

# APERÇU DU DROIT DU TRAVAIL ITALIE

## Relations individuelles de travail

### Introduction

En Italie, les relations de travail sont régies par les sources suivantes :

- [la Constitution](#) ;
- [le Code civil](#) (articles 2094 à 2134 : livre 5 « du travail ») ;
- [le statut du Travailleur de 1970](#), modifié à plusieurs reprises ;
- les réglementations émises par les autres autorités ;
- les conventions collectives nationales et les accords d'entreprise ;
- les usages et la pratique ;
- le contrat de travail.

Il est à noter que beaucoup de secteurs sont couverts par une convention collective. Ces conventions collectives ne sont, en principe, applicables qu'aux entreprises adhérentes à une organisation patronale signataire. Toutefois, l'employeur peut décider d'en faire une application volontaire.

### I) Le contrat de travail

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Il est toutefois à noter que le contrat de travail à durée indéterminée est la « forme normale de la relation de travail ».

Le contrat de travail ne doit pas obligatoirement être établi par écrit. Cependant, l'employeur a l'obligation de communiquer, par écrit, au salarié certaines conditions de travail avant le début de l'exécution du travail, notamment :

- l'identité de l'employeur (et des éventuels co-employeurs) ;
- l'identité de l'entreprise utilisatrice, s'il s'agit d'une entreprise de travail temporaire ;
- la localisation de l'employeur ;
- le type de contrat de travail ;
- la date de début de la relation de travail ;
- la date de fin de la relation de travail, dans le cas d'une relation à durée déterminée ;
- la durée de la période d'essai, le cas échéant ;
- le lieu de travail ;
- la classification du salarié (ou, les caractéristiques ou la description sommaire de l'emploi) ;
- la programmation des heures normales de travail. S'il n'est pas possible de planifier la durée normale du travail, parce que l'organisation du temps de travail est imprévisible, l'employeur doit informer le salarié sur :
  - la variabilité de l'horaire de travail, le nombre minimum d'heures rémunérées garanties et la rémunération du travail effectué en plus des heures garanties ;
  - les heures et les jours de référence pendant lesquels le salarié est tenu de travailler ;
  - le délai de prévenance minimum auquel le salarié a droit avant de commencer à travailler et le délai dans lequel l'employeur peut annuler la mission.
- les conditions relatives aux heures supplémentaires, s'il y en a, et à leur rémunération ;
- la durée des congés payés ;
- le droit à bénéficier d'une formation dispensée par l'employeur, le cas échéant ;
- la durée du préavis et la procédure correspondante, en soulignant les différences éventuelles entre la résiliation par l'employeur et la résiliation par le salarié ;
- les organismes et institutions qui reçoivent les cotisations de sécurité sociale et d'assurance dues par l'employeur et toute forme de protection sociale fournie par l'employeur ;
- la convention collective nationale appliquée à la relation de travail, avec indication des parties qui l'ont signée ;

- toute convention collective de deuxième niveau (territorial et/ou d'entreprise) appliquée à la relation de travail, avec indication des parties qui l'ont signée.

Ces informations doivent être fournies dans l'un des documents suivants :

- le contrat de travail individuel ;
- la copie de la communication de l'embauche faite à l'administration.

L'employeur doit conserver la preuve de la transmission ou de la réception de la communication par le salarié et la rendre accessible à ce dernier sur demande.

Le contrat de travail précise également la catégorie à laquelle le salarié appartient, telle que prévue par l'article 2095 du Code civil : les cadres dirigeants (« Dirigenti »), les cadres (« Quadri »), les employés (« Impegiati ») et les ouvriers (« Operai »). Les conventions collectives prévoient généralement des dispositions spécifiques concernant les cadres dirigeants. Toutefois, leurs conditions de travail sont souvent également précisées dans leur contrat de travail. Les « Quadri » sont définis comme les salariés qui n'appartiennent pas aux plus hauts niveaux de direction mais qui sont engagés continuellement sur des tâches qui contribuent significativement à la promotion de la croissance de l'entreprise et à la réalisation de ses objectifs.

Au moins 24 heures avant le début du travail, l'employeur doit notifier l'embauche au service public de l'emploi (« Centro per l'Impiego »). Cette notification permet également de déclarer l'embauche aux institutions de sécurité sociale (INPS et INAIL).

Le contrat à durée indéterminée est la règle en droit italien. Toutefois, d'autres types de contrat peuvent être conclus dans des situations spécifiques :

### **a) Les contrats de travail à durée déterminée**

La législation sur les contrats à durée déterminée (CDD) a changé à plusieurs reprises ces dernières années. D'abord avec la loi sur l'emploi (décret législatif 81/2015), qui, en supprimant l'obligation de fournir un motif pour justifier le recours au CDD, visait à promouvoir l'emploi pour faire face à la crise. Par la suite, le décret sur la dignité (décret-loi 87/2018 converti par la loi 96/2018) a de nouveau restreint son utilisation avec l'obligation pour l'employeur de justifier de raisons très précises, cela afin de pousser les entreprises vers des formes contractuelles plus stables. Enfin, le décret n° 48 du 4 mai 2023, appelé « Decreto Lavoro » a de nouveau modifié la législation.

La réglementation des différents types de contrat de travail, y compris les CDD, est concentrée dans le texte du [Décret-loi n° 81 de 2015](#) qui a été modifié par le « Decreto Lavoro ».

Ce décret a réintroduit la majorité des règles mises en place par la réforme de 2015, notamment la suppression de l'obligation de justifier le recours au CDD. En conséquence, il n'est plus nécessaire d'apporter aucune justification de caractère technique, organisationnel, liée à la production ou à un remplacement pour conclure un CDD de 12 mois.

Ce type de contrat a une durée maximale de 24 mois (renouvellement inclus). Il peut être renouvelé jusqu'à quatre fois, dans la limite de 24 mois. Passé ces limites, le CDD sera automatiquement transformé en CDI. Il est à noter que les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions différentes.

Toutefois, la loi encadre les cas de recours à un CDD dont la durée totale serait supérieure à 12 mois. En effet, la durée d'un CDD ne pourra s'élever jusqu'à 24 mois que :

- lorsque les conventions collectives nationales ou territoriales conclues par les organisations syndicales les plus représentatives le prévoient ;
- en l'absence de convention collective, lorsque les accords conclus au niveau de l'entreprise le prévoient ;
- en l'absence de conventions et d'accords collectifs, lorsque l'employeur et le salarié conviennent d'une durée plus longue dans le contrat de travail à condition que cela soit prévu en raison de besoins techniques, organisationnels ou de production identifiés dans l'entreprise. Ce type d'accord est autorisé uniquement jusqu'au 30 avril 2024 ;
- en cas de remplacement d'un salarié absent. Le ministère du travail indique que, dans ces circonstances, l'employeur a l'obligation de préciser dans le contrat les raisons concrètes et objectives du remplacement ainsi que l'identité du salarié remplacé.

Il est à noter que le remplacement d'un salarié gréviste est interdit.

### **Dispositions transitoires**

Pour les CDD conclus avant le 5 mai 2023 (date d'entrée en vigueur du « Decreto Lavoro »), les employeurs pourront librement recourir au CDD pour une période supplémentaire de douze mois au plus après l'expiration prévue du contrat. Il s'agit d'une disposition transitoire qui prend en compte le temps de concertation nécessaire pour que cette option puisse être prévue, selon les conditions posées par les nouvelles dispositions, dans les accords collectifs ainsi que dans les contrats individuels de travail.

Ainsi, ce renouvellement ou prolongation du contrat sera possible sans que les conditions précisées ci-dessus soient présentes (par exemple, la conclusion d'un accord ou convention collective prévoyant cette possibilité), sans préjudice, en tout état de cause, de la durée maximale de 24 mois.

En outre, la loi italienne encadre le nombre de salariés en CDD qu'une entreprise peut employer. En effet, les CDD sont limités à 20% de l'effectif de l'entreprise. Il peut être dérogé à cette limite par convention collective. Par ailleurs, les entreprises de cinq salariés ou plus peuvent embaucher au moins un salarié avec ce type de contrat.

En cas de violation de cette limite de 20 % des effectifs enregistrés au moment de l'embauche, les contrats ne sont pas requalifiés en CDI, mais l'entreprise peut se voir appliquer une sanction administrative égale à :

- pour un salarié recruté au-delà de la limite : 20 % de la rémunération du salarié en CDD pour chaque mois (ou fraction de mois supérieure à 15 jours) de la durée du CDD ;
- pour deux salariés ou plus recrutés au-delà de la limite : 50 % de la rémunération pour chaque mois (ou fraction de mois supérieure à 15 jours) de la durée du CDD.

Il est à noter que certains types de CDD sont exclus de ce quota de 20%. Il s'agit des contrats conclus pour remplacer un salarié absent, en raison du lancement d'une activité, des CDD saisonniers ou encore des contrats conclus avec un salarié de plus de 50 ans.

Il est également important de noter qu'un intervalle de temps doit être respecté par l'employeur lors du renouvellement d'un CDD, c'est-à-dire entre la fin d'un CDD et la conclusion d'un nouveau contrat entre les mêmes parties. Ce délai de carence devra être, au moins de :

- 10 jours, si les deux contrats ont une durée totale de 6 mois au plus ;
- 20 jours, si les deux contrats ont une durée totale supérieure à 6 mois.

Le non-respect des délais ci-dessus, appelés « stop and go » entraînera la transformation du second CDD en un contrat à durée indéterminée.

Enfin, les salariés embauchés en CDD ont droit au même traitement économique et réglementaire mis en place dans l'entreprise que les salariés embauchés en CDI, y compris en termes de formation.

## **b) Les autres contrats**

Il existe d'autres types de contrats de travail en Italie. Les principaux sont les suivants :

### **1. Les contrats de travail « intermittent »**

Le contrat de travail intermittent est régi par le chapitre II du [Décret-loi n° 81 de 2015](#).

Il s'agit d'un contrat, à durée déterminée ou indéterminée, par lequel un travailleur se met à la disposition d'un employeur qui peut utiliser son travail de manière discontinue ou intermittente, selon les besoins identifiés par les conventions collectives, notamment dans des périodes prédéterminées au cours de la semaine, du mois ou de l'année. En l'absence d'accord collectif, les cas de recours au travail intermittent sont identifiés par arrêté du ministre du Travail et des Politiques sociales.

Ainsi, l'utilisation de ce contrat « intermittent » ou « sur appel » permet à un salarié de se mettre à disposition de l'employeur pour effectuer un travail « à la demande ». Ce type de contrat doit être utilisé pour une tâche ponctuelle.

La réforme de 2012 a instauré une obligation de déclaration administrative préalable et simplifiée (par sms ou fax) à chaque fois que l'employeur « appelle » le salarié à venir travailler. L'entreprise est soumise à une amende pouvant aller de 400 à 2 400 euros en cas de non-respect de cette procédure.

Le travail « sur appel » n'est ouvert qu'aux salariés de 24 à 55 ans. Il ne peut pas être utilisé pendant les week-end ou les jours fériés.

Pendant les périodes où le salarié d'astreinte n'est pas amené à travailler, il n'a droit à aucune rémunération, à moins qu'il n'ait garanti à l'employeur sa disponibilité pour répondre aux appels, auquel cas il a droit à une indemnité de disponibilité

## 2. Le travail temporaire

Le régime applicable à ce type de contrat est déterminé par le chapitre IV du [Décret-loi n° 81 de 2015](#). Il s'agit d'une organisation du travail qui implique trois parties :

- une entreprise agréée de travail temporaire, inscrite dans un registre informatisé spécial tenu à l'Agence nationale pour les politiques actives du travail (ANPAL) ;
- une entreprise utilisatrice ;
- un ou plusieurs salariés de l'entreprise de travail temporaire qui sont envoyés par celle-ci en mission auprès de l'entreprise utilisatrice.

Il s'agit donc d'une relation complexe, au sein de laquelle il existe deux relations contractuelles distinctes :

- le contrat de fourniture commerciale, conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'utilisatrice, lequel est de nature commerciale et peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée ;
- le contrat de travail conclu entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié, lequel peut, également, être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

### Contrat de travail temporaire à durée indéterminée

Le contrat de travail temporaire à durée indéterminée conclu entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié est soumis aux mêmes règles qu'un contrat de travail ordinaire. Le travail temporaire à durée indéterminée est autorisé pour tout domaine d'activité. Le salarié pourra donc être mis à disposition d'une entreprise utilisatrice pour une durée indéterminée, mais dans la limite de 20 % du nombre de salariés permanents embauchés par l'entreprise utilisatrice au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de conclusion du contrat.

Le salarié embauché pour une durée indéterminée par l'agence de travail temporaire a droit à une indemnité de disponibilité pour les périodes où il n'est pas en mission auprès d'un utilisateur. Le montant de l'indemnité est fixé par voie de négociation collective et ne peut en aucun cas être inférieur au montant fixé par décret du Ministère du travail et des politiques sociales.

En outre, lorsqu'un contrat à durée indéterminée lie le salarié et l'entreprise de travail temporaire, le salarié pourra effectuer une mission pendant plus de 24 mois au sein d'une entreprise utilisatrice. En effet, aucune limite de temps ne s'impose à sa mission.

### Contrat de travail temporaire à durée déterminée

Les contrats de travail temporaire à durée déterminée sont soumis aux mêmes règles que les CDD (voir ci-dessus). Ils sont, ainsi, limités à une durée maximale de 24 mois. Toutefois, les règles relatives aux conditions de renouvellements et au pourcentage maximal de travailleurs à durée déterminée dans l'entreprise ne s'appliquent pas.

En effet, le nombre total de salariés (temporaires ou non) embauchés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ne peut excéder 30 % du nombre de salariés permanents occupés par l'utilisateur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au cours de laquelle les contrats précités sont conclus.

Il est important de noter que le contrat de mise à disposition du salarié temporaire exige la forme écrite. A défaut, il sera considéré nul et non avenue et les salariés seront considérés à toute fin utile comme étant salariés de l'entreprise utilisatrice.

Il est également important de souligner que le principe d'égalité de traitement s'applique entre les salariés temporaires et les salariés de l'entreprise utilisatrice lesquels ont le droit au mêmes conditions économiques et réglementaires octroyées aux salariés du même niveau, ainsi qu'aux mêmes droits syndicaux.

Des précisions complémentaires sur la réglementation du travail temporaire sont disponible sur le [site du ministère du Travail](#).

## II) La période d'essai

Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai. Durant celle-ci, chaque partie est libre de rompre le contrat sans préavis, ni paiement d'indemnité.

La durée de la période d'essai résulte de la convention collective applicable et varie selon les catégories de salariés. Toutefois, la loi sur les licenciements établit indirectement une limite maximale de six mois pour toute période d'essai.

L'article 2096 du Code civil précise que la période d'essai doit être mentionnée dans le contrat de travail. Elle doit être contractualisée, au plus tard, au premier jour d'emploi. Le non-respect de cette condition rend la période d'essai nulle et non avenue.

## III) La durée du travail

Le [Décret-loi de 66/2003](#) a transposé la directive (UE) 2000/34 sur le temps de travail et régit la matière. Des précisions complémentaires sur la réglementation du temps de travail sont accessibles [ici](#).

### a) La durée légale du travail

En Italie, la durée normale de travail est de 40 heures par semaine. La durée maximale de travail est de 48 heures hebdomadaires (heures supplémentaires comprises). Cette durée maximale est calculée sur une période de référence de 4 mois.

Les conventions collective peuvent fixer une durée maximale de travail inférieure. Elles peuvent également, sous certaines conditions, porter la période de référence pour le calcul de la durée maximale de travail à 6 ou 12 mois, si cela est justifié par des raisons objectives, techniques ou organisationnelles.

En outre, les salariés ont droit à un repos quotidien de 11 heures et à un repos hebdomadaire de 24 heures, lequel doit, en principe, être octroyé les dimanches. Les conventions collectives peuvent déroger au temps de repos quotidien à condition qu'il soit accordé aux salarié un temps équivalent de repos compensateur.

Il est à noter que les cadres dirigeants (« Dirigenti ») ne sont pas soumis aux règles relatives à la durée du travail.

### b) Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont règlementées par la loi et les conventions collectives.

L'article 5 du décret législatif 66/2003 énonce qu'en principe c'est la convention collective qui régit les conditions dans lesquelles il est possible d'effectuer des heures supplémentaires. À défaut de dispositions conventionnelles, il n'est possible de recourir aux heures supplémentaires qu'après accord entre le salarié et l'employeur pour une durée n'excédant pas 250 heures par an.

Toutefois, la loi prévoit certaines circonstances pendant lesquelles l'employeur pourra exiger la réalisation d'heures supplémentaires. Il s'agit notamment des situations suivantes :

- lorsque des besoins techniques et de production exceptionnels se présentent et qu'ils ne peuvent pas être satisfaits par l'emploi d'autres salariés ;
- en cas de force majeure ou lorsque la non réalisation d'heures supplémentaires pourrait entraîner un danger ou un dommage grave et immédiat pour les personnes ou la production ;
- en cas événements spéciaux, tels que les expositions, les foires et les événements liés à l'activité de production, ainsi que la mise en place de prototypes, de modèles ou autres, préparés à cet effet. La

réalisation de ces heures doit être communiquée à l'avance aux bureaux compétents, et en temps utile aux représentants syndicaux de l'entreprise.

De plus, la loi prévoit que les heures supplémentaires font l'objet d'une majoration de salaire conformément à la convention collective. Celle-ci peut, dans tous les cas, prévoir que les heures supplémentaires seront compensées par du repos en complément ou en lieu et place de la majoration salariale due.

### c) Le temps de pause

Lorsque le temps de travail quotidien dépasse six heures continues, le salarié a droit à une pause pour se reposer et pour prendre son repas. La durée de cette pause est normalement réglementée par les conventions collectives et ne peut être inférieure à 10 minutes.

Ces pauses ne sont pas rémunérées et ne comptent pas comme temps de travail effectif.

## IV) Les congés payés et les jours fériés

La loi italienne reconnaît aux salariés un droit à des congés payés. Le [Décret-loi de 66/2003](#) établit un minimum de quatre semaines par an de congés payés, mais une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables.

Sur les quatre semaines de congé légal, au moins deux semaines consécutives doivent être prises durant la même année. Le solde restant doit être utilisé dans les 18 mois qui suivent l'année pendant laquelle il n'a pas été utilisé.

Hormis en cas de fin du contrat de travail, l'employeur ne peut pas remplacer le droit à congés payés par le paiement d'une indemnité. Néanmoins, il lui est possible de payer une indemnité en lieu et place des semaines de congé dépassant le seuil de quatre semaines.

Par ailleurs, il y a 12 jours fériés en Italie :

Jour férié	Date
Nouvel an	1er janvier
Epiphanie	6 janvier
Lundi de pâque	variable
Jour de la libération	25 avril
Fête du travail	1er mai
Jour de la République	2 juin
Assomption	15 août
Toussaint	1er novembre
Immaculée conception	8 décembre
Noël	25 décembre
Jour de la Saint Stéphane	26 décembre
Jour férié local	variable selon chaque tradition locale

Les salariés bénéficient, en principe, de deux droits cumulatifs lors d'un jours férié : :

- celui de s'abstenir de travailler ce jour-là, et ;
- d'être rémunéré lorsque le jour férié est un jour normalement travaillé par lui.

La formulation du droit italien est donc particulière en ce qu'elle autorise le salarié à s'abstenir de travailler les jours fériés mais n'empêche pas l'employeur de proposer au salarié de travailler. En effet, le salarié et l'employeur peuvent décider, d'un commun accord, que les jours fériés soient travaillés, à condition que l'employeur agisse dans le respect de la bonne-foi et que le salarié soit informé de son droit de s'abstenir.

Les salariés qui travaillent un jour férié ont droit à une majoration de leur rémunération. Cette majoration est généralement fixée par la convention collective applicable et diffère selon que la personne est rémunérée sur une base fixe ou horaire.

## V) La rémunération

L'article 36 de la Constitution italienne prévoit que tout salarié a droit à une rémunération proportionnée à la quantité et à la qualité de son travail. La loi ne fixe pas de salaire minimum. Toutefois, en cas de litige, les tribunaux se réfèrent aux conventions collectives sectorielles pour déterminer le salaire minimum applicable, et ce même si l'entreprise n'est pas adhérente à une organisation patronale signataire.

En effet, il n'existe pas de mécanisme d'extension des conventions collectives de branche. Celles-ci ne s'appliquent que si l'entreprise est adhérente à une organisation patronale signataire, si elle y fait référence dans les contrats de travail ou si elle s'y est volontairement soumise.

Le salaire est habituellement payé à la fin du mois. L'employeur doit en déduire toutes les charges de sécurité sociale et les impôts à retenir.

La loi italienne prévoit l'obligation de fournir un bulletin de salaire précisant la période concernée par la rémunération, le nombre ainsi que la rémunération des heures supplémentaires.

## **VI) La rupture du contrat de travail**

La relation de travail peut prendre fin pour l'une des raisons suivantes :

- expiration du terme dans le cas d'un contrat à durée déterminée ;
- rupture de la période d'essai (voir ci-dessus) ;
- démission du salarié ;
- résiliation d'un commun accord entre le salarié et l'employeur ;
- licenciement par l'employeur. Ce licenciement devra être motivé selon les critères légaux.

Des informations plus détaillées sur les différents motifs de rupture du contrat de travail sont mis à disposition par le ministère du Travail italien [ici](#).

### **a) La rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié**

Le salarié est autorisé à démissionner à tout moment. Lorsque le salarié démissionne, il peut être contraint par l'employeur d'effectuer un préavis dont la durée varie et est généralement fixée par la convention collective applicable à la relation de travail

Les salariés doivent obligatoirement démissionner en ligne ou par [voie télématique](#), les démissions exprimées sous d'autres formats n'étant pas valables, y compris la démission sous format papier. Les données à indiquer concernent l'employeur et la relation de travail. Une confirmation de la démission est ensuite transmise à l'employeur et à l'administration du travail.

Cette mesure a pour objectif de lutter contre la pratique des démissions en blanc utilisée par certains employeurs. En effet, certaines entreprises exigeaient avant toute embauche la remise par le salarié d'une lettre de démission non datée mais signée.

Seules quelques catégories restreintes de salariés sont exclues de cette procédure de démission en ligne. Il s'agit du personnel de maison et des marins. Par ailleurs, cette procédure ne s'applique pas pendant la période d'essai, à l'issue d'une procédure de conciliation devant un syndicat, un tribunal du travail ou l'administration du travail ainsi que lorsque la salariée est enceinte et pendant les trois premières années de l'enfant. Dans ce dernier cas, la procédure doit être confirmée par la salariée devant l'administration du travail.

Enfin, le salarié qui a effectué sa démission en ligne dispose d'un délai de sept jours pour se rétracter.

Dans le cas où le salarié ne se conformerait pas à cette procédure, l'employeur doit le mettre en demeure de le faire. Si après plusieurs mises en demeure, celui-ci ne l'a pas fait, l'employeur peut alors rompre le contrat de travail.

### **b) La rupture d'un commun accord**

Afin d'éviter la perte de temps et les coûts liés à une procédure judiciaire, il est fréquent qu'employeurs et salariés négocient une rupture amiable. Depuis mars 2016, la rupture d'un commun accord doit être effectuée en ligne, comme la démission, et les parties disposent d'un délai de sept jours pour se rétracter. Dans ce cas, le paiement des indemnités de licenciement est dû au salarié.

## c) La rupture à l'initiative de l'employeur

Le droit italien prévoit deux motifs possibles de licenciement individuel du salarié. Ainsi, hors le cas du licenciement collectif pour motif économique (que nous ne traiterons pas ici), il existe :

- le licenciement individuel pour une juste cause (« giusta causa ») ;
- le licenciement individuel pour un motif justifié (« giustificato motivo »).

Tout licenciement doit, ainsi, être motivé et justifié. La charge de la preuve de la validité du licenciement pèse sur l'employeur lorsqu'il s'agira de prouver une juste cause de licenciement ou un motif légitime.

### 1. Les motifs de licenciement

- **Le licenciement individuel pour juste cause (« giusta causa »)**

La juste cause constitue, principalement, un motif disciplinaire ou lié à la personne du salarié. Cela concerne, notamment, une faute grave commise par le salarié ou tout manquement d'une gravité telle qu'il rend la poursuite du contrat de travail impossible. Il peut s'agir d'un vol, d'une insubordination grave ou tout autre comportement qui porterait atteinte à la relation de travail.

Il est important de noter que, dans tous les cas, la sanction doit être proportionnée aux faits reprochés et doit être conforme aux dispositions conventionnelles, ainsi qu'au règlement intérieur applicable dans l'entreprise. Par ailleurs, la procédure disciplinaire doit être enclenchée dans un délai raisonnable après que l'employeur a eu connaissance des faits.

En cas de licenciement pour juste cause, aucun préavis n'est à respecter, selon l'article 2119 du Code civil.

- **Le licenciement individuel pour un motif justifié « giustificato motivo »**

Le licenciement pour motif justifié vise deux types de situations. En effet, le motif justifié peut être de nature :

- **subjective**, c'est-à-dire lié à la personne du salarié. C'est le cas notamment du non-respect par le salarié de ses obligations contractuelles quand son manquement n'est pas assez grave pour constituer une cause juste (voir ci-dessus). Il s'agit, par exemple, de mauvaises performances professionnelles ou de négligence ;
- **objective**, c'est-à-dire lié à une cause non inhérente à la personne du salarié. L'article 3 de la loi n° 604 de 1966 fait, notamment, référence aux motifs de licenciement liés à la productivité ou au fonctionnement régulier de l'entreprise ainsi qu'à l'organisation du travail au sein d'un établissement. Ainsi, le « giustificato motivo » vise également le licenciement fondé sur une cause économique.

Dans ce cadre, une période de préavis devra être respectée avant la fin du contrat de travail. Elle pourra être travaillée ou indemnisée.

Il est à noter qu'en cas de licenciement économique, la jurisprudence impose à l'employeur de démontrer qu'il n'est pas possible de reclasser le salarié.

### 2. La procédure de licenciement

La procédure de licenciement est réglementée principalement par la [loi n° 604 du 15 juillet 1966](#).

Dans tous les cas, le licenciement doit être notifié au salarié par écrit et contenir le motif justifiant une telle décision. En effet, le licenciement réalisé sans observer ces deux conditions sera considéré nul et non avenu.

En outre, l'indication expresse des raisons qui ont motivé le licenciement est absolument nécessaire pour définir les règles applicables.

Tout licenciement doit être notifié à l'administration du travail.

**Particularité du licenciement des cadres (« dirigenti »)**



La loi prévoit que les cadres n'ont droit qu'au respect d'un délai de préavis. Les conventions collectives peuvent toutefois prévoir des dispositions particulières pour le licenciement de ces salariés. Par ailleurs, les cadres ont le droit d'obtenir une lettre de licenciement détaillant les motifs de la rupture.

Il est par ailleurs à noter que les règles diffèrent selon la taille de l'entreprise :

- grandes entreprises : celles qui comptent plus de 15 salariés dans un établissement ou un total de plus de 60 salariés dans toute l'Italie.
- petites entreprises : celles ayant un effectif inférieur ou égal à 15 salariés dans un établissement et à condition que l'effectif total de l'entreprise ne dépasse pas 60 salariés.

#### • **Spécificités du licenciement pour motif disciplinaire**

La loi italienne prévoit le respect d'une procédure spécifique en cas de licenciement pour motif disciplinaire (qu'il s'agisse d'une « giusta causa » ou d'un « giustificato motivo » subjectif) :

- l'employeur doit informer le salarié par écrit des faits qui lui sont reprochés ;
- le salarié a le droit de se défendre, soit oralement, soit par écrit, dans un délai qui ne peut être inférieur à 5 jours ;
- le salarié peut également demander un entretien avec l'employeur au cours duquel il sera assisté d'un représentant syndical ;
- l'employeur doit ensuite envoyer une lettre de licenciement au salarié expliquant pourquoi il n'a pas accepté les justifications du salarié.

#### • **Spécificités pour le licenciement pour « giustificato motivo » de nature objective**

Dans les grandes entreprises, au sens de la loi italienne, le licenciement pour motif objectif justifié doit respecter une procédure particulière.

Dans ce cas, la procédure se déroule en deux étapes :

- l'employeur doit envoyer au salarié et à l'administration locale du travail une notification écrite détaillant l'intention de licencier et expliquant les mesures alternatives proposées au salarié ;
- dans un délai de 7 jours, l'administration doit inviter l'employeur et le salarié à une réunion de conciliation (qui doit s'achever dans un délai de 20 jours). Si les parties ne parviennent pas à un accord, l'employeur peut alors licencier le salarié. Il en est de même si l'administration n'envoie pas de convocation pour la conciliation dans le délai de 7 jours. Si les parties parviennent à une conciliation dans ce cadre, le salarié a droit à une indemnisation chômage.

### **3. Les indemnités de licenciement**

Suite à toute rupture du contrat de travail, les salariés ont droit au paiement de diverses indemnités, dont notamment le :

- **TFR ou « Trattamento di Fine Rapporto »** : il est versé au salarié à la fin du contrat de travail quelle que soit la cause de la rupture (même en cas de démission). Cette indemnité est calculée sur la base d'un pourcentage du salaire mensuel multiplié par le nombre d'année d'ancienneté du salarié. Ce pourcentage est normalement fixé par la convention collective et ne peut être supérieur à 1/13.5<sup>ème</sup> de la rémunération annuelle brute, selon l'article 2120 du Code civil ;
- soldes restants (dont, notamment, l'indemnité de congés payés non pris) ;
- indemnité de préavis, si celui-ci n'est pas effectué (hors cas de licenciement pour juste cause).

### **4. La contestation du licenciement**

Le licenciement peut être contesté dans les 60 jours à compter de la réception de la notification écrite ou de la communication, également écrite. Cette contestation doit être exprimée par tout acte écrit, y compris extrajudiciaire, propre à faire connaître la volonté du salarié.

Elle sera sans effet si elle n'est pas suivie, dans un délai de 180 jours, de l'introduction d'un recours auprès des instances judiciaires du travail ou de la communication à l'autre partie de la demande de tentative de conciliation ou d'arbitrage.

Plusieurs irrégularités peuvent entacher le licenciement, pour chaque type d'irrégularité une conséquence et une sanctions différentes peuvent être prévues.

[L'article 18 de la loi n° 300 de 1970](#) précise toutes les formes de protection octroyées aux salariés en cas de licenciement illégal. Il est à noter que les sanctions prévues ci-dessous sont applicables, en général, aux grandes entreprises. Les règles spécifiquement applicables aux petites entreprises seront traitées dans la dernière partie.

- **Licenciements nuls**

Sont considérés nuls les licenciements discriminatoires ainsi que ceux notifiés oralement et ceux fondés sur un motif justifié objectif qui s'avère inexistant. La déclaration de nullité du licenciement par un juge entraîne plusieurs conséquences pour l'employeur :

- **obligation de réintégrer le salarié au lieu de travail**, à son ancien poste ou un poste équivalent. Le salarié peut demander, au lieu de la réintégration, **une indemnité équivalant à 15 mois de salaire** (cette indemnité n'est pas soumise à cotisations sociales) ;
- **indemnisation du préjudice subi par le salarié** : il s'agit du paiement d'une indemnité dont le montant équivaut aux salaires que le salarié aurait dû percevoir entre la date du licenciement et sa réintégration effective. Les montants perçus par le salarié pendant cette période sont déduits du montant de l'indemnité. Dans tous les cas, l'indemnité ne pourra être inférieure à cinq mois de salaire. Cette indemnité est due indépendamment du choix du salarié entre la réintégration ou l'indemnité égale à 15 mois de salaire (voir point précédent) ;
- **paiement des cotisations sociales** afférentes à la période entre le licenciement et la réintégration du salarié.

- **Licenciements pour cause juste ou pour motif justifié subjectif**

Si les faits invoqués pour justifier le licenciement s'avèrent inexistant, le licenciement est annulé. Cela a comme conséquence pour l'employeur :

- **l'obligation de réintégrer le salarié au lieu de travail**, à son ancien poste ou dans un poste équivalent ;
- l'indemnisation du préjudice subi par le salarié par le **paiement d'une indemnité proportionnelle**, dans les mêmes conditions applicables au licenciement nul (voir ci-dessus). Toutefois, dans ce cas l'indemnité ne pourra pas excéder 12 mois de salaire.
- **paiement des cotisations sociales** afférentes à la période entre le licenciement et la réintégration du salarié.

Dans les cas où le juge constate que les faits ayant motivé le licenciement ont eu lieu mais que les conditions légales ne sont pas remplies pour caractériser une cause juste ou un motif justifié subjectif, la relation de travail sera considérée terminée à la date du licenciement. L'employeur devra dans ces cas payer une indemnité forfaitaire, dont le montant devra être fixé entre un minimum de 12 mois et un maximum de 24 mois de salaire, selon l'ancienneté du salarié, la taille de l'entreprise et le comportement des parties.

- **Licenciement pour motif justifié objectif**

Si le motif invoqué s'avère inexistant, le licenciement sera considéré nul. L'employeur se verra appliquer les mêmes sanctions que celles mentionnées plus haut, applicables notamment aux licenciements discriminatoires.

Si les faits qui ont motivé le licenciement existent mais ne permettent pas de le selon la loi et la jurisprudence applicables, le licenciement devra alors être annulé. Les sanctions appliquées à l'employeur seront, ainsi, les mêmes que celles applicables aux licenciements pour cause juste lorsque la cause s'avère inexistante (voir ci-dessus).

- **Vices de forme ou de procédure**

En cas d'irrégularité du licenciement en raison du non-respect par l'employeur de l'obligation de motiver le licenciement par écrit ou en raison du non-respect de la procédure légale applicable, le licenciement est annulé. Dans ce cas, l'employeur aura pour sanction :

- l'obligation de **réintégration du salarié au lieu de travail** ;
- le **paiement d'une indemnité correspondant aux salaires non perçus** par le salarié pendant la période qui s'est écoulée entre le licenciement et sa réintégration effective dans l'entreprise ;
- le **paiement d'une indemnité forfaitaire** pouvant aller de six à 12 mois de salaire, selon la gravité du vice de forme ou de procédure commis.

Il est important de noter que l'indemnité forfaitaire due en raison d'un vice de forme ou de procédure ne pourra pas être cumulée avec l'indemnité due en raison d'un vice sur le fond du licenciement.

- **Pour les petites entreprises**

Selon [l'article 8 de la loi n°604 de 1966](#), en cas de licenciement dans les entreprises ayant moins de 15 salariés, le juge condamnera l'employeur à :

- soit **réintégrer le salarié** à son poste ;
- soit lui payer **des dommages et intérêts** compris entre 2,5 et 6 mois de salaire. Les dommages et intérêts peuvent être portés à 10 mois de salaire pour les salariés avec au moins 10 ans d'ancienneté et 14 mois de salaire pour les salariés ayant au moins 20 ans d'ancienneté, à condition que l'entreprise ait au moins 15 salariés.