

ALBERTO MATTEI Université de Trente

SYLVAIN NADALET Université de Vérone

¹ V. G. Loy, « La réforme italienne : entre le malentendu de la flexicurité et la tentation du contrat unique », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2012/2, pp. 38-49.

L'actualité législative ces derniers mois est particulièrement intense puisque l'activité du gouvernement de Matteo Renzi s'est articulée en deux temps, d'une part, par des mesures entrant immédiatement en vigueur et allant dans le sens d'une plus grande flexibilité en matière de contrat à durée déterminée (CDD) et d'apprentissage, d'autre part, par l'élaboration d'un vaste programme de réformes appelé *Jobs Act*, actuellement en discussion au Parlement, et déjà adopté au Sénat.

Par un décret-loi 34/2014, entré en vigueur en mars 2014, et converti au Parlement par la loi 78/2014, le gouvernement de Matteo Renzi a porté à son terme la flexibilisation du CDD (encore régi par le décret législatif 368/2001) entamée sous les gouvernements de Berlusconi puis poursuivi par la Réforme Monti-Fornero de 2012 (loi 92/2012) ; laquelle avait notamment introduit le CDD sans raison objective pour une durée maximale de 12 mois¹. C'est précisément ce modèle qui vient d'être généralisé. Désormais, pour recourir au CDD, il n'est plus obligatoire de le justifier par des raisons de caractère temporaire (la règle vaut également pour les contrats de travail intérimaire). La durée maximale de ce type de rapport de travail est de 36 mois, auxquels il est possible de parvenir en renouvelant jusqu'à 5 fois le même contrat. Par ailleurs, la réforme des CDD a enraciné dans la loi des éléments qui auparavant relevaient des seules conventions collectives – qui rappelons-le ne sont pas d'application généralisée en Italie. C'est notamment le cas du seuil maximal d'effectif sous CDD en entreprise, que le législateur fixe à 20%, et de la priorité à l'embauche en CDI des travailleurs dont les CDD (de plus de 6 mois) sont arrivés à l'échéance : ce qui leur confère le droit d'être prioritaire pour des mêmes tâches dans les 12 mois suivant la fin de leur CDD.

L'apprentissage est un autre cheval de bataille des gouvernements qui se succèdent pour en faire une voie privilégiée d'accès à un emploi. La réforme modifie donc ultérieurement le texte unique en la matière : le décret-législatif 167/2011. Elle fixe désormais le seuil minimal de conversion des contrats d'apprentissage en CDI pour pouvoir embaucher de nouveaux apprentis à 20%, mais cette obligation concerne seulement les entreprises de plus de 50 salariés. La flexibilité se traduit surtout par un allègement des obligations liées à la formation. La norme qui dans le projet de loi original prévoyait d'abolir l'obligation d'insérer le plan de formation dans le contrat de travail au moment de l'embauche, a par la suite été corrigé par le Parlement qui limite cette contrainte à l'insertion d'un « modèle standard », comme ceux établis par les conventions collectives. En ce qui concerne la formation de base prévue pour la forme d'apprentissage la plus répandue, l'apprentissage « professionnalisant », le texte définitif semble indiquer qu'elle ne sera obligatoire que si les conventions collectives la prévoient ou si les Régions s'activent en la matière. En revanche, pour l'apprentissage de 1^{er} niveau, celui qui poursuit la scolarité, au moins 35% des heures de formation devront être rémunérées.

Le passage au Sénat du *Jobs Act* a suscité une forte réaction, notamment sur le front syndical. Il s'agit d'un projet de loi-cadre qui fixe des principes que le gouvernement sera pas la suite chargé de mettre en œuvre à travers des décrets-législatifs. Le point le plus débattu concernait la révision du fameux article 18 du statut des travailleurs (loi n°300/1970), déjà réformée ici aussi par la réforme Monti-Fornero², en prévoyant l'introduction pour les nouvelles embauches d'un nouveau contrat unique à durée indéterminée assorti de protections croissantes, selon le degré d'ancienneté dans l'entreprise. Le projet prévoit par une loi de délégation d'autoriser le gouvernement à modifier par décret législatif l'article 18 pour les futures embauches, en excluant, en cas de licenciement illégitime, la possibilité pour les travailleurs concernés d'être réintégré, quel que soit le motif du licenciement, et en prévoyant une indemnité proportionnelle à l'ancienneté.

Le *Jobs Act* intervient également sur d'autres questions, moins débattues, mais particulièrement significatives : l'élargissement du champ d'application aux entreprises de moins de 15 salariés de la possibilité de conclure des accords syndicaux de solidarité, qui prévoient une réduction de la durée de travail pour éviter les licenciements compensée par la sécurité sociale, la possibilité pour les salariés de céder leurs autorisations d'absence ainsi que des nouveautés en matière de maternité et de conciliation entre vie professionnelle et personnelle.

Par ailleurs, la flexibilité interne au contrat de travail pourrait être l'objet du *Jobs Act* : le gouvernement a présenté ces derniers jours un amendement en Commission visant à introduire des règles sur l'attribution des tâches qui prennent notamment en compte « l'intérêt de l'entreprise à utiliser le personnel en cas de réorganisation, restructuration et conversion de l'entreprise ». Le régime des contrôles à distance du travailleur sera lui aussi l'objet de l'attention du législateur, toujours dans une logique de mise en balance du droit à la dignité et à la vie privée de ce dernier avec les exigences de l'entreprise et adapté, compte tenu des innovations technologiques. Enfin, il est prévu d'attribuer une rémunération minimale à tous les travailleurs para-subordonnés en renvoyant la question aux partenaires sociaux, d'étendre le champ d'application du travail accessoire (qui prévoit une rémunération par chèque-emploi), et l'institution d'une agence unique de l'inspection du travail.

En dehors de l'actualité législative, on relèvera sur le front syndical qu'en mars 2014, suite à un recours au BIT du syndicat italien FIOM-CGIL en application de l'article 24 de sa Constitution, l'OIT a pris position³ contre l'Italie en raison du comportement de l'entreprise FIAT violant les Conventions de l'OIT en matière de relations collectives.

² Id.

³ V. Rapport du Comité sur la Liberté d'association du 27 mars 2014, GB.320/INS/12, n°2953/2014.

