

Italie

Le travail atypique entre autonomie et subordination, nouvel enjeu de la représentation syndicale

*Maria Teresa PIGNONI **

A partir, de la deuxième moitié des années 1990, l'Italie a connu une véritable explosion de l'emploi atypique (Altieri, 2003). Comme en France, c'est en rapport avec la norme de l'emploi à durée indéterminée et à temps plein que les nouvelles formes émergentes d'emploi atypiques ont d'abord été définies. Emplois discontinus (Carriero, 2003), emplois et travailleurs temporaires (Reyneri, 2002), les appellations se sont multipliées au cours de la récente histoire de ces nouvelles modalités d'emploi de la main-d'œuvre. Ces termes recouvrent une grande variété de situations aux marges du travail salarié traditionnel et de l'emploi indépendant, particulièrement important en Italie par rapport aux autres pays européens (27 % de l'emploi). CDD, intérim, temps partiel n'épuisent pas les modalités du travail atypique, le travail parasubordonné, et notamment les « coopérations coordonnées continues », étant une forme d'emploi particulièrement représentative des nouveaux rapports contractuels

de travail (voir encadré, p.). Ainsi, le débat sur les nouvelles formes d'emploi est-il traversé par deux thématiques : celle de la précarisation des conditions de travail et de l'affaiblissement des protections sociales liées à l'emploi, celle de la redéfinition des frontières entre travail subordonné et travail indépendant.

Deux visions du travail atypique s'opposent : l'une négative, qui met l'accent sur la précarisation et le manque de qualification de ces emplois ; l'autre optimiste qui voit dans le développement de ces nouvelles formes d'emploi le signe de la modernité et d'un nouvel entrepreneuriat. Ces conceptions divergentes font débat au sein du monde syndical lui-même, à la fois ouvert aux transformations du travail mais aussi garant des droits des salariés. Cependant, au-delà de l'instabilité des emplois « atypiques », leur hétérogénéité et leur fragmentation rendent encore plus difficile l'action syndicale en direction des travailleurs concernés.

* Sociologue à la DARES, ministère de l'Emploi.

Vers une flexibilisation concertée et consensuelle du marché du travail

En Italie, la relative bienveillance des syndicats à l'égard des emplois atypiques doit être resituée dans le contexte économique et social des années 1980 et 1990, caractérisé par un chômage élevé, fortement polarisé sur les jeunes et les femmes et circonscrit aux régions du sud.

Les conventions relatives à la sécurité de l'emploi caractérisant le système de relations industrielles et le droit du travail jusqu'au milieu des années 1990, ainsi que le rôle central de la famille, qui renvoie aux aspects traditionnels de la société italienne, sont à l'origine de ce chômage d'exclusion des jeunes et des femmes que Pugliese (1993) définit comme le modèle de chômage italien. Un système de « *welfare* familial » privilégie l'accès et la stabilisation dans l'emploi des hommes adultes chargés de famille (Barbieri, 1997). Face à un système de soutien du revenu restrictif, fragmentaire et fortement inégalitaire notamment en matière d'indemnisation du chômage (Tuchszirer, 2002), solidarité familiale et travail au noir font fonction d'amortisseurs sociaux pour les catégories les plus fragiles.

A partir de la fin des années 1970, des éléments de flexibilité dans le fonctionnement du marché du travail sont progressivement introduits. L'objectif recherché est de réduire des « rigidités institutionnelles » censées être à l'origine de la faiblesse de la création d'emplois et de permettre ainsi de régulariser une économie souterraine en constante expansion.

Entre 1978 et 1984, les premiers pactes sociaux entre l'Etat, les confédérations syndicales et le patronat portent principalement sur la modération sala-

riale, l'augmentation de la mobilité de la main-d'œuvre, la réduction de l'automatisme de l'échelle mobile des salaires, la réduction des contraintes institutionnelles imposées aux employeurs dans les procédures de recrutement. Les contreparties à ces concessions syndicales sont laissées à la charge de l'Etat : lutte contre la fraude et réforme du système fiscal, mesures de politique d'emploi contre le chômage dans le Sud du pays notamment (Rehfeldt, 1994). Le recours aux premières formes d'emploi à durée limitée (les contrats formation-travail) est à l'époque soumis à l'approbation des syndicats (*via* la négociation collective) qui conçoivent leur introduction comme un outil dans la lutte contre le chômage.

Ces premières mesures resteront néanmoins sans effet. Les contrats de solidarité qui réduisent le temps de travail pour éviter les licenciements, l'introduction des contrats de formation-travail ou des « emplois socialement utiles », les exonérations dont bénéficient les employeurs pour l'embauche de jeunes (ciblées sur les régions du Sud), l'aide aux jeunes créateurs d'entreprise ... sont autant de dispositifs qui n'ont pas d'impact sur la création d'emplois et encore moins sur la baisse du chômage. Là où ils sont le plus utilisés (dans le Nord), ils se traduisent essentiellement par des effets d'aubaine et introduisent plus de flexibilité dans les rapports salariaux. La politique d'exonération des charges salariales mise en œuvre depuis les années 1970, n'a pas eu les effets escomptés dans un contexte où le travail au noir constitue déjà une forme d'emploi flexible et offre des niveaux de salaires qui entrent directement en concurrence avec les nouvelles formes d'emploi. L'absence d'un tissu productif dynamique, capable d'utiliser au mieux les nouvelles mesures explique leur

ITALIE

sous-utilisation et leur inefficacité. Les pratiques diffuses de contournement d'une législation du travail considérée parmi les plus strictes de l'Union européenne concernant notamment l'embauche et le licenciement, relativisent l'effet des réformes institutionnelles de ces années. Face à l'échec de ces politiques, les réactions d'une partie de la CGIL seront à l'origine de l'éclatement de l'unité syndicale et se traduiront par de fortes tensions entre syndicats et gouvernement de centre-gauche (gouvernement Craxi).

La construction européenne comme nouvelle base du consensus réformiste

Au début des années 90, la reprise des négociations tripartites se traduira par la fin de l'échelle mobile des salaires et le report *sine die* des négociations salariales. L'instabilité de la situation politique (opération *Mani pulite*) explique en partie l'attitude relativement consensuelle des syndicats confédéraux et notamment de la CGIL et ce, en dépit des faibles contreparties offertes (nouvelles promesses de réforme fiscale, reprise des négociations sur le coût du travail, mise en œuvre de nouveaux dispositifs de politiques d'emploi).

L'accord du 7 juillet 1993 entre un gouvernement défini comme « technique » (gouvernement Ciampi) et les syndicats confédéraux, « donnera une nouvelle configuration à la politique des revenus, aux politiques d'emploi et au rôle de la négociation collective » (Rehfeldt, 1994)¹. Les bases d'une libéralisa-

tion du marché du travail se retrouvent dans l'accord du 23 juillet 1993 qui élève de 29 à 32 ans l'âge des bénéficiaires d'un contrat formation-travail et prévoit des formes de prêt de main-d'œuvre qualifiée à travers l'introduction limitée du travail intérimaire. Trois ans plus tard, après un regain de la conflictualité sociale lors du premier gouvernement Berlusconi, c'est un gouvernement de centre-gauche (gouvernement Dini), qui élaborera une réforme de grande ampleur du marché du travail avec l'accord unanime des syndicats confédéraux. Au cours des années 1990 le chômage continue de s'accroître et l'économie souterraine se développe. Dans les régions les moins développées du pays, celle-ci prend la forme de la grande précarité, du travail au noir, de l'illégalité diffuse. Mais à partir de cette époque, si l'objectif affiché reste de réduire le clivage de plus en plus important entre le Nord et le Sud et de lutter contre des formes illégales d'emplois, le contexte institutionnel et économique européen oriente de façon décisive les diagnostics et les politiques mises en œuvre.

La préoccupation principale des responsables politiques de l'époque est de se conformer aux recommandations européennes en matière de rigueur budgétaire, de modernisation des institutions, de libéralisation d'un marché du travail considéré comme très rigide. L'introduction de la flexibilité comme voie du développement est, dès lors, considérée comme nécessaire par l'ensemble des forces politiques y compris la gauche réformiste. Si sa

1. Une réforme du système de représentation en entreprise demandé depuis 1991 par les syndicats est mise en œuvre avec l'accord du patronat (RSU). Par ailleurs, le gouvernement établit qu'une concertation en matière sociale aurait lieu tous les deux ans avec les organisations patronales et syndicales.

LE TRAVAIL ATYPIQUE ENTRE AUTONOMIE ET SUBORDINATION

place dans L'Union européenne et l'adoption de la monnaie unique permettent une plus forte intégration de l'Italie dans le grand marché continental et lui ouvre l'octroi d'aides importantes de la part du Fonds social européen, elles remettent également en cause la politique de dévaluation opérée au cours des années 1980 en vue de soutenir l'exportation. Face à l'impossibilité de recourir à une telle politique, et compte tenu de l'acceptation des politiques fiscales et monétaires imposées par l'UE, l'Italie se trouve dépourvue de mécanismes de protection en cas de fluctuations de l'économie. Le travail devient ainsi le premier facteur d'ajustement économique et la réforme du cadre institutionnel et juridique du marché du travail apparaît dès lors, comme incontournable en vue de favoriser le développement de sa flexibilité.

Un nouveau pacte, dit « *pacchetto Treu* » du nom du ministre du Travail de l'époque, est signé le 24 septembre 1996. Parmi les mesures proposées, celles qui consistent à introduire une plus grande flexibilité de l'emploi et du travail sont certainement les plus inédites : mise en œuvre du travail intérimaire, introduction de « contrats de zones » (proches des zones franches françaises), ouverture au secteur privé des activités d'intermédiation entre offre et demande de travail.

Dans ce cadre, les syndicats sont appelés à exercer leur rôle de garants des intérêts des salariés, au travers de la négociation collective qui définit les limites du recours aux emplois atypiques et évite une libéralisation sauvage du marché du travail.

Le pacte tripartite de décembre 1998 (Pacte de Noël), pour « le développement et l'emploi » est signé dans un contexte de crise politique. Il reconduira, en dépit des réticences du patronat et du gouver-

nement de centre-gauche favorables à une plus grande décentralisation, le système de négociation collective au niveau de l'entreprise et de la branche mis en place par l'accord de 1993. Il favorisera la baisse du coût du travail, les baisses d'impôts pour les classes moyennes, le renforcement de la concertation sociale nationale (Rehfeldt, 1999).

Si aujourd'hui des voix s'élèvent pour remettre en cause le bien fondé des nouvelles formes d'emploi, leur mise en œuvre, au cours des différentes phases des négociations durant les années 1990, a bénéficié d'un relatif consensus de l'ensemble des forces politiques et syndicales. Des mesures, comme les « contrats de zones », avaient suscité les critiques à l'intérieur du syndicats mais on était parvenu à un accord permettant de contrôler et de limiter le recours à de tels dispositifs (Bilous, 1996).

Aujourd'hui encore l'ensemble des syndicats confédéraux dresse un bilan positif de cette pratique de la concertation sociale à l'origine d'une intense activité législative au cours des années 90. Selon Megale (2002), président de l'Ires-CGIL, « lors de ces négociations, le syndicat italien a fait preuve d'ouverture et de souplesse, en accueillant et, le plus souvent, en suggérant, des propositions d'innovation sociale et de régulation ».

Pour Cofferati, secrétaire général de la CGIL entre 1994 et 2002, ce positionnement syndical s'explique par la fragilité des institutions italiennes. Les syndicats auraient en effet été contraints de jouer un rôle « politique » qui dépasse leurs attributions. A l'époque du *pacchetto Treu* notamment, « le gouvernement ne bénéficiait pas d'une majorité parlementaire. Pour obtenir le consensus parlementaire nécessaire à la poursuite de son action, il devait s'appuyer sur une base

ITALIE

sociale forte, représentée par l'acteur syndical »¹.

Cinq ans après l'entrée en vigueur de cette réforme, le « Pacte pour l'Italie »², signé en juillet 2002 par le gouvernement Berlusconi et 39 organisations de salariés et d'employeurs, ne suscite pas le même consensus. La réforme s'inscrit dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi qui vise à « élever et développer l'emploi de qualité dans une économie ouverte et compétitive ». Elle se fonde aussi sur un diagnostic négatif du fonctionnement du marché du travail italien, le même qui avait justifié la précédente réforme. Travail au noir, chômage, faible taux d'activité des femmes, formes illégales d'intermédiation, opacité et inefficacité du service public de l'emploi... sont de nouveau invoqués pour légitimer la nécessité d'entreprendre une réforme du marché du travail qui « rapprocherait l'Italie des autres pays européens ».

Un nouveau pacte qui remet en cause l'unité syndicale

Alors que l'ancien ministre du Travail T. Treu, fait une distinction entre sa propre approche consistant à « réguler et limiter les formes de flexibilité existantes » et celle de la loi Biagi, « visant à multiplier les formes de flexibilité »³, la continuité entre les deux projets apparaît incontestable. Si la loi Biagi introduit de nouvelles formes d'emploi, l'un des ob-

jectifs affichés est aussi de « réguler » les formes d'emploi flexibles qui se sont développées à partir du milieu des années 1990.

A partir de 2003, le droit du travail italien va s'enrichir de nouvelles formes contractuelles telles le travail intermittent (*a chiamata*), le *job leasing*, le travail « accessoire », « partagé » ou « en couple », le « travail sur projet » (*cf.* encadré). L'ouverture de l'intermédiation entre demande et offre de travail à des opérateurs privés, déjà initiée par la réforme Treu, est largement développée. En autorisant la création de véritables agences privées pour l'emploi, et en les plaçant sur le même plan que les centres publics pour l'emploi, la loi libéralise le placement des chômeurs.

C'est dans un contexte de forte mobilisation sociale contre le projet de remise en cause, dans les entreprises de moins de 16 salariés, de l'article 18 du code du travail, permettant la réintégration de salariés licenciés abusivement (Hege, 2002), que la réforme Biagi est définitivement approuvée après 14 mois de discussions parlementaires. Si les syndicats CISL, UIL et CGIL se retrouvent sur des positions communes pour refuser l'élévation du seuil des effectifs pour l'application de l'art. 18, ainsi que le retour aux 40 heures hebdomadaires pour les salariés du secteur public, ils sont par contre divisés sur la réforme du marché du travail.

1. S. Cofferati, *A ciascuno il suo mestiere. Fare i conti con la realtà che cambia*, in <http://www.austroequilone.it/cofferati/cocoffe.htm>

2. Son inspirateur principal, l'économiste M. Biagi, conseiller du gouvernement Berlusconi et président de la commission à l'origine du « Livre blanc sur le marché du travail en Italie. Propositions pour une société active et pour un travail de qualité » présenté en octobre 2001, sera assassiné par les Brigades rouges en mars 2002.

3. Riccardo Realfonso, « E il pacchetto Treu che ha spianato la strada », *Il manifesto*, 19 mars 2005, p.8.

LE TRAVAIL ATYPIQUE ENTRE AUTONOMIE ET SUBORDINATION

Alors que la CGIL est très critique à l'égard d'une loi qui contribuerait à l'augmentation de la précarité, à la désstructuration du droit du travail et à une plus grande fragmentation du monde du travail, avec les conséquences que cela comporte en termes de difficultés de représentation collective des travailleurs, la CISL et l'UIL, lui reconnaissent l'avantage d'avoir introduit un grand nombre d'innovations en matière d'emploi, en phase avec les « inéluctables » transformations du travail. C'est à la négociation collective que ces deux syndicats confient la tâche d'améliorer la loi. La réforme du marché du travail vient cristalliser les clivages politiques. Considérée par le centre-droit comme l'un des principaux succès de son action gouvernementale, elle est critiquée et appelée à être modifiée par les partis de centre-gauche.

Huit ans après la réforme Treu les emplois atypiques, (hors temps partiel), représentent environ 13 % des emplois, un niveau proche de celui des autres pays de l'Union européenne. La part des emplois à temps partiel (8 %) est inférieure à la moyenne européenne et concernerait dans deux tiers des cas des emplois à durée indéterminée. Or, si le stock d'emplois précaires a eu tendance à se stabiliser, en 2004, 70 % des embauches ont été réalisées sur contrats précaires dont la majorité sous forme de contrat de collaboration coordonnée et continue.

Les syndicats entre défense de l'emploi normal et régulation du travail atypique

A partir de la fin des années 1990, en s'organisant sur des bases territoriales et

interprofessionnelles, les trois confédérations syndicales, CGIL, CISL et UIL, se sont dotées de structures *ad hoc* afin de représenter les travailleurs atypiques.

Ainsi, au sein de la CGIL la Nidil (Nuove identità di lavoro) organise « les travailleurs atypiques, qui travaillent sans tutelle et sans protection sociale ». L'appellation renvoie aux nouvelles figures professionnelles, mais surtout à leur grande hétérogénéité, source de demandes et d'attentes très diversifiées à l'égard du travail et des syndicats. La Nidil comptait en 2004 plus de 18 000 adhérents. La cotisation annuelle est forfaitaire et modulée selon le revenu. L'adhésion se fait *via* les *Camere del Lavoro* (correspondant aux Bourses du travail en France) ou par Internet.

Née en 1998, l'ALAI-CISL est une association (Associazione lavoratori atipici e interinali)¹ dont le but est « d'offrir représentation et protection à ceux qui sont engagés dans de nouvelles formes d'emploi ». En décembre 2004 l'ALAI comptait 24 000 adhérents.

Enfin, le CPO (Coordinamento per l'occupazione) rattaché à la UIL, issu des comités pour l'emploi créés à l'origine pour représenter les chômeurs et les travailleurs en « contrat de travail socialement utile » (LSU), est présent à chaque niveau de la centrale (territorial et catégoriel). Il prend en compte les besoins spécifiques des travailleurs atypiques (négociation collective de nouvelles formes d'emploi) et les intérêts catégoriels (négociation collective de branche).

Dans leur ensemble ces structures représentent environ 1 % des syndiqués ac-

1. L'ALAI est née d'une convention entre la CISL et la Compagnia delle opere, une association d'entrepreneurs catholiques née en 1986, qui défend le respect des droits de la personne dans le monde du travail.

Les principales formes d'emplois flexibles

Le contrat de collaboration coordonnée et continue : le travail « parasubordonné »

Le contrat de collaboration coordonnée et continue existait déjà dans le système juridique italien depuis les années 1980. Non réglementé, une première tentative d'extension de la protection sociale obligatoire avait été effectuée en 1993. Un fonds de prévoyance sociale spécifique aux travailleurs « parasubordonnés », est institué en 1995 dans le cadre de la réforme du système des retraites et alimenté par des cotisations (nettement inférieures à celles prévues pour le travail salarié) à la charge du travailleur et de l'employeur. C'est cette réglementation qui a rendu visibles les travailleurs parasubordonnés et le développement de cette forme d'emploi à partir de la moitié des années 90. Conçu à l'origine comme une forme intermédiaire entre travail salarié et travail indépendant, il s'est transformé, pour beaucoup, en une forme de travail subordonné au rabais. Entre 1996 et 2004, selon l'institut de prévoyance sociale (INPS), le nombre des parasubordonnés est passé de un à plus de trois millions.

Afin de mieux réguler ce type d'emploi, de lutter contre le travail au noir et, surtout, de mettre fin aux abus consistant à masquer des situations de travail subordonné derrière le statut de collaboration coordonnée, la loi Biagi l'a remplacé par un nouveau type de contrat, la « collaboration coordonnée et continuée sur projet » proche du contrat de mission préconisé en France par le rapport Virville.

Le travail sur projet consiste à réaliser un projet ou un programme d'activité géré de façon autonome par un travailleur, mais coordonné par l'entreprise. Le contrat écrit a été rendu obligatoire et de nouveaux droits en référence à la maternité, à la maladie, aux accidents du travail, ont été introduits en garantissant la suspension non rémunérée et temporaire du contrat.

Les collaborations coordonnées en cours lors de l'entrée en vigueur de la loi devraient être transformées, au plus tard en octobre 2005, en contrats sur projet ou, le cas échéant, en emplois salariés. Cette disposition ne concerne que le secteur privé alors que le recours aux collaborations coordonnées et continues est très fréquent dans le secteur public.

Deux ans après l'entrée en vigueur de ce nouveau dispositif, selon la Nidil (la structure créée par la CGIL pour les travailleurs atypiques) cette nouvelle forme contractuelle n'a pas permis d'éviter les abus et rendrait plus précaires les conditions de travail de cette catégorie de travailleurs. Près de la moitié (46 %) des anciens collaborateurs est passée en contrat sur projet alors que la proportion de ceux qui ont vu leur contrat requalifié en CDI (6,5 %) ou contrat temporaire (11 %) reste faible. Près de 6 % ont été contraints à adopter le statut des professions libérales et 7 % ont perdu leur emploi ou travaillent sans contrat. Enfin, un quart des collaborateurs travaille toujours dans le secteur public (Altieri, 2005).

Les CDD

Le recours aux contrats à durée déterminée a été toujours très limité dans le droit du travail italien. La réglementation est assouplie à partir de la réforme Treu,

■ ■ ■

■ ■ ■

notamment en atténuant le type de sanctions prévues en cas d'utilisation abusive de ce type de contrat. Néanmoins, le recours à cette forme d'emploi reste modéré : en 2002 les CDD représentaient 7 % environ de l'ensemble des emplois.

De l'emploi intérimaire à l'emploi « *a somministrazione* » ou *staff leasing*

Déjà, évoqué dans l'accord de 1993, l'emploi intérimaire est introduit pour la première fois par la réforme Treu à partir de 1997. Jusqu'en 2003 son recours est limité à des situations de suractivité temporaire, à des besoins ponctuels de qualifications non utilisées par l'entreprise, au remplacement de salariés absents. Interdit à l'origine pour l'emploi de main-d'œuvre non qualifiée, il voit son utilisation régulée par la négociation collective nationale. Le salarié peut être embauché sur contrat à durée indéterminée par l'agence prestataire de service et donc percevoir une indemnité de disponibilité entre deux missions.

Depuis la loi Biagi, le contrat de travail intérimaire rebaptisé « contrat administré » (*contratto di somministrazione*), est ouvert à d'autres catégories de travailleurs, il permet la fourniture de main-d'œuvre à durée indéterminée (*staff leasing*). Il est également autorisé en cas d'activité ordinaire de l'entreprise.

Utilisé presque exclusivement par les entreprises du Nord, l'emploi intérimaire jouit d'une image plus positive que les collaborations coordonnées. Il concerne un nombre encore limité de travailleurs, estimés à 74 600 emplois équivalents plein temps correspondant à environ 119 000 travailleurs intérimaires en 2001 selon l'ISTAT (soit 0,3 % de l'ensemble de l'emploi). Par ailleurs, entre un quart et un tiers de ces emplois est transformé en emplois stables (Altieri, 2003).

Le contrat d'apprentissage et le contrat d'insertion

Le contrat d'apprentissage et le contrat d'insertion remplacent dans la loi Biagi le contrat formation-travail.

Le premier se décline en trois types selon l'âge des bénéficiaires (15-18 ans ou 18-29 ans) et l'objectif de la formation (de base, professionnalisante, pour l'acquisition d'un diplôme supérieur).

Le deuxième, d'une durée de 9 à 18 mois, est destiné à l'insertion et à la réinsertion de personnes en difficulté sur le marché du travail (dans les secteurs public ou privé) : jeunes de 18 à 29 ans, chômeurs de longue durée de 29 à 32 ans, chômeurs de plus de 50 ans, personnes de retour sur le marché du travail après deux ans d'interruption, porteurs de handicaps, femmes résidant dans des zones où le taux d'occupation féminine est de 20 % au moins inférieur à celui des hommes et le taux de chômage des femmes excède de 10 % celui des hommes. Cette dernière disposition consiste pratiquement à autoriser dans toutes les régions l'embauche de femmes à un taux de rémunération inférieur à celui des hommes. En effet le contrat d'insertion donne le droit d'embaucher à un niveau de qualification conventionnel inférieur de deux niveaux à celui des tâches réalisées. Quant au volet formation, il est presque inexistant.

Le contrat intermittent

Le contrat intermittent (ou *job call*) peut être à durée déterminée ou indéterminée. Le salarié est à la disposition d'un employeur qui fait appel à lui selon les besoins de l'activité et de l'organisation du travail dans l'entreprise. Lorsque le contrat

■ ■ ■

■ ■ ■

prévoit une disponibilité permanente du salarié, une indemnité de disponibilité lui est versée pour les périodes où il n'est pas actif ne comportant aucune cotisation.

Le travail partagé

Le travail partagé (ou *job-sharing*), est un contrat de travail privé par lequel deux salariés effectuent en binôme la même prestation de travail et définissent entre eux les modalités de partage de l'horaire de travail. Chaque salarié est responsable de la réalisation de l'ensemble de la prestation et l'éventuelle défaillance de l'un a des conséquences immédiates pour l'autre. Le licenciement ou la démission d'un des deux salariés, implique la rupture du contrat pour l'autre salarié.

Le temps partiel

Dans le cadre de la réforme Treu l'allègement général des cotisations, prévu pour inciter les employeurs à recourir à l'emploi à temps partiel (*part-time*), se trouve renforcé en cas d'embauche de jeunes en difficultés, de femmes revenues sur le marché du travail après deux ans d'inactivité, de transformation de contrat à plein temps de salariés proches de la retraite en contrat à temps partiel, en contrepartie de l'embauche de jeunes demandeurs d'emploi ... La loi Biagi augmente le volume d'heures complémentaires autorisé et affaiblit le rôle de la négociation collective dans la définition des modalités concrètes de mise en œuvre.

Dans de nombreux cas, les décrets d'application de la loi Biagi délèguent à la négociation collective les modalités de sa mise en œuvre. A ce propos, la CGIL dénonce une procédure qu'elle qualifie d'instrumentale à l'égard des organisations syndicales. Faute d'une réelle concertation en amont entre le gouvernement et les partenaires sociaux sur le contenu de la loi, comme il avait été le cas lors de la précédente réforme Treu, la réintroduction de droits et de protections des travailleurs atypiques serait laissée à une négociation collective à la légitimité incertaine, sans règles claires de la représentation syndicale dans le secteur privé.

tifs. Elles s'adressent essentiellement aux travailleurs parasubordonnés, les droits des intérimaires faisant l'objet de négociations collectives au niveau confédéral. En 2004 on dénombre une centaine de contrats collectifs concernant plus de 100 000 collaborateurs coordonnés et continus¹.

Un premier cas d'accord articulé entre les trois niveaux de négociation (en-

treprise, branche, national) a eu lieu en juillet 2003 pour les travailleurs des *call center in outsourcing*. L'accord concerne un secteur de 120 000 travailleurs dont 80 % « atypiques ». Pour les collaborateurs occasionnels ou coordonnés continus leur progressive stabilisation a été négociée de façon à réduire en 2007 à 40 % la proportion de travail parasubordonné.

1. Accornero (2005) en rappelle deux particulièrement importants : celui de la société Assocalcenter qui applique aux 10 000 standardistes sous contrat précaires, des garanties proches de celles des autres salariés et stabilise un nombre important de collaborateurs coordonnés continus, et l'accord collectif du *call center Atesia*, filiale de Telecom qui régularise le statut de 4 350 travailleurs parasubordonnés. Cf. archive intranet de la Nidil-CGIL sur les accords signés dans le champ des collaborations coordonnées continues jusqu'en juillet 2003.

LE TRAVAIL ATYPIQUE ENTRE AUTONOMIE ET SUBORDINATION

Si l'activité de négociation reste encore modeste, les structures syndicales développent aussi des services spécifiques, répondant aux besoins des travailleurs atypiques. Activité de conseil et protection en matière juridique, fiscale, contractuelle ; information, orientation et formation professionnelles ; mutuelles complémentaires ; accès à des formes de crédit ; contrats d'assurances à tarif préférentiel ; réductions dans les transports, loisirs, culture... cette offre foisonnante de services tente de répondre à la grande diversité « du monde des nouvelles identités du travail ».

Mais instabilité juridique, fort *turnover*, absence d'un cadre institutionnel adapté à la représentation de ces travailleurs dans la négociation collective, constituent autant d'obstacles à l'affiliation syndicale et à la formation d'équipes stables.

L'étude, menée par l'Ires-CGIL, d'une cinquantaine de conventions collectives concernant le travail parasubordonné et réalisée par la Nidil entre 1998 et 2001 (une période antérieure à la nouvelle réglementation de la loi Biagi), permet d'analyser les modalités d'intervention du syndicat, le contenu des négociations et les secteurs concernés (Leonardi, 2001). Il en ressort que les négociations collectives se déroulent surtout au niveau de l'entreprise. A l'origine on retrouve la démarche individuelle et souvent clandestine de travailleurs qui contactent les structures territoriales du syndicat. L'acceptation de négociations de la part des entreprises concernées ne renvoie pas à des situations de conflit collectifs. Les employeurs disposés à négocier sont surtout des établissements publics et des associations du secteur social. Plus rarement, le secteur privé (à travers les *call centers* et les entreprises de *telemarketing*) acceptent de rentrer dans

une logique de négociation collective sur ces nouveaux emplois. Si pour les deux premiers types d'employeurs la volonté de régularisation progressive de situations précaires explique le processus de négociation avec les organisations syndicales, dans le cas des entreprises privées c'est la volonté d'anticiper et d'éviter des contentieux devant la justice qui en est à l'origine.

Les négociations portent souvent sur la requalification de l'activité autonome en activité parasubordonnée. Dans le secteur public ou dans le monde associatif, les accords abordent plusieurs aspects de la relation de travail : la durée des contrats, la définition des tâches, le niveau minimum des rémunérations, la protection en cas de rupture, la sécurité, les droits syndicaux, la continuité du rapport de collaboration en cas de maladie ou de maternité... Moins riches, les négociations dans le secteur privé constituent néanmoins un socle minimum de régulation à travers la formalisation du contrat de travail, la fixation de sa durée, la date de versement de la rémunération, la réglementation des pauses, les modalités de suspension du contrat, les droits syndicaux... Mais globalement, si les négociations collectives ont pu introduire un minimum de règles, les conditions de travail, de protection sociale et de rémunération des travailleurs parasubordonnés demeurent très précaires (Altieri, 2003).

Au-delà de ces difficultés objectives, les stratégies syndicales à l'égard des travailleurs précaires, et en particulier des parasubordonnés et des intérimaires, hésitent entre deux options : celle qui consiste à porter des revendications spécifiques et à obtenir un minimum d'avantages contractuels pour les précaires, et celle qui vise leur régularisation dans le cadre de l'emploi salarié « normal ».

**Des attentes contrastées
à l'égard du syndicalisme**

D'après les données disponibles pour 2002 (Altieri, 2003), les travailleurs parasubordonnés cotisant au régime spécial de l'INPS constituent une population très hétérogène par ses caractéristiques sociologiques et ses statuts professionnels. Près d'un quart ont déjà un emploi salarié et 11 % perçoivent une pension. Globalement, 38 % sont membres des conseils d'administration des sociétés qu'ils représentent. Finalement, les situations de travail parasubordonnées les plus instables du point de vue contractuel et de la protection sociale représentent un peu plus de la moitié des inscrits, dont une grande partie serait en situation de fausse indépendance. Par ailleurs, la proportion importante de femmes parmi les parasubordonnés, notamment dans le Sud où elles représentent la majorité de ces travailleurs, laisse supposer l'emploi d'une main-d'œuvre en situation de faiblesse et prête à accepter les emplois les plus précaires.

Enfin, l'âge de ces travailleurs (un tiers ont entre 30 et 39 ans alors que les jeunes ne représentent que 6 %), indique que, plutôt qu'un sas d'accès au marché du travail, cette forme d'emploi cristallise des situations de précarité structurelle. D'ailleurs 90 % des collaborateurs coordonnés continus travaillent pour un seul employeur et plus rarement que les autres travailleurs atypiques voient leur emploi se transformer en contrat stable. Réduction du coût du travail et plus forte flexibilité sont les raisons du recours à ce type d'emploi. Faibles rémunérations et discontinuités professionnelles induisent des prévisions très pessimistes quant à l'avenir professionnel, mais aussi à la sécurité sociale de ces travailleurs : leur future re-

traite est estimée à 30 % de leur dernière rétribution.

Une enquête auprès des travailleurs parasubordonnés (Como, Oteri, 2004) analyse les attentes de ces travailleurs à l'égard du syndicat. Celles-ci sont corrélées à la façon dont ils inscrivent ce type d'emploi dans leur trajectoire professionnelle. Ainsi, pour ceux qui se considèrent dans une phase transitoire, l'amélioration des conditions de travail ne représente pas un enjeu important. D'autres, les plus nombreux, aspirent tantôt aux mêmes conditions de travail que les salariés stables, tantôt à de nouveaux types de protection sociale et de représentation collective plus adaptés aux nouvelles formes d'emploi.

Plus d'une personne sur cinq souligne l'importance du rôle du syndicat dans la négociation de meilleures conditions de travail, alors que rares sont ceux qui considèrent le syndicat comme pourvoyeur de services. C'est le cas surtout des professions techniques plus souvent dépendantes d'un seul employeur et partageant des conditions objectives de travail très proches de celles des salariés de la même entreprise. A l'inverse, c'est parmi les professions intellectuelles et hautement qualifiées que la revendication de droits spécifiques aux travailleurs indépendants est la plus fréquente. Cependant, quatre personnes sur dix considèrent comme prioritaire dans les politiques de protection sociale des travailleurs parasubordonnés, l'obtention de contrats stables.

Conclusion

A partir de la deuxième partie des années 1980 le débat scientifique et politique s'est concentré sur les moyens d'augmenter la flexibilité du marché du

LE TRAVAIL ATYPIQUE ENTRE AUTONOMIE ET SUBORDINATION

travail. A la fin des années 1990, aux marges d'un marché du travail relativement stable, s'est développée une vaste zone de flexibilité (Altieri, 1998). Les syndicats ont activement accompagné cette évolution en essayant d'en définir les limites. Au début des années 2000 une sorte de fuite en avant a accéléré ce processus de libéralisation du marché du travail. La nébuleuse des travailleurs précaires est surtout constituée de travailleurs à la marge du travail indépendant (dont il ne partagent souvent que les risques) et du travail salarié (dont ils partagent surtout les contraintes), du travail légal et du travail au noir (en 2004 un tiers des emplois en Italie seraient irréguliers selon l'IRES-CGIL).

Par ailleurs, la multiplication des formes d'emploi flexible produit des effets de redondance et d'aubaine. La sous-utilisation d'un bon nombre de ces dispositifs interroge sur leur portée idéologique qui semble excéder leur utilité réelle.

Dans le Mezzogiorno, le niveau de chômage (15 % en moyenne), trois fois plus important que dans les régions du Nord, révèle l'inefficacité des politiques de flexibilité mises en œuvre dans ces régions économiquement sous-développées. Le désengagement de l'Etat et l'insuffisance de l'offre d'emploi, plus qu'une rigidité présumée du marché du travail constituent les principales raisons de ces inégalités¹.

A la différence d'autres pays européens, ce processus de flexibilisation de l'emploi en Italie a certainement été plus tardif et rapide et n'a pas été accompagné

d'une réelle réflexion sur l'invention de nouvelles formes de sécurisation et de qualification des parcours professionnels. Face à une plus grande liberté offerte aux employeurs dans la gestion de la main-d'œuvre, l'insécurité croissante de ces « nouveaux travailleurs » rejoint celle plus ancienne des travailleurs au noir, au point que certains commentateurs, à propos de la loi Biagi, parlent de « mise en forme juridique du travail informel, au noir, souterrain »².

Sources :

Accornero A. (2005), « Nuovi lavori e rappresentanza », in *Diritto delle relazioni industriali*, n° 1/XV, Giuffrè editore Milano.

Altieri G. (ed.) (2005), « Nuovo contratto. Stessi problemi. Gli effetti della legge 30/03 nel passaggio dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto », Rapport IRES-CGIL et Nidil-CGIL, octobre.

Altieri G. (2003), *Terzo rapporto sul lavoro atipico in Italia*, rapport IRES-CGIL.

Altieri G. (1998), « Les politiques de l'emploi en Italie », in *Cahier d'Etudes de l'emploi*, n°37, pp49-70.

Barbieri P. (1997), « Non c'è rete senza nodi. Il ruolo del capitale sociale nel mercato del lavoro », *Stato et Mercato*, n°1, aprile, pp.67-110.

Bilous A. (1996), « Le pacte social toujours en discussion », *Chronique internationale de l'IRES*, 43, novembre, pp.12-14.

Carrieri M. (2003), « Lavoro atipico e sindacato », *Lavori, sindacato, autonomia*, IRES-CGIL, settembre.

Como E. et Oteri C. (2004), *Cosa ne è stato dei lavoratori para-subordinati : dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto*, rapport CGIL-NIDIL et IRES, octobre.

1. La récente baisse du chômage s'accompagne du maintien de l'emploi dans le Nord et d'une baisse dans le Sud. Ceci s'expliquerait par des facteurs d'évolution démographique d'une part et par la baisse du taux d'activité des jeunes d'autre part.

2. L. Gallino dans une interview à Nidil-CGIL en 2005 (cf. www.nidilcgil.it)

ITALIE

Hege A. (2002), « Non au licenciement sans justification, le retour de la mobilisation syndicale », *Chronique internationale de l'IRES*, 76, mai, pp. 3-14.

Leonardi S. (2001), Synthèse du rapport : *Para-subordinazione e contrattazione collettiva. Una lettura trasversale degli accordi siglati*, Ires-CGIL.

Megale A. (2002), Diritti et tutele per una buona flessibilità, in www.ires.it, IRES-CGIL.

Pugliese E. (1993), *La sociologia della disoccupazione*, Il Mulino, Bologna.

Rehfeldt U. (1999), « Le nouveau pacte social », *Chronique internationale de l'IRES*, 57, mars, pp. 5-12.

Rehfeldt U. (1994), « Le pacte social toujours recommencé », *Chronique internationale de l'IRES*, 30, septembre, pp. 34-39.

Reyneri E. (2002), *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna.

Tuchszirer C. (2002), « L'essor des activités occasionnelles en Italie : une réponse à la forte rigidité du marché du travail », in Lefresne F., Tuchszirer C., *Les activités occasionnelles dans six pays européens : Belgique, Danemark, Espagne, Italie, Pays Bas, Royaume Uni*, Rapport d'étude IRES pour la DARES, pp. 54-71.