

I – Les modifications induites par la loi 183/2010

Au mois de novembre 2010, à la suite de la loi en matière de bilan de l'État, la loi 183/2010 a été approuvée. Plusieurs aspects relatifs au milieu professionnel y ont été abordés, notamment par le biais de l'introduction de modifications du droit du travail ; qu'il s'agisse du temps de travail, du contrat à durée déterminée, du statut des travailleurs de la fonction publique, de la sécurité sociale, du travail illégal, des droits liés à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Les modifications les plus importantes portent sur la protection des droits des salariés devant le juge, et sur les procédures de conciliation et d'arbitrage. Dans la première phase de l'itinéraire parlementaire, le Président de la République avait refusé de signer la loi en raison de l'inconstitutionnalité de certaines dispositions ; qui viennent, par conséquent, d'être partiellement modifiées.

À ce propos, cette loi a pour objectifs la réduction des recours judiciaires devant le juge du travail et l'amélioration de la connaissance, « marge de certitude », que les employeurs ont quant à l'application des règles convenues avec le salarié. Il en découle, avant tout, la multiplication d'institutions publiques et privées dédiées à la conciliation – ont ainsi été, entre autres, créées les « Universités » et le « *Consulenti del lavoro* » (Conseil des expert) des employeurs – de même que l'établissement d'un lien plus étroit entre la conciliation et l'arbitrage. Par ailleurs, a également été introduit la possibilité pour les parties au contrat de travail de renoncer à la voie judiciaire en cas de différend ; la déclaration de la volonté de renonciation pouvant survenir, soit avant que le différend n'existe, soit en cours de conflit, ou encore lors d'un licenciement pour motif personnel. Cette disposition est évidemment très controversée en raison du risque que le salarié soit contraint, du fait des rapports de force, d'opter pour une gestion « pacifique » des différends. Par conséquent, il est expressément prévu que la renonciation au règlement judiciaire de tout conflit éventuel ne peut pas intervenir avant la fin de la période d'essai. Néanmoins, malgré cela, certains doutes quant à la qualité du consentement exprimé par le salarié demeurent dans la majorité de la doctrine. Dans la conciliation et l'arbitrage la commission peut décider, le cas échéant, selon les critères d'équité et sans respecter strictement les dispositions prévues par la loi.

Enfin, la loi prévoit la possibilité pour les parties au contrat de se soumettre à une procédure d'attestation, au moment de la conclusion dudit contrat, portant sur la nature du contrat (subordonné ou indépendant) et sur le contenu de la relation de travail (rémunération, etc.). Ce type de procédure se déroule devant des institutions privées à composition mixte, auxquelles participent des représentants d'employeurs et des représentants de salariés (s'occupant habituellement de la formation professionnelle, et dont on a d'ailleurs douté de la véritable capacité à occuper ces fonctions). En cas de différence entre ce qui a été déclaré par les parties (c'est-

à-dire les éléments contenus dans l'attestation), et la réalité des faits et de la relation de travail, le salarié a le droit de faire un recours devant au juge qui sera tout à fait libre d'évaluer la relation du travail selon les circonstances.

D'autres modifications sont prévues s'agissant des délais maximums existants pour entamer une procédure judiciaire dans le but d'éviter que le travailleur ne puisse abuser de son droit en repoussant le procès en vue d'obtenir, s'il a gain de cause, un dédommagement plus grand à la charge de l'employeur. Ainsi, la loi prévoit qu'en cas de contestation judiciaire d'un licenciement, le salarié doit respecter un délai de carence de 270 jours après avoir contesté l'illégitimité du licenciement face à l'employeur, sous peine d'irrégularité et d'irrecevabilité de la contestation. Le même délai de carence est prévu pour tout recours judiciaire en cas de revendication suite à la conversion d'un contrat à durée indéterminée en un contrat à durée déterminée.

II – L'accord syndical d'entreprise Fiat

Un grand débat a été soulevé suite à la conclusion, dans le secteur automobile, de l'accord syndical d'entreprise Fiat, signé uniquement par deux des plus grandes confédérations syndicales italiennes (*Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (Cisl)* et *Unione Italiana del Lavoro (Uil)*), à l'exclusion de la *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (Cgil)*, autre confédération syndicale d'importance détenant la majorité des adhérents.

Cet accord d'entreprise a été signé dans un contexte de globalisation sous la menace du nouvel administrateur de l'entreprise, de transférer la direction et l'établissement hors d'Italie. L'objet du débat porte essentiellement sur le fait que Fiat refuse d'appliquer l'accord de branche et impose l'accord conclu au niveau de l'entreprise comme étant le seul auquel les parties seraient tenues ; l'entreprise Fiat ayant, en effet, également décidé de révoquer son inscription à l'association nationale des employeurs (*Confindustria*), selon le système américain des relations professionnelles.

Le refus de la *Cgil* de signer cet accord d'entreprise est motivé par l'ajout de nouvelles règles relatives notamment au rythme de travail mais également par l'insertion d'une clause imposant le respect strict et sans interruption de ce rythme ; clause en laquelle on peut voir une limite au droit de grève.

La situation qui en résulte a montré aussi la difficulté sur le plan juridique, en matière de Comité d'entreprise et de représentation du personnel pour les travailleurs adhérents à la *Cgil*, en raison de la spécificité du système juridique italien s'agissant de l'application des règles contractuelles privilégiant les syndicats signataires des contrats et des accords collectifs.