

Lavoro in diversi Paesi: la CGUE stabilisce come individuare la legislazione applicabile

di **Redazione**

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea, con [sentenza dell'11 dicembre 2025 nella causa C-485/24](#), è intervenuta sul caso di un cittadino francese assunto come conducente da un'impresa di trasporti lussemburghese nel 2002. Il contratto di lavoro prevedeva che l'applicazione della legge lussemburghese, precisando che il lavoratore doveva effettuare trasporti in diversi Paesi europei, tra cui la Francia. Nel tempo, l'attività del conducente si è progressivamente concentrata in Francia, fatto riconosciuto anche dal datore di lavoro nel 2014, facendo valere un obbligo di iscrizione alla previdenza sociale francese. Nello stesso anno, a seguito del rifiuto da parte del lavoratore di ridurre il proprio orario di lavoro, l'azienda ha posto fine al rapporto di lavoro. Il conducente si è rivolto al Tribunale del lavoro di Digione, che ha respinto le sue domande dopo averle esaminate sulla base del diritto del lavoro lussemburghese, e quindi alla Corte d'appello di Digione, che ha annullato la decisione del Tribunale, dichiarando che, secondo la Convenzione di Roma, doveva applicarsi la legge francese, poiché il luogo di lavoro abituale era in Francia. L'azienda di trasporti ha quindi presentato ricorso in Cassazione e la Suprema Corte si è rivolta alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea.

La questione centrale è definire la legge applicabile, se le parti non l'avessero scelta, nel caso in cui il lavoratore, dopo aver svolto il suo lavoro per un certo periodo in un determinato luogo, si trovi a dover svolgere le sue attività in un luogo diverso, destinato a divenire il nuovo luogo di lavoro abituale.

La CGUE evidenzia come la Convenzione di Roma limiti la libertà delle parti di scegliere la legge applicabile, nel senso che tale scelta non può privare il lavoratore della protezione assicurategli dalle norme imperative della legge che regolerebbe il contratto in mancanza di scelta. Per poter determinare la legge applicabile in tal caso, essa prevede 2 criteri di collegamento:

- quello del Paese in cui il lavoratore compie abitualmente il suo lavoro;
- in mancanza, la legge del Paese in cui si trova la sede che ha assunto il lavoratore.

Questi 2 criteri non sono, però, applicabili se dalle circostanze risulti che il contratto di lavoro presenta un collegamento più stretto con un altro Paese, nel qual caso è applicabile la legge di quest'ultimo Paese.



Secondo la Corte, infatti, il primo criterio non consente di identificare un Paese quando, nel corso del rapporto di lavoro nel suo insieme, il luogo di lavoro abituale si è spostato da un Paese all'altro. Occorre, quindi, fare riferimento al secondo criterio, quello della sede dello stabilimento che ha assunto il lavoratore. Nel caso di specie, la sede si trova in Lussemburgo, ma la Corte di Cassazione francese dovrà stabilire se dall'insieme delle circostanze risulti che il contratto di lavoro di cui trattasi presenta un collegamento più stretto con la Francia. Nell'esame, dovrà tenere conto di tutti gli elementi che caratterizzano il rapporto di lavoro, quali l'ultimo luogo di lavoro abituale del conducente e l'obbligo di iscrizione alla previdenza sociale francese.

OneDay Master

Attività di difesa del datore di lavoro e ricorsi amministrativi

Scopri di più