

Présentation du droit du travail de l'Italie

par Aldo De Matteis¹, Paola Accardo² and Giovanni Mammone³

Cadre juridique général

La République italienne (Repubblica italiana) a vu le jour en 1946, après la chute du régime fasciste en 1943, et à la suite d'un référendum sur la monarchie organisé en 1946. La Constitution a été approuvée par le Parlement en décembre 1947 et est entrée en vigueur le 1er janvier 1948.

Le pays est organisé en tant qu'État centralisé, subdivisé en régions, provinces et municipalités. La Sicile, la Sardaigne, le Haut-Adige (région germanophone), le Val d'Aoste (région francophone) et le Frioul (région où vivent des minorités slaves) sont dotés de statuts spéciaux.

Ces dernières années, le débat politique a porté sur la question de savoir s'il fallait transformer l'État en un État fédéral. Certaines lois ordinaires ont déjà dévolu certains pouvoirs aux régions.

Le chef de l'État est le Président de la République. Il ou elle est élu(e) pour un mandat de 7 ans par le Parlement réuni en session conjointe.

Le pouvoir législatif est confié à deux chambres, le *Senato* (315 sièges) et la *Camera* (630 sièges) dont les compétences sont pratiquement les mêmes. En outre, tout ancien Président de la République est sénateur de droit et pour la vie à moins qu'il ne renonce à la nomination. De même, le Président de la République peut nommer sénateur à vie cinq citoyens *qui ont honoré la patrie par leur réalisation exceptionnelle dans les domaines social, scientifique, artistique et littéraire* (Article 56 de la Constitution). La Chambre des députés et le Sénat de la République sont élus pour cinq ans.

Le Gouvernement de la République est constitué du Président du Conseil et des Ministres qui, ensemble, forment le Conseil des ministres. Le Président de la République nomme le Président du Conseil des ministres et sur la proposition de ce dernier, les ministres. Le Gouvernement doit avoir la confiance des deux Chambres du Parlement. Toutes les lois doivent être approuvées par les deux Chambres mais des

¹ [Aldo De Matteis](#), Juge de la Cour suprême de cassation, Tribunal du travail. Professeur invité à l'Université de Sienne, à propos des procédures du travail. Auteur des livres suivants : *L'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali* (Assurance obligatoire en cas d'accidents et de maladies professionnels), Turin, 1996, pp.XIX-798; *La trasferta del lavoratore* (Mutation des employés), Milan, 1988, pp. 288; *Il trattamento di fine rapporto* (indemnités de départ), in *Commentario al codice civile*, Turin, 1993.

² [Paola Accardo](#), Juge de la Cour d'appel, Tribunal du travail, Milan; spécialiste du droit du travail comparé et de la sécurité sociale.

³ Giovanni Mammone, Juge nommé par la Cour Suprême de cassation, Tribunal du travail. Auteur des livres suivants : *I provvedimenti di urgenza nel diritto processuale civile e nel diritto del lavoro* (Procédures d'urgence dans le Code de procédures civiles et les tribunaux du travail), Milan, 1997, pp. XIX-968 (écrit avec Enrico Dini); *Igiene e sicurezza nell'ambiente di lavoro* (Hygiène et sécurité au travail), Milan 1993; *Salute, territorio e ambiente*, Padoue, 1985.

lois de moindre importance peuvent être approuvées par les Commissions des deux Chambres, et non en Assemblée plénière. Selon l'Article 10 de la Constitution, le régime juridique de l'Italie se conforme aux principes généralement reconnus du droit international. Les traités doivent être ratifiés par le Parlement. Les lois et règlements de la Communauté européenne ainsi que les jugements de la Cour de justice européenne sont transposés directement dans le régime juridique italien.

Le judiciaire est un corps professionnel et pyramidal, constitué de trois instances. Les juges sont nommés après avoir été reçu à un concours d'État; leur carrière dépend du *Consiglio Superiore della Magistratura* (Conseil supérieur de la magistrature), organisme administratif composé de 33 membres, du chef de l'État, du premier Président de la Cour suprême, du Procureur général, de 20 membres élus par des juges et de 10 membres élus par le Parlement. Normalement il y a un juge unique en première instance, trois en seconde et cinq à la Cour suprême. La loi 374 de 1991 stipule que les affaires peu importantes sont jugées en première instance par un juge non professionnel appelé "giudice di pace"(juge de paix).

Concernant la juridiction des questions de travail, voir le No 16, Règlement des conflits sociaux.

Le texte anglais de la Constitution italienne se trouve à l'adresse suivante :
<http://www.algo.freeweb.supereva.it/>

Droits du travail figurant dans la Constitution

La Constitution contient certaines déclarations de principes (par exemple, section 1 "L'Italie est une République démocratique fondée sur le travail"; section 4 "La République reconnaît à chaque citoyen le droit au travail"; section 35 "La République protège le travail sous toutes ses formes et applications") et certaines règles plus pragmatiques utilisées plus largement dans les cas pratiques : la section 36 sur les salaires équitables, les horaires maximum de travail, les congés hebdomadaires et annuels payés (numéros 5, 6 et 11); la section 37 sur la protection des femmes et des mineurs au travail (numéros 7 et 9); la section 38 sur l'assurance sociale des personnes âgées, la maladie, l'invalidité, les maladies et accidents professionnels, etc.; la section 39 sur la liberté d'association (numéro 12); la section 40 sur le droit de grève (numéro 15).

Contrat de travail

Le contrat de travail est à durée indéterminée sauf dans les cas spécifiés par la loi (Loi 230 de 1962). Les contrats de travail à durée déterminée sont autorisés dans la mesure où ils sont justifiés pour des raisons telles que travail saisonnier, remplacement d'un employé en congés de maladie ou de maternité, travail en heures supplémentaires ou intermittent. Aux termes de la loi 56 de 1987, les conventions collectives peuvent autoriser d'autres cas de recours à des contrats de travail à durée déterminée. Jusqu'à récemment, le non-respect des clauses en matière de contrat à durée déterminée pouvait conduire à ce que l'employeur soit tenu d'engager la personne pour une durée indéfinie. Récemment, la loi 196 de 1997 ("Loi Treu") a limité la sanction à la violation effective. Si l'emploi continue pendant 10 jours après la date d'expiration, l'employeur est tenu de verser une majoration de la rémunération de 20 pour cent; 20

jours au-delà de la date, de 40 pour cent et seulement alors le contrat doit être transformé en un contrat à durée indéterminée. Un contrat à durée déterminée sera également considéré comme contrat à durée indéterminée si l'employé est réembauché entre 10 et 30 jours suivant la date d'expiration du contrat (10 jours pour des contrats d'une durée de moins de six mois; 20 jours pour une durée de six mois ou plus).

Les principaux types de contrats d'emplois spéciaux sont les suivants : contrat d'apprentissage, contrat à temps partiel, contrat emploi-solidarité (ils ont pour but d'aider à maintenir l'emploi pendant des périodes économiques difficiles), contrats de formation en cours d'emploi, contrats à durée déterminée, contrats d'employés de maison, travail entrepris par les gardiens d'immeuble, contrat de travail avec des entreprises de travail temporaire et contrats de cadres (dirigenti).

La **suspension d'un contrat** de travail est autorisée au regard de la section 2110 du Code civil en cas d'accident professionnel, de maladie, de maternité (deux mois avant et trois mois après la naissance de l'enfant); dans ces cas là, l'employé a droit à une allocation d'assurance sociale (versée à l'avance par l'employeur) qui représente environ les deux tiers du salaire; les conventions collectives prévoient souvent que l'employeur doit verser le tiers restant.

En ce qui concerne les contrats à durée déterminée, ils se terminent automatiquement à la fin de la durée prévue ou après l'achèvement de la tâche spécifiée (Loi 230 de 1962). Néanmoins, l'employeur peut mettre fin au contrat avant terme pour un motif valable (section 2119 du Code civil).

Le Code civil précise que chaque partie contractante (l'employeur et l'employé) à un contrat à durée indéterminée peut y mettre fin, sous réserve de respecter le préavis (section 2118) ou en l'absence de préavis pour un motif valable (section 2119). Toutefois, la loi 604 de 1966 (qui met en place une convention collective concernant cette question) limite le droit de l'employeur à licencier lorsqu'il s'agit de sociétés employant plus de 35 personnes. Cette mesure a été ensuite étendue à toutes les institutions, quelle que soit leur taille, en vertu de la loi 108 de 1990; maintenant, la résiliation d'un contrat de travail par l'employeur n'est possible que pour un motif justifié et sous réserve que le préavis soit respecté; ou en l'absence de préavis pour un motif valable (section 2119 du Code civil). Les conventions collectives énumèrent souvent les causes de licenciement.

La résiliation d'un contrat sans motif est possible dans les cas d'employés effectuant une période d'essai, d'employés de maison, d'employés qui ont atteint l'âge de la retraite et de cadres dirigeants.

Le licenciement pour raisons liées aux opinions politiques, à l'appartenance à un syndicat, au sexe, à la race, à la langue ou aux convictions religieuses est nul. En outre, les membres des comités d'entreprise ne peuvent pas être licenciés ou mutés pendant l'année suivant la cessation de leurs activités au sein du comité, sans l'autorisation de l'organisation syndicale régionale compétente (section 3 de la loi 108; cette loi s'applique également aux cadres dirigeants et au personnel de maison). Le licenciement pour raisons de maternité, si celui-ci a lieu entre le moment de la conception et la fin de la période d'absence légale de l'employée pour congé post-natal ou congés non payés, jusqu'au premier anniversaire de l'enfant, est formellement

interdit. Le licenciement pour raison de mariage est également interdit. La protection contre les licenciements abusifs des cadres est l'objet de conventions collectives.

En cas de licenciement abusif, les solutions sont différentes selon la taille de la société. Les employeurs qui emploient plus de 15 employés (ou cinq dans le secteur agricole) dans un établissement, branche, office ou département autonome, et les employeurs employant plus de 60 personnes, où que ce soit, sont tenus de réengager l'employé licencié et de lui verser un dédommagement correspondant à un minimum de cinq mois de salaire. Sinon, l'employé peut refuser d'être réintégré et exiger le versement de dommages équivalant à 15 mois de salaire. Si l'employeur invite l'employé à reprendre son travail et que l'employé n'accepte pas l'offre dans un délai de 30 jours, le contrat est automatiquement résilié.

Lorsqu'il y a moins de 15 employés dans un service ou moins de 60 employés au total, l'employé injustement licencié n'a aucun droit à la réintégration mais il a droit à une compensation allant de 2,5 à 6 fois le salaire mensuel.

Les employés d'associations caritatives, de syndicats ou d'organisations politiques n'ont pas droit à la réintégration (Section 4, loi 108 de 1990).

Le contrat de travail peut également être résilié à l'initiative de l'employé, sous réserve que la période de préavis soit respectée. Toutefois, un employé peut donner sa démission avec effet immédiat dans les circonstances spécifiées à la section 2119 du Code civil (par exemple, non-paiement des salaires ou des cotisations de sécurité sociale, fermeture de l'entreprise, refus de l'employeur d'intégrer l'employé dans la catégorie où le grade correspondant au travail effectivement réalisé, refus d'accorder des congés, modification unilatérale des responsabilités de l'employé avec une réduction correspondante du salaire, harcèlement de la part de l'employeur dont le devoir est de veiller au bien-être physique et psychologique de l'employé (Section 2087 du Code civil)).

La loi 223 de 1991 sur les licenciements collectifs prévoit des procédures spéciales d'information et de négociation avec les syndicats avant de mettre fin à des contrats ainsi que des indemnités spéciales pour les employés qui doivent être licenciés, conformes aux directives de l'Union européenne.

Indemnités de fin de contrat

Pour toute résiliation de contrat de travail, pour quelles que raisons que ce soit, même en cas de licenciement pour un juste motif ou de démission, l'employé a droit de recevoir de l'employeur une indemnité de départ (*trattamento di fine rapporto*) qui correspond à la partie du salaire mise de côté chaque année et gardée par l'employeur (pour qui elle constitue une importante source de liquidité), soit 7,5 pour cent du salaire, réajustée en fonction d'un indice composite correspondant à 75 pour cent de l'augmentation de l'indice des prix, plus 1,5 pour cent (loi 297 de 1982, "loi Giugni").

L'indemnité de départ (*trattamento di fine rapporto*) peut être versée partiellement (à hauteur de 70 pour cent) à l'avance, sous réserve que deux conditions soient remplies : a) l'employé a effectué huit années de service et b) il/elle a l'intention d'acheter un lieu de résidence, ou a besoin de l'argent pour des raisons de santé (Article 297 de 1982),

pour un congé parental prolongé ou un congé d'enseignement (loi 53 de 2000, section 7, numéros 7 et 8).

Horaires de travail

L'Article 36 de la Constitution établit que l'horaire de travail maximum doit être fixé par la loi.

L'ancienne loi No 692 de mars 1923, partiellement encore en vigueur, prévoyait que les horaires travaillés par les employés ne devaient pas dépasser 8 heures par jour ou 48 heures par semaine (réduits plus tard à 40 heures par la loi No 196 de 1997, section 13).

Toutes ces restrictions s'appliquent à un temps de travail effectif. Les emplois de surveillance et ceux qui impliquent des heures d'attente peuvent faire l'objet de mesures différentes.

Évidemment, les dispositions directement applicables de la Directive No 14/93 de la CEE (et dans un proche avenir, de la Directive No 34/2000 de l'Union européenne) doivent être prises en compte dans la loi nationale. Les conventions collectives déterminent l'horaire de travail hebdomadaire normal (jamais plus de 40 heures).

Certains accords conclus au niveau des entreprises prévoient une réduction plus substantielle de l'horaire hebdomadaire dans le cadre d'un nouveau système de travail en équipe qui permet l'utilisation plus rationnelle des machines et par conséquent, une meilleure productivité.

Le travail effectué au-delà des 40 heures est considéré comme heures supplémentaires. Les conventions collectives peuvent prévoir certaines limites aux heures supplémentaires. En principe, elles doivent être occasionnelles ou motivées par des circonstances exceptionnelles auxquelles il ne peut être remédié en engageant d'autres travailleurs. La loi 196 de 1997 exige une autorisation spéciale du Département du travail (Inspectorate) pour un travail dépassant 48 heures par semaine (dans la pratique, plus de 8 heures d'heures supplémentaires).

Aux termes de la loi 623 de 1923, toujours en vigueur, les heures supplémentaires sont payées 10 pour cent de plus que le salaire horaire normal. Toutefois, les tribunaux italiens ont décidé que cette disposition s'appliquait à l'ensemble de la rémunération versée par l'employeur (c'est-à-dire salaire de base plus primes, telles qu'indemnités du coût de la vie, indemnités de travail de nuit ou de travail en équipe, etc.), de sorte que dans la pratique, les heures supplémentaires valent à peu près 30 pour cent de plus que le taux de base. De nombreuses conventions collectives précisent que la rémunération des heures supplémentaires ne doit pas être inférieure à 30 pour cent mais elles peuvent aussi préciser, et le font souvent, que cette prime sera calculée sur la base d'une définition plus étroite du taux de base. Les prélèvements sont aussi plus élevés (par exemple, cotisation obligatoire à la caisse de chômage).

Les augmentations de salaire spéciales sont fixées par les conventions collectives dans le cas des heures de travail effectuées les dimanches, les jours fériés et la nuit. Le

travail de nuit a été réglementé assez récemment dans le cadre de la loi No 25 de 1999.

Les horaires sont habituellement établis par l'employeur, dans le cadre des limites mentionnées ci-dessus, et peuvent être modifiés.

En ce qui concerne le travail à temps partiel, la répartition des heures de travail est prévue dans un contrat individuel écrit qui ne peut pas être modifié par l'employeur.

La loi 63 de 2000 donne le droit à l'employeur de modifier un horaire de travail à temps partiel à deux conditions : consentement préalable du travailleur, et augmentation du salaire horaire.

La section 10 de la loi 300 de 1970 (statut des travailleurs) contient des dispositions spéciales concernant les étudiants qui travaillent. Ceux qui suivent des cours dans des établissements publics ou reconnus par l'État ou dans des établissements qui délivrent des certificats officiellement reconnus, ont droit à un horaire aménagé (pour suivre les cours et préparer les examens). Ils ne sont pas tenus de faire des heures supplémentaires ou de travailler le dimanche et doivent bénéficier de jours de congés payés pour passer leurs examens.

Congés payés

Tous les travailleurs ont droit à un jour de repos hebdomadaire (Article 36 de la Constitution) qui est en général le dimanche (Section 2109 du Code civil).

La période de repos hebdomadaire de 24 heures peut être déplacée en cas d'activités spéciales (loi 370 de 1934, Article 5) et dans ce cas, les travailleurs ont droit à un congé de compensation.

La loi 260 de 1949 et la loi 90 de 1954 reconnaissent quatre fêtes nationales et autres jours de congés. Pendant les jours fériés, les travailleurs touchent leur salaire habituel. Si pour des raisons techniques, ils doivent travailler un jour de fête officielle, ils reçoivent un salaire double et une autre prime (correspondant à 50 pour cent de la rémunération normale).

Tous les travailleurs ont droit à un congé payé annuel (Article 56 de la Constitution). Pour les employés de maison, le Code civil prévoit un congé minimum de 8 jours seulement. Pour tous les autres travailleurs, il est déterminé par les conventions collectives qui prévoient en général des congés annuels payés d'au moins 4 semaines chaque année. Certaines conventions prévoient même des congés supplémentaires pour raison d'ancienneté. Pendant leurs congés, les employés reçoivent leur salaire habituel, à l'exclusion des indemnités liées au travail proprement dit. L'Italie a ratifié la Convention sur les congés payés de l'OIT (Version révisée) de 1970 (No 132) qui prévoit un congé minimum d'au moins trois semaines ouvrables par année de service.

La période pendant laquelle les congés sont pris est en principe choisie par l'employé. Toutefois, l'employeur peut fixer des dates différentes, si celles qu'a choisies l'employé sont incompatibles avec les exigences de l'entreprise.

Protection de la maternité et congé de maternité

Les femmes ont droit à une protection spéciale en cas de grossesse et de maternité (section 2110 du Code civil, loi 1204 du 30 décembre 1971).

Entre le moment de la grossesse et la première année suivant la naissance de l'enfant, l'employée ne peut pas être licenciée (sauf pour un motif valable) et pendant cette période, l'employée qui démissionne a droit aux mêmes indemnités que celles versées en cas de licenciement (sous réserve qu'elle donne le préavis voulu).

Le congé de maternité, obligatoire pour les femmes qui travaillent, est de deux mois avant et trois mois après la naissance de l'enfant. Le congé prénatal peut commencer avant deux mois, si le travail effectué par l'employée est dangereux pour sa santé ou celle de l'enfant à naître. Par ailleurs, il est possible de reporter le congé prénatal afin d'augmenter le congé postnatal.

Certains droits, réservés à la mère aux termes de la loi 1204 de 1971, ont été progressivement accordés au père, d'abord seulement en cas d'empêchement de la mère, mais plus récemment aux deux parents qui bénéficient par conséquent de nombreux choix possibles.

Pour la première fois en 1987, la Cour constitutionnelle (décision No 1/1987) accordait au père le droit de s'absenter pendant trois mois suivant la naissance de l'enfant, si pour des raisons de maladie ou de décès, la mère n'était pas en mesure de s'occuper de son enfant.

Il est également possible que les deux parents d'un enfant adopté obtiennent un congé payé pendant trois mois à compter de l'arrivée de l'enfant dans la famille (loi 903 de 1977, loi 184 de 1983, décision No 322/1998 de la Cour constitutionnelle).

Mais ce n'est qu'avec la loi 53 de 2000 que la législation italienne s'est véritablement améliorée en considérant le congé parental comme un droit de la famille à protéger les enfants.

Les deux parents ont le droit de s'absenter au total pendant au moins 10 mois pendant les 8 premières années de la vie d'un enfant. Une période plus longue est possible (jusqu'à deux ans) dans les cas d'enfants handicapés (loi 388 de 2000).

Pendant le congé de maternité obligatoire, la mère a droit à 80 pour cent de sa rémunération habituelle de la part de la caisse de sécurité sociale, et la période est comptabilisée comme un travail véritable. Les conventions obligent habituellement l'employeur à verser la différence.

Le congé parental ultérieur est traité en termes économiques de la même façon pour les deux parents : 30 pour cent de la rémunération habituelle (versés par la caisse de sécurité sociale) pendant six mois. Pour la période additionnelle, les indemnités diffèrent selon les revenus de la famille.

Les deux parents ont le même droit aux congés en cas de maladie d'un enfant : sans limites pour les trois premières années et cinq jours par an jusqu'à l'âge de huit ans.

L'Article 9 de la loi 53 de 2000 prévoit une plus grande souplesse dans les horaires de travail des deux parents. La mère qui travaille a droit pendant la première année à deux heures de repos quotidien, à l'origine prévus pour l'allaitement. Des périodes supplémentaires sont également accordées en cas de naissance de jumeaux ou de naissance multiple.

Une loi récemment approuvée (loi 151 du 26 mars 2001) a regroupé l'essentiel des dispositions susmentionnées en un seul texte.

La loi 196 de 1997 prévoit des incitations spécifiques (par exemple, réduction des cotisations de sécurité sociale) pour favoriser le travail à temps partiel des femmes qui veulent revenir sur le marché de l'emploi après au moins deux ans d'inactivité.

Autres droits à des congés

Congés de maladie

En cas de maladie, la protection de l'employé a été largement accrue principalement grâce aux conventions collectives. Elles prévoient la suspension du contrat avec maintien de l'emploi pendant des périodes habituellement déterminées en fonction de l'ancienneté de l'employé et qui sont en général d'une année environ. Pendant ce temps, l'employé reçoit la totalité de son salaire (de l'employeur ou de la caisse de sécurité sociale). Au-delà de cette période, il peut avoir droit, dans le cadre des conventions collectives, à une nouvelle période de congé non rémunéré.

Congés d'enseignement

Les étudiants qui travaillent ont droit à des congés payés pour passer leurs examens.

Désormais, la loi 53 de 2000 accorde une plus grande attention à l'enseignement général et professionnel. Les travailleurs ayant au moins 5 ans d'ancienneté peuvent demander un maximum de 11 mois de congés non rémunérés (d'affilé ou par période) pour suivre des cours dans des écoles, des universités ou autres établissements d'enseignement.

De nombreux avantages favorisant l'enseignement des travailleurs ont été introduits depuis 1973 par les conventions collectives nationales. Les travailleurs ont droit à un certain nombre d'heures payées non oeuvrées (150 en général et un maximum de 250 pour ceux qui doivent acquérir le niveau minimum d'éducation obligatoire) pour suivre, dans des établissements publics ou reconnus, des cours en rapport ou non avec leur activité professionnelle.

En cas d'appel sous les drapeaux, l'emploi et l'ancienneté sont garantis à tous les travailleurs (section 2111 du Code civil, loi No 653 de 1940, No 303 de 1946 et No 370 de 1955).

Le service civil des objecteurs de conscience et le service dans les pays en développement sont traités de la même façon (Lois No 230 de 1998 et No 49 de 1987). La loi 300 de 1970 accorde un congé (non rémunéré) aux personnes qui sont élues à des postes officiels (pendant la durée du mandat) ou à des représentants élus de syndicats. La loi 300 de 1970 garantit également aux représentants des syndicats et

membres d'unions, différentes possibilités de congés, avec ou sans rémunération, afin qu'ils puissent s'acquitter de leurs responsabilités, tâches ou devoirs.

Les conventions collectives prévoient aussi d'accorder aux travailleurs un congé spécial (avec ou sans rémunération) ou des congés non rémunérés pour des événements familiaux importants. Pour son mariage, une femme ou un homme qui travaille a habituellement droit à 15 jours de congé payé.

Âge minimum et protection des jeunes travailleurs

L'Article 37, paragraphe 2 de la Constitution prévoit que l'âge minimum doit être défini par la loi.

La loi 345 de 1999 qui applique la Directive No 33/1994 de la CEE et la loi 262 de 2000 fixent à 15 ans l'âge minimum auquel une personne peut être admise au travail à l'issue de la scolarité obligatoire (Convention sur l'âge minimum de l'OIT, 1973, No 138).

L'aptitude à conclure un contrat de travail est dans le droit civil en rapport avec l'âge (fixé par la loi 39 de 1975 à 18 ans). Mais lorsque l'âge minimum d'admission au travail est inférieur, le mineur peut également bénéficier des droits et mesures découlant d'une relation de travail (section 2 du Code civil).

Les lois 97 de 1967 et 345 de 1999 contiennent une disposition spéciale visant à protéger le travail des mineurs, par exemple certificats médicaux spécifiques garantissant leur aptitude au travail, bilans médicaux réguliers, limitations des horaires de travail, interdiction du travail de nuit, etc.

La loi 148 de 2000 a pour objectif de respecter les obligations découlant de la Convention de 1999 de l'OIT sur les pires formes du travail des enfants (No 182) et de lutter contre l'exploitation des mineurs. Elle s'inspire également de la Recommandation 190 de 1999 de l'OIT qui complète la convention susmentionnée.

Égalité professionnelle

La Constitution italienne (Article 3) garantit le principe d'égalité de tous les citoyens devant la loi "*sans distinction de sexe, de race, de langue, de religion, d'opinion politique, de situation familiale ou de statut social*". Il s'agit d'un principe fondamental du système juridique italien. L'Italie a également ratifié la Convention internationale sur les droits économiques, sociaux et culturels (New York, 16 décembre 1966, loi nationale 881 du 25 octobre 1977). Le statut des travailleurs (loi 300 du 20 mai 1970) annule tout accord ou mesure de la part de l'employeur qui constitue une discrimination pour des raisons de sexe, de race, de langue, de religion, d'opinion politique (section 15). L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est spécifiquement reconnue et garantie par la loi 903 du 9 décembre 1977. La loi 125 du 10 avril 1991 prévoit des mesures rigoureuses pour encourager la véritable égalité de chances des femmes vis-à-vis de l'emploi et pendant l'emploi. La loi 604 du 15 juillet 1966 interdit les licenciements pour des raisons discriminatoires telles que, opinion politique ou syndicale, religion, participation à des activités syndicales (Section 4). La loi 108 du 11 mai 1990 invalide les licenciements pour des

raisons discriminatoires telles que race, sexe, langue, opinions politique et syndicale, religion et exige dans tous les cas que le travailleur licencié soit réintégré. Les autres motifs illicites de discrimination sont le virus du sida (loi 135 du 5 juin 1990), l'âge (Section 37 de la Constitution) ou le handicap (loi 104 du 5 février 1992).

Il n'existe pas de loi sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail mais il existe une jurisprudence sur les licenciements abusifs pour cette raison.

La Cour constitutionnelle a décidé que l'égalité est un droit fondamental des étrangers également. La section 48 du Traité de la CEE interdit toute discrimination en matière de travail, salaire et autres conditions de travail à l'égard des citoyens de l'Union européenne. La loi 40 du 6 mars 1998 réaffirme l'égalité entre les autres travailleurs étrangers résidant légalement en Italie et les travailleurs italiens.

La procédure juridique concernant les conflits individuels du travail est appliquée pour lutter contre la discrimination sur le lieu de travail. Une procédure d'urgence existe dans les cas suivants : i) discrimination en raison d'opinions syndicales (Section 28 du statut des travailleurs); ii) discrimination en raison de la race, de motifs ethniques, nationaux ou religieux (Section 44 de la loi 286 de 1998); iii) discrimination entre hommes et femmes sur le lieu de travail (Section 15 de la loi 903 de 1977). Pour toutes les autres formes de discrimination, il existe la procédure d'urgence générale (Section 700 du Code de procédures civiles).

Questions de rémunération

La section 36 de la Constitution italienne prévoit le droit du travailleur à un salaire décent pour lui et sa famille.

Aux termes de la loi italienne, il n'y a pas de salaire minimum légal; pourtant, la plupart des travailleurs sont en fait couverts par un accord sur le salaire minimum, conclu par le biais de conventions collectives (voir No 13). Sur demande, les juges peuvent également fixer un salaire minimum, même si celui-ci est seulement obligatoire pour les parties à un contrat d'emploi individuel.

Cassa Integrazione Guadagni

La *Cassa Integrazione Guadagni* est un Fonds public au sein de la caisse nationale de sécurité sociale. Créé par la loi 788 de 1954, il avait pour objectif de protéger les revenus des travailleurs en cas de difficultés de l'entreprise. Initialement, il ne concernait que les entreprises industrielles, mais sa portée s'est progressivement élargie de sorte qu'il couvre également les petites entreprises du bâtiment (à partir de 1963), les exploitations agricoles (1972), le secteur de la commercialisation des entreprises industrielles (1978), les sociétés de restauration travaillant dans les entreprises industrielles ayant des difficultés économiques (1978), les journalistes de presse et les activités télévisuelles (1993), les employés d'entreprises commerciales ayant plus de 200 employés (1991), certaines catégories de travailleurs indépendants (par exemple, travailleurs de coopérative) et d'une manière générale d'autres catégories de travailleurs faisant face à des événements spécifiques, tels que catastrophes naturelles ou crises économiques régionales ou sectorielles.

La *Cassa Integrazione Guadagni* intervient la plupart du temps dans des cas de suspension ou de réduction temporaire de l'activité due à des causes indépendantes de la volonté de l'employeur ou des travailleurs, aux fluctuations des marchés, mais également dans les cas de suspension des activités dans l'industrie du bâtiment en raison des intempéries. Les travailleurs dont le contrat de travail a été suspendu pour de telles raisons peuvent toucher jusqu'à 80 pour cent (parfois 100 pour cent) de leur rémunération antérieure dans les limites d'un plafond défini (qui était en 2001 de 1 471 235 liras par mois et de 1 768 283 liras pour des revenus supérieurs à 3 182 908 liras par mois). Cette allocation est versée pendant un maximum de 13 semaines mais peut être prolongée pendant 12 mois (dans certaines régions pendant 24 mois). On obtiendra davantage de détails sur le fonctionnement de la *Cassa Integrazione Guadagni* sur la page web de l'INPS à l'adresse suivante : http://www.inps.it/Doc/TuttoINPS/ap/ap_tes056.htm

Protection des revendications des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'employeur

En cas d'insolvabilité de l'entreprise, la relation employeur-employé n'est pas interrompue en raison de la faillite, à condition que l'entreprise continue à fonctionner. Aux termes de la section 2777 du Code civil, les créances des travailleurs arrivent en second par ordre de priorité (après celles du fisc et des tribunaux) en rapport avec le patrimoine de l'employeur. Toutefois, les créanciers nantis sont payés avant les travailleurs lorsqu'il s'agit des actifs de l'employeur grevés d'hypothèques ou de créances. Seulement pour les employés des compagnies aériennes et maritimes, le Code de navigation prévoit que le personnel a la priorité même sur les détenteurs de créances hypothécaires, une fois les honoraires de justice acquittés (Sections 552, 575 pour les membres d'équipage de navires et 1023 et 1036 pour le personnel aérien).

La section 1676 du Code civil autorise l'employé à poursuivre son employeur dans les limites des montants qui lui sont dus.

La loi 80 de 1992 applique la Directive 80/987 de l'Union européenne sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur. Aux termes de cette loi, il existe un fonds de garantie des rémunérations géré par la caisse nationale de sécurité sociale, qui se charge de payer les créances des travailleurs qui n'ont pas été satisfaites en raison de l'insolvabilité de l'employeur. Les créances ainsi protégées correspondent au salaire des trois derniers mois d'emploi, dans les limites d'une année avant la déclaration d'insolvabilité. Toutefois, les versements sont limités à trois fois le plafond fixé par la *Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria*. L'insolvabilité est définie dans la loi sur les faillites qui exige qu'une déclaration officielle d'insolvabilité soit faite par le juge compétent. Toutefois, le Fonds de garantie paie également les créances quand il n'y a pas de jugement (pour les petites entreprises dont la faillite n'est pas prévue par la loi).

Aux termes de la section 2 de la loi 297 du 29 mai 1982, le Fonds de garantie se charge aussi du versement des indemnités de départ (*trattamento di fine rapporto*), dans les cas où elles n'ont pas été payées en raison de l'insolvabilité de l'employeur.

Réglementation concernant les syndicats

La Constitution italienne reconnaît le droit aux citoyens de s'associer librement (Section 19) et le droit des employeurs et des employés à faire partie d'associations ou de syndicats.

La section 39 de la Constitution régit les syndicats et spécifie que seuls ceux qui sont *enregistrés* peuvent obtenir un statut juridique et conclure des conventions collectives valables *erga omnes* (opposables à tous, employeurs et employés). Toutefois, cette disposition n'est pas entrée en vigueur car le projet de loi réglementant l'inscription des syndicats n'a jamais été adopté. Les syndicats italiens n'ont donc besoin d'aucune reconnaissance et peuvent s'organiser sans devoir se conformer à un modèle juridique établi. Ils peuvent conclure des conventions collectives qui ont juridiquement force de loi aux termes des règles du droit civile, c'est-à-dire qu'il est supposé que les parties à une convention collective ont agi au nom des membres qu'elles représentent. Habituellement, les employeurs respectent les conventions collectives conclues par les syndicats et les associations d'employeurs les plus importantes et paient les salaires prévus par ces conventions à tous leurs employés.

Le statut des travailleurs (Section 14) reconnaît la liberté d'association et autorise les activités syndicales sur le lieu de travail. Les mêmes droits sont également garantis aux employés du service public (à l'exception du personnel militaire dont les représentants ne font pas partie d'un syndicat). La loi 121 du 1er avril 1981 garantit également la liberté syndicale à la police italienne (*Polizia di Stato*, qui n'est pas une force militaire), mais ne lui accorde pas le droit de grève, ni ne lui autorise des activités syndicales qui pourraient compromettre la sécurité publique (Section 84).

La loi ne définit aucun modèle d'organisation ni pour les syndicats ni pour les associations d'employeurs.

Dans la plupart des cas, il s'agit de syndicats qui couvrent l'ensemble du pays et qui sont représentés au niveau local, au niveau des provinces, au niveau régional et au sein d'organes nationaux (organisation verticale). Les syndicats nationaux sont regroupés en fédérations de syndicats professionnels (organisation horizontale).

Le modèle d'organisation des employeurs est similaire avec des associations aux niveaux des provinces, des régions et du pays qui sont regroupées pour former des fédérations. Il y a trois fédérations d'employeurs : industrielle, commerciale et artisanale.

Récemment, des syndicats locaux ne faisant pas partie des fédérations traditionnelles mais ayant leurs propres organes de coordination, ont été créés.

Les syndicats sont financés par les cotisations des travailleurs. La section 26 du statut des travailleurs autorise les syndicats à déduire la cotisation de la rémunération de l'employé.

Protection contre les pratiques antisyndicales

La section 28 de la loi 300 de 1970 (statut des travailleurs) stipule que si l'employeur a un comportement de nature à entraver ou à limiter l'exercice du droit d'association et les activités syndicales ou le droit de grève, les organes locaux des syndicats nationaux compétents peuvent demander au juge (dans le cadre de la juridiction où la plainte a été déposée) d'ordonner à l'employeur d'abandonner ces pratiques illicites et de réparer les torts ou d'en atténuer les effets.

La jurisprudence montre que dans plusieurs cas le comportement des employeurs a été jugé *antisindical* et par conséquent interdit. Il s'agissait notamment de licenciement de travailleurs en grève; d'embauche d'autres travailleurs pour remplacer les grévistes; d'actes de vengeance à l'encontre de travailleurs ayant entrepris des actions revendicatives licites; du manque d'informations fournies aux syndicats sur des questions faisant l'objet de conventions collectives; de négociation directe avec les travailleurs, en évitant ainsi les syndicats; de non-respect des droits syndicaux définis par la loi, par exemple, ne pas réserver une salle pour les réunions dans le bâtiment de l'usine; de ne pas attribuer au syndicat un tableau pour y afficher des informations syndicales; s'ingérer dans les affaires des syndicats; etc.

Selon la section 28, le juge doit convoquer les parties dans un délai de deux jours et recueillir un témoignage sur les faits du litige. S'il est convaincu qu'il y a eu un comportement antisindical de la part de l'employeur, il demande à ce dernier dans le cadre d'un jugement exécutoire immédiat, d'arrêter d'avoir un tel comportement. L'injonction est immédiatement applicable et reste en vigueur jusqu'à et à moins qu'elle ne soit annulée par une décision d'un tribunal supérieur.

Un employeur qui ne respecte pas un jugement lui interdisant d'avoir un comportement antisindical s'expose à des sanctions aux termes de la section 650 du Code pénal (peine de trois mois de prison ou amende de 400 000 liras).

Conventions et accords collectifs

Les syndicats peuvent librement négocier des conventions collectives aux niveaux des provinces, des régions et du pays. Les clauses relatives à la sécurité syndicale, telles que *clauses d'embauche préférentielles*, *monopole syndical d'embauche*, etc., sont inconnues dans le système juridique italien. Selon l'Article 17 de la loi 936/86, qui a réorganisé le Conseil national de l'économie et du travail, les accords et les conventions collectifs doivent être enregistrés auprès de ce Conseil dans un délai de 30 jours après leur conclusion. Les *accords économiques* sont des conventions qui concernent certaines catégories de travailleurs indépendants (par exemple, agents commerciaux, certains docteurs travaillant pour le service national de santé, etc., connus aussi sous le nom de *lavoratori parasubordinati*.)

Les archives sur les conventions collectives peuvent être consultées en ligne à l'adresse suivante : <http://www.cnel.it/contr.htm> .

Les conventions collectives peuvent régler tous les aspects de la relation employeur-employé, à l'exception de ceux qui sont régies par la loi (pour les incidences des conventions collectives, voir le No 12).

La plupart des catégories de travailleurs (environ 95 pour cent) en Italie est couverte par une convention collective. Toutefois, cela ne signifie pas que les conventions collectives concernent 95 pour cent de tous les contrats de travail car elles ne sont applicables qu'aux parties qui ont signé l'accord et aux employeurs et employés qui sont légalement représentés par ces parties conformément aux règlements du Code civil (c'est-à-dire qu'elles ne concernent que les membres des organisations qui ont signé l'accord). Il faut donc vérifier si l'employeur au moins est membre de l'association d'employeurs qui a signé l'accord, auquel cas l'accord couvrira ses employés, qu'ils soient ou non-membres du syndicat correspondant. Si l'employeur n'est pas membre d'une telle association, l'accord ne lui est pas opposable. Néanmoins, les juges peuvent se fonder sur le salaire minimum qui a été négocié dans l'accord pour fixer *un traitement équitable* conformément à la section 36 de la Constitution (voir la section 11 ci-dessus). Le juge peut donc décider qu'un employé qui n'est pas couvert par l'accord peut toutefois être payé à un tarif qui ne soit pas inférieur à celui prévu dans l'accord qui s'applique à sa catégorie ou à sa branche d'activité.

Représentation des travailleurs dans l'entreprise

Les syndicats regroupés dans les grandes fédérations jouent un rôle important dans les négociations collectives du secteur public et bénéficient d'une protection dans le cadre de leurs activités syndicales au niveau de l'entreprise. Le statut des travailleurs de 1970, qui régit les activités syndicales dans l'entreprise, a constitué un important moyen de soutien de ces syndicats.

Ce texte (Section 19) précise que les travailleurs peuvent choisir des représentants qui forment des organismes syndicaux au niveau de l'entreprise. Ces représentants ont des droits particuliers fixés par le texte, tels que le droit d'appeler des réunions et des *référendum* de travailleurs (Sections 20-21); la protection en cas de délocalisation (Section 22); l'autorisation de mener des activités syndicales, rémunérées ou non (Sections 23-24); le droit d'affichage (Section 25); le droit d'obtenir une salle de réunion (Section 27).

Pour les employés du secteur public, le système de représentation des travailleurs est différent (loi 29 du 3 juillet 1993) mais les droits sont les mêmes. Les conventions collectives précisent les modalités des élections et la durée des mandats des représentants des travailleurs. Les représentants sont remplacés après la conclusion d'une nouvelle convention collective.

Les conventions collectives ne reconnaissent pas le droit de concertation aux représentants des travailleurs, mais seulement le droit d'être informés et consultés sur les décisions les plus importantes de l'entreprise.

Grèves et lock-out

Grèves

La Constitution italienne reconnaît le droit de grève, qui doit être exercé dans les limites fixées par la loi (Article 40). Toutefois, il n'existe qu'une loi qui régit le droit

de grève et elle concerne les services publics essentiels (Loi 146 du 12 juin 1990); il y a donc une grande liberté dans ce domaine.

Aux termes de la loi de 1990, la notion de *services publics essentiels* concerne certains droits protégés par la Constitution en rapport avec la vie, la santé, la liberté, la sécurité, la liberté de mouvement, l'aide sociale et les fonds de pension (*previdenza*), l'enseignement et la liberté de communication des personnes. La loi précise en outre quels sont les services et/ou activités visés par la définition de *service public essentiel* et qu'en cas de grève dans l'un de ces services, un service minimum dont les modalités seront décidées par l'Administration (ou l'entreprise qui gère le service essentiel) et le représentant syndical de l'entreprise (ou les représentants des travailleurs, le cas échéant) doit être assuré. En outre, la partie qui se met en grève doit donner un préavis au moins dix jours à l'avance et indiquer la durée de l'action revendicative.

La loi 83 du 11 avril 2000 a élargi le champ d'application de la loi susmentionnée à des services publics essentiels assurés par des catégories de travailleurs indépendants, professionnels ou artisans, tels qu'avocats, médecins, chauffeurs de taxi, pompiste, camionneurs, etc.

Certains travailleurs ne peuvent pas se mettre en grève (personnel militaire et policiers); pour d'autres le droit de grève est limité (par exemple, les marins ne peuvent pas se mettre en grève lorsqu'ils sont en mer). Les syndicats ont leur propre code relatif à la grève.

Lock-out

Il n'y a pas de règlement spécifique dans le système juridique italien. Lorsque l'employeur décide un lock-out, il/elle enfreint le contrat de travail et doit verser les rémunérations. Toutefois la jurisprudence montre qu'il n'y a pas de violation lorsque le lock-out est la conséquence d'une grève des travailleurs et que l'entreprise est incapable de continuer la production.

Règlement des conflits sociaux

Les tribunaux du travail sont intégrés dans l'organisation du système général des tribunaux civils mais se conforment à des procédures spécifiques.

Une juridiction spéciale pour les questions du travail a été créée en 1893 par une loi qui introduisait un "consiglio di probiviri" (conseil de prud'hommes), composé de représentants des employeurs et des employés, pour les affaires peu importantes.

La réforme fasciste de 1923 a exigé le transfert de toutes les affaires à des juges professionnels et il en est ainsi jusqu'à maintenant. La loi 533 de 1973 contient des règles de procédures spécifiques, qui visent à réduire la quantité de documents écrits lors d'un procès, à augmenter la participation des parties et à accélérer la procédure. Il y a un juge professionnel en première instance, quels que soient l'enjeu financier de l'affaire, dont les décisions sont susceptibles de recours devant un tribunal de trois juges, avec un appel encore possible devant la Chambre industrielle de la Cour suprême qui compte cinq membres.

La loi 80 de 1998 a donné aux tribunaux du travail les compétences de juger les affaires portées devant eux par des fonctionnaires, lesquelles étaient précédemment laissées aux tribunaux administratifs. La même loi exige désormais que le plaignant, avant qu'il ou elle ne s'engage dans une procédure judiciaire, tende de résoudre son différend par la conciliation devant un organe compétent, ou par l'intermédiaire d'une procédure de résolution des conflits sociaux.

Il n'existe pas de procédure de règlement des conflits collectifs, si ce n'est la possibilité, prévue par la loi 80 de 1998, de demander à la Cour suprême une interprétation immédiate de la Convention collective signée par le syndicat de fonctionnaires.

Liens

Ministère de la Justice (à partir duquel il est possible de se connecter à la CED Cassazione (un numéro de code individuel est nécessaire) où l'on trouvera tous les textes de lois nationales depuis 1865 et les lois régionales depuis leur création en 1948 et la jurisprudence en matière constitutionnel, civile, pénal et administratif des Cours suprêmes depuis 1970.)

Le Sénat (y compris les projets de loi en cours)

La Chambre des députés (y compris les projets en cours)

Le Ministère du travail

Le Conseil national de l'économie et du travail (où toutes les conventions collectives, en vigueur ou à échéance, sont conservées)

Lois et réglementations administratives sur la sécurité sociale

Institut national des assurances contre les maladies professionnelles

<http://www.affarisociali.it/> (site web gratuit du Gouvernement sur les questions sociales, y compris la sécurité sociale, la protection des personnes handicapées, l'immigration, etc.)

Les tribunaux administratifs

La Cour constitutionnelle

La Présidence du Conseil des Ministres

Le Ministère des finances

Le Journal italien sur le droit du travail

<http://www.legge-e-giustizia.it> (site web gratuit comportant de nombreuses jurisprudences à jour sur les questions relatives au travail)

Autres sites web:

<http://www.giurcost.org/>

<http://www.algo.freeweb.supereva.it/>

<http://www.diritto.it/>

BIT

Liste des ratifications des conventions internationales du travail

Documents disponible dans ILOLEX pour l'Italie

NATLEX Base de données bibliographique de lois nationales

Choix de publications

Comme il existe un nombre infini de publications sur le droit du travail, on ne citera que quelques titres d'ouvrages importants sur la législation et les procédures du travail :

Carinci, Franco e D'Antona, Massimo, Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, Milan, Giuffrè, 2000, 3 voll.

Galantino, Luisa, Diritto del lavoro, Turin. Giappichelli, 1995;

Galantino, Luisa, Diritto sindacale, Turin. Giappichelli, 1996;

Galantino, Luisa, Diritto comunitario del lavoro, Turin. Giappichelli, 1999;

Ghera, Edoardo, Diritto del Lavoro, Bari, Cacucci, 1998

Giugni, Gino, Diritto sindacale, Bari, Cacucci, 1993

Ianniruberto, Giuseppe, Il processo del lavoro rinnovato, Padova, Cedam, 1999

Luiso Francesco P., Il processo del lavoro, Torino, Utet, 1992

Pera, Giuseppe, Manuale di diritto del lavoro, Padova, Cedam, 2000,

Pera, Giuseppe, Compendio di diritto del lavoro, Milan, Giuffrè, 2000,

Pera, Giuseppe, Codice del lavoro, Milan, Giuffrè, 1997,

Mazziotti, Fabio, Diritto del lavoro, Naples, Liguori, 1998

Proto Pisani, Andrea, Le controversie individuali di lavoro, Turin, Utet, 1993

Proto Pisani, Andrea, Lezioni di diritto processuale civile, Naples, Jovene, 1999