

CDD : les motifs de recours confiés à la négociation collective

Par **Lablaw** | Publié le 26/07/2021 à 22:33 | Mis à jour le 26/07/2021 à 22:47



En confiant l'identification des motifs de recours aux CDD à la négociation collective, le nouveau décret Sostegni bis pourrait favoriser l'emploi en Italie en cette période de reprise économique.

Avec l'adoption du décret dit «Dignité» (D.L. n. 87/2018), l'obligation d'indiquer un motif objectif pour justifier du renouvellement des contrats de travail à durée déterminée d'une durée de plus de 12 mois, ainsi que les prorogations des contrats qui font dépasser la durée globale au-delà de 12 mois, a été réintroduite en Italie depuis 1er novembre 2018.

Les raisons rendant la prolongation de la durée des CDD possible, ont été expressément et strictement établies par la loi. Elles doivent répondre à :

a) des besoins temporaires et objectifs, sans rapport avec les activités ordinaires, ou la nécessité de

remplacer d'autres travailleurs ;

b) des besoins liés aux augmentations temporaires, significatives et non programmables de l'activité ordinaire.

Les règles concernant les CDD introduites par le Décret Dignité

Quels effets sur l'emploi, aussi pendant la période d'urgence

Comme nous avons déjà eu l'occasion de le souligner, les **motifs prévus par le Décret Dignité sont très généraux et ambigus** (à l'exception des raisons de remplacement), surtout pour les grandes entreprises. Il était en effet pratiquement impossible de démontrer de façon incontestable l'existence d'une raison objective justifiant la nécessité d'embaucher un salarié pour une durée déterminée, pour des périodes supérieures à 12 mois.

Cette réforme a donc conduit, comme on pouvait s'y attendre, à une réduction substantielle de l'utilisation des CDD. Elle n'a pour autant pas entraîné une augmentation des CDI, mais seulement une rotation plus importante parmi les travailleurs embauchés à durée déterminée.

L'incohérence du changement des règles concernant les CDD a été rendue encore plus évidente durant la période d'urgence liée à l'épidémie de Covid-19 : les travailleurs les plus pénalisés ont effectivement été ceux embauchés à durée déterminée.

La nouveauté introduite par la loi de conversion du Décret « Sostegni-bis »

Or la récente loi de conversion du D.L. n. 73/2021 (le décret dit "Sostegni-bis") tout juste approuvée et entrée en vigueur le 25 juillet 2021, vient apporter une nouveauté en la matière. Et notamment grâce à un important amendement qui prévoit la possibilité d'introduire de nouveaux et différents motifs pour renouveler et prolonger des contrats à durée déterminée, pour une période dépassant 12 mois : « Le délai supérieur à douze mois, mais néanmoins n'excédant pas vingt-quatre mois, visé à l'alinéa 1 du présent article, peut être appliqué aux contrats de travail s'il existe des raisons spécifiques pourvues par les conventions collectives de travail conformément à l'art. 51, jusqu'au 30 septembre 2022 » (amendement introduit après le premier alinéa de l'art. 19 du Décret Législatif. n. 81/2015).

En d'autres termes, la possibilité d'introduire des motifs spécifiques de prolongation ou de renouvellement de CDD sera envisagée par des accords syndicaux, y compris au niveau de l'entreprise.

Le rôle des syndicats

Cette nouveauté a une importance fondamentale dans la mesure où la régulation des renouvellements et prolongations des contrats à durée déterminée sera déléguée aux partenaires sociaux, qui connaissent mieux les réalités de la production de chaque entreprise.

Par ailleurs, il faut noter que les raisons justifiant la durée des CDD supérieure à 12 mois (qui doivent évidemment être indiquées dans la convention collective), peuvent également se rapporter aux activités ordinaires de l'entreprise et être liées à des augmentations d'activité programmables. Cela, compte tenu du fait que la norme en question ne fait pas référence aux motifs visés aux lettres a) et b) de l'alinéa 1 de l'art. 19, du Décret Législatif. n. 81/2015.

Une tendance à assouplir les règles concernant les CDD introduites par le Décret Dignité

Avec cet amendement, de nouveaux espaces s'ouvriront inévitablement au sein des règles concernant les CDD (au moins jusqu'à septembre 2022). Il donne également la possibilité d'évaluer la capacité des syndicats à collaborer pour identifier les réels motifs d'utilisation des CDD, ainsi que pour vérifier l'impact que les conventions collectives auront à ce sujet.

Cette nouvelle disposition - bien que pour l'instant limitée dans le temps – doit aussi être considérée que comme un pas supplémentaire vers un dépassement des dispositions rigides concernant le travail à durée déterminée, introduites il y a trois ans par le Décret Dignité.

Il pourrait surtout s'avérer comme un instrument visant à accroître et promouvoir l'emploi, par le recours à des contrats à durée déterminée, dans cette période de reprise économique.

Avv. Angelo Quarto
Lablaw Studio legale Rotondi & Partners

Largo Augusto, 8 – 20122 Milano
a.quarto@lablaw.com
www.lablaw.com

