

ITALIE

Règles applicables aux salariés détachés

La présente fiche fait le point sur les principales règles de droit du travail applicables aux salariés détachés.

Elle ne saurait être exhaustive.

Introduction

• Base juridique

- [Décret législatif n°136/2016](#) transposant la directive 2014/67/UE relative à l'exécution de la directive 96/71/CE(en italien) ;
- [Circulaire n°1/2017 relative au décret législatif n°136/2016 transposant la directive 2014/67/UE relative à l'exécution de la directive 96/71/CE \(en anglais\) ;](#)
- [Décret-loi du 15 septembre 2020](#) transposant la directive (UE) 2018/957 modifiant la directive 96/71/CE (il ne s'applique pas au secteur du transport routier qui continue d'appliquer le décret-loi du 17 juillet 2016) ;
- [Décret ministériel n°170 du 6 août 2021](#), relatif à la communication sur le détachement transnational dans le cadre d'une prestation de services.

Pour plus d'informations sur le détachement en Italie, se reporter au [site internet national du ministère du Travail et de la Politique sociale sur le détachement](#) (en anglais).

• Champ d'application du détachement

Les règles relatives au détachement s'appliquent aux :

- entreprises établies dans un autre État membre ou dans un Etat tiers à l'UE qui, dans le cadre d'une **prestation de services**, détachent temporairement en Italie un ou plusieurs salariés, au profit d'une autre entreprise, **y compris appartenant au même groupe, ou d'une autre unité de production ou d'un autre destinataire**, à condition que pendant la période du détachement il existe toujours une relation de travail avec le salarié détaché ;
- **agences de travail temporaire**, établies dans un État membre autre que l'Italie ou dans un Etat tiers à l'UE, qui détachent leurs salariés auprès d'une entreprise utilisatrice basée en Italie ;
- aux agences de travail temporaire établies dans un État membre autre que l'Italie ou dans un Etat tiers à l'UE qui détachent leurs salariés auprès d'une entreprise utilisatrice qui les détache également, dans le cadre d'une prestation de services, dans une de ses unités de production ou dans une autre entreprise basée en Italie, y compris appartenant au même groupe, ou auprès d'une entreprise utilisatrice dont le siège ou l'unité de production se trouve en Italie qui les détache ensuite dans un autre État membre dans le cadre d'une prestation de services transnationale. Dans les deux cas, les salariés concernés sont considérés comme étant détachés par l'agence de travail temporaire avec laquelle ils ont une relation de travail.

I- Règles de droit du travail applicables aux salariés détachés

L'employeur étranger qui détache des salariés en Italie pour une courte durée, soit 12 mois maximum, est tenu de respecter les conditions de travail dans les domaines ci-dessous qui sont prévus par les dispositions légales ou conventionnelles (conventions collectives conclues au niveau national ou territorial par des organisations syndicales représentatives au niveau national). Il s'agit du « noyau dur restreint » (A).

Il est à noter que beaucoup de secteurs sont couverts par une convention collective en Italie, bien qu'il n'existe pas de mécanisme formel d'extension de celles-ci. Ces conventions collectives ne sont, en principe, applicables qu'aux entreprises adhérentes à une organisation patronale signataire. Les conventions collectives conclues au niveau national ou territorial par des organisations syndicales représentatives au niveau national s'appliquent aux salariés détachés. En revanche, les accords d'entreprises ne s'appliquent pas à ces derniers. L'ensemble des conventions collectives sont accessibles [ici](#) (en italien).

De plus, en vertu du décret-loi du 15 septembre 2020 transposant la directive (UE) 2018/957 sur le détachement des travailleurs, les salariés détachés en Italie pour une longue durée, soit plus de 12 mois, se voient désormais appliquer la quasi-intégralité du droit du travail italien à partir du 13e mois de détachement. En effet, en complément du « noyau dur restreint », ces derniers sont soumis aux conditions de travail, de rémunération et d'emploi prévues par la loi et les conventions collectives applicables. Il s'agit du « noyau dur élargi » (B). Toutefois, il est possible de demander le prolongement du noyau dur restreint pour six mois supplémentaires (voir partie II-B.)

Ce principe du noyau dur, aussi bien restreint qu'élargi, ne constitue pas un obstacle à l'application des conditions de travail, de rémunération et d'emploi de l'état d'origine pour autant que celles-ci soient plus favorables pour le travailleur détaché.

A. Noyau dur restreint

Il est à noter que les dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée minimale des congés annuels payés et au paiement du salaire minimum, et des heures supplémentaires, ne s'appliquent pas aux travaux de montage initial ou à la première installation de biens, prévus dans un contrat de fourniture de biens, qui sont indispensables à la mise en service et exécutés par des salariés qualifiés ou spécialisés de l'entreprise détachante, lorsque la durée de ces travaux, pour lesquels le détachement a été commandé, ne dépasse pas 8 jours. Cette disposition ne s'applique toutefois pas pour les travaux du bâtiment listés en annexe A du décret législatif n°136/2016.

1. La durée du travail

- **La durée normale et maximale de travail**

En application du [décret législatif n°66/2003](#), la durée normale de travail est de 40 heures par semaine. La durée maximale de travail est de 48 heures (heures supplémentaires comprises) sur une période de 7 jours travaillés. Cette durée maximale est calculée sur une période de référence de 4 mois. Les conventions collectives peuvent fixer une durée maximale de travail inférieure. Elles peuvent également, sous certaines conditions, porter la période de référence pour le calcul de la durée maximale de travail à 6 ou 12 mois, si cela est justifié par des raisons objectives, techniques ou organisationnelles.

Exceptions

Certaines catégories de salariés ne sont pas soumises aux règles relatives à la durée du travail, notamment ceux :

- dont la durée du travail ne peut être mesurée, prédéterminée ou déterminée ;
- les cadres, dirigeants et salariés qui disposent d'une forme quelconque de pouvoir décisionnel indépendant au sein de l'entreprise ;
- les télétravailleurs (salariés qui ne travaillent pas dans les locaux de l'entreprise et qui utilisent le matériel informatique de l'employeur, tel qu'un ordinateur ou d'autres appareils électroniques) ;
- les « smart-workers » (c'est-à-dire ceux qui peuvent décider de leur lieu de travail).

- **Les temps de repos et de pause**

Les salariés ont droit à un repos quotidien de 11 heures et à un repos hebdomadaire de 24 heures. Celui-ci est en principe fixé le dimanche. Toutefois, il peut être fixé un jour différent, par exemple, pour les activités industrielles dont le procédé nécessite pour des raisons techniques, en tout ou en une partie, une performance continue, les activités d'utilité publique, les activités qui nécessitent l'utilisation d'installations et de machines de haute technologie.

Par ailleurs, ces temps de repos et de pause ne s'appliquent pas dans certaines situations, notamment en cas de travail posté.

- **Les heures supplémentaires**

La loi donne la compétence aux conventions collectives en matière de réglementation des heures supplémentaires. En l'absence de convention collective applicable, les heures supplémentaires doivent être convenues entre les parties dans le respect d'un contingent annuel de 250 heures.

Le recours aux heures supplémentaires est possible pour des raisons spécifiques telles que des :

- exigences de production exceptionnelles ;
- circonstances indépendantes de la volonté de l'entreprise ;
- événements particuliers (par exemple, une exposition).

Les heures supplémentaires doivent être compensées par une majoration de salaire. Toutefois, la convention collective peut prévoir à la place l'attribution d'un repos compensatoire d'une durée équivalente aux heures supplémentaires réalisées.

Enfin, l'employeur qui emploie plus de 10 salariés est tenu d'informer, à la fin de la période de référence, la Direction provinciale du travail (département de l'inspection du travail compétente pour le territoire) de la réalisation d'heures supplémentaires.

2. La rémunération

Il est à noter qu'il n'existe pas de salaire minimum légal en Italie.

La transposition en Italie de la directive (UE) 2018/957 modifiant la directive 96/71 concernant le détachement des travailleurs par le décret-loi du 15 septembre 2020 prévoit l'application aux salariés détachés des éléments de rémunération prévus par les dispositions légales ou conventionnelles italiennes, y compris les majorations pour heures supplémentaires à la place du seul salaire minimum. Cependant, ce texte ne définit pas la notion de rémunération.

En Italie, en l'absence de dispositions légales en la matière, il convient de se référer aux conventions collectives sectorielles. En outre, l'article 36 de la Constitution italienne consacre le droit des salariés à percevoir une rémunération proportionnée à la quantité et à la qualité de leur travail de manière à mener une vie libre et digne. Selon la jurisprudence italienne, ce principe constitutionnel signifie que le salaire peut être considéré comme proportionné et adéquat s'il correspond à ce qui a été fixé dans la convention collective nationale qui s'applique à l'employeur.

3. Le remboursement des frais professionnels

Sont ajoutés dans le « noyau dur restreint » de dispositions légales et conventionnelles applicables aux salariés détachés en Italie, les indemnités ou les remboursements de frais de déplacement, de nourriture et d'hébergement encourus par les salariés détachés en Italie lorsqu'ils doivent se rendre sur leur lieu de travail habituel ou lorsqu'ils sont temporairement envoyés sur un autre lieu de travail en Italie ou à l'étranger.

Les indemnités versées aux salariés détachés sont assimilées à de la rémunération si elles ne sont pas versées à titre de remboursement des frais de voyage, de repas et d'hébergement dus au titre du détachement. En revanche, si leur nature n'est pas précisée, ces indemnités seront considérées comme un remboursement des frais encourus du fait du détachement.

4. Les congés payés

La loi établit un minimum de 4 semaines de congés payés par an. Sur les 4 semaines de congé légal, au moins deux semaines consécutives doivent être prises durant la même année. Le solde restant doit être utilisé dans les 18 mois qui suivent l'année où il n'a pas été utilisé. Une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables.

Hormis en cas de fin du contrat de travail, l'employeur ne peut pas remplacer le droit à congés payés par le paiement d'une indemnité. Néanmoins, il lui est possible de payer une indemnité en lieu et place des semaines de congé dépassant le seuil de 4 semaines.

5. Autres congés

A la suite de la transposition de la directive (UE) 2018/957, les salariés détachés bénéficient désormais des dispositions relatives aux congés annuels (« congedi annuali retribuiti »). Il s'agit de l'ensemble des congés prévus en Italie tels que le congé parental, les congés pour événements familiaux, etc. Auparavant, les salariés détachés bénéficiaient seulement des dispositions relatives aux congés payés (« ferie annuali retribuite »).

6. La réglementation relative à la mise à disposition des salariés notamment par les entreprises de travail temporaire

Les conditions de mise à disposition de travailleurs temporaires par une agence d'intérim sont prévues à l'article 35 du [décret législatif n° 81/2015](#). Pendant toute la durée de leur mission, les travailleurs temporaires ont droit au moins au même salaire et aux mêmes conditions de travail que ceux des salariés de l'entreprise utilisatrice effectuant un travail égal.

7. La réglementation en matière de santé, sécurité et hygiène au travail

Les règles relatives à la santé, la sécurité et l'hygiène au travail sont prévues par le [décret législatif n°81/2008](#). Ces dispositions s'appliquent à tous les types d'activité et de risques (article 3, paragraphe 1) ainsi qu'à tous les travailleurs, salariés ou indépendants. L'article 3 paragraphe 6 du décret législatif n°81/2008 vise expressément les travailleurs détachés. Dans ce cas, s'appliquent les principes suivants :

- **l'entreprise d'accueil** doit prendre les mesures générales de prévention et de protection nécessaires ;
- elle doit assurer la sécurité de l'environnement de travail dans lequel le détachement a lieu ;
- elle est responsable de l'établissement des normes de sécurité, de l'évaluation des risques, de la formation et de la surveillance de la santé ;
- **l'entreprise détachante** doit fournir des informations et une formation concernant les risques liés aux tâches que le travailleur effectuera pendant le détachement ;
- elle doit s'assurer que les mesures de prévention et de protection sont respectées dans le lieu de travail où son salarié est affecté ;
- elle est responsable de toute violation des dispositions relatives à la sécurité au travail (article 2019 du Code civil italien) par le travailleur détaché.

Depuis le 1^{er} octobre 2024, les entreprises italiennes et étrangères qui travaillent sur des chantiers temporaires ou mobiles sont dans l'obligation de détenir un [permis à point](#) (patente a credito). Le permis est à demander en ligne, sur [le portail de l'inspection italienne du travail](#) (INL).

Les conditions suivantes doivent être remplies pour l'obtention d'un permis :

- inscription à la chambre de commerce, d'industrie, des métiers ou d'agriculture ;
- respect des obligations de formation, conformément au décret-loi 81/2008 sur la santé et la sécurité au travail ;
- attestation de paiement régulier des charges sociales (pour les entreprises italiennes : « DURC » ; pour les entreprises européennes : Certificat A1)
- document d'évaluation des risques professionnels, dans les cas prévus par la loi (DVR pour les entreprises italiennes) ;
- attestation de paiement des impôts, dans les cas prévus par la loi (DURF pour les entreprises italiennes)
- nomination d'un responsable de la prévention des risques professionnels, dans les cas prévus par la loi.

Le permis est délivré avec une base de 30 points et un nombre maximum de 100 points. Les entreprises ou travailleurs indépendants intervenant sur des chantiers en Italie sans disposer d'un permis à points, ou disposant d'un permis avec un nombre de points inférieur à 15 encourrent les sanctions suivantes :

- interruption de la prestation réalisée sur le chantier ;
- amende à hauteur de 10% de la valeur du contrat de prestation, avec un plancher de sanction fixé à 6 000 € ;
- l'interdiction de participer à des commandes publiques pendant six mois.

Les entreprises étrangères établies dans l'UE peuvent déclarer l'existence d'un document équivalent au permis à points italien, délivré par une autorité du pays d'origine. À l'heure de la rédaction de cette fiche, nous ne savons pas quels sont les documents délivrés par les États membres qui sont reconnus comme équivalents par les autorités italiennes. À défaut, les entreprises établies dans l'UE doivent demander un permis à points, comme les entreprises italiennes. Elles ont la possibilité de présenter des documents équivalents à ceux prévus par la législation italienne.

8. Règlementation relative aux conditions de travail des femmes enceintes/venant d'accoucher

Le [décret législatif n°151/2001](#) prévoit les règles relatives à la protection des droits des mères qui travaillent. Son but est, d'une part, de protéger la santé de la mère et de l'enfant et, d'autre part, de garantir la sécurité économique pendant la période d'absence du travail. En ce qui concerne la période de la grossesse et la période qui suit immédiatement l'accouchement, le décret :

- prévoit un congé de maternité obligatoire (articles 16 et 22), qui est en principe de 2 mois avant la naissance et 3 mois après la naissance, et qui est rémunéré à 80% du salaire établi. La prise du congé peut être aménagée. Il est ainsi possible de continuer à travailler jusqu'au 8^e mois de grossesse et de prendre les 4 mois restants après la naissance. Toutefois, dans ce cas, un certificat médical est nécessaire ;
- oblige l'employeur à veiller à ce que la future mère qui travaille ne se voie pas confier des tâches, qui mettent en danger sa santé et sa sécurité ou celles de l'enfant pendant la grossesse et jusqu'à 7 mois après la naissance (cf. annexes A,B, et C du décret législatif n°151/2001). L'Inspection nationale du travail (Ispettorato Nazionale del Lavoro - INL) identifie les conditions de travail qui nécessitent un congé de maternité anticipé ou différé.

9. Égalité et non-discrimination

Le [décret législatif n°198/2006](#), contenu dans le Code de l'égalité des chances, prévoit l'égalité des droits et la non-discrimination entre hommes et femmes. L'égalité de traitement doit être garantie en ce qui concerne tous les aspects de l'emploi, tels que l'accès à l'emploi, la promotion, la formation, les conditions de travail, y compris la rémunération et les avantages sociaux. Est interdite toute forme de discrimination, directe ou

indirecte, concernant tout aspect de la rémunération d'un même emploi ou d'un emploi considéré comme ayant la même valeur (article 28). Ce code a introduit une protection judiciaire spécifique contre la discrimination ainsi qu'une indemnisation pour les dommages éventuels.

10. Le travail des jeunes

Les entreprises détachant des mineurs doivent respecter la [loi n°977 du 17 octobre 1967](#) relative à la protection des enfants et des adolescents qui travaillent.

B. Noyau dur élargi

En cas de détachement de plus de 12 mois, les salariés détachés devront se voir appliquer un « noyau dur élargi ». Cela signifie que toutes les conditions d'emploi et de travail légales et conventionnelles prévues en Italie seront applicables à l'exception de celles relatives à la :

- rupture du contrat de travail, y compris les clauses de non concurrence ;
- retraite complémentaire.

Parmi les sources légales du droit du travail italien il y a :

- [la Constitution](#) (en italien) ;
- [le Code civil](#) (en italien) (livre 5 « du travail ») ;
- [le Statut du Travailleur](#) (en italien) ;
- les réglementations émises par les autres autorités.

II- Formalités à accomplir

A. Formalités pour détacher des salariés

L'employeur qui détache temporairement des salariés en Italie doit s'acquitter des formalités suivantes, et ce quelle que soit la durée du détachement :

- **effectuer une [déclaration préalable](#)**, par voie électronique contenant notamment les informations suivantes concernant le détachement du ou des travailleurs : la dénomination sociale et le siège social de l'employeur d'origine, les coordonnées de son représentant légal, l'employeur du pays d'accueil, le nom et les coordonnées de la personne chargée de conserver les documents relatifs au détachement, le nom et les coordonnées de la personne de liaison, le nom et les données personnelles de chaque travailleur détaché (nom, date et lieu de naissance), la date de début et de fin prévue du détachement, le lieu de travail et la nature des services justifiant le détachement en Italie. Cette déclaration doit être faite au plus tard à minuit le jour précédant le début du détachement. Toute modification ultérieure doit être notifiée dans les 5 jours suivant la modification ;
- **conserver, afin de les présenter en cas de contrôle, tous les documents, en langue italienne, relatifs à l'emploi du travailleur détaché** (contrat de travail ou autre document contenant les informations visées aux articles 1er et 2 du décret législatif n°152/1997), les fiches de paie, les feuilles de suivi du temps de travail, les documents attestant le paiement de la rémunération, ainsi que les certificats relatifs à la législation applicable en matière de sécurité sociale (formulaire A1), pendant toute la durée du détachement et jusqu'à deux ans après la fin de celui-ci ;
- **désigner une personne de contact avec les autorités compétentes**, domiciliée en Italie, qui sera chargée de recevoir et de transmettre tout document ou déclaration en lien avec les travailleurs détachés en Italie et également de les conserver (il est possible de désigner d'une personne pour assurer la liaison avec les autorités compétentes et une autre pour conserver les documents). A défaut, l'entreprise d'accueil italienne sera considérée comme la personne de liaison de l'entreprise détachante (pour toute la durée du détachement et jusqu'à deux ans après la fin de celui-ci) ;
- **désigner une personne**, pas nécessairement la même que celle mentionnée ci-dessus, en qualité de représentant légal **qui pourra mettre en contact les partenaires sociaux intéressés avec le prestataire de services en vue d'éventuelles négociations collectives**. Cette personne ne doit pas nécessairement être présente sur le lieu de travail du salarié détaché, mais doit être disponible s'il y a une demande dûment motivée (pour toute la durée du détachement et jusqu'à deux ans après la fin de celui-ci).

Dispositions spécifiques lors du détachement de travailleurs temporaires

L'entreprise utilisatrice, dont le siège social est en Italie, est tenue d'informer l'agence de travail temporaire des conditions de travail et d'emploi qui sont appliquées aux travailleurs détachés. Pendant la durée du détachement et jusqu'à 2 ans après sa fin, l'entreprise utilisatrice doit conserver une copie de ces informations traduites en italien afin de les présenter aux organes compétents en cas de contrôle. Elle devra également informer, sans délai, l'agence de travail temporaire si elle détache le salarié dans une autre entreprise.

L'entreprise utilisatrice, d'un autre Etat membre, qui détache des travailleurs en Italie devra envoyer une notification écrite préalable à l'agence de travail temporaire pour lui permettre de respecter l'obligation de notification au ministère du Travail et de la Sécurité sociale. Elle doit indiquer le nombre et les données personnelles des travailleurs concernés, la date de début et de fin de la prestation de services transnationale, le lieu de détachement et le type de services à fournir.

B. Formalités pour prolonger le noyau dur restreint

Il est possible de prolonger de 6 mois l'application du « noyau dur restreint » via l'envoi, par le prestataire de service, d'une notification motivée au ministère italien du Travail et de la Politique sociale. Dans ce cas, le noyau dur élargi s'appliquera à compter du 19^e mois de détachement.

La notification motivée doit être envoyée par voie électronique dans les cinq jours suivant le dépassement de la durée de 12 mois du détachement.

Afin de prévenir les abus, lorsque l'employeur remplace un travailleur détaché par un autre travailleur détaché, effectuant la même tâche au même endroit, la durée de détachement du travailleur remplaçant est additionnée avec celle de son prédécesseur pour calculer le délai de 12 mois. Dès lors, le noyau dur élargi s'appliquera à partir du 13^e ou du 19^e mois de détachement.