

LE CONTRAT

«À PROTECTION CROISSANTE»

Une première lecture du décret du 20.2.2015

*Rapport introductif
au séminaire organisé par Stratégie-France
Paris, le 24 Mars 2015*

L'objectif de la réforme:

- Remplacer le régime basé sur une **property rule** ... réintégration dans le poste de travail si le juge n'approuve pas ce qu'a fait l'entreprise.
- ... par un régime basé sur une **liability rule** ...
Responsabilité limitée à une **indemnité** d'un montant prédéterminé qui augmente avec l'augmentation de la confiance mutuelle entre les parties
- ... qui permette au **contrat à durée indéterminée** de redevenir la forme normale d'embauche...
- ...avec un **soutien efficace sur le marché** ...
- ... applicable **pour tout le secteur du travail salarié**

Mission accomplie?

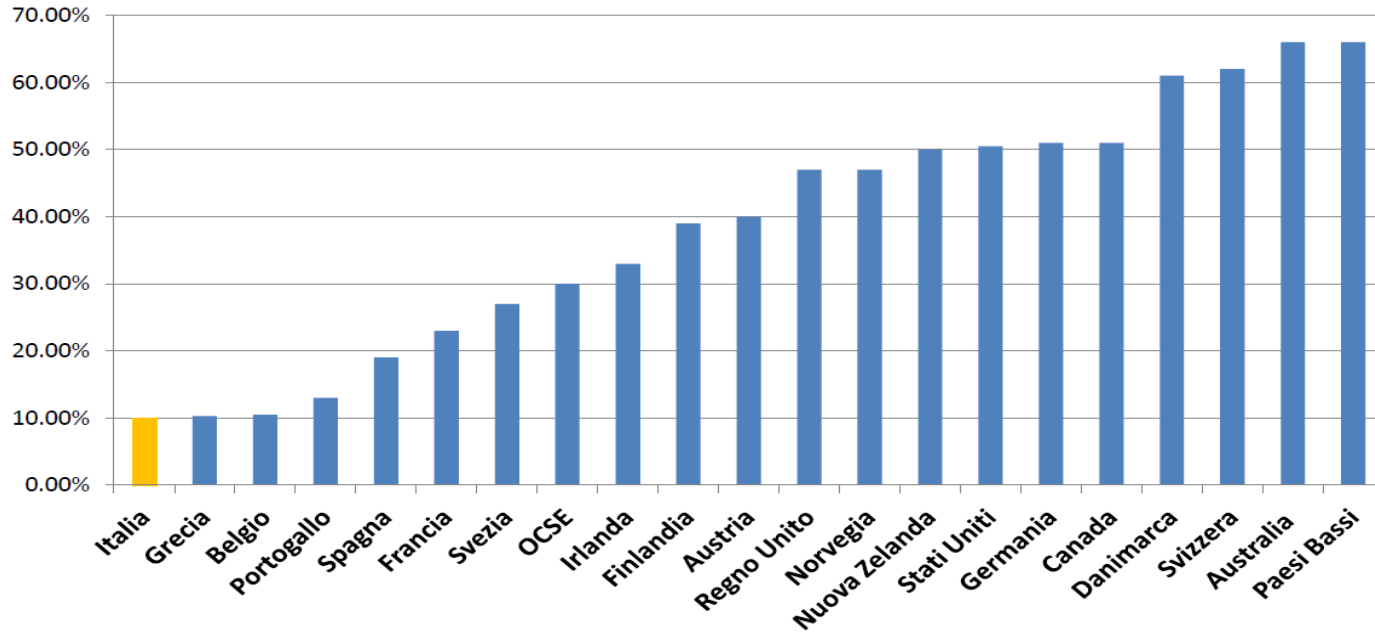
- En **matière de licenciements** le changement est notable:
 - car pour le **motif objectif** il n'est plus prévu de réintégration...
 - ... et même en matière **disciplinaire** les possibilités de réintégration sont maintenant très limitées
- les **allocations universelles de chômage** sont renforcées
- un **nouveau modèle de services pour l'emploi** existe également sur le marché du travail, mais le contrat de réinsertion **n'a pas encore été expérimenté**
- l'extension au **travail dépendant qui n'est pas formellement subordonné** n'a pas été faite (objet d'un décret ultérieur)

Le chapitre fiscal de la réforme

- Pour toute nouvelle embauche à temps indéterminé une exonération d'impôt et de cotisations sociales, résultant en une **réduction des coûts salariaux de l'ordre de € 8000** par an pour les trois premières années du nouveau rapport
- Le gouvernement s'est engagé à utiliser toute différence du taux de croissance du PIB par rapport aux prévisions pour **rendre structurelle la réduction des coûts salariaux**

Perché il contratto a tutele crescenti

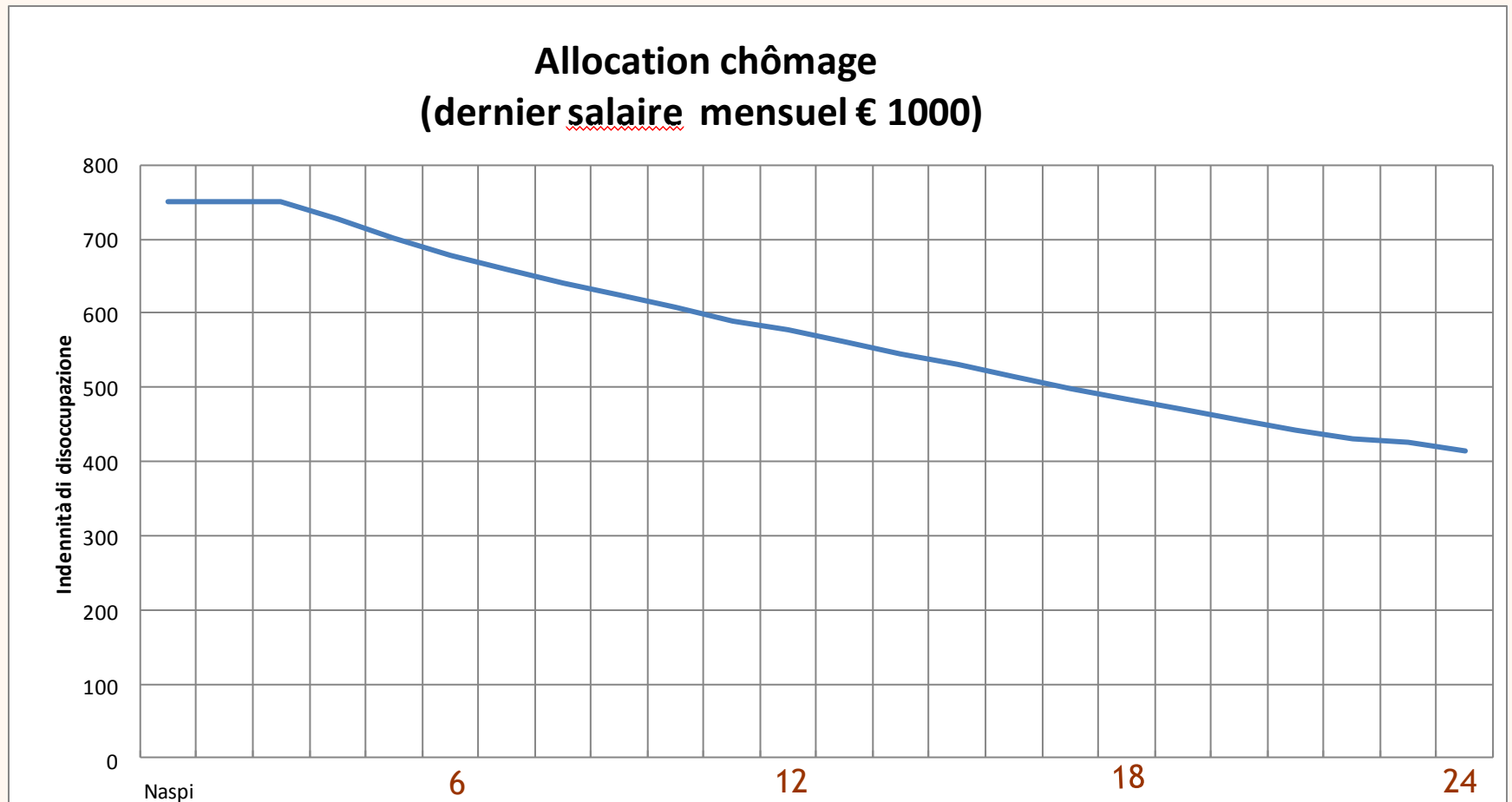
Quota di giovani che ricevono formazione sul lavoro (20-24 anni)



Fonte: OCSE, Education at a Glance 2012

Si les embauches à durée indéterminée passent de 15% lors de l'automne dernier au double ou au triple, la formation en phase d'accès augmentera également

Une allocation chômage selon les meilleurs standards européens



Art. 1 – Domaine d'application

1. Pour les travailleurs ayant la qualification d'ouvriers, d'employés ou de cadres, embauchés avec un **contrat de travail subordonné à durée indéterminée à compter de la date de l'entrée en vigueur** du décret présent, le régime juridique en cas de licenciement illégitime relève des dispositions prévues par le décret présent.
2. Les dispositions prévues par le décret présent s'appliquent également en cas de conversion, postérieure à l'entrée en vigueur du décret présent, d'un contrat de travail à **durée déterminée** ou d'**apprentissage** en contrat à durée indéterminée.
3. Dans le cas où l'employeur, du fait d'embauches à durée indéterminée ayant eu lieu après l'entrée en vigueur du décret présent, remplit la condition d'emploi **prévue par l'article 18**, huitième et neuvième alinéa, de la loi du 20 mai 1970, n°300, le licenciement des travailleurs, **même si embauchés avant cette date**, relève des dispositions du décret présent.

Tous les nouveaux contrats de travail à durée indéterminée, constitués en tout état de cause après l'entrée en vigueur du décret

- **Nouvelle embauche** à durée indéterminée
- **conversion de durée dét.** à durée indéterm.
- **stabilisation** du contrat d'apprentissage
- et même **conversion judiciaire** du contrat illégitime de fournisseur stipulé après le décret

Pourquoi seulement pour les nouveaux embauchés

- Pour les anciens contrats il y aurait eu un **excès de flex** (et on aurait **risqué une petite explosion** des licenciements dans la catégorie des travailleurs les moins productifs)...
- ... et un **manque de security** (il n'aurait pas été possible d'assurer immédiatement à tous un contrat de réinsertion)
- En outre, sur le plan politique l'**opposition à la réforme** aurait considérablement augmenté de la part des *insiders*

Un obstacle à la mobilité spontanée?

Le travailleur qui abandonne une entreprise pour s'assurer une plus grande stabilité dans la nouvelle peut négocier:

- l'exemption de la période d'essai
- une clause de durée minimale
- une reconnaissance d'ancienneté conventionnelle
- un préavis long de licenciement
- une indemnité de licenciement supplémentaire
- la cession du contrat de l'ancienne à la nouvelle entr.

La question de l'emploi public

- L'avant-dernière version de l'art. 1 contenait un alinéa 3 visant à **exclure le secteur public**
- La suppression de cet alinéa rend **le décret applicable pour les nouvelles embauches** dans le secteur public
- Il faut cependant que les cadres publics soient contraints et encouragés à exercer leurs prérogatives

Art. 9 – Petites entreprises [et organisations similaires]

1. Lorsque l'employeur ne remplit pas les conditions de dimensions prévues par l'article 18, huitième et neuvième alinéa, de la loi n° 300 de 1970, **l'article 3, alinéa 2 [réintégration] ne s'applique pas**, et **le montant des indemnités** et de l'allocation prévues par l'article 3, alinéa 1, par l'article 4, alinéa 1 et par l'article 6, alinéa 1, **est divisé par deux** et ne peut en aucun cas dépasser la **limite de six mensualités.**

La question des entreprises <16

- Une **réduction marginale du coût de séparation** est introduite par rapport aux règles en vigueur:
 - indemnisation limitée de 2 à 6 mensualités en cas de procédure judiciaire
 - indemnisation limitée de 1 à 6 mensualités en cas de conciliation standard
- mais **la disposition la plus importante** (art. 1 alinéa 3) est celle qui permet de **dépasser le seuil des 15 salariés** en appliquant les nouvelles normes également pour les anciens contrats

Art. 3 – Licenciement pour motif justifié et cause juste.

1. Mises à part les dispositions de l'alinéa 2 de l'article présent, **dans les cas où ne sont pas vérifiées les conditions de licenciement pour motif justifié objectif ou pour motif justifié subjectif ou pour cause juste**, le juge déclare la fin du contrat de travail à la date du licenciement et condamne l'employeur au paiement **d'une indemnité non assujettie aux cotisations sociales d'un montant équivalent à deux mensualités de la dernière rémunération globale de fait par année de service, à hauteur de quatre mensualités minimum et vingt-quatre mensualités maximum.**

La sanction pour **absence de motif** (en soi licite) du licenciement

- La règle générale définit la responsabilité de l'employeur **exclusivement en termes d'indemnités...**
 - en cas d'absence de motif, le juge condamne à **2 mens. par année** d'ancienneté, **min 4 max 24**
- ... misant sur une **solution de conciliation standard** fortement encouragée, suivant le modèle allemand:
 - l'employeur offre **1 mens. par année, min 2 max 18**; si le travailleur accepte, l'affaire est terminée

Art. 6 – Offre de conciliation

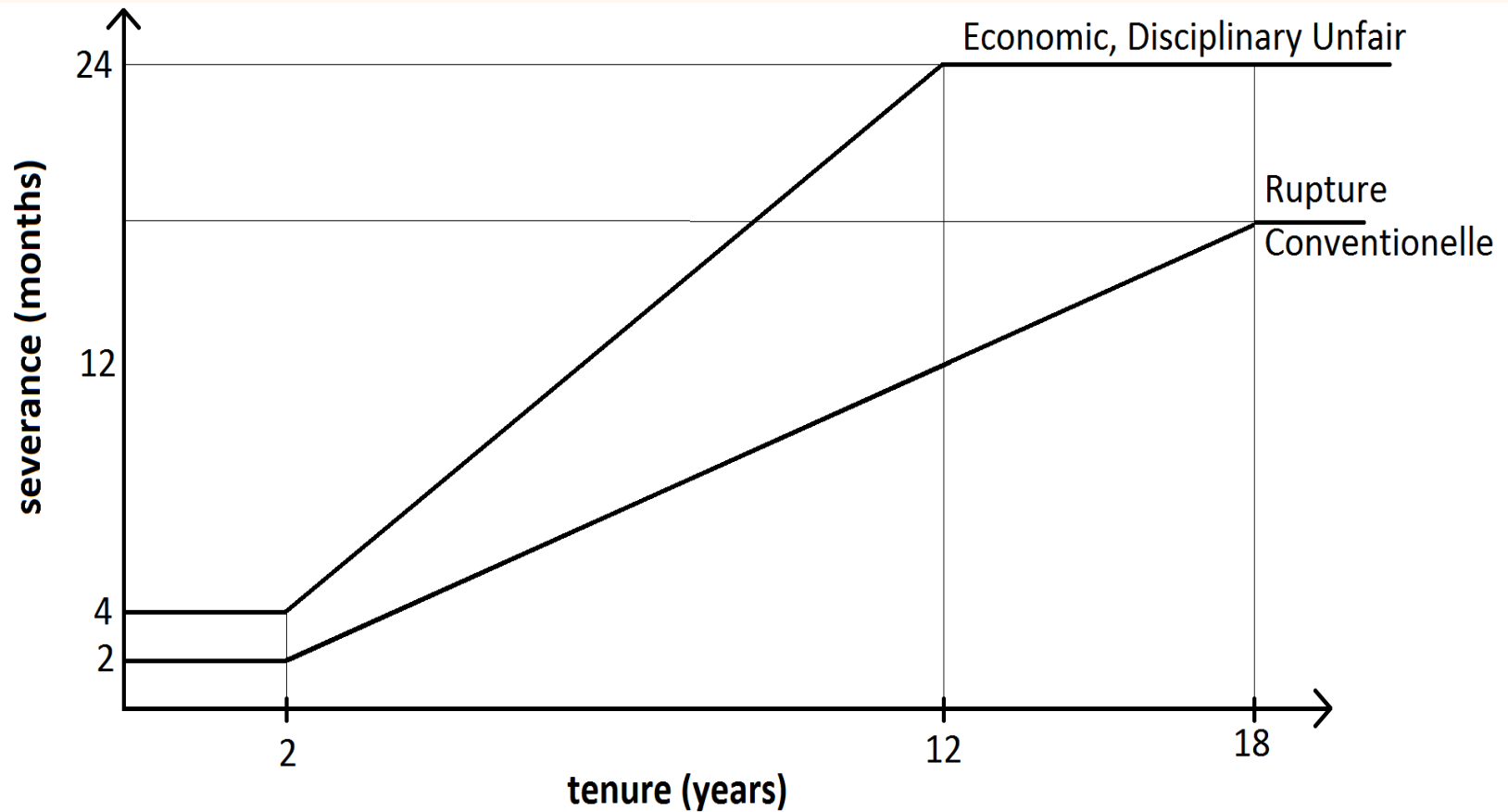
[...] l'employeur peut offrir au travailleur, dans les délais de recours judiciaire suite au licenciement, dans l'un des cas prévus par l'article 2113, alinéa 4 du code civil, et à l'article 82, alinéa 1 du décret législatif du 10 septembre 2003, n. 276, **un montant qui ne constitue pas un revenu imposable au vu de l'impôt sur le revenu** des personnes physiques et n'est pas **assujetti aux cotisations sociales**, d'un montant égal à une mensualité de la dernière rémunération globale par année service, à hauteur de **deux mensualités minimum et dix-huit mensualités maximum**, par la délivrance d'un chèque circulaire au travailleur.

L'acceptation du chèque dans ce cas de la part du travailleur signifie la fin du contrat à la date du licenciement et le renoncement à tout recours [...]. Les **autres sommes éventuelles conclues** lors de la même conciliation pour mettre fin à tout autre engagement dérivant du contrat de travail sont assujetties au régime fiscal ordinaire.

La conciliation standard

- Le modèle: loi Hartz 4 en RFT, de 2004
- Le montant de l'indemnité conclue entre les parties (1 mens. par an, min 2) est **exonérée d'impôt et de cotisations sociales**
- D'**autres sommes** éventuelles prévues dans la transaction sont sujettes à impôt
- L'accord doit être stipulé sous forme de **négociation assistée** (les raisons de ce choix)
- Objectif: un **décongestionnement drastique du contentieux judiciaire** pour les licenciements

L'indemnité judiciaire et l'indemnité standard



Le seul cas d'absence de motif pour lequel la réintégration est prévue

Art. 3, alinéa 2

- «Exclusivement en cas de licenciement ... [disciplinaire] ... pour lequel **on démontre directement au cours du jugement que le fait matériel reproché** au travailleur n'existe pas...
- ... par rapport auquel il n'y a pas d'**évaluation ayant trait à la disproportion** du licenciement ...
- ...le juge annule le licenciement et condamne l'employeur à la réintégration ...»

Que signifie «**démontrer directement** que le fait n'existe pas»

- Pour le licenciement disciplinaire l'acquittement pour **insuffisance de preuves** est fréquent: dans ce cas, le travailleur a droit à l'indemnisation, mais pas à la réintégration
- Il faut au contraire ici démontrer **directement** que le fait **n'existe pas**
- **«fait matériel»**: il n'y a pas de réintégration si l'acquittement du travailleur est seulement dû à l'absence de l'élément psychologique (le travailleur était malade, était momentanément incapable de raisonner, etc.)

Motifs objectifs possibles de licenciement

- **Suppression** du poste de travail spécifique
- **Remplacement** d'une personne dotée d'une compétence A par une personne dotée d'une compétence B
- Nécessité de **déménagement**, pour lequel la personne intéressée n'est pas disponible
- Nécessité de **changement des horaires** de travail quotidien, pour lequel la personne intéressée n'est pas disponible
- **Manque de fiabilité de la personne**, en rapport avec des événements sans lien avec le contrat de travail mais importants pour son exécution
- Le **faible rendement**, quand il n'est pas l'effet d'un handicap

Le licenciement pour dépassement du délai de protection pendant l'arrêt maladie

- Pendant la période du délai de protection pendant l'arrêt maladie le licenciement (d'après les textes et la jurisprudence qui prévalent) n'est pas nul, mais seulement **inefficace de manière temporaire**
- si la personne intéressée reste absente jusqu'à la fin du délai, le licenciement produit ses effets à ce moment-là, sans indemnisation
- si celle-ci se représente au travail avant la fin du délai, le licenciement est considéré entaché d'irrégularité pour **motif** (objectif) **inexistant**

Questions qui restent ouvertes sur la période d'essai et les limites d'âge

- La «non réussite de la période d'essai», quand la période d'essai est déjà terminée ou que ses conditions ne sont pas valides, et
- L'absence des conditions liées à l'état civil et à la position au regard des cotisations sociales en cas de licenciement pour limites d'âge

selon le nouveau principe général doivent être traités, logiquement, comme **insuffisance/non existence du motif justifié et objectif**

Art. 2 – Licenciement discriminatoire, nul et notifié oralement

1. Le juge, lorsqu'il prononce la nullité du **licenciement** car **discriminatoire** c'est-à-dire reconductible aux autres **cas de nullité** expressément prévus par la loi, ordonne à l'employeur, entrepreneur ou non entrepreneur, la **réintégration du travailleur dans son poste de travail**, indépendamment du motif adopté de manière formelle. Suite à l'ordre de réintégration, on met fin au contrat de travail si le travailleur n'a pas repris son service dans les trente jours suivant l'invitation de son employeur, sauf dans le cas où il aurait demandé l'indemnisation prévue par le troisième alinéa de l'article présent. Le régime prévu par l'article présent s'applique également au licenciement déclaré inefficace car notifié oralement.

Art. 2 – Licenciement discriminatoire, nul et notifié oralement (*suite*)

4. Les règles prévues par l'article présent trouvent leur application également dans les hypothèses où le juge vérifie le **manque de justification en raison d'un motif qui réside dans le handicap physique ou psychique du travailleur**, même aux termes des articles 4, alinéa 4, e 10, alinéa 3, de la loi du 12 mars 1999, n° 68.

La réintégration suite à un licenciement nul

Reste inchangée la règle en vigueur, qui impose la réintegr. pour tous les cas de nullité du licenciement :

- **discrimination** ou représailles
- **mariage** de la travailleuse (à partir de sa publication jusqu'à un an après le mariage)
- **maternité** (de la conception jusqu'à un an après la naissance)
- autre **motif illicite** déterminant (par exemple: refus de la part du travailleur de commettre un délit)

Il reste également la clause d'*opting out* pour le/la travailleur/euse

Les discriminations interdites

- Opinions politiques ou religieuses
- Orientation sexuelle
- Activité syndicale
- Genre
- Race, nationalité, ethnie, langue, provenance régionale
- Handicap
- Âge

Art. 4 – Vices de forme et de procédure

1. Dans l'hypothèse où le licenciement est intimé **en violant la condition de motivation** prévue par l'article 2, alinéa 2, de la loi n. 604 de 1966 ou de la **procédure prévue par l'article 7** de la loi n° 300 de 1970, le juge déclare rompu le contrat de travail à la date du licenciement et la condamnation de l'employeur au paiement d'une indemnité non assujettie aux cotisations sociales d'un montant égal à **une mensualité de la dernière rémunération globale de fait pour chaque année de service**, à hauteur en tout état de cause **de deux mensualités minimum, et douze mensualités maximum**, sauf si le juge, sur la base de la demande du travailleur, vérifie l'existence des conditions pour l'application des procédures de protection prévues par les articles 2 et 3 du décret présent.

Sanction légère pour le licenciement entaché d'irrégularité de procédure

- En cas d'omission de motivation, ou de licenciement disciplinaire avec irrégularité de procédure, **incluant le manque d'immédiateté**, indemnisation de **1 mens. par année d'ancienneté, min 2 et max 12...**
- ... sauf si le juge retient que sont remplies les conditions (discrimination, ou défaut de cause justifiée) pour appliquer une sanction plus grave

Révocation du licenciement

Art. 5: dans les 15 jours suivant le recours, l'employeur peut révoquer le licenciement en payant les salaires acquis et dus *medio tempore*, **sans encourir d'autres coûts**

(la disposition est identique à celle qui est déjà en vigueur)

Art. 10 – Licenciement collectif

1. En cas de licenciement collectif aux termes des articles 4 et 24 de la loi du 23 juillet 1991, n° 223, notifié **sans observation de la forme écrite**, on applique le régime prévu à l'article 2 du décret présent [réintégration].

En cas de **violation des procédures** rappelées à l'article 4, alinéa 12, **ou des critères de choix** prévus par l'art.5, alinéa 1, de la loi n° 233 de 1991, on applique le régime prévu par l'article 3, alinéa 1 [indemnisation, comme pour le lic. pour motif justifié objectif].

Le licenciement collectif

- Est encadré correctement comme «licenciement économique», pour lequel la loi de délégation **exclut la réintégration**
- Les règles substantielles restent pour l'instant les mêmes pour les anciens et les nouveaux contrats, mais **les nouveaux embauchés ne sont pas réintégrés en cas de violation**
- Effet: intensification transitoire du ***last in first out*** (mais il est plus apparent que réel)

Art. 17 (du 2^{ème} décret) – Contrat de réinsertion

[...]

- a) le droit du travailleur à une aide appropriée pour la recherche d'un nouvel emploi, programmée, structurée et gérée selon les meilleures techniques du secteur, par l'agence pour l'emploi;
 - b) le droit du travailleur à la réalisation par l'agence-même d'initiatives de recherche, de cours, de formation ou de requalification professionnelle effectivement existantes et appropriées par rapport aux capacités du travailleur et aux conditions du marché de l'emploi de la zone où le travailleur a été pris en charge;
 - c) le devoir du travailleur de se mettre à disposition et de coopérer avec l'agence pour les initiatives menées par celle-ci.
4. Le montant du chèque est proportionnel au profil personnel d'employabilité prévu par l'alinéa 2 et l'agence a le droit de ne l'encaisser qu'une fois le résultat obtenu selon les dispositions du décret-loi prévues à l'alinéa 2.

Le contrat de réinsertion

Le chômeur a le droit à un contrat de réinsertion

- Stipulé avec l'**agence accréditée choisie par le travailleur**
- **assistance intensive** pour la recherche d'un nouvel emploi
- **chèque** payé en fonction du résultat
- **obligation du travailleur**: toutes les activités nécessaires pour le réemploi
- le tuteur **dénonce le refus éventuel** injustifié, avec pour conséquence la perte de l'indemnité

La détermination automatique du degré de disponibilité nécessaire

- Si l'agence pratique une **sévérité excessive**, les travailleurs auront tendance à ne pas la choisir
- mais si l'agence pratique une **sévérité insuffisante**, elle n'effectue pas de réinsertions (et donc n'est pas payée)
- le mécanisme de quasi-marché détermine ainsi de manière automatique des **conditions équitables**

Merci pour votre attention

ces *slides* sont disponibles sur le site www.pietroichino.it