


SYLVAIN GIOVANI NADALET Université de Vérone

ALBERTO MATTEI Université de Vérone



L'actualité en Italie se caractérise par une activité législative très intense du gouvernement de Matteo Renzi, qui a adopté une série de décrets-lois mettant en œuvre la loi-cadre dite « *Jobs-Act* » (loi n°183/2014).

Les innovations les plus importantes ont été apportées par le décret-loi de « remise en ordre » des contrats atypiques (décret législatif n°81/2015), qui a rassemblé en un seul texte l'ensemble des règles. Parmi les modifications, on citera l'accentuation de la flexibilité des CDD. En particulier, le plafond de 20 % de CDD dans une entreprise peut être contourné par accord collectif d'entreprise. Il est désormais clair que le dépassement de ce plafond n'aura que des conséquences pécuniaires pour l'entreprise et non plus la requalification en CDI.

Le travail à temps partiel a lui aussi connu un assouplissement. Il est dorénavant possible de recourir aux heures supplémentaires en l'absence de clauses relatives dans les conventions collectives, dans la limite de 25 % de l'horaire prévu et pour une majoration du salaire de 15%. Le salarié peut toutefois apposer un refus en cas d'empêchements familiaux, de contraintes liées à un autre travail ou à une formation, ou encore en raison de problèmes de santé. Des règles semblables régissent les clauses d'élasticité introduites souvent au moment de l'embauche et donnant à l'employeur le pouvoir de modifier la plage horaire ou d'augmenter la durée du travail (ici aussi jusqu'à 25 % et avec 15 % de majoration). Ceci étant, ces clauses peuvent être convenues individuellement, même si les conventions collectives ne les prévoient pas ; mais elles devront l'être par les commissions de certification.

Le travail accessoire (par chèque-emploi), voit son régime simplifié, dans la mesure où ce sera le montant maximum de la rémunération versée (7 000 euros par an, 2 000 euros pour les entreprises) qui permettra d'entrer dans ce cadre. En revanche, il sera interdit d'y recourir en cas de sous-traitance.

Un des aspects les plus controversés de la réforme reste l'abrogation dans le champ du travail autonome parasubordonné du contrat de travail « sur projet » et l'extension de ce contrat de travail à toutes les collaborations « organisées du point de vue du temps et du lieu de travail » - formulation qui laisse en l'état les collaborations autonomes qui ne revêtiraient pas cette caractéristique, ce qui risque d'engendrer un vif débat en jurisprudence. Enfin, le contrat d'apprentissage est modifié principalement en ce qui concerne ses liens avec le système de formation.

Un autre point tout aussi débattu puisque central pour le droit du travail est celui des modifications apportées aux tâches du salarié. Le décret n°81 modifie en effet l'article 2103 du Code civil en autorisant la mutation du salarié à un poste ne correspondant plus nécessairement aux compétences professionnelles acquises, ni à son niveau d'encadrement formel, voire se situant à un niveau inférieur avec accord du salarié. Ce décret a également modifié une autre disposition historique, l'article 4 du Statut des travailleurs sur les contrôles à distance, pour autoriser l'usage de moyens technologiques (smartphone, notebook...) sans avoir besoin d'obtenir une autorisation de l'organisation syndicale ou de l'administration du travail.

Un autre décret législatif, le décret-loi n°80/2015 sur « la conciliation entre exigences de soin, de vie et de travail », d'un côté étend les dispositifs sur la paternité aux pères non-salariés (en incorporant notamment les décisions de la Cour constitutionnelle en la matière) et de l'autre favorise la maternité en aménageant le congé de maternité en cas de circonstances particulières comme l'hospitalisation du nouveau-né ou la naissance d'un prématuré. On signalera également un renforcement des droits liés au congé parental et l'introduction d'une réglementation pour la transformation du congé parental en travail à temps partiel lorsque les conventions collectives applicables ne l'ont pas prévu.



Plus récemment, quatre autres décrets viennent d'être adoptés. Le décret n°148/2015 sur les « amortisseurs sociaux » en cas de suspension des contrats de travail pour motif économique opère une refonte des règles en la matière en rassemblant dans un texte unique les dispositifs permettant aux entreprises de réduire les heures de travail et aux salariés d'être partiellement indemnisés : *la Cassa integrazione ordinaria (motifs conjoncturels)*, *Cassa integrazione straordinaria (motifs structurels)* et les accords collectifs dits « de solidarité » conclus entre entreprise et syndicats pour éviter les licenciements collectifs en diminuant les heures de travail. Des conditions plus restrictives ont été posées pour pouvoir recourir à l'un ou l'autre de ces dispositifs et les entreprises pourront, si elles les respectent, les utiliser consécutivement à condition de respecter un plafond unique de 24 mois de recours sur une période de 5 ans. Les nouvelles règles responsabilisent les entreprises qui devront verser des cotisations sociales additionnelles plus ou moins élevées selon la durée de l'utilisation.

Le décret n°149/2015 regroupe en une agence nationale unique les services d'inspection du travail. Celle-ci sera chargée de coordonner l'activité des inspecteurs avec celle des autres organismes de contrôle de la sécurité sociale, des services de santé et de l'environnement, afin notamment d'éviter les doubles contrôles.

Le décret n°150/2015 sur les services de l'emploi et les politiques actives esquisse un nouveau modèle de marché du travail en confiant un rôle majeur aux « centres pour l'emploi », qui seront notamment chargés de faire signer aux demandeurs d'emploi le « Pacte de service personnalisé » comprenant les obligations de formation dont dépendra l'accès aux indemnités chômage. Sur le plan de l'organisation, la nouvelle agence nationale pour l'emploi (*ANPAL*) coordonnera les politiques actives entre les services publics et privés selon le modèle dit « coopératif ». On signalera la nouveauté importante que représente l'introduction du système de « chèques » offerts aux demandeurs d'emploi (*Assegno di ricollocazione*), que ces derniers pourront utiliser pour obtenir auprès des services publics ou privés accrédités un soutien plus « intense » à la recherche d'un emploi.

Enfin, le décret-loi n° 151/2015 rationalise et simplifie diverses formalités à la charge des entreprises (embauche de travailleurs handicapés, démission...) et introduit le « congé de solidarité », c'est-à-dire la possibilité pour le salarié de céder ses congés à des collègues qui doivent s'absenter pour des besoins familiaux particulièrement graves.