

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto Fabbrica dei talenti
scrivi a: selezione@adapt.it

Nell'ambito dei confini sempre più evanescenti tra lavoro e vita privata, meritano di essere segnalate le recenti sentenze della **Corte di Cassazione francese del 18 ottobre 2017, n. 16-15.030 e la n. 16-22.481 del 12 ottobre 2017.**

Preliminarmente, lasciando per un momento da parte le numerosissime sfumature che caratterizzano la questione, l'analisi si concentra su ciò che accade, **quando, in occasione di una trasferta, occorre stabilire quali siano i momenti da attribuire allo spazio di vita privata e in quale relazione si pongano rispetto a quella professionale.** Il datore di lavoro si trova sempre più a dover tenere conto delle necessità del proprio personale che esulino dalla giornata di lavoro, mentre dall'altro lato il lavoratore deve saper conciliare libertà d'azione e interessi aziendali.

La sentenza n. 16-15.030 del 18 ottobre riguarda, infatti, il ricorso opposto da un lavoratore in occasione del licenziamento per giusta causa intimato dall'azienda farmaceutica presso cui è impiegato, a causa di un suo presunto comportamento negligente durante un convegno della durata di due giorni. Il dipendente riceve l'incarico di organizzare il convegno in questione, in qualità di *team leader* di un gruppo di colleghi. Con alcuni di questi, alle 3 del mattino della prima giornata di convegno, si reca sulla spiaggia, dove uno dei membri della squadra provoca un incidente e piuttosto che informare subito e personalmente i responsabili delle Risorse Umane, preferisce delegare l'obbligo di informazione a due colleghe assenti sul luogo dell'incidente. Inoltre, nei confronti del colpevole, pur avendone il potere in quanto responsabile della squadra, non adotta alcun provvedimento, rendendosi a sua volta colpevole, secondo l'azienda, di avallare un clima di scarsa serietà sul piano lavorativo, tanto per il modo in cui ha gestito l'accaduto, quanto per il fatto che la prestazione lavorativa del giorno seguente, avrebbe potuto risentire delle attività svolte in orario notturno.

Innanzitutto, preme specificare, che il termine “seminaire” impiegato dalla sentenza, per indicare l’oggetto della trasferta, fa riferimento al cosiddetto “**seminaire d’entreprise**”, di cui la prassi del diritto francese, individua un elemento in particolare, quale l’esecuzione dello stesso al di fuori dell’ambito aziendale presso luoghi turistici, all’estero, stabilimenti sportivi o balneari, al fine di accrescere il prestigio dell’impresa. Il termine, corrisponde nel nostro lessico al termine “convegno”. Questa specificazione, giustifica, la difficoltà di individuare il confine temporale della giornata lavorativa, che coincide con l’inizio dello spazio riservato alla vita privata.

Conseguentemente a tale premessa, la parte datoriale sostiene, da un lato, che trattandosi di un convegno di due giorni, **i concetti di luogo e tempo della prestazione lavorativa e di quella privata, non posso tenersi distinti e ritiene quindi, di poter estendere il proprio controllo per tutto l’arco di tempo in questione.** Ciò, a meno che, il lavoratore non ponga in essere un comportamento strettamente individuale ed autonomo, talmente avulso dal gruppo di lavoro e dallo scopo professionale a cui è preposto. Dall’altro, che la richiesta di rimborso delle spese sostenute anche in quell’occasione, qualificerebbe automaticamente gli eventi come parte integrante della prestazione lavorativa.

Si tratta, evidentemente, di congetture, poiché l’azienda non fornisce alcuna prova concreta a sostegno delle proprie conclusioni. Inoltre, ai sensi degli articoli **L. 1331-1, L. 1335-3, L. 1234-1, L. 1234-5 e L. 1234-9 del codice del lavoro francese, i periodi serali e notturni che non appartengano al normale orario di lavoro, devono essere considerati come facenti parte della vita privata del lavoratore, a prescindere che si tratti o meno di una trasferta.** Poi, l’accusa mossa dall’azienda relativamente alla cattiva gestione dei propri compiti, è smentita principalmente dal fatto che il dovere d’informazione inizialmente delegato ad altri soggetti, è stato dallo stesso integrato su richiesta del suo responsabile gerarchico, che nessun danno ulteriore è derivato da questo comportamento ed in terzo luogo, che effettivamente, la prestazione lavorativa del giorno seguente, non ha risentito in alcun modo dei momenti di svago della sera precedente. In aggiunta, la richiesta di rimborso delle spese sostenute, non agisce come presunzione di appartenenza alla sfera lavorativa, perché è solo frutto di una prassi aziendale ben consolidata.

La Corte conclude, stabilendo che il licenziamento del caso di specie, non solo non è giustificato da motivi di una serietà e di una gravità tali da poter configurare la giusta causa, ma il datore di lavoro non ha alcun mezzo di controllo e dunque alcun potere di gestione sugli avvenimenti intervenuti nella sfera personale dei propri dipendenti. Né la concomitanza di una trasferta, autorizza a ritenere

che non vi sia spazio alcuno per lo svago, che non si delinea come semplice “pausa” dal lavoro, ma un vero e proprio momento lasciato allo spazio personale. **Il licenziamento è da ritenersi pertanto, illegittimo.**

Un tema simile, è stato invece differentemente interpretato da un'altra sezione della stessa Corte nella sentenza n. 16-22.481 del 12 ottobre 2017, affrontata dalla Seconda Sezione Civile della Corte di Cassazione francese, a cui è attribuita, fra le altre funzioni, quella di dirimere le questioni sorte in merito ad infortuni sul lavoro. Questa volta, il lavoratore, trovandosi in trasferta all'estero, scivola, ferendosi ad una mano, durante una serata in un locale notturno. Il giorno dopo comunica, dunque, al datore di lavoro, quanto accaduto la sera prima. Questi, pur avendo qualche riserva, denuncia l'infortunio *Caisse Primaire d'Assurance Maladie*, (d'ora in avanti denominata, la Caisse). L'organismo pubblico decide di trattare la questione applicando la disciplina in materia di diritto del lavoro e l'azienda decide di fare ricorso.

Il ragionamento posto in essere dalla Caisse, è quello di **attribuire la presunzione d'imputabilità dell'incidente al periodo di lavoro, trattandosi di una trasferta svolta nell'interesse e per conto dell'azienda e poco rileva se questo è avvenuto in occasione di una prestazione lavorativa o di un momento di vita privata**. Pertanto, il dipendente ha diritto alla protezione prevista dall'articolo L. 411-1 per l'intera durata della trasferta. Questa presunzione è ribaltata, come già visto in precedenza, solo laddove si dimostri che per motivi strettamente personali, la trasferta è stata interrotta, quindi spetta al datore di lavoro, dimostrare che l'incidente è avvenuto in un tempo e un luogo totalmente privi di alcun rapporto con la trasferta oppure di un atto di vita quotidiana; si rende necessario, ad esempio, provare che non vi è assolutamente alcun legame con l'interesse aziendale, non essendo sufficiente il fatto che si fosse recato in discoteca, né la semplice dichiarazione del datore di lavoro che individui dei generici motivi personali.

Sulla base di quanto avvenuto, la Caisse ritiene che i due elementi, (l'evento e il lavoro), siano saldamente connessi. Alla stessa conclusione giunge anche la Corte di Cassazione, **rigettando il ricorso del datore di lavoro.**

Le due sentenze qui analizzate non sono le uniche ad avere una certa rilevanza e ad affrontare questa tematica. In realtà, già con due sentenze della stessa Corte del 17 aprile del 1991 con cui afferma la necessaria presenza di un problema oggettivo, causato dal dipendente, che gravi sugli interessi aziendali, per poter legittimare un licenziamento intervenuto in occasione di un evento attinente alla sfera personale del lavoratore; un'altra, invece, del 19 luglio del 2001, conferma l'orientamento della Corte di Cassazione del 12 ottobre 2017, accordando al lavoratore la protezione dell'articolo L. 411-1 per l'intera durata della trasferta. In conclusione dunque, le misure adottate nei confronti del lavoratore, vengono valutate diversamente quando si tratti di sanzioni disciplinari o quando si parli, piuttosto, di infortunio sul lavoro, pur trattandosi di circostanze molto simili nel loro svolgimento.

Francesca Riezzo

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo - ADAPT

 [@francesca_riezz](https://twitter.com/francesca_riezz)

Scarica il **PDF** 