

CORONAVIRUS

Vademecum per le imprese operanti sul territorio francese

I decreti del 14 e 15 marzo 2020 del Ministero della Salute francese, relativi al contrasto alla diffusione del COVID-19, hanno previsto diverse misure restrittive sia nei confronti dei privati che delle imprese.

I suddetti provvedimenti hanno imposto, *inter alia*, **la chiusura, sino al 15 aprile 2020, di tutti i luoghi aperti al pubblico non indispensabili** alla vita del Paese, dovendosi ritenere incluse anche tutte **le attività commerciali al dettaglio**, fatta eccezione per gli esercizi di vendita di generi alimentari e altri beni di prima necessità.

Vediamo, quindi, le principali iniziative ad oggi assunte a sostegno delle imprese che vedono la propria attività interrotta a causa di tali provvedimenti con riferimento alla gestione del personale e vediamo, altresì, quale impatto abbiano la diffusione del COVID-19 e l'adozione di misure governative volte al relativo contenimento sull'esecuzione dei contratti attualmente in corso.

GESTIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Possibilità di ricorrere all'“attività parziale”

Si tratta di uno strumento già previsto dall'ordinamento francese e, in particolare, dall'articolo R. 5122-1 del Codice del Lavoro (*Code du Travail*), ai sensi del quale, in presenza di circostanze eccezionali, il datore di lavoro può richiedere l'autorizzazione a beneficiare della misura della cd. “attività parziale” (*activité partielle*) per i propri dipendenti che subiscono una riduzione della remunerazione dovuta alla chiusura temporanea dell'attività o una diminuzione dell'orario di lavoro praticato in azienda al di sotto della durata di legge.

I datori di lavoro devono avanzare la richiesta di autorizzazione per accedere al tale misura mediante un apposito portale (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>).

Di norma, la richiesta deve essere trasmessa prima dell'inizio del periodo di "attività parziale" ma, tenuto conto delle circostanze attuali, il Ministero del Lavoro ha annunciato che tale autorizzazione potrà essere richiesta, con effetto retroattivo, entro 30 giorni.

L'autorità amministrativa disporrà di un termine massimo di 15 giorni per istruire la richiesta, decorso il quale, in difetto di risposta, essa dovrà intendersi accolta. Tale termine dovrebbe essere ridotto a 48 ore in virtù di un decreto di prossima emanazione.

Il regime di attività parziale comporta la sospensione dei contratti di lavoro in vigore e il diritto dei lavoratori dipendenti a percepire un indennizzo pari al 70% della remunerazione lorda (il Ministero del Lavoro ha annunciato di voler riconoscere la copertura del 100% degli indennizzi versati dalle imprese nel limite di 4,5 volte lo SMIC, ovvero il salario minimo).

"FNE-Formation"

In alternativa alla misura sopra descritta, in caso di calo prolungato dell'attività o di interruzione totale della stessa, le imprese interessate possono chiedere di beneficiare della c.d. "FNE-Formation", la quale – tramite un accordo concluso con lo Stato (DIRECCTE) – consente loro di far seguire ai lavoratori dei programmi di formazione, a fronte di un parziale sostegno statale che può arrivare sino al 50% (in taluni casi 70%) dei costi ammissibili (fermo l'impegno dell'impresa a mantenere in forza i lavoratori che partecipano alla formazione per un periodo almeno pari alla durata dell'accordo e nei 6 mesi successivi alla sua cessazione).

Assistenza e sorveglianza dei figli

L'approvazione dei provvedimenti citati ha imposto anche la chiusura di tutti gli istituti scolastici con conseguenti difficoltà organizzative per i genitori che lavorano; pertanto, in presenza di figli minori di 16 anni costretti a restare a casa, uno dei genitori può richiedere dei giorni di permesso al fine di poterli assistere e sorvegliare. Il lavoratore deve accompagnare la propria richiesta al datore di lavoro con un'attestazione in cui dichiara di essere il solo genitore a beneficiare di tale regime ed indica i dati identificativi del figlio e dell'istituto scolastico e il relativo periodo di chiusura.

Il datore di lavoro dovrà, poi, comunicare la sospensione del lavoro sul portale dell'Assurance Maladie (<https://declare.ameli.fr/>) e sarà tenuto a versare al lavoratore l'indennità prevista dalla convenzione collettiva applicabile o, in assenza, dall'art. L. 1226-1 del Codice del Lavoro.

Telelavoro e altre misure

Con riferimento alle imprese che non sono tenute a sospendere la loro attività, i provvedimenti adottati per contrastare la diffusione del COVID-19 impongono ai datori di lavoro di adottare tutte le necessarie misure precauzionali, invitando a ridurre nei limiti del possibile le trasferte e

sostituendo le riunioni fisiche con video-conferenze nonché a ricorrere al c.d. telelavoro (*télétravail*): il datore di lavoro può imporre la fruizione di tale modalità e, di contro, qualora sia il lavoratore a farne richiesta, l'eventuale rifiuto del datore di lavoro deve essere motivato.

Inoltre, il datore di lavoro può modificare il calendario delle ferie già accordate, fermo il divieto di imporre la fruizione immediata delle ferie (*congés payés*). Parimenti il datore di lavoro non può imporre giorni di riduzione dell'orario di lavoro (RTT) ove non previsto dagli accordi collettivi.

Da ultimo, le imprese devono, ove necessario, ricordarsi di aggiornare il documento unico di valutazione dei rischi.

NOTA BENE

Alle misure sopra elencate si aggiunge il **rinvio dei versamenti contributivi e delle scadenze fiscali**.

CONTRATTI IN CORSO E ALTRE MISURE ECONOMICHE

La pandemia di COVID-19 e le restrizioni imposte dai provvedimenti governativi per fronteggiare tale emergenza sanitaria possono comportare delle difficoltà a rispettare regolarmente gli impegni contrattuali assunti.

Al riguardo, segnaliamo che tali eventi possono rientrare nella nozione di "forza maggiore (*force majeure*), definita dall'articolo 1218 del Codice Civile francese quale evento esterno alla sfera d'azione del debitore di carattere (i) imprevedibile (ovvero che non poteva essere ragionevolmente previsto al momento della conclusione del contratto) ed (ii) irresistibile (nel senso che gli effetti non possono essere evitati assumendo misure alternative appropriate), tale da escluderne la responsabilità per inadempimento.

La norma prevede, nello specifico, che:

- ◆ se l'impedimento è temporaneo, l'esecuzione dell'obbligazione è sospesa a meno che il ritardo nell'adempimento non giustifichi la risoluzione del contratto;
- ◆ se l'impedimento è definitivo, il contratto è risolto di diritto (a meno che le parti non vi abbiano derogato espressamente oppure il debitore sia già stato messo in mora, secondo quanto disposto dall'articolo 1351 del Codice Civile francese).

Come indicato, in difetto di diverse precisazioni e limitazioni convenzionalmente previste tra le parti, devono annoverarsi tra le ipotesi di forza maggiore tanto le epidemie (come il COVID-19) quanto i provvedimenti di legge o di carattere amministrativo emessi dalle competenti autorità governative che, per tutelare l'interesse pubblico, impongono prescrizioni comportamentali o divieti che

rendono impossibile la prestazione dell'obbligato indipendentemente dalla sua volontà, c.d. *factum principis* (in francese, *fait du prince*).

Inoltre, la pandemia del COVID-19 e i provvedimenti restrittivi adottati dalle autorità francesi potrebbero anche costituire una causa di *imprévision* di cui all'articolo 1195 del Codice Civile francese, che giustifica la richiesta di rinegoziazione del contratto qualora le circostanze esistenti al momento della sua conclusione siano cambiate in modo imprevedibile, rendendo l'esecuzione dello stesso eccessivamente onerosa. In mancanza di accordo sulla rinegoziazione del contratto, la parte interessata potrà chiedere al giudice di pronunciarne la risoluzione.

Al riguardo, si segnala che l'articolo 1195 citato è stato introdotto in Francia con la riforma del diritto delle obbligazioni e dei contratti in vigore dal 1° ottobre 2016 e, conseguentemente, non troverà applicazione ai contratti conclusi prima di tale data.

Per ulteriori approfondimenti:

Pirola Pennuto Zei & Associati

Anne-Manuelle Gaillet - Avocat aux barreaux de Milan et Paris

anne-manuelle.gaillet@studiopirola.com

Il presente vademecum rappresenta uno strumento meramente informativo e non costituisce parere professionale.