

## ITALIE

La période 2007-2008 est caractérisée par l'écart en matière de politique sociale entre le programme du Gouvernement de centre-gauche et celle du Gouvernement de droite, ce dernier étant actuellement en fonction depuis le mois d'avril 2008. Pendant la première phase, les principales lois ont concerné le suivi du Protocole sur le *Welfare*, signé par les grandes confédérations syndicales CGIL, CISL, UIL et le Gouvernement au mois de juillet 2007. Il s'agit de la loi n° 247/2008 sur le marché du travail, de la loi n° 118/2007 sur la protection des salariés en cas de démission afin d'éviter la « démission en blanc » ; et d'un texte unique, en matière de protection de la santé et sécurité au lieu du travail, adopté par arrêté n° 81/2008. La deuxième phase a été marquée par l'approbation de l'arrêté n° 112 du 25 juin 2008 et par sa loi de conversion n° 133 du 6 août 2008.

La loi n° 247/2008, ayant accompagnée la loi de finances de 2008, est inspirée par la volonté de réduire la précarisation de l'emploi, de soutenir les catégories de personnes défavorisées sur le marché du travail et de favoriser les conditions de conciliation entre vie professionnelle et personnelle, selon les principes du droit communautaire.

### **I - Marché du travail et contrats atypiques**

Tout d'abord, la loi n° 247/2008 affirme la priorité du contrat à durée indéterminée, considéré comme contrat de travail normal, classique, dans le système juridique italien. Par conséquent, dans le secteur privé, des mesures ont été mises en œuvre afin de permettre à l'employeur de recruter des travailleurs au moyen de « contrats para subordonnés » (tel que le contrat de travail à projet) sur la base de conditions de travail effectives et non pas uniquement en vue d'éviter des coûts de cotisation et de rémunération. Par ailleurs, le montant des cotisations sociales a été élevé et le principe de la congruence des rémunérations avec celles prévues de façon conventionnelle a été établi, pour tous les travailleurs exerçant la même tâche de travail. Enfin, cette disposition prévoit également davantage de protections en matière de maladie, de congé maternité et parental ainsi que l'institution d'un fond finalisé pour la requalification professionnelle et la réinsertion des

travailleurs à projet anciennement employés par des entreprises ayant eu des difficultés économiques.

Un autre objectif de la loi n° 247/2008 est la correction des marges excessives de flexibilité quant aux conditions de travail des travailleurs atypiques. Il s'agit avant tout de l'abrogation du contrat de travail « intermittent et sur appel », exception faite, concernant les secteurs du tourisme et du spectacle, lorsque les accords collectifs signés par les confédérations les plus représentatives l'ont prévu. La loi n° 133/08 a toutefois réintroduit l'ensemble des dispositions précédentes concernant ledit contrat. Ainsi, en matière de contrat à temps partiel, la possibilité pour les parties à la relation de travail de modifier l'horaire convenu est soumise à la condition préalable d'être autorisée par la convention collective. En outre, la loi prévoit une nouvelle disposition en matière de contrat à durée déterminée en vue de corriger la disposition, prévue par l'arrêté n° 308/2001 de transposition de la Directive européenne, qui était fortement critiquée en raison de la violation du principe de non-régression et du contraste flagrant avec la jurisprudence de la Cour de Justice Européenne. Par ailleurs, le Conseil Constitutionnel a récemment reconnu cette violation<sup>1</sup> spécifiquement concernant des dispositions de l'arrêté n° 308/2001 en matière de priorité en faveur des travailleurs saisonniers<sup>2</sup> ; dispositions qui désormais sont reformées par la loi.

En effet, la loi n° 247/2008, en modifiant l'article 5 de l'arrêté précité, fixe la durée globale des contrats successifs avec un même employeur à 36 mois maximum, avec une seule possibilité de dérogation et ce, à deux conditions : a) si les parties au contrat de travail ont établi la période maximum ; b) en application de la procédure de renonciation individuelle à la présence d'un représentant syndical. De plus, le salarié ayant travaillé au moins six mois dans l'entreprise bénéficiera d'une priorité à l'embauche, dans les douze mois suivants, en cas de nouveaux recrutements en contrats à durée indéterminée. Toutefois, cette disposition limitant la durée globale des contrats successifs ne s'applique pas aux travailleurs saisonniers ainsi qu'à d'autres activités établies par les organisations syndicales les plus représentatives. Néanmoins, les saisonniers bénéficient également du droit

---

<sup>1</sup> C. Const. 44/2008.

<sup>2</sup> Art. 10, c. 9 et 10 de l'arrêté n° 308/2001.

de priorité en cas de nouvelles embauches par le même employeur, en vertu d'une décision de la Cour Constitutionnelle.

Le régime juridique du contrat à durée déterminée a ensuite été modifié par la réforme prévue par l'article 21 de la loi n° 133/2008. Son contenu vise principalement à réduire l'impact du système de sanctions, en établissant un plafond de dédommagement très bas en cas d'emploi illégal d'un salarié et en étendant les dérogations à condition qu'elles soient prévues par convention collective ou accord collectif d'entreprise.

Dans le secteur public la loi de finances de 2008 continue d'inciter à l'embauche définitive des salariés travaillant de façon précaire mais récemment cette possibilité a été concrètement bloquée. En effet, l'article 49 de la loi n° 133/08 a réintroduit la possibilité pour les administrations publiques, au même titre que dans le secteur privé, de recruter des travailleurs sous contrats de travail atypiques.

La protection des personnes handicapées, prévue par les articles 12 et 13 de la loi n° 68/99, a également été modifiée par la loi n° 247/2008. En effet, cette loi étend les catégories d'employeurs pouvant les recruter et prévoit des incitations financières afin de favoriser leur embauche définitive.

## **II - Démission**

En matière de démission, en vue de freiner le phénomène de la « démission en blanc », condition à laquelle sont confrontés et soumis nombre de salariés italiens lors de la conclusion de leur contrat de travail, la loi n° 188/2007 imposait le respect d'une procédure impliquant l'utilisation d'un formulaire spécifique numéroté et produit par le ministère du Travail. Cette disposition, finalement abrogée par la loi n° 133/08, avait été l'objet d'importants débats dans la mesure où son efficacité à contrecarrer le phénomène critiqué était fortement remise en question, notamment en raison de la possibilité, d'ailleurs largement pratiquée, d'avoir alors recours à l'Institut de résolution consensuelle du contrat de travail.

### III - Santé et sécurité sur le lieu de travail

Une autre loi très importante concerne la santé et la sécurité sur le lieu de travail, objet d'un texte unique, la loi n° 81/2008, suite à la réforme de la matière par la loi n° 123/2007.

La nouvelle norme prévoit 306 articles qui regroupent toutes les dispositions à caractère général et spécifique auxquelles s'ajoutent les annexes à caractère technique. Les principes les plus innovants sont l'extension du champ d'application des sanctions les plus graves et le renforcement des fonctions et des instruments en vue d'éviter les accidents du travail. Concernant le premier point et ce, dans tous les secteurs – celui du bâtiment y compris – la suspension de l'activité de l'employeur est imposée chaque fois que l'Inspection du travail constate des situations de travail « au noir », ou le non-respect de la durée du travail, ou encore la violation grave et répétée des dispositions en matière de sécurité au travail, selon la liste définie par le Ministère. La violation peut également impliquer l'interdiction de participer à la procédure d'adjudication.

Ces sanctions, pouvant faire l'objet d'un recours administratif, sont révocables à condition que l'employeur soit en mesure de prouver qu'il assurait des conditions de travail parfaitement conformes aux dispositions prétendument violées, et après avoir payé un montant à titre de sanction pécuniaire. Ce type de sanction ne se substitue pas mais s'ajoute à celles déjà prévues en matière pénale, administrative et civile. L'employeur qui refuse d'appliquer la sanction s'expose à une possible arrestation.

Du point de vue de la prévention, la loi a réaffirmé certaines dispositions déjà prévues en application de la norme européenne et a renforcé l'obligation pour l'employeur de poursuivre le critère de la sécurité maximale possible (et non pas seulement « raisonnablement praticable ») par diverses solutions en matière d'évaluation des risques professionnels, de délégation de fonction et de responsabilité de l'employeur (art. 15 et 16).

Sur le plan administratif, la loi a renforcé les pouvoirs d'inspection ainsi que l'activité de formation, et a établi une mesure d'incitation financière pour les employeurs respectueux des mesures de sécurité et pour ceux pour lesquels aucun accident du travail n'est survenu dans leur entreprise.

#### **IV - Temps de travail**

L'arrêté n° 112/2208, intitulé « Dispositions urgentes pour le développement économique, la simplification, la compétitivité, la stabilisation des finances publiques et la péréquation tribulaire » est un acte normatif ayant plusieurs finalités, et dont seul un chapitre vise les différents types de contrats de travail (contrat à durée déterminée, contrat occasionnel accessoire, apprentissage, temps de travail, contrat de travail flexible dans les administrations publiques). En plus de la modification déjà mentionnée, les dispositions les plus importantes adoptées par cet arrêté, en matière de temps de travail, modifient les dispositions législatives de 2003 concernant la notion de travail de nuit, de repos et d'heures supplémentaires.

Ces nouvelles dispositions affaiblissent la protection du salarié en raison de la limitation du champ d'application, souvent due à la modification de la notion juridique. En matière de repos hebdomadaire, ces dispositions introduisent la règle de la durée moyenne de 14 jours comme période de référence sans aucune limite, ce qui est en opposition avec la jurisprudence de la Cour Constitutionnelle. Par ailleurs, la loi augmente les catégories de salariés exclues du champ d'application des dispositions garantissant le repos journalier et celles limitant le travail de nuit. En outre, elle reconnaît aux accords collectifs signés au niveau de l'entreprise la même force exécutoire et pouvoir de dérogation réservés à la Convention nationale ou régionale de branche. Enfin, les sanctions en cas de violation de ces dispositions ont été réduites.

**Stefania Scarponi**  
*Université de Trento*