

**LES ÉTRANGÈRES ET LES ÉTRANGERS  
ET L'EMPLOI PRÉCAIRE:  
GUIDE DES DROITS ET DÉMARCHES**

ITALIEN/FRANÇAIS

## Table des matières

|  |    |
|--|----|
| Préface  | 3  |
| La réglementation de l'emploi des étrangers/ères en Italie           | 6  |
| <i>Emploi salarié précaire</i>                                       |    |
| 1. Le contrat de travail intermittent ou sur appel                   | 8  |
| 2. Le contrat de travail à prestations réparties ou job sharing      | 9  |
| 3. Le contrat de travail intérimaire                                 | 10 |
| 4. Les contrats d'apprentissage                                      | 12 |
| 5. Le contrat d'insertion  | 13 |
| <i>Travail précaire para-subordonné</i>                              |    |
| 6. Le contrat d'association en participation par apports en travail  | 14 |
| 7. Le contrat de collaboration sur projet                            | 15 |
| <i>Travail précaire occasionnel et indépendant</i>                   |    |
| 8. Le contrat de collaboration occasionnelle                         | 17 |
| 9. Les contrats de travail occasionnel accessoire ou bons de travail | 18 |

## Abréviations et sigles

Abréviations et sigles employés dans le texte:

v.d.e. = visa d'entrée;

p.d.s. = permis de séjour;

c.d.s. = carte de séjour;

SSN = Service Sanitaire National;

CCNT = Contrat Collectif National de Travail.

Textes rédigés par Michele Berti (Un.It.I. Frioul Vénétie Julienne)

## Remerciements

Un.It.I. Frioul Vénétie Julienne remercie Me Marco Paggi (A.S.G.I.), Gabriele Fiorino (UILTuCS), le personnel du Service Immigration du Bureau central de Police de Trieste et le personnel du Guichet Emploi de la Province de Trieste de leurs précieuses suggestions et des renseignements fournis.

Textes mis à jour le 9 janvier 2007

## Préface

La grande quantité de formes contractuelles que le marché de l'emploi italien offre risque d'engendrer des retombées négatives sur la vie des étrangères et des étrangers qui vivent ou souhaiteraient vivre dans notre Pays. La plupart des formes contractuelles existantes ont été introduites par la loi "Biagi" (décret législatif n. 276 du 10 septembre 2003 et ses modifications successives): d'une part, ces formes contractuelles permettent à l'employeur d'économiser sur les coûts de l'emploi; de l'autre, elles entraînent avec elles une précarisation (incertitude) des conditions de vie des travailleuses et des travailleurs embauché(e)s sous ces types de contrat. De surcroît, les travailleuses et les travailleurs italiens généralement tâchent de refuser des formes contractuelles caractérisées par l'incertitude et, partant, peu "confortables"; par conséquent, ce sont justement les étrangères et les étrangers qui acceptent plus facilement ce type de contrats.

Les italiens qui travaillent sous un contrat de travail "précarisant" ne risquent que la diminution de leurs revenus et de leur sécurité sociale, tandis que les étrangers qui vont travailler sous les mêmes conditions risquent de ne pas pouvoir immigrer en Italie, ou d'avoir d'énormes difficultés à le faire, avec de graves retombées économiques et sociales au niveau personnel.

La loi italienne sur les étrangers, l'ainsi-dite loi "Bossi-Fini" (décret législatif n. 286 du 25 juillet 1998, modifié par la loi n. 189 du 30 juillet 2002 et ses intégrations successives) réglemente et autorise l'emploi salarié (les emplois saisonniers inclus) aussi bien que le travail indépendant. Toutefois, la loi établit que l'on ne peut délivrer un visa et un p.d.s. pour vivre et travailler en Italie en qualité de travailleur salarié qu'aux citoyens étrangers qui ont un revenu équivalent ou supérieur à la valeur du revenu social annuel (généralement garanti par un emploi de 20 heures par semaine, conformément au montant des revenus minimaux prévus par tout CCNT). De surcroît, si un citoyen étranger demande un v.d.e. et un p.d.s. comme travailleur indépendant, il doit démontrer avoir un revenu supérieur au revenu minimum comportant l'exonération de la participation aux dépenses sanitaires. Par conséquent, tout contrat de travail précaire, s'il constitue la seule source de revenu, risque de ne pas garantir au citoyen étranger un revenu suffisant, car ce type de contrat ne garantit pas aux travailleuses et aux travailleurs un revenu minimal.

Enfin, l'accès à quelques droits fondamentaux des personnes (et des citoyens étrangers aussi) tels que la protection sociale en matière de santé garantie par le SSN ou un logement public à loyer modéré, dépend dans la

plupart des cas du fait d'avoir un emploi salarié ou indépendant, conformément à la loi sur les étrangers. Ajoutons que les différences linguistiques et culturelles et la difficulté de dialoguer avec l'administration publique italienne ne permettent pas aux étrangers d'avoir une bonne connaissance de la loi qui régit l'entrée et le séjour des étrangers en Italie. L'offre d'un contrat de travail précaire s'avère donc un risque considérable pour un citoyen étranger ; et pourtant, le cas n'est pas rare.

Pour toutes ces raisons, ce guide est destiné aux étrangères et aux étrangers qui travaillent déjà en Italie ou souhaitent le faire, dans le but de les aider à surmonter les difficultés liées à la connaissance de la loi "Bossi-Fini" sur les étrangers, dans l'espoir de les rendre plus conscients et préparés face au monde du travail, sans oublier les devoirs que la loi leur impose. En tout cas, ce manuel ne représente pas une étude approfondie technique ou juridique sur les droits et les devoirs du travailleur qui commence à travailler. En plus, bien qu'il s'agisse d'un domaine où les classifications ne sont jamais pleinement complètes et cohérentes, dans ce guide nous avons quand même adopté des critères de différenciation des sujets traités, dans le but de donner aux lecteurs des outils d'orientation pour maîtriser une matière aussi complexe. Nous allons analyser les principaux contrats de travail précaire offerts par le marché du travail italien: les contrats de travail salarié ou subordonné et les contrats de travail indépendant, para-subordonné et occasionnel; après une courte description, chaque contrat sera analysé dans la perspective des travailleurs étrangers. **Pour chaque forme d'emploi analysée** nous allons expliquer les démarches pour:

- a) obtenir le v.d.e. autorisant à venir travailler en Italie et le 1<sup>er</sup> p.d.s. et de travail;
- b) renouveler le p.d.s. et de travail;
- c) convertir un p.d.s. délivré à n'importe quel titre admis par la loi en p.d.s. pour raisons de travail;
- d) obtenir une c.d.s.;
- e) s'inscrire au SSN;
- f) présenter une demande de logement public à loyer modéré.

Quelques remarques: les six points pris en considération pour chaque type de contrat ne concernent pas les visas d'entrée et les p.d.s. délivrés pour un emploi salarié saisonnier ou pour les emplois spéciaux qui font partie des cas particuliers en dehors des quotas d'entrées définis chaque année par le "décret des flux". En fait, lesdits contrats, peu nombreux, ne

permettent pas aux étrangers - sauf des cas assez rares – de faire un projet migratoire qui, en principe, dure tout au long de leur vie.

Deuxièmement, le travail précaire n'a pas encore été réglementé de manière précise et complète par les Ministères de l'Intérieur et de la Solidarité Sociale, à savoir les ministères ayant des compétences directes en matière de politique de l'immigration. Après la publication de ce guide d'importants changements des lois actuelles pourraient modifier ce qu'on a écrit dans ce manuel: nous vous invitons à vous tenir au courant en utilisant les sources d'information les plus accessibles. Parmi ces sources veuillez noter le site du syndicat UIL <http://www.uil.it> où vous trouverez des archives de lois, mises à jour périodiquement. Troisièmement, les services décentralisés du Ministère de l'Intérieur (Bureaux centraux de police et Guichets uniques de l'Immigration, là où ils existent, auprès des Préfectures – Bureaux territoriaux du Gouvernement) et les services des Régions et des Provinces ayant des compétences en matière d'emploi pourraient vous donner des réponses peu homogènes quant à l'emploi précaire, car cette matière n'a pas encore été complètement réglementée.

## La réglementation du travail des étrangères et des étrangers en Italie

La loi “Bossi-Fini” établit que les étrangères et les étrangers peuvent travailler sous deux types de contrat:

- a) travail *salarié* (de type saisonnier aussi) et
- b) travail *indépendant* ou autonome.

Le décret législatif n. 286 établit les caractéristiques des activités de tout travailleur *salarié*:

- subordination organisationnelle, hiérarchique et disciplinaire du travailleur par rapport à son employeur;
- le travailleur salarié met sa force de travail à la disposition de son employeur et sous son autorité, selon les modalités d'organisation temporelle, spatiale et d'exécution de la prestation décidées par son employeur;
- l'employeur fournit au travailleur salarié les outils et les équipements nécessaires à prêter son œuvre.

En Italie l'emploi salarié est presque totalement organisé selon plusieurs contrats collectifs de travail, chacun valable pour tous les travailleurs salariés d'un secteur économique (métallurgiste, textile, agricole, construction, etc.): ce sont les CCNT, tous organisant les prestations de travail selon les trois caractéristiques évoquées.

C'est encore le décret législatif n. 286 qui établit une définition de travail *indépendant*: ce sont toutes les formes de travail qui ne présentent pas les trois caractéristiques évoquées; parmi ces formes de travail, seuls les contrats non occasionnels permettent l'entrée en Italie d'un citoyen étranger. Les typologies de travail indépendant sont les suivantes:

- l'activité d'entreprise (sous forme individuelle ou en société);
- la profession libérale;
- les contrats de travail para-subordonné ou des prestations de travail similaires;
- les contrats de travail occasionnel.

Le monde du travail italien est caractérisé par une autre distinction importante:

- a) le travail *stable* ou *garanti* et
- b) le travail *précaire*.

Un emploi *stable* ou *garanti* est un emploi salarié subordonné qui garantit au travailleur une durée du contrat indéterminée ou déterminée, mais suffisamment longue, et un revenu minimum. La forme la plus fréquente de travail stable ou garanti est justement le contrat de travail salarié qui peut être à durée indéterminée ou déterminée (à durée limitée), à temps plein, *full-time* (l'horaire de travail correspond à l'horaire ordinaire établi par le CCNT) ou à temps partiel, *part-time* (l'horaire est réduit en dessous de l'horaire de travail ordinaire établi par le CCNT).

En revanche, un emploi *précaire* est un emploi réglementé par un contrat de travail salarié ou indépendant para-subordonné ou occasionnel; c'est un contrat qui, de par sa nature, ne garantit aux travailleurs ni une durée suffisamment longue du rapport de travail, ni un revenu minimal.

Ce guide trace les lignes essentielles des contrats et des formes de travail précaire: les formes de travail précaire salarié et les formes de travail indépendant, para-subordonné et occasionnel.

## 1. Le contrat de travail intermittent ou sur appel

Le travail *intermittent* ou *sur appel* est un type de contrat de travail salarié spécial, à durée déterminée ou indéterminée, selon lequel l'employeur appelle le travailleur à prêter son œuvre seulement pendant quelques périodes de l'année, lorsque une augmentation de la charge de travail se produit et que l'employeur a besoin d'avoir plus de travailleurs. Le travailleur donc n'est payé que pour le nombre de journées pendant lesquelles il travaille; l'employeur verse mensuellement au travailleur une indemnité de disponibilité pour les périodes où le travailleur reste à sa disposition, dans l'attente d'être appelé. Le travailleur ne connaît pas le nombre de journées pendant lesquelles il va travailler et, par conséquent, ne peut pas connaître le montant de sa rétribution; en plus, l'employeur n'est pas obligé de garantir un nombre minimum de journées de travail à ses travailleuses et travailleurs.

a. *Possibilité d'obtenir un v.d.e. pour raisons de travail salarié et le 1<sup>er</sup> p.d.s. et de travail salarié:* **INCERTAINE** (il n'y a aucune loi réglementant cet aspect du contrat; à notre connaissance, personne n'a demandé un v.d.e., ce contrat à l'appui).

b. *Possibilité de renouveler le p.d.s. et de travail salarié:* **À ÉVALUER** (l'employeur doit garantir au citoyen étranger un revenu – salaire plus indemnités de disponibilité - équivalant au revenu social annuel, soit € 4.962,36 - montant 2006).

c. *Possibilité de convertir un p.d.s. délivré à n'importe quel titre admis par la loi en p.d.s. et de travail salarié:* **À ÉVALUER** (il faut remplir les conditions requises au point b.).

d. *Possibilité d'obtenir une c.d.s.:* **À ÉVALUER** (le citoyen étranger doit être titulaire d'un p.d.s. et de travail salarié qui permet un nombre indéterminé de renouvellements; cette condition peut être satisfaite si le contrat est à durée indéterminée et que les conditions requises au point b. sont remplies).

e. *Possibilité de s'inscrire au SSN:* **À ÉVALUER** (le citoyen étranger doit avoir un p.d.s. et de travail salarié, ce qui est possible si les conditions décrites au point b. sont remplies).

f. *Possibilité de présenter une demande de logement public à loyer modéré:* **À ÉVALUER** (le citoyen étranger doit avoir un p.d.s. et travail salarié d'une durée d'au moins 2 ans, ce qui est possible si les conditions décrites au point d. sont remplies).



## 2. Le contrat de travail à prestations réparties ou job sharing

Le *travail à prestations réparties* ou *job sharing* (partage de poste) est un contrat de travail salarié spécial, à durée déterminée ou indéterminée, où deux travailleurs deviennent titulaires d'un seul poste de travail. Les deux travailleurs établissent librement la répartition des heures de travail hebdomadaires entre eux (ils peuvent modifier la répartition du travail à n'importe quel moment d'un commun accord) et en donnent communication à leur employeur; les deux doivent garantir ensemble une prestation de travail à temps plein. Si l'un des deux démissionne ou est licencié, le contrat se termine, à moins que – d'un commun accord avec l'employeur – le travailleur demeurant en service ne soit disponible à continuer tout seul, à temps partiel ou à temps plein.

a. *Possibilité d'obtenir un v.d.e. pour raisons de travail salarié et le 1<sup>er</sup> p.d.s. et de travail salarié*: **INCERTAINE** (il n'y a aucune loi réglementant cet aspect du contrat; à notre connaissance, personne n'a demandé un v.d.e., ce contrat à l'appui).

b. *Possibilité de renouveler le p.d.s. et de travail salarié*: **À ÉVALUER** (l'employeur doit garantir au citoyen étranger un horaire hebdomadaire d'au moins 20 heures, de façon à lui garantir un revenu annuel équivalant au revenu social, soit € 4.962,36 – montant 2006).

c. *Possibilité de convertir un p.d.s. délivré à n'importe quel titre admis par la loi en p.d.s. et de travail salarié*: **À ÉVALUER** (il faut remplir les conditions requises au point b.).

d. *Possibilité d'obtenir une c.d.s.*: **À ÉVALUER** (le citoyen étranger doit avoir un p.d.s. et de travail salarié qui permet un nombre indéterminé de renouvellements ; cette condition peut être satisfaite si le contrat est à durée indéterminée et que les conditions requises au point b. sont remplies).

e. *Possibilité de s'inscrire au SSN*: **À ÉVALUER** (le citoyen étranger doit avoir un p.d.s. et de travail salarié, ce qui est possible si les conditions décrites au point b. sont remplies).

f. *Possibilité de présenter une demande de logement public à loyer modéré*: **À ÉVALUER** (le citoyen étranger doit avoir un p.d.s. et travail salarié d'une durée d'au moins 2 ans, ce qui est possible si les conditions décrites au point d. sont remplies).

### 3. Le contrat de travail intérimaire

Le *contrat de travail intérimaire* est un contrat de travail salarié spécial entre l'employeur (agence intérimaire) et le travailleur, envoyé par l'agence intérimaire dans une entreprise bénéficiaire pour y prêter son œuvre. L'entreprise bénéficiaire signe un contrat commercial avec une agence intérimaire. D'habitude, l'entreprise bénéficiaire s'adresse à une agence intérimaire pour la fourniture de personnel car elle nécessite temporairement d'un nombre plus élevé de travailleurs et qu'elle ne souhaite pas embaucher directement de main-d'œuvre nouvelle. Le contrat entre le travailleur et l'agence intérimaire peut être à durée déterminée (conformément à la durée de l'accord entre l'agence intérimaire et l'entreprise bénéficiaire) ou à durée indéterminée (le contrat reste en vigueur après la résiliation de l'accord entre l'agence intérimaire et l'entreprise bénéficiaire, dans l'attente que l'agence envoie le travailleur chez une autre entreprise). En cas de contrat à durée indéterminée, chaque mois l'agence verse au travailleur une indemnité de disponibilité pour les périodes pendant lesquelles le travailleur reste à sa disposition, sans être envoyé chez une nouvelle entreprise utilisatrice.

a. *Possibilité d'obtenir un v.d.e. pour raisons de travail salarié et le 1<sup>er</sup> p.d.s. et de travail salarié*: **INCERTAINE** (il n'y a aucune loi réglementant cet aspect du contrat ; si les infirmiers professionnels sont envoyés dans des structures sanitaires publiques ou privées et obtiennent leur v.d.e. pour raisons de travail en dehors des quotas établis par le "décret des flux", l'agence intérimaire peut demander l'autorisation à l'embauche, après avoir obtenu une copie du contrat passé avec l'entreprise utilisatrice).

b. *Possibilité de renouveler le p.d.s. et de travail salarié*: **À ÉVALUER** (l'agence intérimaire doit garantir au citoyen étranger un revenu – salaire plus indemnités de disponibilité - équivalant au revenu social annuel, soit € 4.962,36 - montant 2006).

c. *Possibilité de convertir un p.d.s. délivré à n'importe quel titre admis par la loi en p.d.s. et de travail salarié*: **À ÉVALUER** (il faut remplir les conditions requises au point b.).

d. *Possibilité d'obtenir une c.d.s.*: **À ÉVALUER** (le citoyen étranger doit être titulaire d'un p.d.s. et de travail salarié qui permet un nombre indéterminé de renouvellements; cette condition peut être satisfaite si le contrat est à durée indéterminée et que les conditions requises au point b. sont remplies).

e. *Possibilité de s'inscrire au SSN: À ÉVALUER* (le citoyen étranger doit avoir un p.d.s. et de travail salarié, ce qui est possible si les conditions décrites au point b. sont remplies).

f. *Possibilité de présenter une demande de logement public à loyer modéré: À ÉVALUER* (le citoyen étranger doit avoir un p.d.s. et travail salarié d'une durée d'au moins 2 ans, ce qui est possible si les conditions décrites au point d. sont remplies).

## 4. Les contrats d'apprentissage

Les trois différents contrats d'*apprentissage* sont des contrats de travail spéciaux passés entre l'employeur et le travailleur (apprenti), à condition que ce dernier soit âgé de 15 à 29 ans non révolus, selon les différents types d'apprentissage. L'apprentissage est un contrat "à cause mixte", car l'objet du contrat entre l'employeur et l'apprenti n'est pas seulement la prestation de travail, mais également la formation que l'employeur s'engage à fournir à son apprenti. Au cours de sa semaine de travail, l'apprenti prête son œuvre pendant un certain nombre d'heures et suit un cours de formation théorique et pratique pendant quelques heures. Toutes les heures sont rétribuées, même si l'employeur a la faculté d'attribuer à son apprenti un salaire plus bas de deux niveaux salariaux par rapport au salaire des travailleurs de sa catégorie. L'employeur a moins de charges à payer pour un contrat d'apprentissage, par rapport à un contrat de travail salarié ordinaire, ce qui lui permet des économies considérables. À la fin de la période d'apprentissage (les différentes typologies de contrat prévoient des durées diverses, mais jamais plus de 6 ans), le contrat se transforme en contrat de travail salarié à durée indéterminée, à moins que l'employeur ne décide de résilier ce contrat.

- a. *Possibilité d'obtenir un v.d.e. pour raisons de travail salarié et le 1<sup>er</sup> p.d.s. et de travail salarié:* **INCERTAINE** (il n'y a aucune loi réglementant cet aspect du contrat ; à notre connaissance, personne n'a demandé un v.d.e., ce contrat à l'appui).
- b. *Possibilité de renouveler le p.d.s. et de travail salarié:* **OUI**.
- c. *Possibilité de convertir un p.d.s. délivré à n'importe quel titre admis par la loi en p.d.s. et de travail salarié:* **OUI**.
- d. *Possibilité d'obtenir une c.d.s.:* **NON** (le travailleur étranger apprenti ne peut pas obtenir un p.d.s. et de travail salarié permettant un nombre illimité de renouvellements, car la période d'apprentissage a une durée déterminée).
- e. *Possibilité de s'inscrire au SSN:* **OUI**.
- f. *Possibilité de présenter une demande de logement public à loyer modéré:* **NON** (le travailleur étranger apprenti ne peut pas obtenir un p.d.s. et de travail salarié d'une durée d'au moins 2 ans, car la période d'apprentissage a une durée déterminée).

## 5. Le contrat d'insertion

Le contrat d'*insertion* est un contrat de travail salarié spécial à durée déterminée ayant pour but l'insertion ou la réinsertion de quelques catégories de sujets dans le monde du travail, sur la base d'un "projet" individuel d'adaptation des compétences professionnelles de ces travailleurs à un contexte de travail donné. Voilà les catégories de sujets concernées: a) les individus âgés de 18 à 29 ans; b) les chômeurs de longue durée de 29 à 32 ans; c) les travailleurs qui souhaitent reprendre leur activité et qui n'ont pas travaillé pendant au moins 2 ans; e) les femmes de tout âge domiciliées dans des zones du territoire italien ayant un taux d'emploi féminin plus bas d'au moins 20% par rapport au taux d'emploi masculin ou un taux de chômage féminin dépassant de 10% le taux de chômage masculin; f) des personnes atteintes d'un grave handicap physique, mental ou psychique. L'employeur a la faculté d'attribuer à ces travailleurs un salaire plus bas de deux niveaux salariaux par rapport au salaire des travailleurs de sa catégorie. L'employeur a moins de charges à payer pour un contrat d'insertion, par rapport à un contrat de travail salarié ordinaire, ce qui lui permet des économies considérables. Le contrat d'insertion doit avoir une durée de 9 à 18 mois, sauf quelques cas particuliers (36 mois); il n'est pas renouvelable.

a. *Possibilité d'obtenir un v.d.e. pour raisons de travail salarié et le 1<sup>er</sup> p.d.s. et de travail salarié* : **INCERTAINE** (il n'y a aucune loi réglementant cet aspect du contrat; à notre connaissance, personne n'a demandé un v.d.e., ce contrat à l'appui).

b. *Possibilité de renouveler le p.d.s. et de travail salarié*: **OUI**.

c. *Possibilité de convertir un p.d.s. délivré à n'importe quel titre admis par la loi en p.d.s. et de travail salarié*: **OUI**.

d. *Possibilité d'obtenir une c.d.s.*: **NON** (le citoyen étranger ne peut pas obtenir un p.d.s. et de travail salarié permettant un nombre illimité de renouvellements, car le contrat d'insertion a une durée déterminée).

e. *Possibilité de s'inscrire au SSN*: **OUI**.

f. *Possibilité de présenter une demande de logement public à loyer modéré*: **NON** (le citoyen étranger ne peut pas obtenir un p.d.s. et de travail salarié d'une durée d'au moins 2 ans, car le contrat d'insertion a une durée déterminée).

## 6. Le contrat d'association en participation par apports en travail

Le contrat d'*association en participation par apports en travail* est un contrat de travail indépendant para-subordonné, à durée indéterminée ou déterminée. Ce contrat permet à un entrepreneur d'attribuer à un travailleur associé un pourcentage des bénéfices de son entreprise, d'une ou plusieurs activités, en contrepartie de son apport en travail. L'associé travaille donc en relative autonomie, sans aucune garantie de revenu. En fait, s'il n'y a pas de bénéfices, l'associé ne reçoit aucun revenu. L'associé participe aussi aux pertes, sauf accord contraire, dans la même mesure qu'il participe aux bénéfices. Dans la pratique, le travail de l'associé se fait en forme para-subordonnée.

a. *Possibilité d'obtenir un v.d.e. pour raisons de travail indépendant et le 1<sup>er</sup> p.d.s. et de travail indépendant:* **À ÉVALUER** (l'entreprise associant le travailleur doit garantir à son associé étranger un revenu annuel supérieur au revenu minimum comportant l'exonération de la participation aux dépenses sanitaires, soit € 8.263,31 – montant 2006).

b. *Possibilité de renouveler le p.d.s. et de travail indépendant:* **À ÉVALUER** (l'entreprise associant le travailleur doit garantir à son associé étranger un revenu équivalant au revenu social annuel, soit € 4.962,36 - montant 2006).

c. *Possibilité de convertir un p.d.s. délivré à n'importe quel titre admis par la loi en p.d.s. et de travail indépendant:* **À ÉVALUER** (il faut remplir les conditions requises au point a.).

d. *Possibilité d'obtenir une c.d.s.:* **À ÉVALUER** (le citoyen étranger doit avoir un p.d.s. et de travail indépendant qui permet un nombre indéterminé de renouvellements; cette condition peut être satisfaite si le contrat est à durée indéterminée et que les conditions requises au point b. sont remplies).

e. *Possibilité de s'inscrire au SSN:* **À ÉVALUER** (le citoyen étranger doit avoir un p.d.s. et de travail indépendant, ce qui est possible si les conditions décrites au point a. sont remplies).

f. *Possibilité de présenter une demande de logement public à loyer modéré:* **À ÉVALUER** (le citoyen étranger doit avoir un p.d.s. et de travail indépendant d'une durée d'au moins 2 ans, ce qui est possible si le contrat est à durée indéterminée et que les conditions décrites au point a. sont remplies).

## 7. Le contrat de collaboration sur projet

Le contrat de *collaboration sur projet* est un contrat de collaboration coordonnée et continue visant à la réalisation d'un projet (ou d'une de ses phases). Il s'agit donc d'un contrat de travail indépendant para-subordonné à durée déterminée, dont la durée (établie à l'avance) correspond à la durée du projet. Les parties de ce contrat sont le commettant (employeur) et le travailleur; ce dernier est chargé de prêter son œuvre en coordination avec l'organisation de l'activité de l'employeur commettant, car le travail du collaborateur, censé être continu dans le temps, est fonctionnel à la réalisation du projet (ou d'une de ses phases) conçu par le commettant. Le collaborateur prête son œuvre en organisant son activité de manière autonome, sans recevoir un salaire horaire, sans disposer d'une organisation à lui et sans aucune contrainte de subordination. Ce contrat oblige le commettant à verser des cotisations sociales au profit de son collaborateur, bien que d'un montant moins élevé que les cotisations prévues par un contrat de travail salarié.

- a. *Possibilité d'obtenir un v.d.e. pour raisons de travail indépendant et le 1<sup>er</sup> p.d.s. et de travail indépendant*: **INCERTAINE** (le premier "décret des flux" de 2006 n'inclut pas ce contrat dans la liste des contrats de travail indépendant; par conséquent, plusieurs bureaux de police et plusieurs représentations diplomatiques italiennes refusent d'autoriser provisoirement l'entrée en Italie et de délivrer un v.d.e. aux citoyens étrangers souhaitant arriver en Italie pour y travailler sous ce type de contrat).
- b. *Possibilité de renouveler le p.d.s. et de travail indépendant*: **À ÉVALUER** (le commettant doit garantir au citoyen étranger chargé de la réalisation du projet un revenu équivalant au revenu social annuel, soit € 4.962,36 - montant 2006).
- c. *Possibilité de convertir un p.d.s. délivré à n'importe quel titre admis par la loi en p.d.s. et de travail indépendant*: **INCERTAINE** (le premier "décret des flux" de 2006 n'inclut pas ce contrat dans la liste des contrats de travail indépendant; par analogie, plusieurs bureaux de police refusent de convertir le p.d.s. des citoyens étrangers souhaitant travailler en Italie sous ce type de contrat.).
- d. *Possibilité d'obtenir une c.d.s.*: **NON** (le citoyen étranger chargé de la réalisation d'un projet ne peut pas obtenir un p.d.s. et de travail indépendant permettant un nombre indéterminé de renouvellements, car ce contrat est, de par sa nature, à durée déterminée).

e. *Possibilité de s'inscrire au SSN*: **INCERTAINE** (le citoyen étranger doit obtenir un p.d.s. et de travail indépendant, ce qui est possible s'il a obtenu auparavant un v.d.e. pour raisons de travail indépendant).

f. *Possibilité de présenter une demande de logement public à loyer modéré*: **NON** (le citoyen étranger ne peut pas obtenir un p.d.s. et de travail indépendant d'une durée d'au moins 2 ans, car ce contrat est de durée déterminée).



## 8. Le contrat de collaboration occasionnelle

Le contrat de *collaboration occasionnelle* est un contrat de travail indépendant de type occasionnel, à durée déterminée. Les parties de ce contrat sont le commettant (employeur) et le travailleur; ce dernier est chargé de fournir une prestation de travail sans continuité dans le temps, pour le compte d'un commettant ayant besoin de sa prestation occasionnellement. Cette prestation ne peut pas durer plus de 30 jours par année solaire, ni générer un revenu dépassant € 5.000,00 par an. Le collaborateur occasionnel prête son œuvre, en organisant son activité de façon autonome (sans aucune contrainte de subordination), la seule obligation étant la date de conclusion de sa prestation, établie d'un commun accord avec son commettant. Ce contrat oblige le commettant à verser des cotisations sociales au profit de son travailleur, bien que d'un montant moins élevé que les cotisations prévues par un contrat de travail salarié. Une fois le contrat de collaboration occasionnelle terminé, il est interdit au commettant et au collaborateur de signer un contrat du même type au cours de la même année solaire.

- a. *Possibilité d'obtenir un v.d.e. pour raisons de travail indépendant et le 1<sup>er</sup> p.d.s. et de travail indépendant*: **NON** (afin d'obtenir un v.d.e. en Italie, la loi établit que l'activité indépendante ne peut pas être occasionnelle).
- b. *Possibilité de renouveler le p.d.s. et de travail indépendant*: **NON** (la loi établit que l'activité indépendante occasionnelle, à elle seule, n'autorise pas les citoyens étrangers à vivre en Italie).
- c. *Possibilité de convertir un p.d.s. délivré à n'importe quel titre admis par la loi en p.d.s. et de travail indépendant*: **NON** (voir point b.).
- d. *Possibilité d'obtenir une c.d.s.*: **NON** (ce contrat, à lui seul, ne permet pas aux citoyens étrangers d'obtenir un p.d.s. et de travail indépendant).
- e. *Possibilité de s'inscrire au SSN*: **NON** (voir point d.).
- f. *Possibilité de présenter une demande de logement public à loyer modéré*: **NON** (voir point d.).

## 9. Le contrat de travail occasionnel accessoire ou bons de travail

*Les prestations de travail occasionnel accessoire ou bons de travail*, sous contrat à durée déterminée, sont des prestations de travail indépendantes et occasionnelles, fournies par des sujets risquant l'exclusion sociale, qui ne sont pas insérés dans le marché du travail ou qui sont sur le point d'en sortir. Les parties de ce contrat sont le bénéficiaire de la prestation (employeur) et le travailleur qui doit appartenir à l'une des catégories suivantes: a) les chômeurs depuis plus d'un an; b) les femmes au foyer, les étudiants, les retraités; c) les handicapés, les sujets en communauté thérapeutique; d) les travailleurs étrangers qui séjournent régulièrement en Italie, au cours des six mois qui suivent la perte de l'emploi. Les prestations consistent en: de petits travaux extraordinaires de ménage, y inclus la garde d'enfants et l'assistance aux personnes âgées, malades ou handicapées; l'enseignement privé supplémentaire; de petits travaux de jardinage, nettoyage et entretien d'immeubles et monuments, la réalisation de manifestations sociales, sportives, culturelles et de bénévolat; la collaboration avec des organismes publics et des associations de bénévolat dans le cadre d'activités de solidarité ou d'urgence. Les travailleurs intéressés à ce type de contrat peuvent communiquer leur disponibilité aux services et aux agences de l'emploi. À la fin de la prestation, l'employeur remet au travailleur un ou plusieurs bons de paiement d'un montant nominal de € 7,50 chacun. Le travailleur remet ses bons à l'une des sociétés concessionnaires ou des administrations indiquées par le Ministère de l'Emploi et de la Sécurité Sociale et reçoit € 5,80 pour chaque bon de paiement. L'administration ou la société concessionnaire versent les cotisations sociales et l'assurance contre les accidents du travail au profit du travailleur, soit € 1,50 pour chaque bon.

À **NOTER**: Le Ministère de l'Emploi et de la Sécurité Sociale n'a pas encore publié les mesures de mise en œuvre de cette forme de travail.

- a. *Possibilité d'obtenir un v.d.e. pour raisons de travail indépendant et le 1<sup>er</sup> p.d.s. et de travail indépendant*: **NON** (afin d'obtenir un v.d.e. en Italie, la loi établit que l'activité indépendante ne peut pas être occasionnelle).
- b. *Possibilité de renouveler le p.d.s. et de travail indépendant*: **NON** (la loi établit que l'activité indépendante occasionnelle, à elle seule, n'autorise pas le citoyen étranger à vivre en Italie).
- c. *Possibilité de convertir un p.d.s. délivré à n'importe quel titre admis par la loi en p.d.s. et de travail indépendant*: **NON** (voir point b.)

- d. *Possibilité d'obtenir une c.d.s.*: **NON** (ce contrat, à lui seul, ne permet pas au citoyen étranger d'obtenir un p.d.s. et de travail indépendant).
- e. *Possibilité de s'inscrire au SSN*: **NON** (voir point d.).
- f. *Possibilité de présenter une demande de logement public à loyer modéré*: **NON** (voir point d.).