

## 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. <b>Emendamento non recepito nel testo adottato dall'Assemblea</b>
<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. <b>Emendamento recepito nel testo adottato dall'Assemblea</b>
<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><b>Emendamenti recepiti nel testo adottato dall'Assemblea</b></p>
--	--	---	--	--

<b>TITOLO II: Favoriser une culture du dialogue de la négociation</b>	<b>Situazione attuale</b>	<b>Bozza di legge febbraio 2016</b>	<b>Proposta di legge consiglio di stato</b>	<b>Emendamenti adottati in Commissione Lavoro</b>
<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 redazionali, 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><b>Emendamento recepito nel testo adottato dall'Assemblea</b></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 <b>accordi di mantenimento dell'occupazione</b> 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'<b>accordo di sviluppo per l'occupazione</b>. 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"> <li>– 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</li> <li>– l'emendamento AS1005 impone al datore di lavoro di informare le associazioni sindacali prima dell'apertura della negoziazione di tali accordi.</li> </ul> <p><b>Emendamenti recepiti nel testo votato dall'Assemblea.</b></p> <p><u>Per quanto riguarda il contenuto di questi accordi:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– l'emendamento AS1005 stabilisce che l'accordo deve necessariamente contenere un preambolo, a pena di nullità;</li> <li>– 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</li> </ul>
--	---	--	---	--

				<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><b>Emendamenti recepiti nel testo adottato dall'Assemblea.</b></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><b>Emendamento recepito nel testo adottato dall'Assemblea</b></p>
--	--	--	--	---

<b>TITOLO III: La sicurezza dei percorsi e il nuovo modello sociale</b>	<b>Regole del codice del lavoro prima della riforma</b>	<b>Bozza di legge febbraio 2016</b>	<b>Proposta di legge del 23 marzo</b>	<b>Emendamenti adottati in Commissione Lavoro</b>
<i>Il Conto Personale d'Attività (CPA)</i>	<p>Non esiste un conto unico ma diversi conti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il <b>conto personale di formazione</b>: 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.</li> <li>- il <b>conto di prevenzione</b></li> </ul>	<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 <b>conto di "engagement citoyen"</b>, 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><b>per i lavori usuranti:</b> 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><b>Emendamenti recepiti nel testo adottato dall'Assemblea</b></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><b>Emendamento non recepito nel testo adottato dall'Assemblea</b></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><b>Emendamenti recepiti nel testo adottato dall'Assemblea</b></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><b>Emendamento recepito nel testo adottato dall'Assemblea</b></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><b>Emendamento recepito nel testo adottato dall'Assemblea</b></p>
--	--	--	--	---

<b>TITOLO IV: Favorire l'occupazione</b>	<b>Sistema attuale</b>	<b>Bozza di legge febbraio 2016</b>	<b>Proposta di legge 23 marzo 2016</b>	<b>Emendamenti adottati in Commissione Lavoro</b>
<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>	La causa del licenziamento economico è caratterizzata: - 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.  Quando l'impresa appartiene ad un gruppo, tale difficoltà vengono valutate nell'ambito del gruppo stesso.	La causa del licenziamento economico è reale e seria in caso di difficoltà economiche caratterizzate - 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.  Tale difficoltà saranno ormai valutate al livello di azienda e non di gruppo.  Un accordo collettivo di categoria non può fissare un periodo di riferimento per il	Conferma della bozza di legge  È stata aggiunta la seguente disposizione: « <i>non possono costituire un giustificato motivo di licenziamento economico le difficoltà economiche create artificialmente</i> ». 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> ».	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.  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>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><b>Emendamenti recepiti nel testo adottato dall'Assemblea</b></p>
--	--	---	--	--

<b>TITOLO V: Medicina del lavoro</b>	<b>Sistema attuale</b>	<b>Bozza di legge febbraio 2016</b>	<b>Proposta di legge 23 marzo 2016</b>	<b>Emendamenti adottati in Commissione Lavoro</b>
<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><b>Emendamento recepito dal testo dell'Assemblea Nazionale che precisa che il modello di tale certificato sarà fissato da un decreto.</b></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"> <li>- l'impossibilità di proporre un nuovo posto;</li> <li>- il rifiuto a farsi sostituire opposto dal lavoratore ordinariamente assegnato al posto di lavoro proposto;</li> <li>- 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".</li> </ul> <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><b>Emendamento non recepito nel testo adottato dall'Assemblea</b></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 contempra diversi posti di lavoro.</p> <p><b>Emendamento recepito nel testo adottato dall'Assemblea</b></p>
--	---	--	-----------------	--

<b>TITOLO VI: Intensificare la lotta contro i distacchi illegali</b>	<b>Sistema attuale</b>	<b>Bozza di legge febbraio 2016</b>	<b>Proposta di legge 23 marzo 2016</b>	<b>Emendamenti adottati in Commissione Lavoro</b>
	<p>Dalla legge del 10 luglio 2014:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 ;</li> <li>- 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.</li> </ul> <p>Legge del 6 agosto 2015:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> </ul>	<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><b>Emendamento del testo adottato dell'Assemblea Nazionale (non adottato dalla Commissione Lavoro)</b></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.		
--	--	-----------------------------------	--	--