

ACTUALITÉ (/MILAN/ACTUALITES)

# Les implications du "Décret Août" dans le domaine du droit de travail

Par Lablaw (/lablaw-761) | Publié le 29/09/2020 à 00:13 | Mis à jour le 29/09/2020 à 12:41



Le dénommé « Décret août », contenant les nouvelles mesures du gouvernement italien pour soutenir et relancer l'économie est entré en vigueur le 15 août 2020. En matière de droit du travail, les changements les plus significatifs sont ceux concernant l'extension de l'interdiction des licenciements (individuels et collectifs) pour raisons économiques et les contrats de travail à durée déterminée.

## L'extension de l'interdiction de licenciement

Sous le premier aspect, une médiation a été obtenue, au sein du Conseil des ministres, entre ceux qui argumentaient la nécessité de prolonger l'interdiction pour tous les employeurs au moins jusqu'à la fin de l'année, et ceux qui défendaient une limitation de la durée ainsi que entreprises destinataires de cette interdiction. Ces derniers représentaient les demandes des entreprises, et avançaient des doutes sérieux d'inconstitutionnalité.

Le résultat de cette médiation politique s'est traduit par une norme (art. 14 du décret) dont la formulation - comme malheureusement il arrive souvent - d'un point de vue technique-juridique laisse fortement à désirer.

Bien que l'intention du législateur est de lier la prolongation de l'interdiction de licenciement à la possibilité d'avoir accès aux nouveaux plans sociaux (qui, en effet - avec l'article 1 du décret - sont prolongées de 9 semaines supplémentaires, prorogeables jusqu'à 18 uniquement pour les entreprises qui démontrent avoir subi une baisse significative de leur chiffre d'affaires au premier semestre 2020) soit claire, la formulation regrettable de la norme laisse de grands doutes d'interprétation ouverts. C'est notamment le cas pour l'expiration de l'interdiction de licenciement (qui peut varier de septembre à décembre 2020, selon le moment où l'entreprise a utilisé les filets des plans sociaux spéciaux), et les entreprises destinataires.

Les exceptions à la règle générale sont expressément prévues : rupture de la relation en raison de la survenance d'un autre prestataire de services, cessation d'activité de l'entreprise, faillite, signature d'accords syndicaux établissant des garanties particulières pour les licenciés. Pour autant, un doute subsiste quant à savoir si l'interdiction s'applique également (ou non) aux entreprises qui n'ont pas utilisé et n'ont pas l'intention de profiter des filets des plans sociaux spéciaux prévus pendant la période d'urgence, mais qui souhaitent malgré tout réduire le personnel pour leurs propres choix organisationnels.

A cet égard, la circulaire du ministère du Travail n. 713 du 16 septembre 2020, a affirmé que : « À l'exception de tout changement qui pourrait survenir lors de la conversion du décret, l'interdiction de licenciement, en tant que mesure visant à protéger les niveaux d'emploi pendant la période d'urgence, semble fonctionner uniquement du fait que l'entreprise a épuisé le plafond des heures de chômage partiel disponible et cela, qu'il en ait bénéficié partiellement ou pas du tout ».

Cependant, compte tenu du fait que cette interprétation n'est pas contraignante pour les entreprises (ni pour le juge), les doutes interprétatifs subsistent.

Cette situation d'incertitude risque d'entraîner de graves conséquences sur la gestion des affaires dans les mois à venir.

## Les modifications concernant les CDD

En contrepartie de la concession obtenue sur la question de l'extension de l'interdiction de licenciement pour raisons économiques, on a obtenu d'intervenir sur la discipline des contrats de travail à durée déterminée, en introduisant (avec l'art. 8 du Décret) la possibilité, jusqu'au 31.12 2020, de prolonger et / ou de renouveler ces contrats pour une durée maximale de 12 mois (sans préjudice de la durée globale maximale des relations de 24 mois), sans qu'il soit nécessaire d'indiquer l'une des raisons (ré)introduites avec le dénommé Décret Dignité il y a deux ans.

Ce changement semble opportun dans la situation actuelle, qui implique la nécessité pour les entreprises de repenser leur organisation.

En outre, cette prévision constitue une constatation formelle de l'insuffisance des modifications apportées par le gouvernement précédent à la législation sur les contrats à durée déterminée pour promouvoir l'emploi, notamment en situation de crise du marché du travail, comme celle d'aujourd'hui.

Cette prise de conscience pourrait représenter le signal d'une volonté de dépasser la réforme précédente, qui sera probablement l'objet d'une confrontation politique dans les mois à venir.

**Avv. Angelo Quarto - Studio Legale Lablaw**

Corso Europa, 22 - 20122 Milano

Tel. +39 02 30 31 11

info.milano@lablaw.com

[www.lablaw.com](http://www.lablaw.com)



## NOUS VOUS RECOMMANDONS



En Italie, le défi du smart working au-delà de l'urgence  
(/milan/actualites/en-italie-le-defi-du-smart-working-au-dela-de-lurgence-283394)

Publié le 23 juin 2020

**Vous êtes un lecteur régulier  
du site lepetitjournal.com ?**

Participez librement et impliquez-vous davantage dans la vie de votre journal en accomplissant un geste citoyen de soutien à l'information de votre communauté.

**Merci!**

(/je-soutiens)



## RUBRIQUES PARTENAIRES