

Contrats temporaires ou atypiques en Italie

Mars 2026



Éléments statistiques de synthèse (Source Eurostat)

	ITALIE	UNION EUROPÉENNE
Population totale (au 1 ^{er} janvier 2025)	58 934 177 hab.	450 380 320 hab.
Taux d'emploi	62,4%	71,1%
des femmes	53,8%	66,8%
des jeunes (15-24 ans)	17,1%	34,2%
des seniors (55-64 ans)	61,8%	66,8%
Part des salariés en emploi temporaire	12,9%	12,5%
des femmes	14,7%	13,4%
des jeunes (15-24 ans)	48,1%	46,8%
Part d'emploi à temps partiel	14,8%	17,8%
des femmes	27,0%	28,3%
Taux de chômage	5,6%	6,0%
des femmes	6,1%	6,1%
des jeunes (15-24 ans)	20,3%	15,4%
Salaire minimum légal horaire	(*)	-

À la mi-2025, le marché de l'emploi italien présente un taux d'emploi temporaire de 14,1%, légèrement supérieur à la moyenne européenne (y compris pour les jeunes âgés de moins de 25 ans) et un taux d'emploi à temps partiel de 15,7%, légèrement inférieur à la moyenne européenne (y compris pour les femmes).

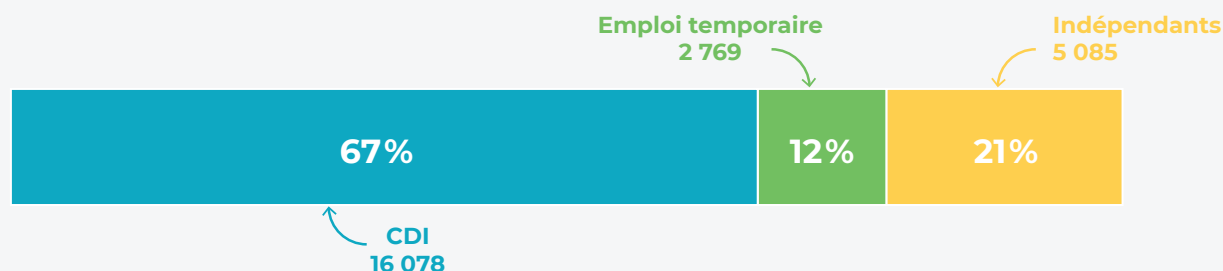
Cette situation, en apparence proche de la moyenne européenne, masque toutefois des disparités et des caractéristiques qui font de l'Italie **un pays où le débat autour des emplois temporaires et des formes atypiques d'emploi est particulièrement vivace.**

Source : Eurostat (4^e trimestre 2025) ; population âgée de 15 à 64 ans, sauf mention contraire.

(*) Il n'existe pas de salaire minimum légal national : des minima sont fixés par les conventions collectives sectorielles et dépendent du secteur, du niveau de qualification et parfois de la région.

Structure de l'emploi total (2024) - En milliers

(Sources nationales)



Source : ISTAT

Bien qu'en lente diminution depuis la dernière décennie, le travail indépendant demeure répandu (selon les données d'Eurostat, avec un taux d'emploi non salarié de 19,1% en 2024, l'Italie se situe au deuxième rang de l'UE, laquelle affiche une moyenne de 12,9%) mais souvent faiblement rémunéré et la forte proportion d'indépendants sans salariés reflète des faiblesses structurelles plutôt qu'un dynamisme entrepreneurial. Les données présentées ci-dessus, issues de l'Institut statistique national (ISTAT), soulignent encore davantage la part des travailleurs indépendants dans l'emploi total.

Le volume significatif de personnes employées dans des formes atypiques d'emploi salarié (y compris les saisonniers), ou occupées dans des situations d'indépendance (parfois à la limite du salariat) ainsi que **la persistance de l'emploi informel** contribuent aux inégalités et à l'instabilité des revenus, d'autant plus que ces populations connaissent des difficultés d'accès à la protection sociale. Cela a également pour effet de diminuer le volume d'heures travaillées, dans un contexte déjà marqué par d'importantes pénuries de main d'œuvre, liées au **vieillessement de la population**.

Si le marché du travail italien a atteint en 2024 des niveaux record d'emploi et de contrats permanents, **la situation des jeunes sur le marché du travail est une source de préoccupation majeure** : la persistance d'un taux de chômage des jeunes élevé (22%, quand la moyenne européenne est inférieure à 15%) et, plus encore, un taux d'emploi limité à 18%, presque moitié moindre de la moyenne européenne (34,9%), témoignent de la dualité toujours prononcée du marché du travail italien, malgré plusieurs réformes au cours des années récentes, **avec une instabilité professionnelle qui perdure jusqu'à l'âge de 35 ans**.

Comme dans de nombreux pays européens, la part des contrats temporaires est particulièrement élevée chez les 15-24 ans, mais la situation italienne se singularise par la proportion très élevée des personnes âgées de 25 à 34 ans en emploi temporaire : 23,9%, contre 16,7% en moyenne européenne. Ainsi l'accès à l'emploi stable est bien plus tardif.

En Italie plus qu'ailleurs, les contrats temporaires dans ces groupes d'âge ne résultent généralement pas d'un choix positif : les jeunes les acceptent souvent faute de postes permanents disponibles ou parce que l'emploi n'était proposé que sous la forme d'un contrat temporaire (c'est le cas de près de 60% des jeunes Italiens âgés entre 15 et 24 ans contre 27% en moyenne européenne, selon les données d'Eurostat).

Cela renforce l'idée que des obstacles structurels à l'emploi stable et rémunérateur persistent (à l'instar de ce que l'on observe au sujet de l'emploi indépendant), soit un « schéma durable de vulnérabilité¹ » touchant les jeunes Italiens.

Les données publiées par l'Observatoire sur les travailleurs salariés du secteur privé² pour 2024 montrent une croissance constante de l'emploi (17,7 millions), accompagnée d'une augmentation des contrats intermittents (+4,9%) et d'une baisse du travail intérimaire (-2,5%) par rapport à 2023.

En 2024, le travail intermittent a concerné, en moyenne mensuelle, près de 300 000 personnes, soit 1,6% de l'emploi salarié total. Le nombre des personnes employées via ce contrat a augmenté de moitié depuis 2019. Le travail intérimaire montre en revanche en 2024 un léger recul, avec 457 000 personnes en moyenne mensuelle, soit 2,4% de l'emploi salarié total.

Structure de l'emploi salarié (2024) (en milliers)



Source : ISTAT, calculs Unédic

Si le taux d'emploi temporaire demeure plutôt élevé par comparaison avec la moyenne européenne, **la part des salariés en contrat à durée indéterminée a toutefois augmenté depuis 2019, passant de 82,9% à 85,2% en 2024**, tout en restant en-deçà du niveau atteint en 2011 (86,7%). En 2023, selon les données du ministère italien du Travail et des Politiques sociales, **17,2% des embauches se sont faites en contrats permanents (y compris les contrats d'apprentissage)**, tandis que **82,8% relevaient de formes**

d'emploi temporaires (contrats à durée déterminée, contrats de collaboration, travail intermittent, travail intérimaire). En 2024, les fins de contrat de travail intervenues après 30 jours au plus ont représenté 34% de l'ensemble des fins de contrat. Parallèlement, on observe également une tendance à la transformation des contrats à durée déterminée en contrats permanents.

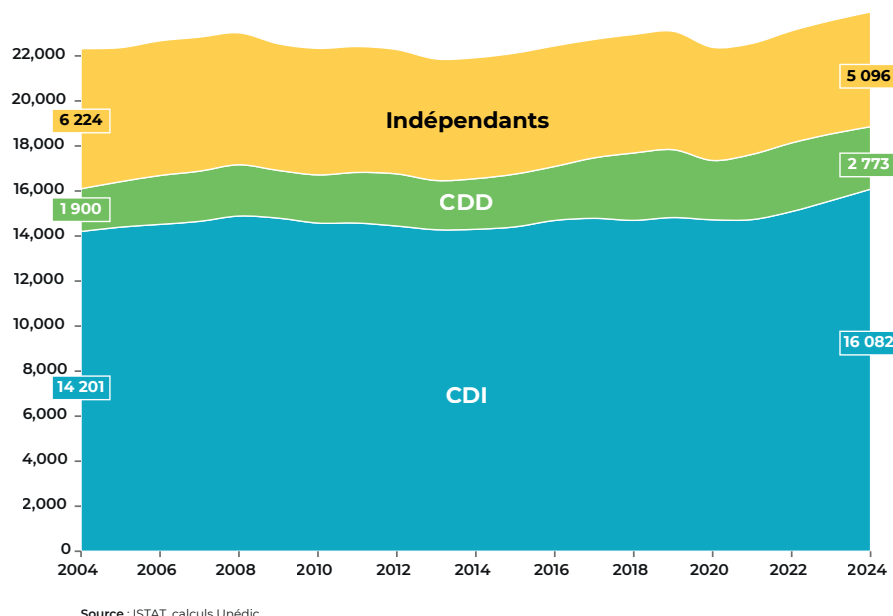
¹ F. Marino, « The labor market in Italy, 2000-2024 », 2025

² <https://www.inps.it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-page.news.2025.11.osservatorio-lavoratori-dipendenti-del-settore-privato-i-dati-2024.html>

Le graphique ci-dessous présente l'évolution des différentes formes d'emploi au cours des vingt dernières années, et leur contribution à la dynamique de l'emploi total. Ces tendances contrastées sont le résultat de la conjoncture économique et

des réformes structurelles menées (voir plus loin). Depuis deux ans toutefois, on note la croissance de l'emploi va de pair avec celle des CDI, tandis que l'emploi temporaire diminue.

Emploi salarié et indépendant (2004-2024, en milliers)



Focus sur deux formes d'emploi particulières

Parmi les contrats de travail existant en Italie, deux d'entre eux se distinguent par leur caractère atypique, car ils se situent aux marges de l'activité (contrat de travail intermittent) ou du salariat (contrat de collaboration coordonnée et continue, co.co.co). Le premier représente près de 2% de l'emploi salarié, tandis que le second concerne entre 600 000 et 1,2 millions de personnes, selon qu'on se limite ou non aux personnes qui exercent ce type d'activité à titre exclusif.

Contrat de travail intermittent (*Lavoro intermittente*)

Apparu en 2003 avec la loi Biagi qui introduit de nouveaux contrats très flexibles, **le contrat de travail intermittent (ou « sur appel ») est un contrat, à durée déterminée ou indéterminée**, par lequel un travailleur se met à la disposition d'un employeur qui peut utiliser son travail de manière discontinue ou intermittente selon les besoins identifiés par les conventions collectives, également en ce qui concerne la possibilité d'effectuer les services à des périodes prédéterminées au cours de la semaine, du mois ou de l'année.

À l'exception des secteurs du tourisme, des établissements publics et du spectacle, le contrat de travail intermittent est autorisé pour chaque travailleur **auprès du même employeur pour une durée totale n'excédant pas 400 jours de travail effectif sur 3 années civiles**. En cas de dépassement de cette période, la relation se transforme en une relation de travail à temps plein et à durée indéterminée.

Un travailleur peut signer des contrats de travail intermittent avec plusieurs employeurs. Le contrat de travail intermittent peut être résilié librement par l'une ou l'autre des parties.

Le contrat de travail intermittent peut prévoir une obligation de disponibilité pour le salarié qui est alors tenu de rester à la disposition de l'employeur pour effectuer le travail lorsque celui-ci le demande ; en contrepartie, l'employeur s'engage au versement d'**une indemnité mensuelle de disponibilité** dont le montant ne peut être inférieur à 20% du salaire mensuel prévu par la convention collective nationale. **À défaut de telles dispositions, le travailleur est libre d'accepter ou refuser d'exercer les activités qui lui sont proposées mais dans ce cas, il ne perçoit que la rémunération correspondant aux heures de travail effectivement réalisées.**

Pendant les périodes d'inactivité, les travailleurs intermittents ne bénéficient d'aucun traitement économique ou réglementaire, à l'exception de l'indemnité de disponibilité lorsqu'elle est prévue.

Si des analogies existent entre ce contrat et le contrat zéro-heure britannique, celui-ci est plus encadré et davantage protecteur car **le droit italien impose des limites d'usage** (notamment liées à l'âge), **une indemnité de disponibilité possible et des droits sociaux identiques à ceux des salariés** (cotisations retraite, couverture accident du travail, congés payés, indemnité de fin de contrat, assurance chômage si les critères d'éligibilité sont remplis).

Néanmoins, malgré les nombreuses tentatives de régulation visant à protéger les travailleurs intermittents, cette forme d'emploi continue souvent à se caractériser par une **intensité d'activité réduite et par une faible rémunération**, éléments potentiellement constitutifs d'une grande précarité.

Pour limiter le recours abusif à ces contrats tout en permettant une flexibilité accrue pour les groupes d'âge connaissant traditionnellement plus de difficultés pour accéder à l'emploi ou s'y maintenir, des bornes d'âge ont été fixées : **le contrat intermittent peut être utilisé sans justification particulière uniquement pour les jeunes âgés de moins de 24 ans** (le contrat devant prendre fin avant leur 25^e anniversaire) **et les travailleurs âgés de plus de 55 ans**. Le recours aux contrats intermittents pour les personnes âgées entre 24 et 55 ans nécessite une justification légale ou conventionnelle : soit l'activité est jugée discontinuée (elle figure parmi les « activités discontinuées » listées dans un décret datant de 1923, tels que serveurs, portiers, ...), soit l'activité répond à des besoins saisonniers, soit l'activité est prévue par une convention collective sectorielle.

Par ailleurs, le décret « transparence » de 2022 qui impose, pour tous les contrats, davantage d'obligations d'information de la part de l'employeur, a un effet particulier sur les contrats intermittents concernant notamment les modalités et le préavis minimal d'appel, les périodes de disponibilité éventuelles, les conditions de refus, la rémunération (y compris l'indemnité de disponibilité) ou encore les droits sociaux associés. En cas de non-respect de cette obligation d'information, l'employeur est passible d'une sanction financière pouvant s'élever à 1 500€ par salarié.

Les modalités de travail dans le cadre d'un contrat intermittent sont encadrées par la loi (par exemple la durée légale du travail de 40 heures hebdomadaires) et les conventions collectives applicables concernant les éléments soumis à obligation d'information.

Le contrat de travail intermittent est particulièrement répandu dans les contextes où l'activité de production est discontinuée et caractérisée par des pics de demande périodiques ; **avec plus de 160 000 intermittents en moyenne mensuelle, le secteur de l'hébergement et de la restauration concentre 53,6% de l'ensemble des contrats intermittents**, et celui des services aux entreprises en représente 11,3%. Les secteurs de l'hébergement – restauration et des activités récréatives sont particulièrement dépendants de l'emploi intermittent, qui représente respectivement 11,4% et 11,2% de l'emploi sectoriel.

En 2024, l'emploi intermittent représente environ 2% de l'emploi salarié du secteur privé. S'il a doublé depuis 2016, il demeure depuis 15 ans dans un intervalle situé entre 1,1% et 2,3% de l'emploi salarié total.

Contrat dit « de collaboration coordonnée et continue » (*contratto di collaborazione coordinata e continuativa, co.co.co*)

Ce statut intermédiaire, situé entre les statuts de salarié et de travailleur indépendant, existe pour les travailleurs considérés comme indépendants mais qui se **trouvent dans une relation de dépendance économique avec un donneur d'ordre principal**. Dans le cadre de cette relation contractuelle, le travailleur est formellement considéré comme indépendant et a davantage d'autonomie qu'un salarié, mais il bénéficie toutefois de certains droits et protections offerts aux salariés : représentation syndicale, indemnités journalières pour maladie, congés payés et assurance chômage. Cette forme d'emploi peut également s'appliquer aux travailleurs de plateforme.

Les personnes ayant une relation de travail para-subordonnée, telle le co.co.co, peuvent bénéficier d'une allocation spécifique du régime d'assurance chômage, la DIS-COLL, à condition d'avoir cotisé au moins un mois entre le 1^{er} janvier de l'année précédant l'année de la perte du contrat et la fin du contrat, à hauteur de 1,31% du chiffre d'affaires. Le montant de l'allocation DIS-COLL correspond à 75% des revenus moyens observés au cours des 12 mois précédant la demande (avec un plafond identique à celui appliqué pour les salariés³), versé pendant une durée correspondant au nombre de mois travaillés, sans pouvoir dépasser 12 mois. À partir du 6^{ème} mois d'indemnisation, le montant d'allocation diminue de 3% chaque mois.

Les personnes en co.co.co bénéficient d'un statut plus protecteur au regard de l'assurance chômage que les autres travailleurs indépendants, dont les conditions d'accès sont plus resserrées (verser pendant 4 ans une contribution égale, en 2024, à 0,35% des bénéfices de l'entreprise ; justifier une perte de revenus d'au moins 30% par rapport aux 2 années précédentes), le montant et la durée d'indemnisation plus faibles (montant : 12,5% du dernier revenu semestriel déclaré, avec un plancher de 275,38€ et un plafond de 881,23€ ; durée : 6 mois au plus).

En 2024, on dénombre au total 1,7 million de travailleurs para-subordonnés, dont 544 000 professionnels, qui exercent à titre habituel une activité indépendante et sont donc considérés comme tels et 1,17 million de co.co.co (collaborateurs coordonnés ou continus).

Parmi ceux-ci, 605 000 sont considérés comme exclusifs, car ils sont uniquement engagés dans des activités para-subordonnées. Leur nombre a augmenté de près de 20% depuis 2021. En 2024, leur rémunération moyenne annuelle brute s'élevait à 22 347€.

³ Soit 1 563 € en 2025.

Emplois temporaires et atypiques : 25 ans de réformes, entre régulation et flexibilisation

Nulle part ailleurs qu'en Italie ne se sont succédé les réformes du marché du travail, avec l'objectif selon les périodes de réduire l'écart de protection de l'emploi permanent et temporaire, ou à l'inverse de mieux protéger l'ensemble des salariés. L'évolution générale s'oriente davantage vers sa libéralisation, parfois compensée par des phases de restriction ou un rôle accru de la négociation collective.

Jusqu'au début des années 90, l'emploi en Italie est fortement régulé : l'interdiction du travail intérimaire en 1960 puis la réglementation du recours aux CDD en 1962 ont d'abord fait du CDI la forme d'emploi très majoritaire (hors emplois familiaux traditionnels). En 1970, la loi « Statut des travailleurs » assure ensuite une forte sécurisation des CDI : elle comprend une mesure de réintégration automatique dans l'entreprise de tout salarié dont le licenciement a été jugé abusif, assortie du versement des salaires dus depuis le licenciement (art. 18).

Avec la hausse du chômage au cours des années 90, des éléments de flexibilisation ont été progressivement introduits dans un contexte réglementaire parfois jugé « rigide » pour atténuer la force du CDI, que ce soit par l'introduction ou le recours facilité à des formes d'emploi plus flexibles ou la simplification du licenciement de salariés en CDI.

Dans un mouvement comparable à celui d'autres pays européens, l'Italie a progressivement élargi l'usage des contrats atypiques — travail intérimaire, contrats à durée déterminée (CDD), contrats de collaboration, puis contrats intermittents — tout en ponctuant ces évolutions par des mesures complémentaires de protection :

→ Dès 1997, **la loi Treu**, transposant un accord national tripartite « pour l'emploi » de 1996, **autorise l'activité des agences d'intérim, élargit les possibilités de travail à temps partiel, abolit la requalification systématique du CDD en CDI** issue du Statut des travailleurs **et introduit de nouveaux contrats atypiques tels que le co.co.co** (contrat de collaboration coordonné et continu). Cette première initiative majeure de dérégulation s'assortit toutefois très rapidement d'une refonte du cadre légal visant à garantir certains principes structurants puisqu'en 2001, avec la transposition de la directive européenne 1999/70/CE le système de « causalité » (*causalità*) est introduit : toute embauche en CDD doit être justifiée par un motif légal précis. Ce système est ensuite étendu aux contrats d'intérim en 2003.

→ En 2003, **la loi Biagi** promeut de nouvelles formes d'emploi flexibles, assorties de mesures de régulation en 2004 : travail à la demande (*lavoro intermittente*), à temps partagé (*lavoro repartito*), location de main-d'œuvre et travail accessoire (*lavoro accessorio*). Ces contrats ont ensuite connu des fortunes diverses, selon l'évolution des orientations gouvernementales. **En parallèle, la loi Biagi confie aux entreprises de travail temporaire la gestion du réseau des agences pour l'emploi, la formation professionnelle et la sous-traitance.**

Jusqu'en 2008, la situation de l'emploi s'améliore mais s'accompagne d'un développement massif des CDD et de l'emploi à temps partiel, notamment féminin. Lorsque survient la crise de 2008 est affirmé le principe que le CDI est la norme d'emploi, le recours au CDD ne se justifiant qu'en cas de nécessité.

Un tournant important survient en 2011, lorsque **le législateur ouvre la voie à une décentralisation de la négociation collective. Les accords dits de « proximité » peuvent alors déroger à la loi et aux conventions collectives nationales, y compris sur les règles applicables aux CDD.** Cette orientation est prolongée en 2012, avec une réforme (**loi Fornero**) qui supprime l'obligation de justifier le CDD (comme les contrats d'intérim) pendant les douze premiers mois et élargit à 12 mois la durée maximale du premier CDD tout **en introduisant une surcotisation employeurs de 1,4 point de pourcentage**, partiellement remboursable si le CDD est transformé en CDI. Cette loi porte également l'abolition partielle de l'article 18 du Statut des travailleurs, en limitant aux cas de discrimination ou licenciement non motivé la réintégration du salarié dans l'entreprise.

Le Jobs Act (2015) : une réforme majeure, dont l'architecture centrale demeure intacte

Les orientations de cette réforme majeure, d'inspiration libérale, du droit du travail italien modèlent encore l'essentiel des dispositions en vigueur en matière de contrats à durée indéterminée et, dans une moindre mesure, à durée déterminée. Cette réforme agit sur 3 axes complémentaires :

Promotion du CDI auprès des employeurs

- **création d'un CDI à "protection croissante" : le montant de l'indemnité de licenciement croît avec l'ancienneté du salarié, selon un barème automatique** ; dans l'esprit du législateur, la connaissance à l'avance du coût du licenciement donne plus de prévisibilité à l'employeur et doit faciliter l'embauche. De plus, **les coûts de licenciement sont abaissés pour les faibles anciennetés tandis que les motifs de réintégration à la suite d'un licenciement abusif sont à nouveau restreints** ;
- des incitations à l'embauche en CDI à protection croissante sont proposées, uniquement pour l'année 2015, aux employeurs prenant la forme de la suppression de contributions patronales (à l'exclusion de celles relatives aux accidents du travail) pendant 3 ans et, pour éviter les effets d'aubaine, à condition que la personne n'ait pas été employée en CDI au cours des 6 mois précédents ;

La période 2014 2015 marque **une libéralisation plus poussée** : sous l'impulsion du gouvernement de Matteo Renzi, la réforme (2014) précédant le *Jobs Act* permet de conclure des CDD sans motif jusqu'à 36 mois avec 5 renouvellements possibles au cours de cette période, et le Jobs Act confirme cette orientation en révisant, dans un sens moins protecteur pour le salarié, les règles relatives aux renouvellements, aux prolongations et aux durées maximales de recours aux contrats temporaires.

Simplification et libéralisation du recours aux CDD

- exception faite d'une clause vague et générale, **il n'existe pas de définition limitative des motifs de recours aux CDD** ;
- **un CDD peut être conclu pendant une durée maximale de 36 mois (avec 5 renouvellements possibles au cours de cette période)** ; les délais d'attente entre deux contrats sont supprimés ;
- **la proportion de salariés en CDD ne peut dépasser 20% du nombre de salariés en emploi permanent**, à moins que la convention collective permette de déroger à cette règle⁴ ;

Restriction de l'usage des contrats atypiques

- interdiction des co.co.pro (non soumis aux dispositions concernant le licenciement, les contrats de collaboration projet permettent de contourner la réglementation) ;
- **possibilité de convertir le co.co.co en CDI à protection croissante en cas de situation de subordination avérée** ;
- suppression du travail à temps partagé, limitation de l'emploi intermittent.

⁴ Les personnes employées en CDD pour remplacement d'un salarié absent (maladie, maternité, congés) et les travailleurs saisonniers ne sont pas comptés dans ce plafond.

Cette dynamique de libéralisation est inversée en 2018, avec une nouvelle réforme qui réduit fortement la flexibilité : le **décret Dignità** contient plusieurs amendements au *Jobs Act*, notamment une hausse du barème d'indemnisation en cas de licenciement injustifié ou à l'amiable, et un recours plus contraint aux contrats temporaires et atypiques.

Parmi les mesures toujours en vigueur figurent :

- les possibilités de renouvellement des CDD et leur durée : **la durée maximale de CDD successifs est de 24 mois, incluant jusqu'à 4 renouvellements ;**
- **l'obligation de justifier par un motif objectif le recours à un CDD au-delà de 12 mois ;**
- **le risque de requalification du CDD en CDI en cas de non-respect des règles ;**
- **la sur-contribution employeurs supplémentaire de 0,5 point de pourcentage par renouvellement de CDD ;**
- **l'instauration d'un plafond du nombre de travailleurs intérimaires à durée déterminée dans une entreprise, qui ne peut dépasser 30% du nombre de salariés permanents⁵.**

Les années récentes ont vu d'autres réformes ou adaptations, parfois contraintes. Le **Décret Travail** (2023) maintient la nécessité de justifier le recours à un CDD après 12 mois : le motif peut être soit le remplacement d'un salarié absent, soit si les dispositions prévues par les conventions collectives applicables le permettent.

L'orientation générale de cette réforme est donc **un assouplissement ciblé, qui repose largement sur une délégation aux partenaires sociaux**, laquelle confère à la négociation collective un rôle central dans la détermination des motifs légitimes de recours au CDD au-delà de douze mois. Cela implique une **forte hétérogénéité sectorielle**, selon que les conventions collectives existantes encadrent déjà ou non le recours aux CDD. Ainsi les partenaires sociaux voient leur responsabilité accrue en matière d'établissement ou de clarification de règles collectives, dans un domaine marqué par des réformes successives.

En septembre 2024, dans le contexte d'une procédure d'infraction par laquelle l'Union européenne avait jugé que la législation italienne ne permettait pas d'empêcher ou de sanctionner suffisamment l'utilisation abusive de contrats à durée déterminée successifs pour les travailleurs des secteurs privé et public, un décret-loi a été publié qui durcit les sanctions contre les employeurs en cas de recours abusifs aux CDD.

Puis **en décembre 2024 enfin, une loi a été votée qui impose un délai minimum entre deux CDD (10 jours entre des contrats de moins de 6 mois et 20 jours entre des contrats de plus de 6 mois)**. Si ces délais ne sont pas respectés, le contrat est automatiquement converti en CDI. Cette règle ne s'applique pas aux travailleurs saisonniers. S'agissant de l'emploi par intérim, cette loi prévoit que des demandeurs d'emploi ou des personnes bénéficiant de prestations de sécurité sociale depuis au moins six mois puissent être embauchées comme intérimaires sans motif spécifique.

Aujourd'hui, les contributions des employeurs financent la couverture du risque chômage, en fonction de la nature temporaire ou non du contrat de travail.

Contributions employeurs pour le risque chômage

	TAUX
Contribution de base ¹	1,61%
Contribution additionnelle CDD ²	1,40%
Surcotation par renouvellement de CDD ^{2,3}	0,50%

¹ Incluant une contribution de 0,30% au fonds de formation continue.

² En sont exonérés les CDD saisonniers, de remplacement, ceux conclus avec des allocataires de l'assurance chômage des salariés (NASpl) ainsi que les contrats d'apprentissage.

³ Seul le renouvellement d'un CDD donne lieu à surcotation, pas sa prolongation. Ces surcotisations sont partiellement remboursées si le CDD est transformé en CDI.

⁵ Les mêmes exclusions de la comptabilisation que pour les CDD s'appliquent, ainsi que les travailleurs intérimaires en CDI auprès de l'agence d'intérim. Certaines conventions collectives prévoient des seuils différents.

Effets des réformes sur l'accès à la protection sociale et débats sociaux

La persistance d'une importante proportion de personnes occupées dans un emploi temporaire ou atypique (travailleurs indépendants, co.co.co, CDD, intérim, intermittents, ...) invite à examiner leur accès aux droits sociaux, que les multiples réformes ont pu faire évoluer au fil du temps.

La réforme Fornero déjà citée a allégé les obligations pesant sur les embauches en CDD, mais elle a également préfiguré la nouvelle allocation d'assurance chômage (NASpI), dont l'accès est conditionné, entre autres, par la justification d'au moins 3 mois de travail au cours des 4 dernières années⁶, une condition d'affiliation antérieure particulièrement souple en comparaison des autres pays européens.

En complément de l'accès aux droits sociaux, **les salariés italiens bénéficient d'un droit universel : l'indemnité de fin de contrat** (*indennità di fine rapporto*, TFR). Elle est versée à la fin du contrat (CDI ou CDD), ou lors de la retraite, ou en cas de démission, licenciement, fin de mission, etc. **Tous les salariés y ont droit, y compris les travailleurs intermittents, temporaires, saisonniers et intérimaires** (non-salariés, les travailleurs en co.co.co en sont donc exclus). Ce droit universel est financé par une somme équivalente à 2/27 du salaire annuel, revalorisée chaque année selon un mécanisme défini par la loi, que l'employeur met de côté chaque année pour le salarié dans un compte spécial.

Dans les 6 mois suivant son embauche, le salarié doit choisir entre la conservation de la TFR au sein de l'entreprise jusqu'à la fin de la relation de travail ou son versement à un fonds de pension complémentaire, où elle continuera à être revalorisée même en cas de changement d'emploi.

Les réformes successives du recours aux contrats temporaires ou atypiques en Italie ont donné lieu à de multiples débats autour de la précarité générée par les contrats courts, la flexibilité demandée par les entreprises, surtout dans le tourisme et la restauration, la protection des jeunes (souvent surreprésentés dans ces contrats), le rôle des agences d'intérim ou encore les limites d'âge du contrat intermittent. Les gouvernements successifs ayant alterné entre libéralisation et régulation, ce sujet est demeuré au centre des discussions politiques et sociales.

Aujourd'hui, le débat est davantage focalisé sur les pénuries de main d'œuvre et, partant, sur l'accès des jeunes à l'emploi et le recours à l'immigration de travail.

Toutefois, le poids significatif des formes d'emploi temporaire et atypiques, qui représentent pour les jeunes parfois le seul moyen d'entrer sur le marché de l'emploi, n'est pas étranger à ces pénuries de main d'œuvre : plusieurs rapports récents indiquent que la précarité consubstantielle à ces formes d'emploi est un facteur de pénurie, les jeunes se détournant progressivement des métiers et secteurs où les conditions de travail sont plus difficiles et les contrats offerts moins protecteurs, ainsi que des emplois à forte discontinuité.

⁶ 13 semaines de contributions au cours des 4 dernières années et 30 jours travaillés au cours des 12 mois précédents.

PRINCIPALES RÉFÉRENCES

- INPS, bulletins statistiques (servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/15)
- ISTAT, dont : www.istat.it/comunicato-stampa/la-domanda-di-lavoro-intermittente-diffusione-caratteristiche-e-dinamica/
- Assolavoro (emploi intérimaire) : assolavoro.eu/datalab/
- Banca Documentale del Lavoro (bdl.sviluppopolavoroitalia.it/home)
- LABREF (base de données européenne sur les politiques de l'emploi) : webgate.ec.europa.eu/labref/application#/searchPublic
- France Stratégie, « Contrat de travail : les réformes italiennes », 2015
- Institut Montaigne, « Les réformes du marché du travail en Italie », 2016
- Ires, « Le " Jobs Act ", un nouveau pas vers la flexibilité pour les travailleurs et vers la sécurité pour les employeurs », 2016
- Commission européenne, « ESPN Thematic report on Access to social protection of people working as self-employed or non-standard contracts », 2017
- Direction générale du Trésor, « Les réformes du marché du travail italien », octobre 2018
- A. Mattei, « The reform of fixed-term employment contracts in Italy », 2023
- F. Marino, « The labor market in Italy, 2000–2024 », 2025

CONTRATS TEMPORAIRES OU ATYPIQUES EN ITALIE

Mars 2026

Jean-Philippe Spector