene licenziato.	La modulazione dell'orario di lavoro potrà riferirsi ad un periodo di più di un anno soltanto con se espressamente consentito da un accordo di categoria. In caso di decisione unilaterale, il periodo di riferimento non può andare oltre le 9 settimane	
<i>Durata legale e</i>	La durata legale settimanale	La durata legale settimanale	Stessa proposta della bozza	Tutti gli emendamenti che

<p><i>straordinario</i></p>	<p>è fissata a 35 ore</p> <p>1. <u>Maggiorazione del pagamento</u> Le prime 8 ore di straordinario vengono retribuite con una maggiorazione salariale del 25%. A partire della 44esima ora di straordinario, le successive ore di straordinario vengono retribuite con una maggiorazione del 50%. Un accordo di categoria o, in via sussidiaria, un accordo aziendale può ridurre questa maggiorazione al 10%.</p> <p>2. <u>Compensazione in tempo di riposo</u> Il riposo compensatorio è previsto da un contratto aziendale o, in via sussidiaria, da un contratto di categoria. In caso di mancanza d'accordo e nelle imprese che hanno un <i>delegato sindacale</i>, il datore di lavoro può decidere di accordare un riposo piuttosto che pagare la maggiorazione per le ore di lavoro straordinario a condizione che le <i>istituzioni rappresentative del personale (IRP)</i> non si oppongano.</p>	<p>è fissata a 35 ore.</p> <p>1. <u>Maggiorazione del pagamento</u> Un accordo aziendale, o, in via sussidiaria, un accordo di categoria può fissare la maggiorazione delle ore di straordinario al 10% (priorità dell'accordo aziendale sull'accordo di categoria)</p> <p>2. <u>Compensazione in tempo di riposo</u> In caso di mancanza di un accordo aziendale sulla maggiorazione degli straordinari, il datore di lavoro può decidere unilateralmente del riposo se le <i>Istituzioni rappresentative del personale</i> non vi si oppongono. Possibilità per le imprese con meno di 50 dipendenti di concludere delle <i>conventions de forfait</i> sulla base di un accordo tra lavoratori e datori di lavoro.</p>	<p>di legge.</p>	<p>proponavano una maggiorazione del 25% delle ore di lavoro straordinario o la priorità dell'accordo di categoria sull'accordo aziendale sono stati respinti dalla Commissione.</p>
<p><i>Convention de forfait</i></p>	<p>Possono stipulare una convenzione di "<i>forfait</i>", i quadri ed i lavoratori che beneficiano di una reale autonomia nella loro</p>	<p>Possibilità di prevedere le modalità secondo le quali il lavoratore, con l'accordo del datore di lavoro, frazioni il suo riposo quotidiano e</p>	<p>Non è più prevista la possibilità di stipulare una <i>convention de forfait</i> sulla base di un accordo tra lavoratore e datore di</p>	<p>Emendamenti AS296, AS675, AS762 La Commissione ha soppresso il comma 196, ritenendolo contrario alle</p>

	<p>organizzazione del lavoro: questi lavoratori non sono sottoposti ai limiti di durata massima quotidiana (12 ore) e settimanale (48 ore) e di durata legale settimanale (35 ore).</p> <p>Per le convenzioni di "forfait" calcolate su base annuale e non mensile è necessaria la stipulazione di un accordo collettivo.</p> <p>La maggior parte di questi accordi sono stati dichiarati dalla <i>Cour de Cassation</i> inadempienti per quanto riguarda il rispetto dei tempi di riposo garantiti dalle norme europee.</p>	<p>settimanale quando decide di lavorare all'esterno del suo luogo di lavoro, utilizzando delle apparecchiature.</p> <p>Non è prevista alcuna misura di prevenzione del carico di lavoro o di organizzazione del lavoro secondo le esigenze personali e familiari dei lavoratori.</p>	<p>lavoro. Tale possibilità può essere invece prevista da un accordo collettivo aziendale o, in via sussidiaria, un accordo collettivo di categoria.</p> <p>Soppressione della possibilità di frammentare il riposo quotidiano e settimanale.</p> <p><u>Comma 196</u> Quando il datore di lavoro ha fissato degli obiettivi ed un carico di lavoro compatibili con il rispetto dei tempi di riposo giornaliero e settimanale e dei congedi, non si può ritenere responsabile per il solo motivo che il lavoratore non ha, di sua propria iniziativa, beneficiato in concreto di questi riposi o congedi.</p>	<p>statuizioni della giurisprudenza della <i>Cour de Cassation</i>, in quanto il datore di lavoro deve effettuare una verifica sistematica del carico di lavoro dei propri dipendenti, attraverso un documento di controllo. Tale responsabilità si spiega anche alla luce dell'obbligo di risultato che vincola il datore a salvaguardare la sicurezza e la salute del lavoratore assunto con una <i>convention de forfait jour</i>.</p> <p>Emendamenti recepiti nel testo adottato dall'Assemblea</p>
--	--	---	--	--

TITOLO II: Favoriser une culture du dialogue de la négociation	Situazione attuale	Bozza di legge febbraio 2016	Proposta di legge consiglio di stato	Emendamenti adottati in Commissione Lavoro
<p><i>La modifica di un accordo collettivo ed il referendum</i></p>	<p><u>La revisione</u>: sono solo le organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo che possono modificarlo.</p> <p><u>La regola della validità</u>: Un accordo collettivo è valido quando è firmato da</p>	<p><u>La revisione</u>: per un periodo di 4 anni (ciclo elettorale), la procedura di revisione è riservata alle organizzazioni firmatarie dell'accordo collettivo. Dopo tale periodo, la modifica può essere richiesta da tutte le organizzazioni sindacali rappresentative.</p> <p><u>La regola della validità</u>:</p>	<p>Art. 10 conferma la bozza di legge</p>	<p>Sono stati adottati 11 emendamenti che contengono modifiche redazionale, ma non cambiano le regole di validità dell'accordo collettivo.</p>

	<p>una o più organizzazioni sindacali rappresentative che hanno ottenuto almeno il 30% dei voti espressi al primo turno delle elezioni professionali dei <i>Comité d'Entreprise</i>, o <i>Délégués du Personnel</i>.</p> <p>Inoltre, per essere valido, non deve essere oggetto di opposizione da parte delle organizzazioni sindacali rappresentative che hanno ottenuto la maggioranza dei voti delle votazioni citate.</p>	<p>un accordo collettivo è valido quando è firmato da una o più organizzazioni sindacali rappresentative che hanno ottenuto almeno il 50% dei voti espressi al primo turno delle elezioni professionali. Il diritto di opposizione è soppresso.</p> <p>In via sussidiaria, un accordo firmato dal datore di lavoro con delle organizzazioni sindacali che hanno ottenuto almeno il 30% dei suffragi espressi potrà essere valido nel caso in cui i firmatari di tale accordi organizzano una consultazione dei lavoratori che l'approvano al 50%.</p>		
	<p><u>La regola della pubblicità:</u></p> <p>- Al livello di categoria, la diffusione degli accordi è assicurata dalla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale settimanale. Sul sito <i>Legifrance</i> sono disponibili gli accordi collettivi nazionali di categoria cd. "estes", ovvero applicabili a tutte le imprese che rientrano in un determinato settore anche se non iscritte ad alcuna delle associazioni sindacali o datoriali firmatarie, in virtù del "decreto di estensione" adottato dal Ministero del Lavoro</p> <p>- Al livello aziendale, il datore di lavoro deve informare il lavoratore delle norme convenzionali a lui applicabili</p>	<p><u>La regola della pubblicità:</u></p> <p>Tutti gli accordi collettivi devono essere pubblicati su una banca dati nazionale. Il datore di lavoro può opporsi alla pubblicazione. In tal caso, il datore deve avvisare i firmatari dell'accordo e l'autorità amministrativa competente</p>		<p><u>La regola della pubblicità:</u></p> <p>Tutti i firmatari dell'accordo possono opporsi alla pubblicazione di quest'ultimo. La pubblicazione dovrà essere messa in pratica entro settembre 2017.</p> <p>Emendamento recepito nel testo adottato dall'Assemblea</p>

<p><i>Accordi di mantenimento dell'occupazione e accordi di sviluppo per l'occupazione</i></p>	<p>Nelle imprese che attraversano difficoltà economiche gravi, gli accordi di mantenimento dell'occupazione devono permettere di organizzare temporaneamente l'orario di lavoro e la retribuzione, ma, nel contempo, di mantenere l'occupazione dei lavoratori. Diverse garanzie sono state previste, in particolare per le modalità di conclusione, ed il contenuto degli accordi, oltre al monitoraggio degli impegni del datore di lavoro.</p> <p>Affinché gli accordi siano applicabili è necessario il consenso dei lavoratori.</p>	<p>Art. 13: è prevista la conclusione di un nuovo tipo di accordo, l'accordo di sviluppo per l'occupazione. L'obiettivo perseguito tramite tali accordi è quello di conservare o sviluppare l'occupazione. A differenza dell'accordo di mantenimento dell'occupazione, in questo caso l'impresa non attraversa delle difficoltà economiche.</p> <p>Le disposizioni ivi contenute si applicano al contratto di lavoro anche in materia di remunerazione e durata del lavoro anche se non possono avere per effetto di diminuire la retribuzione mensile. Tali disposizioni non costituiscono una modifica del contratto di lavoro. Di conseguenza, non è richiesto il consenso del lavoratore per applicare le disposizioni contenute nell'accordo collettivo di sviluppo dell'occupazione all'accordo individuale, a differenza di quanto previsto per gli accordi di mantenimento dell'occupazione.</p> <p>È previsto che il lavoratore, nel caso in cui si rifiuti, possa essere licenziato per giustificato motivo soggettivo.</p>	<p>Conferma</p> <p>Art. 11 conferma la bozza di legge.</p> <p>Il <i>Conseil d'État</i> precisa che la retribuzione mensile non potrà essere modificata da un accordo collettivo di sviluppo per l'occupazione.</p> <p>Tale disposizione deve essere interpretata in conformità con le previsioni succitate in tema di rappresentanza sindacale: tale accordo sarà valido se firmato da una o più organizzazioni sindacali rappresentative che hanno ottenuto almeno il 50% dei voti espressi al primo turno delle elezioni professionali. In via sussidiaria, tale accordo sarà valido solo se firmato dalle organizzazioni sindacali che hanno ottenuto il 30% dei voti nel caso in cui i firmatari di tale accordi organizzano una consultazione dei lavoratori che l'approvano al 50%.</p>	<p><u>Due emendamenti riguardano le modalità di negoziazione dei accordi di mantenimento o di sviluppo per l'occupazione:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – l'emendamento AS1006 specifica che tali accordi possono essere conclusi dai soli rappresentanti dal personale eletti oppure dai cd. "<i>mandatés</i>", ovvero lavoratori o rappresentanti che, nelle imprese con meno di 50 dipendenti e prive di <i>délégué syndical</i> o di <i>délégué du personnel</i>, abbiano ricevuto un mandato specifico per la negoziazione di accordi – l'emendamento AS1005 impone al datore di lavoro di informare le associazioni sindacali prima dell'apertura della negoziazione di tali accordi. <p>Emendamenti recepiti nel testo votato dall'Assemblea.</p> <p><u>Per quanto riguarda il contenuto di questi accordi:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – l'emendamento AS1005 stabilisce che l'accordo deve necessariamente contenere un preambolo, a pena di nullità; – l'emendamento AS939 prevede, inoltre, che l'accordo debba prendere in considerazione la situazione di quei lavoratori che invocano uno squilibrio ed una compressione della loro vita personale o familiare, definendo altresì le modalità d'informazione dei lavoratori
--	---	--	---	--

				<p>– l'emendamento AS922 stabilisce che per questi accordi debba essere previsto un termine. In mancanza di clausola espressa, la durata dell'accordo è fissata a 5 anni.</p> <p>Emendamenti recepiti nel testo adottato dall'Assemblea.</p> <p>Infine, la Commissione ha adottato l'emendamento AS1045 secondo cui al lavoratore che non presta il consenso alla modifica del proprio contratto di lavoro, sia applicabile la procedura di licenziamento individuale per motivo economico e non per motivo soggettivo.</p> <p>Emendamento recepito nel testo adottato dall'Assemblea</p>
--	--	--	--	---

TITOLO III: La sicurezza dei percorsi e il nuovo modello sociale	Regole del codice del lavoro prima della riforma	Bozza di legge febbraio 2016	Proposta di legge del 23 marzo	Emendamenti adottati in Commissione Lavoro
<i>Il Conto Personale d'Attività (CPA)</i>	<p>Non esiste un conto unico ma diversi conti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il conto personale di formazione: permette di acquisire il diritto alla formazione continua durante tutto l'arco della propria vita professionale; oggi è di 24 ore/anno per un lavoratore a tempo pieno. - il conto di prevenzione 	<p>Art. 22: verrà introdotto nel CPA, il conto personale di formazione e il conto di prevenzione per i lavori usuranti.</p> <p>Il CPA conterrà particolari disposizioni per i lavoratori autonomi ed i dipendenti pubblici.</p>	<p>Si aggiunge al conto personale di formazione ed al conto di prevenzione per i lavori usuranti, il conto di "engagement citoyen", che valorizza l'impegno dei cittadini che svolgano importanti attività associative o siano <i>tutor</i> nell'ambito di contratti di apprendistato. Saranno</p>	<p>La Commissione ha inserito il principio della fungibilità dei diritti. Tale principio è destinato a garantire la conversione dei diritti nel Conto personale d'attività. Ad esempio, i punti del conto di "engagement citoyen" potranno finanziare una formazione del conto personale di formazione.</p>

	<p>per i lavori usuranti: permette a tutti i lavoratori esposti ad uno o più fattori usuranti di beneficiare del diritto alla formazione professionale, al tempo parziale o ad un pensionamento anticipato. Ogni trimestre permette di acquisire 1 punto; è fissato un massimo di 100 punti. Ogni punto permette di acquisire 25 ore di formazione professionale.</p>		<p>aggiunte 20 ore di formazione complementare.</p> <p>L'ambito della formazione prevista sarà più ampio ricomprendendo, ad esempio, l'attività propedeutica alla creazione di un'impresa</p> <p>Le ore di formazione all'anno passano da 24 a 40 per i lavoratori scarsamente qualificati, senza che sia specificata la fonte di finanziamento di tale proposta.</p>	<p>Tale conto sarà aperto fino alla morte del beneficiario.</p> <p>Inoltre, la Commissione ha adottato un emendamento che rinvia alla contrattazione collettiva per l'allargamento del CPA a dispositivi supplementari.</p> <p>Emendamenti recepiti nel testo adottato dall'Assemblea</p>
<p><i>Diritto alla disconnessione</i></p>	<p>Il diritto alla disconnessione è stato riconosciuto da alcune imprese private attraverso la stipulazione di contratti collettivi.</p> <p>È stato oggetto di ampi sviluppi nel rapporto di Bruno Meetling (ex CEO di Orange) "<i>Transformation numérique et vie au travail</i>"</p>	<p>Le modalità di esercizio del diritto alla disconnessione saranno all'ordine del giorno della negoziazione collettiva annuale relativa alla qualità della vita al lavoro. Nel caso in cui si raggiunga un accordo, in via sussidiaria, il datore di lavoro definirà unilateralmente le modalità di esercizio di tale diritto.</p> <p>Per le imprese con meno di 300 dipendenti, non sarà previsto un accordo, ma una "Carta" elaborata a seguito del parere del <i>Comité d'Entreprise</i> o dei <i>Délégués du Personnel</i>.</p>	<p>Alla proposta della bozza di legge, si affianca la previsione di una concertazione al fine di misurare il carico di lavoro dei lavoratori assunti in "<i>forfaits jours</i>" ma in merito agli strumenti digitali per migliorare la conciliazione tra vita personale e vita professionale, e per valutare le opportunità o le modalità di frazionamento del riposo quotidiano o settimanale di questi lavoratori.</p> <p>L'entrata in vigore di tale proposta è prevista per il 1° gennaio 2018.</p>	<p>Il diritto alla disconnessione è stato arricchito, seguendo le raccomandazioni del Rapporto Mettling, di un "dovere di disconnessione" che suppone non soltanto un riconoscimento di un diritto ma una responsabilità nell'attuazione, sia del lavoratore, sia dell'impresa che prevede dei dispositivi di regolazione dell'uso delle apparecchiature digitali.</p> <p>Emendamento non recepito nel testo adottato dall'Assemblea</p> <p>Inoltre, la conciliazione della vita personale e familiare del lavoratore è stabilita come secondo obiettivo del diritto alla disconnessione, subito dopo il rispetto dei tempi di riposo e dei congedi.</p> <p>La Commissione ha inoltre adottato gli emendamenti che garantiscono il pieno esercizio del diritto alla</p>

				<p>disconnessione e che sensibilizzano all'utilizzo ragionevole delle apparecchiature digitali.</p> <p>Emendamenti recepiti nel testo adottato dall'Assemblea</p> <p>Sono stati adottati due emendamenti al fine di avviare una sperimentazione nazionale relativa all'uso ragionevole delle mail, in particolare oltre l'orario di lavoro.</p> <p>Emendamento recepito nel testo adottato dall'Assemblea</p> <p>La Commissione ha inoltre adottato un emendamento che estende il diritto alla disconnessione alle imprese con meno di 50 lavoratori, prevedendo una "Carta" destinata all'attuazione di attività di formazione e di sensibilizzazione sull'utilizzo delle apparecchiature digitale.</p> <p>Queste disposizioni entreranno in vigore il 1° gennaio 2017.</p> <p>Emendamento recepito nel testo adottato dall'Assemblea</p>
--	--	--	--	---

TITOLO IV: Favorire l'occupazione	Sistema attuale	Bozza di legge febbraio 2016	Proposta di legge 23 marzo 2016	Emendamenti adottati in Commissione Lavoro
<i>Le indennità in caso di licenziamento</i>	In caso di licenziamento illegittimo, non è previsto un massimale di indennizzo,	In caso di licenziamento illegittimo, l'indennizzo aumenta di pari passo con	Soppressione dell'effetto obbligatorio della tabella delle indennità.	-

<i>illegittimo</i>	ma soltanto un importo minimo (pari a 6 mensilità) che si aggiunge all'indennità di licenziamento prevista dalla legge.	l'anzianità: - con un'anzianità inferiore a 2 anni: è previsto un tetto massimo di 3 mensilità; - con un'anzianità compresa tra 2 e 5 anni: è previsto un tetto massimale di 6 mensilità; - con un'anzianità compresa tra 5 e 10 anni: è previsto un tetto massimale di 9 mensilità; - con un'anzianità di più di 10 anni e meno di 20: è previsto un tetto massimale di 12 mensilità; - con un'anzianità di più di 20 anni: è previsto un tetto massimale di 15 mensilità.	Tale tabella sarà indicativa secondo la legge del 6 agosto 2015, i cui decreti applicativi non sono stati ancora pubblicati.	
<i>Definizione del motivo di licenziamento economico</i>	<p>La causa del licenziamento economico è caratterizzata:</p> <ul style="list-style-type: none"> - da un motivo non inerente al lavoratore - dalla soppressione o trasformazione del posto di lavoro; - dal rifiuto del lavoratore alla modifica di un elemento essenziale del suo contratto di lavoro; - dalle difficoltà economiche della società o dai mutamenti tecnologici. <p>Quando l'impresa appartiene ad un gruppo, tale difficoltà vengono valutate nell'ambito del gruppo stesso.</p>	<p>La causa del licenziamento economico è reale e seria in caso di difficoltà economiche caratterizzate</p> <ul style="list-style-type: none"> - da un calo degli ordinativi (<i>baisse des commandes</i>) o della cifra di affari (<i>chiffre d'affaires</i>) per diversi trimestri consecutivi in comparazione con lo stesso periodo dell'anno precedente; - da perdite per diversi mesi; - da un'ingente riduzione di liquidità - da qualsiasi elemento tale da giustificare una simile difficoltà. <p>Tale difficoltà saranno ormai valutate al livello di azienda e non di gruppo.</p> <p>Un accordo collettivo di categoria non può fissare un periodo di riferimento per il</p>	<p>Conferma della bozza di legge</p> <p>È stata aggiunta la seguente disposizione: «<i>non possono costituire un giustificato motivo di licenziamento economico le difficoltà economiche create artificialmente</i>».</p> <p>Il <i>Conseil d'État</i> ha precisato la disposizione, aggiungendo il seguente inciso: «<i>all'unico fine di procedere alla soppressione dei posti di lavoro</i>».</p>	<p>La Commissione ha adottato tre emendamenti, che prevedono la riscrittura dell'art. 30 relativo alla definizione del motivo del licenziamento economico. In tal senso, è stato soppresso il rinvio alla contrattazione collettiva e, in via sussidiaria, alle disposizioni suppletive per l'individuazione delle difficoltà economiche di un'impresa. Queste ultime, infatti, dovranno essere definite solo dalla legge.</p> <p>Per quanto riguarda la definizione delle difficoltà economiche, la Commissione ha mantenuto uno degli indicatori previsti dalla proposta di legge, cioè il calo degli ordinativi e della cifra di affari per una durata determinata.</p>

		<p>calo degli ordinativi o una diminuzione della cifra di affari che sia inferiore a due trimestri consecutivi. Per le perdite, tale periodo non può essere inferiore ad un trimestre.</p> <p>In via sussidiaria, è previsto un periodo di riferimento pari a 4 trimestri per il calo degli ordinativi o della cifra di affari e pari a 2 trimestri per le perdite.</p>		<p>Di conseguenza, la Commissione ha introdotto una differenziazione della durata richiesta in funzione alla dimensione dell'impresa.</p> <p>Emendamenti recepiti nel testo adottato dall'Assemblea</p>
--	--	---	--	--

TITOLO V: Medicina del lavoro	Sistema attuale	Bozza di legge febbraio 2016	Proposta di legge 23 marzo 2016	Emendamenti adottati in Commissione Lavoro
<i>Sorveglianza medica sulla salute dei lavoratori</i>	<p>Visita medica prima dell'assunzione o, al massimo, prima della fine del periodo di prova per tutti i lavoratori.</p> <p>Tale visita permette di verificare l'idoneità del lavoratore al suo posto di lavoro. Nel caso in cui fosse necessario, il medico del lavoro può proporre un adeguamento del posto o un altro posto di lavoro. Inoltre, deve verificare che il lavoratore non soffra di una malattia pericolosa per gli altri lavoratori.</p> <p>Durante la visita, il lavoratore è informato dei rischi del posto di lavoro e dell'attività di sorveglianza medica. Inoltre, è sensibilizzato sui mezzi di prevenzione da rispettare.</p>	<p>Modifica la sorveglianza medica sulla salute dei lavoratori, incentrando la missione del medico del lavoro sui lavoratori particolarmente esposti a dei rischi specifici.</p> <p>Di conseguenza, la bozza sostituisce la visita medica generale al momento dell'assunzione con una visita d'informazione e d'orientamento non effettuata dai medici del lavoro ma dai loro collaboratori o dagli infermieri.</p>	Conferma	<p>Emendamento AS507</p> <p>Proposta di rilasciare un certificato dopo la visita d'informazione e di orientamento effettuata al momento dell'assunzione da uno dei professionisti menzionati (collaboratori del medico o infermieri): tale documento non ha un valore giuridico però permette di dare certezza alle imprese, in particolare le piccole imprese.</p> <p>Emendamento recepito dal testo dell'Assemblea Nazionale che precisa che il modello di tale certificato sarà fissato da un decreto.</p>

<p><i>Regime dell'inidoneità e obbligo di "riqualificazione"</i></p>	<p>Dopo un periodo di malattia, il lavoratore è convocato per una visita medica finalizzata a valutare la sua idoneità al posto di lavoro. Nel caso in cui il medico del lavoro dichiara l'inidoneità del lavoratore, il datore di lavoro ha un mese di tempo per licenziarlo.</p> <p>Il datore di lavoro ha un obbligo di "riqualificazione" (<i>obligation de reclassement</i>) piuttosto ampio.</p> <p>Infatti, il datore di lavoro è tenuto a cercare un altro posto di lavoro all'interno della stessa impresa ed eventualmente anche nel gruppo al quale l'impresa appartiene (<i>Cour de Cassation</i>, 9 gennaio 2008). La <i>Cour de Cassation</i> sancisce che il datore di lavoro è tenuto ad un obbligo di mezzo e non di risultato, anche se il medico del lavoro ha constatato l'inidoneità del lavoratore per tutti i posti di lavoro. Il giudice verifica la buona fede del datore di lavoro.</p> <p>Nel caso in cui esso non riesca a trovare un posto di lavoro che sia adatto, può legittimamente licenziare il lavoratore inidoneo.</p>	<p>Il testo riunisce i diversi regimi dell'inidoneità (per malattia professionale o non professionale) e precisa in particolare le condizioni di licenziamento.</p> <p>Le disposizioni riguardano il lavoratore vittima di una malattia o di un infortunio non professionale.</p> <p>Per l'obbligo di "riqualificazione", il datore di lavoro non è più tenuto a trovare una nuova "occupazione" ma un nuovo "posto" di lavoro: il datore di lavoro può licenziarlo se dimostra</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'impossibilità di proporre un nuovo posto; - il rifiuto a farsi sostituire opposto dal lavoratore ordinariamente assegnato al posto di lavoro proposto; - il parere espresso del medico del lavoro secondo cui la presenza del lavoratore nell'impresa sarebbe notevolmente nociva per la sua salute o secondo cui la sua salute non permette nessun tipo di "riqualificazione". <p>L'obbligo di "riqualificazione" si considera adempiuto quando il datore di lavoro ha proposto un posto tenendo conto del parere e delle indicazioni del medico.</p>	<p>Conferma</p>	<p>Emendamenti AS1023 e AS1025</p> <p>Gli emendamenti proposti attengono alle disposizioni riguardanti l'impossibilità di "riqualificazione" del lavoratore inidoneo quando tale inidoneità è di origine non professionale. La proposta limita le possibilità di "riqualificazione" soltanto all'impresa e non al livello del gruppo al quale appartiene l'impresa stessa. Tale emendamento stabilisce che la ricerca di "riqualificazione" debba essere svolta all'interno del gruppo ma anche "nell'impresa per le quali le attività, l'organizzazione o il luogo permettono di effettuare la mutazione di tutto o parte del personale".</p> <p>Emendamento non recepito nel testo adottato dall'Assemblea</p> <p>Emendamento A1020</p> <p>La scelta di cambiare il termine «occupazione» con quello di «posto» limita la riqualificazione. La mozione è quella di tornare al termine «occupazione» perché sottintende una proposta di riqualificazione che contempli diversi posti di lavoro.</p> <p>Emendamento recepito nel testo adottato dall'Assemblea</p>
--	---	--	-----------------	--

TITOLO VI: Intensificare la lotta contro i distacchi illegali	Sistema attuale	Bozza di legge febbraio 2016	Proposta di legge 23 marzo 2016	Emendamenti adottati in Commissione Lavoro
	<p>Dalla legge del 10 luglio 2014:</p> <ul style="list-style-type: none"> - obbligo per il datore di lavoro che distacca un lavoratore di fornire all'ispezione del lavoro una dichiarazione preventiva, la mancata presentazione della quale comporta l'applicazione di nuove sanzioni amministrative ; - rafforza le obbligazioni degli appaltatori o dell'appaltante in caso di violazione del diritto del lavoro o in caso di alloggi forniti in condizioni non dignitose. <p>Legge del 6 agosto 2015:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'appaltatore o l'appaltante che non ha ricevuto una copia della dichiarazione di distacco deve inviare una dichiarazione all'ispezione del lavoro entro 48 ore. 	<p>L'obbligo di dichiarazione preventiva del distacco non grava più soltanto sul datore di lavoro ma anche sugli altri contraenti. Tale obbligo sarà dematerializzato: le condizioni di trasmissione saranno fissate da un decreto del <i>Conseil d'État</i> previo avviso alla Commissione nazionale per l'informatica e le libertà (CNIL).</p> <p>Tale obbligo per l'appaltatore o l'appaltante consiste nella verifica, prima dell'inizio del distacco, presso tutti i subappaltatori diretti o indiretti del rispetto dell'obbligazione di dichiarazione preventiva.</p>	<p>Conferma</p>	<p>Emendamento AS581</p> <p>Viene proposto che un lavoratore straniero assunto tramite un'agenzia di lavoro possa essere impiegato alle stesse condizioni che si applicano ai lavoratori in Francia.</p> <p>Emendamento del testo adottato dell'Assemblea Nazionale (non adottato dalla Commissione Lavoro)</p> <p>Nel settore edilizio, l'appaltatore porta a conoscenza dei lavoratori distaccati, attraverso l'affissione nei luoghi di lavoro, le informazioni sulle regole a loro applicabili.</p> <p>Il testo deve essere facilmente comprensibile e tradotto nelle lingue parlate da tutti i lavoratori distaccati. Un decreto determinerà le condizioni di attuazione di tale obbligo e, in particolare, i contenuti delle informazioni.</p>
	<p>Lavoratore distaccato vittima di infortunio sul lavoro:</p> <p>Le regole previste dall'art. R. 1262-2 si applicano soltanto ai lavoratori distaccati non sottoposti al regime di sicurezza sociale francese</p>	<p>Lavoratore distaccato vittima di infortunio sul lavoro:</p> <p>Soppressione della distinzione tra lavoratori soggetti o non soggetti al regime di sicurezza sociale francese. Deve essere inviata una dichiarazione all'ispettorato del lavoro per tutti i lavoratori distaccati</p>		

		vittime di infortunio sul lavoro.		
--	--	-----------------------------------	--	--

Parte II
I CONTENUTI DELLA *LOI TRAVAIL*

L'orario di lavoro e la supremazia del contratto collettivo

Giorgia Imperatori

Tra i temi al centro dell'acceso dibattito che ha accompagnato il progetto di legge di riforma del diritto del lavoro francese, meglio conosciuto con il nome di *Loi travail*, c'è senza dubbio la disciplina inerente l'orario di lavoro, contenuta nel secondo capitolo, intitolato *Une nouvelle architecture des règles en matière de durée du travail et des congés*.

In realtà tale disciplina non contempla nuove disposizioni in materia di durata del lavoro, ma applica alle disposizioni già contenute nel *Livre I* della terza parte del *Code du travail* la nuova architettura del diritto del lavoro preconizzata da Jean-Denis Combrexelle nel suo [rapporto](#).

Le norme, dunque, sono articolate su tre livelli:

- le regole che concernono l'ordine pubblico e che, pertanto, non possono essere derogate *in peius* dalla contrattazione collettiva;
- le regole che sono rinviate alla negoziazione collettiva;
- le regole suppletive e residuali che si applicano solo in mancanza di accordo.

Tale articolazione risponde innanzitutto all'esigenza di dare maggiore spazio alla contrattazione collettiva, che, in quanto fonte normativa vicina alle imprese ed ai lavoratori, viene individuata dai sostenitori del progetto di legge quale mezzo privilegiato per modernizzare il diritto del lavoro ed adeguarlo alle continue trasformazioni che attraversa il mondo del lavoro. Ciò assume particolare rilevanza nell'ambito della disciplina della durata dell'orario di lavoro, ove il nuovo testo legislativo ha consacrato la supremazia

del contratto collettivo aziendale su quello di settore. Tale tendenza si pone in continuità con la precedente loi n. 2008-789 du 20 août 2008, che aveva previsto la prevalenza dell'accordo d'azienda sull'accordo di settore in determinati aspetti dei tempi di lavoro¹, in quanto ritenuto lo strumento più adeguato a soddisfare le necessità specifiche di determinate imprese.

Il secondo capitolo del *projet* comprende un gruppo vasto ed eterogeneo di disposizioni che spaziano dalla disciplina dell'orario effettivo di lavoro agli straordinari; dalle “*conventions du forfait*” alle misure di ripartizione e di organizzazione degli orari e alle regole riguardanti il lavoro notturno; dal lavoro part-time al lavoro intermittente, fino ad arrivare alla definizione del periodo di riposo quotidiano, dei giorni festivi e delle ferie retribuite².

In questa sede appare opportuno soffermarsi sulle disposizioni che sono state al centro del dibattito sulla *Loi travail*.

Il primo blocco di disposizioni da prendere in esame riguarda la definizione di “orario effettivo di lavoro”, ovvero il tempo in cui il lavoratore è a disposizione del datore e si conforma alle sue direttive, senza potersi dedicare alle proprie occupazioni personali. Ad esso è equiparato il periodo di riposo o pausa in cui il lavoro resta di fatto a disposizione del datore. Nel “lavoro effettivo” non è ricompreso il tempo impiegato dal lavoratore per indossare l'eventuale divisa da lavoro (*temps d'habillage*) ed il tempo di percorrenza del tragitto casa-lavoro.

Tuttavia con contratto aziendale si può stabilire che il tempo di “vestizione” o il tempo di percorrenza di un tragitto casa-lavoro più lungo del normale debba essere oggetto di specifica remunerazione o dare diritto a un riposo compensativo.

La *Loi travail* ha modificato la definizione di reperibilità, che è ora descritta come il periodo in cui il lavoratore, senza essere sul luogo di lavoro e senza essere a disposizione permanente ed immediata del datore, deve essere

¹ La loi n. 2008-789, in particolare, prevedeva la supremazia del contratto aziendale: nella fissazione della quota di ore straordinarie e le condizioni del suo superamento; la predisposizione di un riposo compensatorio; le convenzioni “*forfait en heures ou en jours*” sull'intero anno; organizzazione dell'orario di lavoro su un periodo superiore alla settimana e fino ad un anno; la predisposizione del c.d. “*épargne-temps*”; la scelta della c.d. giornata della solidarietà.

² L'art. 2 non ricomprende invece le disposizioni relative al c.d. “*repos hebdomadaire*”, che sono state recentemente riformate nell'ambito della loi n. 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

in grado di intervenire per eseguire un incarico al servizio dell'azienda. Una simile definizione fornisce maggiore protezione al lavoratore, nella misura in cui non è più previsto che durante il periodo di reperibilità il lavoratore debba restare nel proprio domicilio o nelle sue immediate vicinanze. È un principio di ordine pubblico l'obbligo di prevedere una remunerazione per il periodo di reperibilità. È invece rimessa alla contrattazione collettiva – preferibilmente aziendale – l'organizzazione del periodo di reperibilità, le modalità di informazione dei lavoratori e le forme di compensazione previste. Tali aspetti possono essere stabiliti unilateralmente dal datore di lavoro, previo avviso al comitato d'azienda o ai rappresentanti dei lavoratori e previa comunicazione all'ispettorato del lavoro (nonché con decreto del Conseil d'État nel caso delle modalità d'informazione), solo in mancanza di accordo quale regola suppletiva.

Per quanto riguarda invece il **regime di equivalenza tra periodo di attività e di inattività lavorativa**, il nuovo testo legislativo ha rinviato la sua regolamentazione interamente alla contrattazione di settore, che, peraltro, deve determinare la retribuzione dei periodi di inattività. Non è dunque più necessario l'intervento di un decreto del Conseil d'État, se non in assenza di un contratto di settore.

Un altro ambito molto criticato e dibattuto del *projet* riguarda la fissazione della durata massima della giornata e della settimana lavorativa.

L'art. L3121-17 del nuovo *Code du travail* stabilisce quale principio di ordine pubblico non derogabile dalla contrattazione collettiva che la durata massima della giornata lavorativa sia di 10 ore³. È tuttavia previsto che, mediante contratto aziendale o, in difetto, di settore, tale durata possa essere prolungata fino a 12 ore in caso di aumento di attività o per motivi legati all'organizzazione aziendale.

È stato inoltre stabilito che l'accordo aziendale o di categoria possa derogare al limite minimo di 11 ore di riposo giornaliero, nelle condizioni stabilite con decreto. Tale disposizione è stata aspramente criticata in quanto il diritto al riposo (meglio definito come diritto al "tempo libero")⁴ è un diritto

³ È possibile derogare alla durata massima in caso di urgenza o previa autorizzazione delle Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail e de l'emploi (Direccte) e le condizioni sono stabilite da decreto.

⁴ A proposito del diritto dei lavoratori al "temps libre" è interessante la posizione del gruppo di universitari, chiamato *Pour un autre Code du travail*, che ha lanciato una proposta

fondamentale ed insopprimibile del lavoratore che non può essere oggetto di trattativa.

È invece fissata una durata massima settimanale di 48 ore, che non può eccedere le 44 ore calcolate su un periodo di 12 settimane consecutive (che diventano 46 in presenza di un contratto di settore e, con la nuova legge, anche aziendale)⁵. Tale regola costituisce nell'architettura del *projet* una disposizione di ordine pubblico. Con emendamento adottato nel testo ora approvato dall'Assemblée nationale, è stato reintrodotta, a garanzia dei lavoratori, l'obbligo del datore di consultare i rappresentanti dei lavoratori prima di fare istanza all'autorità amministrativa per essere autorizzato al superamento delle 48 ore settimanali di lavoro.

La durata legale del lavoro effettivo prestato in una settimana è normalmente di 35 ore ed è fissato il principio di ordine pubblico secondo cui al di là di tale limite le ore lavorate debbano essere considerate di straordinario e, pertanto, conferenti il diritto ad una maggiorazione salariale o ad un riposo di compensazione. Alla negoziazione collettiva è consentito fare riferimento ad un concetto di settimana diverso da quella "civile" (che inizia il lunedì e finisce la domenica) prendendo in considerazione un qualsiasi altro periodo di 7 giorni consecutivi.

Per quanto riguarda proprio il lavoro straordinario, costituisce un principio di ordine pubblico la regola secondo cui deve essere stabilita una quota massima di ore di straordinario che è possibile lavorare in un anno e, per le ore che eccedono tale quota, deve essere previsto un riposo compensativo. Il nuovo progetto di legge rinvia alla contrattazione aziendale o, in assenza, alla contrattazione di settore, la fissazione di tale quota e delle condizioni alle quali è possibile prestare delle ore di straordinario che eccedano la quota. La durata del periodo di riposo in compensazione per le ore di straordinario prestate che superano la quota massima prevista è sempre determinata dalla contrattazione collettiva ma, in ogni caso, non può essere inferiore al 50% per le imprese fino a 20 dipendenti ed al 100% per le imprese con più di 20 dipendenti. È previsto in via residuale che, in assenza di accordo,

"alternativa" di riforma del diritto del lavoro che, tra le altre cose, sostiene la necessità di ridurre l'orario di lavoro. Il testo è consultabile [sul sito internet](#) del gruppo.

⁵ In difetto di accordo, la competente autorità amministrativa potrà consentire il superamento della durata settimanale massima entro le 46 ore su 12 settimane consecutive ed eccezionalmente anche oltre in determinati settori, imprese o Regioni.

la quota massima di straordinari e le condizioni del suo superamento siano fissate con decreto.

È inoltre data prevalenza al contratto aziendale (e non più al contratto di settore) per la fissazione del tasso di maggiorazione delle ore di straordinario che è inderogabilmente almeno del 10%. In assenza di accordo, è previsto che la maggiorazione salariale per le ore di straordinario sia del 25% per le prime otto ore e del 50% per le ore successive. È stabilito sempre in via residuale che, qualora l'azienda sia priva di delegati sindacali o qualora non sia possibile addivenire alla conclusione di un contratto collettivo, il datore possa prevedere unilateralmente la sostituzione di tutto o di parte del pagamento delle ore di straordinario con un equivalente riposo di compensazione. La possibilità per l'accordo aziendale di derogare anche *in peius* al tasso di maggiorazione previsto dall'accordo di settore rischia di diventare la regola, rappresentando un fattore di rischio per i lavoratori. Infatti, a livello aziendale il sindacato esercita un minor potere contrattuale rispetto a quanto avviene a livello di categoria. Quindi il principio di ordine pubblico secondo il quale il superamento della durata legale di lavoro settimanale comporta il pagamento di ore di straordinario rischia di essere sminuito dalla circostanza che i datori di lavoro potranno fissare la maggiorazione sino al limite minimo del 10%.

Come già accennato, la *Loi travail* ha tra i suoi principali obiettivi quello di prendere in considerazione e soddisfare i bisogni specifici delle singole imprese. Ciò avviene soprattutto in materia di organizzazione dell'orario di lavoro (*aménagement du temps de travail*), ove, peraltro, la supremazia del contratto aziendale era stata già consacrata dalla citata loi n. 2008-789. Detta legge ha unificato tutti i dispositivi di organizzazione del lavoro, prevedendo un unico strumento di ripartizione della durata normale del lavoro in relazione ad un periodo superiore alla settimana e fino ad 1 anno, che viene istituito con contratto d'azienda o, in assenza, di settore.

La *Loi travail* prevede che il periodo di riferimento della rimodulazione possa superare un anno ed arrivare sino a 3 anni⁶. Il nuovo testo

⁶ La previsione di un termine di riferimento superiore ad un anno pone dei problemi di compatibilità con il diritto comunitario e nello specifico con l'art. 19 della direttiva 2003/88/CE del 4 novembre 2003. Tale articolo, infatti, recita: «La facoltà di derogare all'articolo 16, lettera b), di cui all'articolo 17, paragrafo 3, e all'articolo 18, non può avere come conseguenza la fissazione di un periodo di riferimento superiore a sei mesi. Tuttavia gli

legislativo, inoltre, stabilisce la possibilità per il datore di lavoro di istituire unilateralmente un dispositivo di organizzazione dell'orario lavorativo su un periodo di riferimento di massimo 9 settimane. L'estensione del periodo di riferimento porta alla conseguenza, sfavorevole per i lavoratori, che il pagamento delle ore di straordinario sia rinviato anche per 3 anni.

Altro aspetto sensibile toccato dalla riforma riguarda le c.d. “conventions de forfait”, che definiscono la durata del lavoro fissando un numero di ore di lavoro alla settimana, al mese o all'anno (*forfait en heures*) oppure un numero di giorni lavorati all'anno (*forfait jours*). Le convenzioni di *forfait en heures* sulla settimana o sul mese possono essere concluse con tutti i dipendenti, mentre le convenzioni di forfait in ore o in giorni sull'anno possono essere stipulate solo con alcuni tipi di dipendenti. Entrambe le tipologie di convenzioni devono essere istituite con la conclusione di un contratto collettivo di azienda o, in mancanza di esso, di settore. Sulla base delle convenzioni di *forfait jours* determinati dipendenti vengono retribuiti a seconda del numero di giorni lavorati annualmente e non hanno diritto al pagamento maggiorato delle ore di straordinario, ma solo ai giorni di riposo (i c.d. “RTT”).

Il disegno di legge ha sostanzialmente ripreso la disciplina previgente, operando alcune modifiche soprattutto per quanto concerne le convenzioni *forfait jours*.

Innanzitutto è ora previsto che il dipendente possa rinunciare, in modo esplicito e solo in relazione all'anno in corso, ad una parte dei suoi giorni di riposo per ottenere una maggiorazione salariale. In tal caso, se l'accordo collettivo non stabilisce niente a riguardo, il numero massimo di giorni lavorati in un anno è di 235 giorni.

D'altra parte è stabilito che il datore di lavoro debba assicurare che il carico di lavoro del dipendente sia ragionevole e consenta un'adeguata ripartizione dell'orario della sua attività lavorativa. È inoltre previsto che in assenza di specifica disciplina della contrattazione collettiva, il datore sia tenuto a compilare un documento di controllo in cui viene segnato il numero di giorni effettivamente lavorati. Tale misura è stata recepita dal legislatore tra quelle indicate dalla Cour de Cassation come idonee a garantire il rispetto del

Stati membri hanno la facoltà, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, di consentire che, per ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, i contratti collettivi o gli accordi conclusi tra le parti sociali fissino periodi di riferimento che non superino in alcun caso i dodici mesi».

diritto alla salute e al riposo dei dipendenti⁷. Nel testo adottato dall'Assemblée nationale è stata soppressa la previsione dell'esonero di responsabilità in capo al datore di lavoro che abbia predisposto un'adeguata ripartizione lavoro-riposo, qualora il lavoratore non abbia, di propria iniziativa, beneficiato in concreto dei riposi o congedi stabiliti. Il datore di lavoro, infatti, è onerato di un vero e proprio obbligo di risultato che non può risolversi nella mera predisposizione di un documento, al quale non segua un'effettiva attuazione da parte del lavoratore. D'altronde, se così non fosse, le *conventions de forfait* presterebbero il fianco ad una possibile elusione sostanziale dell'equilibrio tra ore di lavoro ed ore di riposo: il datore di lavoro ben potrebbe predisporre un regolare documento di controllo, imponendo, tuttavia, ai propri lavoratori di "scegliere" di non usufruire dei riposi ivi previsti.

In conclusione, si può senza dubbio affermare che la nuova architettura del progetto della *Loi travail*, promuovendo la contrattazione collettiva (ed in particolare quella aziendale), porta avanti un sistema di regolazione del lavoro "di prossimità" e, quindi, flessibile. D'altra parte, in un settore sensibile come quello dell'orario e della durata del lavoro, entrano in gioco valori e diritti fondamentali dei lavoratori come quello al riposo, alla salute e alla conciliazione vita-lavoro, sicché è latente il rischio che la delegificazione possa portare ad un livellamento verso il basso degli standard di tutela dei lavoratori che, peraltro, si pone in contrasto con i principi fissati a livello europeo.

⁷ La disciplina previgente in materia di *conventions de forfait en jours* è stata oggetto di censura da parte di numerose decisioni del Comitato europeo di diritti sociali in quanto contrastante con la Carte sociale europea. A fronte di ciò la Cour de Cassation si è più volte pronunciata al fine di garantire la tutela del diritto alla salute e al riposo del lavoratore, contribuendo a definire – in una prospettiva *de iure condendo* – il contenuto che le convenzioni devono avere per essere efficaci. In tal senso, le convenzioni devono prevedere degli specifici strumenti di controllo, tra cui figura proprio il documento di registrazione delle ore lavorate.

Loi travail: verso una contrattazione più dinamica e trasparente?

Clara Tourres

La proposta di legge presentata dal Ministro del lavoro Myriam El Khomri prevede delle **importanti disposizioni in materia di contrattazione collettiva**. In particolare, il titolo II della proposta rubricato *Favorire una cultura del dialogo e della contrattazione collettiva* interviene sulla disciplina dei requisiti per la **validità** e per la **modifica dei contratti collettivi**, nonché sulle **disposizioni riguardanti gli obblighi di deposito e pubblicità degli stessi**. Viene inoltre proposta l'istituzione di una specifica tipologia di **accordi aziendali per lo sviluppo dell'occupazione**.

Modifica dei contratti collettivi

La previsione per cui i contratti collettivi possono essere modificati soltanto dalle organizzazioni firmatarie è entrata in crisi a seguito degli interventi legislativi che dal 2008 hanno disciplinato le procedure per la misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali (legge 20 agosto 2008, n. 789) e datoriali (legge 17 agosto 2015, n. 994), stabilendo la regola in forza della quale il contratto collettivo è valido solo se sottoscritto da organizzazioni dotate di un certo grado di rappresentatività (si veda *infra*). **La proposta di legge in commento interviene per allineare le nuove regole in materia di rappresentatività con le disposizioni procedurali per la modifica dei contratti collettivi, disponendo che la stessa rimanga prerogativa delle parti sindacali firmatarie solo per la durata del c.d. ciclo elettorale**, cioè il periodo di 4 anni che intercorre tra un accertamento della rappresentatività

sindacale e l'altro. Se dunque nel corso di vigenza di un contratto collettivo cambia la composizione della rappresentatività sindacale, l'accordo potrà essere modificato non già dai sindacati firmatari, bensì dalle organizzazioni risultanti rappresentative nell'ultima tornata di certificazione. Per quanto riguarda le associazioni datoriali, il requisito di rappresentatività è richiesto, ai fini della modifica del contratto collettivo di categoria, solo in caso di accordi il cui campo di applicazione soggettivo è destinato ad essere esteso *erga omnes* tramite decreto del Ministero del lavoro.

Validità del contratto collettivo

La riforma innalza dal 30 al 50% più uno la soglia di rappresentatività richiesta ai fini della validità del contratto collettivo. Ne consegue che un contratto collettivo sarà valido solo se sottoscritto da una o più organizzazioni sindacali che abbiano ottenuto almeno il 50% dei voti espressi al primo turno delle elezioni dei *Comité d'entreprise*, o *délégués du personnel*. In via sussidiaria, un accordo firmato dalle organizzazioni sindacali che abbiano ottenuto almeno il 30% dei voti alle predette elezioni potrà ritenersi valido nel caso in cui, una volta sottoposto a una procedura di consultazione certificata, riceva il parere favorevole del 50% più uno dei lavoratori coperti.

Pubblicità

In materia di pubblicità dei contratti collettivi, la proposta di legge prevede un **obbligo di deposito sul sito *Légifrance*, finalizzato poi alla pubblicazione degli accordi su una specifica banca dati che verrà costituita.** La novità rispetto al sistema previgente consiste nell'ampliare l'obbligo di pubblicità anche agli accordi collettivi aziendali e ai contratti di categoria non estesi *erga omnes* tramite decreto ministeriale. Se tuttavia nel disegno di legge del febbraio 2016 veniva riconosciuta la possibilità di opposizione alla pubblicazione dell'accordo aziendale al solo datore di lavoro firmatario, la Commissione affari sociali dell'Assemblea nazionale ha adottato un emendamento in forza del quale tutti i firmatari dell'accordo, di qualsiasi livello, possono opporsi alla pubblicazione (ma non al deposito). Non è chiarito tuttavia se l'opposizione alla pubblicazione possa essere fatta valere anche solo da una delle parti dell'accordo, oppure sia necessario il

consenso/dissenso unanime, o ancora di tutte le parti componenti l'una o l'altra delegazione trattante.

Accordo c.d. di metodo

Alcune disposizioni prevedono la possibilità che i soggetti negoziali, a livello di categoria o aziendale, stipulino degli accordi c.d. *di metodo*, riguardanti le procedure da rispettare nel corso delle trattative, incluse le modalità di presentazione delle piattaforme, la cadenza di rinnovi e le calendarizzazioni degli incontri. Viene poi specificato che dalla violazione dei contenuti dell'accordo di metodo non possa discendere l'invalidità del contratto collettivo che avrebbe dovuto essere negoziato secondo le rispettive procedure.

Accordo di sviluppo per l'occupazione

Accanto ai c.d. *accordi aziendali per il mantenimento della occupazione* in caso di «gravi difficoltà economiche strutturali», **la proposta di legge prevede l'introduzione di una nuova tipologia di accordo aziendale per lo sviluppo dell'occupazione**, con finalità di conservative o espansive della occupazione in risposta ad esigenze di mercato, a prescindere dallo stato di crisi. Questi accordi possono prevedere **rimodulazioni, anche in diminuzione, dell'orario di lavoro e dei livelli retributivi**, fermo restando il rispetto del salario minimo legale. Il singolo lavoratore può rifiutarsi di aderire all'accordo, anche se in tal caso è passibile di incorrere in una procedura di licenziamento per motivi economici.

Valutazioni conclusive

In conclusione, può esser data una valutazione positiva alla proposta di legge laddove provvede a **colmare alcune lacune interpretative e procedurali emerse dal combinato disposto tra i diversi interventi di riforma stratificatisi nell'ultimo decennio**. Sebbene ciò avvenga con soluzioni che inevitabilmente finiscono per piegare le dinamiche di relazioni industriali alla logica della rappresentatività misurata numericamente più che sulla capacità di aggregazione del consenso.

Dalla lettura delle nuove disposizioni, inoltre, **emergono già alcuni nodi critici che presumibilmente verranno al pettine nella fase attuativa della riforma**. È il caso ad esempio delle disposizioni in materia di pubblicità degli accordi, la cui portata appare peraltro ridimensionata laddove viene previsto il diritto di opposizione delle parti firmatarie.

Il “conto personale di formazione”. *Requiem for a dream?**

Nicole Maggi-Germain

Annunciata nell’aprile del 2015 dal Presidente della Repubblica François Hollande, la creazione del “conto personale di attività” (CPA) è stata inserita all’art. 38 del terzo capitolo (intitolato *Rendere sicuri i percorsi e il reinserimento occupazionale*) della legge del 17 agosto 2015 relativa al dialogo sociale e all’occupazione. È previsto che ogni persona dovrà disporre, dal primo gennaio 2017, di «un conto personale di attività che riunisce, dall’ingresso nel mercato del lavoro e lungo tutto il corso della vita professionale, indipendentemente dallo status occupazionale, i diritti sociali personali utili a rendere sicuri i percorsi professionali». Un documento di orientamento del 7 novembre 2015 ha preceduto l’apertura delle negoziazioni condotte a livello nazionale e interprofessionale, da cui è emersa una posizione comune sul conto personale di attività, la messa in sicurezza dei percorsi e la mobilità professionale, che non è (ancora?) stata firmata da una delle associazioni datoriali, mentre le organizzazioni sindacali, fatta eccezione per la CGT, l’hanno sottoscritta. Il CPA è oggi oggetto dell’art. 21 del capitolo terzo adesso intitolato «rendere sicuri i percorsi e costruire le basi di un nuovo modello sociale per l’era digitale» del progetto di legge finalizzato a istituire nuove libertà e nuove protezioni per le imprese e gli attivi, presentato all’Assemblea nazionale il 24 marzo 2016. Allo stato attuale, esso è costituito dal “conto personale di formazione” (CPF), dal conto personale di prevenzione per i lavori usuranti (C3P) e dal conto per l’impegno civico. L’originalità del CPA – e senza dubbio la sua ambiguità – è riconoscere l’esistenza di diritti legati alla persona e riunirli in un “conto”. Diritti acquisiti sotto diversi statuti

* Traduzione di Lilli Casano.

giuridici potrebbero quindi combinarsi, grazie a un sistema di punti, con l’obiettivo di dare accesso a nuovi diritti (formazione, aiuti per la cura dei figli, aiuti alla creazione di impresa, riconoscimento di diritti a fini pensionistici, tempo libero...). Uno degli scogli da superare consisterebbe nell’inquadrare il CPA dentro un dispositivo individuale di gestione dei diritti sociali che accompagni, nella logica della messa in sicurezza dei percorsi professionali, la generalizzazione della precarietà oltre il posto di lavoro. Da questo punto di vista è essenziale che il CPA si affianchi a meccanismi che garantiscano diversi livelli di solidarietà affinché questa “utopia concreta”¹ contribuisca alla costruzione di uno statuto sociale e dia corpo a un progetto politico.

Rendere sicuri i percorsi professionali o istituzionalizzare la precarietà?

Senza dubbio è sottile il confine tra una *flexisécurité* ispirata dal credo neoliberale che ha come obiettivo un allentamento delle regole del diritto del lavoro, concepito come un accessorio del mercato del lavoro, e la costruzione di percorsi professionali che, assicurando una continuità nell’accesso a garanzie e diritti sociali, collochi il lavoratore in una prospettiva di continuità della carriera professionale che mira innanzitutto a mantenere le sue capacità professionali. A differenza dell’“occupabilità”, termine usato in ambito gestionale e in economia, che porta a riversare sulla persona l’onere di rendersi occupabile accettando i rischi del mercato del lavoro, la capacità professionale tiene conto sia delle conoscenze teoriche (le credenziali educative) che di quelle pratiche (le competenze) sviluppate dal lavoratore oltre che delle concrete possibilità che ha di metterle in gioco². Queste possibilità dipendono dalla persona, ma allo stesso modo dal contesto e dai mezzi di cui dispone³. Il CPA può certamente collocarsi in questa prospettiva se non si limita ad essere un contenitore di diritti sociali, l’“assemblatore” dei diritti trasferibili⁴ che

¹ Titolo che era stato scelto da una Commissione riunita nell’ambito di France Stratégie tra luglio e ottobre 2015 e che ha consegnato il suo rapporto al Primo Ministro Valls e al Ministro del lavoro El Khomri il 9 ottobre 2015 (cfr. Commission Compte personnel d’activité, [Le compte personnel d’activité, de l’utopie au concret](#), 2015).

² Cfr. per più ampie riflessioni sul tema dell’emergere di un diritto alla carriera nel settore privato e sul concetto di *capacité professionnelle*: N. Maggi-Germain, *La capacité du salarié à occuper un emploi*, in *Droit Social*, 2009, 1234-1245.

³ Cfr. su questo punto Amartya Sen, in particolare *Repenser l’inégalité*, Seuil, 2000.

⁴ Posizione comune sul CPA, la messa in sicurezza e la mobilità nei percorsi professionali, 8 febbraio 2016, I-a.

assicura la «conversione di questi diritti secondo le modalità previste da ciascuno dei conti che lo costituiscono»⁵ o, nel peggiore dei casi, un mezzo per flessibilizzare anche i diritti sociali. Né diritto, né strumento gestionale, il CPA dovrebbe essere un meccanismo giuridico fondato sulla solidarietà che suppone che ciascuno versi in un “bacino comune”⁶, indipendentemente dal sopravvenire o dalla probabilità che sopravvenga un rischio effettivo. Prima di essere un “conto”, cioè essere ricondotto a un approccio patrimoniale che conduce a reclamare il proprio, prima che a contribuire, il CPA potrebbe essere un vincolo giuridico, il *vinculum iuris* del Diritto romano⁷, che, appoggiandosi su principi quali la redistribuzione permetterebbe di reintrodurre una dimensione collettiva in una gestione del rischio sempre più individualizzata.

Il quadro di esercizio della solidarietà può essere nazionale (la sicurezza sociale, ad esempio) o collocarsi a livello di settore (di attività economica), cioè coinvolgere livelli differenti, quello interprofessionale (delle OPCA) o di settore, grazie alle priorità definite dagli organismi bilaterali, le parti sociali, o ancora le collettività locali che permettono, ad esempio, di mobilitare i contributi complementari.

Un esempio della solidarietà professionale giocata a livello interprofessionale o di settore è quello degli accordi sul finanziamento delle prestazioni complementari per la previdenza che stabiliscono «l’istituzione di garanzie collettive che presentano un elevato livello di solidarietà e che comprendono a tale titolo delle prestazioni a carattere non direttamente contributivo, prendendo ad esempio la forma di una presa in carico parziale o totale della contribuzione per alcuni dipendenti o ex dipendenti di una politica di prevenzione o di prestazioni di natura sociale» (art. L912-1 Cod. Sécu. Soc.). Tuttavia, la recente riforma del finanziamento della formazione continua (legge del 5 marzo 2014) che ha soppresso la contribuzione obbligatoria delle imprese ai fondi condivisi per la formazione nelle imprese di più di 300 lavoratori, unita a delle riforme della contrattazione collettiva che decostruiscono progressivamente le solidarietà professionali, rendendo la

⁵ Nuovo art. L5151-5 del Codice del lavoro, modificato dal progetto di legge approvato alla camera il 12 maggio 2016 dopo l’adozione della procedura accelerata – art. 49-3 della Costituzione.

⁶ J.-J. Dupeyroux, *Les exigences de la solidarité. Observations sur la désignation d’une institution déterminée pour la gestion d’un régime complémentaire de prévoyance*, in *Dr. soc.* 1990, n. 11, 741-742.

⁷ Cioè il rapporto che lega oggettivamente il creditore e il debitore e non il potere (*dominium*) sulla cosa (cfr. M. Villey, *Le droit subjectif en question*, in *Archives de philosophie du droit*, 1964, IX, 106).

contrattazione di settore sussidiaria al setaccio del diritto della concorrenza, fanno dubitare della capacità – e della volontà – del Legislatore di inscrivere il CPA tra le forme di organizzazione collettiva di cui la solidarietà rappresenterebbe la molla.

Al di là della messa in sicurezza dei percorsi professionali: i diritti sociali legati alla persona

I diritti sociali legati alla persona costituiscono, dal punto di vista dell’analisi giuridica, il volto più innovativo del conto personale di attività. Già prefigurata nel diritto individuale alla formazione (DIF)⁸, trasfusa nel CPF, la categoria dei diritti legati alla persona potrebbe prendere corpo nel CPA. I diritti legati alla persona rappresentano del resto una categoria utilizzata dal codice civile che riserva la possibilità di intraprendere un’azione legale solo al diretto titolare (art. 1166 cod. civ.) o ancora rifiuta di far ricadere nella comunione dei beni tra gli sposi certi diritti (art. 1404). Il diritto legato alla persona è indissociabile dalla persona che ne è titolare. Il diritto all’immagine, ad esempio, riconosciuto all’art. 9 del Codice civile, è un diritto legato alla persona, così come il diritto morale dell’autore sulle sue opere (diritto al rispetto del suo nome, della sua qualità e della sua opera – art. L121-1 Cod. proprietà intellettuale). Questi diritti mirano a proteggere la persona in ciò che per lei o per lui è essenziale, quasi connaturato. Ne risulta un regime giuridico specifico: i diritti legati alla persona sono fuori da logiche di mercato, perché inalienabili, irrevocabili, imprescrittibili, perpetui e non trasmissibili. Il beneficiario è il solo titolare dei diritti e delle prerogative a lui legati, che non possono essere ceduti, o esercitati da un’altra persona⁹; non potrebbe mai dunque esistere un mercato per dei diritti sociali legati alla persona. Il riferimento alla persona, e non all’individuo, non è infatti casuale. Già all’origine del cristianesimo, la nozione di persona si ritrova anche nella tradizione musulmana. La persona è l’individuo incarnato, nella sua

⁸ N. Maggi-Germain, P. Caillaud, *Vers un droit personnel à la formation?*, in *Droit social*, 2007, 574-591, N. Maggi-Germain, *Formation professionnelle continue et sécurisation des parcours professionnels*, in *Semaine sociale Lamy Supplément*, 2008, n. 1348, 21-25; D. Meda, B. Minault, *La sécurisation des trajectoires professionnelles, document d’études n°107*, Ministère de l’emploi, Dares, 2005, sul tema di un diritto alla mobilità legato alla persona.

⁹ Secondo una giurisprudenza ormai consolidata, un sindacato non può accogliere un’azione di contestazione di trasferimento di un contratto in nome della difesa dell’interesse collettivo della categoria professionale (Cass. Soc. 11 settembre 2012, n. 11-22014, FS-P+B).

dimensione sostanziale ed esistenziale, non “reificabile”¹⁰. Se i termini latino e greco (*persona* e *prosôpon*) indicano la maschera del teatro, il ruolo (nella finzione o nella vita sociale), si riferiscono anche a un individuo in particolare¹¹. Detto altrimenti, i due termini inscrivono la nozione di persona in una dimensione di relazione e non in una prospettiva in cui il soggetto è ripiegato in se stesso. La dimensione collettiva diventa in questo quadro “trama delle relazioni”¹².

Il CPA non è un “diritto a”, ad esempio alla formazione. Legando dei diritti sociali alla persona, nella prospettiva di un loro utilizzo, il CPA deve istituire una gerarchia che suppone la creazione di meccanismi collettivi correttivi contro le disuguaglianze. Se fungibilità ci può essere, questa non dovrebbe essere simmetrica (i diritti non sono tutti equivalenti). Questo è essenziale se si vuole distinguere il Diritto dalle pratiche manageriali, e il CPA dai molti strumenti di gestione delle risorse umane – a mercato – che espongono all’individualizzazione delle relazioni di lavoro (il Bilancio sociale individuale ad esempio). È questa presa di distanze che permette al Diritto di distinguere la persona dal posto di lavoro, la carriera dal percorso professionale, là dove il management reclama un impegno illimitato dell’individuo impegnandolo fino al suo stesso saper essere.

Conclusioni

L’urgenza con cui sono stati preparati e votati i testi¹³, il valzer delle leggi divenute espressione di una volontà personale, il credo in un modello informatico trasferibile a una impresa diventata “agile” non sono che la traduzione di una nuova predica che erge paradossalmente il cambiamento a dogma¹⁴. Supportata da strategie comunicative ben congegnate, essa erode le nostre istituzioni contribuendo all’inflazione dei “diritti a”, diritti che, se non

¹⁰ M.A. Lahbabi, *Personnalisme musulman*, PUF, 1967, 32; M.A. Lahbabi, *De l’être à la personne. Essai de personnalisme réaliste*, PUF, 1954, 363 p. Également Jean-Marc Lamarre, *La personne*, in *Le Télémaque*, 2002/1, n. 21, 19-28.

¹¹ P. Hadot, *De Tertullien à Boèce. Le développement de la notion de personne dans les controverses théologiques*, in I. Meyerson (a cura di), *Problèmes de la personne*, Mouton, 1973, 124.

¹² F. Ildefonse, *La personne en Grèce ancienne*, in *Terrain*, mars 2009, 52.

¹³ Il rapporto di France Stratégie è il risultato di cinque riunioni tematiche.

¹⁴ «la mondialisation, la transformation numérique et la transition écologique induisent des processus continue d’adaptation dans les entreprises, et implique des évolutions des compétences des actifs», Document d’orientation, 7 novembre 2015, 1.

sono opponibili, non producono i loro effetti. *Summum jus, summa injuria*¹⁵. Il CPA avrebbe al contrario meritato che ci si soffermasse un pò di più, considerato che le logiche di cui è portatore sono suscettibili di rifondare il nostro sistema di protezione su traiettorie molto differenti.

¹⁵ J. Carbonnier, *Summum jus, summa injuria*, 1996, in <http://expocujas.univ-paris1.fr/Carbonnier/inedit.html>.

Loi travail: quello che poteva essere e quello che probabilmente sarà la riforma dei licenziamenti

Federico D'Addio

La modifica di alcuni rilevanti aspetti in materia di licenziamento, segnatamente la disciplina delle **indennità spettanti in caso di licenziamento illegittimo** e i **licenziamenti economici**, è senza dubbio uno degli aspetti più dibattuti e criticati del progetto di legge El Khomri.

L'originario progetto di legge, infatti, prevedeva, all'espreso fine di facilitare le assunzioni con contratti di lavoro a tempo indeterminato, l'individuazione di **tetti massimi di indennità vincolanti per il giudice**.

Tuttavia, come avremo modo di analizzare nel dettaglio nel seguente paragrafo, **tale disposizione è stata eliminata dal progetto di legge poi presentato all'Assemblea nazionale il 24 marzo**, a seguito delle numerose ed aspre critiche sollevate dai sindacati e dall'opinione pubblica.

Un'altra novità rilevante prevista dalla *Loi travail* in materia di licenziamenti è quella della **sostanziale modifica dell'art. L1233-3 del Codice del lavoro** recante la disciplina del **licenziamento per motivo economico**.

Ma procediamo con ordine all'analisi dei due aspetti sopra richiamati.

Quello che poteva essere il “tutele crescenti” alla francese rimarrà solo un parametro “indicativo”

Come già anticipato, **la prima bozza del Progetto di legge presentata in data 25 febbraio 2016 dal Ministro del lavoro, dell'occupazione, della formazione professionale e del dialogo sociale francese, Myriam El Khomri**,

recava una disposizione interamente deputata ad intervenire su diverse disposizioni del Codice del lavoro disciplinanti l'indennità per licenziamento illegittimo.

L'art. 30 dell'[originaria bozza di riforma del mercato del lavoro](#) prevedeva:

- da un lato, l'introduzione di **tetti massimi di indennità**, predeterminati esclusivamente in funzione dell'**anzianità di servizio** del lavoratore all'interno dell'azienda, **vincolanti per il giudice** (salvo il caso di accertamento di una colpa di particolare gravità del datore di lavoro);
- dall'altro lato, l'**eliminazione o la diminuzione dei c.d. *planchers***, e cioè delle soglie minime inderogabili al di sotto delle quali l'autorità giudiziaria non poteva spingersi.

Partendo dalla novità senza dubbio più rilevante, occorre far presente che l'originaria bozza della *Loi travail* prevedeva la **sostanziale modifica dell'art. L1235-3**. Disposizione, questa, che disciplina le **conseguenze giuridiche** di un licenziamento la cui **causa** è stata dichiarata in sede giudiziale **non "reale" e "seria"**¹.

Ai sensi dell'attuale disciplina codicistica, una volta accertata l'illegittimità del licenziamento, **il giudice del lavoro può proporre la reintegrazione** del lavoratore nel posto di lavoro (**art. L1235-3, comma 1**).

Tuttavia, **se una delle due parti (e, quindi, anche il datore di lavoro) si oppone** e rifiuta tale proposta, **il giudice riconosce al lavoratore un'indennità** che **non potrà essere inferiore alle ultime sei mensilità percepite** (**art. L1235-3, comma 2**).

¹ L'ordinamento francese fa ricorso, al fine di determinare la legittimità, o no, del licenziamento, ai requisiti di "oggettività" e "serietà" della causa posta a fondamento del recesso. In particolare, sia nel licenziamento per motivo personale (l'equivalente del nostro licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa) che nel licenziamento per motivo economico (l'equivalente del nostro licenziamento per giustificato motivo oggettivo) deve sussistere una causa "reale" e "seria" (cfr., rispettivamente, gli artt. L1232-1 e L1233-2 del Codice del lavoro francese). Dove l'aggettivo "*réelle*" fa riferimento ad una causa che risiede su dei fatti oggettivi e verificabili (e non su un'impressione o un giudizio soggettivo); mentre, l'aggettivo "*serieuse*" impone che la causa sia sufficientemente grave da rendere inevitabile il licenziamento. Ovviamente il giudizio in ordine a questi due requisiti è rimesso al cauto apprezzamento del giudice del lavoro, il quale dovrà comunque procedere ad una valutazione caso per caso delle circostanze secondo la loro ampiezza, le loro conseguenze sul buon andamento dell'impresa nonché sullo stato di servizio del lavoratore.

In ogni caso, **il vigente art. L1235-3 fa salva l'indennità di licenziamento di cui all'art. L1234-9**, laddove ne ricorrano i requisiti previsti dalla legge².

Come anticipato, la **modifica più importante** dell'originario progetto di riforma – seppur non del tutto innovativa, visto che un meccanismo simile, anche se non vincolante ma solo indicativo, era stato già introdotto all'interno del Codice del lavoro, **all'art. L1235-1, commi 5-7, dalla c.d. Loi Macron**³ – consisteva nel tentativo di introdurre una serie di **tetti (c.d. plafonnements)** che avrebbero reso **certa e conoscibile ex ante l'indennità (massima)** dovuta in caso di licenziamento dichiarato illegittimo. Tale indennità sarebbe stata, infatti, commisurata all'anzianità maturata dal lavoratore all'interno dell'azienda, una sorta di “tutele crescenti” sulla falsariga del **Jobs Act italiano** (cfr. **art. 3, d.lgs. n. 23/2015**)⁴.

In ogni caso, **la suddetta riforma non avrebbe fatto venir meno altre eventuali indennità di licenziamento previste dalla legge, da accordi collettivi o dal contratto individuale di lavoro né le altre specifiche indennità legali**, quali quelle spettanti in caso di: inosservanza delle procedure di consultazione dei rappresentanti dei lavoratori o di informazione all'autorità pubblica (**art. L1235-12**); mancato rispetto della priorità di riassunzione in caso di licenziamento economico (**art. L1235-13**); licenziamento economico

² Tale indennità spetta, eccetto il caso di licenziamento intimato per colpa grave, al titolare di un contratto di lavoro a tempo indeterminato con un'anzianità di almeno un anno ininterrotto di servizio presso lo stesso datore di lavoro.

³ Loi n. 2015-990, *pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques*, adottata il 6 agosto 2015. Interessante rilevare che la Loi Macron prevedeva originariamente un'indennità per licenziamento illegittimo da determinarsi entro dei limiti minimi e massimi in funzione dell'anzianità di servizio e della forza lavoro impiegata nell'impresa. Senonché, il Consiglio Costituzionale ha avuto modo di censurare parzialmente il relativo progetto di legge, affermando che il legislatore può sì porre legittimamente dei limiti (minimi e massimi) all'indennità di cui trattasi al fine di assicurare la certezza del diritto, tuttavia è necessario introdurre dei criteri che presentino un collegamento con il pregiudizio subito dal lavoratore (cfr. [Conseil constitutionnel, decision n° 2015-715 DC du 5 août 2015](#)). Per cui il criterio dell'anzianità di servizio è stato considerato dal Consiglio costituzionale francese compatibile con il dettato costituzionale, mentre quello relativo al numero di lavoratori impiegati nell'impresa è stato giudicato illegittimo in quanto una differenza di trattamento fondata soltanto su quest'ultimo aspetto violerebbe il principio di uguaglianza.

⁴ Nello specifico, l'indennità sarebbe stata pari a: tre mensilità in caso di anzianità di servizio inferiore a due anni; sei mensilità per un'anzianità superiore a due e fino a cinque anni; nove mensilità per un'anzianità tra i cinque e i dieci anni; dodici mensilità per un'anzianità tra i dieci e i venti anni; quindici mensilità in caso di anzianità di servizio superiore ai venti anni (cfr. art. 30 dell'originaria bozza di legge presentata il 25 febbraio 2016).

posto in essere da un'impresa che non ha istituito un comitato d'impresa o dei delegati dei lavoratori (**art. L1235-15**).

Allo stesso tempo, l'originaria bozza della *Loi travail* concedeva al giudice la **facoltà di comminare un'indennità di importo superiore** nell'ipotesi di accertamento di una **“colpa” di particolare gravità** del datore di lavoro caratterizzata da: fatti di **molestie morali** (ad es. mobbing) **o sessuali** (artt. L1152-3 e L1153-4), **licenziamento discriminatorio** (art. L1134-4) o conseguente ad un'azione giudiziale in materia di **parità ed uguaglianza uomo-donna** (L1144-3) o in materia di **corruzione** (art. L1161-1), **violazione dell'esercizio del diritto di sciopero** (art. L2511-1) o di un **mandato sindacale o di rappresentanza** (art. L2422-1), **violazione della protezione di cui beneficiano alcuni dipendenti** (artt. L1225-71, L1226-13 e L1226-15) o per la **minaccia ad una libertà fondamentale**.

Altre rilevanti modifiche in materia di indennità per licenziamento illegittimo erano previste dalla prima versione della *Loi travail*. In particolare:

- all'**art. L1235-11** del Codice del lavoro, recante la disciplina delle conseguenze del **licenziamento per motivo economico posto in essere in violazione della relativa procedura**, l'**ammontare dell'indennità** – dovuta soltanto nel caso in cui il lavoratore non domandi la reintegra ovvero essa risulti impossibile a causa della chiusura dello stabilimento o per mancanza di un posto di lavoro compatibile – era **diminuito da 12 a 6 mensilità**;
- anche l'**indennità** di cui all'**art. L1226-15**, spettante in caso di **licenziamento realizzato con violazione delle disposizioni in materia di reintegrazione del lavoratore dichiarato idoneo/abile o di ricollocamento/re-inquadramento del lavoratore inabile**, era **diminuita da 12 a 6 mensilità**;
- all'**art. L1235-12**, che regola il **mancato rispetto delle procedure di consultazione dei rappresentanti del personale o di informazione nei confronti dell'autorità amministrativa** nell'ambito di un licenziamento collettivo per motivo economico, alla previgente formulazione che prevedeva un'indennità calcolata in funzione del pregiudizio subito dal lavoratore veniva precisato che essa doveva comunque rimanere entro i limiti degli importi di cui all'art. L1235-3;
- veniva riscritto l'**art. L1235-14** che attualmente dispone l'esclusione dall'ambito di applicazione di alcune disposizioni in materia di licenziamento (nullità, inosservanza delle procedure di consultazione ed informazione nonché della priorità di riassunzione) del **licenziamento del**

- lavoratore con meno di due anni di anzianità di servizio e del licenziamento operato da un'impresa con meno di 11 dipendenti.** In particolare, l'originaria bozza di riforma prevedeva soltanto la non applicabilità delle disposizioni relative alla nullità del licenziamento di cui all'art. L1235-11 e circoscriveva l'indennità dovuta al lavoratore illegittimamente licenziato entro i limiti individuati dall'art. L1235-3;
- l'iniziale versione della *Loi travail* stabiliva anche la modifica dell'**art. L1235-15**, avente ad oggetto il calcolo dell'indennità dovuta in caso di licenziamento per motivo economico posto in essere da un datore di lavoro che **non abbia istituito un Comitato d'impresa o dei delegati del personale**⁵.

L'uso dell'imperfetto nella disamina delle disposizioni sopra richiamate è dovuto proprio al fatto che, a seguito delle numerose e veementi manifestazioni di protesta organizzate da movimenti studenteschi e dai maggiori sindacati francesi⁶, **il Progetto di legge presentato all'Assemblea nazionale il 24 marzo non presentava più l'art. 30 ora esaminato.**

Occorre, però, evidenziare che – come espressamente affermato nei mesi scorsi dallo stesso Ministero del lavoro – una **tabella indicativa** sarà resa operativa da un decreto attuativo dell'art. L1235-1 del Codice del lavoro, come modificato dalla *Loi Macron*. Sicché, **i limiti massimi originariamente previsti dalla *Loi travail*, se ripresi dal decreto attuativo preannunciato, ben potrebbero avere effetti pratici o, comunque, esercitare una certa influenza sulla magistratura**⁷.

⁵ Attualmente tale indennità non può essere inferiore a un mese di salario lordo. Nell'originaria bozza del Progetto di legge, invece, essa doveva essere determinata in funzione del pregiudizio subito ma comunque entro i limiti di cui all'art. L1235-3 del Codice del lavoro.

⁶ In particolare, le maggiori critiche mosse dai sindacati erano rivolte all'idea, sottesa all'originario progetto di riforma del mercato del lavoro, di quantificare l'indennità per licenziamento illegittimo prendendo come parametro di riferimento esclusivamente l'anzianità di servizio. Tale modalità di determinazione dell'indennità, secondo i sindacati, avrebbe compromesso il diritto del lavoratore a perseguire un reale ed effettivo risarcimento del pregiudizio subito ed avrebbe anche disincentivato il dipendente licenziato ad adire l'autorità giudiziaria a causa della tenuità dei tetti previsti a fronte, invece, degli alti costi del giudizio (cfr. [Contre-proposte CFDT](#), 31).

⁷ Ciò in quanto il vigente art. L1235-1 del Codice del lavoro stabilisce che: il giudice può prendere in considerazione una tabella di riferimento indicativa fissata da un decreto del Consiglio di Stato (comma 5); la tabella determina l'ammontare dell'indennità per illegittimo licenziamento in funzione dell'anzianità di servizio, dell'età e della situazione del lavoratore, senza pregiudizio delle indennità legali, convenzionali o contrattuali (comma 6); laddove le

Quello che resta del progetto di riforma in materia di licenziamenti

L'**unica (vera) novità in materia di licenziamenti** rimasta nel corpo del Progetto di riforma del mercato del lavoro del Governo Valls riguarda il **licenziamento per motivo economico** (l'equivalente del nostro licenziamento per giustificato motivo oggettivo), **già disciplinato dal Codice del lavoro francese all'art. L1233-3**.

Al riguardo, giova far presente che il vigente **art. L1233-3** è composto da soli **due commi**: nel primo, viene fornita una **definizione alquanto larga e generica** di licenziamento per motivo economico; nel secondo comma, invece, è definito il **campo di applicazione (settore privato e pubblico, salvo diversa disposizione) del capitolo III**, dedicato appunto a questo tipo di licenziamento.

Più nello specifico, il **primo comma** dell'articolo in commento stabilisce, senza ulteriori specificazioni, che costituisce "**licenziamento per motivo economico**" quello intimato per **uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore** ma conseguenti ad una **soppressione o trasformazione del posto di lavoro (*emploi*) o ad una modificazione, rifiutata dal lavoratore, di un elemento essenziale del contratto di lavoro**, eventi questi che devono scaturire, in particolare, da **difficoltà economiche o trasformazioni tecnologiche**.

La disposizione del Codice del lavoro in esame, per come è stata **genericamente formulata** e per il suo **carattere aperto** (desunto dall'utilizzo dell'avverbio "*notamment*", corrispondente al nostro "in particolare"), ha portato a un **cospicuo⁸ contenzioso** che ha spinto la **giurisprudenza** ad assumere una **funzione suppletiva, creatrice del diritto, seppur in senso atecnico**, fornendo precisazioni ed interpretazioni del dato normativo nonché individuando altre cause di licenziamento economico.

parti ne facciano richiesta congiunta, la suddetta indennità viene quantificata sulla base della sola applicazione della tabella di riferimento di cui trattasi (comma 7).

⁸ Anche se nel Rapporto della Commissione Affari sociali è stato evidenziato che, in realtà, i licenziamenti economici rappresentano una porzione relativamente esigua di cause di estinzione del rapporto di lavoro (nel 2013 essi rappresentavano il 5,3% di uscita dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato, mentre gli altri tipi di licenziamento rappresentano il 15,8% di estinzione del rapporto di lavoro e le risoluzioni consensuali il 12,3 %, cfr. Rapporto Commissione Affari sociali, 623).

In questo contesto, il Governo ha ritenuto – come espressamente affermato a pag. 267 dello [Studio d'impatto](#) allegato al Progetto di legge presentato il 24 marzo 2016 – di intervenire su questo istituto con l'**obiettivo di rendere più determinata e precisa, e quindi più “certa”, la nozione di “motivo economico”**. Ciò in **continuità con gli ormai consolidati orientamenti della Corte di cassazione ed anche al fine di tutelare le piccole e medie imprese**, le quali spesso non possono avvalersi di un ufficio legale interno o di un dipartimento di risorse umane in grado di conoscere la giurisprudenza in materia.

E così, la *Loi travail* intende modificare l'art. L1233-3 del Codice del lavoro francese, inserendo all'interno dello stesso una **definizione più precisa, anche se non esaustiva**⁹, di motivo economico di licenziamento, al precipuo scopo di assicurare una **maggior certezza giuridica** diretta non solo ad **evitare i rischi di contrasti giurisprudenziali** ma anche a **rilanciare l'occupazione**, in particolare quella “stabile” (*id est*, contratto di lavoro a tempo indeterminato), e ad **attrarre investimenti stranieri**.

Ed infatti, l'attuale progetto di legge, ora passato al vaglio del Senato, prevede:

- la **conservazione dei due motivi già indicati dal vigente art. L1233-3**, e cioè le “**trasformazioni tecnologiche**” e le “**difficoltà economiche**”;
- la **precisazione del concetto di “difficoltà economiche”** e dei requisiti (segnatamente la durata) necessari ad integrare alcune sotto-fattispecie rientranti in tale nozione;
- la **codificazione di due altri motivi**, da tempo individuati dalla giurisprudenza della Corte di cassazione, segnatamente la “**riorganizzazione dell'impresa necessaria a salvaguardare la competitività**” e la “**cessazione dell'attività dell'impresa**”;
- la **delimitazione** del perimetro di apprezzamento del giudice.

Analizzando più nel dettaglio le modifiche in materia di licenziamenti economici che apporterebbe, se definitivamente approvata, la *Loi travail*, occorre evidenziare, come già anticipato, che il Governo Valls ha voluto **precisare, se non modificare, la nozione di licenziamento per motivo economico** inserendo all'interno della disposizione in esame una serie di **indicatori elaborati dalla giurisprudenza**.

⁹ Come osservato dal Consiglio di Stato nel suo [Parere](#) sul progetto di legge (cfr., in particolare, 10).

In particolare, il Progetto di riforma del mercato del lavoro francese ha inteso specificare la **nozione di “difficoltà economiche”**, stabilendo che tale fattispecie si rinviene allorché ricorra **almeno uno** dei seguenti **indicatori economici: riduzione delle commesse o del volume di affari, perdite di esercizio, deterioramento della cassa o del risultato lordo di gestione ovvero un altro elemento di natura tale da giustificare tali difficoltà** (art. L1233-3, **comma 2**).

Al riguardo, occorre rilevare che, nonostante il fine sia quello di perseguire una maggiore certezza del diritto, è stato mantenuto il carattere **“aperto”, ossia non esaustivo, del concetto di “difficoltà economiche”**. Circostanza, questa, che, di fatto, potrebbe lasciare ampio spazio alla discrezionalità del giudice del lavoro (si legga in tal senso l’ultima ipotesi prevista dal comma in esame che fa riferimento ad “un altro elemento di natura tale da giustificare tali difficoltà”).

È interessante, altresì, evidenziare che, proprio al fine di rendere più chiaro il testo normativo ed attenuare così la discrezionalità del giudice, la Commissione Affari sociali ha presentato in data **7 aprile 2016** alcuni **emendamenti alla Loi travail**, poi recepiti nel testo definitivo del progetto di legge ora al vaglio del Senato, volti ad introdurre una **differenziazione, modulata in funzione della grandezza dell’impresa, della durata** della diminuzione delle commesse o del volume d’affari richiesta per integrare un legittimo motivo economico di licenziamento.

È stato, infatti, precisato che si ha una **diminuzione “significativa”** delle commesse o del volume di affari nel caso in cui la **durata** di questi eventi sia, rispetto allo stesso periodo dell’anno precedente, almeno uguale a: **un trimestre** per un’impresa che impiega **meno di 11 lavoratori**; **due semestri consecutivi** per un’impresa alle cui dipendenze vi siano **tra gli 11 e i 49 lavoratori**; **tre semestri consecutivi** per un’impresa **tra i 50 e i 299 lavoratori**; **quattro trimestri consecutivi** per un’impresa con **più di 300 lavoratori** (art. L1233-3, **comma 3**).

Oltre alle “difficoltà economiche”, possono dar luogo ad un **“reale e serio” motivo economico** di licenziamento anche delle **trasformazioni tecnologiche**, una **riorganizzazione aziendale necessaria a salvaguardare la sua competitività** ovvero una **cessazione dell’attività dell’impresa** (art. L1233-3, **commi 4, 5 e 6**)¹⁰.

¹⁰ Gli ultimi due motivi enumerati sono stati mutuati – come già accennato – dalla costante giurisprudenza della Corte di cassazione.

Infine, l'art. 30 della *Loi travail* inserisce all'art. L1233-3 un **settimo comma** ai sensi del quale la materialità della soppressione/trasformazione del posto di lavoro ovvero della modifica di un elemento essenziale del contratto di lavoro deve essere **valutata al livello d'impresa**¹¹.

È anche il caso di sottolineare che il progetto di legge governativo presentato il 24 marzo 2016 introduceva, all'interno della sottosezione del Codice del lavoro dedicata alla definizione del licenziamento per motivo economico (art. L 1233-3), due nuove disposizioni, i **paragrafi 2 e 3**.

Nel primo paragrafo, recante il *Campo della negoziazione collettiva*, si rinviava alla **contrattazione collettiva di settore** per l'eventuale determinazione della durata "significativa" della riduzione delle commesse o del volume di affari (ferma la soglia minima legale che era fissata in due semestri consecutivi) e delle perdite di esercizio (fermo il limite di almeno un trimestre).

Nell'altro paragrafo, invece, si ponevano delle **c.d. disposizioni suppletive** dirette a definire il concetto di "difficoltà economiche" nel caso in cui non operasse una fonte collettiva sul punto¹².

¹¹ Nel testo iniziale della *Loi travail* il perimetro di apprezzamento della soppressione/trasformazione del posto di lavoro o della modifica di un elemento essenziale del contratto di lavoro corrispondeva, di regola, al livello di impresa. Tuttavia, era espressamente previsto che per l'impresa facente parte di un gruppo il campo di valutazione del giudice si estendeva al livello di settore comune alle imprese del gruppo operanti sul territorio francese, e non a livello europeo o mondiale (cfr. l'art. 30, comma 11, del progetto di legge presentato il 24 marzo 2016).

Nel medesimo testo era, infine, prevista una disposizione volta a prevenire e sanzionare le situazioni in cui le difficoltà a livello di impresa sono create "artificialmente" al solo scopo di giustificare dei licenziamenti economici (ad es. trasferimento di cassa da una filiale francese a favore di un'altra filiale, strategia tesa a creare l'insolvibilità di una sede francese, ecc.). Tali fattispecie sarebbero state, infatti, equiparate ad un licenziamento "senza causa reale e seria" (cfr. l'art. 30, comma 12, del progetto di legge presentato il 24 marzo 2016).

Entrambi i commi, come già ricordato, sono stati eliminati dall'[emendamento n. 5061 del 9 maggio 2016](#), poi accolto nel testo definitivo sottoposto alla procedura di cui all'art. 49-3 della Costituzione francese. Ciò in quanto, ad avviso della Commissione, il comma 11 avrebbe previsto una limitazione al solo territorio nazionale del campo di valutazione del giudice con ricadute negative sulle filiali francesi (esonero della responsabilità da parte delle altre società del gruppo nel caso in cui il partner francese versi in difficoltà economiche), mentre il comma 12 introduceva una nozione di "creazione artificiale" di difficoltà economiche eccessiva indeterminata e vaga.

¹² Era, infatti, previsto che la durata della diminuzione delle commesse o del volume d'affari di cui all'art. L1233-3 del Codice del lavoro deve essere, per integrare un'ipotesi di "difficoltà economiche", di quattro trimestri consecutivi, mentre la durata delle perdite di esercizio per essere giuridicamente rilevante ai sensi dell'art. L1233-3 deve essere pari ad almeno un semestre.

Anche tali paragrafi sono stati eliminati dalla **Commissione Affari sociali del 7 aprile 2016** all'espresso fine di conferire nuovamente alla nozione di "difficoltà economiche" un **carattere di ordine pubblico** (cfr. pag. 12 del [Rapporto della Commissione Affari sociali del 7 aprile 2016](#)).

Conclusioni: una riforma depotenziata che probabilmente avrà comunque degli effetti pratici

Come è stato già evidenziato, il **testo attuale della Loi travail**, ora al vaglio del Senato, presenta in materia di licenziamenti una **disciplina molto diversa rispetto alla bozza iniziale presentata in data 25 febbraio 2016**.

Ed infatti, dal Progetto di legge di riforma del mercato del lavoro francese è stata **interamente espunta** la disposizione che avrebbe ampiamente riformato le regole di **determinazione della indennità per licenziamento illegittimo** attraverso l'inserimento di una serie di **tetti massimi, commisurati esclusivamente all'anzianità di servizio** del lavoratore all'interno dell'azienda, **vincolanti per il giudice**.

Se la prospettiva da cui muoveva il Governo Valls, e sicuramente ispirata dal *Jobs Act* italiano, era quella di **rilanciare il contratto di lavoro a tempo indeterminato (c.d. CDI)**, atteso che ad oggi il **90% delle assunzioni** in Francia avvengono mediante **contratto a tempo determinato (c.d. CDD)** di cui i **2/3** hanno una **durata inferiore ad un mese** (cfr. pag. 5 del [Comunicato stampa](#) di presentazione della Riforma del 13 aprile 2016), tale tentativo si è rivelato in partenza deludente stante la strenua resistenza opposta sul punto dal mondo del lavoro, dai movimenti studenteschi e, più in generale, dall'opinione pubblica che ha portato, di fatto, ad un dietrofront sul punto.

Resta, però, che il Codice del lavoro già prevede la possibilità di fissare, attraverso un decreto attuativo, una tabella di riferimento indicativa – vincolante soltanto in caso di domanda congiunta delle parti in causa ad avvalersene –, la cui funzione è quella di “guidare” il giudice nella quantificazione dell'indennità prendendo a riferimento non solo l'anzianità di servizio ma anche l'età e la situazione del lavoratore (art. L1235-1, commi da 5 a 7).

E questa volta sembra, considerate le dichiarazioni pubbliche rilasciate nei mesi passati, che il Governo voglia veramente percorrere tale strada.

In conclusione, l'obiettivo di carattere generale che ha ispirato la Riforma targata Valls è stato quello di costruire un **diritto del lavoro maggiormente in linea con il contesto economico e produttivo attuale, che funga da**

sostegno dell'occupazione e da stimolo agli investimenti delle piccole e medie imprese ma anche dei grandi gruppi stranieri (cfr. sempre pag. 5 del comunicato stampa del 13 aprile 2016).

In attesa di valutare le future evoluzioni del mercato del lavoro francese, a partire dalle sorti della *Loi travail* ora al vaglio del Senato, rimane il **dato di fatto** che **negli ultimi tre anni** anche in Francia sono state promulgate **diverse riforme in materia di lavoro** (**l. 14 giugno 2013**, sulla sicurezza dell'occupazione; **l. 5 marzo 2014**, sulla formazione professionale; **l. 7 agosto 2015**, sulla crescita, l'attività e l'uguaglianza di opportunità economiche; **l. 17 agosto 2015**, sul dialogo sociale e occupazione) tutte con l'obiettivo di porre le fondamenta per la costruzione di un **nuovo modello sociale**.

La *Loi travail* cerca, a sua volta, con tutte le difficoltà del caso, di perseguire la direzione tracciata dalle precedenti riforme mirando a costruire un **mercato del lavoro più protettivo ma anche più efficiente**, riconoscendo **nuove protezioni attaccate alla persona** del lavoratore e **non al posto di lavoro**.

Al di là dei fini proclamati e delle molte opposizioni incontrate su questa strada, la **sfida** che sembra accomunare i Paesi dell'Unione europea con una forte tradizione sociale, tra cui Francia ed Italia, sembra proprio quella di risolvere ciò che il Governo Valls ha "sapientemente" denominato, e comunicato all'esterno, come un **paradosso**, e cioè che **il diritto del lavoro francese è sì uno dei più avanzati, ma le protezioni accordate hanno ormai perso la loro efficacia**. Tant'è che, nonostante le numerose ed ampie tutele previste, **"è proprio in Francia che i lavoratori hanno più paura del loro futuro"** (cfr. sempre pag. 5 del Comunicato stampa del 13 aprile 2016).

Quello che bisogna capire è se queste riforme del mercato del lavoro si stanno muovendo in una direzione economicamente "sostenibile" e, allo stesso tempo, socialmente "giusta" oppure rappresentano soltanto un palliativo, forse non così efficace, ai veri problemi posti dalla post-modernità.

La riforma della medicina del lavoro

Augustin Charoy

Così come sottolineato a più riprese da numerosi rapporti e studi di settore, da circa una quindicina d'anni a questa parte, la medicina del lavoro sperimenta in Francia una profonda crisi.

La stessa riforma c.d. "El Khomri" affronta questa specifica materia proprio ispirandosi largamente ad un rapporto presentato nel maggio scorso dal parlamentare francese Michel Issindou.

Il bilancio degli ultimi anni in materia di medicina del lavoro è durissimo: il sistema ha dimostrato notevoli difficoltà nella prevenzione degli incidenti e, soprattutto, delle malattie professionali; un numero importante di lavoratori non beneficia di una protezione della salute sul luogo di lavoro; la professione di medico del lavoro risente di una sempre maggiore disaffezione che sta provocando una vera e propria penuria di professionisti specializzati nel settore.

In particolare, secondo quanto riportato nel *Rapport Issindou*, sui 30 milioni di visite mediche annuali obbligatorie, soli 9 milioni verrebbero effettivamente svolte ed inoltre il numero attuale di medici del lavoro (pari a 5mila circa) sarebbe destinato a ridursi della metà, o più, entro quindici anni.

Le ultime riforme, in particolare negli anni 2004 e 2011, hanno tentato di rispondere a queste sfide ma senza successo.

La riforma El Khomri tuttavia non si pone come obiettivo quello di ridefinire la struttura generale e l'inquadramento legislativo della medicina del lavoro in

Francia. Nell'ambito del dibattito sul disegno di legge, la Confédération Générale du Travail ha sottolineato come lo stesso non ambisca a risolvere i gravi problemi con cui si confronta attualmente la medicina del lavoro, ma miri principalmente a "gestire" la penuria di professionisti nel settore.

I principi stabiliti dalla legge n. 46-2195 dell'11 ottobre 1946 non subiscono pertanto alcuna modifica sostanziale: ciascuna impresa è tenuta a ricorrere, a proprie spese, alle prestazioni di uno o più medici del lavoro; a seconda delle proprie dimensioni, la stessa può alternativamente costituire un servizio dedicato al proprio interno, ovvero, aderire ad un servizio autonomo, c.d. "intra-imprese"; il medico del lavoro esercita le proprie funzioni nell'ambito di un contratto di lavoro che lo lega ad una impresa specifica o ad un servizio autonomo.

Obiettivo principale della medicina del lavoro in Francia è quello di evitare che qualsivoglia alterazione della salute del lavoratore possa essere causata dallo svolgimento delle proprie mansioni. Il legislatore ha voluto attribuire alla medicina del lavoro un ruolo esclusivamente preventivo.

Senza rivoluzionare in alcun modo la sostanza della predetta impostazione, le modifiche previste nel progetto di riforma presentato dal Ministro El Khomri riguardano principalmente alcuni punti "tecnici" come le modalità di *follow-up* individuale dello stato di salute dei lavoratori e le conseguenze derivanti dall'inabilità, tanto sul contratto di lavoro quanto sull'assegnazione a diversa mansione del lavoratore stesso.

Tuttavia, come dimostra l'opposizione delle organizzazioni sindacali all'art. 44 del disegno di legge, l'impatto della riforma sui lavoratori ed i medici del lavoro è ben lontano dall'essere trascurabile.

Nello specifico, il primo contributo della riforma consiste certamente nel considerevole alleggerimento della sorveglianza medica sul lavoratore.

Da un lato, il governo intende infatti modificare il sistema di *follow-up* sullo stato di salute dei lavoratori ricentrando la missione del medico su quelli maggiormente esposti a dei rischi particolari.

Di conseguenza, posto che su 20 milioni di assunzioni, solo 3 milioni prevedono una visita medica preventiva, è stato previsto di sostituire la visita

medica sistematica al momento dell'assunzione, la quale permette in particolare di verificare l'abilità al lavoro del professionista, con una semplice visita d'informazione e prevenzione successiva al momento dell'assunzione. Tale controllo dovrà essere effettuato da un professionista del settore sanitario, un medico o un infermiere.

D'altro canto, il progetto di legge mira a ridurre la stessa frequenza dei controlli medici periodici obbligatori. Posto che attualmente, il lavoratore dovrebbe sottoporsi ad un controllo medico ogni 24 mesi, il disegno di legge prevede che in futuro le modalità e la frequenza dei controlli prendano in considerazione le condizioni di lavoro, lo stato di salute, l'età del lavoratore ed anche i rischi professionali ai quali lo stesso è esposto.

Il secondo contributo della riforma riguarda invece la questione dell'inabilità. A tal proposito, in primo luogo è prevista un'armonizzazione del regime relativo all'inabilità, sia che la stessa possa considerarsi d'origine professionale, sia che al contrario derivi da incidenti o malattie non direttamente legate all'attività lavorativa.

In secondo luogo, lo stesso licenziamento del lavoratore per causa d'inabilità d'origine professionale viene reso più agevole.

Inizialmente, il datore di lavoro non poteva porre fine al contratto salvo poter dimostrare la propria impossibilità ad offrire al lavoratore un impiego congruo, ovvero il rifiuto da parte del lavoratore stesso a svolgere l'impiego proposto.

Tuttavia, la legge n. 2015-914 del 17 agosto 2015 aveva reso notevolmente più facile il licenziamento per inabilità professionale permettendo al datore di lavoro di porre fine al contratto, senza dover obbligatoriamente provvedere alla ricerca di un nuovo posto di lavoro congruo, qualora il parere del medico del lavoro avesse menzionato espressamente che la permanenza del lavoratore all'interno dell'impresa avrebbe potuto nuocere gravemente alle condizioni di salute di quest'ultimo.

La riforma El Khomri, riprendendo la recente giurisprudenza della Corte di cassazione (Cass. soc. 24 giugno 2015, n. 13-27.875), prevede invece che il licenziamento possa essere giustificato qualora il parere del medico menzioni espressamente che lo stato di salute del lavoratore impedisce qualsivoglia assegnazione dello stesso ad una diversa mansione all'intero dell'impresa.

In conclusione, nonostante l'indubbio consenso sulle condizioni di declino in cui versa la medicina del lavoro, il progetto di legge ha sollevato al contrario una forte opposizione da parte dei sindacati.

La questione non sembra aver attirato lo sguardo dei media al pari di altre e tuttavia l'impatto per i lavoratori potrebbe essere molto importante.

La preoccupazione maggiore degli avversari della riforma è dovuta al fatto che quest'ultima conduce in sostanza ad un "allontanamento" dei medici del lavoro dall'impresa e, per alcuni, alla morte stessa della medicina del lavoro. Questo allontanamento renderebbe in sostanza più difficile l'individuazione dei rischi ed in particolare dei rischi psicosociali, impedendo quindi al medico di proporre valide soluzioni ed adempiere, in un certo senso, alla sua funzione di "testimone" dello stato di salute all'interno dell'impresa.

Il più grande rammarico resta certamente quello di constatare come ancora una volta la riforma non sia stata capace di rispondere, se non in minima parte, alla crisi della medicina del lavoro contribuendo solo ad alleggerire il carico di lavoro dei medici.

La lotta contro il distacco illegale dei lavoratori nella nuova *Loi travail*: prime impressioni

Nicolò Sanguineti

La **proposta di legge attualmente in discussione presso l'assemblea nazionale francese**, divenuta ormai nota al pubblico come *Loi El Khomri* o *Loi travail*, contiene, tra l'altro, nuove previsioni per il rafforzamento delle misure di lotta al distacco illegale dei lavoratori; in maniera eloquente infatti il titolo VI della proposta di legge recita: «Renforcer la lutte contre le détachement illégal». Preliminarmente alla discussione degli aspetti salienti della riforma è opportuno ricordare che il distacco modificato dalla *Loi travail* è quello detto “transnazionale”, per il quale opera già un robusto apparato di norme provenienti dal legislatore europeo.

Le disposizioni contenute nel titolo in discorso infatti si pongono nel più ampio solco già tracciato dall'Unione europea, prima con la direttiva 96/71/CE, dedicata all'armonizzazione delle leggi nazionali in materia di distacco, poi con la direttiva 2014/67/UE, più focalizzata invece sulla lotta all'elusione delle norme contenute nella precedente direttiva. Il titolo VI della legge rappresenta del resto l'ultima tappa del percorso di recepimento della direttiva 2014/67/UE all'interno della Francia, già cominciato con la loi du 10 juillet 2014 e la loi du 6 août 2015 (rispettivamente dedicate, la prima, alla lotta contro la concorrenza sleale; la seconda, alla crescita, l'attività e l'eguaglianza delle occasioni economiche). Tali modifiche hanno perseguito in generale l'obiettivo di rendere più difficile l'utilizzo “sommerso” di manodopera distaccata: innanzitutto è stato previsto in capo al datore di lavoro che distacchi il proprio dipendente, l'obbligo di presentare all'ispettorato del lavoro del luogo ove si svolgerà la prestazione distaccata, una dichiarazione

(*déclaration préalable de détachement*) contenente gli estremi per identificare il lavoratore, le mansioni che questo svolgerà ed il periodo di durata prevedibile del distacco. In secondo luogo, al fine di coinvolgere ulteriormente le figure del committente o del distaccatario nella lotta al distacco illegale, è disposto in capo a questi l'obbligo di farsi dare copia della *déclaration* dall'impresa distaccante. Se poi quest'ultima non dovesse fornire alcun documento, l'utilizzatore della prestazione dovrà inviare una segnalazione all'ispettorato del lavoro entro 48 ore dall'inizio della prestazione distaccata. In mancanza di tale segnalazione l'ispettorato del lavoro assegnerà un termine al committente ed al distaccatario per provvedere; una volta questo termine inutilmente spirato, verranno applicate sanzioni ad entrambi i soggetti (per un approfondimento sulla l. 10 luglio 2014, n. 709).

A fronte di questo impianto normativo, **la modifica proposta dalla *Loi travail* si muove innanzitutto nella direzione di ampliare gli obblighi già posti in capo al committente ed al distaccatario**: l'art. 45 estende l'obbligo di vigilanza per i soggetti utilizzatori delle prestazioni, non solamente agli eventuali sub-appaltanti "di primo grado", ma anche a tutti gli altri sub-appaltanti di grado inferiore che utilizzino lavoratori distaccati. Questa obbligazione di controllo estesa a tutta la catena dei sub-contrattenti dovrebbe porre fine alle manovre elusive che tipicamente vengono realizzate ponendo appunto un'impresa-schermo tra l'impresa principale e il sub-contrattente che si serve del distacco illecito. Sempre l'art. 45 poi contiene l'obbligo, per il datore di lavoro in caso di distacco per conto proprio oppure per il distaccatario o per il committente, in caso di distacco effettuato per prestazione di servizi, di inviare all'ispettorato del lavoro competente per territorio una dichiarazione ogni volta che un lavoratore distaccato è coinvolto in un incidente sul lavoro. La previsione in discorso è una razionalizzazione di quanto già previsto nel *Code du travail*, che prescrive quest'obbligo solamente per i lavoratori distaccati che siano sottoposti alla previdenza sociale francese (ossia quelli il cui distacco prevedibilmente durerà più di 24 mesi oppure stia durando, per proroghe successive, da più di 24 mesi). Infine, l'art. 45 estende le sanzioni già previste dal *Code du travail* per l'inosservanza degli obblighi di informazione all'ispettorato del lavoro, ossia delle sanzioni amministrative pecuniarie, per le nuove fattispecie inserite nel codice.

In seconda battuta le riforme apportate dalla *Loi travail* estendono l'apparato sanzionatorio repressivo delle condotte illecite legate al distacco. Innanzitutto l'art. 47 colpisce i datori distaccanti che non effettuino

la *déclaration préalable de détachement*: qualora all'ispettorato del lavoro non pervenga neppure la dichiarazione del committente o del distaccatario, questo potrà inviare una comunicazione scritta all'autorità amministrativa competente per l'emanazione di una sanzione consistente nella sospensione della realizzazione della prestazione dei servizi distaccati per un periodo non superiore al mese. Tale misura tuttavia potrà essere ritirata non appena pervenga all'ispettorato del lavoro la *déclaration* da parte dei soggetti onerati di presentarla.

Sempre in materia di sanzioni, l'art. 48 recepisce nell'ordinamento francese l'art. 15 della direttiva 2014/67/UE. Questo in sintesi consente il riconoscimento e la riscossione, "per conto" delle autorità amministrative di un altro Stato membro, delle sanzioni che abbiano colpito l'impresa domiciliata nello Stato membro in cui è richiesto il riconoscimento. In particolare le sanzioni che verranno validamente notificate ad un prestatore di servizi stabilito in Francia da parte delle autorità di un altro Stato membro potranno venire eseguite in Francia allo stesso modo in cui lo sarebbero se fossero state emesse da una autorità interna. Come anche confermato dal considerando 40 della direttiva, la disposizione in discorso ha il fine di migliorare la sanzionabilità delle frodi transfrontaliere legate al lavoro distaccato. Come detto sopra, con l'implementazione dell'art. 48 all'interno del *Code du travail* si porta a termine il percorso di recepimento della direttiva 2014/67/UE.

Ancora, l'art. 50 estende l'applicazione della sanzione amministrativa consistente nella sospensione della prestazione lavorativa fino ad un mese anche ai lavoratori distaccati in Francia che operino nel settore dell'agricoltura e della pesca marittima, qualora nell'esecuzione della loro prestazione non vengano rispettate le disposizioni del *Code rural et de la pêche maritime* in materia di orario di lavoro e riposo settimanale.

In terzo luogo il complessivo apparato di riforma creato dalla *loi* si pone l'obiettivo di migliorare anche i sistemi di controllo e prevenzione sugli abusi del distacco. L'art. 46 della *Loi travail* prevede l'obbligo, per le imprese che facciano uso di lavoratori distaccati sul territorio francese, di pagare una tassa forfettaria per ogni lavoratore distaccato (il cui ammontare sarà fissato dal Conseil d'État in un separato decreto entro la somma di 50 euro), finalizzata alla messa in pratica di una banca dati telematica che raccolga tutte le *déclarations préalables*. Tale banca dati sarà gestita e

consultata dall'ispettorato del lavoro, che potrà così meglio prevenire i comportamenti fraudolenti dei datori di lavoro. In questo modo l'ispettorato del lavoro francese dovrebbe cominciare a mettersi al passo con le misure, simili, già implementate dal Belgio in materia di distacco dei lavoratori.

La previsione di cui al paragrafo precedente e quella dell'art. 45, benché lodevoli, prestano potenzialmente il fianco ad una censura da parte della Corte di giustizia per violazione dell'art. 56 TFUE, che impedisce agli Stati membri di adottare misure suscettibili di restringere la libera prestazione di servizi all'interno dell'Unione. A parziale discriminine tuttavia è opportuno sottolineare come la giurisprudenza della Corte di Giustizia tende ad applicare un principio di bilanciamento tra le necessità di tutela del libero mercato e quelle di salvaguardia degli interessi dei singoli Stati, quale appunto è la lotta al distacco illegittimo.

L'art. 49 invece consente ai funzionari dell'ispettorato del lavoro l'accesso a tutte le *déclarations* presentate sul territorio francese. In questo modo i controllori dovrebbero poter esercitare al meglio la propria funzione di lotta al distacco illegale, anche in relazione al fatto che gli ispettori stessi avranno la possibilità di trasmettere le *déclarations* ai loro omologhi di altri Stati membri; sempre nell'ottica di garantire una maggior collaborazione per la scoperta delle situazioni di lavoro sommerso. In secondo luogo l'art. 49 della *loi* consente agli ispettori del lavoro che esercitino il proprio diritto di ingresso nell'impresa per effettuare un controllo, di farsi accompagnare ed assistere da un traduttore "giurato" (ossia iscritto alle liste dei traduttori periti). Un'efficace lotta al distacco abusivo infatti, specie quando coinvolge lavoratori provenienti dagli Stati membri la cui lingua è poco conosciuta, non può prescindere da un chiaro rapporto comunicativo con il lavoratore distaccato.

Infine la Commissione Affari sociali dell'Assemblée Nationale ha inserito nel testo di legge l'art. 50-bis. Questo dovrebbe adottare in materia di lavoro interinale distaccato un nuovo principio: *à travail égal, rémunération égale*. Nella pratica questo significherà che, a parità di condizioni di anzianità lavorativa, i lavoratori interinali distaccati in Francia avranno diritto a percepire la stessa remunerazione dei loro omologhi interni, se svolgeranno mansioni identiche o comparabili.

Nel complesso la riforma in discorso sembra proseguire fermamente nel processo di integrazione europea già tracciato dalla direttiva 2014/67/UE (che peraltro il nostro paese deve ancora formalmente recepire, benché lo schema di decreto-legge recettivo stia per venire discusso in Senato) e, nel caso dell'art. 50-*bis*, addirittura anticipare questo processo. Infatti è in discussione presso il Consiglio dell'Unione europea una proposta di modifica alla direttiva 96/71/CE, fortemente caldeggiata da alcuni Paesi membri tra cui la Francia, che, tra l'altro, dovrebbe implementare nell'ambito del lavoro distaccato il principio già contenuto, per il solo lavoro interinale distaccato, nell'art. 50-*bis*. Tuttavia la portata anticipatoria delle disposizioni contenute nel titolo VI della *Loi travail* non si ferma al principio sopra esposto: in generale vaste parti della riforma preparano il terreno per l'ingresso nell'ordinamento francese della direttiva di modifica. Ad esempio, le previsioni dell'art. 45 che tendono ad accomunare il trattamento del distaccato in Francia da più di 24 mesi con quello riservato ad un lavoratore interno non sono altro che casi speciali di una più generale disciplina, contenuta all'interno della proposta di direttiva di modifica, che equiparerà sotto ogni aspetto il lavoratore distaccato in Francia da più di 24 mesi con il lavoratore interno.

La riforma francese attraverso il prisma dell'uguaglianza tra uomini e donne

Marie Peyronnet

La Francia ha un tasso di occupazione femminile pari al 48%. Tale tasso apparentemente accettabile in realtà nasconde delle profonde disuguaglianze nella ripartizione dei posti di lavoro tra uomini e donne. In effetti, le donne continuano a guadagnare il 19% in meno degli uomini. Tale differenza di retribuzione trova una spiegazione nel fatto che l'80% dei posti di lavoro a tempo parziale è occupato dalle donne. Esse occupano due volte più spesso rispetto agli uomini posti poco qualificati quali, ad esempio, impiegate e operaie. È ancora esistente una forte segregazione professionale evidenziata dal fatto che più della metà delle donne lavoratrici si concentra in 10 categorie di mestieri (su 90), di solito poco valorizzati in termini retributivi. Tuttavia, tali fattori spiegano il 9% dello divario di retribuzione, il 10% rimane legato a fattori non ancora acclarati¹.

Oggi, è prassi comune sottoporre i nuovi testi di legge ad un'analisi di genere al fine di conoscere il loro impatto sull'uguaglianza tra donne e uomini. Tale analisi costituisce la prima delle trenta raccomandazioni formulate dalla Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes in merito alla *Loi travail*. Tra queste raccomandazioni, alcune meritano particolare attenzione.

¹ Questi dati provengono da un rapporto realizzato dalla Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale presentato al fine di contribuire alla realizzazione dello studio sulla riforma e consultabile in <http://www.assemblee-nationale.fr/14/rap-info/i3629.asp>.

I principi essenziali del lavoro

La seconda raccomandazione è particolarmente interessante perché propone di includere tra i principi essenziali del diritto del lavoro la possibilità di ricorrere «in maniera temporanea alle misure positive volte a correggere le disuguaglianze tra le donne e gli uomini nella vita professionale». Tale proposta è del tutto innovativa perché propone uno strumento per la promozione reale della parità. Pur essendo una misura necessariamente discriminatoria, essa è da tempo riconosciuta dal diritto dell'Unione Europea², pur se non molto utilizzata in Francia. Inoltre, ipotizzando di consentire ai datori di lavoro e non soltanto agli Stati in sede di definizione delle politiche, la possibilità di ricorrere a tali meccanismi di compenso, tale raccomandazione va oltre le disposizioni dell'Unione europea.

La raccomandazione n. 6 è volta a presentare il congedo di maternità e la gravidanza sotto una luce migliore, senza però avere un vero carattere innovativo. Come è stato discusso all'interno della delegazione stessa, una vera proposta rivoluzionaria sarebbe stata quella di introdurre un autentico congedo obbligatorio di durata uguale per entrambe i genitori al momento della nascita del figlio. Tale misura avrebbe avuto come effetto quello di mettere i due genitori in una situazione d'uguaglianza al momento dell'assunzione. Inoltre, essa permetterebbe anche alla madre di beneficiare di un sostegno alla nascita del figlio aiutandola a ristabilirsi più velocemente dopo il parto. La summenzionata misura permetterebbe, infine, di assegnare ai padri che ne hanno espresso la volontà, la possibilità di occuparsi dei propri figli, senza subire le pressioni da parte dal datore di lavoro volte a non usufruire del congedo di paternità. In effetti, è paradossale voler la parità professionale per le donne e negarla agli uomini nella sfera familiare, dato che è proprio la disuguaglianza nella sfera privata la causa principale della disuguaglianza nella sfera professionale.

² Cfr. art. 157 TFUE: «Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle». In questo quadro, l'art. 141 autorizza le azioni positive rivolte alle donne. All'interno del diritto derivato, si veda la direttiva 2002/73/CE del Parlamento e del Consiglio del 23 settembre 2002.

La raccomandazione n. 7 analizza la proposta del governo di introdurre nella legge il principio generale sancito già dalla giurisprudenza secondo il quale “a lavoro uguale, salario uguale, a lavoro di valore uguale, salario uguale”. La delegazione propone di specificare nella formula di questo principio, l’espresa indicazione dell’uguaglianza tra uomini e donne. Tale proposta non appare valida proprio perché metterebbe in discussione l’evoluzione giurisprudenziale consolidatasi in materia negli ultimi decenni, la quale ha permesso di stabilire un principio di parità di trattamento molto più allargato, volto a comparare la situazione di lavoratori di categorie diverse (quadri e non quadri), e talvolta di entità diversa (parità di trattamento tra i lavoratori di istituti diversi dell’impresa), ecc. Reintrodurre nella legge la dimensione strettamente di genere di questo principio di parità avrebbe come risultato quello di negare una lunga evoluzione giurisprudenziale.

Tempo di lavoro e tempo di riposo

Le raccomandazioni nn. 9-12 costituiscono una reazione alle modifiche proposte dal governo in materia di tempo di lavoro. In effetti, l’aumento della flessibilità dei lavoratori è una misura estremamente iniqua per le donne, che si fanno carico ancora oggi in media di 3,5 ore di lavori domestici al giorno, dispongono di una disponibilità oraria minore dagli uomini e maggiormente legata dagli orari scolastici dei figli. Allo stesso modo, in materia di modifica dell’organizzazione dell’orario di lavoro per i dipendenti, la riduzione del preavviso di sette giorni a tre giorni non è sostenibile per le donne impiegate a tempo parziale che non avranno la possibilità di trovare possibilità di custodia per i figli in un periodo così breve. Inoltre, la delegazione si oppone alla possibilità di ridurre la maggiorazione delle ore straordinarie sotto il 25% al fine di limitare i loro ricorso dal datore di lavoro. Infine, una modifica interessante proposta dalla delegazione è quella di sostituire il termine di “conciliazione” tra vita professionale e vita personale da quella di “articolazione”. Tale modifica è importante poiché il primo termine suppone delle concessioni reciproche mentre il senso del secondo termine è proprio organizzare il lavoro in modo tale da dover evitare rinunce nell’uno o nell’altro senso.

Discriminazioni, le molestie sessuali e comportamenti sessisti

Le raccomandazioni nn. 23-29 sono particolarmente interessanti e in alcuni casi innovative. Hanno anche un impatto molto più ampio rispetto al tema della parità tra uomini e donne, migliorando il regime del principio di non discriminazione e delle molestie morali.

Il primo punto di miglioramento consiste nell'armonizzazione delle regole legate alle prove in caso di discriminazioni e molestie sessuali o morali, adeguando l'onere della prova per i due casi di molestie sul modello esistente per le discriminazioni. In altri termini, lo scopo è di permettere al lavoratore vittime di molestia di fornire degli elementi di fatto che possano far supporre l'esistenza di una molestia, lasciando al datore di lavoro l'onere di giustificare le sue decisioni dimostrando che sono scollegate di qualsiasi forma di molestia.

Un'altra misura molto positiva consiste nell'obbligo per il datore di lavoro di rimborsare al *pôle emploi* l'importo delle indennità di disoccupazione versate alla persona licenziata dopo un trattamento discriminatorio o una molestia sessuale o morale. Tale raccomandazione dovrebbe essere completata, per andare fino e fondo del ragionamento, dall'obbligo per il *pôle emploi* di ricostituire i diritti legati alla disoccupazione del lavoratore licenziato.

Infine, considerata la volontà del Governo di ridurre le incertezze (per i datori di lavoro) sui costi dei licenziamenti, la proposta della delegazione di stabilire un minimo d'indennizzo di 12 mensilità per tutti i lavoratori licenziati per motivo discriminatorio o per molestie sessuali, è particolarmente in linea. Purtroppo, tale indennizzo è stato ritenuto opportuno soltanto per i casi di licenziamento e che non si è ritenuto opportuno stabilire, ad esempio, un indennizzo di 6 mensilità per i disoccupati vittima di una discriminazione al momento dell'assunzione.

La conciliazione vita-lavoro nella *Loi travail*

Louise Fauvarque-Gobin

Sommario: 1. La conciliazione tra vita professionale e personale. – 1.1. Le origini. – 1.2. Le problematiche. – 2. Conciliazione tra vita professionale e vita personale nella *Loi travail*. – 2.1. Il diritto alla disconnessione. – 2.2. Il telelavoro.

La *Loi travail* è stata preceduta da numerosi rapporti su diversi temi (quello sulla medicina del lavoro e l’inabilità al lavoro di Michel Issindou e Sophie Fantoni; quello su contrattazione collettiva, lavoro e occupazione di Jean-Denis Combrexelle; il rapporto sulla trasformazione digitale di Bruno Mettling; quello sul *Compte Personnel d’Activité* di France stratégie, e ancora il rapporto sulla modernizzazione della contrattazione collettiva di Jean-François Cesaro e il rapporto Badinter sui principi essenziali del diritto del lavoro). Questa lista di rapporti dimostra che la legge mira a intervenire su tutti gli aspetti del diritto del lavoro: tanto i rapporti collettivi, quanto i rapporti individuali di lavoro.

In questo contributo ci concentreremo esclusivamente sul tema della conciliazione vita lavoro. Per questa ragione, definiremo e contestualizzeremo questo tema, per poi analizzare come esso venga affrontato nella *Loi travail*.

1. La conciliazione tra vita professionale e personale

Per approcciare questo tema sono solitamente utilizzate due espressioni: “articolazione” e “conciliazione”, ma gli studiosi non fanno in genere differenza tra i due termini. In particolare, è il termine “conciliazione” ad

essere utilizzato nella *Loi travail* così come nell'Accordo nazionale interprofessionale del 19 giugno 2013 sulla qualità della vita lavorativa, per cui sarà questo il termine che utilizzeremo anche in questa sede.

Come indica il loro stesso nome, l'espressione "vita lavorativa" rimanda alla parte di vita che si svolge al lavoro, e "vita personale" a quella che si svolge fuori dall'orario di lavoro. Non bisogna confondere l'espressione vita "personale" con "vita privata". La "vita privata" è regolata dall'art. 9 del Codice civile, che rinvia a diritti quali il diritto all'immagine, al rispetto del domicilio, ecc., mentre vita "personale" è un termine utilizzato dai giuristi del lavoro per fare riferimento alla sfera familiare, associativa, sportiva. Chiaramente, le tutele che attengono alle due diverse dimensioni non sono le stesse.

1.1. Le origini

L'obiettivo generale del diritto del lavoro è proteggere la salute e la sicurezza del lavoratore. A riprova di ciò, una delle prime leggi nell'ambito del diritto del lavoro datata 1898 disciplina la protezione del lavoratore in caso di incidente sul lavoro. Successivamente, i suoi obiettivi sono evoluti e il diritto del lavoro ha iniziato a concentrarsi sulla durata del lavoro e ancora sulla politica del lavoro, volta in particolare a creare opportunità occupazionali. Oggi, il diritto del lavoro accompagna e influenza l'evoluzione delle relazioni sociali. Ecco perché si interessa sempre di più all'impatto del lavoro sulla vita personale del lavoratore. La prima legge che ha preso in considerazione i vincoli familiari dei lavoratori è la *Loi Aubry II (Loi n. 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail)*. Successivamente, un accordo nazionale interprofessionale si è interessato alla questione affrontando il tema della qualità della vita lavorativa (*ANI sur la qualité de vie au travail du 19 juin 2013*). L'accordo si occupa di conciliazione tra vita lavorativa e personale all'interno del titolo IV intitolato *Favorire una migliore conciliazione tra vita personale e professionale*. Per raggiungere questa finalità, le parti sociali individuano i seguenti obiettivi: articolazione flessibile dei tempi di lavoro, riduzione degli svantaggi derivanti da un lavoro a tempo parziale. Il Codice del lavoro affronta la problematica della conciliazione in sette articoli. L'art. L2141-5 dedicato appunto alla conciliazione tra vita lavorativa, personale e sindacale. Gli artt. L2242-8 e L2242-18 che prevedono che il tema della conciliazione sia oggetto di negoziazioni annuali obbligatorie. L'art. 2323-8 che stabilisce che le misure adottate dal datore di

lavoro riguardanti il tema della conciliazione siano inserite tra i dati economici e sociali riferiti alle rappresentanze sindacali aziendali. Gli artt. L3121-46, L3122-29-1 e L3132-25-3 che riguardano la durata del lavoro. Il primo stabilisce che per i lavoratori interessati dal regime del cosiddetto *forfait-jours* il tema della conciliazione rappresenti oggetto dei colloqui professionali annuali. Gli altri due, che riguardano il lavoro notturno e domenicale, che stabiliscono che il datore di lavoro proponga in questi casi misure volte a facilitare la conciliazione. Infine, l'art. L4631-2 riguarda tutti quei servizi di natura sociale che hanno come obiettivo «facilitare per i lavoratori l'esercizio dei diritti a loro conferiti dalla legislazione sociale» con riferimento alla loro sfera di vita personale.

Il tema certamente non è oggetto di attenzione solo in Francia, ma preoccupa ugualmente altri Paesi europei, ad esempio la Svezia, che pur in un periodo di elevata disoccupazione ha adottato una legge sul diritto ad assentarsi dal lavoro¹.

1.2. Le problematiche

Il tema della conciliazione, come si è sopra argomentato, non è trattato in un solo capitolo del Codice del lavoro, ma diffuso al suo interno. Ciò fa sì che il tema non abbia un ruolo preponderante, anche se la conciliazione è obbligatoriamente oggetto di negoziazione annuale. È tuttavia un tema centrale poiché interessa due problematiche: quella della parità tra i generi e quella della salute sul luogo di lavoro. L'uguaglianza professionale tra uomini e donne è una conquista sociale a cui si mira fortemente, per questa ragione è oggetto di molti provvedimenti legislativi e accordi collettivi: la legge n. 2015-994 del 17 agosto 2015 che impone una rappresentanza equilibrata tra uomini e donne in seno alle istanze rappresentative del personale, l'accordo dell'1 marzo 2014 incentrato sull'eguaglianza tra uomini e donne e ancora l'accordo sopra citato sulla qualità della vita lavorativa. Il Codice del lavoro sanziona il mancato rispetto del principio di uguaglianza uomo/donna, secondo quanto stabilito dall'art. L1132-1 che sanziona la discriminazione basata sul sesso del candidato in sede di assunzione. D'altra parte l'OIL ha aperto la strada dell'uguaglianza professionale sin dalla convenzione n. 100 (ratificata dalla Francia nel 1953), che garantisce, a lavoro uguale, uguale remunerazione per

¹ F. Favennec-Hery, *Le droit de la durée du travail, fin d'une époque*, in *Droit social*, 2009, 251.

uomini e donne. Anche la Comunità economica europea, fin dal 1957 con l'art. 119 del Trattato di Roma, lotta contro le discriminazioni di genere.

La conciliazione tra vita professionale e personale permette di raggiungere l'obiettivo dell'uguaglianza, specialmente con riferimento allo svolgimento di lavoro domestico. Permette allo stesso modo di prendere adeguatamente in considerazione gli accorgimenti necessari all'educazione dei figli che gravano ancora essenzialmente sulle donne. Molte ricerche hanno dimostrato una correlazione tra tasso di attività femminile e tasso di fecondità: dove il primo è alto, anche il secondo aumenta. È stato allo stesso modo dimostrato che i Paesi che hanno messo in campo politiche di conciliazione sono quelli che hanno il più alto tasso di attività femminile. In un Paese in cui il tasso di fecondità è in calo, interessarsi alla messa in campo di politiche concrete in questo ambito appare dunque strategico². L'uguaglianza professionale tra uomo e donna è, cioè, cruciale ed il suo riconoscimento legislativo rappresenta un elemento di progresso essenziale. Di conseguenza, è deplorabile che la legge in commento non proponga soluzioni, limitandosi ad attestare gli effetti positivi che deriverebbero dalla sua compiuta realizzazione.

La conciliazione vita professionale/vita personale è, come sopra accennato, collegata anche al tema della salute nel lavoro. Lo sviluppo delle tecnologie di informazione e comunicazione impatta fortemente sulla salute dei lavoratori. L'utilizzo sempre più frequente di dispositivi digitali sul lavoro è associato alla crescita pressante del sovraccarico lavorativo, del sovraccarico di informazioni (si parla a tal proposito di "infobesità") e di interferenza tra la vita professionale e la sfera personale³.

Il diritto alla disconnessione e il telelavoro sono le due disposizioni della *Loi travail* che affrontano il tema della conciliazione tra vita professionale e personale del lavoratore. Queste disposizioni permetteranno di rispondere principalmente al problema della salute sul lavoro per i lavoratori che utilizzano le nuove tecnologie, in particolare i rischi sociali derivanti dalla sopra menzionata interferenza della vita lavorativa nella sfera personale.

² H. Garner, D. Meda, C. Senik, *Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les leçons des enquêtes auprès des ménages*, in *Travail et emploi*, 2005, n. 102.

³ Centre d'analyse stratégique et Direction générale du travail, *Rapport – L'impact des Tic sur les conditions de travail*, La documentation française, 2012, 328.

2. Conciliazione tra vita professionale e vita personale nella *Loi travail*

L'art. 25 della *Loi travail* introduce per la prima volta nell'ordinamento francese un diritto alla disconnessione e l'art. 26 affronta il tema del telelavoro.

2.1. Il diritto alla disconnessione

Il diritto alla disconnessione consente al lavoratore di non rispondere alle sollecitazioni del datore di lavoro o di altri colleghi al di fuori di determinati orari di lavoro stabiliti collettivamente. È stato proposto per la prima volta da J-E. Ray⁴. Il 19 giugno 2013 è stato evocato dalle parti sociali nell'accordo sulla qualità della vita lavorativa, che mirava a «promuovere una gestione intelligente delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, al servizio della competitività delle imprese, rispettando la vita privata dei lavoratori» (art. 17).

Il rapporto Mettling ha analizzato diversi accordi collettivi aziendali che facevano riferimento al diritto alla disconnessione. Ha sottolineato dunque che numerose imprese lo riconoscono informalmente, altre formalmente e alcune rigidamente, attraverso la chiusura dell'accesso ai server in determinate fasce orarie.

È vero anche che sono molte le imprese che non hanno adottato misure di questo tipo e che in questi casi la sua applicazione dipende essenzialmente dal lavoratore.

L'obiettivo della *Loi travail* è dare alle parti sociali il compito di negoziare su questa nozione e di includerla nella negoziazione annuale obbligatoria all'interno del capitolo della qualità della vita lavorativa.

2.2. Il telelavoro

Un secondo articolo della *Loi travail* va nella direzione di una migliore conciliazione tra vita professionale e personale, l'art. 26 sul telelavoro. Il 16 luglio 2012 le parti sociali europee hanno firmato un accordo quadro sul telelavoro, i cui elementi principali sono stati ripresi dall'accordo nazionale interprofessionale del 19 luglio 2005, esteso dal decreto del 30 maggio 2006.

⁴ Si veda specialmente J-E. Ray, *Droit du travail et TIC*, in *Droit Social*, 2007, 140.

Grazie a questo accordo, sono stati conclusi molti accordi aziendali per l'implementazione di questo dispositivo. Dopo la Legge del 22 marzo 2012 relativa alla semplificazione del dispositivo e delle relative procedure amministrative, il telelavoro ha ormai un suo preciso quadro legislativo (artt. L1222-9, L1222-10 del Codice del lavoro). Quest'ultimo rinvia la definizione delle condizioni di implementazione del telelavoro alla contrattazione collettiva o, in sua assenza, al contratto individuale di lavoro, ed elenca le obbligazioni specifiche in capo al datore di lavoro nei confronti del telelavoratore. Inoltre, il ricorso al telelavoro non può avvenire in assenza di consultazione delle istanze rappresentative dei lavoratori (comitati aziendali, CHSCT – *Comitati per l'igiene, la sicurezza e le condizioni di lavoro*).

L'obiettivo della *Loi travail* è favorire lo sviluppo del telelavoro. Per questo ne demanda la definizione alla contrattazione collettiva, ritenendo che un quadro unico non consenta di affrontare adeguatamente la diversità delle concrete situazioni.

In conclusione, la *Loi travail* propone soluzioni per una delle due problematiche che abbiamo visto essere connesse alla questione della conciliazione tra vita lavorativa e personale (quella dell'uguaglianza tra uomo e donna e quella della salute sul lavoro), e cioè la seconda, senza invece affrontare il tema dell'uguaglianza professionale, il che è biasimabile considerata l'importanza del tema.

Digitalizzazione: verso un nuovo mondo del lavoro. Alcune lezioni di metodo dalla Francia

Emanuele Dagnino

Di fronte alla trasformazione del lavoro che caratterizza questi anni e che coinvolge incisivamente le forme di organizzazione e le modalità della prestazione lavorativa, i legislatori sono chiamati a rivolgere la loro attenzione all'adattamento delle strutture giuridiche di riferimento. Con l'art. 26 – che si inserisce proprio nella sezione dedicata all'*Adattamento del diritto del lavoro all'era digitale* – la riforma francese del diritto del lavoro entra nel vivo della questione. Un'analisi del suo disposto offre numerosi spunti rispetto alle modalità con cui affrontare le sfide della digitalizzazione del lavoro.

Prima ancora che al disposto, però, è opportuno fare riferimento all'iter, seguito dal governo francese nel rivolgersi a questi temi: il testo proposto ha avuto come importante base di riflessione il rapporto *Transformation numérique et vie au travail*, commissionato dal Ministero del Lavoro ad un gruppo di esperti guidato da Bruno Mettling e consegnato nel settembre dell'anno scorso (vedi il mio contributo nella parte III del presente volume). Tale rapporto si pone, infatti, nell'alveo di un processo di presa di coscienza dell'impatto socio-economico del digitale da parte del governo d'oltralpe, che ha visto la predisposizione di altri importanti studi sul tema (un altro esempio nell'ambito del rapporto tra lavoro e tecnologia è il *rapport Travail emploi numérique : les nouvelles trajectoires* ad opera del CNNum, gennaio 2016).

Rispetto al merito della riforma legislativa, poi, si pongono numerosi temi di interesse.

In primo luogo, da sottolineare il ricorso per l'aggiornamento della disciplina del **lavoro da remoto** alla *concertation* (entro il 1° ottobre 2016), sulla base della quale le parti sociali potranno procedere ad una negoziazione. La decisione di riconoscere il ruolo di primo attore alle parti sociali al fine di rilanciare la diffusione e ripensare la disciplina – che si ritiene superata dalla trasformazione in atto – del lavoro da remoto nelle sue diverse espressioni rappresenta senza dubbio una scelta di campo importante. Tale scelta nasce, come riconosciuto nello studio d'impatto della legge, dalla **consapevolezza della centralità del ruolo delle rappresentanze per il successo delle nuove forme di organizzazione del lavoro e della necessità di approntare soluzioni su misura per i diversi settori**, obiettivo precluso ad una disciplina unitaria per legge. Un eventuale intervento normativo, subordinato ad evidenze di necessità, è rinviato ad un secondo momento.

Un secondo importante riferimento è dato dall'ambito di tale **concertazione**, che **non si limita al lavoro a distanza** e coinvolge altre fondamentali tematiche d'interesse dei nuovi modi di lavorare: il carico di lavoro dei lavoratori in *forfait en jours*, le pratiche di **conciliazione** tra vita professionale e privata legate all'uso di strumenti digitali, così come il possibile frazionamento dei **tempi di riposo** di questi lavoratori.

È interessante che si preveda la predisposizione di un **codice di buone prassi** a seguito di tale concertazione: la diffusione di pratiche di lavoro innovative nei diversi ambiti aziendali può sicuramente essere stimolata dalla conoscenza di modelli di contrattazione di successo.

Infine, l'articolo prevede un comma in cui si impegna il governo a presentare al parlamento, entro dicembre 2017, un rapporto relativo all'**adattamento delle nozioni giuridiche di luogo, carico e orario di lavoro** alla luce della trasformazione digitale. È un riferimento fondamentale: è il segno della consapevolezza che i nuovi modelli organizzativi di lavoro e produzioni non richiedono un semplice "*lifting*" normativo, ma un ripensamento dei concetti tradizionali su cui è stata improntata l'intera costruzione del diritto del lavoro.

L'art. 26 offre quindi una **traccia** importante per la regolamentazione del lavoro di fronte ai nuovi fenomeni della digitalizzazione, dell'Industry 4.0 e del nomadismo digitale, per fare alcuni esempi. Ma offre al contempo una **lezione di metodo**, a beneficio di altri ordinamenti come il nostro che si trovano ad affrontare le medesime trasformazioni.

Parte III
LA LUNGA (E INCERTA) MARCIA
VERSO LA *LOI TRAVAIL*

Francia: il *Rapport Badinter*, un primo passo verso la riforma del *Code du travail*

Giorgia Imperatori

Lo scorso 25 gennaio Robert Badinter (ex presidente del Conseil Constitutionnel ed ex Ministro della Giustizia) ha consegnato il [rapporto elaborato dalla Commissione](#) da lui presieduta, alla quale, in data 24 novembre 2015, il Primo ministro francese, Manuel Valls, aveva affidato la missione di **individuare i *principes fondamentaux* del diritto del lavoro francese**.

Tale missione si inserisce nel più vasto progetto di riforma del corpus legislativo in materia di lavoro, il *Code du travail*, che è stato annunciato il 4 novembre dello scorso anno dal Primo ministro e che avverrà tramite un processo di riscrittura della durata di circa due anni, con il contributo di varie commissioni di esperti.

L'idea portante del progetto di riforma del codice è quella di prevedere la **derogabilità delle norme legislative ivi previste da parte dei contratti collettivi, operando un'ampia delegificazione del settore**. A tal proposito si esprimeva il *Rapport Combrexelle*, reso noto il 9 settembre 2015 ed intitolato [La négociation collective, le travail et l'emploi](#).

Tuttavia, già nel rapporto citato, si faceva presente la **necessità di predisporre un nucleo di *principes fondamentaux* del diritto del lavoro, non derogabili dagli accordi collettivi**, in quanto posti a tutela di beni giuridici di estrema rilevanza, quali ad esempio la dignità, la riservatezza ma anche il salario

minimo garantito (“*Smic*”), tali, quindi, da esigere un’applicazione uniforme per tutti i lavoratori.

Tale missione è stata portata a termine con il *Rapport Badinter* dove vengono elencati 61 principi fondamentali che dovranno essere inseriti in un capitolo preliminare del progetto di legge che il Ministro del lavoro, Myriam El Khomri, presenterà il prossimo 9 marzo. Detti principi dovranno costituire una sorta di “ordine pubblico sociale” non intaccabile dagli accordi collettivi. Dal punto di vista sistematico, la collocazione dei principi essenziali nel capitolo iniziale del futuro *Code du travail*, non ha l’intento di attribuire loro un rango superiore rispetto alle altre disposizioni codificate, bensì quello di costituire un sistema coerente di riferimento per l’interpretazione e l’applicazione dell’intero corpus normativo.

Tale operazione si inserisce nel più ampio obiettivo di chiarificazione e semplificazione delle norme sul lavoro contenute nel testo del 2008, che, come evidenziato dal precedente *Rapport Combrexelle* attualmente risultano inefficaci proprio a causa dell’eccessiva proliferazione e della complessità lessicale e sintattica che le contraddistingue, tale da renderle difficilmente comprensibili per i loro destinatari.

Dalla lettura del rapporto appare chiaro come l’operato della Commissione Badinter sia consistito in **una vera e propria ricognizione del diritto vivente allo stato attuale, senza la pretesa di formulare disposizioni per il futuro**, tanto che, come precisato altresì da Manuel Valls, la lista in questione non è esaustiva, ma rappresenta solo un punto di partenza del progetto di riforma. Rimane, tuttavia, il dubbio se di tali principi i giudici potranno già tenere conto nell’interpretazione ed applicazione delle norme in materia di lavoro durante il periodo transitorio che precederà l’adozione del nuovo *Code*.

Passando all’analisi dei principi contenuti nell’elenco, **emerge immediatamente la vastità di ambiti del diritto del lavoro a cui gli stessi fanno riferimento**. Oltre al prevedibile paragrafo dedicato alle libertà e ai diritti fondamentali (artt. 1-10), tra cui figurano il diritto alla dignità (art. 2) e all’uguaglianza (art. 4) sul lavoro e il rispetto dei quali costituisce un espresso limite al potere di direzione del datore (art. 10), vengono elencati i basilari principi in materia di sicurezza sul lavoro (artt. 39-43), di rappresentanza sindacale (artt. 44-50), di negoziazione collettiva e dialogo sociale (artt. 51-57), nonché di controllo amministrativo e contenzioso giudiziario (artt. 58-61).

Sebbene alcuni dei principi contenuti nel rapporto fossero già consacrati all'interno del *Code*, altri rappresentano invece il portato di orientamenti giurisprudenziali, come nel caso della tutela della riservatezza e della privacy di cui all'art. 3, norma che è collegata a quanto elaborato in materia di nuove tecnologie da parte della Cour de Cassation e dello CNIL (il Garante francese per l'informatica e la libertà). Nel *Rapport Badinter* sono stati recepiti altresì alcuni dei principi generali del diritto dell'Unione Europea, tra cui, ad esempio, rientra il diritto alla formazione continua del lavoratore (art. 20), sancito dall'art. 14 dalla Carta di Nizza. A tal proposito, peraltro, è interessante notare come venga incluso tra i principi fondamentali anche l'obbligo a carico del datore di lavoro di formazione del lavoratore per tutta la durata del rapporto professionale, dovere che nel nostro ordinamento è previsto solo in ipotesi speciali quali l'apprendistato o in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ma non in via generale.

Un'importante novità introdotta dal rapporto è rappresentata dall'enunciazione della libertà del lavoratore di manifestare le proprie convinzioni, comprese quelle religiose, anche sul posto di lavoro. Sebbene un simile principio in via teorica sembrerebbe piuttosto assodato, non era precedentemente previsto dal *Code du travail*. La sua introduzione, dunque, radica il principio di laicità anche nel contesto privato dell'impresa, dal quale precedentemente ne era esclusa l'applicazione.

Gli aspetti più attesi (e dibattuti) del *Rapport Badinter* riguardano i “temi caldi” dell'orario di lavoro, della durata del rapporto di lavoro e della retribuzione.

Per quanto riguarda il primo profilo, l'art. 33 prevede che l'**orario normale di lavoro** sia **fissato dalla legge**, che determinerà anche le condizioni ed i requisiti in presenza dei quali gli accordi collettivi potranno stabilire una durata differente (come peraltro già accade nel sistema del c.d. “*forfait-jour*”). È inoltre previsto che ogni lavoratore il cui orario di lavoro sorpassi la “*durée normale*” abbia diritto ad una compensazione, di fatto aprendo uno spiraglio alla possibilità di superare il limite attualmente vigente delle 35 h settimanali.

Con l'art. 13 **si conferma la natura principale del contratto a tempo indeterminato che costituisce il contratto di lavoro per eccellenza**,

permettendo la stipulazione dei c.d. CDD, i contratti a tempo determinato, esclusivamente nei casi previsti dalla legge.

È sempre la legge a dover fissare il valore dello “*Smic*”, **il salario minimo, che deve assicurare al lavoratore delle condizioni di vita dignitose e che non può essere previsto in misura inferiore dagli accordi collettivi** (art. 30).

In conclusione, l’enucleazione di principi fondamentali in materia di lavoro sebbene possa apparire un’operazione superflua e ormai piuttosto retorica, è, invece, un **presupposto imprescindibile per la corretta formazione di disposizioni legislative efficaci ed equilibrate**. Come evidenziato dallo stesso Badinter, è sempre necessario ricordare, soprattutto in vista in una radicale riforma del *Code du travail*, che il cuore del diritto del lavoro, francese e non, sia inevitabilmente la volontà di assicurare il rispetto dei diritti fondamentali della persona del lavoratore nel rapporto di lavoro.

Il Rapport Mettling sulla trasformazione digitale del lavoro: spunti di riflessione e di metodo

Emanuele Dagnino

Lo scorso 15 settembre, un gruppo di esperti guidato da Bruno Mettling, Deputy CEO in ambito Risorse umane di Orange, ha consegnato al Ministro del lavoro francese un importante **rapporto sulla [Transformation numérique et vie au travail](#)** e cioè **sugli effetti della rivoluzione digitale sulle relazioni di lavoro.**

Il rapporto si concentra sull'analisi degli effetti del “digitale” sulle condizioni di lavoro, sull'organizzazione del lavoro e sul management ed è organizzato in **tre sezioni dedicate rispettivamente ad un inquadramento generale del fenomeno, alle sfide poste dai cambiamenti tecnologici e ad alcune raccomandazioni** per il miglior esito della stessa. La parte più corposa è quella dedicata alle sfide della digitalizzazione del lavoro sul contratto di lavoro, la qualità della vita al lavoro e il management.

Gli effetti sul contratto di lavoro della digitalizzazione vengono rilevati con riferimento al luogo di lavoro, ai tempi di lavoro e alla subordinazione. Si tratta di tematiche che sono tradizionalmente oggetto di analisi da parte di chi studia la trasformazione del lavoro, soprattutto nell'ottica della sua regolamentazione, essendo state la **gestione dei luoghi, dei tempi e delle modalità della prestazione caratteristiche fondamentali per la disciplina normativa che ha portato alla nascita del contratto di lavoro standard.**

Quanto ai luoghi, si rileva la grande **eterogeneità dell'organizzazione spaziale dell'attività d'impresa, tanto rispetto al luogo da cui è svolta la**

prestazione (con attenzione anche al fenomeno del *co-working*: si veda la raccomandazione §27 relativa alla promozione dei luoghi di lavoro terzi), **quanto rispetto agli spazi di lavoro** (cfr. la §22: sviluppare spazi di lavoro favorevoli alla cultura digitale), e ci si concentra, in particolare, sulle **dinamiche del lavoro da remoto**. Sono delineati alcuni aspetti critici relativi alla gestione dei rapporti di telelavoro (tra gli altri; isolamento, cultura del controllo, problemi relativi al collettivo), per poi approfondire alcuni aspetti più legati alle norme che regolano il rapporto di lavoro. In particolare si rilevano: il rischio di una sostituzione di lavoratori dipendenti attraverso forme di lavoro autonomo, in ragione di alcune rigidità normative; il problema dell'imputabilità degli incidenti nei confronti dei datori di lavoro nell'ambito di prestazioni rese a domicilio con difficoltà di distinzione di tempi di lavoro e tempi privati; le dinamiche peculiari del c.d. telelavoratore nomade. La risposta a queste esigenze è trovata in un'azione delle parti sociali di **revisione dell'accordo sul telelavoro del 2005** e nella **promozione di buone pratiche** di organizzazione del telelavoro (§26) e rispetto al tema dell'imputabilità attraverso specificazioni negli accordi aziendali (§28).

L'influsso sui tempi di lavoro della digitalizzazione riguarda il mancato rispetto dei tempi di riposo minimi, la difficile distinzione tra vita privata e professionale (sia rispetto al lavoratore che rispetto all'azienda) e la possibilità di intensificazione dell'attività lavorativa. Per prevenire questi rischi si pongono come necessari interventi per adattare l'istituto del "*forfait jours*" (accordi di lavoro in cui si computano i giorni lavorati e non le ore), la valorizzazione del concetto di "**carico di lavoro**" come complementare a quello di orario per assicurare la salute dei lavoratori (§11 e 23) e la promozione del **diritto-dovere di disconnessione**, anche con azioni di supporto di tipo culturale sul piano individuale e collettivo (§19).

Rispetto agli **effetti della rivoluzione digitale sul concetto di subordinazione**, paradigma del diritto del lavoro, si sottolinea la tendenza, già da tempo rilevata in dottrina, del diffondersi di forme di gestione della prestazione per progetti o comunque secondo modalità organizzative ed esecutive che prescindono dalle caratteristiche proprie della dipendenza giuridica (direttive e controllo rispetto alla prestazione). Il rapporto offre poi una panoramica su alcune **forme di impiego** – che si stanno diffondendo nel contesto francese in concomitanza con la trasformazione digitale e la necessità di maggiore flessibilità – **che presentano forti tratti di innovatività rispetto ai tradizionali rapporti di lavoro**, tanto in ambito dipendente che autonomo

(alcuni esempi sono: *employee sharing*, *portage salarial*, *coopératives d'activité et d'emploi*), e sottolinea la diffusione delle società cooperative. Per il Rapporto la diffusione di forme di lavoro autonomo pone **importanti sfide al sistema di sicurezza sociale**, che dovrebbe essere riformato per dare copertura a queste nuove situazioni (§15), e al contempo richiede ad una **riflessione sulla distinzione stessa tra lavoro dipendente e lavoro autonomo** (§17).

Passando ad analizzare i **rapporti tra trasformazione digitale e condizioni di lavoro** si delineano le modalità in cui la prima possa essere utilizzata nel senso di un miglioramento delle seconde. A questo proposito si rileva la necessità di una **regolamentazione dell'uso delle risorse digitali** ai fini di evitare l'“infobesità” (§20), si ritorna poi sul tema della parametrizzazione dei carichi di lavoro (necessità di rivalutazione periodica e preferibilità di una fissazione per team di lavoro) e sul tema degli spazi di lavoro (ergonomia degli spazi come fattore per il benessere e la performance di lavoro). In generale rispetto alla tutela della salute dei lavoratori, oltre a quanto detto rispetto al diritto alla disconnessione e del carico di lavoro, si aggiunge che la **fondamentale integrazione del parametro “digitale” nella prevenzione dei rischi professionali** (§24) può essere meglio perseguita a livello di management di prossimità e attraverso la regolamentazione ottenuta tramite il dialogo sociale, piuttosto che quella legislativa.

Quanto ai rapporti tra *transformation numérique* e **funzione manageriale**, i cambiamenti relativi alle modalità di organizzazione del lavoro e di gestione delle risorse umane creano alcune punti di tensione e necessitano di nuove competenze da parte dei manager. In particolare si evidenzia l'importanza della gestione del binomio autonomia-controllo, di un lavoro sempre più collaborativo, della presenza di un numero crescente di lavoratori a distanza e dell'integrazione tra risorse lavorative interne ed esterne.

Il ruolo dei manager risulta sempre più di coordinamento dei progetti, piuttosto che di direzione: le competenze del management devono quindi essere orientate in questo senso. Peraltro, non è soltanto la gestione di prossimità che viene influenzata, ma anche il ruolo del top management.

La sezione finale è dedicata alle **raccomandazioni per il successo della trasformazione digitale del lavoro**. Al di là dei contenuti e di giudizi di merito delle singole raccomandazioni (sono ben 36) è interessante sottolineare

la **capacità di guardare ai fenomeni analizzati in senso globale e con una proiezione al futuro**. Le diverse sotto-sezioni sono infatti così articolate: dall'aspetto formativo (formazione iniziale e continua), si passa alle dinamiche di professionalizzazione e alle transizioni occupazionali, per poi approfondire aspetti relativi alla disciplina lavoristica e fiscale, alla valorizzazione del digitale per il miglioramento delle condizioni di lavoro, ai profili gestionali e chiudere sulla necessità di comprendere e anticipare gli sviluppi del fenomeno.

A nostro parere è proprio questa visione a 360 gradi il più grande merito di un lavoro che si offre alla riflessione di addetti ai lavori e governanti, in vista di un ripensamento globale del rapporto uomo/lavoro, tanto nei suoi aspetti normativi quanto nei suoi aspetti antropologici, sociali ed economici.

Un “conto personale di attività” per il lavoratore del futuro: il caso francese

Clara Tourres

Mentre l'Italia ancora si attarda sulla questione dell'art. 18 e dei furbetti del cartellino, altri Paesi si stanno muovendo nella direzione di un progetto per il mercato del lavoro del futuro. Tra questi la Francia che sta avanzando alcune proposte di indubbio interesse anche per un lettore italiano. Su tutti il “conto personale di attività” (d'ora in avanti CPA) introdotto dall'art. 38 della legge Rebsamen sul dialogo sociale¹ e ora al centro di una riflessione pubblica², avviata in questi giorni, che dovrà portare, anche col coinvolgimento delle parti sociali, a un nuovo quadro di tutela dei percorsi professionali e lavoratori dei francesi a far data dal 1° gennaio 2017.

CPA: che cosa è?

Il CPA è uno strumento universale di tutela finalizzato a sostenere i percorsi professionali di tutti i cittadini con più di 16 anni che convertirà in punti i diversi diritti connessi a un'attività professionale e/o connessi ad attività non professionali. Ciò consentirà di trasferire, in un mercato del lavoro sempre più frammentato e intermittente, un diritto acquisito – e non “goduto” – da un'attività professionale ad un'altra³. Non solo. I diritti convertiti in punti

¹ L. n. 2015-994 sul dialogo sociale e sull'impiego, in [Indice AZ per Paese, voce France](#).

² Si veda Commission Compte personnel d'activité, [Le compte personnel d'activité, de l'utopie au concret](#), 2015.

³ Un esempio potrà chiarire l'idea: un disoccupato, in relazione alla sua precedente attività lavorativa, ha maturato un'indennità di disoccupazione pari a 12 mesi. Questi, però,

potranno essere utilizzati per diverse finalità, ad esempio come l'uso del "compte épargne temps"⁴ per finanziare la formazione del lavoratore. A tal proposito si parla di **fungibilità dei diritti**.

Il CPA: perché?

L'idea di garantire i diritti sociali e i percorsi professionali non è nuova⁵. In Francia, negli ultimi anni, si è sviluppata collegando i diritti alla persona stessa, a prescindere dal suo lavoro e dal suo status professionale. Anche se tale idea non è mai stata attuata attraverso una vera e propria riforma, a causa delle difficoltà giuridiche e tecniche, diversi strumenti particolari, come i conti personali, sono stati adottati. Ne sono un esempio il conto personale di formazione (CPF)⁶ e il conto di prevenzione per i lavori usuranti (C3P)⁷.

La novità ora è la connessione tra CPA e grande trasformazione del lavoro. Invero il Rapporto tiene conto dei percorsi professionali non più lineari bensì discontinui. Questi percorsi più dinamici e più evolutivi riguardano oggi quattro lavoratori su dieci in Francia, in maggiore parte giovani, lavoratori poco qualificati e anziani. Queste categorie sono, difatti, le meno tutelate. E, d'altronde, anche le nuove forme di lavoro, alla frontiera tra lavoro subordinato e autonomo richiedono una maggiore tutela.

concretamente beneficia di soli 8 mesi di sostegno al reddito poiché, ad esempio, viene assunto da un nuovo datore di lavoro; nel caso in cui egli dovesse essere nuovamente licenziato potrà beneficiare dei mesi non precedentemente goduti in quanto accreditati sul proprio CPA.

⁴ Introdotto dalla l. n. 2008-789 per la democrazia sociale e la riforma del tempo di lavoro (in [Indice AZ per Paese, voce France](#)), il *compte épargne temps* (CET) deve essere previsto dagli accordi collettivi aziendali. Attraverso questo conto, il lavoratore può scegliere tra due opzioni: accumulare i suoi diritti a congedi oppure beneficiare di una remunerazione per compensare i congedi non utilizzati.

⁵ Cfr., ad es., il rapporto di J. Boissonnat, *Le travail dans 20 ans*, 1995, e il rapporto curato da A. Supiot, *Au-delà de l'emploi*, 1999 (entrambi in [Indice AZ per Paese, voce France](#)).

⁶ Introdotto dalla l. n. 2014-288 relativa alla formazione professionale, all'impiego ed alla democrazia sociale, il CPF permette a tutti i lavoratori di acquisire dei diritti alla formazione utilizzabili durante tutta la loro vita professionale. Ad esempio, un lavoratore assunto a tempo pieno avrà diritto a 24 ore di formazione all'anno.

⁷ Introdotto dalla l. n. 2014-40 (in [Indice AZ per Paese, voce France](#)), il C3P ha per obiettivo di permettere a tutti i lavoratori esposti a uno o più fattori legati a un lavoro usurante di beneficiare di diritti alla formazione professionale, al tempo parziale o ad un pensionamento anticipato. Ogni trimestre permette di acquisire 1 punto; il massimo è fissato a 100 punti. Ad esempio, ogni punto permette di acquisire 25 ore di formazione professionale.

Per rispondere a queste sfide, in primo luogo, il CPA sarà uno strumento di informazione in quanto sarà creato un profilo personale per ogni lavoratore che garantirà una maggiore visibilità dei diritti personali. Sarà un strumento di “*empowerment*” per semplificare e garantire le transizioni professionali, permettendo un maggiore riconoscimento dei percorsi professionali discontinui. In secondo luogo, il CPA permetterà di valorizzare anche alcune attività non remunerate caratterizzate da un forte senso collettivo (ad esempio attività associative, creazione di imprese, progetti di ricerca, servizio civile). Questo potrebbe essere la vera innovazione del conto.

CPA: come?

Tre gli scenari prospettati⁸ nel passaggio dalla visione alla proposta:

Scenario 1 – “CPA orientato verso la formazione e la capacità dell’individuo di evolvere professionalmente”

Questa visione si concentra sui **diritti alla formazione**. Invero i punti del conto potranno essere utilizzati unicamente per la formazione del lavoratore. Il Rapporto stesso, però, considera che tale scenario da solo potrebbe non essere sufficiente alla piena realizzazione degli obiettivi del conto. Invero il Rapporto considera piuttosto questo scenario come un elemento che dovrebbe essere comune allo scenario 2 e 3.

Scenario 2 – “Libertà nell’uso dei tempi per tutta la vita”

Questo scenario, oltre ad includere lo scenario 1, prevede la possibilità di acquisire punti attraverso anche attività non remunerate (come ad esempio le attività di volontariato), ma soprattutto di utilizzare i suddetti punti per **finanziare l’assistenza e le cure familiari, attività associative, ecc.** Il concetto chiave di questo scenario è dunque la fungibilità.

Scenario 3 – “Garanzia dei percorsi attraverso la continuità e l’accesso ai diritti”

Questo scenario include lo scenario 1 e lo scenario 2, aggiungendovi però anche i **diritti sociali legati alla persona non fungibili (disoccupazione,**

⁸ Il rapporto [Le compte personnel d’activité, de l’utopie au concret](#), cit., sottolinea che spetterà al governo di scegliere uno di questi 3 scenari, considerando che «Les réponses à ces questions dépendent en effet de l’objectif principal que l’on assigne au CPA et du projet de société qu’il porte».

pensionamento). Per i soli punti acquisiti in relazione a siffatti diritti l'utilizzazione è la stessa di oggi, dunque la fungibilità è esclusa.

CPA: quali prospettive?

Le maggiori criticità sul piano giuridico⁹ riguardano le nozioni poco definite come quelle di: 1) attività, professionale o non professionale; 2) conto (in particolare la natura del credito e le condizioni di uso); 3) diritti sociali personali. In particolar modo, per quanto attiene lo scenario 3: l'assicurazione contro la vecchiaia, la disoccupazione, o il pensionamento possano essere considerati come dei diritti sociali personali?

Un progetto davvero innovativo dovrebbe invero indirizzarsi verso gli scenari 2 e/o 3. Un conto di più facile realizzazione in termini tecnici e giuridici potrebbe per contro risolversi nello scenario 1 che porterebbe tuttavia a una riforma di scarsa portata e non in linea con in grandi cambiamenti in atto nel mondo del lavoro. Anche per questo il rapporto *Nouvelles Trajectoires* di Thieulin e Andrieux del Conseil National du Numérique si pronuncia con decisione a favore della realizzazione degli scenari 2 o 3.

Entro pochi mesi il Governo francese sarà chiamato a pronunciarsi in termini concreti verso uno delle tre proposte avanzate dalla riflessione ed è qui che misureremo la capacità della Francia di differenziarsi o meno dai principali Paesi europei che, allo stato, hanno cercato di gestire la grande trasformazione del lavoro intervenendo sulle regole formali del lavoro piuttosto che sulle esigenze di imprese e persone di un sistema che le accompagni nei nuovi mercati transizionali del lavoro dove la continuità di diritti e prestazioni impone un nuovo welfare della persona¹⁰.

⁹ Per una lettura critica e sviluppata dei problemi giuridici, cfr. J.-M. Luttringer, *Le compte personnel d'activité: impasse ou innovation?*, octobre 2015 (in [Indice AZ per Paese, voce France](#)).

¹⁰ Cfr. [Lavoro e welfare della persona. Un "Libro Verde" per il dibattito pubblico](#), ADAPT.

La rappresentanza delle associazioni datoriali: spunti dall'esperienza francese Intervista a Nicole Maggi-Germain

di Pietro Rizzi

In Francia la rappresentatività delle associazioni imprenditoriali è stata di recente oggetto dell'azione del legislatore; dapprima la legge n. 288 del 5 marzo 2014 relativa alla formazione professionale, all'occupazione ed alla democrazia sociale e successivamente la legge n. 994 del 17 agosto 2015 sul dialogo sociale e l'occupazione hanno cercato di mettere in atto quanto suggerito dal Rapporto Combexelle sulla scia di quanto già previsto, sin dal 2008, per la rappresentanza sindacale. Viene così superato il principio di presunta rappresentatività e vengono identificati sei criteri che devono essere necessariamente soddisfatti affinché l'associazione imprenditoriale risulti riconosciuta a tutti gli effetti: rispetto dei valori repubblicani, indipendenza, trasparenza finanziaria, almeno due anni di attività negoziale, un livello minimo di autorevolezza derivante dall'attività pregressa, il numero di imprese aderenti.

Proprio quest'ultimo criterio ha suscitato diversi dubbi, che spetta ora dipanare alla Corte costituzionale, circa la adeguata considerazione del numero effettivo di lavoratori delle imprese in questione, rispetto al numero di imprese stesse. La nuova formulazione dell'art. 2151-1 del Codice del Lavoro francese, così come riformulato dalle norme sopra citate, ci ha offerto uno spunto per indirizzare alcune domande alla professoressa Nicole Maggi-Germain, docente di diritto presso l'Università Paris 1, Panthéon-Sorbonne e all'Università di Nantes, anche al fine di trarne spunti di riflessione utili in vista di un eventuale intervento del legislatore italiano sulla rappresentatività delle Parti sociali

In Francia non esiste un articolo costituzionale riguardante le associazioni di rappresentanza, a differenza che in Italia: crede che questo sia un limite, colmato dalla legislazione sulla rappresentatività delle associazioni sindacali del 2008, e delle datoriali del 2014, oppure che ciò permetta una maggiore flessibilità nell'azione da parte del legislatore su un argomento di tale portata?

Ispirato dal programma del Consiglio Nazionale della Resistenza, il Preambolo della Costituzione del 1946, tutt'oggi in vigore, ha consacrato un certo numero di diritti sociali, come il diritto per tutte le persone di difendere i propri interessi e i propri diritti attraverso l'azione sindacale, e di aderire ad un sindacato liberamente scelto (comma 6) o ancora il diritto di tutti i lavoratori di partecipare, mediante intermediazione dei loro delegati, alla determinazione collettiva delle condizioni di lavoro e alla gestione dell'impresa (comma 8).

L'assenza di un riconoscimento costituzionale delle organizzazioni di rappresentanza datoriali e delle organizzazioni sindacali è il frutto di una antica storia sociale segnata dalla diffidenza dei poteri pubblici di fronte a ciò che poteva apparire una sorta di rinascita dei corpi intermedi dell'Ancien Regime, ostacolo tra il popolo e i suoi rappresentanti, tra interesse privato e pubblico.

Conferendo uno statuto giuridico alle organizzazioni sindacali e datoriali, la legge del 21 marzo 1884 cerca innanzitutto di organizzare la rappresentanza in determinate professioni e di esercitare su di essa una forma di controllo. Il diritto francese si è nutrito di questa diffidenza nei confronti dei corpi intermedi, e tutti i testi di legge votati da qui in poi privilegeranno il pluralismo, alimentando al contempo la divisione del fronte sindacale.

In Italia si parla molto di “sindacato maggiormente rappresentativo”, ma si trascura spesso il concetto di associazione imprenditoriale maggiormente rappresentativa. In Francia la visione è diversa, probabilmente a causa dei ruoli istituzionali che sono riconosciuti a queste associazioni (la partecipazione alla Commissione nazionale della contrattazione collettiva, la commissione nazionale della certificazione professionale, i consigli economici, sociali e dell'ambiente oppure le altre numerose partecipazioni a commissioni e consigli di altro genere, o ancora la consultazione in caso di disegni di legge riguardanti il lavoro e la formazione). Crede che l'istituzionalizzazione di tali associazioni sia positiva e crede che anche in Italia potrebbe essere seguita la strada francese?

Anche in questo caso la storia sociale aiuta a comprendere, attraverso il processo di emersione di certe nozioni, le sfide strutturali. È la legge del 1936 sui contratti collettivi di lavoro che, introducendo il meccanismo dell'estensione¹, condiziona l'efficacia *erga omnes* riconosciuta ai contratti e agli accordi collettivi firmati in un settore professionale alla rappresentatività dei firmatari. Ma i dibattiti parlamentari dell'epoca mostrano che il criterio della rappresentatività, pur applicandosi a entrambe le parti, suscita resistenze solo per quanto concerne le organizzazioni sindacali. Allineandosi ad una terminologia riconducibile al Trattato di Versailles firmato il 28 giugno 1919 (art. 389 della Parte XIII «Lavoro») concernente la designazione, per gli Stati membri della SDN, dei rappresentanti alla Conferenza generale dei rappresentanti dell'Organizzazione internazionale del lavoro, l'espressione "organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa" divide: il timore esplicitamente evocato è favorire una sorta di monopolio a favore della CGT. Se l'idea è distinguere le organizzazioni sindacali individuando le più rappresentative, al fine di pervenire, utilizzando le parole di Léon Blum, Presidente del Consiglio, a un «inizio di organizzazione della professione», il governo dell'epoca porta avanti una interpretazione liberale che esclude qualsiasi monopolio sindacale. Il riconoscimento in termini giuridici di questo pluralismo sindacale condurrà alla soppressione, con l'approvazione della legge del 1982, della qualificazione di «maggiormente» rappresentative a vantaggio dell'espressione «organizzazioni sindacali e datoriali rappresentative nel campo di applicazione considerato»². Il criterio di rappresentatività richiesto alle organizzazioni sindacali e datoriali ha permesso di strutturare e istituzionalizzare la rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro. Ma è allo stesso tempo legato a una concezione tripartita delle relazioni industriali che riconosce un ampio margine di intervento allo Stato che può avere voce in capitolo in relazione alle diverse rappresentanze e far prevalere il suo punto di vista. Ciò spiega perché il Ministro del lavoro non è mai tenuto a estendere un accordo o un contratto, anche laddove questo risponda alle condizioni poste dal Codice del lavoro. Può rifiutare l'estensione per motivi di interesse generale che riguardino obiettivi di politica economica

¹ Esso permette al Ministro del lavoro di estendere l'applicazione di un contratto o di un accordo all'insieme dei lavoratori e dei datori di lavoro di un settore di attività, anche se non hanno partecipato all'accordo, né aderito ad una delle organizzazioni datoriali o sindacali firmatarie, né deciso di applicarlo.

² Sezione I, art. 7 (art. L133-1 del *Code du travail*), l. n. 82-957, relativa alla contrattazione collettiva e alla regolazione dei conflitti collettivi in materia di lavoro.

e sociale o la protezione degli interessi di terzi³. Detto altrimenti, la scelta del pluralismo sindacale e datoriale ha permesso allo Stato di diventare a pieno titolo un attore delle relazioni industriali.

La legge francese, oltre ad alcuni criteri un po' astratti, quali per esempio il rispetto dei valori repubblicani, ha inserito dei criteri specifici, al pari di quelli previsti dal 2008 per i sindacati, con i quali identificare le associazioni imprenditoriali rappresentative, uno tra questi è la "trasparenza finanziaria". Come essa viene valutata? crede che lo stesso criterio potrebbe essere utilizzato anche in Italia?

Questi criteri sono ancora di più frutto della storia sociale e politica francese. Il rispetto dei valori repubblicani è un criterio essenziale e costitutivo. Richiama il criterio della attitudine patriottica definito durante l'Occupazione, utilizzato dall'amministrazione del 1945 per escludere dalla vita sociale i sindacati collaborazionisti. Ha in seguito consentito ai giudici di negare la qualificazione di sindacato ad organizzazioni politiche di estrema destra. Si tratta anche di negare la possibilità di essere riconosciuti come rappresentativi a sindacati il cui statuto o le cui azioni mettano in causa i fondamenti democratici della società. L'obiettivo perseguito dall'organizzazione sindacale sarebbe in questo caso illecito.

Il criterio della trasparenza finanziaria non è stato utilizzato, prima del 2008, come criterio autonomo, ma come elemento utile a valutare il numero di aderenti dichiarati dall'organizzazione sindacale o datoriale. Sebbene la legge del 2008 e quella del 2014 ne facciano un vero e proprio criterio la sua valutazione costituisce ancora oggi prevalentemente un modo per valutare il numero effettivo di aderenti all'organizzazione. La valutazione della trasparenza finanziaria è facilitata dall'obbligo di pubblicare e certificare i conti delle organizzazioni sindacali e datoriali (art. L2135-1 del *Code du travail*). Il criterio della trasparenza finanziaria deve essere valutato nella prospettiva dell'insieme di riforme che mirano a istituzionalizzare il finanziamento alle organizzazioni sindacali, ormai previsto dalla legge. Il Codice del lavoro contiene oggi una nuova sezione dedicata al «finanziamento mutualizzato delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle organizzazioni professionali dei datori di lavoro» (art. L2135-9). Un Fondo bilaterale, alimentato da una contribuzione prelevata dalle retribuzioni corrisposte dalle imprese, da una sovvenzione statale e da eventuali altri contributi volontari (art. L2135-10), è destinato al finanziamento delle

³ Conseil d'État 21 novembre 2008, n. 300135 Pub. recueil Lebon; concl. del commissario A. Courrèges.

organizzazioni sindacali e datoriali, in virtù della loro partecipazione al raggiungimento di obiettivi di interesse generale individuati dal Codice del lavoro (art. L2135-11).

Altro criterio è l'anzianità: non pensa che stabilire un'anzianità minima per poter considerare una associazione rappresentativa e avere la possibilità di stipulare contratti collettivi rischi di non permettere ad altre associazioni imprenditoriali di nascere e svilupparsi? quali aziende e quali imprenditori avrebbero interesse ad associarsi ad un sindacato dei datori di lavoro, sapendo che non ci sono possibilità che la propria associazione venga considerata rappresentativa e quindi capace di stipulare accordi?

I criteri di valutazione per il riconoscimento della rappresentatività sono stati per la prima volta introdotti nel Codice del lavoro dalla legge del 1950 che codifica pratiche amministrative definite fino a quel momento mediante circolari ministeriali. Interessante notare che è un emendamento depositato nel 1949 dal gruppo comunista alla Camera dei deputati che introduce per la prima volta una lista di criteri; il progetto di legge definisce da parte sua la rappresentatività attraverso rinvii a testi regolamentari. Per gli autori dell'emendamento è necessario impedire la costituzione di sindacati di comodo. Il criterio dell'anzianità fa discutere, certi parlamentari vedono in esso un mezzo per opporsi alla nascita di nuovi sindacati, e più in generale, alla libertà sindacale. Questo sembra d'altra parte essenziale nel periodo post-bellico: rappresenta una garanzia di indipendenza che permette di rompere con gli ultimi strascichi del regime di Vichy.

Le leggi del 2008 e del 2014 hanno posto una condizione di anzianità minima nell'ambito geografico e professionale coperto dalla negoziazione. Il decreto del 10 giugno 2015 ha previsto che una organizzazione datoriale derivante dalla fusione di organizzazioni preesistenti può far valere l'anzianità maturata nell'ambito geografico e professionale a cui si riferisce la negoziazione dalla più "anziana" tra le organizzazioni interessate (art. R. 2151-1). L'anzianità richiesta, che è definita sulla base della data di registrazione dello statuto, è relativamente poco importante (due anni). Essa non incoraggia di per sé strategie di fusione o accorpamento delle organizzazioni. Al contrario l'obiettivo, oggi trascritto nel Codice del lavoro (art. L2261-32), di ristrutturare i settori professionali al fine di ridurre il numero rischia di provocare delle ricomposizioni delle rappresentanze in certe branche professionali. la condizione di anzianità minima prevista costituisce nondimeno una garanzia contro certe forme di nomadismo e opportunismo che potrebbero condurre le organizzazioni datoriali a firmare accordi di

comodo. Detto altrimenti, l'anzianità è una garanzia di serietà, prova di una permanenza e di una conoscenza del settore di attività indispensabili per partecipare a negoziazioni collettive.

Si parla di livello di “audience” minimo, che in italiano potrebbe essere tradotto in imprese associate. Nel decreto che cerca di attuare la legge sopra menzionata si parla di 8% di aziende del settore: in tale maniera non si rischia di dare troppa importanza a piccole aziende, rispetto ad aziende che invece hanno fatturati e dipendenti notevoli e magari potrebbero rappresentare loro stesse tale percentuale del settore? Avrebbe proposto gli stessi criteri, che magari suggerirebbe per le legislazioni nascenti in altri Paesi?

La riforma della rappresentatività delle organizzazioni sindacali e datoriali ha introdotto una misura numerica della rappresentatività basata sui risultati ottenuti dalle organizzazioni sindacali nelle ultime elezioni (8% e 10% dei voti espressi rispettivamente a livello di impresa e di settore) e sul numero di iscritti per le associazioni datoriali (8% dell'insieme delle imprese aderenti ad associazioni datoriali). La determinazione dei criteri numerici di misurazione della rappresentatività rappresenta una grande sfida. In effetti, si dovrebbe istituire un metro di misurazione che sia il più possibile fedele allo stato dell'arte della rappresentanza? È possibile ciò considerato che la fotografia della rappresentanza datoriale è suscettibile di variazione in funzione dell'assetto definito dalla modalità di scomposizione delle voci: numero di imprese, numero di lavoratori occupati nelle imprese, peso economico (bilancio)? Il legislatore ha deciso di basare la rappresentatività sull'assetto una impresa/una voce. Ogni impresa aderente conta per uno. Una organizzazione datoriale che ha costruito la sua rappresentatività su un gruppo di aderenti composto da tre piccole imprese sarà considerata altrettanto rappresentativa di una organizzazione che raggruppa tra i suoi aderenti le più grandi imprese. D'altra parte, l'8% è calcolato sul numero di imprese aderenti ad organizzazioni datoriali e non sul numero di imprese esistenti in quello specifico settore. Da ciò possiamo derivare l'ipotesi, che meriterebbe di essere corroborata da ricerche, che la rappresentanza delle piccole imprese si trova di fatto minorata per il solo fatto che sono generalmente meno inclini ad aderire ad organizzazioni datoriali⁴.

4 Si segnala l'inchiesta del 2011 del Dares che rileva che l'adesione a una organizzazione datoriale è più frequente nelle imprese con più di 50 dipendenti. Essa evidenzia l'esistenza di un legame tra l'esistenza di un servizio risorse umane o di una funzione gestione del personale formalmente

identificata e l'adesione ad una organizzazione di rappresentanza. Le unità che hanno tali funzioni hanno l'1,5 delle possibilità in più di quelle che non sono dotate di appartenere a imprese aderenti a organizzazioni di rappresentanza (M.-T. Pignoni, *L'affiliation des entreprises aux organisations patronales en France*, in *Dares Analyses*, 2015, n. 69, 4-5).

D'altra parte, il legislatore ha in qualche modo creato due soglie di rappresentatività, aprendo alle organizzazioni datoriali le cui imprese occupano più del 50% dell'insieme dei dipendenti di imprese aderenti ad organizzazioni datoriali riconosciute come rappresentative ad un determinato livello, un diritto di opposizione ai contratti ed agli accordi firmati (art. L2261-19, comma 3).

La scelta del legislatore di riformare il sistema di misurazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali e datoriali è segno di una volontà di accrescerne la legittimità.

Si iscrive anche in un contesto di riforme che riconoscono un ruolo più importante alla contrattazione collettiva. D'altra parte, i criteri scelti sono fortemente dipendenti da un sistema di relazioni industriali specifico, che riconosce allo Stato un ruolo essenziale se non altro attraverso il meccanismo dell'estensione. Se un insegnamento può essere tratto da questa riforma, non è tanto sul piano dei contenuti, ma dei suoi principi ispiratori. L'indipendenza, il rispetto dei valori repubblicani, la trasparenza finanziaria, l'anzianità, l'influenza, sono dei criteri che permettono di fondare l'organizzazione di rappresentanza datoriale. Abbinati alla misura della "audience", ripetuta su cicli di quattro anni, danno alle organizzazioni sindacali e datoriali una legittimità istituzionale che permette loro di essere attori strategici nella costruzione del diritto del lavoro.

Contrattazione collettiva, lavoro e lavoratore

Commento al c.d. “Rapporto Combrexelle”

Antonio Orazi

Sommario: Premessa. – **1.** Il ruolo della contrattazione collettiva in Francia fino al 2015 . – **2.** Determinare una (nuova) dinamica della contrattazione collettiva. – **3.** I nuovi campi della contrattazione collettiva. – Conclusioni.

Premessa

Jean-Denis Combrexelle, nel suo Rapporto al primo Ministro di Francia, [*La négociation collective, le travail et l'emploi*](#), presentato nei giorni scorsi, sviluppa una diagnosi completa e convincente della situazione francese, tra eccesso di normazione e burocratizzazione statale e difetto di capacità e volontà negoziali delle parti sociali, ma propone una cura palliativa.

E sono del tutto convincenti e condivisibili le considerazioni introduttive del Commissario generale di France Stratégie Jean Pisani-Ferry, quando dice che: «quantitativamente, la fabbrica delle norme sembra produttiva, ma qualitativamente, lascia a desiderare. [...]. Il Rapporto lo dice senza giri di parole: i sindacati sono invecchiati, le direzioni aziendali sono disinteressate, i settori sono prevalentemente inattivi. La gente osserva con scetticismo crescente i rituali con cui si celebra la negoziazione sindacale».

1. Il ruolo della contrattazione collettiva in Francia fino al 2015

Infatti il Rapporto Combrexelle mette in evidenza sin dall'inizio la complessificazione della regolamentazione del lavoro che risulta dalla somma

della legislazione, con la sua applicazione delle direttive comunitarie e con la sua intendenza amministrativa dotata della classica efficienza francese, che in campo sindacale può essere considerata deleteria, a cui si aggiunge troppo spesso una fase contenziosa giurisdizionale, e la regolamentazione collettiva, prevalentemente trattativa e non innovativa.

Tanto che «mal compresa da parte di molti economisti e responsabili di impresa, la negoziazione sembra anche superata. [...] Senza neppure parlare del conservatorismo dei suoi attori, essa non risponderebbe proprio al bisogno di flessibilità e di rapidità che la nostra economia esige. [...] Più numerosi ancora sono quelli che, per ragioni diverse e persino opposte, pensano, senza dirlo, che la negoziazione non sia più all'altezza di risolvere le nostre difficoltà sia sul piano dell'occupazione che della competitività delle aziende».

Inoltre si avvertono echi italiani quando si legge che «diversi soggetti istituzionali ed economici, ma anche taluni operatori, poco visibili ma molto influenti sulle scelte strategiche delle aziende, non vedono proprio la negoziazione come una opportunità e un fattore di progresso e di innovazione; se va bene la vedono come una ottusa costrizione, specifica del modello sociale francese o, al peggio, come un arcaismo che rallenta o impedisce l'adattamento della nostra economia alle imperiose esigenze della mondializzazione». Poi «si denuncia la crescente divaricazione tra i tempi della negoziazione, lunghi e incontrollabili, e quelli dell'economia, sempre più brevi e stringenti ». Alla fine si legge che la contrattazione è percepita essenzialmente come un «entro di costo» piuttosto che come una «leva di competitività».

Così Combrexelle si fa molte giuste domande sul da farsi, chiedendosi essenzialmente: «Come si può conciliare il bisogno di una regolazione di *prossimità* con il rispetto di principi che consolidino le relazioni sociali? Come si può uscire da una logica puramente giuridica, formale e istituzionale, troppo frequente nel nostro Paese, per dare praticamente agli attori di questa il gusto, la volontà e la capacità non di negoziare, giacché lo fanno già, ma di fare della negoziazione una grande leva per la trasformazione, al servizio dell'occupazione e della competitività delle aziende?».

E, ovviamente, prima di risponderci, aprendo anche un dibattito, già avviato dalla stampa francese¹, dipinge un quadro della commedia umana del lavoro francese, nelle sue fasi giuridicamente evolutive e, da ultimo, devolutive; con

¹ Sul tema si veda M. Théobald, [Les accords de branche simplifieraient-ils la vie des entreprises?](#), in *Le Figaro*, 3 settembre 2015, [Faut-il brûler le code du travail?](#), in *Le Monde*, 2 settembre 2015, e G. Cette, J. Barthélémy, [Réformer le droit du travail](#), in *Terra Nova*, 2 settembre 2015, 5.

gli attori della negoziazione, che spesso recitano stancamente un copione sempre uguale e altrettanto spesso sono fuori parte; con gli spettatori, che poi sarebbero i più diretti interessati, i lavoratori e le aziende, che assistono alla recita senza capire bene e senza divertirsi affatto.

Salvo mantenersi sempre e un po' ottusamente legati, tali spettatori, al senso e a una parola come *égalité* che, tra quelle della triade rivoluzionaria, su cui sono basate le democrazie moderne, è la meno adatta, nella sua dimensione massimalistica, alla gestione del lavoro moderno in cui il riconoscimento del merito dovrebbe fare la differenza, ma che, giustamente dal punto di vista storicistico, Combexelle pone come una specie di *Grundnorm* del diritto del lavoro (premoderno).

D'altro canto il Rapporto sottolinea come, malgrado le aperture normative verso la contrattazione collettiva, fino alla ammissibilità degli accordi derogatori, non si sia potuta registrare una particolare attivazione delle parti sociali, tanto da potersi dire che «curiosamente, questa questione sembra che agli attori della negoziazione non interessi per niente», mentre «così, la negoziazione tende ad accentuare il dualismo del mercato del lavoro», di cui anche in Italia molto si è parlato e ancora si parla tanto.

E l'unica cosa che sembra aver funzionato bene in questi ultimi anni di crisi, anche a detta delle parti sociali, sembra che siano i *plans de sauvegarde de l'emploi* i cui «risultati, a conti fatti, sono andati ben oltre le più rosee aspettative: i PSE sono ormai prevalentemente negoziati in tutte le aziende, quale che sia la loro dimensione; [...] risulta che la negoziazione dei PSE da parte delle organizzazioni sindacali comporta migliori risultati per i lavoratori dipendenti, specialmente per quanto riguarda la salvaguardia dei posti di lavoro».

Pertanto non è la legge l'unica responsabile di una situazione, come quella francese, ma non solo, di ingessamento del mondo del lavoro e di quel dualismo che, anche in Francia, si può riscontrare nel mercato del lavoro. «Le troppo famose 3.000 pagine del *Code du travail*, che tutti concordemente imputano a uno Stato burocratico e pervasivo (*tout puissant*), possono così nascondere la scarsa capacità degli attori del negoziato, tanto di parte datoriale quanto sindacale».

Se poi si considerano le piccole e medie imprese che, come ben sappiamo, sono la grande maggioranza delle aziende si trova che, malgrado esse siano «più vicine ai loro dipendenti, i loro dirigenti vedono nella negoziazione collettiva, che pure potrebbe migliorare il funzionamento delle loro aziende, un triplo ostacolo: in primo luogo, il tempo troppo lungo e lento che la negoziazione richiede e che loro non possono minimamente controllare; in

secondo luogo, una complessità giuridica che rende indistinguibili le vere poste in gioco per l'azienda; infine, la totale incertezza giuridica, con una grossa alea di contenzioso rispetto a qualunque accordo, ivi compresi quelli considerati favorevoli per i lavoratori dipendenti».

Chiaramente anche il sindacato dei lavoratori è chiamato in causa per le sue inadeguatezze, non soltanto e non tanto «per l'invecchiamento dei quadri sindacali», cosa che meravaglia poco chi vive in un Paese gerontocratico come l'Italia, quanto per la denunciata «assenza di una dinamica della negoziazione che non sia vissuta sempre più, dall'una e dall'altra parte del tavolo negoziale, come un rituale o formale obbligo» fine a se stesso; inadeguatezza peraltro condivisa con i rappresentanti datoriali, la qual cosa non può certo meravigliare gli italiani.

Anche se non si dovrebbe dimenticare mai, come sottolinea il Rapporto Combrexelle, che «i sindacati sono attori insostituibili» nella scena sociale; invece ci si ricorda del loro necessario ruolo di mediazione soltanto in caso di gravi crisi sociali mentre, in definitiva, le critiche nei loro confronti sono le stesse che la attuale «mancanza di fiducia della nostra società» indirizza verso tutti «quanti abbiano il compito di negoziare, sia che si tratti di responsabili di organizzazioni dei datori di lavoro che dei lavoratori». E veramente si può dire che esiste «un bisogno di pedagogia della negoziazione, la quale presuppone la fiducia e il rispetto dell'altro, essendo una scuola di democrazia».

2. Determinare una (nuova) dinamica della contrattazione collettiva

Così, per Combrexelle, una riforma efficace dovrebbe basarsi su due assi. L'uno conseguente alla creazione delle condizioni per un nuovo protagonismo delle parti sociali «di un bisogno, una capacità, una volontà di negoziare, per far sì che tutti gli spazi aperti agli accordi collettivi siano effettivamente sfruttati e siano fonti di innovazione ». L'altro derivante da «una ripartizione più equilibrata tra ciò che attiene alla legge (*code du travail*) e ciò che attiene alla «*respiration du dialogue social*» e all'accordo collettivo, con una ripartizione all'interno di questo blocco della negoziazione tra i diversi livelli negoziali e, in particolare, il livello settoriale e quello aziendale».

Perciò «in un mondo ideale, il percorso dovrebbe essere sequenziale: dandosi prima i mezzi per rilanciare la negoziazione collettiva, la qual cosa per molti versi richiede tempo, e poi definire, giuridicamente, gli spazi assegnati alla negoziazione collettiva, che potrà sfruttarli senza difficoltà una volta che sia stata *re-dynamisée*. Ma il tempo per l'aggiornamento del nostro sistema di

relazioni sociali è contato, perciò siamo costretti a mettere in opera simultaneamente i due assi: la qual cosa implica che, oltre alla adesione degli attori, ci sia un impegno di lunga durata da parte dei pubblici poteri, che non si esaurisca nella semplice elaborazione e approvazione di una legge».

Perciò Combrexelle e il suo gruppo di lavoro scelgono, pragmaticamente «di affrontare la questione degli attori e dei mezzi della negoziazione prima di quella della architettura giuridica degli accordi», con una sorta di privatizzazione del problema dettata dal riconoscimento che «le soluzioni dei problemi non possono raccogliersi in una serie di misure gestite dai poteri pubblici»; anche se, nel seguito del Rapporto, i pubblici poteri rubano spesso la scena ai privati.

Inoltre Combrexelle, iscrivendosi idealmente al partito dei sostenitori della scelta razionale, considera la contrattazione collettiva non «un obbligo o una formalità ma un modo di realizzare la regolazione della nostra società efficace in sé e per sé», oltre che una necessità di un periodo di crisi come l'attuale, perché soltanto attraverso la contrattazione è possibile affrontare le diversità e le complessità della realtà economica, che né la legge né i regolamenti governativi possono disciplinare, tenendo anche conto, finalmente, come già indicato, del fattore tempo.

Pertanto, scrivendo che «la negoziazione è strumento insostituibile di coesione sociale e di adeguamento del dato economico al sociale, ma anche di ricerca empirica e pragmatica dell'interesse generale», Combrexelle si pone l'arduo problema di una revisione degli schemi di una negoziazione collettiva, che ha finito per risultare non più «adeguata alle evoluzioni e alle esigenze della moderna economia globalizzata, con i suoi attori stanchi e superati, con le sue conclusioni deludenti e, alla fine, senza dare risultati adeguati all'interesse generale».

Infatti se, a livello di ricerca scientifica, anche in un quadro, non denunciato espressamente, di analisi economica del diritto, è giusto pensare che debba essere privilegiata la contrattazione collettiva, a scapito della regolazione normativa, bisognerà dare «nuovi spazi, nell'ambito della negoziazione collettiva, agli accordi aziendali», ma bisognerà anche convincere gli imprenditori che «impegnarsi in un processo di negoziazione, non è soltanto “fare del sociale”, ma è anche attivare, nell'interesse dell'azienda, una leva di *performance* e di innovazione».

E Combrexelle aggiunge opportunamente, con riferimento alle piccole e medie imprese, che bisognerà «convincere l'ambiente circostante i titolari delle aziende, che varia in relazione alle dimensioni di queste, gli avvocati, i commercialisti, i consulenti del lavoro» e, paradossalmente, bisognerà

convincere anche i sindacati. Delineando così, lucidamente, un vero *vaste programme*, come direbbe il generale De Gaulle.

D'altro canto è ben comprensibile che le organizzazioni sindacali, nate e vissute sempre in una logica acquisitiva e redistributiva, essenzialmente centrata sugli *insider*, trovino difficile gestire una situazione, come quella di una grande crisi, in cui dovrebbero accompagnare i lavoratori verso il cambiamento, dettato dai mutamenti economici, e prestare più attenzione ai tanti, troppi *outsider*, che si trovano in situazioni di difficoltà, essendo senza lavoro e senza speranza.

A questo punto il Rapporto Combrexelle, dopo l'eccellente esercizio di *esprit de finesse*, attivando l'*esprit de géométrie*, caratteristicamente francese, inizia a sviluppare una serie di "proposizioni" (fino a 44) che, pur essendo corrette, con tutte le buone pratiche suggerite, rischia di inficiare le premesse, specialmente con riguardo alla necessità di fare presto, oltre che bene, ad innescare un cambiamento, che non è soltanto assolutamente indispensabile ma è anche assolutamente urgente.

Al principio si pone quindi la fiducia, il cui affievolirsi può essere posto alla base della stessa grande crisi, come molti attenti commentatori hanno messo in evidenza, e che è invece essenziale per qualunque corretto rapporto relazionale, contrattuale e umano. Perché, quando manca la fiducia, viene meno anche la lealtà e l'impegno al conseguimento degli interessi comuni. E forse ciò avviene, anche se non espressamente indicato, per effetto della paura; una paura irrazionale di non essere capaci di gestire le difficoltà, apparentemente insuperabili, e di trovare vie di uscita.

D'altro canto, sempre nello spirito francese, la fiducia come atteggiamento non basta, anche per la fiducia ci vuole metodo. Così si pone in discussione, come sarebbe giusto fare anche in Italia, tutta l'architettura della contrattazione e si lamenta che le aziende « non mettano in cantiere al più presto, attraverso le loro organizzazioni professionali, la cui responsabilità è grande, una architettura dei settori che, senza considerare la ridicola questione di taluni micro-settori, sia all'altezza di una moderna regolazione della negoziazione ».

Il Rapporto Combrexelle sviluppa poi, tra l'altro, una serie di giuste considerazioni sulla contrattazione aziendale, facendo specifico riferimento ai (vecchi) responsabili delle risorse umane, ai quali dovrebbe essere portato maggiore rispetto e attenzione, per il valore di una competenza acquisibile soltanto con un lungo esercizio e che, perciò, non si apprende sui banchi di scuola, anche manageriale. Richiamando, infine, la necessità che le grandi scuole dispensino un « insegnamento di alta qualità sul dialogo sociale e sulla

negoziiazione, con la partecipazione di docenti muniti di una esperienza ricavata dalla pratica effettiva» della negoziazione.

Purtroppo, malgrado tutti i bei discorsi sulle superfetazioni regolamentari francesi, anche qui, dove proprio non dovrebbe esserci, riaffiora un certo *esprit bureaucratique*, evidentemente troppo interiorizzato per poter essere evitato, quando Combrexelle scrive, a proposito della pedagogia negoziale utile alle aziende e alle loro organizzazioni, che «sarebbe opportuno che, sotto l'egida dei ministeri dell'economia e del lavoro, siano fatte delle riunioni periodiche dei rappresentanti di tali attori – avvocati, esperti contabili, compresi quanti assistono ai *comités d'entreprise* – al fine di creare una dinamica e una pedagogia della negoziazione» adeguate.

Ancora geometricamente si insiste sul metodo quando si parla di definire in dettaglio i termini e le condizioni di inizio, svolgimento, conclusione, informazione delle negoziazioni e, anche innovativamente, gestione degli accordi, mentre si fa riferimento, in maniera inedita per la cultura sindacale corrente, ai tempi della negoziazione, che finalmente e a giusto titolo si considerano essenziali. Il tutto dettagliato in 7 punti, che potremmo definire di buon metodo.

Il Rapporto Combrexelle non trascura peraltro, né l'opportunità di mitigazioni per le aziende più piccole, nel quadro di un accordo sui tempi e metodi della negoziazione o, eventualmente, attraverso un accordo specifico, né la necessità che il sindacato stesso si dia dei metodi efficaci per gestire il rapporto con i lavoratori, anche sul piano materiale. Certamente non dovrà trattarsi di regole imperative ma tali questioni organizzative «(locali, ordine del giorno, testo presentato, redazione del testo, etc.)», nella geometria di Combrexelle, dovranno essere definite precisamente.

Certo è che, di là dagli eccessi definitivi derivanti dall'*animus burocraticus*, «le pratiche della negoziazione devono, conseguentemente, modernizzarsi nel loro tempo e nel loro svolgimento. E per questo non conta né la legge, né il codice del lavoro, né le circolari ministeriali. La palla è esclusivamente nel campo delle parti sociali e specialmente dei capi delle delegazioni».

Come già detto, finalmente si ritrova il tempo che, convenzionalmente, negli affari è sempre stato considerato denaro ma che, sindacalmente, è sempre stato vissuto come un fattore neutro, ovvero il tempo che passa senza un accordo può essere contemporaneamente un tempo senza un disaccordo e un tempo utile per la maturazione di un accordo, nella sempre difficile gestione, per entrambe le parti, del rapporto fra le aspettative dei danti causa e i risultati concretamente conseguibili.

E il tempo, sia come durata delle contrattazioni che come durata degli accordi, si riaffaccia prepotente per la sua valenza fattuale, quando nei periodi di vigenza si verificano cambiamenti, più o meno rilevanti, che vanno a inficiare o a intaccare quella regola aurea del presupposto, valida nei normali contratti, del *rebus sic stantibus*. Quando sappiamo bene quanto, nella economia moderna, il tempo sia divenuto più breve, nel susseguirsi incessante e accelerato dei cambiamenti.

Tuttavia, in questo caso, si torna sotto la sovranità della legge, nel dominio delle durate legali e dei diritti acquisiti, per le quali problematiche si pone il dubbio, non sciolto dal Rapporto, ma rinviato ad approfondimenti tecnici e a consultazioni, su quale cambiamento della legge sia più opportuno, in una visione prospettica del diritto del lavoro, di là dal ruolo, vissuto *a posteriori*, di commento della legge e della giurisprudenza della Cassazione. Considerazione che ci richiama agli insegnamenti di nostri maestri, come Marco Biagi, sul carattere progettuale del diritto del lavoro e sull'approccio anche sperimentale dello stesso diritto, prospettato da Ichino.

Inoltre, nella nuova pedagogia contrattuale che Combrexelle propone, rientra a buona ragione la informazione pubblica, necessaria a fare uscire il diritto sindacale da quella *confidenzialità* in cui è stato sempre confinato, anche riguardo agli stessi diretti interessati, quali sono i lavoratori e gli imprenditori. Così è più che giusto prospettare che «dopo la sottoscrizione degli accordi dovrebbe essere organizzata una comunicazione illustrativa/esplicativa (*pédagogique*) all'indirizzo dei lavoratori dipendenti».

Infatti, «se non si può negare che, in certa misura, l'ambiguità nella redazione dei testi permette spesso di raggiungere l'accordo, la comprensione del senso e della portata dell'accordo stesso presuppone che, alla maniera dei testi normativi o regolamentari, quanto meno un documento indichi qual è l'economia generale del testo e precisi il senso e la portata delle stipulazioni essenziali di ciascun accordo». In tal modo – anche stravolgendo gli stilemi intersindacali, simili a quelli italiani – Combrexelle inquadra precisamente il tema della certezza del diritto che, nel campo del diritto del lavoro e soprattutto del diritto sindacale, è particolarmente problematico o, peggio, programmaticamente oscurato.

Tuttavia anche in questo caso, come già notato altrimenti, per un problema ben identificato viene proposta una soluzione, in chiave con l'*esprit français*, di tipo centralistico e dirigitico, invece di fare un rinvio alle parti stipulanti, della cui adeguatezza dichiaratamente si diffida, quando si dice anche che si potrebbe prevedere la « creazione di una piattaforma nazionale di lavoro sulle pratiche esistenti ». Una piattaforma che potrebbe essere concepita in maniera

collaborativa tra tutti gli attori e potrebbe servire a mettere tutta la documentazione a disposizione della comunità degli operatori. Salvo aggiungere, in un'ottica squisitamente autoreferenziale, che «potrebbe essere attivato un gruppo di lavoro guidato da France Stratégie per progettare » la piattaforma giusta.

Chiaramente, in questo contesto di rilancio della dinamica contrattualistica il ruolo dello Stato potrebbe essere limitato agli incentivi e all'accompagnamento, restando in discussione il metodo della tradizione giuridica francese di estensione *erga omnes* del contratto collettivo nazionale. Tuttavia incomprensibilmente si afferma che, seppure «la questione del principio di estensione può essere messo in discussione dal punto di vista economico e teorico: l'estendibilità dovrà, evidentemente (*sic*), essere mantenuta finché non avrà avuto luogo una ristrutturazione profonda dei settori» contrattuali.

Inoltre la negoziazione amministrata che, di là dalla tradizione francese, può apparire un ossimoro legale oltre che sociale, per quanto sia da limitare, viene anch'essa considerata ancora utile in tutti i casi in cui vengano in ballo grossi interessi generali. Mentre, in via generale, si considera più opportuno che vengano promosse le buone pratiche piuttosto che siano irrogate sanzioni.

Peraltro Combexelle merita apprezzamento quando dice che «**in materia di negoziazione collettiva, il ricorso al giudice dovrebbe restare eccezionale**», e quando ricorda – quanto somiglia il suo ricordo al nostro – che «**le iniziative giurisprudenziali più polemiche degli ultimi anni sono state attivate dalle organizzazioni sindacali** ». Per quanto, ad ogni buon conto, bisognerebbe che le parti stipulanti facessero sempre quello sforzo di chiarezza, di cui si parlava sopra, per permettere ai giudici di capire meglio gli accordi sindacali.

3. I nuovi campi della contrattazione collettiva

All'inizio c'è il verbo della legge, ovvero il codice del lavoro, rispetto al quale si pone ineludibilmente il bisogno di una graduale «chiarificazione e razionalizzazione dei testi, passando dalla separazione tra ciò che rileva agli effetti dell'ordine pubblico» e ciò che viene rinviato, *in toto* o suppletivamente, alla negoziazione, il che già basterebbe a dare nuovo, e benvenuto, respiro al dialogo sociale e alla negoziazione, oltre a risolvere l'antinomia, che oggi ci affligge più che mai, tra la maestà della legge e la efficacia economica.

È pertanto più che giusto dire che «la questione non è quella di definire le misure del codice del lavoro, ma di riflettere su una nuova architettura che assicuri la complementarietà e gli equilibri tra i diversi modi di regolazione, nel novero dei quali sia assegnato un nuovo posto alla negoziazione e, soprattutto, ai suoi attori». E, sebbene a questo punto si potrebbe pensare adeguata una nuova azione di analisi sull'impatto della regolazione, anche secondo le indicazioni comunitarie, invece vengono riproposte «grandi conferenze sociali», secondo un calendario annuale «presentato alle parti sociali e, soprattutto, rispettato».

Del resto per risolvere il problema di una nuova architettura del codice del lavoro, distinguendo chiaramente ciò che attiene alla legge e ciò che attiene alla contrattazione, bisogna superare le resistenze di quanti vedono in tale distinzione, ovvero assegnazione di competenze alla contrattazione collettiva, un problema di democrazia politica. Per cui sarebbe forse meglio pensare ad una regolamentazione ad assetto variabile, per dir così dire, nel quale alla legge sia lasciato il compito di fissare i principi base, poi sviluppati dalla contrattazione, salvo una regolamentazione di *default*, ma non di dettaglio, per i casi di mancanza della contrattazione, che si può ricavare dalla prospettazione fatta dal Rapporto di una logica della complementarietà.

A titolo esemplificativo Combrexelle sviluppa alcune considerazioni sull'importanza dell'iniziativa delle parti nel campo dell'economia digitale, per quanto anche soltanto a livello sperimentale. Mentre i campi di contrattazione collettiva prioritari dovrebbero essere quelli dell'orario di lavoro e del salario, dopo la necessaria *actio finium regundorum* tra legge, come *ordre public* anche comunitario, e contratto.

Tradizionalmente al contratto collettivo nazionale spetta il compito di «definire “l'ordine pubblico convenzionale” che si applica all'insieme delle imprese del settore e che è opponibile, salvo riserva di applicazione delle condizioni di miglior favore, all'insieme degli accordi aziendali», rispetto ai quali dovrebbe divenire propositivo e facilitativo, fissando le regole applicabili in mancanza degli accordi aziendali stessi e sviluppando, possibilmente, le politiche della formazione e dell'impiego nel settore di riferimento. Ovviamente anche in Francia, come in Italia, si pone il problema di una revisione dei settori merceologici, da aggregare come già detto, con la conseguente riduzione del numero dei contratti collettivi.

L'apoteosi del Rapporto si raggiunge al punto in cui il diritto del lavoro viene precisamente definito un diritto del luogo (*milieu*) di lavoro e si dice che, perciò, in una economia moderna esso è «un diritto di prossimità», ridisegnando così il sistema delle fonti: «la legge fisserà i grandi principi del

lavoro e dell'impiego, i contratti nazionali fisseranno l'ordine pubblico convenzionale e gli accordi aziendali definiranno prioritariamente il diritto convenzionale del contratto di lavoro per tutto ciò che non riguarda l'ordine pubblico».

Aggiungendo che «tanto le aziende quanto i lavoratori dipendenti hanno bisogno di una regolazione «su misura», avendo riguardo alle diversità sempre maggiori dei luoghi di lavoro in funzione della natura delle attività, della dimensione e della organizzazione delle aziende. I lavoratori dipendenti e specialmente i giovani chiedono una individualizzazione delle loro condizioni di lavoro, dell'orario di lavoro e di una migliore conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro. C'è bisogno di prossimità, di realismo, di rapidità nell'aggiornamento che può aversi soltanto attraverso una regolazione a livello aziendale».

Tuttavia, pur con queste buone premesse concettuali, resta la incongruità della regolamentazione legale di minuto dettaglio, mentre manca quella inversione netta di prevalenza, già raggiunta in Spagna, tra contratto collettivo e contratto aziendale, ovvero la piena capacità del contratto aziendale di derogare il contratto nazionale, anche senza esplicito consenso o rinvio dello stesso, che peraltro il Rapporto prefigura con cautela, ponendola sempre sotto il controllo pubblico.

E questa architettura «renderà possibile il doppio scopo di far prevalere la negoziazione di prossimità per tutto quanto riguarda l'impiego e i luoghi di lavoro, pur definendo un quadro imperativo nazionale, che ne fissi le garanzie, tanto di legge che di contratto collettivo» ma, secondo Combexelle, la realizzazione di questa nuova architettura «dovrebbe essere seguita tanto dai pubblici poteri, quanto dalle parti sociali, in condizioni di totale trasparenza e piena fiducia».

A parte la tematica dei gruppi di imprese, la cui contrattazione viene assimilata a quella delle imprese, il Rapporto si pone il difficile problema delle piccole e piccolissime imprese (*TPE*) che, pur non costituendo tradizionalmente uno spazio propizio per la contrattazione, sono pur sempre luogo di scambi collettivi. Così, sebbene «né i titolari delle aziende, né i lavoratori dipendenti abbiano il tempo e, salvo casi eccezionali, la competenza per negoziare accordi aziendali che, per esempio in tema di orario, di contratto o di condizioni di lavoro tengano conto degli arcani recessi del codice del lavoro», essi potrebbero giovare di accordi tipo, che coprano le diverse eventualità. Anche se, in questo modo, il primato del contratto nazionale e delle parti sociali corrispondenti non sarebbe minimamente intaccato e, semmai, verrebbe

esaltato nei fatti, salva restando soltanto l'espressione della volontà dei lavoratori tramite *referendum*.

Il Rapporto Combrexelle si avvia alla conclusione affrontando tre temi delicati, anche se relativamente estrinseci: la incidenza dei territori sulle contrattazioni, le filiere e gli accordi a livello europeo o mondiale. Ma non trascurando di considerare quello che è sempre stato considerato e resta un tema del diritto del lavoro particolarmente delicato, sul piano dogmatico, che è il rapporto tra il contratto collettivo e il contratto individuale, che risiede «in una certa idea delle relazioni sociali piuttosto che del rapporto giuridico».

Anche se in Francia, paradossalmente, malgrado tutta l'enfasi anche normativa sulla regolamentazione collettiva, vige la «regola contenuta nell'art. L2254-1 del codice del lavoro secondo la quale il contratto di lavoro prevale sull'accordo collettivo», che resta confermata da una costante e conforme giurisprudenza, facendo salvo soltanto quanto, nel contratto collettivo, risponda all'interesse generale o alla disciplina dell'impiego.

Alla fine, però, il Rapporto Combrexelle, malgrado tutte le considerazioni non positive sulle parti sociali, individua le basi per la realizzazione delle riforme in una concertazione preliminare di quelle stesse parti sociali, vagamente *fainéant*. E aggiunge che dovrà anche trattarsi di una concertazione di speciale rilievo, perché pensa che una riforma della portata di quella delineata non possa aver luogo al di fuori di un quadro di ampio consenso e condivisione. Ma poi, per un intervento urgente, prospetta un progetto di legge relativamente breve e elaborabile rapidamente. E, a seguire, propone anche l'agenda delle azioni a breve e a medio termine.

Conclusioni

«Il *fil rouge* di questo Rapporto è che il modello di relazioni di lavoro che emerge dal codice del lavoro e dalla prassi negoziale delle parti sociali è sorpassato rispetto agli imperativi del presente; esso non sembra più in grado di fronteggiare e controllare gli sconvolgimenti annunciati, di cui già ben conosciamo le premesse. [...] Oggi o domani, nel mondo digitale o della “uberizzazione”, avremo bisogno di leggi e di regole negoziate, salvo mettere in discussione i principi fondanti della *République* e della democrazia, così come l'efficacia della nostra economia e l'efficienza del nostro sistema di relazioni sociali. Una cosa è certa, i sistemi di relazioni sociali, pretenderanno inevitabilmente, d'ora in poi, una considerazione della prossimità, della diversità, della rapidità di aggiornamento».

Ma, se le premesse, qui richiamate, sono corrette ed anche le analisi, lungo tutto il Rapporto, sono ampiamente condivisibili, le conclusioni teoriche e, soprattutto, operative sono decisamente deludenti. Probabilmente da un *grand commis* non ci si poteva aspettare di più. Resta tuttavia il disagio per il fatto che, in conclusione, si proponga una nuova legge; una legge seducentemente di semplificazione che, come sempre avviene, dovrà essere elaborata, approvata, letta, commentata, capita, interpretata, applicata, contestata, giudicata, domani, che non è il solito altro giorno in cui si vedrà, alla maniera di Rossella O'Hara, ma un giorno in cui ci saranno meno aziende e meno lavoratori in regola con tutte le disposizioni di legge e di contratto. Magari ci saranno tanti, se non saranno tutti, lavoratori *uberizzati*.

Mentre, se parafrasando Marx si potrebbe dire che le leggi sul lavoro sono l'oppio dei lavoratori, e dei sindacati e, come dice lo stesso Combrexelle, non basta una legge per cambiare da un giorno all'altro (*du jour au lendemain*), una cultura o un *habitus*, ci si potrebbe chiedere perché, proprio là dove è nato, non si possa fare maggior riferimento al primo elemento della famosa triade: *liberté*, piuttosto che al secondo: *égalité*. E il riferimento agli Stati Uniti, per il rinascite interesse ai *collective bargaining*, che il Rapporto fa, non tiene affatto conto del ben diverso quadro di riferimento, legale e culturale, di quel Paese, proprio improntato ad un maggior rispetto della libertà delle parti.

Combrexelle parla giustamente di una nuova pedagogia, ma non considera minimamente che i tempi di maturazione di una tale, buona innovazione, potrebbero non essere inferiori a quelli di una generazione. Quale è il tempo che taluni esperti assegnano alla presente, ipotizzata stagnazione secolare. Allora perché non si pensa neppure di tentare un nuovo approccio al cambiamento? Un approccio anche un po' brutale, come spesso sono gli interventi salvavita. Un approccio tipo quello di gettare nell'acqua qualcuno che non sa nuotare e stare a guardare se riesce a tenersi a galla o finisce per inabissarsi. Dando luogo, per rientrare in campo economico, a quella distruzione creativa di shumpeteriana memoria, la cui efficacia gode ampi riscontri.

Eppure la pedagogia della libertà potrebbe essere molto semplice e immediata: basterebbe dire che, se c'è accordo tra le parti individuali/collettive del Rapporto di lavoro, esse possono fare qualunque cosa, nei limiti dell'ordine pubblico. O, detto in altri termini, si potrebbe definire una derogabilità ampia, o indefinita, della regolamentazione legale per effetto della negoziazione sindacale a qualunque livello, sempre nei limiti dell'ordine pubblico, assistendo eventualmente tale derogabilità con sanzioni positive a fronte di adeguati risultati. In altri termini ancora, per lanciare la negoziazione di

prossimità *tous azimuts* basterebbe prevedere che gli aumenti retributivi derivanti dalla negoziazione siano esenti da contribuzione/tassazione, come pure i maggiori utili delle aziende.

In tempi di crisi nell'antica Roma la democrazia veniva sospesa e qualcosa di simile avviene sempre in caso di guerre o catastrofi. Una crisi economica, per quanto grave, forse non consente interventi autoritari in materia di lavoro e di impresa, ma dovrebbe richiedere una chiara visione e una forte determinazione, nell'individuare le misure più opportune e nel metterle in atto senza dover confidare nella collaborazione di altri che non siano i diretti interessati: i lavoratori e le aziende.

Un'altra cosa è certa, oltre quelle indicate nel Rapporto Combrexelle: mentre si stilano rapporti, si aprono concertazioni e si approvano nuove disposizioni, i nostri sistemi sociali vanno alla deriva, con svantaggio di tutti.

Parte IV
LETTURE SCELTE

Entretien avec Alain Supiot: «Remettons le travail au centre de la réflexion et du droit du travail»*

Yves Housson

Le juriste, professeur au Collège de France, souligne les dangers du projet de réforme El Khomri, en particulier celui lié à la primauté accordée à l'accord d'entreprise, qui deviendrait un instrument de mise en concurrence sociale des travailleurs. Il plaide pour une «vraie réforme» du droit du travail, répondant aux transformations de l'organisation de l'économie, ainsi qu'à la révolution technologique en cours.

Vous avez dirigé en 1999 un rapport pour la Commission européenne qui plaidait pour une nouvelle vision du travail. Vous le republiez¹, au moment où le gouvernement présente un projet de réforme du droit du travail en affirmant vouloir ainsi favoriser la création d'emplois. Une erreur d'optique, selon vous?

Alain Supiot Les déterminations de l'emploi sont diverses et ne se résument absolument pas à un certain état du droit du travail. La suppression, en 1986, de l'autorisation administrative de licenciement, qui avait été présentée comme le principal frein à l'embauche, n'a pas entraîné les créations d'emplois promises. La création d'emploi dépend beaucoup plus de l'état des carnets de commandes que des réformes législatives. Et là où l'impact du droit sur l'emploi se fait sentir, c'est beaucoup plus en matière fiscale (mise en concurrence des pays européens), commerciale (ouverture des frontières),

* *L'Humanité*, 11 mars 2016.

¹ *Au-delà de l'emploi. Le rapport Supiot*, Flammarion, 2016.

monétaire (exclusion de l'emploi des attributions de la Banque centrale), sociétaire (asservissement des entreprises au profit à court terme des actionnaires, connu sous le nom de «Corporate Governance») qu'en matière de relations de travail. On peut en donner pour exemple la réforme des normes comptables, qui a précipité les entreprises dans le «court-termisme» et encouragé les «licenciements boursiers», et a aujourd'hui encore un impact beaucoup plus grand que n'importe quelle réforme du droit du travail. Réfléchir à la réforme du droit du travail n'a rien de choquant. La révolution permanente des modes d'organisation de production et des techniques prend en défaut les systèmes de protection des travailleurs hérités de l'ordre antérieur, et oblige à les repenser sans cesse. Encore faut-il, dans une perspective progressiste, avoir en tête l'idée d'un monde meilleur et plus juste, que l'on va s'employer à faire advenir démocratiquement. C'est cela qui fait la grandeur et la difficulté de l'action politique, toujours menacée de dégénérer en simple réaction aux signaux venus des marchés ou d'institutions non démocratiques. Pour obéir à leurs injonctions, on détricote le droit du travail au lieu de s'efforcer de le repenser.

On veut pourtant, en dépit de l'absence de résultats pour l'emploi, poursuivre ce détricotage. Pourquoi cette fuite en avant?

Alain Supiot La France n'aurait pas procédé aux réformes, dit-on. Pourtant, sur les vingt dernières années, on est obligé de constater que des réformes majeures ont été faites. Il y a eu la réforme de l'organisation des entreprises donnant la primauté aux détenteurs financiers sur les managers, la libéralisation des capitaux et des marchandises, le marché unique, l'adoption de l'euro et des règles de gouvernance monétaire qui l'ont accompagné, la réforme de la dépense publique, inspirée par l'idée que l'État doit être organisé sur le même modèle que les entreprises (doctrine du «New Public Management»)... Le moins qu'on puisse demander, c'est de faire un bilan de ces réformes qui ont toutes été portées par la promesse d'une modernisation de l'économie, génératrice d'emplois. Dans le même temps, les États, comme du reste bon nombre d'entreprises, ont perdu toute capacité d'action stratégique à long terme. Les États de la zone euro en particulier ne contrôlent plus ni leur politique des changes, ni la politique douanière, ni même leur politique budgétaire. La classe politique s'étant dépouillée des instruments d'une politique économique, la seule chose qui lui reste entre les mains, c'est le droit du travail.

Le projet de réforme gouvernemental vise à adapter le droit du travail aux besoins des entreprises, dicit François Hollande...

Alain Supiot Le droit du travail doit évoluer en tenant compte des formes techniques, managériales, d'organisation de l'économie dans le monde. Le cas de la crise de l'élevage en France est exemplaire. Dès les années 1960, quand on a engagé la Bretagne dans ce modèle d'élevage industriel, certains petits éleveurs se trouvaient dans une telle situation de dépendance vis-à-vis de l'industrie agroalimentaire qu'ils avaient obtenu la requalification de leur contrat en contrat de travail. Pour empêcher cette salarisation, le législateur avait tenté d'encadrer ces nouvelles formes d'intégration économique, notamment en prévoyant une négociation collective entre les représentants de ces éleveurs intégrés avec leurs donneurs d'ordres. Le monde agricole a ainsi été l'avant-courrier d'une évolution de l'organisation du travail qui se déploie aujourd'hui à l'échelle internationale dans tous les secteurs d'activité. Cette organisation n'est plus fondée sur le modèle de l'entreprise industrielle, qui assure toute la réalisation d'un produit, avec un patron bien identifié, un capital stable, une communauté de travail homogène: ce schéma est devenu l'exception. La règle, ce sont les chaînes de production, de dimension internationale le plus souvent, avec une figure nouvelle: l'entrepreneur dépendant, et avec un nouveau mode de management qui ne repose plus sur l'obéissance mécanique à des ordres mais sur la réalisation d'objectifs programmés. Une réforme du droit du travail qui tiendrait compte des réalités du travail d'aujourd'hui devrait prendre en compte ces transformations capitales.

En voulant donner la primauté à l'accord d'entreprise, le projet El Khomri, dit «du XXIe siècle» par le premier ministre, nous ramène en réalité loin en arrière, dites-vous...

Alain Supiot L'idée de «contrat collectif d'entreprise» a été lancée dans les années 1970, avec le raisonnement suivant: si on s'attaque de front au droit du travail, il y aura des résistances trop fortes. Pour y parvenir en douceur, il suffit de rendre la plupart de ses dispositions supplétives (c'est-à-dire applicables sauf convention contraire). Il y avait déjà cette idée que les entreprises pourraient être des sortes de petites sociétés politiques qui s'auto-organiseraient, adopteraient leurs propres lois, sous réserve du respect de quelques grandes règles non dérogeables. Encore une fois, ce projet ne répond pas aux formes actuelles de l'organisation du travail. La priorité de beaucoup de petits employeurs n'est pas de négocier un code du travail par entreprise. Ce sont plutôt les cabinets de conseils qui poussent en ce sens, car ils y voient

un énorme marché potentiel. Par ailleurs, on sait qu'il n'y a pas d'équilibre de négociation dans les entreprises, même là où il y a une représentation du personnel. Or l'une des conditions du bon fonctionnement du droit du travail, c'est qu'il y ait cet équilibre entre, d'une part, la liberté d'entreprise, et, d'autre part, la représentation et la défense des droits des travailleurs. La réforme favorise clairement la négociation d'entreprise au détriment de la négociation de branche et sans aucune ouverture sur les nouveaux échelons pertinents de négociations que seraient les territoires ou les réseaux d'entreprises. Or, depuis la création de l'Organisation internationale du travail, il y a un siècle, la fonction première du droit du travail est d'assurer une police sociale de la concurrence. L'idée est que la compétition économique est une bonne chose si elle permet d'améliorer le sort du plus grand nombre et une mauvaise lorsqu'elle se fonde au contraire sur la surexploitation de la «ressource humaine». Pour qu'elle produise ses effets bénéfiques, il faut donc une police sociale qui mette hors concurrence la protection de la condition des travailleurs. En sorte que la compétition se fasse sur la qualité des produits et des services, non sur la dégradation des conditions de travail. L'instrument de cette police sociale, c'est d'abord la loi bien sûr, qui soumet les entreprises aux mêmes règles du jeu social. Mais c'est aussi la négociation collective de branche, qui fixe des règles propres à un secteur d'activité donné. L'accord d'entreprise n'a pas ces vertus d'harmonisation sociale de la concurrence et c'est pourquoi il ne pouvait jusqu'à une date récente que servir à améliorer les droits garantis par la loi ou la convention de branche. Si elle est adoptée, la réforme fera au contraire de l'accord d'entreprise un instrument de mise en concurrence sociale des travailleurs. Au prix de la destruction des conditions sociotemporelles des vies familiales, sociales et donc des structures éducatives.

S'agissant de l'équilibre des forces dans l'entreprise, le gouvernement fait valoir, comme garde-fous, la règle de l'accord majoritaire et la possibilité de référendum...

Alain Supiot Le droit du travail tout entier s'est construit sur une méfiance du consentement du faible à la volonté du fort. D'où la place qu'il accorde à la représentation et la négociation collective. Recourir à des référendums pour contourner les syndicats majoritaires dans une situation où il y a des menaces sur l'emploi, c'est revenir à la fable du poulailler face au renard libre. Une remarque sur la représentation collective. Je suis frappé du caractère souvent factice de la représentation unitaire du patronat. Les intérêts du petit éleveur n'ont rien à voir avec ceux des entreprises du CAC 40. Une priorité serait

d'organiser des formes de négociation collective qui tiendraient compte des rapports de dépendance dans ces chaînes de production et permettraient la conclusion, entre les donneurs d'ordres et leurs fournisseurs sous-traitants, d'accords collectifs commerciaux garantissant des conditions minimales de travail et d'emploi sur toute cette chaîne de production.

Le besoin d'une vraie réforme du travail n'est-il pas fondé aussi sur la révolution technologique en cours?

Alain Supiot Un autre aspect de la globalisation, ce sont en effet les changements techniques, qui ne concernent plus tellement le travail sur les choses, mais le travail sur les signes. Dans ce contexte, comme l'a montré le sociologue Pierre Musso, les clés du pouvoir économique ne sont plus dans la détention des biens matériels mais de plus en plus dans la détention des systèmes de communication. Le cas limite, c'est Uber, qui ne possède qu'un logiciel et ne s'embarrasse pas d'entretenir une flotte de véhicules. Dans ce nouvel ordre des choses, les êtres humains sont soumis à une exigence de réactivité, de disponibilité permanente. Cette nouvelle situation est grosse de risques, ceux d'un enfoncement dans la déshumanisation du travail. Dans le même temps, ces nouvelles formes d'organisation peuvent être saisies comme une chance, dès lors que le salarié, auquel on demande de réaliser certains objectifs, d'être beaucoup plus mobilisable, peut retrouver une certaine prise sur la définition du contenu de son travail. Mais cela supposerait des rapports sociaux qui permettent de vraies négociations. S'il y a des points où il serait vraiment intéressant d'avoir une négociation ciblée au niveau des branches ou de l'entreprise, c'est sur le sens du travail. Cela est tout à fait absent de la loi El Khomri.

Dans votre rapport, vous avanciez, en termes de perspective de réforme, la notion d'«état professionnel» et l'idée de nouveaux droits, dits «droits de tirage sociaux». Pouvez-vous les préciser?

Alain Supiot On s'accorde aujourd'hui à considérer qu'il faut attacher certains droits à la personne, et pas simplement à la détention d'un emploi. Mais ces droits nouveaux doivent être adossés à des solidarités professionnelles, collectives, et c'est pourquoi nous avons parlé de droits de tirage sociaux. Faute de quoi on se dirigerait vers des formes d'extension du champ de l'assurance privée à un certain nombre de choses qui peuvent relever de la Sécurité sociale, par exemple. Notre idée principale est la suivante: le travail est quelque chose de plus grand que l'emploi, qui n'est qu'une forme historique particulière dans le champ de la production

économique. L'emploi est né de ce grand pacte, issu des luttes syndicales de l'ère industrielle, qui a consisté à échanger l'aliénation au travail, le renoncement à dire son mot sur la production, contre des limitations du temps de travail et de la sécurité physique et économique. Des parts très importantes de la population dans le monde sont aujourd'hui exclues de ce pacte. D'autre part, l'emploi, le travail sur le marché du travail, n'est qu'un aspect de la vie de travail. Les temps dits de non-travail sont pour beaucoup, à commencer par les classes populaires, des temps consacrés à d'autres tâches, essentielles, comme les tâches éducatives, qui demeurent largement invisibles aux yeux de ceux qui ne voient le monde qu'au travers des indicateurs marchands et économiques. Si on prend une vue compréhensive du travail, on dit: «Dans ma vie, je vais travailler sur le marché du travail, mais je vais aussi avoir des tâches dans ma vie familiale, dans ma vie syndicale, je vais aussi avoir le besoin d'une formation, et ensuite de la maintenir tout au long de ma vie...». L'emploi est un élément très important mais pas exclusif d'une vie de travail. Et les autres formes de travail peuvent être appelées à se développer, dans un univers où le travail salarié pourrait être allégé du fait du progrès du machinisme. C'est ce changement de perspective qui est au cœur de notre rapport: remettons le travail au centre de la réflexion et du droit du travail, et pas l'emploi. Et essayons de concevoir des dispositifs permettant aux salariés de retrouver des libertés de choix dans la conduite de leur vie de travail.

L'articolo 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138: una prima attuazione dello “Statuto dei lavori” di Marco Biagi

Michele Tiraboschi

Sommario: 1. Posizione del problema. – 2. Il primato della contrattazione collettiva di prossimità nella elaborazione scientifica e progettuale di Marco Biagi. – 3. L'art. 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, come prima attuazione dello “Statuto dei lavori”.

1. Posizione del problema

Sono bastati pochi mesi – segnati dal repentino passaggio del testimone, nella guida della azione di Governo, tra Silvio Berlusconi e Mario Monti – per gettare una nuova e diversa luce sull'art. 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138¹. La tanto temuta “rivoluzione di Agosto”² è, ora, poco più di uno sbiadito ricordo. Utile, forse, solo a evidenziare, quantomeno ai giovani ricercatori in cerca di risposte veritiere ai tanti interrogativi sul futuro della nostra materia, come parte della dottrina giuslavoristica italiana si sia oramai più volte esposta a recitare, con toni apocalittici e ingiustificata approssimazione, il *de profundis* del diritto del lavoro. Lo stesso accadde, a ben vedere, dieci anni fa, con la “riforma Biagi” del mercato del lavoro³. Eppure proprio il fatto che, ancora

* Saggio pubblicato in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2012, n. 1.

¹ Come noto il decreto legge in commento è stato convertito, con modificazioni, nella l. 14 settembre 2011, n. 148.

² Così, testualmente, A. Perulli, V. Speciale, *L'articolo 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la “rivoluzione di Agosto” del Diritto del lavoro*, WP CSDLE “Massimo D'Antona” – IT, 2011, n. 132.

³ Cfr., tra i tanti, U. Romagnoli, *Radiografia di una riforma*, in *LD*, 2004, 38-39.

oggi, si vaticini in tono solenne e pomposo «l'imminente disgregazione di un corpus normativo come il diritto del lavoro»⁴ sta a dimostrare quanta leggerezza vi sia stata in molti dei drastici – e a dir poco frettolosi – giudizi espressi sulle riforme del lavoro del recente passato.

Tutto ciò rilevato, più per dovere di cronaca che per un richiamo alla misura quando ci si appresti a valutare ogni innovazione normativa, sono proprio le motivazioni tecniche e, ancor più, quelle di ordine politico-sindacale che hanno condotto a un precoce oblio dell'art. 8 del decreto legge n. 138/2011, a confermare, almeno a parere di chi scrive, le enormi potenzialità e la persistente attualità della disposizione in esame quale unica ragionevole alternativa rispetto a processi, altrimenti inarrestabili, di pura e semplice deregolazione della nostra materia⁵.

Per un verso, infatti, è proprio la posizione di drastica chiusura assunta dalle parti sociali all'indomani della sua conversione in legge⁶ – invero più con vibranti comunicati stampa delle (sole) organizzazioni sindacali che attraverso impegni formali condivisi tra le parti contrapposte⁷ – a indicare, sul piano della tecnica legislativa, come l'art. 8 non possa essere qualificato alla stregua di un intervento autoritario e dirigista volto a interferire impropriamente sulle dinamiche intersindacali. La mancata attuazione pratica della disposizione conferma, semmai, come il legislatore abbia realmente affidato agli attori di un libero e responsabile sistema di relazioni industriali piena autonomia di azione

⁴ Così ancora, sempre tra i tanti, U. Romagnoli, *La privatizzazione del diritto del lavoro*, in www.dirittisocialiecittadinanza.org, 2012, che, a proposito dell'art. 8 del d.l. n. 138/2011, parla senza mezzi termini del «materializzarsi di un incubo da Apocalisse».

⁵ Per la ricerca, nell'ambito del diritto del lavoro italiano, di tecniche normative alternative alla pura e semplice deregolazione cfr., sin d'ora, G. Giugni, *Giuridificazione e deregolazione nel diritto del lavoro italiano*, in *DLRI*, 1986, qui 317-341.

⁶ Sul versante del sindacato cfr., tra i pochi interventi favorevoli, G. Santini, *Con l'articolo 8 più forza alla contrattazione aziendale*, in www.cuorecritica.it, 15 settembre 2011.

⁷ Strumentale, in questo senso, pare la posizione assunta dall'AD di Fiat, Sergio Marchionne, che giustificava l'uscita di Fiat dal sistema Confindustria in ragione della postilla sottoscritta il 21 settembre 2011 da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, a margine della ratifica dell'accordo del 28 giugno 2011, secondo cui «le materie delle relazioni industriali e della contrattazione sono affidate all'autonoma determinazione delle parti. Conseguentemente si impegnano ad attenersi all'accordo del 28 giugno 2011, applicandone compiutamente le norme e a far sì che le rispettive strutture, a tutti i livelli, si attengano a quanto concordato nel suddetto accordo interconfederale». Come osservato dai primi commentatori dell'accordo, l'intesa applicativa contenuta nella citata postilla non contiene tuttavia alcun impegno, esplicito o implicito, a non dare seguito alla attuazione dell'art. 8 del d.l. n. 138/2011. Cfr., per tutti, A. Perulli, V. Speciale, *op. cit.*, § 12.

nella disponibilità dei diritti e, ancor prima, nella attivazione o meno della previsione di legge.

Per l'altro verso, poi, è stata la netta opposizione a un utilizzo, ancorché sperimentale, dell'art. 8 ad aver consentito al Governo Monti – e al suo tenace Ministro del lavoro *pro tempore* – un drastico rilancio sulla riforma del diritto del lavoro. Una sorta di nemesi storica, a ben vedere. Degna di una delle più note fiabe di Esopo⁸. Che ha costretto i protagonisti sindacali del rifiuto pregiudiziale all'art. 8 a subire, in un ristretto lasso di tempo, non solo una energica riforma di un sistema pensionistico sino a pochi mesi prima ritenuto in equilibrio, ma anche una contro-offensiva senza precedenti sull'art. 18 dello Statuto dei lavoratori. Un progetto di riforma con effetti, questi sì, ampiamente destabilizzanti rispetto allo *status quo* non solo e non tanto del diritto del lavoro ma, più in profondità, di un sistema di relazioni industriali come quello italiano storicamente caratterizzato, anche nell'epoca degli accordi separati⁹, da una prassi pervasiva di concertazione sociale sulle materie del lavoro. Prassi che ha finito così con l'essere delegittimata e ritenuta, anzi, un disvalore nella verifica della bontà o meno della azione di un Governo chiamato ad agire in via unilaterale senza cioè dare ascolto alle istanze delle parti sociali ritenute capaci di esprimere unicamente veti corporativi¹⁰.

Quanto basta, insomma, per relativizzare e ridimensionare la portata dei perentori giudizi di valore contenuti nei primi commenti a caldo di una disposizione che – in ragione della situazione di eccezionale gravità in cui versava il nostro Paese al tempo della sua approvazione, se non anche in considerazione degli obiettivi dichiarati¹¹ – avrebbe quantomeno meritato di essere valutata e giudicata anche a seguito di una prima fase di

⁸ Nell'annunciare, a ogni riforma approvata dalle coalizioni di centro-destra nel corso dell'ultimo decennio, la fine del diritto del lavoro parte della dottrina giuslavoristica italiana richiama infatti alla mente il pastore di Esopo che, di tanto in tanto, gridava “al lupo! al lupo!” fino a quando, poi, il lupo non arrivò davvero.

⁹ Rinvio, sul punto, alle considerazioni sviluppate nel mio *Gli accordi sindacali separati tra formalismo giuridico e dinamiche intersindacali*, in *q. Rivista*, 2010, n. 2, 346-361.

¹⁰ Inequivocabili, sul punto, le considerazioni degli economisti Alesina e Giavazzi nei loro periodici interventi su *Corriere della Sera*. Cfr., tra i tanti interventi, A. Alesina, F. Giavazzi, *Le scelte da fare e i pericoli reali*, in *Corriere della Sera*, 11 dicembre 2011.

¹¹ Cfr., in particolare, il comma 1 dell'art. 8 ritenuto, tuttavia, da parte di alcuni commentatori di portata talmente ampia e generale da consentire alla contrattazione collettiva di prossimità un potere derogatorio illimitato e per questo ingiustificato. Si veda, sul punto, F. Carinci, *Al capezzale del sistema contrattuale: il giudice, il sindacato, il legislatore*, WP CSDLE “Massimo D'Antona” – IT, 2011, n. 133, qui 15.

sperimentazione¹² e non solo, come invece accaduto, in via meramente preventiva, sulla base cioè di un diffuso pre-giudizio tutto da dimostrare alla prova dei fatti.

Lungi dal voler fornire l'ennesima analisi di dettaglio dell'art. 8 del decreto legge n. 138/2011¹³, l'obiettivo (limitato) del presente intervento è offrire un contributo che possa aiutare a fare chiarezza sul reale significato e sul fondamento teorico di una disposizione che – tanto con riferimento alla tecnica normativa adottata quanto in relazione agli obiettivi di politica legislativa ad essa sottesi – affonda le proprie radici nel dibattito sulla riforma del diritto del lavoro del decennio passato¹⁴ e, segnatamente, nel progetto riformatore di Marco Biagi di un nuovo “Statuto dei lavori”¹⁵.

Al di là del severo giudizio di merito sui contenuti del provvedimento, sorprende non poco, infatti, la leggerezza – o forse, meglio, la totale inconsapevolezza – con cui proprio chi dovrebbe essere istituzionalmente chiamato a garantire la manutenzione della memoria di Marco Biagi e della sua elaborazione scientifica e progettuale ha recentemente sferrato un durissimo attacco alle finalità di politica del diritto e di politica legislativa dell'art. 8¹⁶. Giudicato, con espressioni invero apodittiche, privo di una «riflessione elaborata ed analitica», l'art. 8 è stato così semplicisticamente ritenuto espressione di una «azione di guerriglia» del tutto estemporanea, come tale scientemente finalizzato alla destrutturazione dell'intero impianto del diritto del lavoro¹⁷.

¹² Apprezzabile, in questa prospettiva, la posizione di Pietro Ichino che ha addirittura dimostrato come la disposizione in esame possa essere utilizzata per avviare, in via sperimentale, processi di riforma del diritto del lavoro contenuti in disegni di legge da tempo giacenti in Parlamento. Cfr. P. Ichino, *Articolo 8: che ne facciamo?*, in www.pietroichino.it, 2011, secondo cui la «norma può essere utilizzata malissimo: per questo è una norma sbagliata. Ma può essere utilizzata anche benissimo: allora, perché non provarci?».

¹³ Su cui vedi diffusamente, e con diversi accenti, i contributi che precedono in questa stessa sezione Ricerche della *Rivista*.

¹⁴ In questa prospettiva si veda, correttamente e seppure in un contesto teorico-ricostruttivo fortemente critico verso le politiche del lavoro dell'ultimo decennio, A. Garilli, *L'articolo 8 della legge n. 148/2011 nel sistema delle relazioni sindacali*, WP CSDLE “Massimo D'Antona” – IT, 2012, n. 139, spec. § 1.

¹⁵ Vedi *infra*, § 2.

¹⁶ Si vedano i nn. 1 e 2 dei *Quaderni Fondazione Biagi* e, segnatamente, gli interventi a firma dei ricercatori della Fondazione stessa.

¹⁷ Così, I. Senatori, “*Il sonno della ragione genera mostri*”. *Note minime per un approccio pragmatico alla destrutturazione del diritto del lavoro*, in *Quaderni Fondazione Biagi – Sezione ricerche*, 2011, n. 1, qui 1.

Solo chi non ha letto i contributi di Marco Biagi, a partire dal saggio dottrinale che ha condotto alla elaborazione del *Libro Bianco sul mercato del lavoro* dell’ottobre 2001¹⁸, né tanto meno le svariate bozze di “Statuto dei lavori”¹⁹, può tuttavia acriticamente sollevare «perplessità [in merito all]a rivendicazione, da parte dei promotori, degli elementi di continuità tra questa riforma e l’elaborazione di politica del diritto del decennio trascorso, quasi che i mutamenti avvenuti negli anni a noi più vicini non avessero generato nuovi problemi e richiesto quindi un aggiornamento delle soluzioni»²⁰.

L’art. 8 del decreto legge n. 138/2011 può indubbiamente rappresentare, a seconda della angolazione da cui lo si valuti, una risposta inadeguata o anche completamente sbagliata rispetto ai complessi problemi del mercato del lavoro italiano che certo è significativamente cambiato nel corso degli ultimi anni. Né si può del resto sottovalutare il particolare – se non eccezionale e a tratti drammatico – contesto politico-istituzionale da cui è scaturito²¹ e che non poco ha condizionato il (confuso) dibattito parlamentare che ha accompagnato la sua conversione in legge mediante l’introduzione di modifiche e integrazioni destinate a incidere, in modo significativo, sui suoi contenuti più qualificanti²².

Altra cosa, tuttavia, è pretendere di avviare un traballante tentativo di revisione storica circa il reale ispiratore e promotore di una tecnica normativa che, piaccia o non piaccia, ha caratterizzato in modo indelebile oltre un decennio di politiche dal lavoro e che, ancora oggi, esprime una sorprendente carica di modernità. E questo perché l’art. 8 non si pone il problema, invero assai limitato e contingente, di cambiare questa o quella specifica norma

¹⁸ Cfr. M. Biagi, *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, in L. Montuschi, M. Tiraboschi, T. Treu, *Marco Biagi: un giurista progettuale*, Giuffrè, Milano, 2003 (ma 2001), 149-182.

¹⁹ Cfr., sin d’ora, il n. 1/2004 dei *Quaderni Agens* e, segnatamente, la documentazione sullo “Statuto dei lavori” raccolta nella parte IV del fascicolo (anche in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Riforma Biagi*).

²⁰ Ancora I. Senatori, *op. cit.*, qui 2, senza tuttavia portare a sostegno della propria perentoria affermazione un solo testo di Marco Biagi. Autore che, invero, per i profili che qui rilevano in termini di tecnica normativa e finalità di politica del diritto, non viene neppure citato. *Contra*, U. Romagnoli, *La privatizzazione del diritto del lavoro*, cit., che parla invece di una chiara linea di continuità con il decennio passato. Nello stesso senso, tra i tanti, A. Garilli, *op. cit.*

²¹ Tutti i commentatori hanno del resto evidenziato, seppure con diversi accenti il pressing delle istituzioni comunitarie sul Governo italiano affinché procedesse, tra le alte cose, a una robusta riforma del diritto del lavoro. Cfr., tra i tanti, A. Perulli, V. Speciale, *op. cit.*

²² Cfr., in particolare, G. Ferraro, *Il contratto collettivo oggi dopo l’articolo 8 del decreto legge n. 138/2011*, WP CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2011, n. 129, spec. che rileva come, prima del dibattito parlamentare che ha condotto alla sua approvazione, il testo originario della disposizione avesse una «portata meno incisiva».

dell'ordinamento posto dal diritto del lavoro, quanto piuttosto quello, attuale oggi come lo era nel decennio passato, di cambiare radicalmente metodo di normazione²³.

Ogni teoria, beninteso, non può che basarsi su due elementi: i fatti e la loro interpretazione. Ebbene, il tentativo di prospettare una nuova interpretazione di fatti – nel caso di specie di elaborazioni dottrinali e progettali del decennio passato – che non si conoscono è un esercizio intellettuale non solo pretenzioso, ma anche rischioso per chi lo compie perché inevitabilmente destinato, presto o tardi, a essere puntualmente smentito non solo da chi quei fatti conosce e ancora ricorda ma anche da chi, testi e progetti legislativi alla mano, li voglia fedelmente ricostruire e documentare prima ancora di interpretare.

2. Il primato della contrattazione collettiva di prossimità nella elaborazione scientifica e progettuale di Marco Biagi

Riflettendo sulla esperienza internazionale e comparata Marco Biagi ipotizzava, nel saggio che poi venne a costituire lo scheletro del *Libro Bianco del mercato del lavoro* dell'ottobre 2001, un ripensamento radicale delle tecniche di regolazione dei rapporti di lavoro e, con esse, dello stesso sistema delle fonti del diritto del lavoro²⁴. «Il ruolo della legge» – scriveva Marco Biagi nell'aprile del 2001 in totale assonanza con la filosofia e l'impianto dell'art. 8 del decreto legge n. 138/2011 – «dovrebbe essere limitato alla definizione dei diritti fondamentali della persona nel contesto lavorativo»²⁵ e cioè i diritti di derivazione costituzionale o che hanno fondamento in convenzioni e trattati internazionali²⁶.

Spingendosi, anzi, ben oltre rispetto a quanto previsto nell'art. 8, con riferimento alla piena valorizzazione della “derogabilità assistita” anche nel rapporto tra contratto individuale e legge²⁷, Marco Biagi sosteneva, in

²³ Per questa linea di pensiero cfr. ancora G. Giugni, *op. cit.*, qui 333.

²⁴ Cfr. M. Biagi, *op. cit.* Questo saggio, pubblicato sulla *Rivista Italiana di Diritto del lavoro* (2001, 257-289), venne originariamente presentato da Marco Biagi al Comitato scientifico di Confindustria del 18 aprile 2001.

²⁵ Cfr. M. Biagi, *op. cit.*, qui 153.

²⁶ Cfr. ora l'art. 8, comma 2-*bis*, d.l. n. 138/2011, che fa salvo «il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro».

²⁷ Come noto Marco Biagi è stato un fautore della individualizzazione del rapporto di lavoro attraverso l'istituto della certificazione dei contratti di lavoro e nell'ottica della c.d. volontà

particolare, come i principi di prossimità e di sussidiarietà dovessero applicarsi, nell’ambito delle relazioni industriali e di lavoro, anche nel rapporto tra pubblico e parti sociali: «lo Stato deve intervenire solo dove le parti non hanno sufficientemente svolto un ruolo regolatorio»²⁸. In questa prospettiva, volta alla più ampia valorizzazione del principio di responsabilità nello stato sociale²⁹, riteneva «senz’altro necessario dotare la norma giuridica in materia di lavoro di una inderogabilità non solo migliorativa ma anche peggiorativa», riconoscendo così che «in talune situazioni i soggetti titolari del rapporto di lavoro possano pervenire ad una diversa definizione di interessi rispetto al modello prospettato in astratto dal legislatore»³⁰. In piena sintonia con il comma 2 dell’art. 8 del decreto legge n. 138/2011, veniva così suggerita, quale esempio di dettaglio, la derogabilità dell’art. 13 dello Statuto dei lavoratori «che inibisce l’esercizio dello *jus variandi in pejus* (assegnazione a mansioni inferiori del dipendente), e questo anche quando il c.d. demansionamento avvenga non solo in presenza di un accordo tra le parti, ma anche nell’esclusivo interesse del lavoratore»³¹. Lo stesso discorso veniva in ogni caso prospettato per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro individuati dall’art. 8 e cioè per le fasi di costituzione e gestione del rapporto di lavoro³² sino a giungere alla nota questione dell’art. 18 dello Statuto dei lavoratori rispetto alla quale delineava una ampia derogabilità in funzione di obiettivi di emersione dal sommerso, nuove assunzioni, gestione di situazioni di crisi aziendale³³.

Nel delineare un nuovo rapporto tra legge e contratto collettivo Marco Biagi sosteneva senza esitazioni – forte delle indicazioni provenienti, ancora una

assistita. Oltre a M. Biagi, *op. cit.*, si veda già M. Biagi, *Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un tertium genus o codificazione di uno Statuto dei lavori?*, in *LD*, 1999, 571-592.

²⁸ Cfr. M. Biagi, *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, cit., 153.

²⁹ Cfr. ora, in questa prospettiva, A. Vallebona, *L’efficacia derogatoria dei contratti aziendali o territoriali: si sgretola l’idolo dell’uniformità oppressiva*, in *Boll. Adapt*, 2011, n. 32. Non è certo un caso che proprio Antonio Vallebona, anticipando l’elaborazione di Marco Biagi sul punto, sia stato l’ispiratore originario della tecnica della volontà assistita. Cfr., infatti, A. Vallebona, *Norme inderogabili e certezza del diritto: prospettive per la volontà assistita*, in *DL*, 1992, I, 479 ss.

³⁰ Cfr. M. Biagi, *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, cit., 153.

³¹ *Ibidem*.

³² *Ibidem*.

³³ Cfr. M. Biagi, *Riforma dell’art. 18 st. lav. e tutela dei diritti fondamentali del lavoratore: una polemica male impostata*, in L. Montuschi, M. Tiraboschi, T. Treu, *op. cit.*, 405-406.

volta, dalla esperienza internazionale e comparata³⁴ – il primato della contrattazione aziendale rispetto a quella nazionale³⁵ e l'esigenza di un rinnovato sistema di relazioni industriali a misura di impresa³⁶. Per questo suggeriva già nel 2001, e dunque con largo anticipo rispetto all'accordo tra Governo e parti sociali del 22 gennaio 2009 di riforma degli assetti contrattuali, il superamento della impostazione del protocollo del 1993, «non sufficientemente articolato nel cogliere le specificità dei mercati del lavoro su base territoriale e non in grado di cogliere le dinamiche della concorrenzialità all'interno dei diversi settori produttivi nel confronto globale tra imprese appartenenti a varie aree geografiche sul piano planetario»³⁷.

Con espressioni che poi ritroveremo puntualmente nel *Libro Bianco*, Marco Biagi riteneva, infatti, che «la contrattazione aziendale non può avere la semplice funzione di redistribuzione del reddito, bensì deve determinare in forma prioritaria le stesse condizioni di lavoro: naturalmente tale indicazione deve valere soprattutto per le imprese di maggiori dimensioni; per quelle minori il CCNL potrebbe ancora rappresentare un punto di riferimento, anche se appare sempre più convincente la piena valorizzazione della dimensione locale del negoziato»³⁸. Un obiettivo di politica del diritto, quest'ultimo, che comportava non solo il primato del contratto collettivo sulla legge ma anche «una revisione della attuale tendenza [...] a riservare in via esclusiva o comunque assorbente alla contrattazione collettiva di livello nazionale la regolamentazione delle modalità di utilizzo di taluni modelli contrattuali flessibili»³⁹.

In questa prospettiva era gioco forza sollecitare una radicale revisione della struttura della contrattazione collettiva: «il principio base dovrebbe essere quello della *sussidiarietà*. Ogni imprenditore dovrebbe cioè poter trattare al livello considerato più opportuno ed adeguato tenuto conto dell'oggetto del negoziato stesso»⁴⁰.

³⁴ Cfr. M. Biagi, *Cambiare le relazioni industriali. Considerazioni sul rapporto del gruppo di alto livello sulle relazioni industriali e il cambiamento nella UE*, in L. Montuschi, M. Tiraboschi, T. Treu, *op. cit.*, 529-550.

³⁵ Cfr. M. Biagi, *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, *cit.*, qui 161-162.

³⁶ *Ibidem.*

³⁷ *Ibidem.*

³⁸ *Ibidem.*

³⁹ *Ibidem.*

⁴⁰ Cfr. M. Biagi, *Cambiare le relazioni industriali. Considerazioni sul rapporto del gruppo di alto livello sulle relazioni industriali e il cambiamento nella UE*, *cit.*, 536-539.

Anticipando di ben dieci anni le vicende Fiat e la progressiva introduzione nella nostra contrattazione collettiva nazionale delle c.d. “clausole di sganciamento o uscita” a livello aziendale, Marco Biagi giungeva persino a sostenere «*un modello basato su un unico livello di contrattazione, a scelta delle parti e quindi ispirato ad una logica di alternatività tra contrattazione di primo e secondo livello*. La struttura della contrattazione collettiva non può infatti essere imposta all’impresa, ma deve essere da questa liberamente condivisa. Occorre restituire libertà nella alternatività tra la adozione di un contratto collettivo inter-aziendale ed il negoziato per ogni singola unità di lavoro, anche sub-aziendale nel caso di siti produttivi collocati in zone geografiche significativamente diversificate»⁴¹.

Il secondo livello di contrattazione avrebbe, dunque, dovuto «essere maggiormente liberalizzato, nel senso che all’impresa dovrebbe essere consentito di disapplicare il contratto collettivo di primo livello ove raggiunga un accordo che disciplini tutte le materie regolate nella sede geograficamente sovraordinata. A meno che le parti non preferiscano rinviare per alcuni istituti al primo livello, limitandosi a negoziare su certe particolari materie (es. salario, orario, ecc.), ammettendosi comunque la più ampia derogabilità. In via sperimentale si potrebbe avviare immediatamente almeno una prassi di “*derogabilità presidiata*”, consentendo cioè al contratto aziendale di sostituire quello concluso a livello superiore solo su autorizzazione delle parti firmatarie ed in presenza di una circoscritta casistica»⁴².

3. L’art. 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, come prima attuazione dello “Statuto dei lavori”

Già solo queste poche citazioni estratte dalla ampia produzione scientifica di Marco Biagi indicano, senza alcuna ombra di dubbio, come l’art. 8 del decreto legge n. 138/2011, lungi dall’essere una misura improvvisata e del tutto estemporanea⁴³, sia in realtà il frutto più maturo del processo riformatore avviato con il *Libro Bianco sul mercato del lavoro* dell’ottobre 2001⁴⁴. Ma

⁴¹ *Ibidem*.

⁴² *Ibidem*.

⁴³ Così, come già rilevato, I. Senatori, *op. cit.*

⁴⁴ Cfr. in particolare, nei medesimi termini di quanto sostenuto da Marco Biagi nei passi citati al § 2, i capitoli I.3 e III.1 del *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia – Proposte per una società attiva e un lavoro di qualità*, 3 ottobre 2001, Roma (anche in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Riforma Biagi*).

non solo. Quello che a taluno è parso null'altro che un maldestro tentativo di destrutturazione di un monolitico diritto del lavoro – questo sì, una volta superati i modelli di produzione standardizzati della economia fordista, causa di una destrutturazione strisciante del mercato del lavoro italiano e di una fiorente economia sommersa⁴⁵ – rappresenta, a ben vedere, il cuore di più un organico progetto di riforma del mercato del lavoro italiano, in chiave sussidiaria e federalista, identificato da Marco Biagi nello “Statuto dei lavori”. Ed infatti, una volta «individuato un nucleo essenziale (e abbastanza limitato) di norme e di principi inderogabili (soprattutto di specificazione del dettato costituzionale) comune a tutti i rapporti negoziali che hanno per contenuto il lavoro, occorrerà procedere a una rimodulazione verso il basso di taluni interventi a favore del lavoro dipendente, delineando così un sistema di tutele a geometria variabile. Al di sopra di questo nucleo minimo di norme inderogabili sembra opportuno lasciare ampio spazio alla autonomia collettiva ed individuale, ipotizzando una gamma di diritti inderogabili relativi, disponibili a livello collettivo o anche individuale, a seconda del tipo di diritto in questione»⁴⁶.

Pur con tutti i limiti e le approssimazioni evidenziate dai primi commentatori⁴⁷, in larga parte attribuibili al confuso dibattito parlamentare di conversione del decreto legge che ha poi condotto alle dimissioni del Governo Berlusconi, l'art. 8 del decreto legge n. 138/2011 adotta una tecnica di intervento legislativo non solo pienamente coerente con la metodologia sottesa alla ipotesi di “Statuto dei lavori”⁴⁸, ma anche rispettosa del pragmatismo di

⁴⁵ Così M. Biagi, *Progettare per modernizzare*, in T. Treu, *Politiche del lavoro. Insegnamenti di un decennio*, Il Mulino, Bologna, 2001.

⁴⁶ Cfr. M. Biagi, *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, cit., qui 175-176. Nella stessa prospettiva, e con gli stessi termini, cfr. anche il capitolo I.3.5. del *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia – Proposte per una società attiva e un lavoro di qualità*, cit.

⁴⁷ Si vedano i contributi raccolti nel presente fascicolo e ivi ampi riferimenti alla elaborazione dottrinale sull'art. 8.

⁴⁸ Cfr., a questo proposito, A. Perulli, V. Speciale, *op. cit.*, § 2, i quali, richiamando il *Piano triennale sul lavoro* del Governo Berlusconi, riconoscono come l'art. 8 sia una sostanziale anticipazione dello “Statuto dei lavori”. Il *Piano triennale* ipotizzava, in effetti, un nuovo “Statuto dei lavori” a geometrie variabili, incentrato sui «tre fondamentali diritti che devono essere garantiti a ogni persona che lavora (sicurezza del lavoro e dell'ambiente, compenso equo e proporzionato ai risultati di impresa, diritto all'incremento delle conoscenze e competenze)» e articolato su ulteriori diritti, relativamente inderogabili, «modulati tramite enti bilaterali e contrattazione collettiva» (20). I diritti inderogabili di legge avrebbero così dovuto «trovare una modulazione più moderna [...], flessibilmente derogabile o integrabile dalla contrattazione nei vari contesti e nelle dimensioni in cui si realizza» (21).

Marco Biagi da sempre maggiormente sensibile alle tutele sostanziali e concrete delle persone in carne e ossa piuttosto che a sofisticate disquisizioni dogmatiche e nominalistiche su astratti e per questo non verificabili livelli o assetti di tutela formale⁴⁹. A chi oggi denuncia il rischio di balcanizzazione dei sistemi di regolazione del mercato del lavoro⁵⁰ si può invero replicare non solo sollevando più di un dubbio sulla attuale equità di un centralismo regolatorio divenuto ottuso e opprimente⁵¹, ma anche richiamando la corretta interpretazione dell’art. 3 della Costituzione che impone non solo trattamenti uguali a casi identici ma anche trattamenti differenziati per casi difformi.

L’art. 8 del decreto legge n. 138/2011 non introduce, del resto, alcuna modifica diretta al quadro legale vigente. Preso atto dei marcati differenziali geografici, settoriali e anche aziendali, la norma in esame si limita, piuttosto, a offrire alle parti sociali la possibilità – sulla scorta della idea di “inderogabilità relativa” affinata da Marco Biagi – di intese modificative a livello aziendale o territoriale, giustificate da obiettivi di crescita o contenimento della crisi, in materia di gestione del rapporto di lavoro comprese le conseguenze (ma non le causali) del licenziamento illegittimo.

Nulla di nuovo sotto il sole, dunque. E nulla di così radicale da far temere l’attacco ai diritti costituzionali del lavoro o l’insorgere di un contenzioso giudiziario più imponente di quello attuale.

Senza scomodare la nota quanto discussa teoria della piena fungibilità tra legge e contratto collettivo⁵², il tema della tecnica legislativa di “devoluzione” di competenze regolatorie dalla legge alla contrattazione collettiva, anche mediante ipotesi più o meno ampie di deroga *in peius*, è riconducibile a un autorevole filone dottrinale sulla c.d. giuridificazione dei rapporti di lavoro e sulle possibili alternative ad essa⁵³. Questo indirizzo interpretativo, forte dei riscontri offerti dal metodo comparato, ha da tempo evidenziato come i complessi rapporti tra (pervasività del) precetto legale e (ambito di operatività della) autonomia collettiva non possano essere ridotti a una dimensione puramente quantitativa⁵⁴ rilevando semmai «un giudizio di relazione tra

⁴⁹ Si veda in particolare M. Biagi, *Progettare per modernizzare*, cit.

⁵⁰ Cfr., per tutti, A. Perulli, V. Speciale, *op. cit.*

⁵¹ Così, A. Vallebona, *L’efficacia derogatoria dei contratti aziendali o territoriali: si sgretola l’idolo dell’uniformità oppressiva*, cit.

⁵² Cfr., per tutti, G. Ferraro, *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela*, Cedam, Padova, 1981.

⁵³ Così G. Giugni, *op. cit.*, qui 317-341.

⁵⁴ Tra i commenti critici dell’articolo 8 in ragione non tanto della tecnica normativa in sé, che si riconosce infatti essere da tempo utilizzata anche nel nostro ordinamento giuridico, quanto

complesso o istituto normativo, proposito della norma e comportamento regolato»⁵⁵. Ciò in funzione, tra l'altro, di quelle disfunzioni nel rapporto tra norma di legge e comportamento regolato⁵⁶ che, nell'ambito dei rapporti di lavoro, sono unanimemente condivise⁵⁷ e, quel che più conta, inequivocabilmente documentate da una imponente economia sommersa, senza pari negli altri Paesi comparabili al nostro, e da una progressiva perdita di competitività del nostro Paese anche a causa di un quadro legale dei rapporti di lavoro complessivamente inadeguato, nella sua rigidità e nel suo centralismo regolatorio, a disciplinare i moderni modi di lavorare e produrre⁵⁸. È pertanto certamente possibile sostenere che l'equilibrio tra eteronomia e autonomia prospettato in termini per così dire "dinamici" dall'art. 8, in funzione delle diverse «intese modificative» del quadro normativo nazionale concordate a livello territoriale o aziendale, sia poco o per nulla convincente e anche tecnicamente male congegnato⁵⁹. Non è detto, tuttavia, che l'alternativa all'art. 8 possa consistere in una pacifica conservazione dello *status quo*. Assai più plausibile è, infatti, la circostanza che l'assenza di meccanismi di autoregolazione e aggiustamento in funzione delle circostanze del caso concreto⁶⁰, oltre a consentire e incentivare i cennati fenomeni di deregolazione strisciante del mercato del lavoro, induca il legislatore a superare ogni mediazione sindacale affidando alla norma di legge, come in effetti si prospetta ora, il compito di procedere a una pura e semplice deregolazione del precetto legale. Il tutto, ovviamente, con conseguenze assai più gravi e destrutturanti di quelle sin qui ipotizzate, sulla carta, da quanti non hanno

della ampia portata delle deroghe in essa potenzialmente contenute cfr., per tutti, A. Perulli, V. Speciale, *op. cit.*

⁵⁵ Così G. Giugni, *op. cit.*, qui 319.

⁵⁶ Cfr. M. Biagi, *Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un tertium genus o codificazione di uno Statuto dei lavori?*, cit., qui 574-575.

⁵⁷ Si vedano i contributi che precedono in questa sezione della *Rivista*.

⁵⁸ Si pensi al caso delle collaborazioni coordinate e continuative a progetto utilizzate anche impropriamente, in alcuni settori e per alcune attività, ed in particolare in alcuni territori, soltanto per l'impossibilità di sostenere, a mercato, i costi di contratti subordinati "standard": entrambe le parti del contratto, se adeguatamente sostenute e supportate dai propri rappresentanti, avrebbero probabilmente accolto ben volentieri la possibilità di regolare i reciproci rapporti con una contrattazione che tenesse conto delle specifiche difficoltà del caso concreto, modulando conseguentemente le tutele per i prestatori e le misure a vantaggio della produttività dell'impresa.

⁵⁹ Si vedano, con diversi accenti, i contributi raccolti nel presente fascicolo e ivi ampi rinvii alla produzione dottrinale sull'articolo 8.

⁶⁰ Cfr. sul punto A. Vallebona, *L'efficacia derogatoria dei contratti aziendali o territoriali: si sgretola l'idolo dell'uniformità oppressiva*, cit.

saputo far altro che individuare nell’art. 8 i suoi innegabili punti critici e non anche, come pure si dovrebbe fare in una analisi oggettiva e neutrale, i suoi molti punti di forza.

Il dibattito avviato dal Governo Monti sulla abrogazione dell’art. 18 dello Statuto dei lavoratori e di tante altre norme del diritto del lavoro dimostra invero come l’art. 8 abbia introdotto una riforma equilibrata perché coerente con la nostra tradizione di relazioni industriali e con la ricerca di soluzioni alternative alla pura e semplice deregolazione⁶¹. Non un intervento drastico e autoritario, invasivo della autonomia delle parti sociali e massima espressione di eteronomia, come pure da taluno sostenuto. Piuttosto un rinvio pieno e convinto a relazioni industriali libere e responsabili, che affida, caso per caso, alla contrattazione collettiva di prossimità, aziendale o territoriale, la possibilità di scambi negoziali virtuosi (e non certo concessioni unilaterali) per il perseguimento in modo pragmatico di quegli obiettivi di competitività e tutela del lavoro tanto astrattamente declamati quanto raramente praticati nella realtà quotidiana dei luoghi di lavoro per il persistere di standard regolatori nazionali rigidi e ancora poco adattabili al mutato contesto economico e sociale di riferimento.

⁶¹ Basterebbe invero realizzare un attento monitoraggio delle attuali ipotesi legali di deroga *in peius* alla legge da parte della contrattazione collettiva (cfr. F. Liso, *Autonomia collettiva e occupazione*, in *DLRI*, 1998, 190 ss.) per rendersi conto come, in realtà, la tecnica della devoluzione alla autonomia collettiva, anche in funzione derogatoria, sia ampiamente diffusa al punto da caratterizzare come “semi-imperative” molte delle disposizioni di legge vigenti in materia di costituzione, regolazione ed estinzione del rapporto di lavoro. Per l’impiego della espressione “norme semi-imperative” cfr. O. Kahn-Freund, *Rapports collectifs du travail. Rapport general*, in *I Actes du II Congrès international de droit social*, Bruxelles, 1958.

Al Jobs Act italiano mancano l'anima e la visione di un lavoro e una società che cambia

Francesco Seghezzi e Michele Tiraboschi

Dopo la tormentata stagione dei giuslavoristi, tocca ora agli economisti. Sono loro ad aver delineato, sulla scorta delle proposte di Blanchard e Tirole di inizio millennio¹, l'impianto del *Jobs Act* italiano che rimpiazza ora, anche in termini concettuali e di filosofia, le riforme di Tiziano Treu e di Marco Biagi completando, almeno in parte, il disegno tracciato nel 2012 da un'altra economista, il Ministro Elsa Fornero.

Il cuore del *Jobs Act* sta nel passaggio, da tempo auspicato, dalle tutele “nel contratto” alle tutele “nel mercato” del lavoro. Nuovi ammortizzatori sociali universali e politiche di ricollocazione, di cui ancora invero non si vede traccia², in cambio di una maggiore flessibilità per le imprese nei licenziamenti e con una contestuale limitazione dei poteri di controllo giudiziale.

* Intervento pubblicato in [Nòva](#), blog ADAPT [La Grande Trasformazione del Lavoro](#), 22 gennaio 2015.

¹ Cfr. O. Blanchard, J. Tirole, [Contours of Employment Protection Reform](#), MIT – Department of Economics Working Paper, 2003, n. 35. Degli stessi AA. si veda anche, in lingua francese e in italiano: [Protection de l'emploi et procédures de licenciement](#), La Documentation française, 2003; [Profili di riforma dei regimi di protezione del lavoro](#), in *RIDL*, 2004, n. 2, I, 161-211.

² Cfr. M. Tiraboschi, *Il contratto di ricollocazione: prime interpretazioni e valutazioni di sistema*, in F. Carinci, M. Tiraboschi (a cura di), [I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni. Commentario agli schemi di decreto legislativo presentati al Consiglio dei Ministri del 24 dicembre 2014 e alle disposizioni lavoristiche della legge di stabilità](#), ADAPT University Press, 2015.

Già in altra sede abbiamo cercato di evidenziare i limiti progettuali e tecnici di questo intervento di riforma³. Ancora più gravi a ben vedere, anche se meno evidenti, sono tuttavia i limiti culturali e di visione di un testo di legge incentrato sul contratto di lavoro *subordinato* a tempo indeterminato che certo non coglie le grandi trasformazioni tecnologiche e demografiche che incidono sull'economia e la società e, conseguentemente, sul lavoro⁴.

Il legislatore italiano punta, in effetti, su un modello contrattuale da tempo in declino, che non è, a ben vedere, il "contratto stabile" nella forma del contratto di lavoro a tempo indeterminato, quanto il modello storico del lavoro dipendente, incapace oggi di interpretare e leggere i nuovi modelli di produzione e impresa. E non poteva che essere così se a guidare il progetto di riforma sono riflessioni e analisi di tipo puramente economico che, nell'imputare la bassa propensione delle imprese italiane ad assumere ai vincoli presenti in materia di licenziamento, difettano di una visione di società che emerge dalla grande trasformazione in atto e di una correlata teoria antropologica della idea di lavoro. Perché il nodo non sono tanto i licenziamenti e le rigidità in uscita dal mercato del lavoro, quanto il radicale cambiamento dei modelli organizzativi e di impresa rispetto ai quali perde terreno l'idea del lavoratore scolpita nel Codice civile del 1942, all'art. 2094, come mero esecutore materiale di ordini e direttive del datore di lavoro a cui è affidato il potere di controllo e sanzionatorio e di cui il licenziamento è la massima espressione. Sempre più il lavoro è – e ancor più sarà – connotato da tratti di autonomia e creatività che superano le logiche novecentesche di comando e controllo con conseguenti istanze di partecipazione e condivisione tanto dei rischi quanto dei risultati d'impresa.

Ecco perché il *Jobs Act* non è la rivoluzione copernicana promessa da Matteo Renzi. Non si negano passi in avanti. Ma sono tutti passi compiuti nel solco tracciato durante il Novecento industriale e ideologico che nega le moderne forme e rappresentazioni del lavoro che cambia. Mancano una anima e una visione che fuoriesca da logiche economiche peraltro datate. Ritorna qui il monito di Karl Polanyi, che ricordava come «non spetta all'economista, ma al moralista e al filosofo, decidere quale tipo di società debba essere ritenuta desiderabile».

³ Cfr. F. Carinci, M. Tiraboschi (a cura di), *op. cit.*

⁴ Per una analisi delle principali caratteristiche dei cambiamenti in atto nel mercato del lavoro si rimanda al blog ADAPT [La Grande Trasformazione del Lavoro](#), in [Nòva](#), Il Sole 24 Ore.

La citazione di Polanyi non vuole essere di rito, come capita in taluni eventi culturali e politici⁵ dove spesso riecheggia l'opera più famosa dell'autore ungherese, *The Great Transformation* che lo scorso anno ha visto i sessant'anni dalla sua pubblicazione. Piuttosto la nostra è una reazione a quanti hanno oggi accostato il *Jobs Act* di Matteo Renzi alla grande trasformazione del lavoro.

Cos'è la grande trasformazione? Una questione di metodo

Si parla ormai spesso di *grande trasformazione*, specialmente con riferimento alle novità in corso nelle forme di lavoro, nei sistemi produttivi e nei rapporti tra capitale e lavoro. Altrettanto spesso però, si ignora il significato che Polanyi dava a questa suggestiva quanto fortunata locuzione, e che ha una natura più profonda di quella meramente descrittiva del mutamento degli scenari economici.

La trasformazione che descrive è infatti di natura diremmo *antropologica*, in quanto si riferisce al mutamento concettuale che, con la nascita dell'economia di mercato, è stato apportato all'idea di lavoro come anche alla idea di terra e di moneta⁶. Non ci interessa in questa sede analizzare nel dettaglio l'impianto teorico di Polanyi, e in particolare non ci interessano i suoi ragionamenti sulla *mercificazione* della terra e della moneta, ma una precisazione metodologica è importante.

Punto di partenza dell'autore ungherese è una considerazione sociologica di fondo: i modelli economici si accompagnano sempre, in un rapporto causale, a dei modelli sociali sottostanti⁷. Per questa ragione Polanyi sostiene che solamente una rivoluzione di categorie e concetti può sostenere la nascita dell'economia di mercato, e che soltanto all'interno di un modello socio-politico come quello liberale il capitalismo possa sopravvivere.

Insistiamo su questo punto perché è il grande assente all'interno del dibattito sulla nuova grande trasformazione del lavoro. Si crede cioè di poter

⁵ Basti pensare che il World Economic Forum Annual Meeting 2012 di Davos-Klosters era intitolato [The Great Transformation: Shaping New Models](#).

⁶ Cfr. K. Polanyi, *La grande trasformazione*, Einaudi, 1974.

⁷ In questo modo Polanyi si pone in aperto contrasto con la filosofia della storia marxista, che pure aveva contribuito in parte alla sua formazione, soprattutto attraverso l'opera di Lukács.

interpretare i cambiamenti in atto nel mercato del lavoro attraverso una mera analisi economica, e quindi di poterne sciogliere i nodi più urgenti, trasponendo in regole prescrittive astratte teorie attraverso lo strumento legislativo. Quello che manca è invece la capacità di leggere i cambiamenti sociali che stanno determinando un nuovo modo di lavorare, completamente differente da quello che abbiamo conosciuto nel paradigma capitalista del lavoro dipendente.

Le linee-guida di questo cambiamento sono ancora per lo più ignote o, meglio, solamente tratteggiate da qualche studio anglosassone⁸, e pressoché ignorate nel panorama accademico italiano⁹. Per questo motivo vogliamo con questo contributo avviare un dibattito aperto – innovativo anche nella strumentazione prescelta per la sua divulgazione e il suo sviluppo – che possa portare all'approfondimento, che è per sua natura multidisciplinare, della grande trasformazione in atto, a partire dalla sua natura antropologica e sociologica che Polanyi aveva riconosciuto già sessant'anni fa.

In generale possiamo affermare che il modello capitalista della subordinazione tra lavoratore e datore di lavoro, pur ancora dominante in molte regioni del mondo, Italia compresa, non è il modello che si sta poco a poco affermando. Tale modello si basava su alcuni presupposti che lo sviluppo tecnologico¹⁰ e dei sistemi produttivi stanno scardinando.

⁸ Tra i più recenti si veda J. Morgan, *The Future of Work. Attract New Talent, Build Better Leaders, and Create a Competitive Organization*, Wiley, 2014; A. Maitland, P. Thomson, *Future Work. Changing Organizational Culture of the New World of Work*, Palgrave Macmillan, 2014; A. Hatum, *The New Workforce Challenge. How Today's Leading Companies Are Adapting For the Future*, Palgrave Macmillan, 2013; Cfr. anche il report [Help wanted: The future of work in advanced economies](#), McKinsey Global Institute, 2012.

⁹ Alcuni contributi sul tema sono stati presentati nella rivista *Sociologia del Lavoro*.

¹⁰ Il dibattito sull'impatto delle nuove tecnologie è ampio ed attraversa tutta la storia del pensiero occidentale. Con particolare riferimento alle tecnologie dell'ultimo decennio si veda E. Brynjolfsson, A. McAfee, *The Second Machine Age. Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*, W.W. Norton & Company, 2014; C.B. Frey, M.A. Osborne, [The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?](#), Oxford Martin School, 2013.

Chi possiede i mezzi di produzione?

In primo luogo il principio che l'imprenditore è il proprietario dei mezzi di produzione, che sono installati in un luogo fisico ben definito, anch'esso di sua proprietà, e che vengono attivati in orari da lui definiti. Il lavoratore è subordinato in quanto deve rispondere alla dimensione spazio-temporale definita dal datore di lavoro, in quanto solo attraverso i mezzi di produzione può esercitare l'attività per il quale viene retribuito.

È evidente che lo sviluppo tecnologico ha messo in crisi questo sistema in quanto attraverso i nuovi *devices* a disposizione del lavoratore questo non dipende più, per molti lavori, dai mezzi di produzione messi a disposizione dal datore di lavoro. Non parliamo in questo caso di una semplice novità economica data dal fatto dell'abbassamento del prezzo dei prodotti tecnologici e della loro conseguente diffusione di massa, si tratta di una novità sociale fondamentale.

Ogni essere umano, attraverso tali tecnologie, e le dovute competenze, invero sempre più semplici da acquisire, può ottenere una notevole autonomia gestionale per quanto riguarda i tempi di lavoro, il luogo di lavoro, l'accesso a informazioni che un tempo erano limitate. Queste constatazioni rimettono in discussione, per certi versi in peggio ma per moltissimi altri in meglio, la concezione del lavoro come alienazione del lavoratore sviluppata per prima da Marx.

È interessante affrontare, anche se non in questa sede, questo discorso in parallelo al dibattito sui nuovi modelli economici che potrebbero sostituire parzialmente il sistema capitalista, come ad esempio la *sharing economy*. Infatti il possesso dei mezzi di produzione da parte dei lavoratori, e in generale di un sempre più ampio numero di individui, si accompagna ad un modello economico che vede nella condivisione dei prodotti una sua caratteristica principale¹¹. È questo un tema centrale da analizzare seguendo il modello teorico di Polanyi per verificare se questa nuova struttura economica possa

¹¹ Il modello di produzione capitalista è infatti basato principalmente sulla monetizzazione immediata del prodotto lavorato, e vive grazie all'esistenza del mercato concorrenziale che genera i prezzi. La presenza di un sempre maggior numero di prodotti che può essere utilizzato gratuitamente, al di fuori di una logica di mercato, ma all'interno di una logica di condivisione, colpisce gravemente i suoi presupposti.

essere o meno quella che si accompagna alla grande trasformazione socio-antropologica del lavoro.

Il lavoratore, artigiano della conoscenza

Una seconda chiave di lettura della grande trasformazione riguarda i rapporti tra capitale e lavoro, ed è direttamente connesso a quanto appena sottolineato. Lo sviluppo tecnologico ha fatto sì che la produzione manifatturiera sia possibile sempre più senza il ricorso al lavoro manuale, sostituito gradualmente dalle macchine. Di conseguenza la maggior parte dei rapporti di lavoro oggi si instaura nei settori dei servizi, che hanno una struttura completamente differente dalla fabbrica fordista sulla quale si basava il modello capitalista, e sulla quale si basa oggi molta della legislazione e del sistema contrattuale italiano. Gli ultimi dati disponibili mostrano come a essere in aumento su scala globale siano proprio i lavori caratterizzati da attività cognitive non routinarie¹². Lo spostamento del lavoro nel comparto dei servizi, in atto da almeno trent'anni, non indica soltanto un trend economico generato dall'innovazione tecnologica. Ha anch'esso una natura socio-antropologica che cambia il rapporto di lavoro classico.

In quanto generato dalla diminuzione del lavoro manuale, questo nuovo lavoro è incentrato sulle capacità intellettuali, che sono molto più di proprietà del lavoratore, in quanto sempre innovabili, ampliabili e adattabili, più di quanto possa essere la forza fisica. Questo fa sì che quelli che erano i compiti di un operaio nella fabbrica fordista, solitamente mancanti di originalità e responsabilità, stiano sempre più scomparendo a favore di ruoli lavorativi sempre più personalizzati e direttamente dipendenti dalle competenze individuali.

Il passaggio da società feudale a capitalismo ha come caratteristica il superamento delle logiche di status soppiantate da quelle del libero contratto in libero mercato. È la c.d. giuridificazione dei rapporti di lavoro che diviene strumentale alla massificazione del lavoro¹³, alla standardizzazione delle

¹² Cfr. ILO, *World Employment and Social Outlook. Trends 2015*, 2015.

¹³ Cfr. K. Polanyi, *op. cit.*; per una interpretazione marxista di questo passaggio si veda M. Burawoy, *Manufacturing Consent. Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*, University of Chicago Press, 1979.

mansioni e alla conseguente monetizzazione del lavoro attraverso le regole manageriali fordiste.

La nuova grande trasformazione del lavoro, letta in chiave antropologica, pare per contro superare le dinamiche negoziali e contrattuali (del resto ora più libere nelle modalità di attivazione e cessazione) per riproporre logiche incentrate sullo status. Logiche che, nel valorizzare competenze e saper fare, rimettono davvero al centro del modello produttivo e sociale sottostante la persona del lavoratore – un lavoratore sempre più come artigiano della conoscenza¹⁴ – rivoluzionando i rapporti tra capitale e lavoro ridefinendo lo squilibrio fordista a favore di una sempre maggiore complementarietà tra le parti.

Un dibattito aperto

Da queste brevi considerazioni è chiaro come il tema sia tutt'altro che semplice ed esauribile in un solo contributo, per quanto ampio possa essere. È evidente che i temi qui abbozzati suscitano perplessità e obiezioni, e rischiano di presentare una visione troppo ottimistica della trasformazione in atto. Di certo non ignoriamo i rischi di questa nuova grande trasformazione e le conseguenze negative che sta portando in termini di polarizzazione del lavoro con un conseguente aumento dei lavori che, pur essendo nel settore dei servizi, sono spesso di bassa qualità¹⁵. Allo stesso modo preoccupano i dati sull'aumento delle disuguaglianze sociali e salariali e del conseguente trend di allontanamento tra capitale e lavoro negli ultimi decenni¹⁶.

Ma siamo convinti che molte delle circostanze negative che accompagnano la grande trasformazione in atto siano generate da una mancata riflessione su di essa e dalla conseguente insistenza nella somministrazione di farmaci che tentano di risolvere vecchie malattie senza riconoscere i sintomi di qualcosa di nuovo, non per forza negativo, ma che va accompagnato, come ci insegna Polanyi. Perché nessuno è schiavo di un modello economico che si autogenera,

¹⁴ Questa caratterizzazione del lavoratore mette in crisi anche la dicotomia classica lavoratore subordinato/lavoratore autonomo, essendo la categoria stessa di autonomia costruita in contraddizione con il concetto di subordinazione.

¹⁵ Cfr. M. Goos, A. Manning, A. Salomons, *Explaining Job Polarization in Europe: The Roles of Technology, Globalization and Institutions*, CEP Discussion Paper, 2010, n. 1026.

¹⁶ Cfr. T. Piketty, *Il capitale nel XXI secolo*, Bompiani, 2014.

non siamo vittime inermi della tecnologia né di una mano invisibile che governa gli scenari economici, pensare questo sarebbe solo esimersi da una responsabilità che invece vogliamo prenderci, con tutti gli oneri che comporta.

Si potrà pensare che partire da una riforma del lavoro e giungere a discussioni socio-economiche sia un modo di sfuggire alla dura realtà e rifugiarsi nelle disquisizioni accademiche. È proprio questo il problema, troppo spesso si è pensato che bastasse una legge, aggiustare un cavillo, per affrontare i cambiamenti cui siamo messi di fronte, senza invece pensare che senza una visione del lavoro, giusta o sbagliata che sia, sulla quale tentare di costruire, ci si troverà sempre a costruire enormi palazzi, senza nessuna fondamenta.

Nessuno schema precostituito, dunque. E ancora forse nessun modello alternativo a quello del lavoro subordinato anche se in passato – con Marco Biagi – abbiamo indicato nello *Statuto dei nuovi lavori*¹⁷ la strada della imputazione delle tutele del lavoro a prescindere da fattispecie e categorie unificanti. Piuttosto l'invito a rileggere insieme a noi Karl Polanyi proprio per interpretare il vero cambiamento in atto, che non è nelle regole, ma nella economia e nella società, e contribuire alla costruzione di un modello antropologico che ci porti a una idea più moderna e meno tecnicistica del lavoro.

Noi lo faremo su *twitter*, già nei prossimi giorni, con l'account *@laborofuturo* e i dottorandi della Scuola di alta formazione di ADAPT. Ci piacerebbe avervi con noi, come in un vero e proprio corso, dove maestri e allievi si confrontano liberamente e ad armi pari. L'obiettivo è ambizioso: abbandonare le rassicuranti quanto poco utili categorie del passato e avventurarsi sui nuovi possibili orizzonti interpretativi del lavoro che cambia. Orizzonti ancora tutti da scrivere, certamente ben al di là dei contenuti prescrittivi di quel *Jobs Act* su cui si attarderà nei prossimi mesi la dottrina come già fatto inutilmente con la legge Fornero. Noi restiamo invece ancora in attesa di un diverso testo legislativo che abbia una anima e che parli la lingua del futuro. Aspettiamo insomma quelle fatidiche tre parole del legislatore che possano davvero cancellare intere biblioteche e dare corso alla scrittura di nuovi libri che, come avvenuto con Polanyi, sappiano leggere ed interpretare la nuova grande trasformazione in atto.

¹⁷ Cfr. la [relazione conclusiva](#) di Michele Tiraboschi, Commissione di Studio per la definizione di uno «Statuto dei lavori», 2005.

Jean Emmanuel Ray sur la Loi travail*

Philippe Plassart

Jean-Emmanuel Ray, Université de Paris I-Sorbonne: “La loi Travail opère un bon équilibre entre droit du travail et droit à l’emploi, mais passe un peu vite sur les effets du tsunami numérique en cours”.

Au-delà de l’opposition à la loi El Khomri, qui constitue “une caricature de notre incapacité à négocier des compromis et à sortir des postures faciles et du tout ou rien”, ce spécialiste du droit du travail pointe la nécessaire refonte des grands principes qui régissent le salariat depuis le XIXe siècle. Les nouvelles technologies sont passées par là.

C’est un lieu commun de le dire: la réforme du Code du travail, dite Loi Khomri, s’est en grande partie brisée sur les conservatismes. La faute au pouvoir politique qui n’a pas su en dégager le sens profond. La mission n’avait pourtant rien d’impossible, car il est dans la nature même du droit du travail d’être au point d’équilibre entre protection des travailleurs et efficacité économique. Or à l’examen, selon le professeur de droit Jean-Emmanuel Ray, le projet de loi adopté lors du Conseil des ministres du 24 mars entre deux manifestations répond à cette exigence en opérant “un bon équilibre entre droit du travail et droit à l’emploi”. Mais au-delà de la “bouffée d’oxygène” à donner aux outsiders pour leur ouvrir plus facilement les portes des

* *Le Nouvel Economiste*, 3 avril 2016.

Jean-Emmanuel Ray est agrégé des facultés de droit, professeur de droit privé à l’École de droit de Paris I-Sorbonne. Il est l’auteur de ‘Droit du travail, droit vivant’, un best-seller vendu à 125 000 exemplaires et qui en est à sa 24e édition. Il assure la chronique Droit du travail et TIC pour la revue ‘Droit social’. En 2015, Jean-Emmanuel Ray a fait partie des commissions Combrexelle et Mettling. Il enseigne également à Sciences Po Paris et à Mines ParisTech.

entreprises, notre droit du travail doit aussi intégrer l'impact des nouvelles technologies et des changements de mentalités. Ces évolutions débouchent en effet sur des relations de travail de plus en plus basées sur la "confiance" et non plus sur "l'autorité". Un vrai défi d'adaptation que le projet de loi aborde "trop vite" au goût de Jean-Emmanuel Ray.

Propos recueillis par Philippe Plassart

En tant que professeur, j'ai le grand avantage d'avoir en face de moi depuis vingt ans des jeunes de 20 ans, ce qui me permet de voir le changement, physiquement (455 MacBook Air en face de soi...) et intellectuellement. Les étudiants en droit ne manifestent guère. Mais alors qu'ils sont les premières victimes de cette hyperflexibilité qui ne dit pas son nom (stages, CDD et autres "petits boulots"), d'autres défilent contre la loi Travail destinée à leur donner un peu d'oxygène en ouvrant plus facilement les entreprises aux outsiders. Surprise: de jeunes exclus manifestent pour la préservation de ce statu quo, de cette "préférence française pour le chômage" décrite par Denis Olivennes il y a trente ans.

Nous, les insiders des Trente Glorieuses, laissons aux jeunes la dette en héritage, et ne leur ouvrons guère les portes du marché du travail. À l'occasion d'un cours de maîtrise à la Sorbonne, des étudiants avaient déposé sur mon pupitre une série de tracts, m'invitant à prendre position. Je leur ai indiqué que j'étais bien sûr prêt à discuter avec eux. Mais à la condition qu'ils aient lu le projet de loi: car à ce niveau, "celui qui ne pense pas par lui-même, ne pense pas du tout" (Oscar Wilde). Mes étudiants sont des privilégiés: ils ne font pas partie de ceux qui sortent du système éducatif sans le moindre diplôme. Ils bénéficient de "l'effet Matthieu": "À celui qui a, il sera beaucoup donné; mais à celui qui n'a rien, il sera tout pris". Notre monde s'inscrit hélas dans cette logique de divergence. Ceux qui ont un emploi ont eu les 35 heures et les RTT, mais les chômeurs guère d'embauches, ce qui était pourtant le but initial.

Mais c'est faire preuve de naïveté que demander aux gens en place (et souvent endettés) de renoncer à leurs avantages, au "gâteau des heures supplémentaires" pour insérer les exclus du système. Cette opposition à la loi Travail, qui réunit des courants n'ayant pas grand-chose en commun sauf le très gaulois "Tous Contre", cristallise le mal-être social et politique français, constituant une caricature de notre incapacité à négocier, à passer des compromis, à sortir des postures faciles et du "tout ou rien". Espérons qu'à

terme, cette crise sera malgré tout positive: en France, il faut parfois une explosion pour que quelque chose d'autre apparaisse. Car nous sommes dans une période de mue, de métamorphose: "l'ancien temps n'est plus, les temps nouveaux ne sont pas advenus: voilà le secret de nos maux" écrivait Musset en 1840 ; cela rappelle quelque chose.

Mais nombre de nos décideurs politiques et sociaux vivent encore avec leurs réflexes "Trente Glorieuses" de la croissance à 5%. Lors d'un cours à Sciences Po traitant du CDD, j'ai indiqué à mes étudiants que quand j'étais à leur place (il y a plusieurs décennies), je n'avais pas pensé une seconde être un seul jour au chômage... Certains m'ont regardé comme un extraterrestre: même si les élèves des grandes écoles et des meilleures universités sont très privilégiés, certains passent eux aussi par quelques mois de recherche d'emploi, puis par des CDD. La génération issue des Trente Glorieuses actuellement aux commandes est-elle câblée pour comprendre ce nouveau monde, où le rapport à l'autorité et au collectif n'est plus qu'il était, où des centaines de milliers de jeunes alignent des dizaines de CDD pendant plusieurs années? Je n'en suis pas sûr.

L'ambivalence du droit de travail

L'histoire du droit de travail commence après le Code civil de Napoléon de 1804, et ses deux maigres articles sur le "contrat de louage de services" renvoyant aux saisonniers ou aux gens de maison de la comtesse de Ségur. Mais si le Code civil est une magnifique construction intellectuelle sortie du cerveau d'exceptionnels juristes, le droit du travail, né avec la Révolution industrielle, est un édifice bâti au fil des ans et des conflits, par stratifications successives. Le film de Charlie Chaplin, 'Les Temps modernes', montre ce qu'étaient les relations de travail: l'asservissement de l'homme à la machine. À la fin du XIXe siècle, il n'y avait d'ailleurs pas de frontière nette entre servage et salariat ; comme l'a décrit en 1891 l'Encyclique 'Rerum Novarum', qui fit alors beaucoup de bruit, le joug exercé par certaines manufactures ressemblait fort au servage.

Le droit du travail (salarié) naissant veut donc protéger cet homme-machine, en compensant l'égalité économique des parties à l'embauche, puis la subordination juridique dans l'exécution du contrat. Car si le Code civil postule l'égalité, le droit du travail postule l'inégalité: la définition même du

contrat de travail, c'est l'employeur qui "donne des ordres, en contrôle l'exécution et en sanctionne les éventuels manquements". Prenant acte de cette relation inégalitaire, le droit du travail veut alors protéger la partie faible, le salarié. Dès l'instant que le contrat est signé, tout le Code du travail encadre donc cette relation.

Mais le droit du travail n'est pas plus vendu à la gauche qu'à la droite: il est depuis toujours ambivalent, visant la protection des travailleurs mais aussi l'efficacité économique, car il n'y a pas d'employé sans employeur. On retrouve cette ambivalence tout au long de son histoire. Ainsi la loi Waldeck-Rousseau de 1884 reconnaît l'existence des syndicats, mais oblige ces derniers à déposer leurs statuts en préfecture: un moyen simple pour avoir les adresses des responsables syndicaux en cas de débordements. Autre exemple d'ambivalence: la transmission automatique des contrats en cas de vente d'une entreprise, évidemment favorable aux salariés; mais elle est aussi utile au futur employeur, sûr de disposer immédiatement du personnel nécessaire à la poursuite de l'activité. Dernier exemple: l'indemnité de fin de contrat de 10 % due à l'échéance d'un CDD: un salarié dont le contrat arrive à échéance – pas rompu avant terme – touche ainsi un mois supplémentaire au bout de dix mois. Pour les jeunes générations qui ont intégré cette précarité, cette indemnité constitue aussi une incitation à aller jusqu'au bout du contrat: ce qui est une sécurité pour les employeurs. Toujours cette ambivalence.

Le droit du travail est une force d'interposition entre la loi du marché, qui peut se montrer d'une violence inouïe, et le travailleur, qui n'est pas une marchandise. Le droit est une science de l'équilibre.

La fin des Trente Glorieuses

Mais on ne peut pas raisonner de la même façon avec 3,5 millions de chômeurs qu'avec 400 000 comme en 1973. Deuxième caractéristique de notre droit du travail: il s'est construit pour l'essentiel durant les Trente Glorieuses, c'est-à-dire une période avec un taux de croissance de 4 à 5 % en rythme annuel et une inflation de plus de 10 % l'an: ce qui signifie un "gâteau" à partager augmentant de 15 % par an, doublant tous les 5 ans! Une forte croissance qui a donné du "grain à moudre" aux partenaires sociaux, et financé le progrès social. Le droit du travail était alors décrit comme une crémaillère dans l'âtre de la cheminée: la marmite montait sans cesse sans jamais

redescendre... Mais aujourd'hui, le feu s'est étouffé, la marmite est loin du feu, et la soupe refroidit, dans une maison par ailleurs souvent pleine de courants d'air: la mondialisation n'est pas sans effet sur notre droit du travail, et donc notre protection sociale, dans notre pays étroitement liés.

CDD vs CDI

Paradoxe apparent: le CDD lie plus fortement employeur et salarié que le CDI. La preuve: un gros tiers des CDI sont rompus la première année, pas seulement du fait de l'employeur mais à 45 % du fait du salarié. On vit sur des représentations souvent biaisées: car le CDI est aujourd'hui un contrat à durée vraiment très indéterminée... Provocation: en termes de sécurité, mieux vaut aujourd'hui signer un CDD de douze mois qu'un CDI: le CDI a une période d'essai pouvant aller jusqu'à huit mois, est mutable, et licenciable pour simple cause réelle et sérieuse, personnelle ou économique. Durant ces douze mois, le CDD n'est pas licenciable pour motif économique, et seulement pour faute grave.

La directive européenne de 1999 indique le CDI est la forme normale des relations de travail car "il contribue à la qualité de vie des travailleurs, et à l'amélioration de la performance de l'entreprise". Avec un CDI, le salarié peut faire des projets de location ou familiaux, et les entreprises ne veulent guère avoir des salariés auto-stoppeurs ou mercenaires. Celles se plaignant que leurs collaborateurs les quittent ont parfois ce qu'elles méritent: lorsqu'ils se sentent traités comme des Kleenex, il n'y a rien d'anormal à ce qu'ils ne s'investissent pas et soient infidèles.

La singularité française en matière de licenciement économique

Il faut bien séparer les deux types de licenciement: personnel et économique. Car chaque mois, il y a trois fois plus de licenciements personnels qu'économiques, et les critiques sont fort différentes.

Côté licenciement personnel, le régime actuel est peu contesté. Une personne qui a travaillé dans l'entreprise a droit au respect de sa dignité: des explications sont fournies lors d'un entretien en tête à tête, le salarié ne peut ensuite être licencié par exemple par SMS. Reste un vrai problème pour les

TPE: respecter toutes les étapes de la procédure, démarche à laquelle sont rodées les directions de ressources humaines des grandes entreprises, mais pas forcément un patron de TPE. Puis la lettre de licenciement devant comporter tous les éléments “réels et sérieux” du licenciement, dans le détail. Car devant les Prud’hommes, il ne sera plus possible d’évoquer des faits non cités, et “le doute profite au salarié”. Les grandes entreprises savent gérer cette complexité, la rédaction très précise de la lettre de licenciement, mais aussi le délicat droit de la preuve ; ce n’est pas forcément les cas des petits patrons, qui ont un fort sentiment d’injustice en cas de condamnation lourde (d’où l’idée du plafonnement). La rupture conventionnelle pallie en partie ces risques, d’où son franc succès ; et elle évite parfois au salarié les stigmates d’un licenciement pour raisons personnelles...

L’encadrement du licenciement économique est hélas rarement un vrai sujet pour les TPE/PME, car quand la question se pose, le dépôt de bilan est rarement loin. Pour les entreprises internationales en revanche, que le licenciement économique de douze salariés à Aurillac (France) conduise sur demande de juges français à la communication puis à l’examen judiciaire des comptes de l’ensemble des divisions des filiales du groupe ne passe pas. Un vrai chiffon rouge qui désincite les groupes internationaux à investir dans l’Hexagone. Problématique qui a du poids quand on sait que beaucoup d’entreprises françaises appartiennent à ces groupes.

Certes, il ne faut pas être naïf: la comptabilité est un art plus qu’une science, et un groupe, a fortiori international, sait se montrer inventif. Mais si un licenciement est justifié par des raisons économiques, il aura lieu tôt ou tard. Cela n’empêche pas certains de dire qu’il faut “interdire le licenciement pour motif économique”. Slogan à pleurer. Car outre les prévisibles manœuvres de contournement (recours au CCD, travail temporaire, sous-traitance...), comment fera la boucherie Sansot si le chiffre d’affaires chute de 50 % en raison par exemple de l’implantation d’une grande surface à côté? Si l’entreprise n’ajuste pas ses effectifs, elle court à la faillite, avec d’autres emplois supprimés à la clef. La France est le seul pays au monde à instaurer un contrôle judiciaire aussi approfondi du licenciement économique.

D'appels en pourvois, l'insécurité judiciaire

Le regard négatif sur les prud'hommes, c'est aussi parfois le mépris des juristes professionnels à l'égard de magistrats non professionnels. Alors qu'en réalité, un conseiller prud'homme avec l'expérience de deux mandats est parfois au niveau d'un avocat. Il est vrai que certains conseillers prud'hommes se sentent en mission avec mandat impératif, posture impensable pour un magistrat. Mais on avance: depuis la loi Macron du 6 août 2015, le suivi d'une formation initiale est par exemple obligatoire. On reproche aux prud'hommes d'accorder des indemnités trop élevées? Ce sont rarement eux qui donnent trop: les deux employeurs siégeant à parité avec les deux salariés veillent à fixer des montants raisonnables. Ce sont plutôt les cours d'appel qui majorent le quantum des dommages et intérêts.

98 % des contentieux prud'homaux sont générés par les salariés? Prévisible, car l'employeur qui ne paye pas les heures supplémentaires ou qui a licencié a le privilège du préalable. Dans la majorité des cas, c'est le salarié qui gagne? Ce n'est guère surprenant, puisqu'on ne s'engage pas dans cette voie sans un minimum de munitions. Mais il arrive aussi que des employeurs assignent d'ex-salariés, par exemple pour non-respect d'une clause de non-concurrence ou pour démission sans préavis. Le vrai problème des prud'hommes, c'est le nombre très élevé des appels qui atteint 65 %, contre 19 % pour les TGI. Une proportion très excessive, d'autant qu'en appel, les jugements sont réformés partiellement à 50 %, ou totalement à 21 %. Et ce n'est pas fini puisqu'à l'issue d'un pourvoi, le taux de cassation est proche de 40 %. En termes de sécurité juridique, c'est intenable, comme l'a détaillé le rapport 'Sécurité juridique et initiative économique' du Club des Juristes publié en mai 2015.

Le Code du travail, un bouc émissaire facile

Le Code du travail est un bouc émissaire facile. Le Code du commerce ou le Code de la fiscalité sont bien plus gros et complexes. Et dans tous les pays, les employeurs sont mécontents de leur droit du travail. Aux États-Unis, il est vrai que le code fédéral est plus mince, mais il faut ajouter le droit de chaque État, les conventions collectives, et enfin s'en remettre à une jurisprudence parfois considérable. Avec notre Code du travail, au moins sait-on où l'on va. Tout le monde est d'accord pour le simplifier?

Mais dans la pratique, tous les partenaires sociaux veulent aussi avoir des règles très précises: une quête contradictoire poussant à la complexité. La loi Travail, qui veut donner plus de marges pour négocier en matière de temps de travail, est donc plus volumineuse que les textes qu'elle remplace... Si le but de réduction de volume n'est donc guère atteint, elle veut toutefois encourager la flexibilité interne pour prévenir les licenciements tout en améliorant l'attractivité mais aussi la réactivité des entreprises françaises, le tout par la négociation collective: un bon équilibre entre droit du travail et droit de l'emploi. Mais qui passe un peu vite sur les effets du tsunami numérique en cours, malgré le Compte personnel d'activité (CPA).

La nécessaire négociation d'entreprise

Il y a deux types de flexibilités: la flexibilité interne et la flexibilité externe, à savoir les licenciements économiques et autres plans de départs volontaires. Quand l'entreprise rencontre des difficultés, par exemple une chute de son chiffre d'affaires, le réflexe est en général de se séparer des salariés les moins performants – souvent les plus absents ou les plus vulnérables, qui auront ensuite le plus de mal à retrouver un travail: fracture, et fracture sociales.

D'où l'intérêt de rechercher une solution alternative aux licenciements en jouant par exemple sur les salaires ou la durée du travail, plutôt que sur les effectifs, ce qu'on ne pratique pas assez en France. C'est cette piste qu'élargit la loi Travail en privilégiant la négociation d'entreprise afin de passer d'un droit protecteur des insiders à un droit du travail plus inclusif. Par ailleurs, les entreprises gèrent maintenant leur production avec un minimum de stocks, ce qui accroît la nécessité pour elles d'être réactives: dimension cruciale dans l'univers concurrentiel qui est maintenant le nôtre. D'où l'idée d'alléger via des accords collectifs les multiples processus de consultations préalables, par exemple pour faire des heures supplémentaires.

Une nouvelle vision de l'autorité et du rapport hiérarchique

En ce qui me concerne, élevé dans les années 1960 et 1970 et donc passé de la puissance paternelle à la rude autorité des hussards noirs de la République qu'étaient mes géniaux professeurs du primaire et du secondaire, j'étais programmé pour devenir un salarié obéissant, respectueux de mon N +1. Mais

l'autorité n'est plus ce qu'elle était. Pour faire travailler en particulier un travailleur du savoir, il faut désormais son adhésion et non plus la simple obéissance. D'où la remise en cause de la subordination juridique permanente liée au salariat, excellente pour reproduire un modèle, la Ford T noire de 1908, mais contre-productive en termes de réactivité et surtout de créativité. Comment faire travailler efficacement un travailleur du savoir sans un minimum d'autonomie?

L'autorité aujourd'hui, c'est de moins en moins "je suis ton N+1 et tu vas exécuter mes ordres", mais "je suis ton collaborateur et suis prêt à te suivre si tu m'as démontré ton expertise et ton exemplarité". Mes étudiants n'ont guère connu l'autorité, et pour nombre d'entre eux – les plus prometteurs – la subordination à vie ou le CDI n'est plus un idéal insurpassable. Leur vie rêvée n'est pas de travailler dans le même open space sous l'autorité hiérarchique de quelqu'un dont l'aura n'est pas toujours évidente. À leur niveau de compétences, l'outsider est plus reconnu car son projet de vie est plus enthousiasmant et mobilisateur. Autre changement notable: c'est la première génération prête à renoncer à un salaire plus élevé pour un meilleur équilibre de vie, à réclamer ses RTT tout en pouvant bosser sans problème soixante-dix heures certaines semaines. Il va falloir composer avec cette réalité. Les jeunes générations veulent plus d'autonomie: pour un étudiant de vingt ans allant très rarement en bibliothèque le télétravail est ainsi un droit naturel. Une tendance décuplée par les nouvelles technologies.

Mais ces dernières sont extrêmement ambivalentes. Elles sont source d'autonomie pour ceux qui étaient déjà autonomes, mais aussi parfois de sur-subordination pour les autres. Le routier travaillait auparavant comme un forçat, mais sans GPS ni contact permanent avec sa base: il était libre de ses pauses. Plus rien de tel aujourd'hui où la technologie le suit à la minute et au mètre près. Idem pour le télétravail qui met parfois le télétravailleur en situation d'être encore plus subordonné qu'au bureau! Même chose pour les prestations des informaticiens qui sont mises aux enchères sur Internet, nous faisant revenir au "sweating system" du XIXe, c'est-à-dire à une surexploitation des ouvriers. Le petit chef n'est plus derrière l'employé pour lui dire ce qu'il a à faire... mais l'essentiel est invisible pour les yeux s'agissant d'informatique, où traçabilité et mémoire sont inhérentes à l'outil. La Toile, mais au sens arachnéen.

Le cas Uber

Les conducteurs d'Uber pourraient être requalifiés en salariés. Les juristes savent comment faire: il est tenu à des règles de comportement, il est évalué par la clientèle, il peut être déréférencé – une sanction qui pourrait s'inscrire dans une relation salariale. Mais de qui ce conducteur serait-il le salarié? Des clients? De la plateforme? Si la plus grande partie de ses revenus dépend d'elle, le conducteur peut aussi être sous sa dépendance économique. Mais si l'on quantifie cette dépendance par un critère (+ 80% de ses revenus), le donneur d'ordres fera en sorte de ne pas tomber dans cette catégorie. Pour un certain nombre de personnes enfin, il est plus facile de trouver des clients qu'un employeur: équation particulièrement vraie pour les enfants issus de l'immigration, souvent discriminés à l'embauche. Or si l'on requalifie cette relation en salariat, c'est tout le business model d'Uber qui s'effondre. Est-ce une bonne idée?

La géniale solution du forfait-jour

Le forfait jour est né en janvier 2000 avec la loi 35 heures de Martine Aubry. Contre l'avis de son camp, elle n'a pas voulu créer des usines à gaz juridique décomptant en minutes ou en heures la durée du travail des "cadres autonomes" (experts, consultants), mais en jour: de travail, mais aussi de RTT. Idée géniale: c'est d'ailleurs la seule catégorie aujourd'hui satisfaite des 35 heures alors qu'elle travaille plus de 44 heures. Mais comment garantir des plages de repos pour ces travailleurs si particuliers? Un muscle se repose, mais quid d'un neurone qui n'en fait qu'à sa tête? Et pour se reposer, il faut d'abord être déconnecté techniquement, puis intellectuellement. Or nombre de ces cadres ne se déconnectent techniquement que le samedi midi, et se reconnectent souvent le dimanche soir.

Mais il faut arrêter d'asphyxier le forfait-jour, comme le fait aujourd'hui la jurisprudence. Pour nos juges, cette novation adaptée au numérique et aux start-up reste une formule un peu louche: comme le télétravail, elle repose sur la confiance. Or ce sont deux systèmes qu'il faut préserver coûte que coûte... Certes le droit à la déconnexion, c'est le droit à la vie privée du XXI^e siècle, et il doit faire l'objet d'un encadrement collectif. J'ai poussé cette idée il y a plus de dix ans, mais j'y crois aujourd'hui beaucoup moins du fait de l'évolution des technologies et des mentalités. Car la génération Alpha, celle qui a seize

ans aujourd'hui, est née avec un portable, sa troisième main qui gère non-stop la vie personnelle, dans laquelle est logée toute la vie privée: musique, contacts, comptes Facebook et Instagram... Allez ordonner à cette génération de se déconnecter... vous risquez que demain la Cour de Strasbourg y voit un traitement inhumain, et surtout une réponse qui doit nous faire réfléchir: "Ce qui compte, c'est que le boulot soit fait, et bien fait, non? Alors si c'est le cas, fous-moi la paix"!

La future loi Travail n'en introduit pas moins un droit à la déconnexion qui sera opposable si votre employeur vous reproche de ne pas avoir été joignable par exemple le week-end. Mais s'agissant des courriels par exemple, la victime est aussi souvent bourreau à l'égard de ses collègues avec ses courriels sans titre et autres mails parapluie en diffusion à tout le service. Elle est aussi parfois son propre bourreau, tant certains individus n'arrivent pas à débrancher, alors qu'aucune obligation ne pèse sur eux. Certes, il faut définir un cadre collectif à la déconnexion. Mais il s'agit moins de règles de droit que de culture numérique, de savoir-vivre. Il faut créer un permis de conduire sur les autoroutes de l'information, après des formations ad hoc.

La thématique de la fin du salariat

Le thème de la fin du salariat? Tout dépend pour qui! La téléopératrice d'un centre d'appel, la caissière d'un supermarché vous diront que si en 1960, "Singer libérait la ménagère", les nouvelles technologies ne les libèrent guère... A fortiori le magasinier de l'entrepôt de logistique qui reçoit ses instructions grâce au "voice speaking", c'est-à-dire la voix automatique dans son casque. Même dans ses extrapolations futuristes, Charlie Chaplin n'y avait pas pensé. Mais prenons du recul: l'invention de la TSF avait tué le travail d'ambassadeur, alors très indépendant car à l'autre bout du monde et donc à un mois des ordres arrivant par bateau du Quai d'Orsay. Quant au sous-préfet aux champs d'Alphonse Daudet, aujourd'hui géolocalisé par le GPS de sa voiture et son portable professionnel, il n'oserait plus sortir de sa route et foncerait directement voir ses "chers administrés"...

En ce qui me concerne à l'inverse, comme beaucoup de travailleurs du savoir déjà fort autonomes, ma liberté et ma productivité ont doublé avec les TIC! Le temps que je mettais pour écrire un article il y a vingt ans était considérable en comptant la recherche puis l'attente en bibliothèque, ou la réception par voie

postale d'un arrêt d'une cour étrangère envoyé grâce à la sollicitude d'un collègue. Aujourd'hui tout est disponible à la minute sur Internet. Ma productivité et l'actualisation de mes cours – y compris sur “droit du travail et TIC” – dépasse aujourd'hui celle de trois professeurs il y a trente ans. Et grâce à Internet, je peux faire du travail de fond – refondre entièrement un cours suite aux lois récentes – dans ma maison de campagne. Car comme nombre de cadres, au bureau, je ne travaille plus, je ne fais que réagir: aux courriels, aux collègues ou au téléphone. C'est seulement à la maison, au calme, que je peux vraiment travailler.

Dur pour un travailleur d'hier. Mais quel programme pour demain!

French Labour Market Reform: Good Intentions, Poor Delivery*

Renaud Thillaye

France has not been short of controversial discussions in the past few months, in a context dominated by the terrorist threat. A few days ago, President Hollande closed a painful chapter by dropping the project of constitutional revision that would have made it possible to strip convicted terrorists of French citizenship. Since then, however, the government's labour market reform project has become the new hot potato. What is dubbed [Loi El-Khomri](#) – after the name of the labour minister – is a last-ditch attempt to tackle France's structural problem with unemployment and demonstrate the government's reforming credentials before the 2017 national elections. Unfortunately, the government has made a pretty poor start (with [thousands on strike](#) last week).

Why the reform?

The reasons why a reform is deemed necessary are several. The big picture is France's stubbornly high unemployment rate at about 10 per cent. In fairness, French unemployment did not soar after the 2008 crash in the same proportions as other EU countries. However, France started from a solid 8% unemployment rate, a level that has been the norm since the early 1980s. In 1992 already, Francois Mitterrand famously declared: "We have tried everything against unemployment". Since then the French political class, right or left, has kept trying, in vain, to address France's number one problem.

* *Social Europe*, 4 April 2016.

Subsidised jobs, reduced working time, lower taxes for employers, easier dismissals, activation policies: none of these measures has made a substantial impact. More worryingly, [youth](#) and [long-term unemployment](#) are particularly high, and labour market dualism is real: 87% of hirings are temporary contracts (2015) and, since 2000, their number has soared while those of permanent contracts have stagnated.

There are two more short-term reasons compelling Hollande to act. On the one hand, he has repeated time and again that he would not run in 2017 if he did not manage to “reverse the unemployment curve”. Yet time is running short, and the latest monthly figures have sent mixed signals at best. On the other hand, the EU has long been asking for a substantial labour market reform in France of the same calibre as [Hartz IV](#). If he wants to keep benefiting from relative fiscal leniency and an accommodating monetary policy, Hollande needs to show some good will.

What is the reform?

The main thrust of the reform is to give more space for company-level negotiation on working time and pay in order to facilitate adjustment to new market environments. Labour legislation and the standards set at sectoral level would become less important. In other words, the bill would greatly advance internal firm flexibility – rather than modify the main parameters of French labour legislation.

In particular, firms would have the possibility to implement a lower rate of overtime pay. Today, overtime is paid at 25% more for the first 8 hours (a week) and 50% more beyond that, with a minimum of 10% in case of a branch-level agreement. In the same spirit, employers and employee representatives could negotiate company-level agreements to adjust working time and pay in order to reach new objectives (*accord de développement de l'emploi*). These agreements would complement a more ‘defensive’ version (*accord de maintien dans l'emploi*) created in 2013, which has only been available to large firms running into difficulties. If no agreement can be reached, any trade union representing more than 30% of the employees could request the organisation of a referendum within the firm.

The other main aspect of the reform is to ease dismissals. Today, employees on permanent contract can only be dismissed on economic grounds in case of bankruptcy (risk) or technological change. The El-Khomri law would broaden the scope of ‘economic dismissals’ to any case of proven ‘economic

difficulties' (such as a sustained decrease in orders, or a deterioration of the balance sheet). Moreover, financial compensation for 'unfair' dismissals would be more strictly regulated. In France, unfair dismissals are judged by local ad hoc tribunals bringing together representatives of employers and employees. Depending on the area, compensations vary a lot. In some areas, tribunals are known to be particularly generous with employees, and this is said to have a negative impact on hiring. The reform would create an indicative grid with the intention of limiting financial compensation.

In an effort to balance things out, the government has put forward protection measures for employees. In particular, the reform would generalise the 'individual activity account' (*compte personnel d'activité*). It would be open to anyone above 16 years of age regardless of their status, and would bring together training rights and the rights gained when working under hardship (*penibilité*). In future, the goal is to develop this account into an (online) one-stop-shop where people would have easy, direct access to their rights.

A late sweetener added by the government is the extension of the 'Youth Guarantee' from 50,000 to 200,000 young people by 2017. The guarantee offers a financial safety net and personalised coaching to any young person (under 26) who has not been in employment, training or education (NEET) for six months. It is co-funded by the EU – and the government's announcement is conditional on obtaining an extension of the funding after 2017.

Is the reform going to be adopted?

Before the ink was dry on the project, criticism mounted from all parts in late February. The government fanned the flames, suggesting that the law could go through a vote of confidence in parliament. Most trade unions, student unions and a substantial part of the French left took to the streets on 9 March and 31 March. By mid-March, a watered-down version of the bill was presented, which removed the most controversial aspects of the bill – especially the initially envisioned cap on financial compensation for unfair dismissals.

Young people protest against the general principle of weaker protection. Trade unions are unhappy about the attempt to bypass them at branch and, through referendums, at company level. More substantially, a debate has been raging among economists. In [le Monde](#), a spectacular clash opposed a group of centre-left economists led by [Philippe Aghion](#) (and including Nobel prize-winner Jean Tirole and former IMF chief economist Olivier Blanchard) to another group of no less prestigious names led by Thomas Piketty. The former

argue that the reform goes into the right direction since giving firms more flexibility and visibility can help tackle [labour market segmentation](#), from which young people suffer particularly. The latter denounce the illusion that weaker job protection will boost employment and they downplay the reality of segmentation. For them, the main culprit behind unemployment is the absence of growth.

Where is the evidence?

In fairness, the absence of consensus among French economists reflects rather inconclusive findings on the link between employment protection legislation (EPL) and employment. One of the most referenced papers on the topic, the OECD's [Bassanini and Duval](#) (2006), finds no hard evidence that the stringency of the former affects the latter. Stricter EPL – such as in France and Germany, see table 1 – tends to tame job volatility, i.e. to reduce job destruction in downturns and slow down job creation in expansion – precisely what has happened after 2008. However, there is substantial evidence that this has a negative impact on labour market outsiders, especially young people. Also, the duration of unemployment tends to increase under stricter EPL.

Table 1 – Strictness of employment protection legislation and unemployment rate (2013)

	Protection of permanent workers against individual and collective dismissals	Protection of permanent workers against individual dismissals	Specific requirement for collective dismissals	Regulation on temporary forms of employment	Unemployment rate (%)
France	2.82	2.60	3.38	3.75	9.9
Denmark	2.32	2.10	2.88	1.79	7
Germany	2.98	2.72	3.63	1.75	5.2
Italy	2.71	2.41	3.75	2.71	12.1
Spain	2.28	1.95	3.13	3.17	26.1

Sweden	2.52	2.52	2.50	1.17	8.1
UK	1.62	1.12	2.88	0.54	7.5
OECD (average)	2.29	2.04	2.91	2.08	7.9

Source: OECD

In France, a lot of ‘outsiders’ find themselves stuck in temporary or atypical positions. This affects their income situation, their ability to move into the housing market, or simply to plan for the future. Arguably, this is precisely what the French government is trying to address – not more, not less. This was also the main thrust behind the *Loi Macron* a year ago: giving outsiders more opportunities by opening up a few closed professions and facilitating mobility. Therefore, when critics argue that the reform will fail to prompt any surge in employment or give a boost to French growth, they miss the point. And it should be pointed out that the government does not rely only on flexibility to give young people some prospects. Other measures are designed to improve education-to-work transition like in Germany, in particular the subsidising of apprenticeships.

A lack of vision

Crucially, the reform is most interesting for what it leaves untouched, namely the four main parameters of the French labour market: the distinction between temporary contracts (*CDD*) and permanent contracts (*CDI*); a relatively high minimum wage, including for young people; relatively generous unemployment benefits both in duration and size; lifelong job protection for civil servants. There are compelling reasons to think that changing one or two of these parameters could do more to tackle unemployment and segmentation. From a non-French perspective, the level of controversy triggered by the seemingly modest *Loi El-Khomri* can sound curious. Yet it would be unfair to dismiss protests as yet another manifestation of the French confrontational political culture. It is impossible to ignore the high level of anxiety and the low-level of trust that characterise French society today. Many people, especially the young, feel that they are losing out in a highly uncertain economic environment, not to mention the cultural and identity questions brought forward by terrorist attacks.

In that respect, the main problem of the *Loi El-Khomri* is that it carries few positive messages, and fails to project the country into the future. The government is failing to articulate what work and careers will look like in 20 years, and how individuals will be supported towards greater professional mobility. The ‘individual activity account’ could be the beginning of an answer, but it is much too modest to represent a new paradigm. If French politicians are serious about unemployment, they should work hard putting together the pillars of an ambitious, long-term plan ahead of the next electoral campaign rather than come up with a technocratic package when their political capital is at rock bottom.

Un droit supplétif ou dérogatoire: l'épineuse question de la réforme du droit du travail*

Florence Mehrez

La ministre du travail, Myriam El Khomri, élabore ses propositions pour réformer le droit du travail et développer davantage la négociation d'entreprise. Mais, elle devra répondre à un certain nombre de questions techniques avant de boucler son projet de loi. Une conférence organisée mercredi dernier à l'Assemblée nationale par des parlementaires PS a permis de les pointer.

En saura-t-on plus mercredi sur la réforme du droit du travail ? Si Manuel Valls a annoncé lundi dernier, lors de la 4e conférence sociale, que la ministre du travail, Myriam El Khomri, lui remettra ses premières pistes pour réformer le droit du travail, suite aux rencontres bilatérales avec les partenaires sociaux, le 28 octobre, aucune rencontre n'est pour l'heure prévue aux agendas du Premier ministre et de la ministre du travail.

Selon les premiers éléments dévoilés lors de la conférence sociale, c'est la possibilité de règles supplétives qui est envisagée. Hormis les principes fondamentaux – incontournables – un certain nombre de sujets pourraient être encadrés par accord collectif d'entreprise. En l'absence d'accord, des normes légales et réglementaires supplétives s'appliqueraient ([lire notre article](#)). Mercredi soir, le Pôle des réformateurs [*créé il y a un an, il réunit des parlementaires PS qui soutiennent un réformisme de gauche*] organisait à l'Assemblée nationale, une conférence sur la simplification du droit du travail.

* *Actuel-RH*, 26 octobre 2015.

Normes supplétives ou dérogatoires?

L'occasion de clarifier les termes du débat. En effet, accorder plus de souplesse à la négociation d'entreprise peut passer par plusieurs techniques juridiques : la dérogation ou la supplétivité. L'économiste Gilbert Cette, co-auteur avec l'avocat Jacques Barthélémy, d'un rapport sur le sujet pour Terra Nova, plaide pour la première. "Il faut une extension et un élargissement du droit dérogatoire pour faire maigrir le droit du travail et laisser les partenaires sociaux substituer des normes négociées à des normes réglementaires", défend-t-il. L'objectif est d'aboutir à "des compromis locaux", sans "agiter de chiffons rouges car ce sont les partenaires sociaux qui décident localement".

Franck Morel, avocat associé au sein du cabinet Barthélémy et membre du groupe de travail qui a planché sur le rapport de l'Institut Montaigne, milite lui pour poser des règles supplétives et attire l'attention sur la différence fondamentale entre les deux. "La dérogation permet de prévoir des règles différentes. Si le niveau supérieur n'ouvre pas de possibilités de dérogation, alors il ne se passe rien. La supplétivité en revanche permet au niveau inférieur de fixer des règles sans attendre l'autorisation de la branche ; ce n'est qu'à défaut d'accord que le niveau au-dessus reprend la main".

Il est à souligner qu'avec un mécanisme de normes supplétives, les branches professionnelles ne pourraient plus "verrouiller" leurs propres dispositions. Le rapport Combrexelle semble hésiter entre les deux puisqu'il évoque des dispositions supplétives du code du travail mais – s'agissant des accords de branche – il préconise de "demander à chaque branche d'établir une liste à jour et mise en ligne à la disposition du public des stipulations d'ordre public que sont tenus de respecter les accords d'entreprise".

"La dérogation ne peut se concevoir sans une règle de différence sur laquelle elle repose. La règle qui supporte la dérogation reste impérative et, le cas échéant, conserve son caractère d'ordre public. La supplétivité va bien plus loin et opère une forme de renversement. La règle supplétive n'a vocation à être mobilisée que si aucune autre règle ayant une autre source juridique et portant sur le même objet n'existe", expliquait déjà en 2009 Serge Frossard, maître de conférence ("*La supplétivité des règles en droit du travail*", *Revue de droit du travail*, février 2009).

La valeur ajoutée de l'accord de branche

Décréter la supplétivité de l'accord de branche ne lui ôterait pas tout rôle, souligne Franck Morel. La loi pourrait définir des thèmes pour lesquels la branche resterait prioritaire. "La question est de savoir quels sujets réserver à la branche, là où elle a une valeur ajoutée". Et de citer trois thématiques : le service aux TPE ; la mutualisation (en matière de formation et de protection sociale complémentaire notamment) et l'égalisation des conditions de concurrence ("en matière de classifications, de salaire minimum, mais pas de temps de travail", estime-t-il).

Le risque d'une délégation de pouvoirs trop importante aux partenaires sociaux

Le gouvernement devra répondre à d'autres questions tout aussi techniques avant de ficeler sa réforme. Le risque constitutionnel n'est effectivement pas à écarter. En effet, le 11 avril 2014, le Conseil constitutionnel a censuré le nouveau régime conventionnel du portage salarial, estimant que le législateur n'avait pas suffisamment encadré la délégation de pouvoir aux partenaires sociaux ([lire notre article](#)). Le gouvernement a du se remettre au travail et prendre une ordonnance sur le sujet. C'est pour éviter ce risque que Franck Morel suggère "d'intégrer à la Constitution l'accord collectif en tant que tel".

Plus de liberté, mais sur quels thèmes?

L'autre point sensible de la réforme seront les thèmes qui feront l'objet de cette nouvelle architecture du droit du travail, et ce dès 2016. Franck Morel estime qu'il ne faut pas d'emblée écarter de la réforme "les sujets extrêmement sensibles comme le Smic et les motifs de licenciement". C'est pourtant ce qu'a fait le Président de la République lors de l'ouverture de la conférence sociale lundi dernier.

Donner du sens au CPA*

Jean-Marie Luttringer, Jean-Patrick Gille

Le Compte Personnel d'Activité (CPA) peut-il être considéré comme la contrepartie «sécurité» au bénéfice des actifs, d'une plus grande liberté accordée à l'entreprise, pour la gestion de l'emploi et l'organisation du travail? À l'évidence non, en l'état actuel du projet de loi «travail». Le CPA n'est encore qu'un «réceptacle» vide de sens et pour l'essentiel de contenu. Le fait d'y ranger le compte personnel de formation et le compte pénibilité ne change rien à l'affaire. Ces comptes existent indépendamment du CPA qui ne les a pas institués et ne leur apporte à ce stade aucune plus-value. Il en va de même du nouveau compte «engagement citoyen».

En revanche, en élargissant le périmètre du CPF (jeunes issus du système éducatif sans qualification, travailleurs non-salariés, fonctionnaires) et en rendant son usage plus accessible (éligibilité du bilan de compétences et de l'accompagnement à la création d'entreprises, simplification des listes...) le projet de loi fait oeuvre utile, Il s'agit d'un enrichissement bienvenu du CPF. Cela n'a rien à voir avec le CPA.

Il faut alors s'interroger sur la finalité et les fonctions de ce dernier: regrouper des droits existants dans un outil (compte réceptacle) à vocation d'information dont l'accès est facilité par de nouvelles technologies? Organiser de manière marginale la fongibilité entre certains de ces droits? Convenons que ses finalités et ses fonctions ne sont pas de nature à créer les conditions de

* www.jml-conseil.fr, Chronique 107, avril 2016.

l'équilibre entre flexibilité et sécurité qui est prétendument au coeur du deal de la loi «travail».

Si l'on veut vraiment atteindre cet objectif il ne suffit pas de créer «un compte» sans dotations dédiées, et qui n'est, comme son nom l'indique, qu'un simple outil de gestion, il faut instituer une nouvelle «garantie sociale» conçue pour couvrir un risque social non couvert aujourd'hui par les garanties sociales existantes: maladie, accident du travail, vieillesse, dépendance, chômage, obsolescence des connaissances, fondées sur la solidarité ou la mutualisation.

Ce risque n'a pas été identifié ni nommé, dans le projet de loi, sauf sous le vocable imprécis de sécurisation des parcours professionnels. Or la notion de parcours ne renvoie pas à celle de risque et tous les parcours professionnels ne sont pas nécessairement placés sous le signe de l'insécurité. En revanche la généralisation et l'accélération des transitions professionnelles, choisies ou subies, d'une activité à une autre, d'un statut à un autre constituent un facteur de risque pour les personnes concernées. Le CPA serait alors l'un des outils, à la disposition de chaque personne, dédié à l'accompagnement des transitions professionnelles, que celle-ci peut connaître tout au long de sa vie.

L'accompagnement et la sécurisation des transitions professionnelles renvoie par essence même à un droit universel et personnel en ce qu'il englobe les transitions entre toute forme d'activité professionnelle, salariée ou non salariée. Ce droit de la transition professionnelle est constitué du compte personnel de formation orienté vers la qualification, du compte pénibilité permettant notamment des reconversions lourdes en cours de vie professionnelle, d'une fonction de conseil en évolution professionnelle universelle et élargie. Ces diverses composantes d'un droit organisateur de la transition professionnelle existent d'ores et déjà sous forme embryonnaire. Elles devront être consolidées par la loi.

Cependant c'est «l'épargne temps», pensée tout au long de la vie, généralisée à tous les actifs et gérée par une institution indépendante, extérieure à l'entreprise, qui apportera la valeur ajoutée du CPA. Celui-ci, qui n'est aujourd'hui qu'une coquille vide, sera alors doté d'un fond, constitué par l'épargne temps, sur lequel viendront se greffer divers comptes, «fongibles» à l'initiative du titulaire du CPA, en fonction de ses projets «d'activité».

Notizie sugli autori

Lilli Casano	ADAPT Senior Research Fellow e assegnista di ricerca, Università degli Studi di Bergamo
Augustin Charoy	Giurista del lavoro
Emanuele Dagnino	Dottorando di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT-CQIA
Federico D'Addio	Dottorando di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT-CQIA
Louise Fauvarque-Gobin	Dottoranda in Diritto del lavoro, Università di Nantes, Francia
Giorgia Imperatori	ADAPT Professional Fellow
Nicole Maggi-Germain	Maître de conférences, Università Paris 1-Panthéon-Sorbonne (ISST) e Membre du laboratoire Droit et changement social (UMR CNR 6297)/MSH Ange Guépin, Nantes
Francesco Nespoli	ADAPT Research fellow
Antonio Orazi	ADAPT Professional Fellow
Marie Peyronnet	Dottoranda alla facoltà di giurisprudenza, Università di Bordeaux

- Pietro Rizzi** Dottorando di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT-CQIA
- Nicolò Sanguineti** Dottorando di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, Università degli Studi di Bergamo, ADAPT-CQIA
- Michele Tiraboschi** Professore ordinario di diritto del lavoro, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
- Clara Tourres** ADAPT Junior Fellow

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

1. P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), **Lavoro: una riforma a metà del guado**, 2012
2. P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), **Lavoro: una riforma sbagliata**, 2012
3. M. Tiraboschi, **Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Times**, 2012
4. Bollettinoadapt.it, **Annuario del lavoro 2012**, 2012
5. AA.VV., **I programmi alla prova**, 2013
6. U. Buratti, L. Casano, L. Petruzzo, **Certificazione delle competenze**, 2013
7. L. Casano (a cura di), **La riforma francese del lavoro: dalla sécurisation alla flexicurity europea?**, 2013
8. F. Fazio, E. Massagli, M. Tiraboschi, **Indice IPCA e contrattazione collettiva**, 2013
9. G. Zilio Grandi, M. Sferrazza, **In attesa della nuova riforma: una rilettura del lavoro a termine**, 2013
10. M. Tiraboschi (a cura di), **Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale**, 2013
11. U. Buratti, **Proposte per un lavoro pubblico non burocratico**, 2013
12. A. Sánchez-Castañeda, C. Reynoso Castillo, B. Palli, **Il subappalto: un fenomeno globale**, 2013
13. A. Maresca, V. Berti, E. Giorgi, L. Lama, R. Lama, A. Lepore, D. Mezzacapo, F. Schiavetti, **La RSA dopo la sentenza della Corte costituzionale 23 luglio 2013, n. 231**, 2013
14. F. Carinci, **Il diritto del lavoro in Italia: a proposito del rapporto tra Scuole, Maestri e Allievi**, 2013
15. G. Zilio Grandi, E. Massagli (a cura di), **Dal decreto-legge n. 76/2013 alla legge n. 99/2013 e circolari "correttive": schede di sintesi**, 2013
16. G. Bertagna, U. Buratti, F. Fazio, M. Tiraboschi (a cura di), **La regolazione dei tirocini formativi in Italia dopo la legge Fornero**, 2013
17. R. Zucaro (a cura di), **I licenziamenti in Italia e Germania**, 2013
18. Bollettinoadapt.it, **Annuario del lavoro 2013**, 2013
19. L. Mella Méndez, **Violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo**, 2014

20. F. Carinci (a cura di), **Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013**, 2014
21. M. Tiraboschi (a cura di), **Jobs Act - Le misure per favorire il rilancio dell'occupazione, riformare il mercato del lavoro ed il sistema delle tutele**, 2014
22. M. Tiraboschi (a cura di), **Decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34. Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese - Prime interpretazioni e valutazioni di sistema**, 2014
23. G. Gamberini (a cura di), **Progettare per modernizzare. Il Codice semplificato del lavoro**, 2014
24. U. Buratti, C. Piovesan, M. Tiraboschi (a cura di), **Apprendistato: quadro comparato e buone prassi**, 2014
25. M. Tiraboschi (a cura di), **Jobs Act: il cantiere aperto delle riforme del lavoro**, 2014
26. F. Carinci (a cura di), **Il Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014**, 2014
27. S. Varva (a cura di), **Malattie croniche e lavoro. Una prima rassegna ragionata della letteratura di riferimento**, 2014
28. R. Scolastici, **Scritti scelti di lavoro e relazioni industriali**, 2014
29. M. Tiraboschi (a cura di), **Catastrofi naturali, disastri tecnologici, lavoro e welfare**, 2014
30. F. Carinci, G. Zilio Grandi (a cura di), **La politica del lavoro del Governo Renzi - Atto I**, 2014
31. E. Massagli (a cura di), **Il welfare aziendale territoriale per la micro, piccola e media impresa italiana. Un'indagine ricostruttiva**, 2014
32. F. Carinci (a cura di), **La politica del lavoro del Governo Renzi - Atto II**, 2014
33. S. Stefanovichj, **La disabilità e la non autosufficienza nella contrattazione collettiva italiana, alla luce della Strategia europea sulla disabilità 2010-2020**, 2014
34. AA.VV., **Crisi economica e riforme del lavoro in Francia, Germania, Italia e Spagna**, 2014
35. Bollettinoadapt.it, **Annuario del lavoro 2014**, 2014
36. M. Tiraboschi (a cura di), **Occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche**, 2015
37. F. Carinci, M. Tiraboschi (a cura di), **I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni**, 2015

38. M. Soldera, **Dieci anni di staff leasing. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato nell'esperienza concreta**, 2015
39. M. Tiraboschi, **Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Times**, 2015
40. F. Carinci (a cura di), **La politica del lavoro del Governo Renzi. Atti del X Seminario di Bertinoro-Bologna del 23-24 ottobre 2014**, 2015
41. F. Carinci, **Il tramonto dello Statuto dei lavoratori**, 2015
42. U. Buratti, S. Caroli, E. Massagli (a cura di), **Gli spazi per la valorizzazione dell'alternanza scuola-lavoro**, in collaborazione con IRPET, 2015
43. U. Buratti, G. Rosolen, F. Seghezzi (a cura di), **Garanzia Giovani, un anno dopo. Analisi e proposte**, 2015
44. D. Mosca, P. Tomassetti (a cura di), **La trasformazione del lavoro nei contratti aziendali**, 2015
45. M. Tiraboschi, **Prima lettura del decreto legislativo n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro**, 2015
46. F. Carinci, C. Cester (a cura di), **Il licenziamento all'indomani del d.lgs. n. 23/2015**, 2015
47. F. Nespola, F. Seghezzi, M. Tiraboschi (a cura di), **Il Jobs Act dal progetto alla attuazione**, 2015
48. F. Carinci (a cura di), **Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi**, 2015
49. Studio Legale Tributario D. Stevanato (a cura di), **Introduzione al processo tributario**, in collaborazione con ADAPT ANCL Padova e Regione Veneto, 2015
50. E. Dagnino, M. Tiraboschi (a cura di), **Verso il futuro del lavoro**, 2016
51. S. Santagata (a cura di), **Lavoro e formazione in carcere**, 2016
52. A. Cassandro, G. Cazzola (a cura di), **Il c.d. Jobs Act e i decreti attuativi in sintesi operativa**, 2016
53. M. Del Conte, S. Malandrini, M. Tiraboschi (a cura di), **Italia-Germania, una comparazione dei livelli di competitività industriale**, 2016
54. F. Carinci (a cura di), **Jobs Act: un primo bilancio. Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015**, 2016
55. G. Rosolen, F. Seghezzi (a cura di), **Garanzia Giovani due anni dopo. Analisi e proposte**, 2016

SOCI ADAPT

ABI	Confindustria Bergamo	FIPE
AgustaWestland	Confindustria Verona	FISASCAT-CISL
ANCC-Coop	Confindustria Vicenza	Fondirigenti
Angem	Confprofessioni	Gi Group
ANINSEI	Consiglio regionale Veneto ANCL - Associaz. nazionale cons. lavoro	Gruppo Manutencoop
Anmil		Ifoa
Assoimprenditori Alto Adige	Coopfond-Legacoop nazionale	IKEA Italia Retail
Assolavoro	Cremonini	INAIL
Banca Popolare dell'Emilia Romagna	Day Ristoservice	Isfol
Bracco Imaging	Ebinter	Italia Lavoro
Campagnolo	Edenred Italia	LVH-APA
CIA	Electrolux Italia	Manpower
Ciett	Elior Ristorazione	MCL
CISL	Enel	Quanta
CISL FP	Eni	Randstad Italia
CNA	Esselunga	SNFIA
Coldiretti	Farmindustria	Sodexo Italia
Confagricoltura	Federalberghi	Sodexo Motivation Solutions Italia
Confartigianato	Federdistribuzione	Synergie Italia Agenzia per il lavoro
Confcommercio	FederlegnoArredo	Telecom Italia
Confcooperative	Federmeccanica	Tempor
Confesercenti	FIDEF	UIL
Confimi Industria	FILCA-CISL	Umana
Confindustria	FIM-CISL	Union Labor
	Fincantieri	

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

