

Travailler en Italie : subordination, autonomie ou les deux ?

Ces dix dernières années, tous les gouvernements italiens successifs ont porté leur propre « réforme » du marché du travail. Réforme Biagi en 2003, réforme Fornero en 2012, réforme Letta en 2013 et, voici quelques jours, projet de réforme Renzi avec le décret-loi du 20 mars 2014 qui en est le premier acte ! Toutes ont modifié plus ou moins sensiblement le Droit du travail, codifié, en Italie, dans les Titres II, III et IV du Livre Cinq du Code civil, qui distingue essentiellement les notions de travail subordonné et de travail autonome ; elles ont aussi introduit une



notion intermédiaire : le travail para-subordonné. Voici un rapide panorama des contrats de travail en vigueur en Italie, ainsi que les particularités de la rupture des contrats de travail subordonné.



Par M^e **Diego Spinella**, avocat au Barreau de Grenoble
et M^e **Ciro Perrelli**, avocat aux Barreaux de Milan et de Paris

Les différents contrats de travail en Italie

À ce jour, le Droit du travail italien offre une palette de contrats de travail répartis entre ces trois notions de travail subordonné, de travail autonome et de travail para-subordonné.

S'agissant du travail subordonné, le Droit italien connaît, à l'instar du Droit français, les formes classiques de contrats de travail que sont le contrat à durée indéterminée et le contrat à durée déterminée.

Certaines formes sont particulières au Droit italien, comme par exemple :

- le **contrat de travail intermittent** ou **travail à la demande**, qui permet d'employer un travailleur sur simple appel, en fonction des exigences du moment, pour des prestations intermittentes, c'est-à-dire non continues dans le temps.
- le **contrat de travail partagé**,

qui permet à deux travailleurs de partager le même contrat de travail. Les réformes de ces dernières années ont surtout touché le contrat à durée déterminée, dont l'usage a été facilité par la réforme Fornero de 2012 et qui, en l'état du dernier décret-loi du 20 mars 2014, peut être stipulé, la première fois, pour une durée pouvant aller jusqu'à trente-six mois et surtout sans avoir à justifier d'un motif particulier ; il ne peut toutefois représenter plus de 20 % des contrats de l'entreprise.

S'agissant du travail autonome, qui exclut donc tout lien de subordination, il prend essentiellement quatre formes :

- le **contrat d'entreprise**, par lequel un entrepreneur, agissant en toute autonomie selon sa propre organisation et en assumant le risque d'entreprise, est chargé, par un donneur d'ordre, de réaliser un ouvrage déterminé ou un service en contre-

partie d'une rémunération. La réforme Fornero de 2012 a toutefois introduit le principe de la responsabilité solidaire du donneur d'ordre avec l'entrepreneur pour le paiement des salariés de ce dernier.

- le **contrat d'association en participation**, par lequel un travailleur (associé) participe aux bénéfices de l'entreprise avec un certain pouvoir de contrôle, en contrepartie de sa prestation de travail.

Toutefois, la réforme Fornero de 2012 a limité à trois le nombre des travailleurs associés par une même entreprise et a imposé une participation effective aux bénéfices, sous peine de requalification en contrat de travail à durée déterminée.

- le **contrat de travail accessoire**, qui s'entend d'un travail ne générant pas un revenu de plus de 5 000 euros ou 2 000 euros par an, selon le secteur d'activité, rétribué au moyen d'un bon de travail

pré-payé (l'équivalent d'un chèque emploi-service français) intégrant les cotisations sociales (25 % de la rétribution).

- **le contrat de travail autonome occasionnel**, caractérisé par l'autonomie du travailleur quant à son emploi du temps et son mode opératoire pour réaliser l'ouvrage ou le service objet du contrat avec obligation, pour le travailleur, de souscrire à un régime social spécial si la rémunération excède 5 000 euros par an (22 à 28 % de la rémunération répartis entre le travailleur et l'entreprise à raison d'un tiers/deux tiers.)

S'agissant du travail para-subordonné, à mi-chemin entre le travail subordonné et le travail autonome, il prend essentiellement deux formes :

- **le contrat de travail à projet**, qui consiste en une collaboration coordonnée et continue, entre un travailleur (collaborateur) et l'entreprise, redéfinie par la réforme Fornero de 2012, dans laquelle le travail personnel est réalisé par le collaborateur en toute autonomie, sans lien de subordination, pour un ou plusieurs projets spécifiques expressément déterminés. Le projet doit être lié à un résultat final déterminé qui ne peut pas se résumer simplement à l'objet social de l'entreprise.

La réforme Letta de 2013 a précisé qu'un tel contrat ne peut pas comporter uniquement des tâches d'exécution répétitives.

La rémunération doit être proportionnée à la quantité et à la qualité du travail accompli dans le respect des minima fixés spécifiquement dans chaque secteur d'activité pour les salariés par la loi et par les conventions collectives et des garanties sont prévues en cas de maladie, d'accident ou de grossesse.

La charge des cotisations sociales au régime spécifique (de 22 à 28 % de la rémunération) est répartie à proportion d'un tiers pour le collaborateur et deux tiers pour l'entreprise.

- **le contrat de collaboration occa-**

sionnelle, est réservé à la collaboration occasionnelle d'une durée inférieure à trente jours ne générant pas une rémunération supérieure à 5 000 euros.

Dans ce cas, il n'est pas nécessaire de déterminer expressément le projet qui est néanmoins réalisé par le collaborateur en toute autonomie et sans lien de subordination avec les mêmes conditions de rémunération et charges.

Les particularités italiennes en matière de rupture du contrat de travail subordonné

Depuis la réforme Fornero de 2012, le Droit italien impose à l'employeur, à l'instar du Droit français, d'exposer les motifs du licenciement dans la lettre de notification (ce qui n'était pas le cas jusque-là) sans que, toutefois, le défaut ou l'insuffisance n'affecte la validité du licenciement. Le licenciement abusif, disciplinaire ou économique, est sanctionné par une indemnité variant de quinze à vingt-quatre mois de salaire. De plus, jusqu'à la réforme Fornero de 2012, la sanction du licenciement jugé abusif était, en principe, la réintégration du salarié, outre le versement d'une indemnité. **Avec la réforme Fornero, la réintégration est devenue l'exception, réservée à certains cas spécifiques de licenciement portant atteinte à des valeurs fondamentales par exemple.**

Sous peine de forclusion, le salarié a l'obligation de contester le licenciement par écrit, dans un délai de soixante jours à compter de la réception de la lettre de notification et de saisir la juridiction compétente ou d'envoyer à l'employeur une demande de conciliation ou d'arbitrage dans un délai de 180 jours.

Il faut noter que l'employeur a le droit de revenir unilatéralement sur sa dé-



cision de licenciement dans un délai de quinze jours à compter de la contestation du licenciement par le salarié, sans autres conséquences que le paiement du salaire non versé durant la période de suspension.

L'article 2120 du Code civil italien prévoit qu'une indemnité de rupture (TFR en italien abrégé) est due au salarié dans tous les cas de rupture du contrat de travail. Elle est calculée en additionnant pour chaque année d'ancienneté une quote-part qui ne peut, toutefois, dépasser le montant de la rétribution annuelle divisé par 13,5. Surtout, elle est aujourd'hui considérée comme une rémunération différée jusqu'au moment de la rupture, de sorte que le salarié justifiant d'au moins huit ans d'ancienneté peut, en cours de contrat, en demander l'avance dans la limite de 70 % du montant dû au jour de la demande, pour financer des dépenses de santé ou l'acquisition d'un premier logement pour lui ou ses enfants.

Enfin, la réforme Fornero de 2012 a réintroduit l'obligation de validation de la démission ou de la rupture d'un commun accord par l'administration du travail.

Tel est le panorama actuel que le projet de réforme Renzi a promis de bouleverser prochainement : à suivre... ■