

STEFANIA SCARPONI Université de Trente

SYLVAIN NADALET Université de Vérone

¹ Cf. S. Scarponi, « Actualités juridiques internationales : Italie », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, Bordeaux, 2010, pp. 286-289.

² Cf. Décret-loi n°138/2011 converti par la loi n° 148/2011.

L'année 2011 et le début de l'année 2012 ont été caractérisés par des évolutions importantes concernant les rapports individuels du travail, les relations collectives et la sécurité sociale.

1. En ce qui concerne la jurisprudence, on citera un arrêt important de la Cour d'assises de Turin du 15 avril 2011 relatif aux conséquences de la violation des normes sur la sécurité des travailleurs. Pour la première fois, y est affirmé le principe selon lequel la responsabilité pénale du chef d'entreprise peut conduire à une condamnation pour homicide volontaire s'il apparaît, comme dans le cas d'espèce – celui d'un accident très grave dans un établissement sidérurgique où six ouvriers avaient trouvé la mort – que l'accident découle de l'absence de mesure de protection due au choix de la société propriétaire de ne pas faire les investissements nécessaires.

2. Dans le cadre de la justice du travail, plusieurs juges du fonds ont été confrontés aux conséquences de l'accord syndical d'entreprise Fiat, signé avec deux des plus grandes confédérations syndicales italiennes (CISL et UIL), à l'exclusion de la CGIL¹. La stratégie de Fiat s'appuie sur les spécificités du système juridique italien qui réserve la désignation des représentants des travailleurs dans l'entreprise aux syndicats signataires des conventions collectives. La question s'est donc posée dans les établissements Fiat de la suppression des représentants syndicaux appartenant à la CGIL. Une première décision du Tribunal du travail de Turin avait, en juillet 2011, condamné Fiat au motif que la clause de l'accord d'entreprise selon laquelle le syndicat non-signataire n'a pas droit à des représentants dans l'entreprise constitue un comportement « antisyndical », interdit par l'art. 28 du Statut des travailleurs. Le principe de liberté syndicale, en effet, oblige l'entreprise à rester neutre en cas de conflit entre syndicats. Depuis, face au nombreux recours présentés par la FIOM devant les différents tribunaux locaux où Fiat a des établissements, les décisions des juges du fond se multiplient et donnent lieu à des interprétations qui s'opposent.

3. La signature d'un accord unitaire inter-confédéral par les trois grandes confédérations syndicales et l'association des employeurs Confindustria, au mois de Juin 2011, a permis de conférer une certaine stabilité aux règles d'origine conventionnelle encadrant la négociation collective de branche et d'entreprise. L'accord a notamment confirmé la volonté des syndicats de maintenir les organismes de représentants du personnel unitaires et constitués sur base élective dénommés RSU. L'apaisement des relations syndicales s'est toutefois heurté à la décision du PDG de la Fiat de ne plus adhérer à la Confindustria afin que son entreprise ne soit plus obligée de respecter les nouvelles règles en matière de négociation. Un débat s'en est suivi, la doctrine relevant, face à ce type de situation, l'insuffisance sur le plan juridique des règles d'origine conventionnelle et la nécessité de prévoir un cadre législatif pour la négociation collective.

4. Le législateur s'est introduit dans ce débat avec la politique de la « mi-août »² et pour la première fois, à travers l'article 8 de cette loi, il réglemente la portée juridique des accords d'entreprise et territoriaux – appelés accords de proximité. Une efficacité généralisée est reconnue aux accords collectifs signés par les organisations plus représentatives au niveau national et territorial ou – lorsqu'il s'agit d'accord d'entreprise – par les représentants au niveau de l'entreprise exprimant la majorité des salariés.

L'article 8 autorise toutefois ces accords à déroger, dans de nombreux domaines, aux conventions de branche et à la loi. La doctrine doute de sa constitutionnalité.

5. Les différents dispositifs « anti-crise » adoptés dans l'urgence pour venir au secours des finances publiques ont aussi été l'occasion d'introduire plusieurs modifications du droit du travail. La loi n°183/2011 dite « loi de stabilité » prévoit à son article 22 une série de mesures s'agissant des contrats individuels de travail. L'une d'elle prévoit des allègements de charge pour l'embauche des apprentis, dont le régime a, par ailleurs, été revu au cours de l'année 2011 et refondu dans un texte unique (décret législatif n° 167/2011). À propos du travail à temps partiel, le législateur est revenu une énième fois sur le régime des clauses dites « flexibles et « élastiques » qui autorisent l'employeur à modifier respectivement l'horaire et le temps de travail de manière unilatérale. La loi a rétabli la possibilité pour les entreprises d'introduire ces clauses dans les contrats de travail sans devoir pour cela y être autorisées par une convention collective. Cette loi prévoit enfin diverses mesures pour inciter le recours au télétravail, en vue de faciliter la conciliation des temps de vie et de travail, l'insertion des travailleurs handicapés et la réinsertion des travailleurs victimes de réduction du personnel.

6. Parmi les autres interventions législatives portant sur des thèmes importants du droit des rapports individuels du travail, on citera le décret législatif n°119 du 18 juillet 2011 qui, sur délégation de la loi dite du « *Collegato lavoro* »³, devait revoir le régime des congés et absences autorisées du travailleur. L'intervention a toutefois été moins importante que prévue, le législateur se contentant de modifier certaines dispositions concernant les absences pour l'assistance apportée aux enfants et aux membres handicapés de la famille. On citera également le décret législatif n°24/2012 de transposition de la directive 2008/14/CE sur le travail intérimaire, qui fut l'occasion de supprimer la nécessité de justifier le recours aux travailleurs intérimaires lorsqu'il s'agit de chômeurs de longue durée et de travailleurs défavorisés ou très défavorisés, selon le droit communautaire.

7. L'année 2011 se caractérise, enfin, par de successives politiques d'austérité concernant la sécurité sociale et touchant notamment le régime des retraites. Les plus grandes innovations sur ce point se sont toutefois produites avec l'arrivée du Gouvernement Monti et l'adoption, en décembre 2011, de la politique dite « *Salva Italia* ». Cette réforme intervient sur le calcul des prestations en supprimant pour les salariés les plus anciens l'avantage prévu par la réforme Dini, en 1995 ; lequel consistait à conserver le mode de calcul dit « rétributif », offrant des taux de remplacement élevés. Désormais, selon le mécanisme du *pro-rata*, pour les périodes de travail successives au 31 décembre 2011, la pension sera calculée selon le mode de calcul « contributif » introduit en 1995, c'est-à-dire sur la base des cotisations versées. La réforme intervient également sur les conditions d'accès à la retraite en augmentant sensiblement l'âge de la retraite qui, jusqu'en 2011, était de 65 ans pour les hommes et de 60 ans pour les femmes. L'alignement de l'âge des femmes sur celui des hommes sera accéléré au point qu'il sera uniforme dès 2018 et fixé à 66 ans. La réforme supprime enfin la pension dite « d'ancienneté » basée essentiellement sur l'ancienneté. Un dispositif de retraite « anticipée », pénalisée au niveau du montant de la retraite, est conservé pour permettre aux travailleurs de partir à la retraite en 2012 indépendamment de l'âge atteint à condition d'avoir atteint une ancienneté de 42 ans et 1 mois pour les hommes ou de 41 ans et 1 mois pour les femmes.

³ Loi n°183/2010, Cf. S. Scarponi, « Actualités juridiques internationales : Italie », *op. cit.*