Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

1 | 2018
Doctrine

Italie

Sylvain Nadalet

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/rdctss/2056>

DOI : 10.4000/rdctss.2056

ISSN : 2262-9815

Éditeur

Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

Édition imprimée

Date de publication : 1 avril 2018

Pagination : 164-167

ISSN : 2117-4350

Référence électronique

Sylvain Nadalet, « Italie », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [En ligne], 1 | 2018, mis en ligne le 01 novembre 2021, consulté le 12 novembre 2021. URL : <http://journals.openedition.org/rdctss/2056> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rdctss.2056>

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

L'actualité législative du second semestre 2017 dans le domaine du droit du travail porte principalement sur la nouvelle loi relative au travail autonome et la promotion du *welfare* d'entreprise souhaitée par le législateur italien dès 2016 mais qui s'est poursuivie en 2017 et qui est à l'origine de la conclusion d'un nombre conséquent de conventions collectives.

Par ailleurs, après l'abrogation de la réglementation sur le travail accessoire régie par l'un des décrets d'application du *Jobs Act* (art. 48-50 du décret législatif n° 81 de 2015) et par un décret-loi adopté en 2017 (Décret-loi n° 25 de 2017)¹, un nouveau décret-loi a été pris en avril 2017, puis converti en loi le 21 Juin 2017, pour faire « renaître » cette forme d'emploi. L'art. 54-bis du décret-loi n°50 de 2017, lors de sa conversion en loi a introduit une « nouvelle » réglementation des services de travail via le chèque-emploi, en diversifiant cette fois-ci les modes d'utilisation.

Il existe désormais des règles spécifiques selon le type de prestation, sur la rémunération, les cotisations sociales et les modalités d'exécution des obligations d'information vis-à-vis de l'Institut national de sécurité sociale : la première modalité est consacrée à la famille (« *Libretto di famiglia* ») ; la seconde se définit comme un contrat de prestation occasionnelle². Pour chaque modalité, il est prévu un plafond de 5 000 euros par personne et par mois indépendamment du nombre d'utilisateurs ; un plafond de 5 000 euros par utilisateur indépendamment du nombre de travailleurs alors que les prestations de chaque travailleur ne doivent pas dépasser 2 500 euros pour chaque utilisateur. Un plafond de 280 heures d'utilisation de chèque-emploi au cours d'une même année est également prévu, à l'exception du secteur agricole.

Le « *Libretto di famiglia* » est un outil qui peut être utilisé par des personnes physiques qui n'exercent pas d'activité professionnelle ou commerciale. Ceux qui l'utilisent peuvent payer des services occasionnels pour certains types d'activités (ex : travail domestique) et le paiement se réalise moyennant un certificat dont le montant est fixé forfaitairement à 10 euros pour un service d'une heure, charges sociales et assurance comprises. Les utilisateurs du « Livret de famille » sont en outre tenus de communiquer certaines informations sur la prestation de travail (notamment les données d'identification du travailleur).

Le contrat de travail occasionnel est de nature différente, dans la mesure où l'utilisateur bénéficie, au moyen de procédures simplifiées, de prestations de travail occasionnelles ou de faible volume. Peuvent recourir à cet outil des sujets aussi différents que les professions libérales, les travailleurs autonomes, les entrepreneurs, les administrations publiques, les associations, les fondations ou tout autre organisme privé. Dans le cadre de ce contrat, le montant de la rémunération est fixé par la loi à 9 euros par heure de travail ; s'ajoutent

1 S. Nadalet, Italie, in *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 1, 2017, p. 186.

2 Circolare INPS n. 107 del 5 luglio 2017.

ici aussi une obligation d'information de l'Institut national de sécurité sociale. Ne peuvent recourir à ce type de contrat les employeurs ayant plus de cinq salariés sous contrat à durée indéterminée. Cette loi a donc réintroduit une forme d'emploi -controversée, notamment en raison de son expansion, si bien qu'un référendum avait été proposé pour son abrogation au niveau national.

I - LE TRAVAIL AUTONOME, NOUVELLE VERSION

Le législateur a adopté une loi importante qui concerne les mesures pour la protection du travail autonome non entrepreneurial (cette loi encadre également le « travail agile »³ pour la promotion de la flexibilité des temps et lieux de travail du salarié). C'est ce que l'on appelle sur le *Jobs Act* sur le « travail autonome », entré en application en juin 2017 (Loi n° 81 de 2017). La partie de la loi portant sur le travail autonome traduit pour la première fois la volonté du législateur d'intervenir sur ce thème non plus seulement dans une logique antifraude, mais du point de vue de la protection du travailleur autonome⁴.

Pour synthétiser, la loi offre à présent pour « toutes les relations de travail autonome » des protections élémentaires typiques d'une réglementation de relations contractuelles déséquilibrées ainsi que des garanties sociales telles que les congés maternité, les congés parentaux, les absences pour maladie ou accidents de travail auxquels s'ajoutent des droits de formation, avec des avantages fiscaux et des droits d'information pour l'accès aux marchés publics.

Deux aspects ont fait l'objet d'observations critiques. Le premier concerne l'introduction de clauses concernant la modification unilatérale des contrats, la résiliation et les délais de paiement. Conformément à la loi sur l'abus de dépendance économique (art.9 du décret législatif n° 192/98), doivent être considérées comme illégales et de nul effet les clauses conférant au client le droit de modifier unilatéralement les termes et conditions du contrat, celles qui, dans le cadre d'un contrat à exécution successive, prévoient la possibilité de se retirer sans préavis, ou encore la clause par laquelle les parties conviennent d'un délai de paiement de plus de 60 jours, ainsi que le refus du commettant de conclure le contrat par écrit (Article 3). Le doute existe toutefois sur l'effectivité de ce type de règles vu - comme l'ont observé certains⁵ - l'absence de jurisprudence en matière d'abus de dépendance économique.

Une autre partie du texte qui mérite d'être examinée c'est celle relative à la création d'un « guichet » pour le travail autonome: les centres pour l'emploi et les organismes autorisés à la médiation dans les rapports de travail doivent avoir un service dédié au travail autonome, au besoin en signant des conventions sans engagement financier avec les ordres professionnels et les associations, ainsi qu'avec les syndicats représentant les travailleurs autonomes. Ces guichets devraient recueillir les demandes et offres d'emploi autonomes, fournir les informations pertinentes aux professionnels et aux entreprises qui

3 S. Nadalet, « Italie », *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 1, 2017, p. 187.

4 A Perulli, "Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro, e ritorno", *Lavoro e Diritto*, 2, 2017, p. 251 ; R. Salomone, "La regolazione del lavoro autonomo al tempo del Jobs Act", *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 1, 2017, p. 99 ss.

5 A Perulli, cit., p. 273.

en font la demande et fournir des informations sur les procédures à suivre pour exercer une activité autonome ou pour transformer son emploi (art. 10).

À cet égard, bien que l'inclusion des travailleurs autonomes dans les services des agences d'emploi représente une innovation intéressante, reste le problème de la qualité des services offerts, jugés non adaptés aux besoins concrets des travailleurs autonomes⁶.

II - LA PROMOTION DU WELFARE D'ENTREPRISE

Le *welfare* d'entreprise est un dispositif significatif sur le plan fiscal car cette la promotion du *welfare* au sein des entreprises passe par un soutien à la négociation collective⁷.

Le terme de *welfare* d'entreprise correspond à des mesures de « second *welfare* », c'est-à-dire celles non financées par le système public (premier *Welfare*) mais fournies par une multiplicité d'acteurs privés, y compris d'associations à but lucratif ou non (entreprises, syndicats, associations d'employeurs, entreprises sociales, compagnies d'assurance, fondations, secteur tertiaire et bénévolat) consistant en des interventions des plus variées et diversifiées au bénéfice des travailleurs (les bourses distribuées aux enfants des salariés en sont un exemple classique)⁸.

Le phénomène du *welfare* d'entreprise s'est diversifié en l'absence de réglementation légale *ad hoc*. À défaut de notion légale, le *welfare* d'entreprise a pris de multiples facettes sous l'impulsion d'une législation qui ne relève pas du droit du travail (si ce n'est pour les aspects encadrant la négociation collective), mais du droit fiscal: l'ensemble de biens et services qui composent le système de *welfare* a en effet été créé sur la base des dispositions réglementaires introduites en 2015 pour permettre d'exclure de la notion de rémunération imposable les avantages concédés à l'origine de manière unilatérale par l'employeur, puis, à partir de 2016, sur la base d'accords collectifs.

Un tournant au nouveau législatif s'est produit fin 2015, avec la disposition intégrée dans la loi de stabilité financière de 2016 (loi n° 208 du 28 décembre 2015, art. 1er, al. n° 182-190) qui, en réintroduisant les incitations fiscales pour les primes de participation aux bénéfices fixées par les accords collectifs d'entreprise ou territoriaux, a lié ces bénéfices au *welfare* d'entreprise en donnant la possibilité de convertir, tout ou partie, de ces primes en avantages sociaux (art. 1, al. 187 renvoyant à l'art. 51 du décret-loi. n° 81/15). Par la suite, la loi de stabilité financière de 2017 (loi du 11 décembre 2016, n° 232, art. 1, al. 160-162) a augmenté le plafond des primes de résultat qui peuvent être converties en aide sociale.

6 A. Perulli, cit., p. 277.

7 D. Gottardi, "La contrattazione collettiva tra destrutturazione e ri-regolazione", *Lavoro e Diritto*, 4, 2016, p. 877.

8 E. Massagli, S. Spattini, "Cosa intendiamo quando parliamo di welfare aziendale?", 23 gennaio 2017, www.bollettinoadapt.it.

Elle a, par ailleurs, élargi la liste des parties signataires des conventions, en intégrant celles signées au niveau national, un accord interconfédéral et une convention collective territoriale (article 1, al. 162) – c'est-à-dire les signataires auxquels il est fait référence lors du dernier renouvellement de la convention de branche – ainsi que celles des bénéficiaires potentiels qui sont dorénavant autant du secteur privé que public.

L'accès aux avantages fiscaux a déclenché une augmentation significative des accords collectifs de travail déposés par voie électronique au ministère du travail et des politiques sociales: depuis mai 2016, il y a eu une augmentation de 24044 accords ou conventions collectives depuis le 16 août 2017 (1 305 accords en 2016 contre 25349 en 2017).