

SYLVAIN NADALET

MAÎTRE DE CONFÉRENCES, UNIVERSITÉ DE VÉRONE

LES « ALLERS-RETOURS » NORMATIFS SUR LA QUESTION
DES DÉMISSIONS EN DROIT ITALIEN

Le Parlement italien a, en fin d'année dernière, adopté définitivement la Loi n°203/2024¹ qui, loin d'engager une réforme de grande ampleur du droit du travail, se fixe principalement pour objectif d'apporter une série de réponses concrètes à de multiples questions, dont certaines très techniques. Cette loi au caractère hétérogène intervient ainsi dans des domaines aussi divers que la sécurité au travail, les contrats à durée déterminée (CDD) et de travail intérimaires, le chômage partiel ou encore les modalités d'accès à certaines prestations sociales. Parmi les modifications concernant les rapports individuels de travail, son adoption a été l'occasion de revenir sur l'un des points névralgiques du droit du travail, longtemps délaissé par le législateur avant de connaître une succession d'interventions législatives alternant des avancées et retours en arrière : celui des modalités de communication des démissions et, par conséquent, de la nature juridique de cet acte unilatéral. Pour saisir le sens de la modification récente du régime de la démission, que l'on peut lire et décrire comme participant à la généralisation du recours à la technique de la « validation » **(II)**, il convient dans un premier temps de relever les problématiques sous-jacentes à cette question et de dresser le cadre législatif dans lequel cette modification de la législation intervient **(I)**.

I - LE CADRE LÉGISLATIF DE LA DÉMISSION DANS LE DROIT DU
TRAVAIL ITALIEN

L'absence, durant de nombreuses années, de loi encadrant spécifiquement les modalités formelles de communication des démissions, a généré un certain nombre de questions **(A)** qui, seulement récemment, ont suscité l'intervention du législateur, sans que celui-ci n'aboutisse à une solution définitive **(B)**.

A - LES QUESTIONS POSÉES PAR L'ACTE UNILATÉRAL DE DÉMISSION

L'acte unilatéral de démission est longtemps resté le « parent pauvre » de l'évolution législative qui a conduit, depuis les années 60, à l'adoption progressive d'une législation du travail, poursuivant l'objectif fixé par la Constitution de ramener l'équilibre dans les rapports contractuels. Concernant la cessation du contrat de travail, le législateur se concentra principalement sur les obligations

1 Il s'agit - pourrait-on dire « exceptionnellement » vu l'évolution qu'a subi le domaine du droit du travail - d'une loi adoptée de manière ordinaire le 17 décembre 2024 et entrée en vigueur le 12 janvier 2025.

de justification et sur les procédures à respecter en cas de licenciement², dérogeant ainsi à une disposition du Code civil datant de 1942 (art. 2118 c.c.) qui plaçait sur un même plan l'interruption unilatérale du contrat de travail à l'initiative de l'employeur et celle à l'initiative du salarié. La démission du salarié continuait ainsi à obéir à l'art. 2118 c.c., délestant le salarié de toute obligation de justification, ce dernier devant seulement respecter le délai de préavis fixé par les conventions collectives. La question des modalités de communication était restée en revanche dépourvue d'encadrement juridique, ce qui soulevait une série de questions auxquelles la jurisprudence a dû faire face. Sans reprendre ici l'éventail de questions soulevées, il suffit de rappeler que le contrat de travail obéit, pour tous les aspects qui ne sont pas l'objet de règles spécifiques, aux règles du droit civil (notamment s'agissant des manifestations de volonté des cocontractants) ; la démission du travailleur pouvait ainsi être entachée de vices du consentement que sont la violence (art. 1435 c.c.), la menace (de faire valoir un droit, art. 1438 c.c.) ou le dol (art. 1435 c.c.), dont l'application dans les rapports aussi conflictuels que ceux qui président au contrat de travail n'est pas aisée. La condition relative à la capacité juridique (art. 1425 c.c.), permet aussi de considérer comme nulles les démissions lorsque les facultés intellectuelles ne permettent pas au salarié d'appréhender pleinement les conséquences de ses actes³. On observera que même si la charge de la preuve d'une telle incapacité revient au salarié, l'idée que la capacité juridique puisse être « circonstanciée », car liée aux conditions de travail, fait néanmoins peser sur l'employeur les conséquences juridiques d'un environnement de travail pouvant être riche en tensions, sans même que cela se traduise par une violation avérée des obligations de l'employeur⁴.

Au-delà des conséquences d'une remise en cause de sa démission par le salarié, l'un des problèmes majeurs liés à l'absence de procédure encadrant l'expression de la volonté du salarié provenait des cas d'abandon de poste, situation qui pouvait être interprétée de deux façons selon les cas d'espèce : une absence injustifiée ou une volonté implicite de démissionner. L'orientation dominante en jurisprudence à ne pas considérer comme valides les démissions implicites, c'est-à-dire non accompagnées d'actes laissant entendre clairement l'intention de démissionner, conduisait *de fait* les employeurs, dans un souci de sécurité juridique, à solliciter un acte écrit du salarié, bien que celui-ci ne soit pas obligatoire.

La pratique des lettres de démission ne résolvait pas à elle seule tous les travers associés aux démissions, générant bien au contraire la diffusion d'une pratique aussi odieuse qu'illégal : celle des « démissions en blanc ». Il s'agissait pour l'employeur de faire signer au travailleur au stade de l'embauche - et naturellement,

2 Loi n°604 de 1966.

3 Cass. n°7485/2003. À l'exception des démissions formalisées dans le cadre des procédures de conciliation assistées prévues à l'article 2113 c.c., la règle valant pour les résolutions conventionnelles du rapport de travail.

4 Voir par exemple l'arrêt de la Cour de cassation n°30126/2018 qui reconnaît qu'un salarié puisse demander l'annulation de sa démission en raison de troubles psychologiques liés au stress provoqué par une situation de travail, et qui annule l'arrêt de la Cour d'appel qui considérait qu'une démission ne pouvait être annulée qu'en cas d'incapacité juridique naturelle.

sous condition d'acceptation du contrat de travail – un document écrit manifestant clairement l'intention du travailleur de démissionner, mais dépourvu de date. Ce document permettait ainsi à l'employeur de contourner les règles de licenciement en pouvant dater lui-même cette lettre à tout moment, ce qui obligeait le salarié à saisir le juge et à apporter la preuve de ce qui constituait naturellement un acte illicite.

B – LES PREMIÈRES INTERVENTIONS LÉGISLATIVES ET LA QUESTION IRRÉSOLUE DES ABSENCES INJUSTIFIÉES

De manière à juguler la pratique de la « démission en blanc » tout en résolvant en partie les questions soulevées au point précédent, le législateur a adopté à travers la loi n°188/2007 un mécanisme administratif destiné à garantir la date de l'acte unilatéral de démission, ainsi que la volonté réelle du travailleur. Celui-ci reposait sur l'obligation, sous peine de nullité de l'acte, de rédiger l'acte formel de démission sur des formulaires ministériels préétablis et mis à disposition gratuitement par les services du travail. Les formulaires étaient valables 15 jours, avec un code permettant d'identifier la date exacte d'émission. Bien que le mécanisme instauré ne soit pas exempt d'apories technico-juridiques⁵, cette loi, très attendue, fut pourtant abrogée trois mois après son entrée en vigueur en raison d'un changement de gouvernement⁶. En apparence incompréhensible, cette abrogation entérinait le fait qu'il s'agissait là d'une question politiquement très combattue. Les problématiques d'insécurité juridique réémergeant « malgré tout », en 2012, la loi « *Fornero*⁷ » a introduit, parmi toutes les réformes adoptées, une nouvelle modalité de contrôle des démissions (et des résolutions conventionnelles), cette-fois ci basée sur une validation par l'inspection du travail de la volonté de démissionner du travailleur, qui s'inspirait du régime existant depuis longtemps pour la protection de la maternité (cf. *infra* par. II, b.). L'acte de démission, communiqué par écrit, était considéré comme juridiquement suspendu pendant une période de sept jours, jusqu'à ce qu'il soit validé par le travailleur, soit en se rendant lui-même à l'administration territoriale du travail, soit par le biais d'une signature apposée au bas de la communication de la cessation du rapport de travail que lui avait envoyé l'employeur. La norme prévoyait toutefois que le rapport prenait fin si le salarié ne se présentait pas à la convocation dans le délai de sept jours, de sorte que l'absence de toute manifestation du salarié était interprétée comme un comportement confirmant son intention de démissionner.

Ce mécanisme, annoncé comme simplificateur mais en pratique plutôt complexe, fut de nouveau remplacé en 2015 suite à l'adoption de la loi-cadre de réforme du droit du travail appelée « *Jobs-Act* »⁸. Celle-ci a impliqué un retour à la technique du « formulaire », mais selon des modalités exclusivement télématiques,

5 Voir sur ces questions M. Del Conte, « L'intricata procedura per le dimissioni dalla l. n. 188/2007 alla l. n. 92/2012 », *Il Lavoro nella giurisprudenza*, n°10, 2012, p. 922, et plus généralement, sur le thème des démissions, du même auteur, la monographie « Dimissioni e risoluzione consensuale del contratto di lavoro », Egea, 2012.

6 Art. 39, al. 10, L. n°133/2008.

7 Art. 4, al. 16-22, L. n°92/2012.

8 Loi n°183/2014.

à travers lesquelles le salarié, dont l'identité numérique est certifiée, communique son intention de démissionner à l'employeur et à l'administration du travail (il peut être assisté pour cela par les syndicats). Le Décret législatif n°151 de 2015, chargé de mettre en œuvre les principes indiqués dans la loi-cadre, reste aujourd'hui le texte de référence (sauf exception expressément prévue, comme dans le cadre de la protection de la parentalité, cf. *infra* par. II, b.) pour encadrer les modalités de communication de toute démission télématique. Ce texte présentait toutefois la lacune de ne pas mettre en œuvre l'un des objectifs fixés dans la loi-cadre : celui de garantir avec certitude la cessation de la relation face à un comportement laissant simplement entendre une volonté de démissionner. Cette lacune contraignait l'employeur à recourir au licenciement pour absence injustifiée, ce qui non seulement impliquait pour ce dernier un supplément de cotisations sociales, mais aussi générait un effet pervers dans l'accès à l'assurance-chômage, le salarié ayant davantage intérêt à agir de la sorte pour ne pas perdre ses droits à l'indemnisation en cas de démission volontaire.

Sur le plan juridique, la question centrale est celle d'établir si l'art. 2118 c.c. autorisait toujours le salarié à démissionner sans recourir nécessairement à la procédure télématique, laissant la porte ouverte à des modalités informelles de démission dont la reconnaissance est par définition tributaire des circonstances du cas d'espèce. En 2022, un juge du fond⁹ avait sur cette base et en vertu des obligations de loyauté et de bonne foi, décidé qu'un comportement indiquant sans équivoque un refus de retour au travail pouvait être qualifié d'acte de démission valide, sans qu'il soit nécessaire de suivre la procédure télématique. En 2023, une ordonnance de la Cour de cassation¹⁰ a tranché dans le sens opposé et affirmé, en raison de la volonté affichée dans la loi-cadre de mettre fin aux démissions se basant sur une interprétation des intentions du travailleur, que l'introduction de la nouvelle procédure imposait son respect. Toute démission posée en dehors de ce cadre devait donc être invalidée, mais l'absence injustifiée continue de produire les inconvénients indiqués plus haut.

II - UNE GÉNÉRALISATION DE LA TECHNIQUE DE « VALIDATION »

C'est pour fournir une réponse définitive aux dilemmes suscités par le cadre juridique précédent qu'intervient l'art. 19 de la Loi n°151/2024. Ce dernier modifie l'art. 26 du d.lgs n°151/2015, en réintroduisant, en cas d'absence prolongée et non justifiée du travailleur, une procédure de validation par l'inspection du travail, à mettre en parallèle avec celle prévue pour des situations spécifiques comme corollaires d'une interdiction de licenciement.

9 Jugement du tribunal d'Udine du 27 mai 2022.

10 Cass. 26 septembre 2023, n°27331. Voir les commentaires de R. Barbieri, « Sull'efficacia delle dimissioni: osservazioni sul principio della tipicità delle forme », *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n°2, 2024, p. 355 et d'A. V. Fiorucci, « La Cassazione si pronuncia per la prima volta sull'inefficacia delle dimissioni "per fatti concludenti" dopo l'introduzione dell'art. 26 del d.lgs n. 151/2015 », *Diritto delle relazioni industriali*, n°1, 2024, p. 202.

A - LA SOLUTION APPORTÉE À L'ABSENCE PROLONGÉE DU TRAVAILLEUR

La nouvelle disposition ajoute à l'art. 26, qui régit la procédure télématique, une disposition spécifique consacrée aux cas d'absences injustifiées, pour lesquels elle réinstaurer une obligation de validation par l'inspection du travail dont découle, comme sous la loi « *Fornero* », une présomption de volonté de démissionner. La disposition énonce, en effet, qu'en cas d'absence injustifiée du travailleur dépassant le délai fixé par la convention collective et, à défaut, le délai de 15 jours, l'employeur en informe les bureaux locaux de l'Inspection du travail. Celle-ci peut procéder alors à des vérifications, notamment en contactant le salarié ou en s'informant auprès de ses collègues¹¹. Une fois cette vérification terminée, la rupture du rapport de travail sera alors considérée comme du fait du salarié. Il s'agit donc d'une hypothèse de démission explicitement prévue par la loi qui transforme ce qui aurait pu s'apparenter à un manquement à son obligation de se présenter au travail en intention de démissionner du travailleur. La question se pose de savoir si la période d'absence prévue par les conventions collectives, au-delà de laquelle la démission sera validée, est la même que celle prévue pour l'application de sanctions disciplinaires, ou bien si l'absence servant à valider les démissions devra faire l'objet d'une clause spécifique dans les conventions collectives. Dans le premier cas, la procédure de validation impliquerait un contournement des procédures disciplinaires, le salarié pouvant se défendre toutefois devant l'inspection du travail. Si - probablement pour cette raison - certains optent pour la seconde lecture, on est en droit de se demander comment feront les employeurs pour qualifier *a priori*, en l'absence de toute manifestation du travailleur, l'abandon de poste d'absence injustifiée ou d'attitude correspondant à une intention de quitter l'emploi. Quoi qu'il en soit, l'acte de démission « implicite » reste, selon nous, un acte accompli en application de l'art. 2118 c.c., ce qui implique en principe pour le salarié de devoir verser à l'employeur l'indemnité due pour défaut d'exécution du délai de préavis.

On a pu observer, lors de la préparation de ce texte de loi, que l'absence du travailleur pourrait à la base avoir une explication n'ayant pas trait à une volonté de démissionner mais à une absence d'exécution du contrat de travail due à un manquement grave de l'employeur¹². Songeons par exemple à l'exercice d'un droit de retrait pour non-respect des règles sur la sécurité au travail, ou encore à l'hypothèse courante du non-versement des salaires par l'employeur. La nouvelle disposition prévoit cette hypothèse, puisqu'elle précise à cet égard que la relation n'est pas considérée comme terminée « si le travailleur démontre l'impossibilité, pour cause de force majeure ou pour des raisons imputables à l'employeur, de communiquer les raisons justifiant son absence ». Les motifs justifiant l'absence, de nature à rendre inefficace la démission, sont donc de deux ordres¹³ : l'impossibilité de communiquer (par exemple, suite à un accident) ou bien un manquement de l'employeur. La retombée pratique de cette dernière justification est étroitement

11 Selon une note de l'Inspection générale du Travail (INL) du 22 janvier 2025.

12 Au titre de la règle générale de l'exception d'inexécution (art. 1460 c.c.), le droit italien n'établissant pas de différence entre la démission et la résolution unilatérale pour inexécution de ses obligations par l'employeur.

13 Note de l'INL du 22 janvier 2025.

liée aux modalités concrètes à travers lesquelles les salariés réagissent en de telles circonstances. La communication anticipée et par écrit de tels griefs sera d'autant plus courante qu'elle permet au salarié, si l'employeur persiste, de démissionner à son avantage en application de l'art. 2119 c.c., lequel prévoit l'hypothèse de démission pour faute grave de l'employeur (*giusta causa*). Dans ce cas, le salarié a non seulement droit aux indemnités-chômages, mais aussi au versement par l'employeur de l'indemnité correspondant à la non-exécution du délai de préavis¹⁴.

Au-delà de ces questions, on observera que, de manière générale, la validation par l'administration devrait à tout le moins écarter le risque d'abus envers le salarié¹⁵. La difficulté principale - mais inévitable - réside non tant dans la véracité de l'intention de démissionner, que dans la qualification du comportement de l'employeur à l'origine de l'absence, qui n'est pas toujours évidente de prime abord. On pourrait citer le cas de refus de modification du lieu de travail, que l'employeur peut décider assez librement en application de l'art. 2103 c.c., mais pouvant découler de circonstances à éclaircir (par exemple, une situation de harcèlement), qui feront que la validation de l'acte de démission pourrait dépendre de la solution apportée par voie judiciaire.

B - LES AUTRES HYPOTHÈSES DE DÉMISSION ENCADRÉE PAR UNE VALIDATION

Les cas de licenciements illicites (expressément interdits par la loi) ont fait l'objet de dispositions spécifiques encadrant également les démissions auxquelles serait éventuellement contraint, pour contourner l'interdiction de licencier, le travailleur ou la travailleuse. On se réfère ici à l'interdiction de licenciement originellement prévue pour la protection de la maternité et à celle liée au mariage. Dans les deux cas, la loi impose une période durant laquelle toute démission doit passer par une validation par l'inspection du travail, dont l'initiative appartient au travailleur ou à la travailleuse. La procédure prévue originellement pour protéger la maternité, puis étendue à la paternité - consécutivement à l'extension des congés parentaux aux pères¹⁶ - a pour objectif de vérifier de manière plus scrupuleuse que la condition parentale ne représente pas un motif caché des pressions ayant conduit le travailleur ou la travailleuse à démissionner. Cette protection s'applique à la mère en cas de grossesse, et aux deux parents après la naissance de l'enfant (ou l'adoption), pour une durée de trois ans¹⁷. La travailleuse ou le travailleur qui a l'intention de

14 Dans le cas assez fréquent d'un défaut de paiement des salaires, le travailleur doit selon la jurisprudence attendre trois mois avant de poser sa démission et de pouvoir légitimement quitter son travail sans respecter le préavis.

15 E. Dagnino et G. Pigliararmi, « Dimissioni: prime riflessioni su DDL Lavoro », *Bollettino ADAPT*, n°35, 7 octobre 2024 : <https://www.bollettinoadapt.it/dimissioni-prime-riflessioni-su-ddl-lavoro/>

16 La réforme *Fornero* a modifié en ce sens, en 2012, l'art. 55 al. 4 du « Texte unique sur la parentalité » (d.lgs n°151/2001). Le père ne doit pas nécessairement avoir utilisé son congé pour bénéficier de cette protection (Note de l'INL du 25 septembre 2020).

17 Alors que la période couverte par l'interdiction de licencier est d'une durée d'un an. Si la démission a lieu durant la première année, la validation a des effets juridiques plus favorables au travailleur ou à la travailleuse (al 5 et 1, d.lgs n°151/2001).

démisionner pendant cette période doit préalablement notifier son intention à l'employeur par lettre remise en main propre ou par recommandé avec accusé de réception, en précisant la date présumée du dernier jour de travail. La lettre de démission contresignée par l'employeur ou l'accusé de réception doit ensuite être présentée par la travailleuse (ou le travailleur) à l'Inspection du travail, qui a 45 jours pour effectuer son contrôle et communiquer l'acte de validation aussi bien à l'employeur qu'au travailleur.

La procédure de validation des démissions durant la période couverte par l'interdiction de licenciement liée au mariage offre un champ d'application plus restreint. D'une part, elle ne s'applique qu'aux travailleuses. Suite à un débat entre juges du fond ayant abouti à l'étendre aux hommes en vertu du droit de l'Union européenne¹⁸, cette interprétation a été repoussée par la Cour de cassation au motif que le Code de « l'égalité des chances »¹⁹, qui a repris aujourd'hui cette interdiction datant d'une loi de 1963, ne la reconnaît qu'au bénéfice des femmes et qu'elle met en œuvre un objectif de protection que la Constitution réserve spécifiquement aux travailleuses (art. 37-1)²⁰, la Cour liant donc l'interdiction de licencier davantage à la condition féminine qu'à la condition parentale. Il en va par conséquent de même du champ d'application des protections contre la démission involontaire qui, comme pour l'interdiction de licenciement, couvre une période allant de la publication des bans jusqu'à un an après le mariage²¹. Le mécanisme de validation est cependant ici différent. Si l'obligation de validation est prévue par le Code de l'égalité des chances, il ne s'agit pas là, comme pour la parentalité, d'une exception prévue par le Décret législatif n°151/2015. Ainsi, comme il en résulte des indications (« FAQ ») du Ministère du travail, la procédure d'envoi télématique générale s'applique d'emblée et précède la validation/confirmation de l'inspection du travail. Celle-ci doit, selon la loi, avoir lieu dans le mois qui suit la communication à l'employeur, toujours dans l'optique de vérifier l'absence de pressions sur la travailleuse. Le contrôle se fera en principe sur demande de celle-ci, mais l'employeur de bonne foi peut – dans un souci compréhensible de protection – solliciter l'inspection du travail pour qu'elle contacte la travailleuse et s'enquiert de sa volonté réelle de démissionner. Malgré le fondement juridique de cette procédure, de source administrative ambiguë, on observera que la modification apportée au d.lgs n°151/2015 n'a pas abordé cette question.

Alors que la procédure de validation liée à la naissance d'un enfant est expressément exclue du champ d'application du décret n°151/2015 – de sorte qu'aucune démission due à une absence injustifiée ne peut être validée durant les 3 premières années de l'enfant –, on ne peut en dire autant pour les absences injustifiées consécutives au mariage. Cette procédure s'étant jusqu'ici imposée au titre de la *lex specialis*, le d.lgs n°151/2015 devrait logiquement continuer de s'appliquer dans sa globalité, y compris en cas d'abandon de poste.

18 Jugement du Tribunal de Milan du 3 juin 2014, en application de la Directive 76/207/CE.

19 Art. 35, al. 4, d.lgs n°198/2006.

20 Cass. n. 28926 du 12 novembre 2018. Voir la note de D. Gottardi, « Licenziamento a causa del matrimonio, c'è tutela solo per le donne », *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n°2, 2019, p. 195.

21 Depuis la Loi n°76/2016, cette protection s'applique également aux « unions civiles ».

Le « court-circuit » normatif pourrait donner lieu à l'hypothèse d'école voyant une salariée « démissionnaire » suite à une absence pour congé de mariage (encadré par la convention collective) concédé pour « 15 jours » mais « sans formalités » par un employeur, cette fois-ci de mauvaise foi. La salariée pourrait quoi qu'il en soit voir invalidée rétroactivement sa démission, en application de la nouvelle procédure. Le thème des démissions démontre ainsi que, comme dans de nombreux domaines contractuels, le droit du travail, pour être efficace, doit savoir anticiper au besoin, en recourant à des mécanismes complexes, les actes de mauvaise foi des uns comme des autres.