

ALBERTO MATTEI Université de Trente
SYLVAIN NADALET Université de Vérone

Les premiers mois de l'année 2015 se caractérisent en Italie par une activité législative centrée sur le *Jobs Act* et sur l'approbation définitive des textes destinés à le mettre en œuvre. L'attention s'est aussi portée sur son corollaire, l'allègement des charges sociales.

Il convient avant tout de signaler que la loi-cadre sur le *Jobs-Act* a été définitivement approuvée à la fin de l'année (loi n° 183 du 10 décembre 2014). Cette loi-cadre (littéralement « loi de délégation ») autorise le gouvernement guidé par Matteo Renzi à adopter des décrets législatifs en matière d'amortisseurs sociaux, de services de l'emploi et politiques actives, de réformes des rapports de travail, d'inspection du travail et de conciliation entre exigences familiales, de vie et de travail.

L'éventail des matières qu'il appartient au gouvernement de régler, avant l'échéance de la mi-juin 2015, est donc immense. À l'heure où nous écrivons ces lignes, deux décrets législatifs ont été adoptés : le décret n° 22 sur le régime des amortisseurs sociaux (dispositifs de protection contre le chômage) datant du 4 mars 2015 et le n° 23, du même jour, sur les contrats à durée déterminée à « protection croissante ».

Le décret n° 22/2015 introduit, en particulier, deux dispositifs nouveaux : la nouvelle assurance sociale pour l'emploi dite NASpl, l'ASDI, le DIS-COL et le contrat de reclassement.

La NASpl (Nouvelle prestation d'assurance sociale pour l'emploi) est une indemnité mensuelle qui dès le 1er mai 2015, fournira une protection économique aux salariés ayant perdu leur emploi involontairement (article 1). Elle remplace en unifiant les régimes de durée et de prestation les deux prestations introduites en 2012 par la réforme Fornero (loi n. 92 de 2012), la ASPI et Mini Aspi (qui était réservée aux contrats précaires). L'ASDI est une allocation-chômage introduite à titre expérimental pour l'emploi, qui prend le relais de la NASPI quand ceux qui en ont bénéficié n'y ont plus droit, qu'ils n'ont pas trouvé pas d'emploi et qu'ils se trouvent dans des conditions particulières notamment sur le plan familial (article 16). Le DIS-COL (article 15) est en revanche une nouvelle indemnité chômage mensuellement versée aux collaborateurs para-subordonnés (notamment les travailleurs à projet) qui jusqu'ici ne bénéficiaient que d'une aide économique versée en une seule fois. Enfin, le contrat de reclassement est un dispositif à travers lequel le travailleur licencié a droit de recevoir du centre pour l'emploi un bon qu'il peut présenter aux agences pour l'emploi privées ou publiques afin de souscrire un contrat de reclassement prévoyant, entre autres, le droit du travailleur à une assistance adaptée à la recherche d'un emploi fournie par l'agence. Celle-ci ne percevra le montant du bon que si cette recherche d'emploi aboutit (article 17).



Le second décret législatif (n°23/2015), plus controversé, introduit dès son entrée en vigueur un contrat de travail qui prévoit dans le secteur privé une protection croissante¹ en faveur des nouvelles embauches sous CDI, successives à son entrée en vigueur le 7 mars 2015. Il s'agit, en substance, de la révision du régime du droit des licenciements individuels et collectifs qui s'adresse exclusivement à ces travailleurs.

En particulier, en dehors des hypothèses de licenciements discriminatoires, liés au handicap, nuls, notifiés par voie orale ou bien à titre de sanctions alors que les faits à la base sont inexistantes, les travailleurs licenciés de manière injustifiée n'ont plus droit à la réintégration dans leur poste de travail. Cette sanction est remplacée par une indemnisation liée à l'ancienneté, qui au maximum peut atteindre 24 mois de salaire.

Le décret introduit, en outre et à titre facultatif, une procédure de conciliation permettant au travailleur et à l'employeur d'éviter de recourir au juge : l'employeur propose au salarié une somme qui, s'il l'accepte, entraîne l'impossibilité pour le travailleur à recourir au juge pour contester son licenciement. Il s'agit d'une incitation économique puisque cette somme est exemptée d'impôt et de charges sociales. On ajoutera que le nouveau régime s'applique aussi à certaines organisations qui, auparavant, du fait de leur particularité étaient exclues du champ d'application du droit à réintégration, telles que les syndicats et les partis politiques. Le nouveau régime vaut également pour les licenciements collectifs, c'est-à-dire que si la procédure ou les critères de choix des salariés ne sont pas respectés, la sanction qui s'impose à l'employeur est celle relative au versement de l'indemnité.

Le nouveau régime ne s'applique qu'aux entreprises de plus de 15 salariés. Pour les plus petites entreprises, le licenciement injustifié donne droit à une indemnité qui croît jusqu'à 6 mois de salaire et la réintégration n'est possible qu'en cas de licenciement nul, discriminatoire ou notifié oralement.

Le Gouvernement met au point ces jours-ci les projets de décrets législatifs concernant d'autres aspects du *Jobs-Act*. Il s'agit tout d'abord de l'adoption d'un texte réformant dans sa globalité la typologie des contrats de travail et le régime des mutations de tâches. Il s'agit en outre de l'adoption d'un texte relatif aux mesures de conciliation.

On signalera pour finir que la réforme du droit du travail va de pair avec une baisse du coût du travail pour ceux qui embauchent des travailleurs en CDI : la loi de stabilité financière pour l'année 2015 (loi n° 190 de 2014) a prévu une exonération de charges sociales d'une durée de 3 ans pour les embauches effectuées en 2015.

¹ Sur ce thème, v. S. Scarponi, *La dernière réforme du droit du travail italien : le nouveau contrat du travail à durée indéterminée « à protection croissante »*, en cours de publication dans les Mélanges en l'honneur de Pascale Bloch.

