

BATINI COLOMBO SAOTTINI

Dottori Commercialisti
Revisori Contabili
Consulenti del Lavoro
Avvocati



ec Euroconference

Forbes



GLOBAL PAYROLL

ASSUMERE DIPENDENTI IN FRANCIA

Panoramica

La Francia è la terza economia più grande d'Europa e la sesta al mondo in termini di PIL. È un paese avanzato e industrializzato e ospita un mercato finanziario sofisticato. Ciò, unito alla forza lavoro altamente istruita della Francia, la rende un luogo attraente per la crescita delle imprese.

Diverse industrie contribuiscono all'economia francese, vale a dire energia, trasporti, produzione, tecnologia, turismo e agricoltura.

Per espandere con successo la tua attività in Francia è necessaria una profonda conoscenza delle leggi e dei regolamenti del paese, molti dei quali sono complessi e burocratici. Questa guida fornisce tutte le informazioni necessarie per creare con successo una forza lavoro in Francia.

Informazioni generali

Capitale	Parigi
Lingua ufficiale	Francese
Popolazione	67,39 milioni
Frequenza delle buste paga	Mensile
Valuta	Euro
IVA	20%

Buste paga e imposte in Francia

In Francia esistono quattro categorie di imposta sul reddito:

- L'imposta sulle società
- Imposta sul reddito delle persone fisiche
- Prelievi sociali
- Le imposte sui salari

Un lavoratore dipendente è considerato residente in Francia se:

- Ha l'abitazione o il luogo di residenza principale in Francia
- Svolge un'attività professionale retribuita o non retribuita in Francia (a meno che non possa dimostrare che si tratta di un'attività secondaria), oppure
- Ha il centro dei loro interessi economici in Francia.

Indipendentemente dalla loro nazionalità, i dipendenti che soddisfano uno dei criteri di cui sopra sono assoggettati a tassazione sul loro reddito mondiale.

Contributi del datore di lavoro

L'aliquota standard dell'imposta sul reddito delle società in Francia varia a seconda del reddito. Per il 2022, l'aliquota fiscale per tutte le società sarà del 25%, con una sovrattassa del 3,3% da applicare oltre all'imposta sul reddito.

I datori di lavoro francesi contribuiscono all'assicurazione sociale mediante ritenute sul reddito da lavoro dipendente, oltre ai propri pagamenti di previdenza sociale. Questi contributi finanziano programmi sociali come:

- Pensioni e piani pensionistici complementari
- Assegni familiari
- Assicurazione sanitaria

- Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro
- Il Fondo nazionale per l'assistenza abitativa
- Assicurazione contro la disoccupazione

I datori di lavoro sono tenuti a versare le imposte sui salari sugli stipendi se non sono soggetti a IVA o se sono soggetti a IVA su meno del 90% delle vendite totali. Le aliquote variano dal 4,25% al 13,6% in base al reddito del dipendente. I datori di lavoro non dovranno pagare se l'imposta dovuta è inferiore a 1.200 euro all'anno.

Nella maggior parte dei settori, i datori di lavoro con almeno 11 dipendenti dovranno pagare l'imposta sull'apprendistato, che ammonta allo 0,68% del totale dei salari e dei benefici imponibili. Questo viene utilizzato per finanziare la formazione degli apprendisti.

Contributi dei dipendenti

Le aliquote dell'imposta sul reddito dei dipendenti in Francia vengono adeguate in base al reddito e alle dimensioni della famiglia.

Gli scaglioni di aliquota standard dell'imposta sul reddito sono i seguenti:

Fino a 10.084 €:	0%
Da 10.085 € a 25.710 €:	11%
Da 25.711 € a 73.516 €:	30%
Da 73.517 € a 158.122 €:	41%
Oltre 158.122 €:	45%

Sui redditi più alti è previsto un supplemento aggiuntivo dal 3% al 4%.

I dipendenti in Francia possono invece scegliere una flat rate tax, basata sul loro reddito mensile. Se tale aliquota è inferiore a quella standard, il dipendente dovrà pagare la differenza. Se l'aliquota è più alta, riceveranno un rimborso.

In Francia, il reddito imponibile comprende salari, stipendi e proventi lordi, come le prestazioni in natura. Il datore di lavoro, detrae l'imposta sul reddito dalle retribuzioni dei dipendenti e le invia direttamente alla Direzione generale delle finanze pubbliche.

Orario di lavoro in Francia

L'orario di lavoro francese è generalmente dalle 8:00 alle 16:00 o dalle 9:00 alle 17:00, con un'ora riservata alla pausa pranzo. Tuttavia, questo varia a seconda dell'azienda e del contratto collettivo.

Le ore lavorative settimanali sono 35 (sulla base di sette ore lavorative giornaliere, cinque giorni alla settimana). Tutte le ore lavorate oltre questa quota dovranno essere pagate come straordinari.

Salario minimo in Francia

Il salario minimo in Francia è attualmente pari a 10,25 euro l'ora, pari a 1.554,58 euro al mese sulla base di una settimana lavorativa di 35 ore, o 1.776,58 euro al mese sulla base di una settimana lavorativa di 39 ore. Ciò include un aumento del 10% per le ore di straordinario.

Benefit ai dipendenti in Francia

Benefit obbligatori

I benefit obbligatori per i dipendenti in Francia includono:

- Pensione
- Assegno di solidarietà per gli anziani

- Pensione per coniuge
- Compensazione dei lavoratori
- Contributo in caso di morte
- Pensione di vecchiaia

L'età pensionabile minima legale in Francia è 62 anni. L'età in cui si ha diritto automaticamente a una pensione completa è 67 anni. Il periodo qualificante per una pensione completa dipende dalla data di nascita del dipendente (mese e anno).

Può essere conteggiata la copertura per i periodi in cui il dipendente ha ricevuto un'indennità di disoccupazione o una pensione di invalidità (a condizione che il grado di invalidità accertato sia superiore al 66%).

Assegno di solidarietà

Questo importo va versato ai dipendenti a basso reddito all'età di 65 anni, nonché ai dipendenti che hanno raggiunto l'età minima legale per la pensione e sono stati valutati come inabili al lavoro.

Pensione per coniuge

Le prestazioni obbligatorie in Francia includono le pensioni per le vedove di età pari o superiore a 55 anni o per le persone disabili. Non sono ammessi i partner superstiti non sposati o i partner che hanno avuto un'unione civile.

Se la/e vedova/e ha 55 anni o più e ha allevato tre o più figli, ha diritto a un supplemento per il figlio.

Contributo in caso di morte

Questo sussidio viene concesso se il defunto era impiegato o riceveva un'indennità di disoccupazione, un'indennità di malattia o una pensione di invalidità al momento della morte.

Prestazioni complementari

Bonus

I bonus possono essere offerti come vantaggio, ma non sono obbligatori. Se previsti, devono essere inseriti nei contratti collettivi o nel contratto di lavoro (ad esempio, come premi di fine anno).

I datori di lavoro possono anche pagare premi di risultato, la cui entità e condizioni dovrebbero essere stabilite nel contratto di lavoro, alla voce “piani di bonus”.

Assicurazione sanitaria

L'assicurazione medica è un vantaggio competitivo per i dipendenti in Francia. Tutti i dipendenti hanno diritto alle prestazioni di assistenza medica attraverso l'Accordo Nazionale Interprofessionale, che prevede un paniere assistenziale minimo.

Tuttavia, le aziende possono scegliere di fornire una copertura maggiore come parte del loro pacchetto di vantaggi.

Ulteriori vantaggi

I vantaggi opzionali variano a seconda dell'azienda. Tuttavia, quando vengono considerate le prestazioni integrative per i dipendenti, occorre pensare a cosa sarebbe più utile per le loro esigenze e a come si possa creare il miglior senso possibile di equilibrio tra lavoro e vita privata.

Ulteriori vantaggi potrebbero includere:

- Opzioni di lavoro flessibili e remote
- Indennità di trasporto
- Partecipazione agli utili
- Indennità ferie aggiuntive
- Programmi di fitness (come abbonamenti a palestre o incentivi per andare al lavoro in bicicletta)

Tipi di congedo disponibili in Francia

Ferie annuali

I dipendenti a tempo pieno in Francia hanno diritto a due giorni e mezzo di ferie per ogni mese di lavoro. Ciò equivale a cinque settimane intere di ferie annuali all'anno, poiché il sabato è considerato giorno lavorativo).

A seconda del settore e del contratto collettivo, alcuni dipendenti possono usufruire delle ferie annuali solo dopo un anno intero di lavoro.

I giorni di ferie annuali si accumulano annualmente nel periodo dal 1 giugno al 31 maggio, per poi essere goduti nel periodo successivo. Ciò significa che se un dipendente inizia a lavorare il 1 aprile, può prendersi solo cinque giorni di ferie nel periodo dal 1 giugno al 31 maggio. Tuttavia, il datore di lavoro può dimostrare maggiore flessibilità se negozia il contratto.

Le vacanze in Francia si svolgono tradizionalmente nei mesi di luglio e agosto, il periodo principale di ferie. Durante questi mesi, alcune organizzazioni scelgono di chiudere completamente.

Secondo il diritto del lavoro francese, esistono alcune limitazioni sulle modalità di fruizione del congedo:

- I dipendenti non possono usufruire delle ferie per più di 24 giorni lavorativi consecutivi
- Il dipendente deve prendere almeno 12 giorni lavorativi di ferie annuali contemporaneamente
- Le ferie di durata superiore a 12 giorni lavorativi possono essere frazionate dal datore di lavoro, d'accordo con il lavoratore
- La quinta settimana di ferie deve essere fruita separatamente dal periodo festivo principale
- I dipendenti possono anche ricevere del tempo libero extra se una parte delle ferie principali è stata presa al di fuori del periodo dal 1 maggio al 31 ottobre. Dovrebbe essere un giorno in più se la porzione dura da tre a cinque giorni, o due giorni in più se la porzione dura sei o più giorni.

Alcune organizzazioni gestiscono la settimana lavorativa di 35 ore introducendo ferie più lunghe. L'azienda decide quando prendere questo congedo, ma di solito è in agosto o nell'ultima settimana di dicembre. Altrimenti, questo congedo viene applicato quando il carico di lavoro in azienda è basso a causa, ad esempio, delle fluttuazioni stagionali.

È inoltre possibile per le aziende concedere ferie annuali aggiuntive a seconda del numero di anni di lavoro del dipendente nell'organizzazione.

Feste pubbliche

La Francia osserva i seguenti giorni festivi:

Capodanno

Lunedì di Pasqua

Festa del Lavoro

Giorno della Vittoria della Seconda Guerra Mondiale

Ascensione

Lunedì di Pentecoste

Il giorno della Bastiglia

Assunzione di Maria

Giornata di Ognissanti

Giorno dell'armistizio

Giorno di Natale

Congedo per malattia

I dipendenti possono richiedere il rimborso di malattia dopo un'assenza dal quarto giorno in poi. I datori di lavoro possono anche pagare un compenso aggiuntivo, a seconda del contratto collettivo.

Tutti i dipendenti che ricevono uno stipendio mensile e hanno completato almeno tre mesi di lavoro hanno diritto al pagamento di una parte del loro stipendio durante il congedo per malattia. Per averne diritto devono avere un modulo di congedo per malattia rilasciato dal loro medico, che devono compilare e inviare all'ente di previdenza sociale entro 48 ore.

Il sistema di previdenza sociale francese garantisce ai dipendenti affetti da malattie gravi o prolungate un congedo per malattia prolungato. Per avere diritto al congedo per malattia fino a sei mesi, il dipendente deve:

- Aver lavorato per più di 150 ore negli ultimi 90 giorni prima di ammalarsi
- Aver versato i contributi previdenziali basati sulla retribuzione lorda pari a 1.015 volte la retribuzione oraria minima negli ultimi sei mesi prima di ammalarsi

Congedo di maternità e paternità

Congedo di maternità

I dipendenti hanno diritto ad un minimo di 16 settimane di congedo di maternità retribuito. Fino a sei settimane di questa indennità possono essere utilizzate come congedo prenatale. I dipendenti hanno il diritto di abbreviare il congedo di maternità, ma è obbligatorio prenderne almeno otto settimane.

Il congedo prenatale viene automaticamente prolungato se la data del parto avviene successivamente alla data prevista. Tuttavia, il diritto postnatale non cambia.

Durante il congedo di maternità, l'ufficio di previdenza sociale versa una parte dello stipendio della dipendente. Tuttavia, molti contratti collettivi garantiscono il pagamento completo dello stipendio. Il datore di lavoro deve fornire un certificato salariale annuale all'ente di previdenza sociale per consentire al dipendente di ricevere le prestazioni di previdenza sociale.

I dipendenti possono richiedere un congedo di maternità prolungato se hanno tre o più figli. Dopo il terzo figlio, hanno diritto a un congedo di maternità di otto settimane prima della data del parto e diciotto settimane dopo.

Congedo di paternità

I neo-papà in Francia hanno diritto a 28 giorni di congedo di paternità che devono essere presi entro quattro mesi dalla nascita o dall'adozione (questo aumenta a 35 giorni per i gemelli o più). Sette di questi giorni sono obbligatori.

I dipendenti devono informare i datori di lavoro con almeno un mese di anticipo e i datori di lavoro devono fornire un certificato di stipendio all'ufficio di previdenza sociale.

Tipologie di contratti di lavoro

In Francia, i contratti di lavoro si basano sulla natura del lavoro richiesto dal datore di lavoro. Esistono quattro tipi comuni di contratti di lavoro che includono:

Durata del contratto indeterminata (CDI)

Si tratta di contratti a tempo indeterminato senza data di scadenza e soggetti alle leggi sul lavoro obbligatorie e agli accordi di contrattazione collettiva (CBA) ove applicabile.

Durata del contratto determinata (CDD)

Contratti a tempo determinato con una data di fine predeterminata per il completamento di un'attività da parte del dipendente.

Apprendistato

Questi tipi di contratti vengono stipulati quando l'obiettivo è che il dipendente ottenga un certificato professionale. Deve essere in forma scritta e contenere i termini che stabiliscono l'attività di formazione e lavoro.

Contratti unici di integrazione

Un contratto di lavoro per quando un datore di lavoro riceverà un aiuto finanziario facilitando l'assunzione di un dipendente che sta affrontando difficoltà nel trovare un lavoro garantito. Questo contratto può essere a tempo determinato o indeterminato e richiede un minimo di 20 ore di lavoro settimanali.

Cessazione del rapporto di lavoro in Francia

La Francia ha norme severe per la risoluzione di un contratto di lavoro, quindi è consigliabile richiedere una consulenza legale per assicurarsi che la propria organizzazione segua le linee guida legali e che si sia pienamente consapevoli di ciò che comporta il processo di risoluzione.

Un contratto di lavoro può essere risolto senza restrizioni durante il periodo di prova, a meno che non esista un contratto collettivo o il contratto di lavoro disponga altrimenti.

Se un dipendente ha superato il periodo di prova, è necessario rispettare i periodi di preavviso stabiliti, in linea con il contratto collettivo o il contratto di lavoro.

Licenziamento su richiesta del dipendente

Qualora il lavoratore intenda risolvere il rapporto di lavoro durante il periodo di prova, dovrà darne comunicazione al datore di lavoro tramite raccomandata o lettera consegnata a mano. Il datore di lavoro dovrebbe quindi aggiungere la data in cui ha ricevuto la lettera e firmarla. Il dipendente deve fornire un periodo di preavviso, che dipenderà da quanto tempo è stato assunto dall'azienda.

I dipendenti che intendono lasciare l'azienda al termine del periodo di prova devono inviare la lettera di dimissioni tramite raccomandata o consegnarla a mano. Devono inoltre rispettare il periodo di preavviso indicato nel contratto collettivo. Questo tipo di registrazione non dà diritto all'assicurazione contro la disoccupazione.

Licenziamento su richiesta del datore di lavoro

Se un datore di lavoro desidera recedere dal contratto di un dipendente durante il periodo di prova, deve comunicarlo al dipendente tramite lettera di licenziamento consegnata a mano o lettera raccomandata. Il dipendente dovrà allegare a questa la data di ricezione, unitamente alla propria firma. Il dipendente fornirà quindi un periodo di preavviso, che dipenderà dalla durata del rapporto di lavoro dall'inizio del contratto.

Nei casi in cui il dipendente abbia terminato il periodo di prova, esistono due diverse tipologie di licenziamento:

- Licenziamento per motivi personali - ad esempio, se il dipendente non ha rispettato le regole aziendali o non ha raggiunto gli obiettivi dichiarati
- Licenziamento per colpa, ad esempio se il dipendente ha commesso una infrazione grave o una negligenza grave

Una volta ricevuta la comunicazione del licenziamento, il lavoratore dovrà dare il preavviso previsto dalla legge e dai contratti collettivi.

I datori di lavoro possono esentare i dipendenti dal preavviso, ma devono retribuirli a meno che non si sia verificata una colpa grave o una negligenza grave. In questo caso il rapporto di lavoro terminerà non appena verrà inviata o consegnata la comunicazione del licenziamento.

Ridondanza

Il licenziamento per motivi economici è riservato solo ai datori di lavoro che si trovano in difficoltà economiche che non consentono loro di continuare ad assumere personale.

In questo caso, i datori di lavoro devono proporre un contratto di sicurezza professionale (CSP). In alcuni casi, prima della procedura, dovranno anche proporre una riclassificazione per i propri dipendenti.

Azioni successive alla risoluzione del contratto

Una volta terminato il contratto, il datore di lavoro dovrà presentare l'ultima busta paga del dipendente, insieme ad un certificato di lavoro che riporti le date di assunzione, posizione e inquadramento in bilancio, e una ricevuta del saldo di tutti i conti degli importi pagati nell'ultima busta paga al centro per l'impiego. Ciò consente al lavoratore di ricevere l'assicurazione contro la disoccupazione.

In caso di risoluzione contrattuale o motivo di licenziamento, il datore di lavoro deve proporre la portabilità dei benefici pensionistici e mutualistici. Ciò richiede la compilazione di un modulo da inviare all'assicuratore.

Periodo di prova

I periodi di prova non sono obbligatori nei contratti di lavoro francesi, ma in genere durano dai due ai quattro mesi.

Periodo di preavviso

Il periodo di preavviso dipende da quanto tempo il dipendente ha lavorato per l'azienda. I dipendenti dovranno solitamente fornire un mese di preavviso se sono stati impiegati per un periodo compreso tra sei mesi e due anni.

I dipendenti che sono stati assunti per più di due anni di solito devono fornire un preavviso di due mesi, mentre quelli che ricoprono posizioni dirigenziali potrebbero dover fornire un preavviso di tre mesi.

Trattamento di Fine Rapporto - TFR

I datori di lavoro sono tenuti a corrispondere l'indennità di fine rapporto, salvo i casi di colpa grave o grave infrazione.

Contatti

Dottoressa **Emanuela Ferina**

Responsabile Global Payroll

emanuela.ferina@studio-bcs.com

Telefono 0363 360254