



Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

3 | 2020

La Directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie personnelle et vie privée des parents et des aidants

Quelques mesures prises en Italie pour lutter contre la pandémie

Alberto Mattei



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/rdctss/1040>

DOI : 10.4000/rdctss.1040

ISSN : 2262-9815

Éditeur

Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

Édition imprimée

Date de publication : 1 novembre 2020

Pagination : 218-221

ISSN : 2117-4350

Référence électronique

Alberto Mattei, « Quelques mesures prises en Italie pour lutter contre la pandémie », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [En ligne], 3 | 2020, mis en ligne le 01 novembre 2021, consulté le 11 novembre 2021. URL : <http://journals.openedition.org/rdctss/1040> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rdctss.1040>



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.

ALBERTO MATTEI

UNIVERSITÉ DE VÉRONE

QUELQUES MESURES PRISES EN ITALIE
POUR LUTTER CONTRE LA PANDÉMIE

Le 25 mars 2020, l'ancien Président de la Banque centrale européenne, Mario Draghi, a publié dans le *Financial Times* un article très influent sur les conséquences socio-économiques de la pandémie de Covid-19 à l'échelle mondiale : « La pandémie de Coronavirus est une tragédie humaine aux proportions probablement bibliques. Nombreux sont ceux qui, aujourd'hui, craignent pour leur vie ou pleurent leurs proches. Les mesures prises par les gouvernements pour éviter que nos systèmes de santé ne soient débordés sont courageuses et nécessaires et doivent être encouragées »¹.

L'Italie ayant été l'un des pays les plus touchés au début de la pandémie, son gouvernement a adopté dès la fin février 2020 des mesures visant à endiguer la Covid-19 et à empêcher la contagion sur les lieux de travail, notamment par le biais de plusieurs décrets du Premier ministre et de décrets législatifs.

Au cours des six derniers mois, période qui a coïncidé avec le confinement et la reprise progressive des activités socio-économiques, trois mesures principales ont été prises : le décret « Cura Italia » de mars-avril (décret-loi n°18/2020, converti en loi n°27/2020), le décret « Rilancio » de mai-juillet (décret-loi n°34/2020, converti en loi n°77/2020), et le décret « Ferragosto » (décret-loi n°104/2020) qui, de manière générale, ont servi à faire face à l'urgence épidémiologique dans le but de réduire son impact négatif sur l'emploi et de promouvoir la reprise économique et productive.

Deux mesures, en matière d'emploi en particulier, attirent l'attention des experts en droit du travail et du grand public : le recours au « travail flexible » ou travail à distance, et l'interdiction des licenciements. La première concerne la flexibilité interne de la relation de travail (I), tandis que la seconde concerne la flexibilité de la cessation de l'emploi (II).

I - LA FLEXIBILITÉ DE LA RELATION DE TRAVAIL

Le travail flexible est un mode d'emploi établi par la loi n°81/2017, même s'il ne s'agit pas en soi d'un contrat de travail. Il se caractérise par l'absence de contraintes de temps et de lieu physique et par une organisation du travail qui se déroule par phases, cycles et objectifs permettant aux travailleurs de travailler à distance du bureau ou du lieu de travail en utilisant divers dispositifs technologiques.

Si un accord spécifique doit généralement être conclu entre l'employeur et le salarié, au début de l'urgence sanitaire, il était prévu de pouvoir recourir au travail flexible même en l'absence d'un tel accord, par décision unilatérale de l'employeur (le décret du Premier ministre du 1^{er} mars 2020 étant l'une des premières mesures).

1 M. Draghi, « We face a war against coronavirus and must mobilise accordingly », *Financial Times*, 25 mars 2020.

Il a récemment été rapporté qu'avant l'urgence liée à la Covid-19, quelque 500 000 personnes travaillaient à distance, un chiffre qui, dans les semaines ayant suivi la mise en place du confinement, a été estimé à environ huit millions, secteurs public et privé confondus. Concrètement, ces salariés ont principalement travaillé en dehors de l'entreprise et des bureaux, un peu comme si on avait sous-traité le travail à leur domicile.

Si cette forme inhabituelle de sous-traitance a été jugée utile dans la phase aiguë de la crise pour éviter les contacts physiques et les rassemblements, elle n'a toutefois pas donné lieu à des innovations en matière de performances professionnelles, sauf dans les entreprises déjà particulièrement avancées sur le plan technologique.

En revanche, le travail flexible introduit par les mesures d'urgence a rendu le contrôle de la direction plus problématique et moins cohérent avec, dans certains cas, des conséquences négatives sur la vie des familles, notamment pour les femmes sur le plan de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

En effet, celles-ci doivent concilier le travail à distance avec la garde des enfants à la maison et l'enseignement à distance mis en place en raison la fermeture des écoles².

Cinq leçons³ ont toutefois été mises en évidence par des experts en matière d'innovation et de transformation numériques :

- 1) le télétravail est une condition essentielle à la résilience du système en matière d'utilisation des ressources numériques ;
- 2) l'adoption forcée du télétravail a montré qu'une autre façon de travailler est possible et efficace ;
- 3) l'utilisation et le développement des compétences numériques ont été accélérés, ce qui aurait pris des années sans la pandémie ;
- 4) une plus grande importance devrait être accordée aux objectifs et aux responsabilités plutôt qu'aux horaires et à la présence sur le lieu de travail ;
- 5) il est nécessaire d'étendre et de développer de nouveaux modèles de vie et d'urbanisation plus durables.

Parmi les mesures visant à lutter contre la propagation de la Covid-19, les dernières en date préconisent le recours au travail flexible pour effectuer des tâches pouvant être réalisées à domicile ou à distance (décret du président du Conseil des ministres, 7 août 2020).

L'état d'urgence sanitaire en Italie a été déclaré le 31 janvier 2020 et a depuis été prolongé jusqu'au 15 octobre 2020 (décret-loi n°83/2020). L'extension de la réglementation simplifiée du travail flexible est prévue et porte sur les notifications que l'employeur est tenu de fournir ainsi que les catégories de travailleurs concernés par le travail à distance (par exemple, les travailleurs immunodéprimés).

2 T. Treu, « E' la nuova normalità, ora niente vincoli », *Il Sole 24 Ore*, 26 août 2020.

3 M. Corso, « Cinque lezioni da memorizzare per il futuro », *Il Sole 24 Ore*, 26 août 2020.

II - LA FLEXIBILITÉ DE LA CESSATION DE L'EMPLOI

L'autre mesure qui retient l'attention est l'interdiction des licenciements pendant les différentes phases de lutte contre la Covid-19. Le décret « Cura Italia » (article 46) prévoyait initialement l'interdiction des licenciements pour des raisons économiques, tant pour les licenciements individuels que pour les licenciements collectifs, jusqu'au 18 mai 2020. Cette interdiction a depuis été prolongée jusqu'au 31 décembre 2020 (article 14 du décret « Ferragosto »), avec certaines exceptions. La règle de l'interdiction de licenciement soulève des doutes quant à sa constitutionnalité au regard de la liberté d'initiative économique (article 41 de la Constitution italienne), notamment en raison de la prolongation de l'interdiction de licenciement.

Pendant la phase d'urgence, l'interdiction était générale, peu importe qu'il y ait eu ou non recours à des mesures d'aide sociale (« filets de sécurité »), notamment aux mesures de soutien des revenus. La législation prévoit désormais que l'interdiction de licenciement soit levée à partir de l'adoption des mesures du filet de sécurité en matière sociale et de la fin de l'exonération des cotisations de sécurité sociale prévue par la loi (article 3 du décret « Ferragosto »).

Le compromis entre l'interdiction de licenciement et les mesures de soutien des revenus est désormais plus souple et est lié à l'utilisation effective des mesures de soutien des revenus ou de l'exemption de cotisations de sécurité sociale⁴.

En outre, il existe trois cas pour lesquels il est autorisé de procéder à des licenciements collectifs et individuels pour raisons économiques⁵.

La première exception à l'interdiction autorise les licenciements motivés par la cessation définitive de l'activité de l'entreprise suite à sa liquidation, sans même une continuation partielle de l'activité.

La deuxième exception concerne l'existence d'une convention collective visant à encourager la résiliation du contrat de travail : l'entreprise est autorisée à licencier des travailleurs lorsqu'il existe une convention collective au niveau de l'entreprise qui encourage le salarié à résilier son contrat de travail, ce qui permet à l'employeur et au salarié de négocier une rupture conventionnelle permettant à ce dernier de toucher chaque mois une allocation de chômage (Naspi).

D'un point de vue juridique, il s'agit d'un nouveau type de convention collective qui peut être classé comme une convention collective d'entente. Elle permet à l'employeur de contourner la réglementation sur le licenciement grâce à une rupture conventionnelle tout en préservant le droit du travailleur de percevoir des allocations de chômage.

La convention collective d'entreprise est la condition préalable pour bénéficier des mesures d'aide sociale : elle précise la date de résiliation et la prime économique versée au salarié, elle prévoit également la possibilité de donner son accord pour mettre fin au contrat de travail. Il s'agit donc d'un cas complexe qui met fin au contrat de travail tout en accordant le droit de bénéficier de mesures d'aide sociale⁶.

4 F. Scarpelli, « Proroga del blocco dei licenziamenti. Per favore diamone interpretazioni ragionevoli », *Comma 2. Lavoro è dignità* : www.comma2.it, 20 août 2020.

5 C. Tucci, « Da oggi licenziamenti possibili in sei casi », *Il Sole 24 Ore*, 18 août 2020.

6 A. Perulli, « Rapporto di lavoro sciolto se si firma l'accordo sindacale », *Il Sole 24 Ore*, 28 août 2020.

La troisième exception concerne les cas de faillite sans poursuite de l'activité de l'entreprise : celle-ci peut alors licencier les salariés en cas de faillite lorsqu'il n'y a aucune disposition prévoyant un exercice provisoire et qu'elle est mise en liquidation.

En conclusion, cette législation a pour but d'encourager les entreprises à ne pas licencier leurs salariés, au moins jusqu'à ce qu'ils aient la possibilité de bénéficier de mesures d'aide sociale, et sous réserve des exceptions à l'interdiction de licenciement prévues par la loi⁷.

7 F. Scarpelli, « Proroga del blocco dei licenziamenti. Per favore diamone interpretazioni ragionevoli », *op. cit.*