

ITALIE

I – Législation

La production législative n'a pas été aussi riche que celle des années précédentes, mais il a y eu des actes normatifs très intéressants et parfois critiqués.

A – Des réformes ont été inspirées par la crise économique en faveur des travailleurs titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée. Ils se sont vu étendre le bénéfice de l'indemnité de sécurité (Caisse d'intégration – Cig) en cas de suspension de leur contrat en raison de difficultés économiques de l'employeur. Il s'agit de dispositions dérogatoires à la loi actuelle, applicables en l'absence d'une réforme de cet organisme de sécurité sociale, invoquée depuis longtemps.

B – La deuxième étape de la réforme du secteur public s'est déroulée suite à la loi de délégation (n° 15/2009) analysée dans la précédente chronique, par arrêté n° 150 du 9 octobre 2009. L'acte a pour finalité d'indiquer les critères d'évaluation de la prestation de travail des travailleurs publics ; d'introduire des sanctions plus contraignantes ainsi que des primes en faveur des meilleurs travailleurs ; d'établir de nouvelles règles en vue de sauvegarder le pouvoir des dirigeants en matière de gestion des ressources humaines ; et d'améliorer les règles de la négociation collective. Si la réforme dans son ensemble a soulevé beaucoup de perplexités, les dispositions relatives à la négociation collective sont celles qui ont fait l'objet des critiques les plus vives et de doutes quant à leur constitutionnalité, et ce à cause des dispositions ayant pour but de réduire le nombre des secteurs actuels (8) à 4 seulement, en limitant la liberté de négociation en matière de rémunération au-delà de ce qui est déjà prévu, et en renforçant le pouvoir unilatéral des dirigeants en matière d'organisation des services.

C – La loi sur le bilan économique et financier de l'État a ensuite institué des mesures contraignantes – visant à réduire les dépenses dans les administrations publiques – qui ont empêché, jusqu'à présent alors, de réaliser une bonne partie du système observé, tel que l'attribution des primes basées sur l'évaluation au mérite des travailleurs.

D – Cette même loi a par ailleurs modifié les dispositions en matière d'âge de départ à la retraite des femmes travaillant dans le secteur public, qui avaient été approuvées en 2008, en élevant de façon progressive l'âge prévu de 60 à 65 ans, tel que prévu pour les hommes. Cet échelonnement a été par la suite éliminé, dans une perspective de limites plus générales ayant été introduites sur la possibilité de partir à la retraite. Toutefois, demeure en vigueur l'ancien régime prévu en faveur des femmes actives dans le secteur privé, bien qu'il soit évident pour tous que cela génère une contradiction dans le système ; laquelle n'étant pas durable dans le temps.

E – Un texte révisé du Code de l'égalité des chances homme – femme déjà en vigueur (arrêté 196/2008) a été approuvé en raison de la nécessaire meilleure adhésion à la Directive 06/54 CE. Le texte précise désormais que « tout exercice du pouvoir patronal lié à la situation de grossesse, à l'accouchement, le congé maternité ou de paternité, qui provoquerait un préjudice aux sujets protégés, est considéré comme illégitime car discriminatoire ».

F – Une autre modification du même code a été prévue suite à l'arrêt rendu par la Cour Constitutionnelle relatif à l'illégitimité de la disposition en matière d'information préalable à la charge de la femme travailleuse de son intention de poursuivre son activité professionnelle au-delà de l'âge légal prévu ouvrant le droit à la retraite ; cette information n'est plus une condition préalable afin de pouvoir maintenir le contrat de travail jusqu'à l'âge qui est celui prévu pour les hommes (cf. ci-après).

Un projet de réforme plus important (D.d.l. 1167/B, en lien étroit avec la loi du bilan étatique) avait abordé plusieurs aspects du contrat de travail. Toutefois, au moment de sa promulgation, ce projet de loi a été renvoyé devant le Parlement par le Président de la République qui avait refusé de le signer, après avoir souligné ses doutes sur la légitimité constitutionnelle de ce texte, en raison de l'affaiblissement de la protection du salarié devant le juge. En effet, certaines dispositions, notamment en matière de clause d'arbitrage, étaient considérées illégitimes par la majorité de la doctrine. Le projet de loi amendé sera de nouveau en discussion devant la Chambre des Députés dans les prochains mois.

II – Jurisprudence

La Cour Constitutionnelle a déclaré, dans une décision du 6 novembre 2009, qu'en matière de droits liés à la sécurité sociale en faveur des ressortissants des pays tiers avant l'obtention du permis de séjour de longue durée (10 ans) et s'agissant spécifiquement de la protection des personnes handicapées (indemnité d'assiduité à l'école et indemnité d'accompagnement), il faut prendre en compte la Convention de l'ONU en faveur des personnes handicapées signée à New York le 13 décembre 2006, et qui vient tout juste d'entrer en vigueur en Italie, surtout concernant les dispositions relatives aux écoliers.

La Cour a jugé, dans un arrêt du 19 octobre 2009, inconstitutionnelle la disposition en matière d'égalité homme/femme qui prévoyait, à la charge de la femme travailleuse qui voulait poursuivre sa relation de travail au-delà de du terme établi pour la retraite des femmes (60 ans), l'obligation préalable de communiquer son intention à l'employeur ; elle a jugé cette disposition contraire à l'article 37 de la Constitution italienne. Cet arrêt de la Cour constitutionnelle a donné lieu, comme nous l'avons déjà souligné, à une modification législative.

La Cour de Cassation a, pour la première fois, reconnu la légitimité pour les syndicats les plus représentatifs de se constituer partie civile, au cours d'un procès pénal, en matière d'accident du travail, même lorsque la victime n'en est pas adhérente (Cass. Pen., 11 juin 2010). Il existe, en effet, selon la Cour de cassation, un préjudice pour lequel les syndicats sont concernés, conformément à loi n° 81/2008, dans la mesure où il est engagé dans la lutte pour la préservation de la santé et de la sécurité au travail.

III – Négociation collective

Le système de la négociation collective, basé en Italie essentiellement sur des règles non juridiques, a connu des difficultés à l'occasion d'un cas important dans la plus grande entreprise italienne du secteur automobile : la Fiat. Dans son établissement situé dans le sud du pays, à Pomigliano d'Arco, l'employeur a proposé la signature d'un accord collectif d'entreprise relatif à la modification de certaines clauses de l'accord qui était appliqué jusqu'alors. Le nouvel accord, dont l'objectif était d'augmenter la production

sur le site, introduit des règles contraignantes en matière de prolongation du temps de travail (afin de contrebalancer le phénomène de l'absentéisme) ainsi qu'en matière de grève. Seules deux organisations syndicales (CISL et UIL) parmi les plus représentatives, ont signé cet accord, alors que la CGIL, majoritaire au niveau national, s'y est refusé. Par ailleurs, un référendum réalisé afin de sonder l'opinion des salariés a révélé un résultat positif, favorable à l'accord bien que ce soit de peu.

En outre, étant donné l'actuel vide législatif s'agissant de la signature d'un contrat collectif ou d'un accord d'entreprise, ou encore sur leur efficacité, un débat a vu le jour non seulement à propos de ce nouveau modèle de relations syndicales, mais également concernant la portée et les effets d'un tel accord relativement aux salariés qui ne sont adhérents à aucun des syndicats signataires. Selon une partie de la doctrine, ces derniers devraient pouvoir invoquer le contrat collectif d'entreprise déjà en vigueur, alors qu'une autre partie estime que le dernier accord serait illégitime dans la mesure où il n'a pas été signé par l'ensemble des syndicats signataires de l'accord précédent. Quoiqu'il en soit, à l'heure actuelle, aucune réponse définitive n'a été apportée à cette question.

Stefania Scarponi
Université de Trento