



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

di Giorgia Imperatori

**Tag:** #lavoro #Francia #CodeduTravail

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 rapporto

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 (*articles 1-10*), tra cui figurano il diritto alla dignità (*article 2*) e all'uguaglianza (*article 4*) sul lavoro e il rispetto dei quali costituisce un espresso limite al potere di direzione del datore (*article 10*), vengono elencati i basilari principi in materia di sicurezza sul lavoro (*articles 39-43*), di rappresentanza sindacale (*articles 44-50*), di negoziazione collettiva e dialogo sociale (*articles 51-57*), nonché di controllo amministrativo e contenzioso giudiziario (*articles 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'*article 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 (*article 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'*article 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 cosiddetto “*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’*article 13* si **conferma la natura principale del contratto a tempo indeterminato che costituisce il contratto di lavoro per eccellenza**, permettendo la stipulazione dei cosiddetti 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** (*article 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.

**Giorgia Imperatori**  
ADAPT Junior Fellow  
@GioImperatori