

Confimprese

RETAIL BUSINESS IN FRANCIA

Milano, 30 giugno 2017



LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI: IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO (*LE CONTRACT DE TRAVAIL À DURÉE INDETERMINÉE, CDI*)

- ❖ Può essere a tempo pieno o a tempo parziale (nel 2° caso la forma scritta è obbligatoria);
- ❖ È generalmente previsto un periodo di prova della durata di 3 mesi;
- ❖ In caso di licenziamento senza «causa reale e seria», il giudice PUO' proporre il reintegro del dipendente + retribuzioni medio tepore maturate (il datore può opporsi al reintegro con indennizzo non inferiore a 6 mensilità);



IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO (*le contrat de travail à durée déterminée, CDD*)

- ❖ Tassatività dei motivi di ricorso al termine (sostituzione di un dipendente provvisoriamente assente; crescita temporanea dell'attività; per alcuni determinati settori di attività; per alcuni contratti specifici aventi finalità professionalizzante);
- ❖ Non può essere usato per il normale svolgimento dell'attività d'impresa;
- ❖ Sono previsti casi in cui la stipulazione è vietata;
- ❖ Obbligo della forma scritta con alcune menzioni obbligatorie;
- ❖ È possibile prevedere un periodo di prova (dalle 2 alle 4 settimane);



SEGUE...

IL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

- ❖ **Durata massima: dai 9 ai 18 mesi, a seconda della fattispecie (in alcuni casi eccezionali fino a 24 mesi);**
- ❖ **Limiti alla possibilità di successioni di CDD (è rinnovabile una sola volta);**
- ❖ **Stipendio coincidente a quello percepito dallo staff di lavoro permanente con lo stesso ruolo;**
- ❖ **Se al termine del CDD il rapporto di lavoro non prosegue a tempo indeterminato, versamento di un'indennità di fine contratto pari al 10% del totale della retribuzione;**
- ❖ **In caso di recesso anticipato del datore di lavoro, versamento di una indennità minima (coincidente con l'ammontare delle retribuzioni dalla cessazione effettiva a quella pattuita);**



LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO (*LE CONTRACT DE TRAVAIL TEMPORAIRE*)

- ❖ Natura triangolare del rapporto: il lavoratore interinale; l'agenzia interinale; l'impresa utilizzatrice (con conseguente stipula di 2 contratti);
- ❖ Utilizzo da parte dell'impresa solo per attività a breve termine (previsione di un progetto);
- ❖ Non ci sono leggi che impediscano ad una compagnia di contrattare direttamente un lavoratore ma «sembra comunque dovuta» una quota all'agenzia del lavoro.
- ❖ Un soggetto può essere assunto per:
 - Sostituire un lavoratore temporaneamente assente;
 - Garantire continuità all'azienda (es. aumento temporaneo dell'attività);
 - Fornire una formazione temporanea per i dipendenti;
- ❖ Durata massima 18 mesi, salvo 2 eccezioni (9 mesi e 24 mesi);
- ❖ È rinnovabile una sola volta;
- ❖ È prevista un'indennità di fine missione.



ALTRE PARTICOLARI TIPOLOGIE CONTRATTUALI PREVISTE DAL «*CODE DU TRAVAIL*»

- ❖ **Il lavoro intermittente o a chiamata:** riservato a categorie specifiche di lavoratori, per la soddisfazione di particolari esigenze temporanee di manodopera (es. artisti, tecnici teatro...);
- ❖ **Il contratto di qualificazione giovani:** finalizzato all'acquisizione di un diploma tecnico/professionale. Durata: dai 6 mesi ai 2 anni;
- ❖ **Il contratto di adattamento:** rivolto alla formazione del giovane dipendente; retribuzione pari all'80% del salario minimo stabilito; può essere a tempo determinato o indeterminato.
- ❖ **Il contratto di orientamento:** rivolto ai giovani tra i 16 e i 22 anni, senza diploma; solo a tempo indeterminato (no sostituzione lavoratori CDD o stagionali);
- ❖ **Il contratto di iniziativa impiego e il contratto di solidarietà:** facilitano l'inserimento professionale di persone con particolari difficoltà.



COSTO SALARIALE DI UN COMMESSO IN FRANCIA

- ❖ **Stipendio minimo (SMIC anno 2017): 9,76 Euro lordi all'ora, ovvero 17.767 Euro all'anno; può variare in base al CCNL applicabile.**
- ❖ **Orario settimanale di lavoro: 35 ore.**
- ❖ **La tredicesima è un benefit non generalizzato a tutte le aziende. Al posto della Tredicesima è molto più diffuso proporre un premio di fine anno, legato al risultato aziendale.**
- ❖ **Il TFR non esiste in Francia. In alcuni casi (da considerarsi come un benefit) è rimpiazzato da un versamento annuale su un PEE ovvero un conto bancario che rimane bloccato fino al termine del contratto di lavoro (salvo evento eccezionale, come la nascita di un figlio, un acquisto immobiliare o un matrimonio).**

MILANO

Via San Barnaba, 32
Tel.: + 39 02 55 00 11

ROMA

Piazza G. Mazzini, 27
Tel.: + 39 06 3204744

TORINO

Via R. Montecuccoli, 9
Tel.: + 39 0115210 266

PARMA

Strada Petrarca, 18
Tel.: +39 0521 23 94 65

TRENTO

Via Galileo Galilei 24
Tel.: + 39 0461 26 06 37

www.trifiro.it

