



N. 111 - aprile 2016

## Su alcuni profili del disegno di legge di riforma del lavoro presentato dal Governo francese all'Assemblea nazionale il 24 marzo 2016

Il Governo francese ha presentato all'Assemblea nazionale il 24 marzo 2016 [un disegno di legge di riforma del lavoro](#).

Tale testo, da un lato, istituisce una Commissione, ai fini della redazione di una proposta al Governo di una revisione della disciplina legislativa in materia di lavoro, dall'altro, reca in via diretta norme di modifica per molteplici istituti lavoristici.

Con riferimento a queste ultime, ci si limita, in questa sede, a far cenno ad alcuni settori, oggetto, in particolar modo, sia di rilevanti modifiche da parte del disegno di legge sia del dibattito politico in corso.

Un complesso di importanti modifiche riguarda la durata e l'organizzazione del lavoro.

Si prevede, tra l'altro, che:

- le deroghe al limite di durata media settimanale - che resta pari a 44 ore, calcolato su ogni periodo di 12 settimane consecutive - possano essere stabilite<sup>1</sup> con accordi collettivi, anche aziendali, o, in mancanza di accordo, dall'autorità amministrativa sulla base di determinati presupposti, mentre la norma attuale le riserva ad un atto dell'autorità amministrativa, emanato sulla base di un accordo collettivo di settore. Resta fermo che tali deroghe possono consistere nell'elevamento da 44 ore a 46 ore (sempre calcolate su ogni periodo di 12 settimane consecutive);

- riguardo alla nozione di ore supplementari<sup>2</sup> - costituite, in linea di principio, come nella disciplina vigente, da quelle eccedenti le 35 ore settimanali ed oggetto di maggiorazione retributiva obbligatoria o di un riposo compensativo (cfr. *infra*) -, si introducono:
  - la possibilità di calcolo su un periodo di riferimento diverso dalla singola settimana, e pari al massimo a 3 anni, in caso di accordo collettivo, oppure al massimo ad un determinato numero di settimane, in caso di decisione unilaterale del datore di lavoro; quest'ultimo limite viene fissato a 9 settimane per le imprese con meno di 50 dipendenti ed a 4 settimane per le altre;
  - la possibilità di adozione di un "dispositivo di orari individualizzati", con spostamento di ore di lavoro da una settimana all'altra, nel quadro di un accordo collettivo, anche aziendale, o, in mancanza, di un decreto adottato dal Consiglio di Stato, con la conseguente esclusione delle ore eccedenti i limiti suddetti - purché esse derivino da una libera scelta del dipendente - dall'ambito di quelle supplementari.

Resta fermo che un accordo collettivo, anche aziendale, può ridurre la misura minima della maggiorazione retributiva per le ore supplementari fino ad un tasso minimo di 10 punti percentuali o anche sostituire, in tutto o in parte, la maggiorazione con

<sup>1</sup> Cfr. i nuovi testi (proposti dal disegno di legge) degli artt. L. 3121-21 e seguenti del codice del lavoro.

<sup>2</sup> Cfr. i nuovi testi (proposti dal disegno di legge) degli artt. L. 3121-26 e seguenti del codice del lavoro.

un riposo compensativo e che, in mancanza di un accordo, la maggiorazione è pari al 25% per le prime otto ore ed al 50% per le ore ulteriormente eccedenti.

Un altro ordine importante di modifiche concerne le condizioni di validità degli accordi collettivi aziendali.

La normativa vigente richiede che essi siano firmati da una o più organizzazioni sindacali dei lavoratori che rappresentino almeno il 30 per cento dei voti espressi al primo turno nelle ultime elezioni inerenti a forme di rappresentanza sindacale aziendale e che non sia espressa un'opposizione all'accordo da parte di una o più organizzazioni che abbiano raccolto la maggioranza dei voti nel suddetto turno elettorale.

Il disegno di legge (articolo 10) eleva la prima soglia dal 30 per cento alla maggioranza dei voti, sopprimendo l'ipotesi di opposizione all'accordo ed introducendo la possibilità di un referendum tra i lavoratori interessati per i casi di accordi firmati da una o più organizzazioni sindacali dei lavoratori che non possiedano il suddetto requisito, ma che abbiano conseguito più del 30 per cento dei voti nel suddetto turno elettorale. In quest'ultima ipotesi, l'accordo è valido qualora sia approvato dalla maggioranza dei voti espressi nel referendum. La consultazione può svolgersi anche mediante sistemi di voto elettronici.

In tema di accordi sindacali, si rileva altresì che il disegno di legge (articolo 29) introduce la possibilità che i contratti collettivi di settore definiscano "accordi tipo", relativi a una o più delle materie oggetto di negoziazione sindacale in azienda ed applicabili in via unilaterale dal datore di lavoro, nelle imprese con meno di 50 dipendenti. L'introduzione di quest'istituto è stata proposta sulla base della considerazione che spesso, in tali imprese, in assenza di interlocutori sindacali con cui negoziare, non è possibile ricorrere a forme di flessibilità mediante accordi aziendali (per esempio, a quelle forme di flessibilità in materia di orario di lavoro che, come accennato, possono essere adottate in base ad accordi).

Un'altra misura del disegno di legge relativa alle piccole imprese - nel caso di specie, a quelle con meno di 300 dipendenti - è costituita (articolo 28) dall'introduzione del diritto ad ottenere dalla pubblica amministrazione un'indicazione precisa in ri-

sposta ad un quesito relativo all'applicazione di una norma lavoristica o di una disposizione di un accordo collettivo.

Il disegno di legge reca alcune modifiche ed integrazioni alla disciplina sul licenziamento per motivi economici (articolo 30). In particolare, si intende confermare e definire in via legislativa, a fini di chiarezza e certezza del diritto, alcune fattispecie in base alle quali, secondo la giurisprudenza francese, il licenziamento è giustificato per motivi economici. Inoltre, si stabiliscono in via suppletiva, per il caso di assenza di determinazioni da parte del contratto collettivo di settore, i limiti minimi di durata, ai fini della giustificazione del licenziamento: del calo (rispetto al medesimo periodo dell'anno precedente) degli ordini o del fatturato - tale limite minimo viene fissato in quattro trimestri consecutivi (i contratti di settore possono prevedere una soglia minima diversa, ma non inferiore a due trimestri consecutivi) -; della perdita d'esercizio - per la quale viene richiesta una durata minima di un semestre (i contratti di settore possono prevedere una soglia diversa, ma non inferiore ad un trimestre) -.

*a cura di M. Bracco*

**L'ultima nota breve:**

*[Disegno di legge A.S. n. 2223](#)  
["Norme per il contrasto al terrorismo, nonché ratifica ed esecuzione di convenzioni internazionali in materia"](#)  
(n. 110 - aprile 2016)*

**nota breve**

sintesi di argomenti di attualità del Servizio Studi del Senato

I testi sono disponibili alla pagina:

<http://www.senato.it> - leggi e documenti - dossier di documentazione. Servizio studi - note brevi

[www.senato.it](http://www.senato.it)