

## TABLE DES MATIÈRES

Avant-Propos .....	7
Préface .....	9
Sommaire .....	15
Liste des abréviations et sigles .....	17
Introduction .....	23

### PREMIÈRE PARTIE LA PRÉCARITÉ DANS LA SUBORDINATION

<b>TITRE I - Les politiques législatives divergentes dans les deux droits : entre promotion et restriction de l'emploi précaire .....</b>	<b>47</b>
<b>Chapitre I - Le choix d'un cadre légal différencié offert au contrat précaire .....</b>	<b>49</b>
Section 1 : Le cadre légal confronté aux rôles différents du juge et des partenaires sociaux .....	50
§1. La prépondérance du juge et de la négociation collective en Italie .....	50
A. Le juge confronté à une législation libérale .....	50
1. Le ' <i>contrat de travail subordonné à durée déterminée</i> ', un contrat d'exception .....	51
a) La reconnaissance progressive en jurisprudence d'un contrat d'exception .....	51
b) Les discussions doctrinales quant à l'existence d'un contrat d'exception .....	54
c) La reconnaissance légale d'un contrat d'exception .....	56
2. Le ' <i>contrat de travail subordonné à durée déterminée</i> ', l'exigence de motifs de recours temporaires .....	57
a) Le critère jurisprudentiel du contrat à durée déterminée : le « motif de recours temporaire » .....	58
α) Les analyses en présence .....	58
β) L'évolution d'une jurisprudence .....	60
b) Le « motif de recours temporaire », une notion aux contours incertains .....	61
3. Le ' <i>contrat de travail subordonné à durée déterminée</i> ', l'exigence de motifs de recours objectifs .....	63
B. La régulation de la précarité par la convention collective .....	64
1. La disparition des cas de recours conventionnels .....	65
a) Les effets pervers des cas de recours conventionnels .....	65
α) Les débats doctrinaux sur l'étendue des prérogatives imparties à la négociation collective .....	66
β) La position des juges : une délégation absolue .....	68

b)	Les conséquences de l'abandon des cas de recours conventionnels.....	68
2.	La régulation de la flexibilité par le mécanisme des clauses de 'contingentamento'.....	70
a)	La finalité de la clause de 'contingentamento' : le contrôle de la gestion de l'emploi précaire .....	71
b)	Le domaine de la clause de 'contingentamento' : un champ d'application réduit.....	74
c)	La violation de la clause de 'contingentamento' : l'incertitude.....	75
§2.	Les pouvoirs limités de la négociation collective confrontée à un juge social prédominant en France .....	76
A.	Le contenu des conventions collectives soumis à l'interprétation rigoureuse du juge social.....	76
a)	Un accord collectif préalable à la mise en œuvre de certains contrats à durée déterminée .....	76
α)	Les conditions d'existence du contrat .....	77
β)	Les conditions de licéité du contrat d'usage.....	78
b)	Le contrôle judiciaire du contenu des accords collectifs.....	78
B.	Le contrôle prédominant du juge social.....	79
1.	L'identification de l'emploi permanent par le juge social .....	79
2.	Le contrôle prédominant du juge social sur les clauses de reconduction dans les emplois à caractère saisonnier et sur la notion de besoin structurel de main-d'œuvre .....	82
a)	Le contrôle prédominant du juge social sur les clauses de reconduction dans les emplois à caractère saisonnier .....	82
b)	Le contrôle prédominant du juge social sur la notion de besoin structurel de main-d'œuvre .....	83
Section 2 :	L'identification du recours au contrat à durée déterminée différente dans le secteur privé italien et français .....	85
§1.	Le droit commun des contrats à durée déterminée : un cadre libéral en Italie opposé à une législation restrictive en France .....	86
A.	Deux politiques législatives divergentes.....	86
1.	Un cadre légal libéral en droit italien .....	86
a)	Une construction mouvementée : flux et reflux .....	86
α)	Première étape : le Code civil italien de 1942 .....	86
β)	Deuxième étape : une politique de rigueur.....	87
γ)	Troisième étape : une politique de flexibilité .....	88
δ)	Quatrième étape : la transposition de la directive communautaire du 28 juin 1999 .....	89
b)	Une nouvelle politique législative incitative.....	90
α)	Les enjeux d'une nouvelle politique législative .....	90
β)	Les inconvénients de la nouvelle politique législative .....	92
2.	Une législation restrictive en droit français.....	94
a)	Une liste limitative de cas de recours au contrat.....	94
b)	Une « clause générale négative » : l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise .....	96

B.	La précarité encadrée par la jurisprudence en Italie.....	99
1.	Le juge et la notion légale de « <i>motifs techniques, de production et d'organisation</i> ».....	101
2.	Le juge et la notion légale « <i>d'exigences de remplacement</i> ».....	103
a)	Les précisions légales antérieures .....	103
b)	Les imprécisions légales du droit positif.....	104
α)	Les motifs de l'absence : l'incertitude du droit italien .....	105
β)	Le remplacement d'un salarié gréviste : l'interdiction commune aux deux droits.....	107
γ)	La possibilité pour un salarié de remplacer plusieurs salariés absents : la divergence des deux droits.....	108
δ)	Le remplacement « en cascade » : les solutions similaires des deux droits.....	109
§2.	Les spécificités du droit commun des contrats à durée déterminée en Italie : entre protection des intérêts de l'entreprise et protection de personnes vulnérables .....	110
A.	La protection des intérêts de l'entreprise .....	111
1.	Les emplois temporaires dans le secteur du transport aérien, des services aéropostaux et celui de la poste italienne.....	111
2.	Les emplois temporaires prévus par les conventions collectives dans les entreprises ayant procédé à un licenciement collectif...	112
B.	La protection de personnes vulnérables devant l'emploi.....	113
1.	L'embauche à terme des salariés inscrits sur les listes de mobilité.....	113
2.	L'embauche à terme fondée sur l'âge du salarié.....	114
3.	L'embauche à terme en cas de remplacement de salariée absente pour congés maternité .....	116
§3.	Les dérogations au droit commun des contrats à durée déterminée en Italie : entre lutte contre le « travail au noir » et politique libérale ciblée .....	117
A.	La lutte contre le « travail au noir » dans des secteurs d'activité particuliers.....	117
B.	Les politiques libérales ciblées à l'égard de certains salariés .....	119
§4.	Les interdictions au contrat à durée déterminée dans les deux droits : entre protection des droits fondamentaux et protection de l'emploi .....	121
A.	La protection des droits fondamentaux du salarié.....	123
1.	La protection identique du droit de grève .....	123
2.	La protection commune de la santé du salarié .....	125
B.	La protection de l'emploi permanent dans l'entreprise.....	128
C.	La violation des interdictions, des sanctions différentes.....	130
Section 3 :	L'identification du recours au contrat à durée déterminée différente dans la fonction publique italienne et française.....	131
§1.	La fonction publique « à l'italienne » : l'emploi précaire privé .....	132
A.	L'évolution de la privatisation de la fonction publique .....	132
B.	L'originalité du statut du fonctionnaire.....	134
1.	Le statut du fonctionnaire avant la privatisation de la fonction publique .....	134

2.	Le statut éclaté du fonctionnaire après la privatisation de la fonction publique.....	135
a)	La privatisation de la majorité des agents publics.....	135
α)	La notion de « <i>privatisation</i> ».....	135
β)	La réglementation des contrats de travail dans la fonction publique .....	136
b)	Le domaine résiduel des emplois publics .....	137
§2.	Un encadrement novateur du contrat à durée déterminée dans la fonction publique italienne confronté à une politique de rigueur .....	137
A.	L'application restrictive du droit commun des contrats à durée déterminée dans la fonction publique italienne.....	138
1.	La promotion de l'emploi permanent.....	138
2.	La mise en place de mesures transitoires .....	140
B.	L'autonomie du droit de la fonction publique française .....	141
	Conclusion du chapitre I .....	143
	<b>Chapitre II - L'adaptation opportuniste du formalisme au contrat précaire .....</b>	<b>145</b>
	Section 1 : La conception opposée du formalisme.....	145
§1.	Le rôle du formalisme dans chacun des deux droits .....	146
A.	L'exigence commune d'un contrat de travail écrit .....	146
B.	Les exceptions au formalisme de l'écrit en droit italien .....	148
C.	L'absence d'exception au formalisme de l'écrit en droit français .....	150
§2.	Les divergences quant au contenu formel du contrat de travail.....	153
A.	La clause relative à la durée du contrat : une exigence identique, une conception différente du « terme ».....	153
1.	La mention du terme au contrat, une obligation commune.....	154
2.	La mention de la durée dans le secteur privé, une opposition.....	155
a)	L'absence de durée maximale prévue par le législateur italien, une originalité au regard du droit français.....	156
α)	Les limites à la durée maximale du contrat .....	156
β)	Les dangers de l'absence de durée maximale légale au contrat .....	158
γ)	La durée maximale légale pour certains contrats .....	159
b)	L'existence de durées maximales fixées par le Code du travail français, un mécanisme méconnu du droit italien.....	161
α)	Les durées maximales fixées par le Code du travail pour les contrats de date à date .....	161
β)	La durée du contrat à terme incertain .....	161
3.	Les durées maximales dans la fonction publique, une caractéristique commune.....	164
a)	L'introduction récente d'une durée maximale légale dans la fonction publique italienne .....	164
b)	L'influence du droit communautaire sur les durées maximales légales dans la fonction publique française.....	166
B.	La mention particulière d'un motif de recours spécifique : une exigence identique.....	167
1.	Les justifications de la mention écrite du motif de recours.....	167
2.	Les contours de l'obligation de motivation.....	169

a)	Le contenu du « motif spécifique de recours ».....	169
b)	La condamnation identique du « double motif de recours » ....	172
c)	Les mentions particulières du contrat de remplacement .....	173
C.	Les autres mentions obligatoires au contrat : une divergence.....	175
1.	La variété des mentions obligatoires au contrat de travail à durée déterminée français.....	175
2.	Le nombre limité de mentions obligatoires au contrat à durée déterminée italien .....	176
§3.	L'obligation commune de transmission du contrat au salarié .....	177
A.	Le délai de transmission du contrat.....	177
B.	La sanction différente de l'absence de transmission ou de la transmission tardive du contrat .....	178
1.	Un droit italien peu contraignant.....	178
2.	Un droit français rigoureux .....	179
C.	Les autres destinataires de la transmission du contrat .....	180
Section 2 :	Les sanctions différentes du formalisme .....	181
§1.	Les sanctions peu dissuasives en droit italien : l'application du droit commun de la nullité des contrats et des obligations .....	182
A.	Le régime du droit commun de la nullité des contrats et des obligations .....	182
B.	L'adaptation du droit commun de la nullité des contrats et des obligations au contrat à durée déterminée.....	183
1.	La position de la doctrine minoritaire : la nullité absolue du contrat.....	184
2.	La position de la doctrine majoritaire: la nullité partielle du contrat.....	185
a)	Les effets de la nullité partielle du contrat à durée déterminée : la 'conversion' du contrat en contrat à durée indéterminée ....	185
b)	Les arguments invoqués à l'appui de la nullité partielle du contrat .....	185
α)	Premier argument : la violation d'une norme impérative entraîne la nullité partielle du contrat .....	185
β)	Deuxième argument : l'incohérence de la nullité absolue au regard des autres sanctions prévues par le droit commun des contrats à durée déterminée.....	187
γ)	Troisième argument : la violation de la clause de non-régression.....	187
δ)	Quatrième argument : la position de la 'Corte costituzionale' et de la 'Corte di cassazione' .....	188
§2.	Une sanction appropriée en droit français : la requalification sanction des contrats à durée déterminée.....	189
A.	Le domaine de la requalification-sanction .....	189
1.	La requalification-sanction dans l'hypothèse d'absence de contrat écrit.....	190
2.	La requalification-sanction du contrat dans l'hypothèse de violation de certaines mentions obligatoires au contrat à durée déterminée .....	193
B.	Le caractère automatique de la requalification-sanction.....	195
1.	Le mécanisme de la requalification-sanction .....	195

a) Les demandeurs à l'action .....	196
α) Le salarié, maître du jeu .....	196
β) L'irrecevabilité de l'employeur privé et des tiers à l'exercice de l'action .....	197
b) La procédure de l'action en requalification-sanction du contrat .....	200
α) Le salarié, maître de la procédure .....	200
β) La confirmation du vice par le salarié .....	203
2. L'indemnité de requalification .....	204
a) Le champ d'application de l'indemnité de requalification .....	204
b) Le cumul de l'indemnité de requalification avec les indemnités de rupture du contrat requalifié .....	206
3. Des sanctions pénales en France, méconnues en droit italien .....	207
Conclusion du chapitre II .....	207
<b>Conclusion du Titre I</b> .....	209
<b>TITRE II - Les garanties contractuelles convergentes dans les deux droits : de la promotion de la stabilité à la lutte contre l'utilisation abusive de la relation de travail précaire.</b> .....	211
<b>Chapitre I - La garantie d'une stabilité contractuelle minimale</b> .....	213
Section 1 : Les mécanismes de rupture dissuasifs .....	214
§1. La nécessité du respect du terme dans les deux droits .....	214
§2. L'adaptation du droit du licenciement à la rupture anticipée en droit italien .....	217
A. La rupture anticipée justifiée par une ' <i>juste cause</i> ', une notion voisine de la rupture pour faute grave connue du droit français .....	217
1. La rupture anticipée pour ' <i>juste cause</i> ' à l'initiative de l'employeur .....	218
a) Les contours de la notion de ' <i>juste cause</i> ' .....	218
b) Le respect d'une procédure particulière .....	218
2. La démission pour ' <i>juste cause</i> ', un mécanisme voisin de la prise d'acte de rupture aux torts de l'employeur connu du droit français .....	219
a) La démission « sans motif » interdite en matière de contrat à durée déterminée .....	219
b) La démission pour ' <i>juste cause</i> ' autorisée en matière de contrat à durée déterminée .....	220
B. La rupture anticipée justifiée par la force majeure, un cas de rupture supplémentaire créé par la jurisprudence .....	221
§3. La rupture anticipée soumise à un régime restrictif original en droit français .....	221
A. Une liste limitative de cas de rupture .....	221
1. La rupture anticipée justifiée par l'accord des parties .....	222
2. La rupture anticipée justifiée par la faute grave de l'une des parties .....	223
a) L'interprétation jurisprudentielle de la faute grave .....	223
b) La procédure applicable .....	224
3. La rupture anticipée justifiée par la force majeure .....	226

a) La définition stricte de la force majeure.....	226
b) Les conséquences de la rupture anticipée justifiée par la force majeure.....	230
4. La démission impossible en droit français.....	230
a) Le principe : l'exclusion de la démission.....	230
b) L'exception : l'embauche à durée indéterminée dans une entreprise différente.....	231
B. L'attraction des modes de rupture du contrat à durée indéterminée.....	231
1. La question de l'application de la prise d'acte au contrat à durée déterminée.....	231
a) La prise d'acte autorisée dans le contrat de travail à durée indéterminée.....	232
b) La prise d'acte écartée dans le contrat à durée déterminée.....	233
2. La question de l'admission des clauses de rupture anticipée contenues dans les contrats à durée déterminée.....	235
3. La question de l'admission de la résolution judiciaire du contrat de travail à durée déterminée.....	238
a) La résolution judiciaire du contrat à durée déterminée du salarié déclaré inapte.....	239
b) La résolution judiciaire du contrat de travail à durée déterminée interdite à l'employeur.....	243
Section 2 : Les contreparties pécuniaires avantageuses.....	244
§1. Les indemnités de rupture de nature différente.....	244
A. « L'indemnité de fin de contrat » : une contrepartie à la précarité en France.....	245
1. Le domaine de l'indemnité de fin de contrat.....	245
2. Le montant de l'indemnité de fin de contrat.....	248
B. ' <i>Il trattamento di fine rapporto</i> ' : une contrepartie à la rupture des relations de travail en Italie.....	250
§2. Les sanctions effectives de la rupture illégitime.....	251
A. La rupture anticipée injustifiée à l'initiative de l'employeur italien.....	252
B. La rupture anticipée injustifiée à l'initiative de l'employeur français.....	254
Conclusion du chapitre I.....	256
<b>Chapitre II - La lutte contre l'utilisation abusive du contrat précaire.....</b>	<b>257</b>
Section 1 : L'interdiction du renouvellement et de la « prorogation » indéfinis du contrat.....	257
§1. Les mécanismes du renouvellement et de la « prorogation » du contrat.....	258
A. Les conditions restrictives du renouvellement et de la « prorogation » du contrat.....	258
1. La possibilité d'un seul renouvellement ou « prorogation » du contrat.....	259
2. Le renouvellement et la « prorogation » soumis à l'existence de raisons objectives.....	260
3. La durée encadrée du contrat renouvelé ou « prorogé ».....	262

B.	Les aménagements et les interdictions du renouvellement et de la « prorogation » du contrat .....	263
1.	Les aménagements du renouvellement et de la « prorogation » .....	263
2.	Les interdictions du renouvellement et de la « prorogation » .....	264
§2.	Des sanctions divergentes : la 'conversion' du contrat en Italie, la « requalification-automatique » en France .....	266
A.	La carence du législateur italien : l'absence de sanction légale .....	266
B.	La requalification « automatique » du contrat poursuivi au-delà de son terme en droit français .....	268
Section 2 :	L'interdiction de la poursuite et de la succession indéfinies du contrat .....	269
§1.	La réglementation relative à la poursuite du contrat dans les deux droits .....	269
A.	L'application réaliste du terme en droit italien .....	269
1.	La poursuite provisoire du contrat autorisée .....	269
2.	La poursuite de fait au-delà de la période autorisée .....	270
B.	L'application stricte du terme en droit français .....	271
§2.	La réglementation de la succession indéfinie de contrats sous l'influence du droit communautaire .....	272
A.	Les précisions apportées par la jurisprudence <i>Adeneler</i> de la Cour de justice des Communautés européennes sur la notion de contrats successifs .....	273
B.	Les régimes dissuasifs de la succession indéfinie .....	275
1.	Le respect d'un délai de carence .....	276
2.	Les exceptions au délai de carence justifiées par la nature de l'emploi .....	277
C.	Le régime spécifique à la succession indéfinie de contrats entre les mêmes parties en droit italien .....	279
1.	Les incertitudes du droit interne .....	280
2.	La réforme du 24 décembre 2007, les nouvelles limites à la succession indéfinie de contrats entre les mêmes parties .....	281
a)	Les limites apportées : la succession de contrats sur trente-six mois pour la réalisation de tâches équivalentes .....	281
b)	Les exceptions aux limites .....	282
c)	La succession de contrats autorisée au-delà de la durée de trente-six mois .....	283
§3.	La sanction différente de la succession indéfinie du contrat .....	284
A.	La sanction dans le secteur privé .....	284
1.	Les sanctions tirées du droit commun des contrats et des obligations en droit italien : entre 'conversion' avec effet <i>ex nunc</i> et 'conversion' avec effet <i>ex tunc</i> .....	284
a)	La succession de contrats sans respect des intervalles de temps : la 'conversion' du dernier contrat en contrat à durée indéterminée ( <i>conversion ex nunc</i> ) .....	285
b)	La succession de contrats entre les mêmes parties et pour des prestations de travail identiques au-delà de la période de trente-six mois : la 'conversion' du dernier contrat en contrat à durée indéterminée ( <i>conversion ex nunc</i> ) .....	286

c)	La succession de contrats conclus ' <i>senza soluzione di continuità</i> ' : la ' <i>conversion</i> ' en une relation globale à durée indéterminée ( <i>conversion ex tunc</i> ).....	286
2.	La sanction spécifique en droit français : la requalification en une relation globale à durée indéterminée.....	288
a)	La sanction classique limitée aux contrats de remplacement...	289
b)	La portée de la jurisprudence <i>Adelener</i> de la Cour de justice des Communautés européennes sur la succession de contrats à durée déterminée d'usage et saisonnier .....	290
α)	Vers l'interdiction de la succession de contrats à durée déterminée d'usage ? .....	290
β)	La particularité du contrat saisonnier .....	296
c)	La distinction entre requalification-automatique et requalification-sanction .....	298
B.	La sanction dans le secteur public.....	300
1.	L'exclusion de la ' <i>conversion</i> ' automatique du contrat en contrat à durée indéterminée en droit italien .....	300
a)	Une simple sanction administrative.....	300
b)	Un droit interne conforme au droit constitutionnel et au droit communautaire .....	301
α)	La position de la ' <i>Corte costituzionale</i> ' .....	301
β)	La position de la Cour de justice des Communautés européennes .....	303
2.	La transformation du contrat en contrat à durée indéterminée par décision de l'administration en France .....	308
a)	L'accroissement du rôle du contrat au détriment de la logique du statut .....	308
b)	Un risque de contrariété avec le droit communautaire.....	309
Section 3 :	L'interdiction de discrimination à l'égard du salarié précaire dans les deux droits .....	310
A.	L'affirmation commune du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination.....	310
1.	La consécration du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination par le droit communautaire .....	311
a)	Le principe : l'égalité de traitement et de non-discrimination.....	311
b)	L'exception : un traitement différent justifié par des « raisons objectives ».....	312
2.	La consécration du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination par les droits internes italien et français.....	313
B.	L'adaptation identique du droit commun au contrat à durée déterminée .....	315
1.	Les droit individuels des salariés à durée déterminée .....	315
a)	La période d'essai dans les contrats à durée déterminée.....	315
b)	La rémunération.....	317
c)	La protection sociale des salariés sous contrat à durée déterminée .....	319
d)	Le droit à l'information sur les postes vacants, une disposition commune aux deux droits .....	320

e) Le droit de priorité d'embauche des travailleurs précaires, une disposition inédite au regard du droit français.....	322
f) La protection de la santé et de la sécurité : l'influence du droit communautaire dans les deux droits.....	323
g) Des droits à la formation professionnelle.....	326
2. Les droits collectifs des salariés à durée déterminée.....	327
a) Le seuil d'effectif et le décompte des salariés à durée déterminée.....	327
b) Le bénéfice des dispositions conventionnelles reconnu dans les deux droits.....	329
Conclusion du chapitre II.....	329
<b>Conclusion du Titre II.....</b>	<b>331</b>
<b>Conclusion de la première Partie.....</b>	<b>333</b>

## DEUXIÈME PARTIE LA PRÉCARITÉ DANS L'INDÉPENDANCE

<b>TITRE I - La parasubordination dans les deux droits : une relation de travail précaire en quête de son identité.....</b>	<b>339</b>
<b>Chapitre I - La confrontation irréductible entre travail subordonné et travail indépendant.....</b>	<b>341</b>
Section 1 : La présentation de la division binaire dans les deux droits.....	342
§1. Le caractère d'ordre public de la qualification des relations de travail.....	343
A. Le principe commun de l'indisponibilité de la qualification de la relation de travail.....	343
B. La 'cerificazione', une procédure spécifique de validation judiciaire des contrats de travail en Italie.....	345
§2. Les enjeux de la qualification de travail salarié ou de travail indépendant.....	346
Section 2 : L'extension de la sphère du salariat et l'effacement progressif du travail indépendant en France.....	348
§1. Le lien de subordination juridique, un critère jurisprudentiel évolutif.....	350
A. Le rejet traditionnel de la dépendance économique.....	351
1. La notion de dépendance économique.....	351
2. Les critiques à l'encontre du critère de dépendance économique.....	352
B. L'évolution récente du critère de subordination juridique, vers l'extension du salariat ?.....	354
1. Le point de départ de l'analyse jurisprudentielle, le critère de contrat de louage de services.....	355
2. Les extensions jurisprudentielles récentes du salariat.....	356
a) L'élaboration du critère de service organisé.....	356
α) L'élargissement du critère du contrat de travail : de la stricte subordination à la notion de service organisé.....	357
β) Le service organisé, simple indice de subordination juridique.....	359

b) Un critère particulier pour les professions libérales : la propriété de la clientèle.....	360
α) L'exclusion originelle du salariat pour les professions libérales.....	360
β) L'approche moderne : la compatibilité du salariat avec les professions libérales .....	361
3. La confirmation légale d'une évolution en faveur du salariat.....	363
a) L'influence du droit de la sécurité sociale sur le droit du travail.....	363
b) Un salariat corporatiste : les travailleurs de la 'septième partie du Code du travail' .....	363
§2. Les points de résistance à l'évolution du salariat.....	364
A. Les typologies des exclusions exceptionnelles au salariat justifiées par la nature particulière de l'activité exercée .....	364
1. Les activités incompatibles avec la notion de subordination juridique .....	365
a) Les activités exercées dans le cadre du travail pénitentiaire ....	365
b) Les activités exercées dans le cadre de la religion .....	365
α) Les prestations exercées par les ministres des cultes dans l'exercice de leurs missions religieuses.....	366
β) Les prestations exercées par les laïcs dans le domaine ecclésiastique .....	367
2. Les activités incompatibles avec le critère de rémunération.....	369
a) Les activités bénévoles.....	369
b) L'entraide familiale et amicale.....	370
B. La promotion du travail indépendant par le jeu de la présomption légale de non-salariat.....	373
1. La construction mouvementée de la présomption légale de non-salariat .....	373
2. L'émergence d'une notion légale de salariat ?.....	376
Section 3 : L'extension de la sphère du salariat et le maintien de la prépondérance du travail indépendant en Italie.....	377
§1. La qualification clairement affirmée et bien maîtrisée du travail salié et du travail indépendant .....	378
A. La définition légale du travailleur salarié clairement affirmée par le Code civil .....	378
B. La définition du critère de subordination juridique maîtrisée par le législateur et la jurisprudence.....	379
1. L' <i>'eterodirezione'</i> et la collaboration, les deux critères jurisprudentiels essentiels de la subordination juridique.....	380
a) Les frontières de l' <i>'eterodirezione'</i> .....	380
b) L'émergence de la notion de « subordination- collaboration » .....	381
2. Les indices jurisprudentiels subsidiaires de la subordination ....	382
a) Une liste indicative jurisprudentielle.....	382
b) Le <i>nomen iuris</i> ou la prise en compte de la volonté des parties .....	383
3. L'élargissement du salariat par le législateur, la notion de « subordination-atténuée » .....	384

§2. Le maintien de la prépondérance du travail indépendant .....	385
Conclusion du chapitre I .....	386
<b>Chapitre II - La réception composite de la parasubordination.....</b>	<b>387</b>
Section 1 : La parasubordination : une notion émergente à construire .....	388
§1. La mission périlleuse d'une définition commune de la parasubordination.....	388
A. L'ébauche d'une définition unique de la parasubordination à l'ensemble des pays européens .....	388
B. L'absence de création d'un contrat de travail de « troisième type » dans l'ensemble des pays européens .....	389
C. Les typologies de la parasubordination.....	389
§2. Les approches étrangères de la parasubordination.....	390
A. Le « <i>travail sous contrat</i> » proposé par l'Organisation Internationale du Travail .....	391
B. Le cadre juridique de la parasubordination en Allemagne et en Espagne .....	391
1. Les ' <i>quasi-salariés</i> ' en Allemagne .....	392
2. Le ' <i>travailleur autonome économiquement dépendant</i> ' en Espagne .....	392
Section 2 : La parasubordination : une construction artificielle et disparate en droit français.....	394
§1. Le traitement légal de la parasubordination par le « forçage du contrat » de catégories juridiques hétéroclites .....	395
A. L'artifice par la présomption de salariat .....	395
1. La présomption irréfragable de contrat de travail .....	396
2. Les présomptions simples de contrat de travail .....	396
a) La présomption simple de salariat en faveur des journalistes professionnels .....	397
α) La définition de journaliste professionnel .....	397
β) La reconnaissance d'une présomption simple de salariat.....	399
b) La présomption de salariat en faveur des artistes de spectacle et des mannequins.....	399
B. L'artifice par l'assimilation du travail indépendant au salariat.....	401
1. Les gérants et les gérants non-salariés des succursales de commerce de détail alimentaire.....	401
2. Les travailleurs à domicile .....	404
§2. Le traitement légal et jurisprudentiel de la parasubordination par le recours au critère de la dépendance économique.....	406
A. Le critère jurisprudentiel « retrouvé » de la dépendance économique .....	407
1. Le cas des chauffeurs-locataires de taxi français .....	407
2. L'attitude des juges italiens confrontés à une situation similaire .....	408
B. Le portage salarial : prémisses de la parasubordination ?.....	409
1. La légalisation du portage salarial.....	411
a) La première définition légale du portage salarial : entre subordination et indépendant.....	413
b) Un régime de parasubordination à parfaire par les partenaires sociaux.....	415

α) Les partenaires sociaux : acteurs de l'organisation du portage salarial.....	415
β) Les contours du futur régime juridique du portage salarial : un régime à construire .....	416
2. Les difficultés récurrentes du portage salarial.....	418
a) La situation juridique du 'porté' : entre travailleur indépendant et travailleur subordonné.....	418
α) Un mécanisme hybride .....	418
β) Le contentieux antérieur de requalification du contrat de portage salarial en contrat de travail : la décision du Tribunal de Grande Instance de Paris, 18 mars 2008 .....	420
γ) La création d'un « contrat de travail indépendant » : une alternative ignorée du législateur français .....	421
b) La qualité de la société de portage : un employeur ou un indépendant ?.....	422
α) Les difficultés quant à la qualification du contrat liant la société de portage à l'entreprise cliente.....	423
β) Le risque de pénalisation .....	423
C. Le statut mixte légal entre le salariat et le travail indépendant : le collaborateur libéral.....	425
Section 3 : La ' <i>parasubordinazione</i> ' : une construction autonome portée par le ' <i>contrat de travail indépendant</i> ' en droit italien .....	427
§1. Le régime contractuel de la ' <i>parasubordinazione</i> ' : un contrat « parasubordonné » (les ' <i>collaborazioni coordinate e continuative</i> ').....	429
A. La reconnaissance ancienne d'un contrat « parasubordonné » .....	429
1. Une réalité juridique issue du Code de procédure civile.....	429
2. Une réalité économique indéniable .....	430
B. Les critères légaux du contrat « parasubordonné » .....	431
1. Premier critère du contrat « parasubordonné » : la ' <i>continuità</i> ' – continuité .....	431
2. Second critère du contrat « parasubordonné » : la ' <i>coordinazione</i> ' – coordination .....	432
3. Troisième critère du contrat « parasubordonné » : la nature essentiellement personnelle du travail.....	432
§2. Le statut précaire reconnu au travailleur « parasubordonné » .....	433
A. Le travailleur « parasubordonné » : un travailleur indépendant d'un type particulier .....	433
B. Les droits sociaux minorés accordés au travailleur « parasubordonné » .....	434
C. La protection progressive du travailleur « parasubordonné » par la convention collective .....	435
§3. Le détournement du contrat « parasubordonné ».....	436
A. Les réponses au détournement du contrat « parasubordonné » : la suppression partielle des ' <i>co-co-co</i> ' .....	437
B. Le maintien des ' <i>co-co-co</i> ' dans la fonction publique .....	438
Conclusion du chapitre II.....	439
<b>Conclusion du Titre I .....</b>	<b>441</b>

<b>TITRE II - La 'Parasubordinazione' en droit en droit italien : une relation de travail précaire officialisée</b> .....	443
<b>Chapitre I - 'Il lavoro a progetto' : un 'contrat de travail indépendant' innovant, vecteur de la 'parasubordinazione'</b> .....	447
Section 1 : 'Il lavoro a progetto', un nouveau 'contrat de travail indépendant' .....	447
§1. La nature juridique du 'lavoro a progetto' : un 'contrat de travail indépendant' .....	447
§2. Le projet, signe d'indépendance ou de subordination ? .....	449
A. Les typologies du projet, programme de travail ou phase de celui-ci .....	450
1. De vives discussions doctrinales .....	450
a) L'absence de définition légale de la notion de projet .....	450
b) Un vocabulaire juridique inapproprié .....	452
α) Le concept de projet rattaché au travail indépendant en Italie .....	452
β) Le concept de projet rattaché au travail subordonné en France .....	453
2. Des interprétations ministérielles sur la notion de « projet, programme de travail ou phase de celui-ci » .....	453
3. Des interprétations jurisprudentielles incertaines sur les notions de « projet » et de « programme de travail » .....	454
a) Le contenu de la notion de « projet » .....	455
α) Le « projet » peut-il coïncider avec l'activité principale de l'entreprise ? .....	455
β) L'indication d'un « projet » spécifique .....	456
γ) Plusieurs 'lavoro a progetto' effectués par un seul collaborateur .....	459
b) Les notions de « programme de travail » et « phase de celui-ci » .....	460
B. La nature juridique du projet .....	461
1. Le projet : objet du contrat de travail ou objet de la prestation de travail ? .....	461
2. Le projet : obligation de résultat ou de moyen ? .....	463
a) Les discussions doctrinales : entre obligations de moyen et de résultat .....	463
b) Les hésitations jurisprudentielles .....	464
§3. Les critères classiques du contrat « parasubordonné » : une collaboration coordonnée et continue .....	465
A. Les difficultés d'application du critère de « pouvoir de coordination » au 'lavoro a progetto' .....	465
1. La notion de pouvoir de coordination du commettant .....	466
2. La distinction entre pouvoir de coordination du commettant et pouvoir de direction de l'employeur .....	467
B. L'application du critère de « pouvoir de coordination » à la particularité des <i>call-center</i> .....	470
1. Les grilles d'analyse de l'administration .....	471

2. L'influence favorable de la convention collective sur la situation des 'travailleurs à projet' au sein des <i>call-center</i> .....	473
§4. Les destinataires du ' <i>lavoro a progetto</i> ' .....	473
A. 'Il lavoro a progetto' absent du secteur de la fonction publique....	474
B. Les activités incompatibles avec la conclusion du ' <i>lavoro a progetto</i> ' .....	474
1. Les activités de courte durée écartées du ' <i>lavoro a progetto</i> ' .....	475
2. Les activités liées au commerce et les activités intellectuelles et sportives écartées du ' <i>lavoro a progetto</i> ' .....	476
3. L'interprétation administrative.....	476
Section 2 : ' <i>Il lavoro a progetto</i> ', un ' <i>contrat de travail indépendant</i> ' innovant .....	477
§1. L'exigence légale d'un écrit.....	477
A. La mention de la durée déterminée ou déterminable .....	477
1. L'absence de durée maximale légale .....	478
2. Les incertitudes liées à la « prorogation » et à la succession du ' <i>lavoro a progetto</i> ' .....	479
a) La prorogation du ' <i>lavoro a progetto</i> ' : une hypothèse envisageable .....	479
b) La succession du ' <i>lavoro a progetto</i> ' : une hypothèse ignorée par le législateur .....	479
B. La mention de la « contrepartie financière ».....	480
§2. Le formalisme peu protecteur .....	483
A. Les enjeux de la distinction : entre valeur <i>ad substantiam</i> et <i>ad validitatem</i> .....	483
B. Les premières orientations jurisprudentielles.....	484
1. La jurisprudence favorable à la reconnaissance d'un écrit <i>ad probationem</i> .....	485
2. Les conséquences d'un écrit <i>ad probationem</i> sur le régime probatoire .....	486
Conclusion du chapitre I .....	486
<b>Chapitre II - '<i>Il lavoro a progetto</i>' : un '<i>contrat de travail indépendant</i>' inachevé, facteur de précarité.....</b>	489
Section 1 : Des sanctions à parfaire.....	489
§1. La sanction de l'absence de projet : la 'conversion' du ' <i>lavoro a progetto</i> ' en ' <i>contrat de travail subordonné</i> ' .....	489
A. Les conditions d'application de la sanction de la 'conversion' .....	490
B. L'appréciation critique sur la portée de la sanction .....	491
1. Les hésitations doctrinales quant à la nature de la présomption de subordination .....	491
a) Critiques à l'encontre d'une présomption absolue de subordination .....	492
b) Critiques à l'encontre d'une présomption relative de subordination .....	495
c) Réflexion sur l'efficacité des présomptions légales .....	496
2. L'évolution de la jurisprudence quant à la nature de la présomption de subordination .....	496
a) Une première orientation : une présomption relative de subordination .....	497

b) Un changement d'orientation : une présomption absolue de subordination .....	498
c) Une troisième voie : l'assimilation au salariat .....	499
§2. La sanction du travail dissimulé : l'application du droit commun du contrat à durée indéterminée .....	500
A. Le pouvoir limité du juge .....	500
B. La vérification par le juge de l'auto-coordination du 'travailleur à projet' .....	501
Section 2 : Un statut d'indépendant ancré dans la précarité .....	504
§1. Une possibilité de rupture sans limite organisée par le contrat .....	504
A. La rupture imposée à la partie « dépendante » .....	504
1. La rupture « normale » du contrat à l'arrivée du terme ou à la réalisation du « projet » .....	505
2. La rupture anticipée « sans limite » ? .....	506
a) La rupture légale fondée sur la 'juste cause' : une clause de style ? .....	506
b) La rupture conventionnelle : des modalités de rupture anticipée sous la « contrainte » .....	507
α) L'identification des circonstances de rupture anticipée prévues au contrat .....	507
β) La protection du travailleur parasubordonné par la convention collective .....	509
B. Une indemnisation imposée à l'auteur de la rupture justifiée .....	509
1. Une fausse égalité des armes devant la rupture .....	509
2. La rupture par le dépendant : le prix à payer .....	510
§2. Une protection sociale quasi-inexistante .....	510
A. Une protection sociale lacunaire pendant l'exécution de la relation de travail .....	511
1. Maladie professionnelle et accident du travail : une protection renforcée mais néanmoins insuffisante .....	512
2. La protection de la maternité .....	512
B. Une protection sociale lacunaire à l'issue de la relation de travail .....	513
Conclusion du chapitre II .....	513
<b>Conclusion du Titre II</b> .....	515
<b>Conclusion de la deuxième Partie</b> .....	517
<b>Conclusion générale</b> .....	519
<b>Bibliographie en langue française</b> .....	521
<b>Bibliographie en langue italienne</b> .....	575
<b>Index</b> .....	605
<b>Table des matières</b> .....	611