

ITALIE

I - Législation

Le panorama italien a été dominé par la crise économique qui a fait l'objet de plusieurs lois ; les premières ayant été adoptées dès l'automne 2008. L'on peut mentionner notamment la loi n° 2 de janvier 2009 ; la loi n° 33 de mars 2009 ; ainsi que l'arrêté-loi n° 78 de juillet 2009. Comme l'indique les titres de ces lois – « Mesures visant à faire face à la crise économique, à la sauvegarde du capital humain et de la demande publique, et à la protection de la famille, travail, emploi et des entreprises » – leur contenu est mixte et seule une partie est consacrée à la protection des salariés. Les mesures les plus importantes visées par ces lois concernent la Sécurité sociale en raison de l'augmentation progressive du taux du chômage, lequel s'élevait à 9,5 % au mois de juillet 2009. Ces mesures consistent en l'augmentation du montant et de la durée d'un certain nombre d'indemnités ; à savoir : l'indemnité de chômage ; l'indemnité à laquelle le salarié a droit en cas de suspension de l'activité de l'entreprise pour raison économique versée par la « Caisse d'intégration du salaire » ; l'indemnité prévue en cas de licenciement pour motif économique.

Par ailleurs, un nouveau système a également été introduit, de façon expérimentale, pour l'année 2009-2010. En effet, sous certaines conditions, l'indemnité de la Caisse d'intégration peut être remplacée par le versement du montant intégral de l'indemnité en cas de démission du salarié afin de faciliter la reprise d'une autre activité professionnelle ou encore pour l'inciter à créer une entreprise, même de petite taille, voire à s'associer à des entreprises gérées en forme coopérative.

La réforme la plus intéressante, en matière de Sécurité sociale, est la dérogation du domaine d'application du régime de l'indemnité chômage, afin de permettre son extension en faveur des travailleurs « atypiques », titulaires de contrats de type autonome nommés « contrat à projet » conclus avec un seul employeur et avec lequel ils collaborent de façon continue. Dépourvus du statut de salariés subordonnés, les protections mises en œuvre jusqu'alors par la loi de réforme du marché du travail du 2003 étaient très limitées, faisant d'eux des travailleurs précaires. Toutefois, la réforme actuelle est très importante, bien que quelque peu limitée.

Les nouvelles dispositions législatives, dans le champ économique, ont été accompagnées par un accord conclu le 12 février 2009 entre le Gouvernement et les Régions, afin de financer les stratégies actives de soutien du marché du travail, surtout *via* la formation professionnelle, lesquelles ont été les prémisses pour l'adoption d'autres mesures de dérogation du régime actuel de la Caisse d'intégration, en vertu de l'arrêté adopté au mois de juillet 2009.

Par ailleurs, en matière d'immigration, la loi n° 102 introduisant le délit d'« immigration clandestine » a été approuvée au mois d'août 2009, malgré les nombreuses critiques soulevées par les partis d'opposition ainsi que par le Vatican. Cette loi institue un régime spécifique destiné aux ressortissants immigrés des pays tiers, résidants déjà en Italie depuis le mois d'avril 2009 et employés, bien qu'illégalement, pour accomplir des tâches d'assistance personnelle aux familles ou en faveur de personnes malades ou handicapées. Le régime dérogatoire mis en place par cette loi permet, d'une part, à l'employeur de déclarer l'existence de la relation du travail et de la régulariser, sans subir de sanction et, d'autre part, induit la suspension de toute sanction pénale expulsive dirigée contre le travailleur en situation irrégulière.

En outre, un autre secteur abordé par le législateur est celui de l'Administration publique, qui avait déjà été l'objet de quelques modifications en 2008. En l'état actuel, il n'existe qu'une loi de délégation au Gouvernement n° 15, approuvée le 3 mars 2009 et intitulée en vue d'« optimiser la productivité du travail public, l'efficacité et la transparence des administrations publiques ». Les dispositions sont bien évidemment inspirées de la volonté de réduire l'esprit de réforme qui avait animé les 15 dernières années afin de séparer le côté politique de celui de l'administration et ainsi de rapprocher le secteur public de la logique du secteur privé. De plus, une des modifications issues de cette loi de délégation, qui suscite énormément de débats, est notamment la révision de la structure de la négociation collective directement prévue par la loi, en violation du principe de liberté syndicale.

Enfin, d'autres lois ont une portée plus limitée. Par arrêté n° 106/2009, le document unique en matière de protection de la sécurité sur le lieu du travail a fait l'objet de quelques modifications.

De même, l'âge de la retraite pour les femmes travaillant dans le secteur public a été abordé, à la suite de la condamnation, par l'arrêt de la Cour de Justice Européenne du 13 novembre 2008, du système juridique italien permettant aux travailleuses – du secteur public et privé – de partir à la retraite dès l'âge de 60 ans, alors que pour les hommes cet âge est fixé à 65 ans. L'arrêt a été fortement critiqué par plusieurs juristes, dans la mesure où la Cour de Justice Européenne n'a pas pris en considération le fait qu'il s'agit d'un droit octroyé aux femmes, et non pas d'une obligation de partir à la retraite une fois l'âge de 60 atteint ; ces dernières pouvant en effet décider, à l'instar des hommes, de poursuivre leur activité professionnelle jusqu'à 65 ans. Toutefois, le Gouvernement italien a décidé de ne pas généraliser le départ à la retraite dès l'âge de 60 ans, en prévoyant plutôt la modification du système actuel à travers la gradualité dans la proposition de loi liée à la politique de Finances publiques pour l'année 2010 en cours d'approbation.

II - Négociation collective

Sur le terrain syndical, un acte important a été l'accord-cadre signé entre le Gouvernement et les syndicats au mois de janvier 2009. Cet accord-cadre a pour finalité la révision du « Protocole de concertation » de 1993 signé par le juriste du travail Gino Giugni – ministre du Travail de l'époque – et par les trois grandes Confédérations syndicales. Ce Protocole était très important dans la mesure où il instituait les instruments destinés à réfréner la perte du pouvoir d'achat des salaires due à l'inflation économique, à améliorer la structure de la négociation collective et des relations syndicales au niveau d'entreprise. À la différence du « Protocole de concertation », l'accord-cadre de 2009 n'a été signé que par deux des trois grandes Confédérations (CISL et UIL), avec l'opposition de la plus importante d'entre elles (la CGIL). La rupture des trois grands syndicats est due à l'opposition de cette dernière à plusieurs mesures prévues. Il s'agissait notamment de l'opposition en matière d'instrument de sauvegarde du pouvoir d'achat, jugée trop faible, ou en matière de structure de la négociation, cause du prolongement de la période d'application des conventions collectives de 2 à 3 ans. Il était également question de l'opposition concernant le droit de grève dans la mesure où l'accord laisse sous-entendre que son exercice doit être confié directement aux syndicats, en renonçant ainsi à la traditionnelle vision reconnaissant ce droit à chaque salarié. Les effets sur le plan juridique de cet

accord-cadre sont de ce fait très controversés, notamment en l'absence de cadre législatif en matière de relations syndicales.

III - Jurisprudence

Par l'arrêt n° 214/2009, la Cour constitutionnelle a déclaré inconstitutionnelle la disposition de l'article 21, c.1-bis de l'arrêté n° 112/2008 qui introduisait une dérogation à la sanction de la conversion du contrat de travail en contrat à durée déterminée conclu en violation de la loi ; en prévoyant qu'une sanction pécuniaire serait applicable si le contrat de travail était l'objet d'un différend avant que le juge n'ait tranché le litige. Par le même arrêt, la Cour a interprété d'autres dispositions en matière de contrat à durée déterminée, en excluant que la loi puisse avoir autorisé de larges possibilités de recours à ce type de contrat. En effet, cette dernière impose que les raisons d'ordre organisationnel, technique et liées au remplacement légitimant sa conclusion soient indiquées. Par conséquent, en cas de nouvelle embauche en vue de remplacer un salarié, les parties du contrat sont tenues d'indiquer le nom du salarié absent. Enfin, l'arrêt déclare légitime, en un troisième point, la dérogation octroyée dans le secteur postal, afin de permettre l'embauche en contrat à durée déterminée avec des marges de flexibilité plus souples, en raison de la spécificité de ce secteur.

Stefania Scarponi
Université de Trento