Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

3 | 2019

Les migrations internationales de travail

Italie

Sylvain Nadalet

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/rdctss/1523>

DOI : 10.4000/rdctss.1523

ISSN : 2262-9815

Éditeur

Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

Édition imprimée

Date de publication : 1 novembre 2019

Pagination : 206-209

ISSN : 2117-4350

Référence électronique

Sylvain Nadalet, « Italie », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [En ligne], 3 | 2019, mis en ligne le 01 novembre 2021, consulté le 13 novembre 2021. URL : <http://journals.openedition.org/rdctss/1523> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rdctss.1523>

Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est mise à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

SYLVAIN NADALET

UNIVERSITÉ DE VÉRONE

En 2019, le droit du travail italien a vu émerger dans l'actualité jurisprudentielle et législative des questions concernant l'application de certaines dispositions du *Jobs Act* du Gouvernement Renzi (loi-cadre n° 183/2014 et ses successifs décrets législatifs). La première de ces dispositions concerne le statut des travailleurs des plateformes et leurs droits, et pourrait déboucher sur une loi dont les contours ont été déjà définis par l'adoption d'un décret-loi **(I)**. La seconde porte sur le régime différencié de protection en cas de licenciements collectifs illégitimes, ce qui justifierait selon la justice milanaise un renvoi préjudiciel à la CJUE **(II)**.

I - LE STATUT DES COURSIERS DES PLATEFORMES DIGITALES AU CARREFOUR DE LA JURISPRUDENCE ET DE LA LOI

La loi en cours d'adoption **(B)** a pour toile de fond des décisions de justice, l'affaire *Foodora* qui a vu s'opposer sur la question du statut des coursiers les juges du premier et second degré **(A)**.

A - RAPPEL DE LA JURISPRUDENCE ET DU CADRE LÉGISLATIF

L'intervention du législateur sur le thème des travailleurs des plateformes s'explique notamment par le retentissement médiatique d'une action intentée en justice par 6 livreurs à bicyclette de repas à domicile contre le groupe allemand Foodora, visant à se voir reconnaître le statut de salarié et par conséquent le caractère illégitime de leur rupture de contrat.

La comparaison entre les jugements de première et deuxième instance dans cette affaire permet de mettre en relief les points névralgiques de la question de la qualification du rapport de travail¹. En l'espèce les *riders*, avaient vu leur relation de travail interrompue par l'entreprise suite à des contestations concernant leurs modalités de rémunération, et demandaient que cette interruption de contrat soit qualifiée de violation du droit du licenciement. Ils demandaient également des dédommagements pour violation des dispositions sur la prévention des accidents de travail, ainsi que des normes sur la protection de leur vie privée. En première instance, le Tribunal de Turin estima néanmoins que la possibilité pour chaque livreur d'accepter ou de refuser la prestation au moyen de « l'application » était déterminante pour confirmer leur qualification de travailleurs autonomes, en l'occurrence liés par un contrat de collaboration coordonnée et continue (parasubordination). En dépit du fait que les travailleurs ayant accepté la livraison étaient soumis à une contrainte temporelle et éventuellement contrôlés à distance, le juge a estimé que cela ne correspondait pas à une forme d'exercice d'un pouvoir de direction et de contrôle, typiques de la subordination, mais plutôt à une forme de « coordination » compatible avec la typologie de travail autonome. Dans le même ordre d'idée, le fait d'être « mal classé » par l'application n'était pas assimilable à une sanction disciplinaire. Le juge avait enfin - et surtout - adopté une interprétation restrictive des dispositions introduites

1 Pour de plus amples considérations sur la jurisprudence italienne et sur l'impact en droit du travail italien, V. V. Bavaro, D. Marino, *Le travail dans l'économie des plateformes dans la jurisprudence italienne*, 2019, dans cette revue, pp. 14-23.

par l'art. 2 al. 1 du décret législatif n° 81/2015 (qui régleme les différentes hypothèses de travail atypique) pour conférer aux collaborateurs parasubordonnés effectuant des prestations personnelles et continues les mêmes droits que les salariés, lorsque ceux-ci font l'objet par le commettant d'une organisation portant « également sur le temps et sur le lieu de travail ». C'est précisément sur l'interprétation des effets associés à cette norme que la Cour d'appel de Turin a, le 4 février 2019, partiellement renversé la décision du juge du travail en relevant, à l'inverse, que les contraintes d'organisation pesant sur ces livreurs permettaient d'octroyer à ces travailleurs parasubordonnés les droits - non la qualification - des travailleurs salariés. En conséquence, elle leur a reconnu l'application rétroactive des salaires prévus par la convention de branche de la logistique et certains droits annexes. La Cour a toutefois refusé de leur donner gain de cause s'agissant des modalités de licenciement et de la demande de dommages-intérêts pour violation de la législation sur la protection de la vie privée. Il s'agit là toutefois d'une interprétation de la notion de contraintes de « temps et de lieux » dont les effets, certainement cruciaux pour les plateformes numériques, pourraient probablement s'étendre à la vaste sphère des travailleurs parasubordonnés.

B - LE DÉCRET-LOI N° 101/2019 ACTUELLEMENT EN VIGUEUR

Bien que prévu par la Constitution, à titre d'exception, pour l'adoption de mesures d'urgence, le recours au décret-loi s'est multiplié ces dernières années, en particulier pour introduire des réformes touchant divers aspects du droit social. Bien que le décret-loi ici examiné, rédigé par le Gouvernement, soit entré en vigueur au lendemain de sa parution au Journal Officiel (le 5 septembre), il devra - sous peine de devenir caduc - être converti en loi par le Parlement dans le délai de deux mois, période durant laquelle il pourra subir des modifications.

Le décret-loi n°101/2019 entend répondre à la jurisprudence précédente, tout d'abord en encadrant le phénomène d'un point de vue juridique, ensuite en consacrant certains droits spécifiques au bénéfice des coursiers. L'encadrement juridique passe tout d'abord par une définition des plateformes comme étant des « programmes et procédures informatiques des entreprises qui, quel que soit leur lieu d'établissement, organisent les activités de livraison des marchandises, fixent le prix et déterminent les modalités d'exécution du service ». C'est toutefois l'encadrement de ces travailleurs qui est ici plus intéressant. Pour cela, l'art. 1 du décret-loi ajoute une disposition au décret législatif n° 81/2015 qui régleme les collaborations « organisées » par le commettant dont il fut question dans la jurisprudence turinoise. Le texte énonce ainsi que ces règles s'appliquent lorsque « les modalités de la prestation prévoient l'usage d'une plateforme également numérique ». La formule, si on méconnaît les principes fondamentaux du droit du travail italien, pourrait méprendre. Elle ne signifie nullement qu'à présent toutes les prestations des coursiers opérant à travers des plateformes numériques seront qualifiées automatiquement de travailleurs parasubordonnés. La Cour constitutionnelle a depuis longtemps énoncé « l'indisponibilité du type » de contrat, c'est-à-dire l'impossibilité pour le législateur d'affirmer que telle ou telle activité tombe automatiquement dans le champ du travail autonome : tout dépend des modalités concrètes d'exécution du travail, qui doivent permettre au juge de reconduire la qualification du rapport de travail dans le champ de l'autonomie ou dans celui du salariat.

La question des droits reconnus à ces certains travailleurs de plateformes révèle à nouveau la manière dont le législateur tente de forcer la main des opérateurs et, en l'espèce, celle des partenaires sociaux. Le décret-loi introduit une disposition spécifique

pour certains d'entre eux, les coursiers, « employés dans la livraison de marchandises pour le compte de tiers, dans les zones urbaines et à l'aide de cycles ou de véhicules motorisés ».

D'un côté, il s'enquiert de prévoir une couverture en cas d'accident de travail et l'obligation pour les plateformes de respecter les règles en matière de prévention des accidents du travail, ce qui manquait car il s'agit de travailleurs n'opérant pas sur un lieu fixe. Mais c'est surtout la question de la rémunération qui a principalement occupé le législateur; question ô combien épineuse s'agissant de travailleurs dépourvus en principe d'horaire de travail et donc jusqu'ici « payés à la tâche », c'est-à-dire à la livraison. La Cour d'appel de Turin avait prévu l'application des grilles de salaire de la convention de branche prévue pour le salarié, mais restait le problème du décompte des heures de du travail et de leur comptabilité avec le temps « libre » à disposition de ces travailleurs. En l'occurrence, le décret ne tranche pas véritablement la question. Tout en laissant aux conventions collectives un délai de 6 mois pour « imaginer » des systèmes de rémunération « modulaires et incitatifs qui prennent en compte les modalités d'exécution du travail et les différents modèles d'organisation », il encadre cet exercice par deux règles: la première est que ces modalités peuvent prendre en compte le nombre de livraisons effectuées, sans que cela ne constitue le critère principal; la seconde est que la rétribution horaire sera reconnue à partir du moment où le coursier acceptera, dans le cadre d'une heure, d'effectuer une livraison. Sans véritablement régler la question de la mise en concurrence de ces travailleurs par les systèmes de classement automatique - et donc leur position de faiblesse structurelle face à la demande de travail - la loi ajoute une petite pierre à l'édifice en enjoignant les partenaires sociaux à prévoir qu'à partir du moment où un travailleur parasubordonné intervient, même si l'acceptation de la livraison demeure libre, il a droit un salaire horaire. Ici aussi, on peut imaginer que les systèmes mixtes de rémunération mis en place par les conventions collectives pourront servir de modèles à des plateformes numériques qui ne concernent pas les coursiers.

II - LA CONFORMITÉ DU DROIT DES LICENCIEMENTS COLLECTIFS AU DROIT EUROPÉEN

Un rappel du cadre législatif s'impose **(A)**, pour bien saisir le contenu de l'ordonnance de renvoi au juge européen du Tribunal de Milan du 9 août dernier **(B)**.

A - RAPPEL DU CADRE LÉGISLATIF EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT COLLECTIF

L'introduction du « contrat à protection croissante » par le décret législatif n° 21/2015, pour tous les salariés embauchés après la date du 7 mars 2015, a provoqué une véritable fracture dans le régime de la protection contre les licenciements illégitimes, en substituant le droit à la réintégration dont bénéficiaient précédemment les salariés embauchés par le droit à une indemnisation exclusivement pécuniaire et de moindre entité (car seulement basée sur l'ancienneté en entreprise). Comme pour la protection contre les licenciements individuels injustifiés², la différence de régime a justifié en 2018 une intervention de la Cour constitutionnelle qui, si elle ne l'a pas remis en cause totalement, a néanmoins considéré le barème fixe des réparations basé exclusivement sur l'ancienneté comme contraire au principe d'égalité et de rationalité, autorisant ainsi les juges à mesurer différemment la réparation du préjudice : non seulement sur l'ancienneté, mais sur la base d'autres critères tels que la taille de l'entreprise, ses effectifs et le comportement des parties.

2 Cost. n° 194/2018, voir le précédent rapport sur l'Italie dans cette Revue.

C'est par conséquent au regard du droit de l'Union européenne et en application des règles sur les licenciements collectifs, que l'existence même d'un double régime de protection tente ici d'être mise en cause. L'affaire est née d'un cas non isolé où des travailleurs avaient exercé un recours contre le licenciement collectif décidé par leur employeur, et obtenu gain de cause par un droit à réintégrer l'entreprise et des dédommagements conséquents. Seule une salariée, embauchée initialement en CDD, et dont le contrat avait été transformé en CDI quelques jours seulement après l'entrée en vigueur des nouvelles règles, s'était vue appliquer un régime différent, basé uniquement sur un dédommagement. Les violations des règles par l'employeur en cas de licenciement collectif peuvent être multiples, mais la plupart des cas concerne des violations de la procédure ou - comme dans le cas présent - le non-respect des critères de choix prévu par un accord collectif d'entreprise ou par la loi (art. 5, l. n° 223/1991). Le régime différencié prévoit pour le premier groupe de salariés (s'il s'agit d'une entreprise de plus de 15 salariés), le droit de réintégrer l'entreprise accompagné d'une indemnisation de 12 mois des salaires et du versement intégral des cotisations sociales³. En revanche, pour les salariés sous « contrat à protection croissante », l'art. 10 du décret législatif n° 23/2015 prévoit la cessation du rapport de travail et une indemnité proportionnelle à la durée du contrat, de 4 mois à 24 mois (même si d'après la décision de la Cour constitutionnel, le juge peut prendre en compte d'autres éléments). La justice milanaise ayant dans un premier temps appliqué ce régime de sanction envers la salariée, celle-ci fit de nouveau opposition en arguant d'une violation du droit de l'Union européenne.

B - LES FONDEMENTS DU RECOURS PRÉJUDICIEL À LA CJUE

Ils sont de deux ordres. Tout d'abord, dans le cadre de l'application de la Directive 99/70/CE, la question posée est celle de savoir si le double régime de protection contre les licenciements collectifs illégitimes - basé d'un côté sur la réintégration et de l'autre sur l'indemnisation - est conforme au principe de non-discrimination entre travailleurs en CDD et travailleurs en CDI. Dans son ordonnance, le juge milanais observe notamment le caractère discriminatoire dérivant de l'absence de prise en compte de l'ancienneté sous CDD pour déterminer la période d'application d'un régime défavorable au salarié sous CDD. Il met aussi en doute le caractère raisonnable de toute justification au regard de l'objectif de promotion de l'emploi, en citant notamment la jurisprudence Mangold de la CJUE.

Par ailleurs, l'application de deux régimes de protection différents en fonction de la date d'embauche dans le cadre de l'application de la Directive 98/59/CE pose aussi la question du respect des principes cités aux articles 20 (principe d'égalité) et 30 (protection contre les licenciements injustifiés) de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Il est notamment demandé au juge européen de vérifier que l'application du principe d'égalité est respectée à partir du moment où le rapport de travail et la sélection entre salariés sont identiques. Le juge italien rappelle au passage la nécessité d'interpréter l'art. 30 de la Charte à la lumière de l'art. 24 de la Charte sociale européenne qui oblige, en cas de violation des règles sur les licenciements, à adopter des sanctions qui soient effectives, dissuasives et adaptées.

3 Le régime de sanction est prévu par l'art. 18 al. 4 du Statut des travailleurs (loi n° 300/1970), par renvoi de l'art. 5 al. 3 de la loi n° 223/1991 (transposition de la directive 98/59/CE) tel que modifié par la loi n° 92/2012.