



Fare affari in Francia

aspetti legali e punti di attenzione

Maximilien Gaslini Dumontier

Avocat au Barreau de Paris
Avvocato al Foro di Milano



Webinar - 3 marzo 2026

www.gasliniavocats.eu

1. Commercio con clienti francesi

- Vendita: regole applicabili, documenti necessari
- Recupero dei crediti
- Agenti di commercio
- Distributori

2. Società in Francia

- Costituire una società in Francia, procedimento e forme societarie
- Rapporti con la casa madre
- Negozi: il contratto di *bail commercial*
- Cenni sulle operazioni di M&A in Francia

3. Dipendenti in Francia

- Il distacco di dipendenti in Francia
- Il contratto di lavoro : clausole importanti
- Rapporti collettivi



Commercio in Francia

Vendita, recupero crediti, agenzia, distribuzione



Il contratto di vendita e la prova libera in materia commerciale

- **Prova libera** in una relazione B2B: ogni scambio tra le parti (mails, lettere, fax) può essere utilizzato per dimostrare il contenuto del contratto (prezzo, quantità, natura dei beni, termini di consegna, termini di pagamento, limitazioni di responsabilità, ...)
- **CGV** : definizione delle modalità del rapporto contrattuale tra un venditore ed un acquirente
 - 1) **Per essere opponibili**, le CGV devono essere conosciute dall'acquirente
 - Obbligo di comunicare all'acquirente le CGV;
 - Sottoscrizione formale delle CGV : non necessaria, è sufficiente dimostrare l'invio delle CGV prima della vendita;
 - Accettazione espressa delle CGV in caso di firma di un documento commerciale (ordine) che si riferisce espressamente alle CGV.
 - 2) **Lingua** delle CGV:
 - Redazione preferibilmente in lingua francese o inglese;
 - Uso della lingua francese obbligatorio per i rapporti contrattuali B2C, non per quelli B2B.
 - 3) **Confitto** tra CGV del venditore e CGA dell'acquirente: le clausole incompatibili non hanno effetto.

Il contenuto delle CGV

➤ **Termini di pagamento (art. L.441-10 del Code de commerce)**

- Se viene pattuito un termine, pagamento entro:
 - 60 gg dalla data della fattura; o
 - 45 gg fine mese dalla data della fattura, purché venga espressamente concordato e non costituisca un abuso nei confronti del creditore.
- In assenza di pattuizione diversa: pagamento entro 30 gg dalla data di ricezione della merce.

➤ **Penalità di ritardo (art. L.441-10 del Code de commerce)**

- Se viene pattuito un tasso: applicazione del tasso minimo, ossia non inferiore a 3 volte il tasso di interesse legale;
- In assenza di pattuizione diversa: tasso di interesse applicato dalla Banca Centrale Europea alla sua più recente operazione di rifinanziamento + 10 punti percentuali. Dal 11/06/2025: 12,15%;
- Indennità forfettaria di 40€ a titolo di spese di riscossione.

➤ **Scelta della legge applicabile e del tribunale competente**

- Possibile nelle CGV;
- In assenza di pattuizione, o in caso di conflitto tra CGV del venditore e CGA dell'acquirente:
 - Applicazione della legge italiana: legge del paese nel quale il venditore ha la residenza abituale (art. 4 regolamento europeo Roma I);
 - Competenza del tribunale francese: tribunale del luogo dove il contraente francese ha la sede legale o del luogo in cui i beni sono stati o avrebbero dovuto essere consegnati in base al contratto (art. 7 del regolamento europeo Bruxelles I Bis)

La riserva di proprietà (art. 2367 del Code Civil)

➤ **Utilità della clausola di riserva di proprietà**

- Principio trasferimento della proprietà della merce al momento dell'accordo tra le parti sulla natura della merce venduta e sul prezzo;
- Eccezione: differire il trasferimento fino al completo pagamento del prezzo tramite una clausola di riserva di proprietà.
 - ↳ Conseguenza: il venditore rimane proprietario della merce fino al pagamento completo del prezzo pattuito.

➤ **Validità della clausola di riserva di proprietà**

- Se espressa pattuizione scritta tra le parti;
- Invalida se appare solamente in fattura.

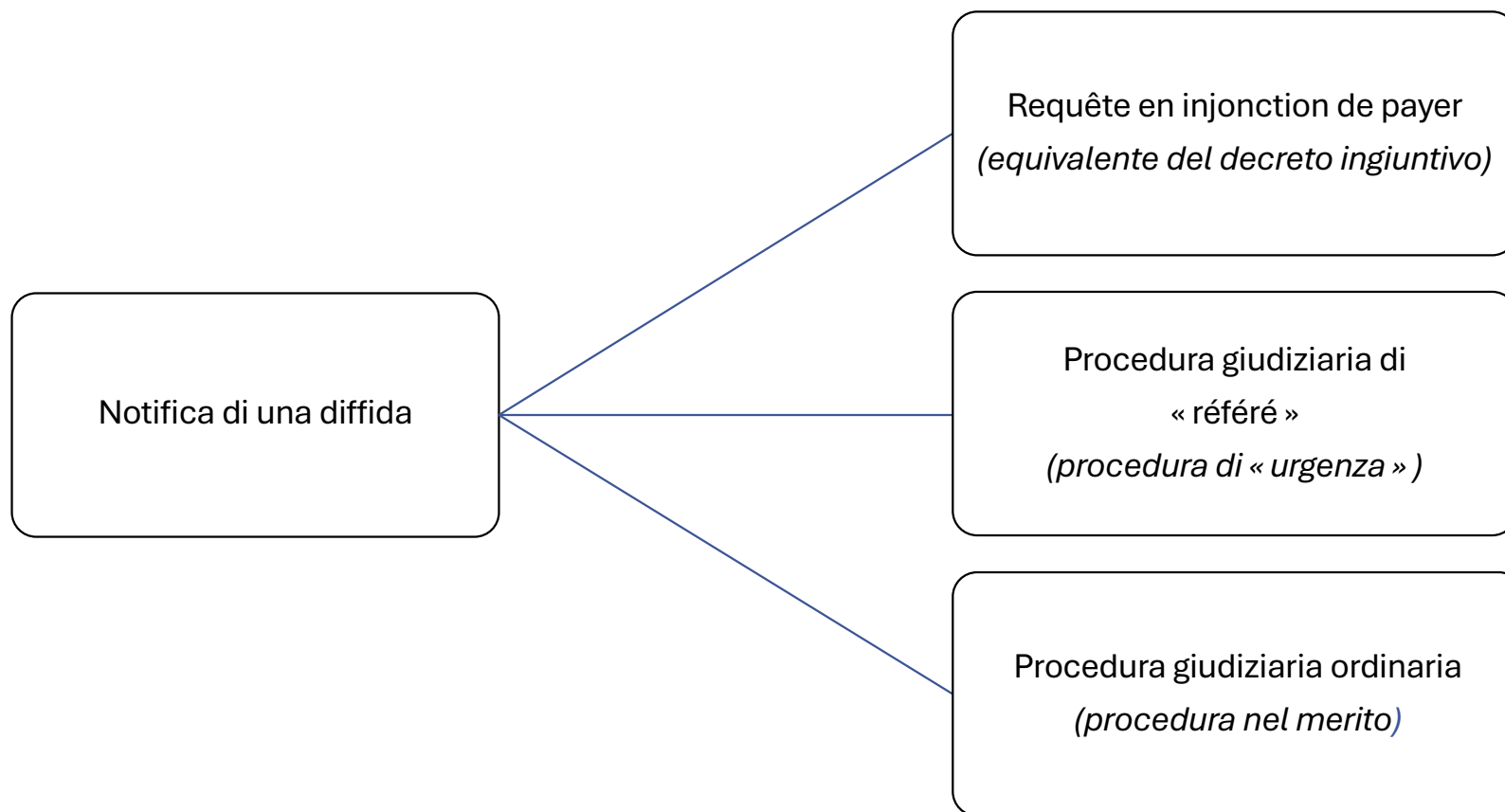
➤ **Riserva di proprietà e procedura concorsuale del debitore**

- Utilità importante in caso di apertura di una procedura concorsuale nei confronti del debitore in Francia per il recupero della merce;
- Possibilità di rivendicare i beni venduti (ossia chiederne la restituzione) mediante una “*action en revendication*”, entro 3 mesi dalla pubblicazione della sentenza di apertura della procedura concorsuale nei confronti dell'acquirente e debitore;
- Obbligo per il curatore fallimentare di restituire le merci, senza che il venditore entri in concorso con gli altri creditori della società in procedura concorsuale, né chirografari né privilegiati

Le clausole di limitazione di responsabilità

Obbligo da limitare	Clausola	Opponibile al professionista	Opponibile al consumatore
Obbligo di sicurezza (responsabilità per il fatto dei prodotti difettosi)	Limitazione di responsabilità Limitazione dell'indennizzo	SI se : • il danno è limitato ai beni; • il prodotto è di utilizzo professionale	NO Vietate e considerate « non scritte »
Obbligo di conformità	Limitazione di responsabilità relativa alla conformità	SI se non ha per effetto di annientare totalmente l'obbligo principale del contratto	NO
Obbligo di consegna	Limitazione di responsabilità relativa alla consegna	SI se non ha per effetto di annientare totalmente l'obbligo principale del contratto	NO
Garanzia contro i vizi occulti	Limitazione di responsabilità relativa ai vizi occulti	SI se: • il venditore è di buona fede; • il venditore e l'acquirente fanno parte dello stesso settore e appartengono alla stessa specializzazione	NO

Recupero dei crediti



Procedure giudiziarie in Francia (cenni)

➤ **Invio di una diffida**

- Fase preliminare obbligatoria prima di avviare qualsiasi azione giudiziaria;
- Messa in mora di pagare le fatture insolite, oltre alle penalità di ritardo e le spese di riscossione di 40 euro entro un termine specificato;
- Redazione preferibilmente in lingua francese e notifica per raccomandata AR per motivi probatori.

➤ **Requête en injonction de payer (equivalente del decreto ingiuntivo in Francia)**

- Procedura consigliata per i crediti insoluti che non sono oggetto di contestazioni;
- Richiesta notificata al Presidente del *Tribunal de Commerce* dove il debitore ha la sede legale;
- Il Presidente del *Tribunal de Commerce* rende un'*ordonnance d'injonction de payer* a favore del creditore, segue la notifica dell'*ordonnance* al debitore entro 6 mesi e il debitore dispone di un termine di 1 mese per proporre opposizione all'*ordonnance d'injonction de payer*;
- In caso di opposizione: conversione della causa in un vero e proprio contenzioso di merito / In assenza di opposizione: esecuzione forzata dell'*ordonnance d'injonction de payer*.

➤ **Procedura giudiziaria di « référé »**

- Procedura di urgenza prevista dal c.p.c. per crediti che non sono oggetto di una contestazione seria
- Il giudice dei « référés » non si pronuncia sul merito della causa, ossia sull'intera controversia e sui diritti e obblighi delle parti; ma viene chiamato solo per prendere una decisione giustificata dall'urgenza o dall'ovvietà,
- Citazione notificata al debitore dinanzi al Presidente del *Tribunal de Commerce* competente;
- Procedura celere: fissazione di un'udienza di discussione circa 1 mese dopo la notifica della citazione al debitore;

➤ **Procedura giudiziaria ordinaria**

- *Citazione notificata al debitore* dinanzi al *Tribunal de Commerce* competente;
- Scambio di memorie tra le parti, nel rispetto di un calendario imposto dal giudice, finché le parti non abbiano più argomenti da invocare o documenti da produrre, segue la fissazione di un'udienza di discussione e una sentenza
- Durata media di una causa dinanzi al *Tribunal de Commerce*: tra 8 e 10 mesi.

Agenti di commercio in Francia

Legge applicabile:

- Legge scelta dalle parti: la società preponente italiana ha la facoltà di negoziare contrattualmente l'applicazione del diritto italiano (meno severo) mediante una clausola scritta nel contratto.
- In assenza di scelta espressa, si applicherà il diritto francese.
- Gli agenti francesi sono spesso consapevoli delle differenze tra i vari diritti e un agente veramente capace dovrebbe logicamente esigere l'applicazione del diritto francese.

Regole inderogabili del diritto francese:

Diritto di chiedere che il contratto sia concluso per iscritto, carattere di mandato di interesse comune, obbligo di lealtà e di dovere reciproco di informazione, durata del preavviso, momento nel quale la provvigione si considera acquisita e alle tempistiche di pagamento, condizioni di perdita di diritto alle provvigioni, indennità dovuta all'agente in caso di recesso da parte del mandante

Indennità di fine rapporto:

- Ammontare fissato dalla gp a 2 anni di provvigioni da calcolarsi sulla media delle provvigioni percepite dall'agente negli ultimi 5 anni del rapporto o, in caso di durata più breve del rapporto, in tutti gli anni di svolgimento del rapporto;
- Le parti non possono ridurre tale indennità né escluderla.
- Sempre dovuta in caso di recesso dal contratto da parte della preponente, salvo colpa grave, e nei casi di interruzione del rapporto da parte dell'agente che si trovi impossibilitato per malattia, infermità o età.
- A pena di decadenza, richiesta di beneficiarne entro e non oltre 1 anno dalla cessazione del contratto o del mancato rinnovo dello stesso in caso di contratto a durata determinata.

Distributori

- **Importanza nel definire alcuni aspetti contrattuali in caso di una relazione di distribuzione con un distributore francese :**
 - **Legge applicabile** in assenza di pattuizione: legge francese, ossia legge del paese nel quale il distributore ha la residenza abituale (art. 4.1.f del regolamento Roma I)
 - Possibilità di definire un **territorio** nel quale il distributore ha l'esclusiva per vendere la merce;
 - Importanza nel definire **obiettivi minimi**, che potrebbero, se non raggiunti, conferire al concedente la facoltà di risolvere il contratto o in alternativa di svincolarsi dall'obbligo di esclusiva, recuperando così la possibilità di vendere direttamente i propri prodotti ad altri clienti sul territorio inizialmente concesso in esclusiva;
- **Cessazione del rapporto di distribuzione e la rottura brutale della relazione commerciale stabile con un contraente francese (art. L.442-1 del Code de commerce)**
 - **Responsabilità** di un contraente in una relazione B2B in caso di « rottura brutale della relazione commerciale stabile »
 - **Condizioni:** (1) applicazione della legge francese alla relazione commerciale; (2) esistenza di una relazione commerciale stabile: flusso di affari costante su una durata determinata; (3) rapporto commerciale basato su un contratto scritto o meno; (4) brutalità della rottura, che si verifica quando:
 - Imprevedibilità della rottura: la vittima poteva ragionevolmente prevedere una continuità nel futuro flusso di affari con il suo partner commerciale;
 - Assenza di preavviso o preavviso insufficiente: preavviso che avrebbe dovuto essere concesso determinato dal giudice in base a diversi criteri (durata del rapporto commerciale, volume di affare, eventuali investimenti che la vittima aveva fatto a favore del suo partner commerciale, eventuale dipendenza economica della vittima nei confronti del suo partner commerciale, difficoltà a trovare un altro partner sul mercato di livello equivalente, la reputazione del prodotto commercializzato, il fatto che sia difficile da sostituire, ...).

Cessazione del rapporto : sanzioni

- **Cessazione del rapporto di distribuzione e la rottura brutale della relazione commerciale stabile con un contraente francese (art. L.442-1 del *Code de commerce*) : conseguenze**
- **Risarcimento del danno:** autore della rottura brutale dovrà risarcire la vittima per i danni causati dal carattere brutale della cessazione del rapporto (e non per i danni derivanti dalla cessazione stessa);
- **Valutazione** dei danni da risarcire:
 - somma pari al margine lordo che sarebbe stato ottenuto se fosse stato concesso durante la durata del preavviso sufficiente che avrebbe dovuto essere concesso. In pratica: determinare il margine medio mensile sui costi variabili durante i tre esercizi precedenti la risoluzione e moltiplicare l'importo ottenuto per il numero di mesi di preavviso che la vittima della risoluzione avrebbe dovuto ricevere ;
 - gli eventuali investimenti che la vittima avrà realizzato relativamente al rapporto commerciale;
 - le eventuali altre conseguenze economiche indirette subite dalla rottura (i costi relativi ai licenziamenti resi inevitabili dalla brutalità della rottura, ...).
- **Assenza di responsabilità** da parte dell'autore della rottura:
 - se la parte notifica la sua intenzione di risolvere il rapporto commerciale con un preavviso di 18 mesi;
 - in caso di violazione o di non esecuzione di un obbligo spettante alla vittima della rottura;
 - in caso di forza maggiore.



Società in Francia

Constituzione, rapporti con la casa madre,
locazioni commerciali, M&A



Costituire una società in Francia: procedimento

**BOZZA DI STATUTO > DEPOSITO CAPITALE > FIRMA CONTRATTO LOCAZIONE O DOMICILIAZIONE > SOTTOSCRIZIONE STATUTO
> DEPOSITO IN CAMERA DI COMMERCIO**

- **Forma societaria:** le due forme societarie consigliate sono la *société par actions simplifiée* (SAS) e la *société à responsabilité limitée* (SARL), entrambe società commerciali di capitali, che possono assumere anche la forma unipersonale.
- **Procedura:** a distanza (tranne che per il deposito del capitale in banca). Non è necessario l'intervento di un notaio.
- **Deposito capitale sociale:** occorre procedere all'apertura di un conto presso una banca in Francia, sul quale depositare il capitale sociale. La banca rilascia poi un certificato di deposito, necessario per la firma dello Statuto e per le formalità di immatricolazione presso la Cancelleria del Tribunale di Commercio competente.
- **Tempistiche:** 60 a 90 giorni. Le tempistiche variano molto a secondo della banca.
- **Denominazione:** verifica che non vi siano società già registrate con denominazione e attività simili (tramite verifica sul sito dell'INPI).
- **Sede legale:** può risultare dalla firma di un contratto di domiciliazione (in Francia non è possibile domiciliare la società presso un commercialista o un avvocato) o dalla firma di un contratto di locazione commerciale.

Costituire una società in Francia: forme societarie a confronto, SAS e SARL

	<i>Société par Actions Simplifiée (SAS)</i>	<i>Société à Responsabilité Limitée (SARL)</i>
N. minimo di soci	1 (SASU)	1 (EURL)
Capitale minimo	1€ (in pratica, è necessario costituire un capitale congruo per l'attività svolta, normalmente tra i 5.000 e i 10.000 euro)	
Governance	<p>Presidente (unico organo obbligatorio per legge) Ogni altro organo previsto dallo statuto (<i>Directeur Général, Conseil d'administration, Comité de direction</i> ecc.)</p> <p>Il rappresentante legale può essere una persona giuridica</p>	<p><i>Gérant</i> (figura simile all'Amministratore Unico nel diritto italiano) ed eventualmente <i>co-gérants</i> con poteri congiunti o disgiunti</p> <p>Il rappresentante legale non può essere una persona giuridica</p>
Controllo di gestione	<i>Conseil de surveillance</i> , se previsto dallo statuto	
Revisore dei Conti (Commissaire aux Comptes) Durata: 6 anni	<p>Obbligatorio in caso di superamento di almeno due delle seguenti soglie (in vigore dal 1° gennaio 2024):</p> <ul style="list-style-type: none"> - stato patrimoniale > 5.000.000 € - fatturato > 10.000.000 € - numero medio di dipendenti > 50 	

SAS e SARL a confronto (segue)

	<i>Société par Actions Simplifiée (SAS)</i>	<i>Société à Responsabilité Limitée (SARL)</i>
Limitazioni statutarie	Inopponibili ai terzi anche se indicate nello statuto	
Partecipazioni	Azioni (<i>actions</i>) La ripartizione delle azioni tra i soci non deve figurare nell'atto costitutivo/statuto	Quote (<i>parts</i>) (la ripartizione delle quote deve essere indicata nell'atto costitutivo/statuto)
Durata	Massimo 99 anni	
Esercizio	Libero, normalmente dal 1° gennaio al 31 dicembre	
Compenso del rappresentante legale	Libero, può essere previsto o meno. Le spese sono trattate come tali nei limiti delle nomenclature fiscali francesi	
Previdenza sociale dei dirigenti	Il Presidente di una SAS, se retribuito, è soggetto alle regole di previdenza sociale proprie dei dipendenti, indipendentemente dall'eventuale entità della sua partecipazione azionaria	I <i>gérants</i> di SARL possono beneficiare del sistema previdenziale proprio dei dipendenti solo se non hanno una partecipazione di maggioranza all'interno della società

Rapporti con la casa madre

CONTRATTO DI PRESTAZIONI DI SERVIZI

- Situazioni, molto frequenti, in cui la casa madre italiana, tramite il proprio *management*, i propri tecnici e professionisti, fornisce dei servizi alla propria controllata francese.
- Necessità di concludere un contratto infragruppo, detto di *management fees*, in cui occorre prestare attenzione alle clausole relative all'oggetto (in cui dettagliare le prestazioni) e al corrispettivo (la remunerazione di tali servizi non deve essere sproporzionata rispetto al costo dei servizi forniti e non deve tradursi in un trasferimento di utili dalla controllata francese alla società madre).

RAPPORTO DI DISTRIBUZIONE

- Società francese che assume il ruolo di distributore, concessionario o *franchisee* della società italiana.
- Necessità di concludere un contratto di distribuzione che definisca gli obblighi delle parti e il prezzo dei prodotti, o il metodo obiettivo di fissazione del prezzo, nel rispetto delle regole in vigore in materia di *transfer price*.

RAPPORTO DI AGENZIA

- Società francese svolge il ruolo di agente di commercio della casa madre italiana.
- Necessità di concludere un contratto di agenzia, possibilmente sottoposto alla legge italiana (meno severa), che prevede che l'agente non ha un potere di rappresentanza della società italiana (per evitare il rischio di "stabile organizzazione" della società italiana in Francia, con le conseguenze fiscali che ne derivano – stabile organizzazione).

Negozi: il contratto di bail commercial

Disciplina prevista agli art. L. 145-1 ss. del Codice di Commercio francese

Durata minima	9 anni, regola di ordine pubblico; nessuna durata massima ma divieto di bail perpetuo
Durata > 12 anni	Obbligo di pubblicità fondiaria
Recesso triennale	Diritto del conduttore ogni 3 anni
Loyer iniziale	Libera determinazione, possibile “pas-de-porte” (key money) come indennità o supplemento di canone
Rinnovo	Diritto al rinnovo, bail rinnovato di 9 anni salvo accordo per durata maggiore
Cessione del bail	Divieto di vietare la cessione con il fonds de commerce o con TUP; libertà di regolamentare la cessione del solo bail
Effetti cessione	Trasferimento diritti e obblighi al cessionario; possibile garanzia solidale del cedente
Fine del bail	Congé per ultimo giorno del trimestre civile, preavviso 6 mesi; risoluzione per inadempimento o eventi particolari
Indennità di evizione	Dovuta salvo motivo grave e legittimo; calcolata sulla perdita del fondo/del diritto al bail

Cenni sulle operazioni di M&A in Francia

Le operazioni di M&A più frequenti in caso di volontà di aprirsi/estendere il mercato francese sono l'acquisizione di un ramo d'azienda (*fonds de commerce*) e l'acquisizione di quote/azioni di una società *target*.

Non interviene il notaio, tutto il processo viene seguito dagli studi legali.

PREPARAZIONE DELL'OPERAZIONE

Lettera di intenti

- Lettre d'intention (o anche *term sheet* o *Memorandum of Understanding*).
- E' un contratto tra il potenziale cedente e il potenziale acquirente con scopo di definire l'operazione prospettata e il quadro delle trattative.
- Non ha effetto vincolante ma può contenere obblighi specifici la cui violazione determina responsabilità contrattuale, come per quanto riguarda : riservatezza, esclusività delle trattative, calendario delle operazioni ecc.

Due diligence

Esame approfondito di:

- documentazione finanziaria;
- documentazione legale;
- posizionamento sul mercato della società *target* ecc.

Da notare che in Francia, alcuni oneri finanziari sono fuori bilancio, come l'equivalente del TFR (*indemnité conventionnelle de licenciement*) che non viene accantonata e non appare nei conti annuali.

Aspetti di diritto del lavoro da valutare

In caso di progetto di cessione di quote o azioni, in Francia:

- **Ogni dipendente della società deve essere informato del progetto di cessione con l'invito a fare una proposta di acquisto delle quote/azioni in luogo del prospettato acquirente. La cessione non può avvenire prima di 2 mesi da quest'informativa ;**
- **Se la società francese ha una rappresentanza del personale (*Comité Social et Économique* o *CSE*) e di più di 50 dipendenti, questa deve essere informata e consultata sul progetto di cessione.**

Contratto di cessione di quote o azioni

- Il contratto di cessione deve determinare la cosa venduta e il prezzo (anche solo il meccanismo obiettivo di determinazione del prezzo che le parti hanno determinato ex art. 1591 del c.c. francese).
- Le garanzie legali classiche della vendita si applicano anche in assenza di menzione nel contratto: garanzia di evizione e garanzia contro i vizi occulti.
- **Le garanzie contrattuali dell'attivo e del passivo non sono normate dalla legge e la loro redazione deve essere particolarmente curata in quanto i Tribunali francesi interpretano tali clausole in modo rigoroso a beneficio del garante.**
- L'atto di cessione deve essere registrato anche ai fini fiscali e, per poter essere opponibile alla società e a terzi, deve essere pubblicato.

Acquisizione di ramo d'azienda (fonds de commerce)

- Si tratta dell'acquisizione di un insieme di beni materiali e immateriali raggruppati allo scopo di svolgere un'attività.
- **l'atto di cession de fonds de commerce comporta automaticamente cessione della clientela e dei contratti di lavoro, e salvo esclusione contrattuale, del diritto al contratto di locazione commerciale.**
- Non ci sono più menzioni obbligatorie, ma è opportuno precisare nell'atto:

1. Il nome del precedente cedente, la data e la natura dell'atto di acquisto e il prezzo di acquisto, distinguendo gli elementi immateriali, i beni e le attrezzature;
2. Una dichiarazione dei vincoli e dei pegni che gravano sull'azienda;
3. I termini dell'eventuale contratto di locazione: data, durata, nome e indirizzo del locatore.

- L'atto di cessione deve essere registrato ai fini fiscali e l'avviso di vendita deve essere pubblicato in un giornale di avvisi legali chiamato *BODACC*, da cui decorre un termine di 10 giorni entro il quale i creditori del venditore possono presentare opposizione.



Dipendenti in Francia

Distacco, clausole sensibili del contratto di lavoro, cessazione, rapporti collettivi



Distacco di dipendenti in Francia

Presupposti

- Datore di lavoro effettivamente e regolarmente stabilito in Italia (attività significativa, stabile e continuativa, non di carattere meramente amministrativo) e senza attività abituale, stabile e continuativa in Francia (in caso contrario, costituzione società/succursale in Francia)
- Preesistenza contratto di lavoro con il dipendente distaccato e permanenza del rapporto durante il distacco
- Temporaneità distacco

Tipologie di distacco

1. Distacco per conto del datore di lavoro nell'ambito di un contratto di prestazione di servizi internazionale/subappalto
2. Distacco infragruppo
3. Distacco per conto proprio
4. Distacco per conto di un'agenzia di somministrazione (entreprise de travail temporaire)

Disciplina applicabile

Dal 1° giorno del distacco fino a 12 mesi

Disposizioni legislative, regolamentari e convenzionali francesi in determinate materie previste dall'art. L. 1262-4 del Codice del lavoro (c.d. "noyau dur")

Dal 13° mese (o dal 19° in caso di proroga)

Applicazione della quasi integralità del diritto francese (congedi e permessi, formazione professionale, telelavoro) con esclusione di alcune materie (conclusione, cessazione e cessione contratto di lavoro, non concorrenza)

Convenzione collettiva applicabile

- occorre basarsi sull'attività svolta dal dipendente durante il distacco, che potrebbe essere diversa dall'attività principale svolta dalla società in Italia
- se esistono disposizioni convenzionali territoriali il criterio determinante è il luogo di esecuzione della prestazione
- si applicano solo le disposizioni c.d. étendues ossia applicabili a tutte le imprese del settore anche se non aderenti alle organizzazioni imprenditoriali firmatarie

www.gasliniavocats.eu

Distacco

regole applicabili ai dipendenti

“Noyau dur” (art. L. 1262-4 del Codice del lavoro)

- libertà individuali e collettive nel rapporto di lavoro
- discriminazioni e parità professionale tra donne e uomini
- protezione della maternità, congedi di maternità e di paternità e per accoglienza di minori, congedi per eventi familiari;
- condizioni di messa a disposizione e garanzie dovute ai dipendenti dalle imprese che esercitano un’attività di lavoro interinale
- esercizio del diritto di sciopero
- **durata del lavoro, riposi compensativi, giorni festivi, ferie retribuite, durata del lavoro e lavoro notturno dei giovani lavoratori**
- condizioni di assoggettamento alle casse per le ferie e le intemperie
- **retribuzione in applicazione dell’articolo L.3221-3 del Codice del Lavoro, pagamento della retribuzione, ivi comprese le maggiorazioni per gli straordinari**
- regole relative alla salute e sicurezza sul lavoro, età di ammissione al lavoro, lavoro minorile
- lavoro irregolare
- rimborsi effettuati a titolo di spese professionali corrispondenti a degli oneri di carattere speciale inerenti alla propria funzione o al proprio impiego sostenuti dal dipendente distaccato durante l’esecuzione della sua missione, in materia di trasporto, vitto e alloggio

Retribuzione minima

Almeno pari all’importo complessivo dato dalla somma dei seguenti elementi retributivi:

- minimo retributivo: SMIC (salario minimo legale francese: 12,02 euro all’ora – 1.823,03 euro al mese lordi per 35 ore di lavoro settimanali) o retribuzione minima prevista dalla convenzione collettiva (se più favorevole)
- tutti gli altri vantaggi e accessori salariali dovuti (in valuta o in natura) come corrispettivo del lavoro svolto: es. tredicesima, premi per anzianità, nascita, assiduità, lavori faticosi o insalubri

Durata settimanale legale del lavoro di 35 ore

Maggiorazioni per ore di straordinario

- 25% dalla 36a alla 43a ora
- 50% dalla 44a ora

Durate massime e riposi

- 10 ore al giorno e 20 minuti di pausa ogni 6 ore
- 48 ore settimanali e 44 in media su un periodo qualunque di 12 settimane consecutive
- riposo quotidiano di almeno 11 ore consecutive
- riposo settimanale di almeno 35 ore consecutive (24 ore + 11 di riposo giornaliero)

Distacco formalità obbligatorie

Dichiarazione preventiva e nomina rappresentante in Francia

In via telematica: www.sipsi.travail.gouv.fr

N.B. Il rappresentante deve essere presente sul territorio francese per l'intera durata del distacco

Documentazione da conservare (tradotta in francese) presso il luogo di lavoro

- documento attestante visita medica in Italia equiparabile a quella francese
- documento attestante il pagamento della retribuzione (es. prova di bonifico)
- resoconto degli orari di lavoro; modello A1 (o ricevuta domanda)
- contratto di lavoro
- busta paga conforme alle regole francesi (in caso di distacco di durata pari o superiore a 1 mese) o qualsiasi documento comprovante il rispetto della retribuzione minima (se la durata del distacco è inferiore ad 1 mese)

Deroghe

- Esonero da dichiarazione preventiva e nomina del rappresentante e termine più lungo (15 giorni) per comunicare la documentazione (2) nei seguenti casi:
 - distacco per conto proprio
 - distacco per prestazioni o operazioni di breve durata nell'ambito di alcune attività tassativamente elencate (artisti, apprendisti, sportivi, ricercatori ecc.)
- Possibilità di richiedere deroghe all'amministrazione francese (DREETS) per una durata massima di 1 anno in caso di distacchi ricorrenti nell'ambito di forme di mobilità infragruppo o di contratti di prestazione di servizi internazionali

Informativa ai dipendenti: comunicazione obbligatoria di determinate informazioni, tra cui il link del Ministero del lavoro francese relativo al distacco

Adempimenti aggiuntivi nel settore edile dei lavori pubblici: richiesta Carte BTP e comunicazione relativo doc. informativo al dipendente; informativa disciplina applicabile ai dipendenti distaccati mediante affissione nei luoghi di lavoro; dichiarazione alla CNCE (Commissione nazionale paritetica per la Casse Edili italiana) dei dipendenti distaccati tramite apposito formulario e comunicazioni interne tra le casse ferie e intemperie italiana e francese

Distacco

obblighi di vigilanza e ingiunzione e sanzioni

Obblighi del committente/appaltante/subappaltante

Obbligo di vigilanza

Il committente/appaltante/subappaltante prima dell'inizio del distacco deve richiedere al distaccante i seguenti documenti : modello A1, ricevuta telematica dichiarazione di distacco (in mancanza obbligo di dichiarazione sostitutiva entro 48h dall'inizio del distacco), autocertificazione firmata dal rappresentante legale della società attestante la regolarità nei pagamenti di somme eventualmente dovute a titolo di ammende amministrative.

Obbligo di ingiunzione

Ingiunzione per iscritto al distaccante di far cessare immediatamente la violazione di norme imperative di diritto del lavoro francese + informazione all'Ispettorato del Lavoro sul seguito dell'ingiunzione + eventuale responsabilità in solido per il pagamento delle retribuzioni dovute al dipendente distaccato se la violazione riguarda il mancato rispetto del minimo retributivo, a meno che non risolva il contratto di prestazione di servizi.

Sanzioni in caso di violazione della disciplina sul distacco

Ammenda amministrativa (prescrizione: 2 anni dal giorno della violazione): fino a 4.000 euro per dipendente distaccato; fino a 8.000 euro in caso recidiva nei 2 anni dalla notifica della 1^a ammenda, nel limite complessivo di 500.000 euro (es. mancata trasmissione dichiarazione distacco e nomina rappresentante in Francia, mancata dichiarazione incidente sul lavoro, violazione regole del "noyau dur", mancata presentazione documenti all'amministrazione francese).

Sospensione temporanea e interdizione temporanea della prestazione di servizi: per massimo 1 mese per mancata ottemperanza all'ingiunzione di cessazione della violazione entro 3 giorni (es. in caso di violazione minimo retributivo dovuto ai dipendenti e gravi violazioni delle disposizioni relative al riposo e durate massime di lavoro); per una durata di 2 mesi rinnovabile in caso di mancato pagamento delle ammende amministrative.

Sanzioni per lavoro dissimulato e mancato pagamento maggiorato degli straordinari (es. indicazione volontaria in busta paga di un numero di ore di lavoro inferiori a quelle svolte, ricorso al distacco in assenza dei presupposti):

- Sanzioni penali: 3 anni di reclusione e ammenda fino a 45.000 euro (per il rappresentante legale) e fino a 225.000 euro (per le persone giuridiche) + pene accessorie (es. esclusione dagli appalti pubblici)
- Sanzioni amministrative: soppressione di aiuti pubblici per durata massima di 5 anni e rimborso degli aiuti percepiti negli ultimi 12 mesi; revoca eventuali benefici fiscali accordati; esclusione dalla partecipazione a contratti pubblici fino a 6 mesi; chiusura temporanea dello stabilimento per una durata massima di 3 mesi (affissione pubblica della chiusura su ordine del prefetto in caso di impresa di costruzioni o esercente lavori pubblici)
- Sanzioni civili: pagamento all'URSSAF dei contributi previdenziali e assistenziali elusi, con maggiorazione per interessi e penalità; risarcimento danni dipendente

Contratti di lavoro francesi

Numero di convenzioni collettive	Più di 700, alcune nazionali, altre territoriali
Criterio di individuazione	Attività principale della società datrice di lavoro
Definizione di attività principale	Industriale: attività che impiega il maggior numero di dipendenti; Commerciale: attività che genera il fatturato più elevato
Lavoratori di una controllata francese	Si applica la convenzione collettiva dell'attività principale della controllata francese, non della controllante italiana
Lavoratori assunti in Francia da società italiana senza sede francese	Si applica la convenzione che si applicherebbe ad una società con sede in Francia che svolge la stessa attività principale della società italiana
Ruolo della convenzione collettiva	Definisce classificazione, periodo di prova, preavviso, retribuzione minima, premi, durata del lavoro, indennità di licenziamento convenzionale
Categorie di lavoratori in Francia	Operai (ouvriers), ETAM (employés, techniciens, agents de maîtrise), ingegneri e quadri (cadres)
Assenza categoria "dirigenti"	Non esiste una categoria autonoma con regole derogatorie come in Italia
Estensione regole ai quadri	Salvo eccezioni (es. durata del lavoro), le regole applicabili ai lavoratori si applicano anche ai quadri di livello più alto
Diffusione categoria cadre	Molto più frequente che in Italia, anche per ragioni storiche legate alle deroghe alle 35 ore dal 2002

Contratti di lavoro francesi

Periodo di prova e durata del contratto

Periodo di prova

Fonti	Code du Travail + convenzione collettiva, da leggere congiuntamente
Durata legale periodo di prova	Operai: 2 mesi (4 con rinnovo); ETAM: 3 mesi (6 con rinnovo); Quadri: 4 mesi (8 con rinnovo)
Condizioni per il rinnovo	Deve essere previsto dalla convenzione collettiva e ripreso espressamente nel contratto o lettera di assunzione
Forma del rinnovo	Necessario accordo espresso del lavoratore, formalizzato prima della scadenza del periodo iniziale
Sanzione mancato rispetto forma/termine	Trasformazione del rapporto da prova a definitivo

Durata del contratto

Durata normale	Contratto a durata indeterminata
Contratti a durata determinata	Solo nei casi previsti dalla legge (sostituzione, aumento temporaneo dell'attività..)
Motivo della preferenza per il CDI	Indennità dovuta in caso di cessazione prima del termine

Contratti di lavoro francesi

Durata del lavoro

Durata legale	35 ore alla settimana per tutti i dipendenti, anche quelli distaccati durante la loro presenza in Francia
Straordinari	Maggiorati del 25% fino alla 39a ora e del 50% fino alla 44
Durate alternative	Forfait mensili in ore, forfait annuali in ore, forfait annuale in giorni
Applicabilità del forfait in giorni	Solo quadri e eventualmente personale itinerante (autonomi). Ruolo dell'accordo collettivo applicabile. Il dipendente deve essere sottoposto a un colloquio annuale relativo al suo carico di lavoro pena la nullità del forfait in giorni e rischio di richieste di condanna molto importanti (es. per straordinari) all'atto della cessazione del rapporto.
Regole	Il dipendente lavora al massimo 218 giorni all'anno (o diversa durata inferiore prevista dalla convenzione collettiva) e usufruisce dunque di circa 3 settimane di ferie (chiamate giorni di recupero).

Contratti di lavoro francesi

Retribuzione variabile e obiettivi

Definizione obiettivi	Possibile tramite accordo tra le parti o unilateralmente dal datore di lavoro se previsto dal contratto
Comunicazione obiettivi	Devono tassativamente essere comunicati all'inizio del periodo di riferimento
Conseguenze comunicazione tardiva	Il lavoratore non ha potuto soddisfare le richieste; il datore sarà condannato a pagare l'intero variabile, anche se obiettivi non raggiunti
Requisiti di opponibilità	Obiettivi devono essere: comunicati in francese (salvo traduzione rapida o uso lingua madre del dipendente straniero); non palesemente irraggiungibili

Clausola di non concorrenza

Forma	Deve essere redatta per iscritto
Condizioni di validità	1) Giustificata dagli interessi legittimi dell'impresa e dalle specificità dell'impiego; 2) Limitata nel tempo e nello spazio; 3) Prevedere un corrispettivo in denaro proporzionato al divieto
Divieto su modalità di pagamento	Vietato versare l'indennità nel corso del rapporto; non può essere integrata nella retribuzione
Ruolo convenzioni collettive	Possono disciplinare durata massima, rinnovo, entità del corrispettivo, modalità e termini di rinuncia da parte del datore
Parametri giurisprudenziali usuali	Durata massima spesso ritenuta proporzionata: 2 anni; corrispettivo congruo: circa 30% della retribuzione media mensile degli ultimi 12 mesi
Facoltà di rinuncia	Il datore può, alla cessazione del rapporto, notificare la rinuncia all'applicazione della clausola e quindi non pagare l'indennità

Contratti di lavoro francesi

Luogo di lavoro e mobilità

Modifica del luogo di lavoro	Libera se il nuovo luogo resta nello stesso settore geografico (bassin d'emploi)
Definizione settore geografico	Rimessa ai tribunali, sulla base di criteri molteplici valutati caso per caso
Cambio di settore geografico	Necessario l'accordo preventivo del lavoratore; in caso di rifiuto, possibile procedura di licenziamento se ne ricorrono i presupposti
Clausola di mobilità	Permette di definire contrattualmente l'area territoriale entro cui il datore può modificare il luogo di lavoro senza accordo del dipendente e consente di evitare incertezze sul bassin d'emploi
Condizioni giurisprudenziali	Deve essere: 1) prevista espressamente per iscritto nel contratto; 2) delimitare con precisione la zona geografica di mobilità
Clausole imprecise non valide	Non è valida una clausola che preveda trasferimento in "qualsiasi stabilimento della società" senza elenco preciso e delimitazione territoriale
Ruolo convenzione collettiva	Può aggiungere ulteriori condizioni alla clausola di mobilità

Contratti di lavoro francesi

Tipologie di cessazione del contratto

Rupture conventionnelle	Proposta scritta al dipendente > convocazione a un colloquio di informazione > conclusione di un accordo di cessazione consensuale > termine di ripensamento di 15 giorni > deposito all'amministrazione per omologa > 15 giorni per l'omologa. In assenza di risposta dell'amministrazione l'omologa è implicita. Durata procedimento di un mese. Alla data dell'omologa il contratto cessa senza preavviso.
Licenziamento per motivo personale (colpa, colpa grave, altri motivi soggettivi)	Convocazione a un colloquio preventivo ad un eventuale licenziamento > min. 5 gg dopo, colloquio preventivo durante il quale il dipendente può essere accompagnato da un consigliere o altro dipendente dell'azienda > min. 2 giorni dopo, invio della lettera di licenziamento. Salvo colpa grave o dipensa, applicazione del preavviso.
Licenziamento per motivo economico	Idem ma consegna al dipendente, durante il colloquio preventivo, di una proposta di <i>contrat de sécurisation professionnelle</i> . Il dipendente ha 21 giorni per accettare. Se accetta, il contratto cessa allo scadere dei 21 giorni.

*Più raro, dimissioni, presa d'atto della cessazione a carico del datore di lavoro.
Assenza di reintegro in diritto francese*

Contratti di lavoro francesi

Somme da versare alla cessazione del contratto

Rupture conventionnelle Indennità speciale di cessazione (*indemnité spéciale de rupture*) calcolata come l'*indemnité légale o conventionnelle* de licenziement (legale: ¼ mese per anno di anzianità) – a partire da 8 mesi di anzianità.

Il preavviso non è dovuto ma viene spesso richiesto sotto forma di indennità aggiuntiva
 Eventuali indennità negoziali basate sui criteri di indennizzo dei licenziamenti privi di causa

Licenziamento

Indennità convenzionale di licenziamento
 Eventuale indennità di preavviso
 Eventuali indennità negoziali basate sui criteri di indennizzo dei licenziamenti privi di causa

	Anzianità (anni)	Minimo	Massimo
Indennità « Macron » per licenziamenti privi di causa, utilizzate nei negoziati	1	1	2
	2	3	3,5
	3	3	4
	5	3	6
	10	3	10
	15	3	13
	20	3	15,5
	25	3	18
	30 e oltre	3	20

Contratti di lavoro francesi

Rapporti collettivi : il Comité Social et Economique

Condizioni	Presenza nell'organico di più di 10 dipendenti per 12 mesi consecutivi.
Ruolo	Scambio, informazione e negoziazione con il datore di lavoro sui temi di ordine collettivo.
Riunione obbligatoria	Una volta al mese il rappresentante del datore di lavoro e i membri del CSE si devono riunire, a pena <i>délit d'entrave</i> .
Consultazioni obbligatorie	Il CSE deve tassativamente essere informato preventivamente, e talvolta consultato preventivamente, in molti casi previsti dalla legge (cessione dell'azienda o di un ramo d'azienda, fusione, modifiche collettive dell'organigramma, licenziamento collettivo) La violazione di questo obbligo integra il <i>délit d'entrave</i> e in molti casi rende inopponibile o nulla la procedura in corso.
Ruolo del direttore HR del gruppo	Per eccezione al divieto di delegare poteri a persone che non fanno parte dell'organico della controllata, il direttore HR del gruppo può rappresentare il datore di lavoro nelle riunioni del CSE.

*Merci
pour votre attention*

GASLINI AVOCATS

AVOCATS AUX BARREAUX DE PARIS ET MILAN

www.gasliniavocats.eu

Viale Bianca Maria 33
20122 Milano - Italia

-
222 boulevard Saint-Germain
75007 Paris - France

Maximilien Gaslini Dumontier

Avocat au Barreau de Paris
Avvocato al Foro di Milano
m.gaslini@gasliniavocats.eu

