Un altro Codice del Lavoro in Francia è possibile?

Report di sintesi della Conferenza di presentazione della "Proposititon de Code du Travail"

Questo report rappresenta una sintesi delle proposte presentate da un gruppo di illustri ricercatori, denominatosi **GR-PACT*** (Groupe de Recherches Pour un Autre Code du Travail,) **in occasione della presentazione della loro «*Proposition de Code du Travail*», alternativo e rivoluzionario rispetto a quanto scaturito dall'ultima recente riforma del diritto del lavoro in Francia**. La presentazione si è tenuta a Parigi, presso l'Università di Paris X Nanterre, lo scorso 31 marzo 2017.

Premesse

La Legge n. 2016-1088 dell'8 agosto 2016, nota ai più come Loi Travail o Loi El Khomri, dal nome del Ministro che l'ha promossa, ha generato non poco malcontento nel vicino Paese d'Oltralpe. Molte le novità introdotte in materia di licenziamento, contrattazione collettiva, orario di lavoro; altrettante le reazioni negative pervenute da più fronti. Come per il nostro Jobs Act, i motivi di disappunto da parte di molti accademici, dell'opposizione politica e dell'opinione pubblica, si attestano in particolare sui temi dell'orario di lavoro e della decentralizzazione del sistema di contrattazione collettiva.

Disapprovazione e protesta non sono però rimaste fini a loro stesse; al contrario, hanno fatto da volano per lo sviluppo di idee e progetti interessanti. Ne è un esempio proprio il gruppo di ricerca GR-PACT, coordinato dal professore Emmanuel Dockès e composto da una ventina di esperti in diritto del lavoro, «di opinioni diverse, ma che condividono una determinata idea di legge generale, comprensibile e protettrice», il quale, costituitosi nell'autunno del 2015, ha voluto formulare un Codice del lavoro (*rectius* un diritto del lavoro) alternativo, che sia *in primis* «rispettoso del lavoro e dei lavoratori».

È in questi termini che il nuovo Codice del Lavoro è stato presentato dai suoi autori venerdì 31 marzo 2017 presso l'Università di *Paris X Nanterre*, nell'ambito di un dibattito tra i suoi autori ed altri esperti della materia, invitati a partecipare per esprimere apertamente il proprio parere in merito al progetto, mettendone in luce anche criticità e zone d'ombra, in uno

spirito di aperto confronto e condivisione di idee. Il nuovo Codice, d'altronde, «non pretende di fornire una qualche verità assoluta né alcun consenso», ma quantomeno di generare una riflessione su un tema così delicato.

La proposta di un nuovo Code du Travail e i suoi contenuti

La proposta di Codice del lavoro è divisa in 8 capitoli: contratto di lavoro e poteri del datore di lavoro, licenziamento, sindacati, rappresentanza e negoziazione collettiva, orario di lavoro, retribuzione, salute e sicurezza sul luogo di lavoro, mercato del lavoro, Ispettorato del lavoro; ognuno contenente profonde riforme rispetto a quanto è oggi stabilito dalla Loi Travail.

In particolare, si vogliono qui mettere in evidenza, senza alcuna pretesa di esaustività, **10 proposte emblematiche** contenute nel Codice del GR-PACT, interessanti anche per favorire un'immediata comparazione con la rispettiva disciplina giuslavoristica italiana.

1. Rendere il Codice del Lavoro più intelligibile, nella convinzione che «un diritto incom-prensibile è da considerarsi inaccetabile in una società democratica».

2. Attribuire nuova dignità al principio del favor, eliminando la previsione per cui le disposi-zioni che riducono la legge e gli accordi collettivi di categoria (de branche) sono declassate a livello di regole subalterne, suppletive, che un accordo collettivo aziendale potrebbe senza troppi ostacoli superare. Il GR-PACT, nella sostanza, propone un rovesciamento dell'attuale gerarchia delle fonti, che favorisca nuovamente la possibilità sì di derogare alle conventions de branche, ma solo se queste ultime lo prevedano espressamente. In questo modo si ritiene venga (ri)attributo alla legge e alla contrattazione collettiva di categoria quello che è da con-siderarsi il loro fine primario, cioè stabilire e assicurare un livello minimo di protezione, ugua-le per tutti i lavoratori.

3. Riconoscere le tutele previste per i lavoratori subordinati anche a tutte quelle categorie di lavoratori considerati erroneamente – secondo il gruppo di ricerca- lavoratori autonomi (si pensi banalmente al fenomeno Über e in generale alla gig economy). A tal fine è avanzata la proposta di estendere il campo di applicazione del Codice del Lavoro a tutti quei lavorato-ri che, seppur godano

di condizioni di maggiore autonomia di gestione della propria attività lavorativa, in termini di orario di lavoro e di modalità di svolgimento della stessa, versano comunque in condizioni di debolezza e dipendenza rispetto alla controparte contrattuale. Fi-nalità ultima è quella di contrastare in tal modo il fenomeno del cd. «sous-salariat», espres-sione della privazione delle più elementari garanzie del diritto del lavoro.

4. Eliminare il contrat à durée determinée (cd. CDD), generalizzando alcune delle tutele pro-prie dei contratti a tempo indeterminato (cd. CDI). Più precisamente, il GR-PACT, conside-rando il mancato rinnovo di un contratto a termine al pari di un licenziamento, introduce il concetto di «licenciement simplifié» e, in correlazione, quello di «clause de durée initiale». In nuovo Codice prevede, in nuce, che, in virtù di una simile clausola, alla scadenza del contrat-to il rapporto di lavoro non si estingua automaticamente, ma il datore di lavoro dovrà attivare una procedura di licenziamento, valido solo qualora l'evento considerato dalla clausola di durata iniziale si sia effettivamente realizzato (a titolo esemplificativo, si pensi all'ipotesi di assunzione per ragioni di carattere sostitutivo e al ritorno dal periodo di maternità/malattia del lavoratore sostituito). Fine dichiarato è «rendere la precarietà un'eccezione», elimi-nando le molteplici figure di contrat de travail spéciaux, introdotte al fine di favorire l'ingresso nel mercato del lavoro per tutte le categorie maggiormente colpite dalla disoccupa-zione (giovani, anziani, disoccupati da lungo tempo, ecc.), eccezion fatta per il contratto di apprendistato e le convenzioni di stage.

5. Nullità dei licenziamenti ingiustificati e riconoscimento del diritto alla reintegrazione. Il li-cenziamento, secondo quanto disposto dall'art. L 26-15 del nuovo Codice, può essere di na-tura economica o personale e, in entrambi i casi, deve avere una causa reale che è tale qualora essa sia «oggettiva, fondata ed esatta», alla luce di quanto previsto anche dalla Convenzione n. 158/1982 dell'ILO. In caso di licenziamento non giustificato, l'art. L. 26-23 prevede che il lavoratore abbia diritto alla reintegra nel posto di lavoro nonché al pagamento delle retribu-zioni dovute per tutto il periodo di cessazione ingiustificata del rapporto di lavoro. Un'eccezione è prevista per le piccole imprese aventi meno di 10 dipendenti, per le quali è ri-conosicuta la possibilità che il giudice riduca la sanzione, ad esempio in ipotesi di crisi eco-nomica dell'azienda.

6. Tutela del «tempo libero» e diritto alla disconnessione. Suggestiva innanzitutto l'idea di sostituire la nozione di «temps de repos» con quella di «temps libre», considerata quest'ultima più pertinente

ed evocativa. Ex art. L. 43-1, «durante il tempo libero del lavora-tore, ogni potere del datore di lavoro è sospeso»; il lavoratore ha diritto a non essere raggun-gibile per l'azienda in cui lavora, né per il suo datore di lavoro né per i suoi colleghi e/o clienti ed è il datore di lavoro stesso che deve assicurare l'effettività di tale diritto. É contemplata, inoltre, una definizione di tempo libero quotidiano (pari a 20 minuti di pausa ogni 5 ore di lavoro) e una definizione di tempo libero settimanale, che include il divieto di lavoro dome-nicale.
Il tutto in virtù del principio per cui il tempo libero è sacro e necessario per la cura della pro-pria vita, da un punto di vista familiare, culturale e associativo.

7. Riduzione dell'orario di lavoro. Più precisamente, il gruppo di ricerca propone un ritorno al-le 35 ore settimanali effettive e un aumento delle maggiorazioni per le ore di lavoro straordi-nario, al fine di favorire nuove assunzione piuttosto che l'aumento dell'orario di lavoro in nome di una ormai necessaria «flexibilité».

8. Elezioni dei délégues du personnel decentralizzate. Posta la complessità del sistema di rap-presentanza aziendale in Francia, che contempla diversi organismi rappresentativi (i.e. comi-tato d'impresa, sezioni sindacali aziendali, delegati sindacali, delegati del personale), il grup-po GR-PACT propone un "riavvicinamento" del sistema stesso alla base, attribuendo alle or-ganizzazioni sindacali il monopolio della presentazione dei candidati al primo turno delle ele-zioni per i delegati del personale. Inoltre, ex art. L. 36-16, il Comitato del personale deve es-sere consultato prima di qualunque decisione strategica per la gestione dell'impresa.

9. Lotta alla discriminazione femminile, perseguita attraverso il riconoscimento di un congedo di paternità pari a quello da sempre riconosciuto alla madre lavoratrice. Il fine, dunque, è quello di garantire una parità di trattamento che impedisca al datore di lavoro di considerare l'eventuale gravidanza un ostacolo all'assunzione.

10. Consolidare la democrazia dentro e fuori le imprese. Il Codice alternativo propone l'istituzione di un Tribunale Sociale, che assorbe anche quanto di competenza oggi del Tri-bunal du Prud'homme, competente per tutte le controversie relative al rapporto di lavoro, che sia di natura privata o pubblica. È inoltre messa a punto una procedura di risoluzione del contratto di lavoro che prevede

la possibilità, per un datore di lavoro, di chiedere al Tribunale de qua un parere circa la legittimità di una specifica comunicazione di licenziamento.

Questo, in sintesi, il contenuto del progetto. Molte le idee in esso contenute e molti, sicuramente, anche gli spunti di riflessione che da esse derivano. Ma soprattutto, a prescindere dal fatto che si possa essere d'accordo o meno con una simile **visione del diritto al lavoro**, ciò che si vuole in questa sede evidenziare è come il dibattito sul lavoro sia ancora particolarmente vivo e sentito in Francia e come il *modus operandi* di questo gruppo di ricercatori possa rappresentare un modello di partecipazione e operosità anche nel nostro Paese. La capacità di innovare grazie alla ricerca è quello che il GR-PACT insegna.

Silvia Scocca

Scuola internazionale di Dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo – ADAPT

@Silvia_Scocca

*Lista dei membri del GR-PACT:

Emmanuel Dockès, coordination (université Paris Nanterre), Gilles Auzero (université de Bordeaux), Dirk Baugard (université Paris 8), Pierre-Emmanuel Berthier (université Lyon 2), Michèle Bonnechère (université d'Evry), Vincent Bonnin (université de Poitiers), Augustin Boujeka (université Paris Nanterre), Laure Camaji (université Paris Sud), Florence Debord (université Lyon 2), Josepha Dirringer (université Rennes 1), Carole Giraudet (université Lyon 2), Ylias Ferkane (université Paris Ouest Nanterre), Franck Héas (université de Nantes), Julien Icard (université de Valenciennes), Anja Johansson (université de Strasbourg), Sylvaine Laulom (université Lyon 2), Hélène Melmi (université Lyon 2, barreau de Troyes), Cécile Nicod (université Lyon 2), JeanPélissier (université de Bordeaux), Sophie Rozez (université Paris Ouest Nanterre), Morgan Sweeney (université Dauphine), Sébastien Tournaux (université de Bordeaux), Christophe Vigneau (université Paris 1).

Scarica il **PDF**