

Mariachiara Mercurio

Il licenziamento per motivi economici in Francia

Sommario: **1.** Premessa. **2.** Motivi di licenziamento tradizionali, nuovi dettagli. **3.** I motivi di origine pretoria oggi codificati. **4.** Il carattere “reale e non pretestuoso” del licenziamento. **5.** Il controllo esterno operato dal giudice e i suoi limiti. **6.** Accordi collettivi e licenziamento secondario. **7.** Nuove forme di accordi “offensivi”.

I. *Premessa*

La disciplina del licenziamento costituisce nello stesso tempo il fondamento e la massima espressione del diritto del lavoro¹ e le sue recenti evoluzioni, in Europa, sollecitano nuove riflessioni sugli orizzonti che si delineano per l'intera materia².

Una ricostruzione dell'evoluzione della disciplina del licenziamento per motivi economici in Francia, operata mediante un'analisi critica delle sue caratteristiche essenziali e dei suoi recenti sviluppi, ci permetterà dunque di delineare le grandi trasformazioni che il diritto del lavoro francese sta conoscendo negli ultimi anni.

La recente riforma El Khomri³, intervenuta in Francia nell'agosto 2016, introduce delle modifiche sostanziali – più o meno esplicite – alla nozione di licenziamento per motivi economici, le quali potranno essere comprese soltanto attraverso un'analisi della struttura complessa che carat-

¹ COUTURIER, *Quel avenir pour le droit de licenciement? Perspectives d'une régulation européenne*, in *DS*, 1997, p.75 ss.

² LAULOM, *La fragilisation du licenciement: approche comparée*, in *DS*, 2016, p. 499 ss.

³ L. 8 agosto 2016, n. 1088 “ *relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels* ”, detta “ *Loi Travail* ”.

terizza questo istituto nel diritto francese: perché il licenziamento per motivi economici possa configurarsi, è indispensabile ricondurlo ad una “causa economica” (*motif économique*) – di carattere “reale e non pretestuoso” (*cause réelle et sérieuse*) tale da produrre degli effetti concreti sul rapporto di lavoro, i quali costituiranno la causa materiale (*cause matérielle*) del licenziamento.

Il motivo economico *stricto sensu* costituirà quindi la causa qualificativa del licenziamento, il comprovato carattere “reale e non pretestuoso” costituirà la sua causa giustificativa e l’evento concreto che determinerà il licenziamento sarà la sua causa materiale.

È bene precisare che, in diritto francese, la causa materiale del licenziamento non è necessariamente costituita dalla soppressione o dalla radicale trasformazione del posto di lavoro ma, come vedremo, può anche conseguire al rifiuto da parte del dipendente di una modifica del suo contratto individuale determinata da ragioni economiche o gestionali. Il licenziamento sarà da considerarsi in questo caso “secondario” in quanto conseguente all’impossibilità, per il datore di lavoro, di attuare la misura da lui originariamente prevista (ovvero la modifica del contratto di lavoro) a causa del rifiuto del dipendente.

Poiché in Francia la giurisprudenza ha tradizionalmente avuto un ruolo centrale nello sviluppo della disciplina del licenziamento per motivi economici e nella definizione dei suoi limiti, l’analisi delle sue tre (con)cause sarà costantemente accompagnata da una ricostruzione del controllo esercitato dal giudice sulla loro sussistenza e rilevanza.

Questo lavoro, nel quale saranno approfonditi gli aspetti più significativi inerenti alla causa qualificativa (pp. 2 e 3), i poteri di controllo del giudice (pp. 4 e 5) e i meccanismi tipici del licenziamento secondario (pp. 6 e 7), ci permetterà di illustrare in che misura e con quali artifici, la legge El Khomri, per rendere più agevoli e sicure le operazioni di riduzione del personale, riduce considerevolmente i poteri del giudice e le tutele tradizionalmente previste in materia di licenziamento per motivi economici.

2. *Motivi di licenziamento tradizionali, nuovi dettagli*

L’articolo L. 1233-3 del codice del lavoro francese definisce il licenziamento per motivi economici come il provvedimento posto in essere da un

datore di lavoro per “uno o più motivi non inerenti alla persona del dipendente”⁴.

Prima dell'ultimo intervento legislativo operato dalla legge El Khomri dell'8 agosto 2016, il detto articolo indicava come motivi tipici – ma non tassativi – di licenziamento le gravi “difficoltà economiche” aziendali (*difficultés économiques*) e le “grandi mutazioni dovute al progresso tecnologico” (*mutations technologiques*).

Dal momento che tali motivi non sono mai stati esplicitamente definiti dal legislatore, la loro portata è stata chiarita dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione la quale, negli anni, ha delineato gli aspetti essenziali delle due fattispecie.

In materia di “difficoltà economiche”, la giurisprudenza ha tradizionalmente affermato che queste consistono generalmente con difficoltà commerciali – quali una diminuzione importante dell'attività – o con gravi perdite finanziarie o contabili⁵. Le dette difficoltà, che per essere idonee a giustificare una o più soppressioni del posto di lavoro, devono essere reali, importanti e durature⁶, sono analizzate a livello aziendale qualora la struttura interessata non faccia parte di un gruppo; in caso contrario, esse “sono valutate con riguardo al settore di attività del gruppo al quale appartiene l'azienda”, tenendo conto dei risultati da questo raggiunti (anche) al di fuori del territorio nazionale⁷.

⁴ In questo senso il diritto francese si rivela più restrittivo del diritto italiano perché definisce in maniera più precisa i motivi oggettivi sulla base dei quali il licenziamento può essere posto in essere. Sul punto v. DALMASSO, *Essai sur le concept de licenciement économique: étude comparée des droits français et italien*, LGDJ, 2009.

⁵ Sulla definizione delle difficoltà commerciali v. *ex plurimis*, Cass. Soc. 3 maggio 1994, n. 92-44.421; Cass. Soc. 11 luglio 1994, n. 93-40.506; sulla diminuzione dell'attività v. *ex plurimis* Cass. Soc. 12 dic. 1991, n. 90-45.847; Cass. Soc. 6 luglio 1994, n. 93-40.497; sulle perdite finanziarie e contabili v. *ex plurimis* Cass. Soc. 10 luglio 1991, n. 89-44.792; Cass. Soc. 26 gen. 1994, n. 92-40.252.

⁶ Su queste nozioni v. Cass. Soc. 9 marzo 1994, n. 92-41.562; Cass. Soc. 3 maggio 1994, n. 92-45.174; Cass. Soc. 26 oct. 2004, n. 02-42.996.

⁷ È bene precisare che il progetto di legge El Khomri prevedeva una restrizione del perimetro di valutazione delle “difficoltà economiche” all'azienda o al gruppo la cui attività fosse esercitata sul suolo francese. Una tale opzione, che non è stata adottata nella versione finale del testo, avrebbe permesso a molti gruppi internazionali, la cui situazione economica fosse stata florida in altri paesi ma incerta in Francia, di procedere al licenziamento dei dipendenti delle filiali francesi sulla base di un motivo economico “relativo”; sul punto v. GADRAT, *Les périmètres du groupe en droit du licenciement pour motif économique*, in *DS*, 2017, p. 221 ss.

Prima della riforma intervenuta nello scorso agosto, data l'assenza di dettagli normativi in materia, il giudice era libero di verificare l'entità delle "difficoltà economiche" invocate a sostegno del licenziamento, sulla base di un'analisi della situazione aziendale esistente alla data della notifica del licenziamento⁸.

Così, ad esempio, la realizzazione di un profitto non particolarmente elevato nel corso dei due esercizi precedenti o un suo decremento in questo stesso lasso di tempo, non erano considerati dalla giurisprudenza elementi sufficienti a caratterizzare "la realtà" delle difficoltà economiche⁹.

Oggi, il novellato articolo L. 1233-3, pur continuando a prevedere una lista non tassativa, fornisce ulteriori dettagli sulle "difficoltà economiche" idonee a giustificare il licenziamento: queste devono "essere caratterizzate o dall'evoluzione significativa di uno degli indicatori economici quali un decremento degli ordini o dei profitti, gravi perdite economiche ("*pertes d'exercice*") , perdite di capitale ("*dégradation de la trésorerie*") o da qualunque altro elemento atto a giustificare tali difficoltà".

Il legislatore del 2016 precisa altresì nello stesso articolo che "un decremento significativo degli ordini o dei profitti è da considerarsi reale quando la durata di questo – (calcolato) rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente – è almeno uguale a: i) un trimestre per un'azienda di meno di 11 dipendenti ; ii) due trimestri consecutivi per un'azienda di almeno 11 dipendenti e meno di 50 ; iii) tre semestri consecutivi per un'azienda di almeno 50 dipendenti e di meno di 300 ; vi) quattro semestri consecutivi per un'azienda di più di 300 dipendenti".

In questo modo, l'ultima riforma, introducendo dettagli che sembrano riguardare esclusivamente la causa qualificativa del licenziamento (ovvero le "difficoltà economiche" invocabili dal datore di lavoro), compromette notevolmente l'operato del giudice: egli, dovendosi attenere ai nuovi parametri, avrà una capacità estremamente ridotta di verificare la "realtà e non pretestuosità" del motivo economico e quindi di accertare la sussistenza di una causa giustificativa¹⁰.

⁸ Tale analisi poteva essere arricchita con elementi ad essa posteriori ad essa; sul punto v. GÉA, *Le moment de l'appréciation judiciaire de la légitimité du licenciement économique*, in *RDT*, 2010, p. 327 ss.

⁹ *Ex plurimis* v. Cass. Soc. 8 nov. 2006, in *RJS*, 2007, n. 28

¹⁰ TARASEWICZ, COULOMBEL, SACHS, *Les juges doivent-ils se plier devant la définition comptable du motif économique de licenciement ?* in *RDT*, 2016, p. 662 ss.

Il secondo tradizionale motivo economico di licenziamento nel diritto francese¹¹ consiste nei “cambiamenti dovuti al progresso tecnologico”¹². Anche in questo caso, data l’assenza di dettagli normativi sulla natura dei cambiamenti idonei a legittimare il licenziamento per motivi economici, il giudice esercita un ruolo fondamentale nella valutazione della loro portata e dunque nel controllo del loro carattere “reale e non pretestuoso”.

Nell’analisi di questo motivo di licenziamento, egli dovrà peraltro tener conto della diligenza con la quale il datore di lavoro ha adempiuto al suo dovere di garantire il “diritto allo sviluppo delle professionalità” dei propri dipendenti, mettendoli nelle condizioni di potersi adattare all’evoluzione delle loro mansioni¹³.

Il previo adempimento di tale obbligo è infatti assolutamente necessario perché il licenziamento per motivo economico – disposto a seguito della comprovata incapacità del dipendente ad adattarsi alle nuove mansioni (e imposte dal progresso tecnologico)¹⁴ – sia fondato su una causa legittima (*cause réelle et sérieuse*).

3. *I motivi di origine pretoria oggi codificati*

La legge El Khomri dell’agosto 2016, arricchisce la lista dei motivi economici di licenziamento con due fattispecie – la riorganizzazione aziendale volta a salvaguardare la competitività e la cessazione di attività – già introdotte a partire dagli anni ’90 dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione.

¹¹ *Ex plurimis* v. Cass. Soc. 15 marzo 2012, in *RJS*, 2012, n. 532.

¹² L’introduzione di nuove tecnologie in azienda, infatti, può costituire un motivo economico autonomo di licenziamento anche in assenza di difficoltà economiche o di una minaccia gravante sulla competitività della stessa azienda; sul punto v. *ex plurimis* Cass. Soc. 9 ottobre 2002, in *RJS*, 2002, n. 1373.

¹³ In effetti l’articolo L. 1233-4 del codice del lavoro francese precisa che “il licenziamento per motivo economico di un dipendente non può intervenire se non a condizione che tutti i percorsi di formazione e di adeguamento delle sue professionalità siano stati posti in essere [...]”.

¹⁴ Così, secondo costante giurisprudenza della Corte di Cassazione francese, il licenziamento di un dipendente, le cui mansioni sono state modificate in ragione del progresso tecnologico perseguito dall’azienda, sarà da considerarsi legittimo soltanto qualora egli non abbia saputo adattarsi alle nuove esigenze di quest’ultima né ad altre mansioni che gli sono state eventualmente proposte; *ex plurimis* v. Cass. Soc. 15 ottobre 1992, in *Bull. Civ.* 1992, V, n. 513.

La necessità di salvaguardare la competitività dell'azienda è una causa di licenziamento economico che trova la sua origine in una nota sentenza della Corte di Cassazione del 1992¹⁵ secondo la quale: “A condizione di essere decisa nell’interesse dell’azienda, una riorganizzazione di questa può costituire un motivo economico di soppressione o trasformazione dei posti di lavoro o di una modifica sostanziale del contratto di lavoro”¹⁶.

In linea generale, una riorganizzazione finalizzata alla salvaguardia della competitività dell’azienda può consistere nell’adattare la gestione del lavoro ai diversi volumi di attività e di produzione, nell’allineare le condizioni di lavoro su quelle praticate dai concorrenti, nell’armonizzare le condizioni di lavoro e di remunerazione (qualora delle disparità causino dei costi aggiuntivi), nel migliorare la qualità dei prodotti, nell’abbandonare la produzione di quelli che non sono più vendibili, nel delocalizzare l’attività per ridurne i costi e via dicendo¹⁷.

Spetterà al datore di lavoro produrre gli elementi di informazione che possano permettere al giudice di conoscere la situazione finanziaria dell’azienda o del gruppo e di verificare il nesso di causalità tra le comprovate necessità di salvaguardia della competitività e la riorganizzazione aziendale¹⁸.

Nelle celebri sentenze “*Pages Jaunes*”¹⁹, la Corte di Cassazione francese, rifacendosi a nota giurisprudenza costituzionale²⁰, ha riconosciuto al datore

¹⁵ Cass. Soc. 1 aprile 1992, in *Bull. civ.*, V, n. 223 ; sul punto v. BOUBLI, *La sauvegarde de la compétitivité de l’entreprise*, in *DS*, 2004, p. 1094 ss.

¹⁶ Ove per interesse dell’azienda deve intendersi la necessità di prevenire eventuali crisi economiche che, qualora non evitate, potrebbero avere in futuro conseguenze ancora più gravi sull’impiego.

¹⁷ In dottrina WAQUET, *Le licenciement pour motif économique dans le cas d’une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité d’une entreprise*, in *RDT*, 2006, p. 102 ss; con riferimento al gruppo di imprese v. KELLER, *La nécessité de sauvegarder la compétitivité de l’entreprise peut justifier un licenciement pour motif économique*, in *DS*, 2006, p. 857 ss.

¹⁸ Con riferimento in particolare al gruppo v. Cass. Soc. 10 dicembre 2003, in *RJS*, 2004, n. 187; Cass. Soc. 14 gennaio 2004, in *RJS*, 2004, n. 298; Cass. Soc. 22 gennaio 2008, in *RJS*, 2008, n. 256; sul punto v. G. LYON-CAEN, *Sur le transfert des emplois dans les groupes multinationaux*, in *DS*, 1995, p. 489 ss.

¹⁹ COUTURIER, *Le licenciement de compétitivité. Observations sur les arrêts « Pages Jaunes »*, du 11 janvier 2006, in *Sem. Soc. Lamy*, 23 genn. 2006, n. 1245.

²⁰ Cons. Cost. 12 genn. 2002, n. 2001-4555, considerando da 48 a 50: In precedenza, il Consiglio Costituzionale aveva infatti annullato alcune disposizioni della legge del 17 gennaio 2002 sulla “modernizzazione sociale” (L. 17 gennaio 2002 n. 73) poiché queste restringevano il campo della legittimità dei licenziamenti per motivi economici alle sole ipotesi in cui la sussistenza stessa dell’attività fosse in pericolo: secondo il Consiglio, il fatto di impedire all’azienda

di lavoro ampi margini di manovra nella riorganizzazione della propria azienda “a scopi preventivi” affermando che una riorganizzazione può costituire un motivo economico autonomo di licenziamento qualora sia volta a salvaguardare la competitività dell’azienda o del settore di attività a cui questa appartiene e quindi a prevenire delle “difficoltà economiche” future (senza che sia necessario che la loro sussistenza venga riscontrata alla data del licenziamento).

Il secondo motivo economico di origine pretoria, recentemente iscritto all’articolo L.1233-3 del codice del lavoro, consiste, come abbiamo detto, nella cessazione di attività dell’azienda.

Tale motivo fu introdotto da una famosa decisione del 2001²¹, in cui la Corte di Cassazione affermò che la cessazione di attività dell’azienda, se non dovuta alla colpa del datore di lavoro o alla sua “grave responsabilità” (*légèreté blâmable*), costituisce un motivo economico autonomo di licenziamento.

Data la varietà delle ragioni e delle modalità in cui può declinarsi una cessazione di attività, la legge e la giurisprudenza hanno posto diversi limiti al riconoscimento della sua idoneità a costituire un motivo legittimo di licenziamento.

Dal punto di vista legale, l’articolo L.1224-1 del codice del lavoro francese, prevedendo il trasferimento “automatico” dei contratti di lavoro in caso di cessione di un ramo d’azienda, esclude che la cessazione di un’attività a questa dovuta costituisca un motivo economico autonomo di licenziamento²².

In giurisprudenza è stato poi precisato che la cessazione di attività, per essere idonea a giustificare uno o più licenziamenti, deve riguardare l’azienda nella sua totalità²³. In questo ambito, la Corte di Cassazione ha addirittura esteso il suo apprezzamento alla situazione globale del gruppo affermando, ad esempio, che nel caso in cui due o più aziende appartenenti allo stesso

– la cui situazione non fosse ancora connotata da “gravi difficoltà”– di prevedere le difficoltà economiche e di prevenirle, violava manifestamente il principio di libera iniziativa economica.

²¹ Cass. Soc. 16 gen. 2001, in *Bull. Civ.* 2001, V, n. 10; sul punto v. SAVATIER, *La cessation d’activité de l’entreprise, motif économique de licenciement*, in *DS*, 2001, p. 413 ss.

²² Cass. Soc. 10 luglio 2002, in *RJS*, 2002, n. 1100; sul trasferimento ex L.1224-1 vedi MAZEAUD, *L’affectation des salariés pour partie à l’entité transférée*, in *DS* 2009, p. 265 ss.

²³ Così, una cessazione parziale dell’attività dell’azienda non giustifica il licenziamento se non in caso di difficoltà economiche, mutazioni tecnologiche o riorganizzazione dell’azienda necessaria alla salvaguardia della sua competitività: Cass. Soc. 29 aprile 2009, n. 07-44. 306.

gruppo, interagiscano (nell'esercizio della loro attività) in maniera tanto consistente da risultare co-datori di lavoro di uno o più dipendenti²⁴, la scelta fatta dal gruppo di chiudere una filiale al mero fine di migliorare la produttività, renderà il licenziamento illegittimo²⁵.

4. Il carattere “reale e non pretestuoso” del motivo di licenziamento

L'ordinamento francese, conformemente a quanto disposto dall'articolo 4 della Convenzione OIL n. 158, impone che, ai fini della legittimità del licenziamento, il motivo economico (*cause qualificative*) sia dotato di un carattere “reale e non pretestuoso” (*cause réelle et sérieuse*)²⁶ e lascia ai giudici di merito ampi poteri di valutazione di questo secondo aspetto.

È bene precisare sin da ora che l'assenza di una causa “reale e non pretestuosa” del licenziamento incide certamente sulla sua legittimità²⁷ ma non ha alcun impatto sulla sua qualificazione di licenziamento per motivo economico: il dipendente licenziato potrà in ogni caso beneficiare delle misure di accompagnamento previste, ad esempio, dal piano di licenziamento collettivo o dalle disposizioni legali in materia²⁸.

Per essere “reale” la causa deve essere oggettiva e precisa²⁹ ma anche

²⁴ In diritto francese si tratta della configurazione del cosiddetto “coemploi”; sul punto v. ANTONMATTÉI, *Groupe de sociétés: la menace du co-employeur se confirme!* in *Sem. Soc. Lamy*, 2011, n. 1484, p. II ss.; VERNAC, *L'avenir sauvegardé du coemploi*, in *RDT*, 2016, p. 560 ss.

²⁵ Infatti, in presenza di una cessazione totale di attività di un'azienda appartenente ad un gruppo – al quale appartiene un'altra entità avente qualità di co-datore di lavoro – i licenziamenti dovranno essere giustificati da un altro motivo autonomo di licenziamento: Cass. Soc. 18 gennaio 2011, n. 09-69.199; in dottrina v. COUTURIER, *La fermeture d'une filiale: les recours des salariés licenciés*, in *DS* 2011, p. 372 ss.; GÉA, *La cessation d'activité d'une filiale: quel contrôle des licenciements ?* in *RDT*, 2011, p. 168 ss.

²⁶ V. articoli L. 1233-3 et L.1233-2 del codice del lavoro francese.

²⁷ Dando luogo al pagamento delle dovute indennità di cui all'articolo L.1235-3 lavoro francese. È bene precisare che la *Loi Macron* (L. 990 del 6 agosto 2015 “pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques”) e la *Loi El Khomri* (L. 2016-1088) hanno in parte riformato il regime di tali indennità; sul punto v. MOULY, *Le plancher d'indemnisation des licenciements peut varier selon les effectifs de l'entreprise*, in *DS*, 2016, p. 1065 ss.

²⁸ Si pensi al “*congé de reclassement*” di cui all'articolo L. 1233-71 o al “*contrat de sécurisation professionnelle*” di cui all'articolo L. 1233-65 che prevede la possibilità per il lavoratore licenziato di aderire ad un percorso di ritorno all'occupazione, finanziato in maniera congiunta dal datore di lavoro e dai centri per l'impiego.

²⁹ In occasione dell'introduzione della legge del 1973, durante i dibattiti parlamentari, fu

esistente ed esatta³⁰: il giudice dovrà verificare che il motivo addotto dal datore di lavoro sia fondato su dei fatti realmente esistenti e che questo costituisca anche la ragione effettiva sulla quale il licenziamento si fonda³¹.

Il carattere serio, invece, consiste in una gravità del motivo tale da rendere impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro senza che l'azienda ne sia notevolmente danneggiata: la sua importanza deve dunque essere idonea a giustificare la scelta del datore di lavoro di procedere al licenziamento³².

In materia di licenziamento per motivi economici, il controllo operato dal giudice si distingue in controllo interno e controllo esterno.

Per controllo interno si intende la verifica dell'esistenza degli elementi costitutivi del motivo economico e della loro significatività nonché del carattere "reale e non pretestuoso" del motivo stesso³³. Il controllo esterno, invece, si traduce in un'operazione successiva alla disamina del motivo economico e della sua "realtà e non pretestuosità" e consiste nella valutazione delle scelte di gestione del datore di lavoro o nella verifica della (eventuale) sussistenza di "gravi responsabilità" (o di comportamenti fraudolenti).

L'articolazione tra questi due tipi di controllo è, anche a causa dell'ultima riforma, particolarmente delicata.

Per quanto riguarda il controllo interno rivolto, in particolare, alla valutazione delle "difficoltà economiche", se fino ad oggi i giudici erano liberi di verificare la loro rilevanza esercitando un controllo *ad hoc*³⁴, la legge El Khomri, sostituendo la capacità discrezionale del giudice con una lista legale di elementi costitutivi delle "difficoltà economiche", produce delle forti rigidità e rende la norma novellata incapace di adattarsi alle diverse situazioni in cui un'azienda può incorrere³⁵.

precisato che bisognava intendere per causa "reale" quella "che presenta un carattere di obiettività idoneo ad escludere ogni pregiudizio o convinzione personale"; v. *JO, débats, Assemblée Nationale*, 23 maggio 1973, p. 1445, col. 2.

³⁰ *V. JO, débats, Assemblée Nationale*, 30 maggio 1973, p. 1619, col. 2.

³¹ I giudici dovranno verificare che il motivo addotto dal datore di lavoro, benché "reale", non nasconda un altro motivo – inammissibile – di licenziamento; sul punto v. *Cass. Soc.* 23 maggio 1998, in *RJS*, 1998, n. 840.

³² *V. JO, débats, Assemblée Nationale*, 30 maggio 1973, p. 1699, vol. 2.

³³ *Ex artt. L. 1233-3 e L. 1233-2*, vedi nota 33.

³⁴ In materia di "*baisse importantes de chiffre d'affaires sur plusieurs années de suite*" v. *ex plurimis* *Cass. Soc.*, 16 ottobre 2001, n. 99-44.934; in materia di "*difficultés économiques caractérisées par d'importantes pertes financières*" v. *ex plurimis* *Cass. Soc.*, 23 marzo 2005, n. 03-41.354; in materia di "*perte d'exploitation importante*" vedi *Cass. Soc.*, 29 gennaio 2008, n. 06-44.189.

³⁵ *LOKIEC, Le motif économique malmené dans le projet de loi Travail*, cit.

Così, ad esempio, in virtù della lettera della nuova norma, il licenziamento sarà da considerarsi legittimo anche quando gli ordini o i profitti siano globalmente soddisfacenti, ma inferiori rispetto a quelli – eccezionalmente positivi – dell’anno precedente; o ancora, non avrà alcun impatto l’intervento tardivo di un ordine consistente o del pagamento di un’ingente fattura sui licenziamenti perfezionati subito prima del sopraggiungere di questi.

È pure vero, però, che l’articolo novellato, nel restringere il controllo sulla sussistenza delle “difficoltà economiche”, inquadra meramente la durata del decremento dell’attività e/o dei profitti e non si preoccupa di indagare né la sua causa³⁶ né la sua intensità: in questo modo si presume che il giudice resta libero di valutare liberamente la “significatività” dei decrementi indicati dall’articolo e quindi, più in generale, del motivo economico dedotto dal datore di lavoro³⁷.

Per quanto riguarda il controllo interno operato dal giudice sulla riorganizzazione necessaria alla salvaguardia della competitività, la Corte di Cassazione, come evocato in precedenza, impone ai giudici di merito di ricercare concretamente, caso per caso, il nesso causale tra la riorganizzazione – in virtù della quale i licenziamenti sono posti in essere – e la necessità di salvaguardare la competitività³⁸.

In questo modo viene sì, riconosciuta al datore di lavoro la possibilità di riorganizzare la sua azienda a scopi preventivi ma, perché il giudice possa affermare la legittimità dei licenziamenti economici eventualmente posti in essere in un tale contesto, sarà necessario che la riorganizzazione sia direttamente connessa alla necessità di salvaguardarne la competitività: il semplice perseguimento dell’interesse generale dell’azienda non sarà infatti sufficiente a giustificarli³⁹.

In ogni caso, come già detto anche in virtù di quanto affermato dal Consiglio Costituzionale nel 2002⁴⁰, il giudice sarà tenuto al solo controllo

³⁶ Le sopravvenute “difficoltà economiche” potrebbero ad esempio essere dovute a scioperi o a calamità naturali contingenti.

³⁷ Tale espediente era necessario per evitare possibili contrasti con le disposizioni della Convenzione OIL n.158 a tutela del ruolo del giudice nella valutazione della causa giustificativa; sul punto v. LOKIEC, *Le motif économique malmené dans le projet de loi Travail*, in *Sem. Soc. Lamy*, 2016, p. 1718 ss.

³⁸ Cass. Soc. 20 giugno 2007, in *RJS*, 2007, n. 1169; sul punto v. WAQUET, *Licenciement pour motif économique et sauvegarde de la compétitivité*, in *RDT*, 2007, p. 456 ss.

³⁹ Cass. Soc. 13 maggio 2003, in *RJS*, 2003, n. 1135; sul punto v. BOUBLI, *La sauvegarde de la compétitivité de l’entreprise*, *DS*, 2004, p. 1094 ss.

⁴⁰ Cons. Cost. 12 genn. 2002, n. 2001-4555, considerando da 48 a 50, già cit.

della “realtà e non pretestuosità” del motivo invocato dal datore di lavoro (ovvero della necessità di salvaguardare la competitività) e della sussistenza del nesso causale tra questo e i licenziamenti posti in essere nell’ambito della riorganizzazione: in nessun caso egli potrà mettere in discussione le scelte specifiche operate del datore di lavoro – nel libero esercizio del suo potere organizzativo – al fine di prevenire delle “difficoltà economiche” più importanti⁴¹. Delle simili valutazioni rientrano nelle ipotesi di controllo esterno, particolarmente limitate dalla stessa giurisprudenza francese.

5. Il controllo esterno operato dal giudice e i suoi limiti

Tra le diverse forme di controllo esterno che abbiamo sommariamente definito in precedenza, quello esercitato dal giudice sulle scelte di gestione è sempre stato particolarmente limitato: sin dalla famosa decisione *SAT*⁴², la Corte di Cassazione ha costantemente affermato che, una volta accertato che il motivo del licenziamento corrisponde a uno dei motivi economici indicati dal legislatore, il giudice non è tenuto ad effettuare alcun ulteriore controllo sulla scelta operata dal datore di lavoro tra le possibili soluzioni strategiche⁴³.

Il controllo operato sull’eventuale sussistenza di “gravi responsabilità” del datore di lavoro, invece, è di più ampia applicazione: anche se le difficoltà economiche sono comprovate, infatti, questo tipo di controllo esterno permette al giudice di verificare se queste sono dovute alla responsabilità del datore di lavoro e di trarne le dovute conseguenze in termini sanzionatori⁴⁴.

Nell’ambito del controllo esterno in materia di cessazione di attività, ad esempio, il giudice dovrà costantemente verificare la sussistenza di un eventuale nesso di causalità tra questa e il comportamento particolarmente negligente – se non addirittura doloso – del datore di lavoro. Così, nell’analizzare alcune fattispecie relative ai gruppi di aziende, la Corte ha chiarito che è da considerarsi una “grave responsabilità” (*légèreté blâmable*) quella del

⁴¹ Cass. Soc. 21 giugno 2006, in *JCP S*, 2006, 1896.

⁴² Cass. SS. UU, 8 dic. 2000, n. 97-44.219; sul punto v. JEAMMAUD, LE FRIANT, *Du silence de l’arrêt SAT sur le droit à l’emploi*, in *DS*, 2001, p. 417 ss.

⁴³ DE CAIGNY, *L’employeur seul juge du choix économique*, in *DS*, 2001, p. 126 ss.

⁴⁴ In dottrina v. FABRE, *Difficultés économiques de l’entreprise et légèreté blâmable de l’employeur*, in *RDT*, 2012, p. 37 ss.

datore di lavoro che, nell'ambito della direzione di un gruppo di aziende, opta per la chiusura di una delle filiali con il mero scopo di aumentare i profitti⁴⁵.

Si noti, comunque, che se la sussistenza di una responsabilità grave del datore di lavoro nell'ambito della cessazione di attività, rende illegittimo il licenziamento, è tradizionalmente escluso che la causa vera e propria della cessazione di attività rientri nel campo di indagine (esterna) del giudice⁴⁶.

Con la sentenza Brinon⁴⁷ fu infatti introdotto nel sistema francese lo storico principio secondo il quale “il datore di lavoro [...] è l'unico giudice delle circostanze che lo portano a cessare la sua attività e nessuna disposizione lo obbliga a mantenere in vita la sua attività al solo fine di assicurare al suo personale la stabilità del proprio impiego...”.

Sebbene negli anni numerose sentenze, affermando che la cessazione d'attività, per poter giustificare uno o più licenziamenti, deve essere determinata da reali costrizioni gravanti sul datore di lavoro e non risultare meramente da una sua libera scelta strategica⁴⁸, abbiano mitigato la portata di questa storica decisione di stampo marcatamente liberale, un vero e proprio controllo esterno sui motivi della cessazione di attività risulta tutt'oggi impraticabile.

6. Accordi collettivi e licenziamento secondario

La configurazione del licenziamento per motivo economico non è completa se non quando le (con)cause di cui si è parlato producono degli

⁴⁵ Cass. Soc. 1 febbraio 2011, “Goodyear /Dunlop”, in *Bull. Civ.* 2011, V, N. 42- Cfr. MORVAN, *La mise à mort du motif économique de licenciement, tiré de la cessation d'activité d'une filiale*, in *JCP G*, 2011, *Libres propos*, p. 254 ss.

⁴⁶ Cass. Soc. 16 marzo 2004, in *RJS*, 2004, n. 667. Sui motivi del licenziamento v. WAQUET, *Licenciement économique. Cessation d'activité. Motivation de la lettre de rupture*, in *RDT*, 2007, p. 175 ss.

⁴⁷ Cass. Soc. 31 maggio 1956, con nota di ESLEIN, in *JCP G*, 1956, II, 9397; sul punto v. DRIGUEZ, *Retour sur la théorie de « l'employeur seul juge » à partir du droit des procédures collectives*, in *RDT*, 2016, p. 88 ss.

⁴⁸ Oggi, nella pratica, un approccio così restrittivo si applica soprattutto ai progetti di de-localizzazione che determinano la cessazione di un'attività in Francia immediatamente succeduta da una riapertura all'estero; *ex plurimis* v. Corte d'Appello di Lione 30 giugno 2003, in *Liaisons Soc.*, 2003, *Jurispr.* 829, p.7.

effetti “dissolventi” del contratto di lavoro⁴⁹. Tali effetti possono analizzarsi in una soppressione o in una trasformazione dei posti di lavoro (licenziamento primario) o ancora in una modifica del contratto eventualmente rifiutata dal dipendente (licenziamento secondario).

Il datore di lavoro può, previa sottoscrizione di specifici contratti aziendali, proporre una modifica essenziale⁵⁰ del contratto individuale di lavoro il cui rifiuto da parte del dipendente può determinare il suo licenziamento per motivo economico⁵¹.

La legge del 14 giugno 2013⁵², che traspone – con le dovute modifiche – un Accordo Nazionale Interconfederale⁵³ (ANI) firmato qualche mese prima, ha previsto due nuovi e specifici tipi di contratti d’impresa la cui particolarità risiede nel fatto che il licenziamento – intervenuto a seguito del rifiuto dell’applicazione delle clausole in essi contenute – è sottoposto alle regole di procedura previste per il licenziamento individuale a prescindere dal numero dei dipendenti coinvolti⁵⁴.

La prima tipologia di accordi speciali consiste negli “*Accords de maintien de l’emploi*” (accordi sul mantenimento dell’impiego) di cui all’articolo L. 5125-1 del codice del lavoro francese. Il loro presupposto essenziale consiste nella sussistenza di gravi “difficoltà economiche” congiunturali: le rappresentanze sindacali aziendali e il datore di lavoro, dopo aver constatato congiuntamente la fondatezza di tali difficoltà, potranno procedere alla sottoscrizione di un accordo che preveda una riorganizzazione della durata

⁴⁹ MORVAN, *Restructurations en Droit Social*, Lexis Nexis, 2013, p. 519

⁵⁰ Anche se spinto da ragioni economiche, il datore di lavoro, non può in nessun caso modificare unilateralmente gli elementi essenziali del contratto individuale.

⁵¹ In questo caso il licenziamento è solo eventuale e non costituisce l’obiettivo primario del datore di lavoro che intende piuttosto mantenere in vita il contratto seppur modificandolo in maniera sostanziale; sul punto vedi GABA, *La modification du contrat de travail par réduction des responsabilités et prérogatives du salarié*, in *DS*, 2011, p. 803 ss.

⁵² L. 14 giugno 2013 n. 504 detta « *de sécurisation de l’emploi* ».

⁵³ “*Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l’emploi et des parcours professionnels des salariés*”.

⁵⁴ Tali accordi sono da definirsi speciali in opposizione agli accordi “generali” di competitività il cui rifiuto da parte di più dipendenti sottopone il datore di lavoro che voglia procedere al loro licenziamento al rispetto delle regole previste per i licenziamenti collettivi; sul punto MEFTAH, *Les frontières des accords de maintien de l’emploi*, in BORENFREUND, PESKINE (dir.), *Licenciements pour motif économique et restructurations : vers une redistribution des responsabilités*, Dalloz, Coll. Thèmes et Commentaires, 2014, p. 29 ss.

di lavoro e/o una riduzione della remunerazione dei dipendenti (nei limiti previsti dalla legge e dagli accordi di settore)⁵⁵ e che imponga, come contropartita, il mantenimento dei posti di lavoro lungo tutta la vigenza dell'accordo⁵⁶.

Una volta sottoscritto l'accordo, perché questo possa produrre i suoi effetti sui contratti individuali di lavoro, è indispensabile che ogni dipendente ne accetti l'applicazione⁵⁷.

Dal momento che le modifiche introdotte dall'“*accord de maintien de l'emploi*” sono temporanee e reversibili⁵⁸, la loro accettazione da parte del dipendente provocherà automaticamente la sospensione di tutte le stipulazioni contrarie previste dal contratto individuale di lavoro.

Invece, nel caso in cui uno o più dipendenti dovessero rifiutare l'applicazione dell'accordo, il datore potrà procedere al loro licenziamento per motivo economico il quale, secondo quanto previsto dall'articolo L. 5125-2 del codice del lavoro, seguirà e regole previste per il licenziamento individuale a prescindere dal numero di dipendenti coinvolti (e darà diritto soltanto alle misure d'accompagnamento specifiche eventualmente previste dallo stesso accordo).

Su questo stesso principio si basa la seconda fattispecie di accordo speciale, anch'essa introdotta dalla stessa legge del 2013 al fine di promuovere una maggiore adattabilità dei dipendenti alle esigenze aziendali: trattasi degli “*accords de mobilité interne*” (accordi di mobilità interna).

Ai sensi dell'articolo L. 2242-21 del codice del lavoro, in un contesto di stabilità dell'impiego in cui non è prevista alcuna riduzione degli effettivi, il datore di lavoro può proporre ai sindacati di negoziare un accordo che riguardi le condizioni di mobilità professionale o geografica dei dipendenti all'interno dell'azienda e che permetta di riorganizzarne l'attività.

Sebbene questi contratti collettivi siano conclusi in un contesto non

⁵⁵ Date le sue importanti conseguenze, una procedura speciale di sottoscrizione dell'accordo è prevista dal codice del lavoro all'articolo L. 5125-4.

⁵⁶ Trattasi di accordi temporanei (*à durée déterminée*) la cui durata massima è stata portata da 2 a 5 anni dalla *Loi Macron* (L. 2015-990). Durante questo lasso di tempo il datore di lavoro non potrà procedere a nessun licenziamento per motivi economici dei dipendenti che ne hanno accettato l'applicazione.

⁵⁷ In assenza di termini specifici previsti dall'accordo stesso, si applicheranno quelli previsti all'articolo L.1222-6 del codice del lavoro.

⁵⁸ BORENFREUND, *Le refus du salarié face aux accords collectifs de maintien de l'emploi et de mobilité interne*, in *RDT*, 2013, p. 316 ss.

caratterizzato da gravi difficoltà economiche, il rifiuto del dipendente di applicare le clausole in essi contenute al contratto individuale di lavoro può comportare, come avviene per gli “*accords de maintien de l’emploi*”, il suo licenziamento per motivo economico. Una tale soluzione non può non apparire alquanto sorprendente: qui, infatti, la premessa logica della conclusione degli “*accords de mobilité interne*” non risiede, come per gli accordi analizzati in precedenza, nelle comprovate difficoltà economiche (le quali costituiscono un motivo economico di licenziamento a tutti gli effetti) ma piuttosto nella ricerca di una più efficace gestione del personale.

Per provare a spiegare una tale incoerenza di sistema, è necessario precisare che inizialmente l’ANI prevedeva che al rifiuto da parte del dipendente di applicare il contenuto di un “*Accord de mobilité interne*” al suo contratto individuale conseguisse un licenziamento per motivi “personali”. Il legislatore, al momento della trasposizione dell’accordo, riconoscendo che la qualifica da questo proposta sarebbe stata profondamente inadatta⁵⁹, ha voluto ricondurre la fattispecie a quella del licenziamento per motivo economico anche e soprattutto al fine di fornire maggiori tutele – in termini di accompagnamento – al lavoratore licenziato⁶⁰.

In materia di “*accord de mobilité interne*” la *summa divisio* tra “motivo economico” e “motivo personale” di licenziamento tipica del diritto francese mostra tutti i suoi limiti⁶¹: l’assenza di un “motivo oggettivo” di licenziamento – indipendente dalla situazione di crisi economica dell’azienda e quindi idoneo ad includere le cause di licenziamento legate alla gestione – può essere a volte foriera di illogicità⁶².

Come si è già rilevato, l’introduzione di queste due tipologie di accordi speciali, i quali possono prevedere (e quindi ridurre) delle misure specifiche di *repêchage*⁶³ applicabili in caso di licenziamento dei dipendenti che doves-

⁵⁹ Il rifiuto di una modifica sostanziale del contratto di lavoro rientra nelle piene libertà del dipendente: fare conseguire al suo rifiuto un licenziamento per motivi personali avrebbe voluto dire sanzionare un comportamento legittimo.

⁶⁰ Cfr. LOKIEC, *La face cachée des accords de mobilité interne*, in *Sem. Soc. Lamy*, 2013, n. 1587.

⁶¹ Sul punto v. MARTINON, *Emploi et licenciements économiques*, in *DS*, 2016, p. 324 ss.

⁶² Se fino ad oggi l’esclusione delle problematiche prettamente gestionali dal “motivo economico” di licenziamento era volta a limitarne il ricorso, attualmente il proliferare di nuovi tipi di accordi collettivi speciali produce, di fatto, nuove ipotesi di licenziamento che mal si conciliano con la tradizionale definizione di licenziamento per motivo economico.

⁶³ FAVENNEC-HÉRY, *Sécurisation de l’emploi : encore un effort!* in *Sem. Soc. Lamy*, 2013, n. 1575.

sero rifiutarne l'applicazione, è volta a paralizzare l'applicazione delle disposizioni legali previste in materia di licenziamenti collettivi⁶⁴.

Sebbene la legittimità di queste deroghe continui a destare in dottrina molti dubbi, è giusto precisare che il Consiglio Costituzionale⁶⁵ ne ha affermato la totale validità, sostenendo, in maniera alquanto dogmatica, che “rientra nei pieni poteri del legislatore la scelta della procedura da applicare al rifiuto da parte dei dipendenti” all'applicazione degli accordi speciali.

C'è da augurarsi che i giudici di merito, basandosi sulla direttiva europea 98/59 del 20 luglio 1998 “sul ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi”, ristabiliscano per queste fattispecie l'applicazione delle regole di procedura previste per i licenziamenti collettivi.

Difatti, nonostante nell'ambito dell'ANI del gennaio 2013, le parti, riducendo drasticamente gli obblighi di motivazione⁶⁶, abbiano tentato di estromettere il giudice di merito da ogni valutazione sulla legittimità del licenziamento detto secondario, la legge di trasposizione sembra aver voluto mantenere intatti una buona parte dei suoi poteri⁶⁷: per evitare le censure

⁶⁴ Che impongono l'informazione e la consultazione delle rappresentanze aziendali e l'elaborazione di un piano di licenziamento (*Plan de Sauvegarde de l'Emploi*) qualora il numero di licenziamenti dovesse essere superiore o uguale a 10 su un periodo di 30 giorni: sul punto v. articoli L.1233-21 e ss. del codice del lavoro; in dottrina DUMORTIER, *Grands licenciements économiques et plan de sauvegarde de l'emploi après la loi du 14 juin 2013 : les premières décisions du Conseil d'État*, in *RDT*, 2015, p. 514 ss; un'operazione di estensione delle tutele previste in caso di licenziamento collettivo è già stata posta in essere dalla giurisprudenza con riguardo ad una molteplicità di “*ruptures conventionnelles homologuées*”: sul punto DALMASSO, *L'incidence de l'intégration des ruptures conventionnelles au plan de sauvegarde de l'emploi : une nouvelle voie d'action pour annuler un licenciement économique?*, in *RDT*, 2012, p. 379 ss.

⁶⁵ Cons. Cost. 13 giugno 2013, n. 2013-672.

⁶⁶ Così, all'articolo 18 dell'ANI era precisato che in materia di *Accords de maintien de l'emploi* la causa “reale e non pretestuosa” risultava già dimostrata dalla stessa sottoscrizione dell'accordo. Anche se non trasposta nel testo della legge, questa disposizione ha permesso a una parte della dottrina di affermare che la sussistenza dell'accordo basta ai fini della comprovata “realtà e non pretestuosità” del motivo; in questo senso SERIZAY, *Une reconsidération du droit applicable aux relations entre l'entreprise et le salarié*, in *Sem. Soc. Lamy*, 2014, n. 1644; in materia di *Accords de mobilité interne* invece, l'articolo 15 dell'ANI prevedendo, come abbiamo detto, che il licenziamento fosse dovuto ad un motivo personale, collegava la sua origine al rifiuto stesso della modifica del contratto.

⁶⁷ In effetti, perché il rifiuto del dipendente possa avere un senso, il controllo della “realtà e non pretestuosità” del motivo di licenziamento è indispensabile: “una cosa è permettere al dipendente di rifiutare (la modifica del contratto), altra cosa è rendere questo rifiuto effettivo

che il diritto internazionale ed europeo imporrebbero⁶⁸, il legislatore si è infatti limitato ad affermare che, in caso di rifiuto da parte del dipendente del contenuto degli accordi speciali, “il licenziamento si fonda su un motivo economico”⁶⁹.

Così, sebbene appaia chiaro che il licenziamento conseguente al rifiuto delle disposizioni contenute negli accordi di cui sopra è già di per sé qualificato come licenziamento economico, una tale formulazione non sembra di per sé idonea a sancire l’incontestabilità del carattere “reale e non pretestuoso” del licenziamento né ad esonerare il giudice dall’esercizio del proprio controllo sulla causa giustificativa⁷⁰.

7. Nuove forme di accordi “offensivi”

Anche nell’ambito del licenziamento che abbiamo definito secondario, l’ultima riforma introduce delle importanti novità. All’articolo 22, infatti, la “*Loi Travail*” prevede la possibilità per le aziende di adattare la loro organizzazione alle oscillazioni dell’attività produttiva mediante il ricorso ad una nuova tipologia di accordi “offensivi” detti “*accords de préservation ou développement de l’emploi*” (accordi di preservazione o sviluppo dell’impiego)⁷¹.

I detti accordi, conclusi per una durata massima di cinque anni secondo precise regole di procedura introdotte dalla stessa legge, possono avere un

(ovvero possibile)” LOKIEC, *Refuser*, in SACHS (dir.), *La volonté du salarié*, Dalloz, coll. Thèmes et Commentaires, 2012. Così, in materia di *accords de maintien de l’emploi* la causa sarà analizzata dal giudice con riguardo ai motivi che hanno fondato l’accordo. Per gli *accords de mobilité interne*, il giudice dovrà valutare le misure di accompagnamento nella mobilità e quelle volte a proteggere la vita privata e familiare, le situazioni di handicap e la salute da essi previste; sul punto vedi LOKIEC, *Le motif économique après la Loi de Sécurisation de l’Emploi*, in *Sem. Soc. Lamy*, 2013, cit.

⁶⁸ BAUGARD, *Le droit international et européen dans le processus : prévenir les risques d’inconventionnalité*, in COUTURIER, AKANDJI/KOMBÉ (dir.), *Competitivité des entreprises et sécurisation de l’emploi*, IRJS Editions, 2013, p. 50-51.

⁶⁹ V. articolo L. 2242-19 per gli *accords de mobilité interne* e articolo L. 5125-1 per gli *accords de maintien de l’emploi*.

⁷⁰ Sul punto v. CAVAT, *Les contorsions à l’œuvre dans les accords de maintien de l’emploi et de mobilité interne*, in BORENFREUND, PESKINE (dir.), *op. cit.*, p. 61 ss.

⁷¹ Tali accordi sono stati definiti dalla dottrina “*offensifs*” (offensivi) per distinguerli dagli “*accords de maintien de l’emploi*” che sono considerati “*défensifs*” (difensivi) in ragione della loro funzione di rimediare a gravi “difficoltà economiche” contingenti.

contenuto estremamente variabile: ai fini del loro riconoscimento e della loro validità essi dovranno comportare un “preambolo” particolarmente dettagliato che indichi gli obiettivi perseguiti.

Si noti che, sebbene la legge El Khomri lasci intatte le disposizioni in materia di “*accords de maintien de l'emploi*”, nei fatti, la loro portata sarà notevolmente attenuata dall'introduzione di questa nuova tipologia di accordi ancora più flessibili dal punto di vista sia della procedura⁷² che del contenuto⁷³ e non subordinati alla sussistenza di comprovate difficoltà economiche.

Infatti, se, come succede per gli altri accordi che abbiamo precedentemente descritto, previo consenso di ogni singolo dipendente, le clausole contenute negli accordi di “*préservation ou développement de l'emploi*” si sostituiscono temporaneamente a quelle contrarie e incompatibili contenute nel contratto individuale di lavoro, il licenziamento del dipendente che abbia rifiutato le modifiche risulterà, in questo caso, ancora meno oneroso per il datore di lavoro.

La detta misura infatti, non soltanto sarà posta in essere conformemente alla procedura prevista per il licenziamento individuale⁷⁴ a prescindere dal numero di dipendenti che abbiano rifiutato la modifica del contratto, ma si fonderà anche su un motivo economico specifico che dovrebbe costituire – *ex lege* e di per sé – una causa “reale e non pretestuosa” di licenziamento⁷⁵.

Il testo dell'articolo L. 2254-2 del codice del lavoro infatti, prevedendo che il licenziamento consecutivo al rifiuto delle modifiche contenute in un accordo offensivo “è fondato su un motivo specifico che costituisce una causa reale e non pretestuosa”, limiterebbe le possibilità di contestazione ai soli vizi di procedura.

Nell'ambito del controllo della “realtà e non pretestuosità” di questo tipo di licenziamento, il ruolo del giudice appare dunque più che mai compromesso: soltanto una lettura orientata sui testi internazionali⁷⁶ – che risulta,

⁷² Per esempio, la procedura di informazione e consultazione delle OO. SS. sulla situazione dell'azienda non è sottoposta a specifici termini.

⁷³ I detti accordi possono introdurre modifiche anche in materia di remunerazione e durata del lavoro: anche se la legge qui sembra prevedere che la remunerazione mensile del dipendente possa essere modificata ma non ridotta (cosa invece prevista per gli *accords de maintien de l'emploi*), nei fatti, un aumento della durata di lavoro ove non accompagnato da un aumento proporzionale dello stipendio comporterà una riduzione globale della remunerazione.

⁷⁴ Come per gli altri accordi speciali, definita agli articoli L. 1233-11 e seguenti.

⁷⁵ È bene precisare che, in seguito al licenziamento, il dipendente potrà godere di un percorso di accompagnamento specializzato, comparabile al CSP (di cui alla nota n. 28), co-finanziato dalla Stato e, in minima parte, dal datore di lavoro.

⁷⁶ Più precisamente, sulla convenzione OIL n. 158, già citata.

nel caso degli “*accords de préservation ou développement de l’emploi*”, particolarmente complessa data la precisione della norma interna – potrà permettere al giudice di riaffermare la sua sovranità nell’ambito del controllo dell’esistenza di una causa giustificativa di licenziamento⁷⁷.

Come precisato dal professor Antoine Lyon-Caen⁷⁸, il principio più volte ribadito, anche recentemente, dalla Corte di Cassazione, secondo il quale un accordo collettivo aziendale non può permettere al datore di lavoro di modificare, in modo unilaterale, i contratti individuali, è gravemente pregiudicato dall’introduzione di questa nuova tipologia di accordi “*offensifs*”.

Questi nuovi accordi sono portatori di nuovi sconvolgimenti nel diritto del lavoro francese attuale e presagiscono il diritto del lavoro che verrà: esso sarà senza dubbio caratterizzato da una predominanza dell’accordo collettivo sul contratto individuale di lavoro, dalla proclamata superiorità dell’interesse collettivo alla “protezione dell’impiego” sull’interesse individuale del lavoratore⁷⁹, dalla possibilità – per il datore – di prevedere precisamente il costo di ogni operazione di riduzione del personale e dal conseguente drastico restringimento del controllo operato dal giudice sui licenziamenti per motivi economici.

⁷⁷ Che questa volta potrebbe essere analizzata sulla base degli obiettivi descritti nel preambolo dell’accordo stesso, opportunamente dettagliato.

⁷⁸ Intervista pubblicata in *Feuille Rapide Social*, 14/16, n. 15, p. 19.

⁷⁹ BAUGARD, GRATTON, *Las accords de préservation ou de développement de l’emploi: premier regard conventionnel et constitutionnel*, in *DS*, 2016, p. 745 ss.

Abstract

La “Loi Travail”, emanata nell’agosto 2016, ridefinisce alcuni aspetti essenziali del licenziamento per motivi economici mediante l’introduzione di norme tanto rigide quanto imprecise. In un tale contesto legislativo, il giudice di merito, figura che ha tradizionalmente accompagnato lo sviluppo di questo istituto, resta l’unico garante dell’applicazione delle tutele tuttora previste nonostante il suo ruolo risulti drasticamente impoverito. Questo articolo, si propone di analizzare brevemente la nozione di licenziamento per motivi economici in Francia al fine di illustrare le criticità relative alle sue ultime evoluzioni.

The “Loi Travail” (employment law) issued in august 2016, redefines a number of essential aspects pertaining to economic dismissal by the introduction of particular rules that seem either inflexible and imprecise. Within this legal framework, although his role has been dramatically reduced, the judge still guides the application of all provisions set out in this area. This article examines briefly the notion of economic dismissal in France in order to demonstrate the weaknesses pertaining to the modifications introduced by the last reform.

Key words

Licenziamento per motivo economico, causa giustificativa, contratti collettivi.

Economic ground, fair dismissal, collective agreements.