



Master 2 Droit social et relations professionnelles - Année universitaire 2015-2016

Mémoire présenté par Madame Charlotte Krief

Le Jobs Act, précurseur des évolutions du droit du travail français ?

**Séminaire de Droit Social International et Européen
Sous la direction de Monsieur le Professeur Pascal LOKIEC**

Tous mes remerciements vont à Monsieur le Professeur Pascal Lokiec pour avoir organisé ce séminaire ainsi qu'à Monsieur Adalberto Perulli, Professeur à l'Université de Venise pour son intervention très riche et d'un intérêt certain.

Sommaire

Introduction	4
Chapitre 1 : « Il contratto a tutele crescenti » : l'élaboration d'un droit du travail prévisible	8
<i>Section 1 : Une réduction significative des situations permettant la réintégration des salariés</i>	<i>9</i>
<i>Paragraphe 1 : Un assouplissement progressif des sanctions sur le licenciement illégitime</i>	<i>10</i>
<i>Paragraphe 2 : La fin de la réintégration des salariés malgré des exceptions persistantes</i>	<i>11</i>
<i>Section 2 : Le calcul prédéterminé du coût du licenciement par l'employeur</i>	<i>13</i>
<i>Paragraphe 1: Un barème d'indemnisation variable selon la taille de l'entreprise</i>	<i>14</i>
<i>Paragraphe 2 : La volonté de limiter l'intervention du juge</i>	<i>18</i>
Chapitre 2 : Le Jobs Act et le nouveau rôle de la négociation collective	19
<i>Section 1 : La négociation collective d'entreprise renforcée</i>	<i>20</i>
<i>Paragraphe 1 : La place prépondérante de la négociation collective au niveau national</i>	<i>20</i>
<i>Paragraphe 2 : La volonté de renforcer le rôle de la négociation collective d'entreprise</i>	<i>21</i>
<i>Section 2 : Un mouvement de décentralisation de la négociation collective limité</i>	<i>24</i>
<i>Paragraphe 1 : L'absence de législation et ses conséquences sur la négociation collective</i>	<i>25</i>
<i>Paragraphe 2 : La difficile articulation entre les niveaux de négociation : l'affaire Fiat</i>	<i>26</i>
Conclusion	28
Bibliographie	29

Introduction

L'exercice de la comparaison consiste avant tout à établir des rapports de ressemblances et de différences entre deux savoirs, à en mesurer l'ampleur et à en chercher les raisons. Ainsi, la comparaison ne permet pas d'effectuer un jugement de valeur mais d'apporter un regard critique sur son propre droit et plus particulièrement sur les règles du droit du travail français. À ce titre, certains auteurs ont pu légitimement établir que : « *l'élaboration de certaines règles de droit, voire l'entière élaboration d'ordres juridiques, avait été directement inspirée des droits étrangers* »¹.

De tradition dite « romaniste », le droit du travail puise sa force dans son Histoire. Cette branche du droit a en effet connu une évolution conséquente au fil des siècles, marquée essentiellement par une succession de lois instaurant le droit de grève, la négociation collective, le Code du travail ou encore, marquant le droit de la rupture du contrat de travail.

Bien que la construction du droit du travail soit essentiellement nationale, penser cette discipline de manière isolée, en particulier de nos jours, n'est pas la meilleure façon de l'appréhender. Ainsi, s'intéresser au droit du travail italien, c'est prendre du recul vis-à-vis du droit travail français, permettant par la suite de l'améliorer, de le réformer, de le modifier.

L'Italie, comme la France, a tenté de réformer plusieurs fois le marché du travail après la crise économique de 2008 en mettant l'accent sur la flexibilisation. La France, comme l'Italie, va-t-elle modifier profondément le droit du travail pour répondre à une situation de l'emploi particulièrement dégradée et stimuler le retour de la croissance ?

¹ R. RODIÈRE, « *Introduction au droit comparé* », Précis Dalloz, éditions Dalloz, 1979, p.6 et s.

Les réformes structurelles en Italie ont été peu nombreuses avant la crise économique de 2008. Dès les années 1980, le taux de chômage était un peu plus élevé en Italie que dans la moyenne de l'Union Européenne. Cette situation a conduit les gouvernements à faire des réformes, sans que celles-ci aient significativement pu inverser la tendance.

La loi n° 196/1997 du 24 juin 1997, plus connue sous le nom de « loi Treu » et la « loi Biagi » n° 30/2003 du 14 février 2003 ont amené à la création d'une grande diversité de contrats de travail dits « atypiques », visant à flexibiliser le marché du travail. Parmi eux, le contrat de « collaboration » ou de « para-subordination » créant un statut intermédiaire entre le salariat et le travail indépendant et destiné à des travailleurs non soumis à un lien de subordination mais « coordonnés » avec l'entreprise. En outre, ont été créés le contrat d'insertion prévoyant une activité de formation, le contrat accessoire ou encore le « staff leasing », contrat de location de main d'œuvre.

Pendant les deux premières années, les effets des réformes ont été relativement positifs, entraînant une baisse du taux de chômage et une plus grande mobilité de la main d'œuvre. Néanmoins, ces résultats se sont dissipés en 2008 et le bilan de ces réformes est aujourd'hui débattu. Elles auraient fortement accentué la dualité du marché du travail italien.

Alors que les réformes entreprises sont parvenues à faire reculer le taux de chômage de 5,8% en 2007², l'Italie a connu un décrochage de son activité économique en 2008-2009, notamment dans le secteur de la production industrielle. Au cours de l'été 2011, le taux de chômage a atteint un record en Italie. Le 5 août 2011, la Banque centrale européenne (BCE) a fait parvenir au gouvernement de Monsieur Berlusconi une lettre signée par Jean-Claude Trichet et Mario Draghi, les présidents successifs de la BCE, l'enjoignant de modifier rapidement « les normes réglementant l'embauche et le licenciement, dans le sens d'une plus grande flexibilité »³. Sur la période 2008-2014, ce sont près d'un million d'emplois⁴ qui ont été détruits. Cette dégradation a particulièrement touché les jeunes. En février 2015, 42,6%⁵ d'entre eux étaient au chômage.

Pour répondre à cette grande précarité, plusieurs réformes du marché du travail ont été mises en œuvre par le gouvernement italien.

² Données ISTAT

³ Publication de la lettre dans le journal *Corriere della Sera*, Septembre 2011

⁴ Données OCDE

⁵ E.PROUET, « *Contrat de travail : les réformes italiennes* », Rapport France Stratégie, la note d'analyse, n°30 Mai 2015

Tout d'abord, la première loi n° 92/2012 du 28 juin 2012 dite « loi Monti-Fornero » s'organise en trois axes⁶. D'une part, elle vise à introduire plus de flexibilité en réduisant l'obligation de réintégration en cas de licenciement illégal et en facilitant le recours aux CDD. C'est la première fois depuis quarante ans, que le gouvernement italien cherche à modifier l'article 18 du « Statuto dei lavoratori », adopté par la loi du 20 mai 1970. D'autre part, cette loi cherche à surmonter le dualisme du marché du travail italien en prévenant l'abus des collaborations autonomes et des autres formes atypiques de rapports de travail, tel que le contrat de travail « sur appel » par lequel un travailleur se rend disponible pour répondre à l'appel de l'employeur et effectuer sa prestation. Enfin, cette réforme a pour objectif de créer une assurance universelle contre le chômage, l'ASPI « la nuova indennità di disoccupazione ».

En outre, dans un contexte encore très dégradé, le gouvernement de Monsieur Renzi, a, dès février 2014, cherché à relancer le marché du travail en alliant à la fois sécurité et flexibilité, par une réforme structurelle, le Jobs Act, qui s'est construite en deux temps.

Le premier acte de la réforme du marché du travail a conduit à la signature du décret législatif n° 34 dit « décret-loi Poletti » le 12 mai 2014, visant à favoriser la relance de l'emploi et à simplifier les obligations des entreprises. Ce décret-loi a permis de libéraliser les contrats à durée déterminée dans la limite globale de trente-six mois au lieu de douze auparavant. Cela étant, depuis le 1er janvier 2015, le nombre de contrats à durée déterminée signés ne peut excéder 20% de l'effectif salarié d'une entreprise, sous peine de sanctions financières⁷. En outre, le législateur a prévu de simplifier le contrat d'apprentissage, en pariant sur la gratuité ou la semi-gratuité de la formation du salarié par l'employeur.

Si, en adoptant ces différentes mesures, la loi Fornero et le décret-loi Poletti vont certes dans le sens d'une flexibilité plus accrue, elles ne résolvent pas entièrement les questions de productivité et de relance du marché du travail italien. C'est la raison pour laquelle un second acte de la réforme a été adopté par le gouvernement de Monsieur Renzi quelques mois après⁸.

⁶ P. ICHINO, « Une réforme de grande envergure : L'évolution 2011-2014 du droit du travail et du welfare italien : des lois Fornero au Jobs Act de Renzi », séminaire organisé par l'Ambassade française, Mai 2014

⁷ C. ANTONIN, « Réforme du marché du travail en Italie : Matteo Renzi au pied du mur », Rapport de OFCE note n° 48/17, Décembre 2014

⁸ S. NADALET, « De la loi Fornero au Jobs Act : Le chantier des réformes », Liaisons Sociales Europe 2014 n°367

Votée le 8 octobre 2014 par le Sénat puis approuvée définitivement par la Chambre des députés le 3 décembre 2014, la loi d'habilitation n°183/2014 a donné six mois au gouvernement pour prendre des décrets législatifs.

Le 23 septembre 2015, huit décrets ont été définitivement adoptés en Conseil des ministres. Parmi eux, deux concernent la suppression de la quasi-totalité des dispositions de l'article 18 du « Statuto dei lavoratori », instituant ainsi un nouveau régime en cas de licenciement injustifié. En outre, une nouvelle forme de rupture négociée est créée. Ces modifications du régime juridique s'accompagnent de fortes incitations financières à l'embauche dans le cadre de cette nouvelle forme de contrat à durée indéterminée à protection croissante.

Étant donnée la faiblesse du marché du travail italien, la réforme de Matteo Renzi était légitime. D'ailleurs, le ministre italien du travail, Giuliano Poletti, a affirmé que cent mille emplois avaient été créés depuis le 6 septembre 2015, en partie grâce à l'entrée en vigueur du Jobs Act. En douze mois, ce sont deux cent trente-cinq mille nouveaux emplois qui ont été créés⁹.

A contrario, la crise du marché du travail est plus présente que jamais en France. Si dès 2004, les économistes Pierre Cahuc et Francis Kramarz avaient soulevé dans leur rapport que le droit du travail français était un facteur d'incertitude¹⁰, les choses n'ont que peu évolué en 2016. En effet, ces questions sont toujours d'actualité. Les rapports et projets de loi se multiplient pour tenter de flexibiliser davantage le marché du travail français et favoriser l'embauche.

En tout état de cause, il est légitime de se demander si la réforme du Jobs Act est le précurseur des évolutions à venir du droit du travail français.

Avec la création du « contratto a tutele crescenti », la réforme du Jobs Act renvoie à des débats actuels en France sur le coût du licenciement et son caractère prévisible (**Chapitre 1**) mais également sur la volonté de renforcer le rôle de la négociation collective d'entreprise (**Chapitre 2**).

⁹ L'actualité économique et sociale en bref, Liaisons Sociales Quotidien n°16909, Septembre 2015

¹⁰ P. CAHUC et F. KRAMARZ, « Proposition de réforme du marché du travail », Décembre 2004

Chapitre 1 : « Il contratto a tutele crescenti » : l'élaboration d'un droit du travail prévisible

Les réformes italiennes menées depuis de nombreuses années ont été fortement marquées par la nécessité de donner plus de flexibilité au marché du travail. Dès 2014, Matteo Renzi en a fait l'un de ses principaux objectifs. Pour répondre à une situation de l'emploi particulièrement dégradée et stimuler le retour de la croissance, plusieurs décrets législatifs ont été adoptés.

Le premier décret n°22/2015 du 4 mars 2015 a introduit deux nouveaux dispositifs de protection contre le chômage¹¹ : la nouvelle assurance sociale pour l'emploi qui permet de protéger les salariés ayant perdu leur emploi involontairement en leur allouant une indemnité mensuelle préalablement fixée et le contrat de reclassement. Ce dernier permet aux travailleurs licenciés de recevoir du centre pour l'emploi un bon qu'ils pourront par la suite présenter afin de souscrire un contrat de reclassement prévoyant, entre autres, le droit à une assistance adaptée à la recherche d'un emploi.

Avec l'entrée en vigueur du second décret n°23/2015 en date du 7 mars 2015, le droit du travail italien a pris un tournant remarquable. En effet, un contrat « à protection croissante » a été institué. *Stricto sensu*, il ne s'agit pas d'une nouvelle forme de contrat à durée indéterminée (CDI) mais d'un nouveau régime de licenciement. Le législateur a ainsi choisi de modifier les règles de licenciements injustifiés, remplaçant ainsi la « restituito in intergrum », à savoir la réintégration du salarié à son poste de travail par l'instauration d'un calcul prédéterminé du coût du licenciement par l'employeur. Selon Pietro Ichino, Professeur à l'Université de Milan, « *on passe d'un système de sanction qui semblait conçu pour dissuader fortement l'employeur de révoquer de manière unilatérale le contrat de travail à un système de sanction dont le ratio fondamental est de garantir la prévisibilité et la limitation du coût du licenciement*¹² ».

La création du « contratto a tutele crescenti » a entraîné une réduction significative des situations permettant la réintégration du salarié à son poste de travail (Section 1) pour instaurer un dispositif permettant à l'employeur de calculer le coût exact du licenciement (Section 2).

¹¹ A. MATTEI et S. NADALET, Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale 2015/1 p.150

¹² P. ICHINO, « *Le Jobs Act : de nouvelles normes, mais aussi une nouvelle culture du marché de l'emploi* » Revue de droit du travail 2015 p.299

Section 1 : Une réduction significative des situations permettant la réintégration des salariés

Les cas de réintégration des salariés en cas de licenciement illégitime avaient déjà été significativement réduits par la loi Fornero de 2012 (*Paragraphe 1*) mais l'introduction du contrat à durée indéterminée « à protection croissante » a fait disparaître, dans sa quasi-totalité, l'obligation de réintégration (*Paragraphe 2*).

Paragraphe 1 : Un assouplissement progressif des sanctions sur le licenciement illégitime

Les règles relatives à la sanction des licenciements jugés illégitimes c'est-à-dire déclarés non motivés, non justifiés ou discriminatoires ont été progressivement modifiées, afin de passer d'une logique de réparation impliquant prioritairement une réintégration du salarié victime de licenciement abusif, à une logique d'indemnisation.

Initialement, « l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori » instauré par la loi n°300/1970, prévoyait qu'en cas de licenciement jugé illégitime dans les entreprises de plus de quinze salariés, ces derniers étaient automatiquement réintégrés à leur poste de travail. La sanction de réintégration s'accompagnait du versement des salaires et d'indemnités dû à partir de la date du licenciement et ce, jusqu'à la réintégration du salarié dans l'entreprise. Pour les plus petites entreprises, le choix était laissé à l'employeur entre une réembauche ou le dédommagement du préjudice par le versement d'une indemnité.

Il s'agissait d'une législation très protectrice des salariés mais ce régime engendrait une insécurité et une complexité régulièrement dénoncées par les entreprises, notamment liées au coût très élevé pour les employeurs et à la longueur des procédures qui, en moyenne s'étendaient jusqu'à 23 mois¹³. En conséquence, les modalités d'exécution de l'article 18 ont été radicalement révisées en 2012.

La réforme Fornero, mise en œuvre par le gouvernement de Mario Monti en 2012, a constitué une étape importante. En effet, cette loi a modifié le dispositif en matière de licenciement et notamment l'article 18, en réduisant significativement l'obligation de réintégration et en instaurant quatre nouveaux régimes de protection en cas de licenciements irréguliers.

¹³ Présentation d'Andrea Bassanini devant le Conseil d'orientation pour l'emploi le 16 juin 2015

La réintégration était obligatoirement prononcée par le juge dans deux cas. Tout d'abord en matière de licenciement économique, personnel, discriminatoire, nul ou signifié oralement. Cette protection était étendue aux entreprises de moins de 15 salariés et assortie du paiement de dommages et intérêts incluant tous les salaires dus à compter du jour du licenciement, ne pouvant être inférieurs à cinq mois et ce, jusqu'à la réintégration effective du salarié. En outre, la réintégration était obligatoire en cas de licenciement disciplinaire jugé illégitime. Ce régime était assorti du paiement de dommages et intérêts dus à compter du jour de licenciement jusqu'à la réintégration définitive du salarié dont le montant était compris entre 5 et 12 mois de salaire. Le travailleur pouvait également renoncer à sa réintégration et opter, dans un délai d'un mois, pour une indemnisation à hauteur de 15 mois de salaire.

Par ailleurs, la réintégration du salarié pouvait être prononcée par le juge mais de façon non obligatoire et uniquement dans un seul cas : celui d'un licenciement économique dont le motif était « manifestement inexistant ».

Enfin, en cas de licenciement économique dont le motif n'est pas « manifestement inexistant » et de licenciement disciplinaire, le juge ne pouvait condamner l'employeur qu'à verser au salarié une indemnisation de 12 à 24 mois de salaire¹⁴ selon son appréciation souveraine.

À l'issue de la réforme Fornero, certaines incertitudes dans l'interprétation et l'application de ce nouveau régime ont cependant subsisté, laissant craindre une nouvelle insécurité juridique.

¹⁴ S. NADALET, « *Un assouplissement des sanctions sur le licenciement illégitime* », Liaisons Sociales Europe n°367, Décembre 2014

Paragraphe 2 : La fin de la réintégration du salarié malgré des exceptions persistantes

Avec la réforme du Jobs Act, le gouvernement de Matteo Renzi a décidé de créer un nouveau régime de licenciement applicable à tous les contrats à durée indéterminée conclus à partir du 7 mars 2015.

L'article 18 reste applicable aux anciens contrats mais voit son champ largement réduit pour les nouveaux contrats. Il y a eu, à ce titre, des contestations relatives à cette nouvelle disposition. En effet, les opposants estimaient que les nouvelles règles régissant les licenciements n'étaient pas constitutionnelles dans la mesure où une différence de traitements s'instaurait entre les anciens et les nouveaux salariés, créant ainsi un régime à deux vitesses. Néanmoins, pour Federico Martelloni, Professeur à l'Université de Bologne, « *cette critique s'avère assez faible* »¹⁵.

Désormais, le principe, en cas de licenciements injustifiés, devient l'indemnisation. La sanction prévoyant la réintégration du salarié à son poste de travail se trouve limitée aux seules hypothèses expressément prévues par la loi.

Ainsi, en matière de discrimination, de licenciements nuls ou non motivés, la réintégration du salarié est obligatoire et ce, indépendamment du nombre de salariés. Néanmoins, le travailleur peut tout de même demander, en substitution de sa réintégration, une indemnité de 15 mois de salaire. Sont considérés comme discriminatoires, les licenciements fondés sur les orientations politiques ou religieuses, l'orientation sexuelle, la nationalité, le handicap ou encore l'âge. Les licenciements nuls sont, quant à eux, fondés sur un motif illicite déterminant, tel que le mariage d'une salariée ou encore la maternité. Enfin, les licenciements non motivés sont ceux dont la procédure n'est pas respectée. Dans ces hypothèses, la réintégration du salarié est forte.

En cas de licenciements disciplinaires injustifiés (pour faute grave ou justifiée par un motif subjectif), la réintégration et le versement d'une indemnité de 12 mois est obligatoire si le salarié prouve que le fait matériel n'existe pas et ce, uniquement dans les entreprises de plus de quinze salariés. L'employé peut cependant demander, en substitution de sa réintégration, une indemnité de 15 mois de salaire.

A contrario, dans les entreprises de quinze salariés ou moins, il n'y a pas de réintégration possible. Seule une indemnisation d'un mois de salaire pour chaque année de travail (minimum deux, maximum six), sera allouée au salarié.

¹⁵ F. MARTELLONI, « *Le Jobs Act : le chemin italien vers la sécurisation de l'entreprise et de ses abus* », Revue de droit du travail 2015 p.299

La loi Fornero avait déjà causé un débat animé sur l'interprétation du concept de « insussistenza del facto contestato » c'est-à-dire l'inexistence du fait objet de contestation, puisque cette loi de 2012 n'avait pas spécifié la nature juridique ou « matérielle » du fait contesté. Néanmoins, la Cour suprême de cassation, dans un arrêt en date du 6 novembre 2014¹⁶ a mis fin à ces nombreux débats, en affirmant la nature « matérielle du fait contesté ». Désormais il n'y a plus de doute possible : le fait matériel doit constituer un comportement illégitime, volontaire et imputable au salarié.

Enfin, il est nécessaire de préciser qu'initialement, il était prévu d'accorder une possibilité de réintégration pour les travailleurs ayant subi un licenciement collectif sans consultation préalable des organisations syndicales. Néanmoins, cette disposition ne figure pas dans la version finale du décret-loi du 20 février 2015.

En tout état de cause, est clairement affirmé le passage d'un système de sanction qui semblait conçu pour dissuader l'employeur de rompre unilatéralement le contrat de travail à un mécanisme de sanction dont l'apport majeur est de garantir autant que possible la prévisibilité et la limitation du coût de licenciement.

¹⁶ Cass. 6 nov. 2014, n° 23669

Section 2 : Le calcul prédéterminé du coût du licenciement par l'employeur

Le contrat à « protection croissante » se voit appliquer un nouveau régime en cas de licenciement jugé injustifié. Le droit à l'indemnisation, devenu le principe, croisse en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, rendant le coût exact du licenciement prévisible (*Paragraphe 1*) et limitant ainsi l'intervention du juge (*Paragraphe 2*).

Paragraphe 1: Un barème d'indemnisation variable selon la taille de l'entreprise

La réforme du Jobs Act marque, sans équivoque possible, la volonté de procurer à l'employeur une sécurité quant au coût de la rupture, désormais déterminable à l'avance¹⁷. Le nouveau montant de l'indemnité, fixé par décret, diffère selon le nombre de salariés présents dans l'entreprise.

En effet, qu'il s'agisse d'un licenciement disciplinaire « pour juste cause » ou « motif subjectif » injustifié et dont l'existence du fait à l'origine du licenciement est démontrée ou d'un licenciement économique « pour motif objectif » injustifié, le barème d'indemnisation n'est pas le même. Dans les entreprises de plus de quinze salariés, les salariés illégalement licenciés ont droit à une indemnité égale à deux mois de salaire par année d'ancienneté, avec un minimum de 4 mois et un maximum de 24 mois. Le montant diffère dans les entreprises de quinze employés ou moins, correspondant à un mois de salaire pour chaque année de travail, avec un minimum de 2 mois et un maximum de 6 mois.

Avec ce nouveau régime, les employeurs seront moins regardants à licencier, quitte à réembaucher rapidement par la suite. Fondamentalement, la voie italienne de sécurisation de l'employeur outrepassé largement l'objet initial du Jobs Act qui était avant tout de flexibiliser le marché du travail. Au-delà, il s'agit de prédéterminer le coût d'un licenciement injustifié, y compris lorsque la justification invoquée n'est pas économique mais personnelle, voire disciplinaire.

Faisant écho au droit italien, l'idée d'appliquer un barème aux indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse a été directement reprise en France en juillet 2015 dans la dernière version du projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, initié par Emmanuel Macron, le Ministre de l'économie.

¹⁷ M-C DEGOLI, « *Le licenciement et la réforme du droit italien* », Revue de droit du travail 2015 p.771

Dans son article 266, il était prévu de modifier les articles L 1235-3 et suivants du Code du travail pour fixer, comme en Italie, des planchers et des plafonds d'indemnisation pour les licenciements injustifiés. Néanmoins, ce nouveau régime a été retoqué par le Conseil constitutionnel dans la nuit du 5 au 6 août 2015¹⁸.

Actuellement, la loi ne définit pas de montant maximum d'indemnisation. Il appartient au juge d'évaluer le préjudice subi par le salarié du fait de son licenciement sans cause réelle et sérieuse, en appliquant le principe général du droit à une réparation intégrale du préjudice. Il existe cependant une disposition spécifique mentionnée à l'article L 1235-3 du Code du travail. Ce dernier prévoit que l'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse connaît pour seule limite la prévision d'un plancher correspondant aux 6 derniers mois de salaire au profit des salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans les entreprises de onze employés et plus.

Dans un objectif de sécurisation du contrat de travail à durée indéterminée, le projet de loi « Macron », prévoyait un encadrement plus strict des dommages et intérêts alloués par le juge en fixant des limites en fonction non seulement de l'ancienneté du salarié (moins de 2 ans, de 2 à moins de 10 ans, 10 ans et plus) mais également de l'effectif de l'entreprise (moins de 20, entre 20 et 299 et à partir de 300).

Comme en Italie, la disposition ne concernait que l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, laissant ainsi intact le régime des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles de licenciement. Sauf faute grave ou lourde, tout salarié licencié conservait ainsi le droit d'être dédommagé par l'employeur de la perte de son emploi. En outre, en prenant toujours le système italien pour modèle, le législateur avait également prévu des exclusions. D'abord, les plafonds ne devaient pas s'appliquer en cas de « faute d'une particulière gravité » de l'employeur. Cette formule était suivie d'une liste de situations dans lesquelles le licenciement est généralement sanctionné par la nullité (discrimination, harcèlement, statut protecteur, maternité, accident du travail et maladie professionnelle).

¹⁸ Décision n° 2015-715 DC du 5 août 2015

Selon les requérants, les dispositions attaquées violaient le principe d'égalité devant la loi en instituant une différence de traitement injustifiée entre les salariés en fonction de la taille de l'entreprise.

En principe, lorsque le législateur traite différemment des personnes placées dans une situation identique, il ne peut être dérogé au principe d'égalité que pour des raisons d'intérêt général. À ce titre, le Conseil constitutionnel a estimé, dans son considérant 151, que la finalité poursuivie par le législateur visait à : « *assurer une plus grande sécurité juridique et favoriser l'emploi en levant les freins à l'embauche* » et constituait « *des buts d'intérêt général* ».

Néanmoins, s'il est admis que le législateur puisse déroger au principe d'égalité pour des raisons d'intérêt général, encore faut-il que la différence de traitement soit en rapport direct avec la loi¹⁹.

L'article L 1235-3 du Code du travail ayant trait à l'indemnisation du préjudice subi par les salariés licenciés sans cause réelle et sérieuse, le législateur ne pouvait pas prévoir des montants variables de dommages-intérêts en fonction de la taille de l'entreprise, ce critère n'étant pas en lien direct avec la loi. Ainsi, en se fondant sur ce critère, le Conseil constitutionnel a invalidé le dispositif prévu par l'article 266 du projet de loi. Dans son considérant 152, il censure en ces termes : « *Toutefois, si le législateur pouvait, à ces fins, plafonner l'indemnité due au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse, il devait retenir des critères présentant un lien avec le préjudice subi par le salarié ; que, si le critère de l'ancienneté dans l'entreprise est ainsi en adéquation avec l'objet de la loi, tel n'est pas le cas du critère des effectifs de l'entreprise ; que, par suite, la différence de traitement instituée par les dispositions contestées méconnaît le principe d'égalité devant la loi* ».

Après la censure partielle de l'article 266 par le Conseil Constitutionnel, un projet de loi visant à « *instaurer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs* » a été présenté le 2 mars 2016 par la Ministre du travail, Myriam El Khomri. Ce projet de réforme s'inspire directement de la décision du Conseil constitutionnel.

¹⁹ A. FABRE, « *Loi Macron : le plafonnement de l'indemnisation des licenciements injustifiés contraire au principe d'égalité* », 3 décembre 2015, Constitutions 2015 p.421

L'article 30 prévoyait, en effet, un plafond maximal pour les indemnités versées aux salariés licenciés sans cause réelle et sérieuse, lequel était le suivant : « *pour un salarié avec 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 3 mois de salaire maximum. Pour un salarié ayant entre 2 ans et 5 ans d'ancienneté : 6 mois de salaire maximum. Pour un salarié ayant entre 5 ans et 10 ans d'ancienneté : 9 mois de salaire maximum. Pour un salarié ayant entre 10 et 20 ans d'ancienneté : 12 mois de salaire maximum. Pour un salarié ayant plus de 20 d'ancienneté : 15 mois maximum* ».

Montrant une nouvelle fois « *la forte interdépendance entre les deux droits* »²⁰, le barème français était applicable à l'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse, qu'ils soient intervenus pour un motif personnel ou économique et supprimait tous les cas dans lesquels le Code du travail prévoyait une indemnité minimale de six mois. En outre, comme en droit italien, le plafonnement des indemnités ne s'appliquait dans l'hypothèse d'un licenciement discriminatoire, nul ou en cas de faute de l'employeur d'une particulière gravité, caractérisée notamment par des faits de harcèlement moral ou sexuel.

Néanmoins, suite à l'opposition de la majorité des syndicats, la mesure prévue à l'article 30 du projet de loi a été amendée le 14 mars 2016. Il est désormais envisagé que le barème des indemnités prud'homales ne soit finalement qu'indicatif, ayant simplement pour objectif d'aider les juges prud'homaux à évaluer le montant de l'indemnité.

Si la France s'est largement inspirée du dispositif prévu par le Jobs Act, il n'en demeure pas moins que la nouvelle réglementation des licenciements s'avère, pour certains auteurs, « *obtuse et injuste* »²¹ mais également contraire à la Constitution Italienne. Obtuse car, en introduisant un régime largement favorable aux employeurs qui abusent de leur pouvoir de licencier, ce nouveau régime limite également la mobilité inter-entreprise. Les salariés titulaires d'un CDI « d'ancien régime » ne vont-ils pas se montrer réticents à changer d'emploi pour se trouver titulaires d'un CDI à protection croissante ? Injuste car la sanction ne prévoit que le très faible versement d'une indemnité équivalente à deux mois de salaire par année d'ancienneté, allouée à un salarié victime d'un licenciement disciplinaire disproportionné, d'un licenciement pour motif économique ou encore d'un licenciement collectif illégitime.

²⁰ R. DALMASSO, « *Flexibiliser par la procédure les licenciements économiques en France et en Italie* », Revue travail et emploi, avril-juin 2015 n°142 p.64

²¹ F. MARTELLONI, « *Le Jobs Act : le chemin italien vers la sécurisation de l'entreprise et de ses abus* », Revue de droit du travail 2015 p.299

Par ailleurs, la réforme du Jobs Act instituant le « contrat à protection croissante » semble contraire à la Constitution italienne. En effet, l'article 18 du Statut des travailleurs semble méconnaître l'article 3.2 de la Constitution Italienne qui fait référence au principe d'égalité. Traditionnellement voué à rééquilibrer un rapport juridique asymétrique, cet article vise aujourd'hui à rassurer l'employeur, y compris lorsqu'il exerce son pouvoir de manière illégitime.

Aussi, il semblerait que ce nouveau régime constitue une entorse aux dispositions de Droit international énoncées notamment à l'article 24²² de la Charte sociale européenne révisé et 30²³ de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui prescrivent toutes deux des sanctions adéquates contre tout licenciement injustifié.

Le bouleversement d'ordre constitutionnel réside également dans la combinaison des dispositifs juridiques qui favorisent l'embauche de nouveaux travailleurs en encourageant leur licenciement ultérieur. Il ne faut pas omettre que pour toute nouvelle embauche au « contrat à protection croissante », l'employeur bénéficie d'un allègement du coût de ses cotisations sociales.

Enfin, cette réforme est fortement marquée par la nécessité de donner de la sécurité aux entreprises mais également par l'intention de tenir les juges du travail à l'écart.

²² « Tous les travailleurs ont droit à une protection en cas de licenciement », Charte sociale européenne révisé du 3 mai 1996

²³ « Tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit de l'Union et aux législations et pratiques nationales », Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000

Paragraphe 2 : La volonté de limiter l'intervention du juge

L'idée selon laquelle le contrôle du juge sur la légitimité d'un licenciement représente une ingérence dans la sphère de décision réservée à l'employeur, s'est d'abord imposée comme un *leitmotiv* récurrent, pour ensuite se transformer en vérité. En effet, il existe aujourd'hui une réelle défiance à l'égard du juge, perçu comme une forme d'arbitraire et d'insécurité juridique. À ce titre, certains économistes, comme Olivier Blanchard et Jean Tirole, estiment que les juges seraient à l'origine de la réticence des employeurs à procéder à de nouvelles embauches.

Afin de promouvoir l'emploi, ces économistes ont donc suggéré de limiter, voire d'exclure l'intervention des juges, imaginant des dispositifs alternatifs qui permettraient aux entreprises de connaître à l'avance le coût économique de la rupture du contrat de travail. Ils affirment en effet que « *cette responsabilisation des entreprises devrait aller de pair avec une diminution du rôle des instances judiciaires dans le processus de licenciement* »²⁴.

Cette volonté de limiter le rôle du juge, déjà perceptible dans la loi Fornero n°92/2012 a été confirmée par le décret législatif n°23/2015, entré en vigueur le 7 mars 2015, qui a introduit une procédure de conciliation rapide. Afin d'éviter l'intervention du juge, l'employeur peut, à sa seule initiative et dans un délai de soixante jours, proposer au salarié licencié le paiement d'une indemnité exonérée d'impôts et équivalente à une mensualité par année d'ancienneté, avec un minimum de deux mois et un maximum de dix-huit mois. Cette indemnité, plus faible que celle accordée par le juge, est versée immédiatement, sans attendre l'issue lointaine du jugement et même si le licenciement avait été considéré comme justifié. L'objectif de cette conciliation est de réduire le recours au juge et l'incertitude inhérente à la procédure judiciaire pour l'employeur et le salarié.

Selon Adalberto Perulli, « *Avec la réforme du Jobs Act, on observe une inversion de tendance évidente en faveur de la théorie de l'inexécution inefficace et des mécanismes de compensations forfaitaires contournant ainsi le pouvoir d'appréciation du juge* »²⁵.

Si le Jobs Act a considérablement réformé les relations individuelles, il a également joué un rôle important en matière de relations collectives de travail en renouvelant notamment le rôle de la négociation collective.

²⁴ O. BLANCHARD et J. TIROLE, « *Protection de l'emploi et procédures de licenciement* », Rapport du Centre d'analyse économique, Documentation française, 2003

²⁵ A. PERULLI, « *Un nouveau paradigme pour le droit du travail* », Revue de droit du travail 2015 p.732

Chapitre 2 : Le Jobs Act et le nouveau rôle de la négociation collective

La démocratie sociale italienne accorde une large place à la négociation collective, dont le système « *atteint un haut degré d'informalité* »²⁶. En effet, la négociation collective en Italie porte sur une organisation complexe qui repose à la fois sur des fédérations de branche et sur des structures territoriales intersectorielles.

C'est l'accord tripartite du 7 juillet 1993, connu sous l'appellation « Protocole Ciampi » qui élabore les règles de la négociation collective. Outre le niveau interprofessionnel, le système italien de négociation collective s'articule autour de deux niveaux : la branche et l'entreprise. Comme en France le principe de faveur s'applique, les accords de branche pouvant être améliorés par des accords d'entreprise.

Toutefois, la négociation collective au niveau des entreprises est peu présente en pratique, sauf dans les très grandes entreprises. Ainsi, seules 30 % des entreprises italiennes négocieraient des accords d'entreprise, cette part tombant quasiment à zéro dans le sud du pays²⁷.

Si la négociation collective d'entreprise s'est renforcée depuis quelques années en Italie et plus récemment encore avec la réforme du Jobs Act (Section 1), le mouvement de décentralisation de la négociation collective reste toutefois limité (Section 2).

²⁶ A. LYON CAEN « *Pratiques et perspectives de la négociation collective européenne, impressions* », Revue Travail et emploi n°42 octobre-décembre 1989

²⁷ P. MARNASSE et T.MANFREDI, « *Wages, productivity and employment in Italy : Tales from a distorted labour market* », avril 2014

Section 1 : La négociation collective d'entreprise renforcée

La négociation collective de niveau national occupe une place prépondérante en Italie, laissant peu de place à la négociation dite « de second niveau » (*Paragraphe 1*) mais la réforme du Jobs Act a renforcé le rôle de la négociation collective, notamment au niveau de l'entreprise (*Paragraphe 2*).

Paragraphe 1:La place prépondérante de la négociation collective au niveau national

Pendant les années 50, la négociation collective s'est caractérisée par une nette centralisation au niveau de la branche. La négociation collective au niveau national existait mais n'était pas courante. Seule la convention collective de branche se présentait comme une sorte de « *loi de la profession* »²⁸. Elle définissait les qualifications, les salaires minimaux ainsi que le temps de travail et les horaires. À cette période, le niveau de la branche constituait donc le niveau fondamental de la négociation collective. La négociation au niveau de l'entreprise était, quant à elle, très peu répandue, voire inexistante.

La modification du système de négociation collective s'est amorcée au début des années 60, par les premières tentatives d'articuler la négociation, et ce, jusqu'à l'entreprise. Le niveau national interprofessionnel occupait cependant une place prépondérante dans la mesure où il était le seul à organiser la structure de la négociation collective. Dans la plupart des cas, l'espace accordé aux accords de branche ou d'entreprise restait limité aux thématiques liées à l'indemnisation des salariés.

La volonté de favoriser la décentralisation de la négociation collective et de renforcer le rôle des accords d'entreprise s'est faite ressentir relativement tard. Néanmoins, malgré les changements opérés par les différentes réformes, la négociation collective au niveau national interprofessionnel a tout de même réussi à s'imposer. En effet, si la réforme du Jobs Act a entraîné de nombreux changements concernant l'aménagement du second niveau de la négociation collective, les conventions collectives nationales gardent tout de même une compétence exclusive concernant la législation sur l'apprentissage et les travailleurs indépendants et ce en vertu de la réserve explicite prévue par la loi de mars 2015.

²⁸ M-V BALLESTRERO, « *La négociation d'entreprise : l'expérience juridique italienne* », Droit social 1990 p.653

Paragraphe 2 : La volonté de renforcer le rôle de la négociation collective d'entreprise

Pour Vincenzo Bavaro, Professeur à l'Université de Barri, « nous vivons à l'âge de l'entreprisisation de l'ordre juridique pour lequel la rationalité de l'entreprise est source primaire du droit. L'entreprise est l'institution charnière post-moderne »²⁹.

La possibilité de déroger aux accords de branche par les accords d'entreprise dit « accords modificateurs », a été introduite par un accord interprofessionnel de 2009 signé par la CGIL, première confédération syndicale italienne et renforcée par l'accord inter confédéral unitaire du 28 juin 2011. S'inspirant du modèle allemand, la faculté de conclure des accords d'entreprises dérogoires aux accords de branche a été introduite dans l'objectif de gérer des situations de crise et favoriser le développement économique. Actuellement, les modifications admises se limitent aux horaires, à la prestation et à l'organisation du travail. Elles doivent respecter les salaires minimums, les droits des salariés et également indiquer les parties de l'accord cadre auxquelles ces dernières dérogent et pour combien de temps.

Le décret législatif n°148/2011 du 13 août 2011, encore en vigueur aujourd'hui, est allé plus loin avec la création des accords « de proximité », pouvant déroger non seulement à la convention collective de branche mais aussi à certaines dispositions légales, notamment à l'article 18 du Statut des travailleurs. En effet, l'article 8 du décret-loi prévoit que les accords collectifs qui poursuivent certains objectifs, comme l'augmentation de l'emploi, peuvent prévoir des règles spécifiques concernant par exemple les horaires de travail, les contrats à durée déterminée ou le travail temporaire, même si celles-ci dérogent aux règles prévues par la loi ou par la convention collective de branche. La doctrine s'est longtemps doutée de la constitutionnalité des accords de proximité. Cependant, dans une décision rendue en 2012, la Cour constitutionnelle Italienne a déclaré que l'article 8 du décret-loi respectait la Constitution, notamment « *en ce qu'il s'agissait d'une norme de caractère exceptionnel* »³⁰.

C'est toutefois la réforme du Jobs Act en mars 2015 qui a développé la négociation collective de second niveau, et plus particulièrement, la négociation collective d'entreprise.

²⁹ V. BAVARO, « Le projet de nouveau Statuto dei Lavoratori proposé par la CGIL italienne », *Conférence « Idées d'ici et d'ailleurs pour un nouveau Code du travail » à l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense, le 22 janvier 2016*

³⁰ Décision n°221/2012 rendu par la Cour constitutionnelle Italienne

L'article 51 du décret législatif n°81/2015 prévoit, sauf exceptions, la parité complète entre les accords de second niveau et les accords nationaux. Cet article énonce précisément que la notion de « conventions collectives » doit se référer indifféremment aux contrats nationaux et aux contrats signés au niveau de la branche ou au sein de l'entreprise, sans qu'il y ait de prévalence de l'un sur l'autre.

Il est donc clair que le législateur souhaite que les accords internes à l'entreprise ou passés au niveau de la branche deviennent les protagonistes en droit de la négociation collective italienne. Plus particulièrement encore, les accords d'entreprise peuvent déterminer ou modifier les règles concernant le travail à durée déterminée, les limites quantitatives fixées par la loi à 20% des salariés et la durée maximale des contrats qui est de 36 mois. De même, ils peuvent intégrer les règles applicables aux contrats réglementaires par le décret législatif n°81/2015 comme pour le travail à temps partiel, le travail intérimaire et la nouvelle réglementation des tâches.

La volonté de renforcer le rôle des accords de second niveau, et plus particulièrement de la négociation collective d'entreprise s'est également faite ressentir en France dernièrement.

En effet, le 9 septembre 2015 un rapport intitulé « *La négociation collective, le travail et l'emploi* » a été remis par Jean-Denis Combrexelle au Gouvernement intitulé. L'axe principal de ce rapport est de dynamiser la négociation collective au niveau de l'entreprise. La proposition n°35 énonce à ce titre que : « *Sous réserve de l'ordre public défini par le Code du travail et l'accord de branche, priorité est donnée à l'accord collectif d'entreprise dans les champs prioritaires des accords ACTES³¹* ». Précisément, les propos énoncés dans le rapport soulèvent la négociation collective d'entreprise est faible parce que le Code du travail et la négociation de branche la privent de suffisamment d'espace³². L'objectif, à court terme, est donc de clarifier et élargir le champ de la négociation dans les domaines des conditions de travail, du temps de travail, de l'emploi et des salaires en donnant la priorité à l'accord d'entreprise.

Cet objectif a d'ailleurs été rappelé le 9 mars 2016 par la Ministre Myriam El Khomri dans son projet de loi.

³¹ J.-D. COMBEXELLE, « *La négociation collective, le travail et l'emploi* », Rapport au premier ministre remis le 9 septembre 2015 – Revue de droit du travail 2015. p.575

³² G. BÉLIER, « *Quelle architecture normative dans le rapport « Combrexelle » ?* », Revue de droit du travail 2015 p.653

Le projet de loi travail vise notamment à favoriser la négociation collective en accordant une place sans précédent au niveau de l'entreprise. Le rôle de la loi, qui reste essentiel, doit être recentré sur ce qui est strictement nécessaire à la protection de l'ordre public. L'accord d'entreprise deviendrait le niveau de droit commun en matière de durée du travail, y compris sur le taux de majoration des heures supplémentaires, dans le respect du plancher légal de 10 %. L'article 12 du Chapitre II du projet de loi vient également renforcer la légitimité des accords d'entreprise en y modifiant la règle de validité : la règle de l'accord majoritaire est généralisée. À défaut de majorité, un accord signé par des organisations syndicales représentant 30 % des salariés et approuvé par une majorité de salariés sera également valide³³.

Ainsi, la promotion de la négociation d'entreprise face aux accords de branche constitue un thème récurrent du débat sur la « flexibilisation » du marché du travail tant en Italie qu'en France³⁴. Toutefois, dans la pratique, ce mouvement de décentralisation de la négociation collective vers l'entreprise trouve ses limites.

³³ E. BARRIOT, « *Projet de loi travail : le renvoi à la négociation d'entreprise est généralisé* », Dalloz actualité, 19 février 2016

³⁴ A. PERULLI, « *Observation sur les réformes de la législation du travail en Europe* », Revue de Droit du travail, mars 2015 p. 178

Section 2 : Un mouvement de décentralisation de la négociation collective limité

Le système italien se caractérise par l'absence d'une législation sur la négociation collective (*Paragraphe 1*), entraînant des difficultés dans l'articulation entre les différents niveaux (*paragraphe 2*).

Paragraphe 1 : L'absence de législation et ses conséquences sur la négociation collective

En Italie, traditionnellement, les relations individuelles du travail sont régies par la loi, tandis que les relations collectives le sont par la négociation. Cette situation s'explique par la méfiance des syndicats à l'égard des pouvoirs publics, qui a notamment empêché l'adoption d'une loi régissant ces relations collectives. Cette loi aurait permis de doter les syndicats d'un statut juridique explicite, de définir la notion de représentativité et permis l'extension automatique des accords collectifs conclus par les syndicats représentatifs.

Ainsi, pour comprendre les relations collectives, il faut toujours avoir en tête l'absence d'une législation dans ce domaine. Alors que dans le secteur public, la loi fixe les conditions de représentativité des syndicats et de validité des accords, dans le secteur privé, une telle réglementation, bien que prévu par l'article 39 alinéa 1³⁵ de la Constitution italienne, se fait attendre. La démocratie sociale italienne est donc principalement fondée sur la négociation collective dite « volontariste », c'est-à-dire sur une reconnaissance mutuelle entre les différentes organisations représentatives.

Pendant longtemps, le système des relations sociales s'est accommodé de l'absence de législation. Néanmoins, des difficultés sont apparues à partir du moment où les accords collectifs ont pu valablement déroger aux accords antérieurs ou de niveau supérieur, provoquant ainsi une opposition entre les salariés non-syndiqués ou adhérents et les syndicats-non signataires³⁶.

³⁵ « L'organisation syndicale est libre. Il ne peut être imposé aux syndicats d'autre obligation que leur enregistrement auprès des services locaux ou centraux, suivant les dispositions de la loi »

³⁶ S. NADALET, « *Un mouvement de décentralisation de la négociation collective* », Liaisons Sociales Europe n° 367, 25 décembre 2014

Ce système d'auto-organisation par les protagonistes sociaux a connu plus récemment une période de crise, faisant notamment suite à la signature de conventions de branches dites « séparées », c'est-à-dire sans l'accord d'un syndicat majoritaire et ce, même dans les secteurs déterminants comme le commerce ou la métallurgie. Les juges ont ainsi été contraints d'affronter la question de l'application simultanée de deux conventions de branche sans la même entreprise et ce, sans parvenir à trouver une solution.

Une réglementation était donc nécessaire et ce sont les principaux partenaires sociaux italiens, à savoir la CGIL, la CISL et l'UIL qui s'y sont attelés à travers un long processus. Ce débat a notamment abouti à la question de la portée dérogatoire ou non des accords d'entreprise. À ce titre, l'affaire Fiat a été retentissante³⁷. En effet, le 21 novembre 2011, le groupe Fiat annonçait son intention de dénoncer unilatéralement tous les accords collectifs appliqués dans ses établissements.

³⁷ S. NADALET, « *La stratégie de Fiat pour remodeler le système de relations sociales italien* », Liaisons Sociales Europe n°292 p.9, 2011

Paragraphe 2 : La difficile articulation entre les niveaux de négociation : l'affaire Fiat

La stratégie suivie par Fiat trouve son origine dans sa volonté de déroger, pour son site de Pomigliano d'Arco, aux dispositions de la convention collective de la métallurgie³⁸ par le biais d'un accord d'entreprise. Face à l'opposition de la Fiom, la fédération italienne des travailleurs de la métallurgie, rattachée à la confédération CGIL, Fiat a signé, en juin 2010, un accord dit « séparé » avec les autres organisations syndicales.

L'accord a été approuvé par référendum et donc conclu rapidement. Néanmoins, la question de l'application des dispositions dérogatoires aux salariés adhérant à la Fiom était restée en suspens. Fiat a ainsi accentué sa stratégie de division en créant une société pour ce site qui, n'étant liée par aucune convention de branche, pouvait réembaucher les salariés sous de nouvelles conditions. Le système conventionnel mis en place reposait alors sur un accord national signé en décembre 2010 par le groupe Fiat, se substituant à la convention de branche, et sur un accord de second niveau de février 2011.

Par cette construction, le groupe Fiat a pu contourner le système de négociation collective, barrant ainsi la route aux syndicats non signataires présents dans l'entreprise, dont la CGIL, qui ne peuvent être élus, selon l'article 19 du Statut des travailleurs, que s'ils sont signataires d'un accord collectif applicable dans l'entreprise, donc, en l'espèce, des accords de Pomigliano d'Arco. La CGIL a alors saisi la justice italienne.

Appelé à évaluer l'opération de Pomigliano, le Tribunal de Turin a, en partie, validé les arguments de Fiat. En effet, en application du principe de liberté syndicale et en l'absence de mise en œuvre d'un mécanisme d'extension des conventions de branche, le juge a estimé que la signature d'accords séparés pouvait se substituer à la convention de branche. Par cette décision, le Tribunal de Turin valide donc l'application de l'accord de proximité prévu par l'article 8 de la loi n°148 du 14 septembre 2011.

À travers l'affaire Fiat, il apparaît possible de faire la liaison entre l'absence de cadre normatif et l'articulation périlleuse des différents niveaux de négociation.

³⁸ Le groupe Fiat souhaitait notamment déroger aux dispositions de la convention collective de la métallurgie en matière d'arrêt maladie, d'horaire et de rythme de travail et pour y introduire des limitations au droit de grève individuel

Conclusion

La réforme du Jobs Act est totale. Elle touche les relations individuelles avec l'instauration du contrat à protection croissante, les relations collectives par la volonté de décentraliser la négociation collective, mais également les règles de protection sociale avec la création de nouvelles assurances chômage.

Les différentes illustrations tout au long du mémoire confirment qu'un lien indéniable est à faire entre cette réforme et celles à venir en droit Français, que ce soit sur la création d'un contrat unique visant à restreindre le plus possible la dualité du marché du travail ou que ce soit la volonté de faire de la négociation collective la source de référence en droit du travail.

Faut-il cependant voir le Jobs Act comme le précurseur des évolutions du droit du travail français ? À ce jour, il n'existe pas de réponse tranchée. Les effets de cette réforme, relativement récente, sont encore trop incertains. Que se passera-t-il dans deux, trois années ? Le contrat à protection croissante aura-t-il survécu à toutes les critiques dont il fait l'objet ? Le recours au juge serait-il définitivement inenvisageable ?

Si, à l'heure actuelle, le Jobs Act ne peut être perçu comme le précurseur des évolutions du droit du travail français, il est, assurément, une source d'inspiration pour le droit français.

Bibliographie

I- Rapports et monographies

- P. Cahuc et F. Kramarz, « *Proposition de réforme du marché du travail* », Décembre 2004
- Commission Européenne « *Livre vert : moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI^e siècle* » Novembre 2006
- E.Prouet « *Contrat de travail : les réformes italiennes* », Rapport France Stratégie, la note d'analyse, n°30 Mai 2015
- M. Fana et D. Guarascio, « *Labour market reforms in Italy: evaluating the effects of the Jobs Act* », Décembre 2015
- P. Garibaldi, « *The Italian Labour Market and the 2015 Jobs Act. What is it? What will change ?* » Rapport général du Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE), Mai 2015
- P. Ichno, « *L'évolution 2011-2014 du droit du travail et du welfare italien: des lois Fornero au Jobs Act de Renzi* », Présentation au séminaire organisé par l'Ambassade française, Mai 2014
- C. Trotman, « *Italie : le chemin escarpé des réformes* », Février 2015
- Rapport général du Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE) « *Les réformes des marchés du travail en Europe Tome 1* », Novembre 2015
- Rapport général du Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE) « *Les réformes des marchés du travail en Europe Tome 2 Monographies* », Novembre 2015

II- Articles de revue

- E. Ales et M-C. Degoli, « *Le licenciement et la réforme du droit italien* », Revue de droit du travail 2015 p.771, Décembre 2015
- S. Bini, « *Les licenciements disciplinaires après le Jobs Act* », Revue de droit du travail 2015 p.420, Juin 2015
- R. Dalmaso, « *Flexibiliser par la procédure les licenciements économiques en France et en Italie* », Revue travail et emploi n°142 p. 55 à 67, Avril-Juin 2015
- A. Fabre, « *Loi Macron : le plafonnement de l'indemnisation des licenciements injustifiés contraire au principe d'égalité* », Constitutions 2015 p.421, Décembre 2015
- F. Guarriello, « *Le Jobs Act à l'italienne* », Semaine Sociale Lamy n°1680, Juin 2015
- P. Ichino et F. Martelloni, « *Le Jobs Act italien, quelles inspirations ?* » Revue de droit du travail 2015 p.299, Mai 2015
- P. Lokiec, A. Perulli et M. Rönmar, « *Entretiens sur le droit du licenciement pour motif économique (suite et fin)* », Revue de droit du travail 2013 p.425, Juin 2013
- P. Lokiec, « *Les idéologues de la simplification* », Semaine Sociale Lamy n°1677, Mai 2015
- S. Nadalet, « *De la loi Fornero au Jobs Act : Le chantier des réformes* », Liaisons Sociales Europe n°367, Décembre 2014
- S. Nadalet, « *Un mouvement de décentralisation de la négociation collective* », Liaisons Sociales Europe n°367, Décembre 2014
- S. Nadalet, « *Un assouplissement des sanctions sur le licenciement illégitime* », Liaisons Sociales Europe n°367, Décembre 2014
- A. Perulli, « *Un nouveau paradigme pour le droit du travail* », Revue de droit du travail 2015 p.732, Décembre 2015