



SAVOIR,
FAIRE

Chiara POGGI-FERRERO

Avocat aux Barreaux de Milan et de Paris, LL.M.

Parigi, 18 marzo 2020

Nota informativa sul Coronavirus – misure adottate per le società in Francia

A seguito dei vari annunci fatti dal Governo francese nell'ambito della pandemia di coronavirus, vi proponiamo la presente nota informativa sulle misure essenziali che sono state disposte, ad oggi, in Francia per organizzare al meglio l'attività della vostra società locale.

Di quali misure potrete beneficiare per far fronte alla diminuzione dell'attività della società?

Se possibile, l'implementazione del telelavoro

Il Codice del lavoro francese prevede espressamente la possibilità per il datore di lavoro di attuare il telelavoro in circostanze eccezionali, compresa la minaccia di un'epidemia, senza il consenso dei dipendenti.

Tale dispositivo non richiede l'adozione di formalismo particolare. È tuttavia essenziale informare i dipendenti e disporre di una prova di tale informazione, ad esempio tramite e-mail.

Il dispositivo di esercizio parziale dell'attività (*dispositif d'activité partielle*)

Il dispositivo di "esercizio parziale dell'attività" consente ad un'azienda che si trovi a fronteggiare un temporaneo calo della propria attività, di sospendere i contratti di lavoro conclusi con i dipendenti, senza cessarli, e di attenuare, di conseguenza, le ripercussioni negative legate alla diminuzione dell'attività.

In linea di principio, detto dispositivo è soggetto a condizioni particolari.

Il Ministro del Lavoro ha confermato che la pandemia di coronavirus costituisce effettivamente una circostanza eccezionale e pertanto una condizione legale essenziale per l'implementazione di tale misura. Inoltre, il Governo francese ha indicato che il sistema è in fase di semplificazione e di rafforzamento.

Dopo aver consultato i rappresentanti del personale, se del caso, e aver informato individualmente i dipendenti dell'intenzione di beneficiare della misura di esercizio parziale dell'attività, è possibile fare una richiesta preventiva alla DIRECCTE (*Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi*) tramite l'accesso al portale internet dedicato, sicuro e riservato. (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/apart/>).

Solitamente la DIRECCTE risponde entro 15 giorni di calendario, tuttavia, come precisato dal Ministro, tenuto conto del contesto, la DIRECCTE si impegna a rispondere ai datori di lavoro entro 48 ore, tramite il sito web dedicato.

Durante il periodo di esercizio parziale dell'attività, il dipendente beneficia di un'unica indennità per esercizio parziale dell'attività che gli verrà versata dal datore di lavoro, il quale, a sua volta, riceve un'indennità di esercizio parziale dell'attività a carico dello Stato.

Sarete pertanto tenuti a versare ai dipendenti, alla data normale di pagamento dei salari, un'indennità calcolata su base oraria. In cambio, lo Stato dovrà versare alle imprese un'indennità di esercizio parziale dell'attività.

Più particolarmente, il giorno del pagamento dei salari, il datore di lavoro dovrà versare ai propri dipendenti un'indennità pari al 70% della loro retribuzione oraria lorda (base congés payés ferie remunerate incluse) corrispondente a circa l'82% del netto (ad eccezione dei dipendenti che percepiscono lo SMIC – salario minimo in Francia – i quali riceveranno il 100% del loro stipendio).

Attiriamo la vostra attenzione sul fatto che, secondo un comunicato stampa del Ministero del Lavoro diffuso in questi giorni, l'indennità ricevuta dalle imprese non sarà più limitata a 8,04 €/ora ma al 100% dei versamenti, entro il limite di 4,5 volte lo SMIC in virtù di un decreto che sarà emanato a breve.

Il Ministero del Lavoro ha specificato lunedì 16 marzo che le aziende avranno un termine di 30 giorni per depositare la loro richiesta, che sarà retroattiva.

Le ore di chômage partiel (cassa integrazione in deroga) prese in considerazione corrispondono alla differenza tra il numero di ore effettivamente lavorate e l'orario di lavoro legale (oppure l'orario di lavoro collettivo o ancora quello previsto dal contratto di lavoro, se inferiore). Le ore di lavoro straordinario dovute a un orario di lavoro collettivo superiore a 35 ore non devono essere pagate al salario originariamente concordato. Per i dipendenti a cui si applica una convenzione di "forfait ore" o di "forfait giorni" sull'anno, si tiene conto della durata legale corrispondente ai giorni di chiusura dello stabilimento o del reparto (entro il limite di 7 ore al giorno o di 3,5 ore per mezza giornata di chiusura).

L'indennità viene versata mensilmente al datore di lavoro dall'"Agence de services et de paiement" (SPA). In via eccezionale, l'ASP può versare le indennità direttamente ai dipendenti in caso di procedura concorsuale di "redressement judiciaire" o "Liquidation judiciaire" o ancora di difficoltà finanziarie del datore di lavoro.

Scadenze di pagamento dei contributi previdenziali

E' possibile effettuare, tramite il sito urssaf.fr, sezione «une formalité déclarative», quindi «déclarer une situation exceptionnelle», una richiesta di proroga dei termini del pagamento dei contributi previdenziali e la riduzione eccezionale delle maggiorazioni e delle penali di ritardo per il periodo in questione.

Gli uffici URSSAF hanno indicato che tali richieste saranno trattate in via prioritaria.

L'alternativa della formazione

Il Governo ha indicato che i fondi del **FNE** (fondo nazionale per l'occupazione) e gli **OPCO** (operatori delle competenze) saranno attivi per garantire la formazione dei dipendenti durante il periodo in cui svolgono l'attività in maniera parziale. Ad oggi, tuttavia, non disponiamo di dettagli sul tema.

In linea generale, esistono due possibilità: il ricorso alla formazione nell'ambito dell'attività parziale ("common training law"), oppure la FORMAZIONE FNE (con la possibilità per il datore di beneficiare di aiuti statali).