

ALBERTO MATTEI Université de Trente

SYLVAIN NADALET Université de Vérone

¹ Cf. G. Loy, « La réforme italienne : entre le malentendu de la flexicurité et la tentation du contrat unique », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2012/2, pp. 36-46.

² « *Apprendistato professionalizzante* », selon le texte unique sur l'apprentissage, Décret législatif n°167/2011).

Le gouvernement a adopté par voie d'urgence, le 28 juin dernier, un décret-loi contenant un ensemble de mesures censées favoriser l'emploi (« *Pacchetto Lavoro* », DL n°76/2013), par la suite converti en loi courant août (loi n° 99 du 9 août 2013). La plupart des mesures concernent les rapports individuels du travail et reviennent sur les nouveautés introduites en 2012 par la réforme Fornero (loi n° 92/2012)¹ pour les modifier ou en éclaircir le sens. Parmi celles-ci, la loi retouche – encore une fois – la législation sur les contrats de travail à durée déterminée, notamment la possibilité que le premier contrat ne soit pas subordonné à une raison justificative pour l'assouplir davantage puisque la négociation collective d'entreprise pourra désormais intervenir pour amplifier les facultés de recours à ces CDD et qu'ils pourront faire l'objet de prorogation (pour une durée maximale d'un an). Surtout, les nouvelles règles reviennent en arrière s'agissant du délai de 60 ou 90 jours (selon que le contrat initial dure moins de 6 mois ou plus) à respecter entre deux CDD successifs, norme fortement décriée par le patronat. La loi a rétabli le délai initial de 10 ou 20 jours, ce qui met en discussion l'une des lignes directrices de la loi Fornero qui était de pénaliser les CDD au profit de l'apprentissage qui devrait être la forme d'accès à l'emploi pour les jeunes. Ce dernier a d'ailleurs fait l'objet de simplification en ce qui concerne le type d'apprentissage le plus répandu, l'apprentissage « professionnel »². Leur plan de formation obligatoire sera allégé. La loi introduit en outre la possibilité de cumuler ce type d'apprentissage avec celui prévu pour compléter la scolarité. En ce qui concerne le travail « intermittent » (*ou job on call*), le législateur est intervenu pour éviter qu'il soit utilisé pour contourner le recours à un CDI standard, et a pour cela décidé de fixer le nombre maximum de journées de travail effectif au-delà duquel le contrat se transforme en CDI. En échange, les sanctions ont été aménagées en cas de retard formel dans les déclarations obligatoires aux organismes sociaux. Enfin, le contrat du travail dit « accessoire », dont le champ d'application avait été déjà considérablement amplifié par la loi Fornero, a fait l'objet d'éclaircissements puisqu'il est précisé que le caractère occasionnel de ce type d'emploi n'est plus un critère distinctif : ce sont désormais les revenus perçus dans ce type d'activité (somme maximale de 5 000 euro par an pour chaque travailleur) qui doivent servir de limite.

Sur le versant jurisprudentiel, deux importantes décisions de la Cour constitutionnelle se sont succédées en quelques jours en matière de droit du travail.



Tout d'abord, la réitération des contrats précaires dans le secteur de l'éducation a provoqué, ces dernières années, un vif débat et des orientations jurisprudentielles différentes. Par une ordonnance n°207 du 18 juillet 2013, la Cour constitutionnelle a pour la première fois lors de l'examen de cette affaire soulevé une question préjudicielle d'interprétation devant la CJUE. Modifiant son orientation précédente, la Cour constitutionnelle affirme donc à présent à cet effet sa nature d'organe juridictionnel national. Sur le fond, la Cour constitutionnelle italienne demande à la Cour de justice si la possibilité prévue par la loi italienne concernant le personnel scolaire (loi n° 124 de 1999) de réitérer les CDD dans l'attente des concours publics – alors qu'elle ne donne aucune garantie sur leur déroulement ni ne prévoit aucun dédommagement en cas de contrats successifs – viole la clause 5 Dir. n° 99/70/CEE sur les mesures visant à en limiter l'utilisation abusive. Par ailleurs, la Cour constitutionnelle italienne demande également à la Cour de justice si les exigences d'organisation du système scolaire représentent une cause objective justifiant le renouvellement de tels contrats.

Ensuite, la seconde décision a été rendue sur la question très débattue de l'exclusion de certains représentants syndicaux de l'entreprise Fiat, au motif que l'article 19 du Statut des travailleurs (loi n° 300 de 1970) n'attribue pas les droits de représentation syndicale en entreprise aux délégués des organisations non signataires d'une convention ou d'un accord collectif applicable en entreprise. C'est en effet le cas du syndicat de la métallurgie FIOM-CGIL, qui n'a pas signé l'accord de groupe Fiat entré en vigueur en 2012 dans toutes les entreprises du groupe FIAT et qui est le seul à être appliqué. Pour la Cour constitutionnelle [décision n°231 du 23 juillet 2013], l'article 19 est illégitime dans la mesure où il ne prévoit pas d'octroyer les droits syndicaux du Statut des travailleurs aux organisations qui ont « participé aux négociations » même si elles n'ont pas signé d'accord. Du point de vue du système de relations collectives, il est à signaler que quelques semaines avant que la Cour ne se prononce, les principaux partenaires sociaux (CGIL, CISL, UIL e Confindustria) à travers le « protocole » du 31 mai 2013 ont indiqué les critères quantitatifs qui permettent de mesurer la représentativité des organisations syndicales, ainsi que les conséquences sur la participation aux négociations et sur l'efficacité des accords.