

# LE DISPOSITIF DE CHÔMAGE PARTIEL EN ITALIE

Cassa integrazione guadagni (CIG)

Décembre 2021

## SOMMAIRE

Existe-t-il un dispositif de chômage partiel en Italie ?

Y a-t-il eu des adaptations aux dispositifs existants dans le cadre de la crise de Covid-19 ?

Quand le chômage partiel s'applique-t-il ?

Qui peut en bénéficier ?

Quelles sont les conditions d'indemnisation ?

Quelle est la durée de l'indemnisation ?

Quel est le montant de l'indemnisation ?

Comment est versée l'indemnité ?

Comment est financé le dispositif ?

DONNEES STATISTIQUES	
Nombre d'heures d'indemnisation autorisées (pic)	772 298 874 (avril 2020) <sup>1</sup>
Coût estimé du dispositif	1,834 % du PIB <sup>2</sup>
Part consacrée au dispositif dans le montant annoncé des principales mesures de soutien aux entreprises	33 % <sup>3</sup>

## Existe-t-il un dispositif de chômage partiel en Italie ?

Oui, il existe trois dispositifs de chômage partiel applicables en fonction du motif de la réduction de travail :

- Le dispositif « ordinaire » (Cassa integrazione guadagni ordinaria, CIGO) ;
- Le dispositif « extraordinaire » (Cassa integrazione guadagni straordinaria, CIGS) ;
- Le dispositif « dérogatoire » (Cassa integrazione guadagni in deroga, CIGD).

Ces trois dispositifs visent à soutenir financièrement les salariés des entreprises en difficulté en cas de réduction ou de suspension du travail.

## Y a-t-il eu des adaptations aux dispositifs existants dans le cadre de la crise de Covid-19 ?

Le Décret-loi n°18 du 17 mars 2020 « Cura Italia » a élargi le champ d'application des dispositifs suivants :

- Le CIGO devient, pour la période du 23 février au 31 août 2020, applicable à tous les salariés indépendamment de leur ancienneté dans l'entreprise et du type de contrat (pour motif lié à la pandémie du Covid-19). Le champ d'application est également étendu aux entreprises de 5 salariés et plus (au lieu de 15 salariés et plus). Le CIGS n'étant pas applicable en période de Covid-19, les employeurs qui en bénéficiaient avant la pandémie sont intégrés au CIGO.
- Le CIGD applicable aux employeurs du secteur privé exclus du CIGO (les entreprises de certains secteurs et les entreprises de moins de 5 salariés) ou à ceux qui ont déjà atteint la durée maximale d'indemnisation dans le cadre du dispositif ordinaire.

L'application de ces dispositifs, modifiés pour la période, a été prolongée à de multiples reprises.<sup>4</sup>

Dans le cadre des dispositions adaptées, les licenciements collectifs et individuels ont été suspendus jusqu'au 31 décembre 2021.

## Quand le chômage partiel s'applique-t-il ?

Il existe trois différents types de chômage partiel, applicables selon le motif de recours :

- **CIGO** : Le dispositif « ordinaire » peut être appliqué en cas d'évènements temporaires non imputables à l'entreprise ou à ses employés, notamment dans les cas suivants : manque de travail ou de commandes pour raisons économiques, fin de chantier ou des travaux, pénurie de matières premières, intempéries, grève, accident (incendie, inondation, tremblement de terre, effondrement, panne d'électricité), suspension ou réduction d'activité sur ordre des autorités publiques, panne ou entretien exceptionnel de l'équipement et des machines. Le CIGO s'adresse, en particulier, aux salariés des entreprises relevant des secteurs de l'industrie ou de la construction.
- **CIGS** : Le dispositif « extraordinaire » s'applique en cas de restructuration de l'entreprise, de redressement de l'entreprise ou de contrat de solidarité (convention collective ayant pour objectif d'éviter les licenciements). Contrairement au CIGO, l'application du CIGS n'est pas liée à un événement externe et imprévisible.
- **CIGD** : Le dispositif « dérogatoire » concerne les entreprises exclues de la possibilité de bénéficier des deux dispositifs précédents, soit parce qu'elles n'étaient pas éligibles, soit parce qu'elles ont épuisé leurs droits au dispositif ordinaire. Le CIGD a été créé en tant qu'instrument supplémentaire de soutien économique en 2005 et est uniquement applicable en période de crise.

<sup>1</sup> INPS, juillet 2021, <https://www.inps.it/osservatoristatistici/>

<sup>2</sup> France Stratégie, avril 2021, <https://www.strategie.gouv.fr/publications/comite-de-suivi-devaluation-mesures-de-soutien-financier-aux-entreprises-confrontees>

<sup>3</sup> France Stratégie, avril 2021, <https://www.strategie.gouv.fr/publications/comite-de-suivi-devaluation-mesures-de-soutien-financier-aux-entreprises-confrontees>

<sup>4</sup> Décret-loi n°34 du 19 mai 2020 « Decreto Rilancio », Décret-loi n°104 du 14 août 2020 « Decreto Augusto », Décret-loi n°137 du 28 octobre 2020 « Decreto Ristori », Loi n°178 du 30 décembre 2020 « Loi budgétaire pour l'année 2021 », Décret-loi n°41 du 22 mars 2021 « Decreto Sostegni », Décret-loi n°73 du 25 mai 2021 « Decreto Sostegni bis »

## Qui peut en bénéficier ?

Tous les travailleurs ayant un contrat de travail peuvent bénéficier du dispositif à condition d'avoir travaillé dans l'entreprise au moins 90 jours avant que l'entreprise ne dépose sa demande d'indemnisation. Les cadres et les travailleurs à domicile sont exclus du dispositif.<sup>5</sup>

La condition d'ancienneté n'est pas exigée en cas d'évènement exceptionnel et imprévisible tel que la pandémie de Covid-19.

## Quelles sont les conditions d'indemnisation ?

Pour pouvoir bénéficier du dispositif, les entreprises doivent remplir les conditions suivantes :

- **CIGO :**
  - L'entreprise doit préalablement informer les organisations syndicales des causes de la suspension ou de la réduction du temps de travail, de l'étendue et de la durée prévisibles, ainsi que du nombre de salariés concernés ;
  - L'entreprise doit présenter une demande d'indemnisation auprès de l'Institut national de la protection sociale (Istituto Nazionale Previdenza Sociale, INPS), dans un délai de 15 jours suivant le début de la suspension ou de la réduction du travail.
- **CIGS :**
  - La procédure d'information des organisations syndicales s'applique comme dans le cas du CIGO ;
  - L'entreprise doit d'abord présenter une demande d'indemnisation auprès du Ministère du Travail et des Politiques sociales ; une fois l'autorisation obtenue, l'entreprise peut soumettre à l'INPS une demande d'indemnisation.
- **CIGD :**
  - Les organisations syndicales les plus représentatives au niveau national doivent conclure un accord avec la région ou la province autonome ;
  - L'entreprise doit présenter une demande d'indemnisation auprès des régions ou des provinces compétentes qui, à leur tour, communiquent les données à l'INPS ; en cas d'entreprises localisées dans plusieurs régions, la demande est présentée au Ministère du Travail et des Politiques sociales.

Compte tenu du caractère exceptionnel de la situation liée à l'épidémie, l'obligation des entreprises de prouver le caractère transitoire de l'évènement et l'imputabilité de l'évènement à l'employeur est suspendue. L'entreprise est dispensée de l'obligation de joindre à la demande d'indemnisation un rapport technique. Les délais concernant la procédure d'information et de consultations des organisations syndicales sont considérablement raccourcis.

## Quelle est la durée de l'indemnisation ?

La durée d'indemnisation varie en fonction du dispositif :

- **CIGO :** la durée maximale est de 13 semaines, prolongeable jusqu'à 52 semaines. Si cette limite est atteinte, l'entreprise peut de nouveau avoir recours au dispositif 52 semaines après la reprise de l'activité normale. Les périodes d'indemnisation non-consécutives ne peuvent dépasser un total de 52 semaines sur une période de deux ans.
- **CIGS :** en cas de restructuration de l'entreprise ou de contrat de solidarité, la durée maximale est de 24 mois sur une période continue de 5 ans ; en cas de redressement de l'entreprise, la durée maximale est de 12 mois.

A noter que la durée maximale d'utilisation des deux dispositifs, CIGO et CIGS, ne peut dépasser 24 mois sur une période de 5 ans (30 mois pour les entreprises du secteur de la construction).

Dans le cadre de la pandémie de Covid-19, le dispositif CIGO peut être utilisé pendant une durée maximum de 67 semaines sur la période du 23 février 2020 au 30 juin 2021. Le dispositif CIGD peut être utilisé pour une durée maximum de 82 semaines sur la période du 23 février 2020 au 31 décembre 2021.

<sup>5</sup> Pour les mois d'avril et de mai 2020, les travailleurs à domicile recevaient toutefois une allocation mensuelle de 500 €.

## Quel est le montant de l'indemnisation ?

Le montant de l'indemnité s'élève à 80 % du salaire de référence brut au titre des heures non travaillées.

Ce montant est plafonné à :

- 998,18 € brut (soit 939,89 € net) pour les salaires inférieurs à 2 159,48 € (soit 1 410 € net) ;
- 1 199,72 € brut (soit 1 129,66 € net) pour les salaires supérieurs à 2 159,48 € (soit 1 410 € net).

A noter qu'en raison de ce mécanisme de plafonnements, le taux de remplacement de 80 % concerne uniquement les salaires nets inférieurs à 1 175 €.

Le taux de remplacement est inférieur à 80 % pour les salaires nets si situant entre 1 175 € et 1 410 €, pour lesquels le plafond de 939,89 € s'applique et pour les salaires nets supérieurs à 1 410 € pour lesquels le plafond de 1 129,66 € s'applique.<sup>6</sup>

## Comment est versée l'indemnité ?

Les entreprises avancent les montants des indemnités et sont remboursées par l'INPS. Elles ont également la possibilité, à titre exceptionnel, de demander un paiement direct à l'INPS (en situation d'urgence, sans obligation de prouver les difficultés financières de l'entreprise). Un paiement direct de l'INPS ne peut excéder un montant équivalent à 40 % du montant d'indemnisation demandé au titre des heures autorisées pour toute la période d'indemnisation.

## Comment est financé le dispositif ?

Le dispositif est principalement financé par l'Etat et par des cotisations patronales spécifiquement dédiées au dispositif (cotisations ordinaires) :

- **CIGO** : Le taux de cotisations patronales varie de 1,70 % à 4,70 %, en fonction de la taille d'entreprise et du secteur d'activité.
- **CIGS** : Le taux de cotisations s'élève à 0,60 % pour l'employeur et à 0,30 % pour le salarié.

Des cotisations supplémentaires, à charge de l'employeur, s'ajoutent, hors période exceptionnelle<sup>7</sup>, aux cotisations susmentionnées. Ainsi, les employeurs qui recourent au dispositif versent les deux types de cotisations, ordinaires et supplémentaires. Les taux des cotisations supplémentaires varient en fonction de la durée de recours du dispositif sur une période de 5 ans et s'élèvent à :

- 9 % du salaire pour les heures non travaillées, si les dispositifs CIGO et CIGS ont été utilisés pendant 52 semaines au maximum sur une période de 5 ans ;
- 12 % du salaire pour les heures non travaillées, si les dispositifs CIGO et CIGS ont été utilisés pendant plus de 52 semaines mais moins de 104 semaines sur une période de 5 ans ;
- 15 % du salaire pour les heures non travaillées, si les dispositifs CIGO et CIGS ont été utilisés pendant plus de 104 semaines sur une période de 5 ans.

Un mécanisme spécifique de cotisations supplémentaires a été introduit pour la période du 14 septembre au 31 décembre 2020. Le taux de cotisation était, dans ce cadre, variable en fonction de la perte de chiffre d'affaires au premier semestre 2020 par rapport au premier semestre 2019 :

- 0 % en cas de réduction de chiffre d'affaires de plus de 20% ;
- 9 % de la masse salariale en cas de réduction de chiffre d'affaires inférieure à 20 % ;
- 18 % de la masse salariale en cas d'absence de réduction de chiffre d'affaires.

<sup>6</sup> En raison du plafonnement du montant de l'indemnité, seuls 39 % des bénéficiaires percevaient, en avril 2020, une indemnité correspondant à 80 % de leur salaire de référence ; 22 % des bénéficiaires percevaient une indemnité correspondant à entre 70 % et 79 % de leur salaire de référence ; 18 % des bénéficiaires percevaient une indemnité correspondant à entre 60 % et 69 % de leur salaire de référence ; 21 % des bénéficiaires percevaient une indemnité inférieure à 60 % de leur salaire de référence (Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro, avril 2020, <https://www.consulentidellavoro.it/files/PDF/2020/AnalisiStatistiche/Focus-Tagli-cassa-integrazione.pdf>).

<sup>7</sup> Ce mécanisme de cotisations supplémentaires ne s'applique pas en cas de recours dispositif pour cause du Covid-19.