



24/12/2013

RAP/RCha/ITA/13(2014)

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

13^e rapport national sur l'application de la
Charte sociale européenne

soumis par

LE GOUVERNEMENT DE L'ITALIE

(Articles 2, 5, 21, 22, 26, 28 et 29

pour la période 01/01/2009 – 31/12/2012)

Rapport enregistré par le Secrétariat le 24 décembre 2013

CYCLE 2014

ARTICLE 2

Droit à des conditions de travail équitables

§.1

Le cadre normatif de référence, représenté par le décret législatif n°66/2003, n'a pas subi de variations lors de la période concernée par le présent rapport.

Le Comité européen des droits sociaux a réitéré son avis de non-conformité de la législation italienne (art. 18 du décret législatif n°66/2003) aux dispositions du présent paragraphe, dans la mesure où, dans le secteur de la pêche, la durée hebdomadaire maximum a été établie à 72 heures.

Il est rappelé à ce sujet que la législation italienne contient des normes répondant aux paramètres de la Charte sociale européenne, comme il l'a été précisé dans le rapport précédent. Plus précisément, il convient de souligner que le renvoi à la convention collective contenu audit art. 18 en matière de travail dans le secteur de la pêche, doit toujours être interprété dans le respect de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. Le caractère prescriptif et obligatoire de la législation en matière de sécurité et de santé des travailleurs exige que la convention collective chargée de réglementer la matière tienne compte de ces limites, même suite à l'exclusion, de la part du législateur, des travailleurs à bord des bateaux de pêche maritime, du champ d'application de certains articles du décret législatif n°66/2003.

§.2

Nous rappelons ci-dessous la réponse écrite au cas de non-conformité au présent paragraphe, présentée à l'occasion de la 124^{ème} réunion du Comité Gouvernemental.

“La législation italienne prévoit, en cas de travail effectué un jour férié, en dehors de la rémunération journalière ordinaire, chaque élément accessoire compris, la rémunération pour les heures effectivement travaillées, plus la majoration pour le travail effectué pendant le jour férié. Dans le cas de travail effectué le dimanche, il y a lieu de payer, outre le jour férié payé, chaque élément accessoire compris, une rémunération additionnelle correspondant à la quote-part journalière (aliquota giornaliera) (loi n° 260 du 27 mai 1949). La quantification du pourcentage de majoration est renvoyée à la négociation collective. Le Comité qui a examiné les dispositions contenues dans les conventions collectives des secteurs agroalimentaire, du transport des marchandises et logistique, de la métallurgie et de la mécanique, citées à titre d'exemple dans le IX^{ème} rapport et, en particulier, le taux de majoration qui y sont prévus (une majoration de 50% par rapport à la rémunération normale), a conclu que la situation de l'Italie n'est pas conforme à l'article 2§2 de la Charte révisée.

Le Comité rappelle qu'il a lieu de payer, outre le jour férié payé, une rémunération qui ne peut être inférieure au double de la rémunération habituelle. Dans le cas où la rémunération est remplacée par un congé compensatoire, il doit correspondre au moins au double des jours travaillés.

Le cadre normatif et les dispositions contenues dans les conventions collectives analysées n'ont pas subi des modifications depuis le dernier rapport. Cependant, il est nécessaire de mettre en évidence que la convention collective, seule source de réglementation des majorations de la rétribution, est l'instrument par lequel les organisations des employeurs et des travailleurs, en vertu du pouvoir d'autoréglementation qui leur est reconnu, définissent de manière uniforme, pour un secteur d'activité déterminé, les relations de travail. Seulement les sujets contractants et, en particulier, les organisations des employeurs et des travailleurs peuvent décider du contenu des accords en vertu du principe de liberté et d'autodétermination syndicale garanti par l'article 39 de la Constitution italienne. Par conséquent, seulement les partenaires sociaux dans le respect de leur autonomie décisionnelle, pourront choisir s'ils acceptent de modifier les conventions collectives dans le sens indiqué par le Comité.

Il convient de préciser que l'employeur est toujours tenu de garantir à ses employés une rémunération suffisante et proportionnée à la qualité et à la quantité de son travail, selon les dispositions de l'article 36 de la Constitution. La jurisprudence interprète cela dans le sens que la rémunération considérée suffisante et proportionnée est celle établie dans les conventions collectives conclues par les organisations syndicales de la catégorie économique d'appartenance de l'employeur les plus représentatives (Cass. 29/7/2000, n. 1002), y compris les aspects relatifs aux majorations de salaire. »

Lors de la période concernée par le présent rapport, aussi bien le cadre normatif de référence que les dispositions conventionnelles sont restés inchangés. De plus, comme il a été rappelé dans la réponse au cas de non-conformité décrit plus haut, il convient de remarquer qu'en contrepartie d'une journée de travail pendant un jour férié, un droit intangible à une journée de repos à un autre moment de la semaine revient au travailleur.

§.3

Le cadre normatif de référence n'a pas subi de variations lors de la période concernée par le présent rapport.

Le Comité européen des droits sociaux, relevant que la convention collective nationale de travail appliquée aux travailleurs maritimes prévoit la possibilité de rémunérer lesdits travailleurs pour les journées de congé non utilisées suite à des raisons de service inévitables, a demandé si cette

disposition est prévue pour d'autres catégories de travailleurs et si cette indemnité peut être reconnue pour la totalité des congés ou seulement pour une partie de ces derniers.

A ce sujet, il est précisé ce qui suit.

Dans le système italien, la durée du travail des marins a été réglementée par une loi spécifique (le décret législatif n°108 du 27/5/2005) de transposition de la directive 1999/63/CE relative à l'accord sur l'organisation de la durée de travail des marins, conclu par l'Association des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et par la Fédération des syndicats des transporteurs de l'Union européenne (FST). Sur le point précis du régime des congés, nous soulignons que l'art. 8 dudit décret législatif stipule que *"le travailleur maritime a le droit de bénéficier, sur une base annuelle, de congés payés à raison de trente jours au moins ou, en cas d'activité inférieure à l'année, de la quote-part correspondant à la durée de l'activité effectuée. La période minimum de congés annuels payés ne peut pas être remplacée par une indemnité, sauf en cas de fin de contrat de travail"*. Pour tous les autres travailleurs, le système de congés est régi au niveau législatif par l'article 10 du décret législatif n°66/2003 au sens duquel: *"sans préjudice de ce que stipule l'art. 2109 du c.c., le travailleur a droit à une période annuelle de congés payés non inférieure à quatre semaines. Cette période, à moins qu'il en soit établi autrement par la convention collective, doit être utilisée à raison d'au moins deux semaines, consécutives si le travailleur en fait la demande, au cours de l'année y donnant droit et pour ce qui est des deux autres semaines, au cours des 18 mois suivants la fin de l'année y donnant droit. Ladite période minimum de quatre semaines ne peut être remplacée par l'indemnité pour congés non utilisés correspondante, sauf en cas de résiliation du contrat de travail"*.

Cet article, donc, stipule l'interdiction de monnayer les congés et prévoit un paiement substitutif des congés dans le seul cas d'une cessation du contrat de travail. Il faut donc considérer absolument interdite la monétisation des congés en cours de contrat, y compris de ceux non pris par l'employé suite à des raisons de service (tel que précisé par le Ministère du Travail dans sa réponse à l'interpellation n°25/I/0005221 du 20/10/2006). Il en découle l'illégitimité de toute clause contractuelle, aussi bien dans le secteur du travail maritime que dans tout autre secteur entrant dans le champ d'application du décret législatif n°66/2003, qui viserait à autoriser la non-jouissance de la période minimum de congés et son indemnisation correspondante. Peuvent en revanche être monnayées, autrement dit remplacée par une indemnité ad hoc, les congés revenant au travailleur mais non pris par ce dernier si son contrat de travail cesse avant la fin de l'année de référence, ainsi que les semaines ou jours de congés supplémentaires par rapport à la "période minimum" légale pouvant être prévus par la convention collective.

§.4

Les Conclusions 2010 comprenaient deux avis de non-conformité par rapport au présent paragraphe. En particulier, le Comité européen des droits sociaux estimait qu'en Italie:

- 1. n'existait aucune politique de prévention des risques liés aux emplois dangereux ou insalubres;*
- 2. le droit à des conditions de travail équitables ne semblait pas garanti en ce qui concerne les travaux dangereux ou insalubres.*

Nous rapportons ci-après les réponses fournies par le gouvernement italien à l'occasion de la 123ème semaine du Comité Gouvernemental.

- 1. « La Représentante de l'Italie avait indiqué que le système national de prévention en matière de sécurité et de santé au travail repose sur le nouveau décret-loi n° 81/2008. Ce texte est le fondement du système national qui permet aux administrations de coordonner leurs activités et leurs stratégies de prévention. C'est aussi lui qui sert de base à l'examen des questions de santé et de sécurité et à l'élaboration de lignes directrices en matière de prévention et de vigilance, qui sont développées par les autorités nationales et régionales au sein d'un Comité régional. Au sein d'une Commission consultative permanente spécialisée dans la santé et la sécurité au travail qui a été créée à cette fin sont prises les décisions concernant les secteurs d'activité les plus sensibles et a lieu la confrontation avec les parties sociales. Par ailleurs un système national d'information (base de données) sur la prévention a été mis en place ; il constitue un élément opérationnel important dans le nouveau dispositif. »*
- 2. « La Représentante de l'Italie indique que la loi de synthèse révisée sur la santé et la sécurité sociale au travail (décret-loi n° 81/2008) fait obligation d'éliminer les risques à la source, ou, lorsque cela n'est pas techniquement possible, de les réduire au minimum. Il incombe, donc, aux employeurs de veiller à ce que le lieu de travail ne puisse mettre en péril la santé et la sécurité des travailleurs, en particulier s'ils exercent des activités dangereuses. Le principe selon lequel les employeurs doivent prendre toutes les mesures voulues pour minimiser les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs a également été rappelé dans plusieurs décisions émanant de juridictions nationales. Par ailleurs, la responsabilité pénale des employeurs peut désormais être engagée en cas de non-respect de la législation en ce domaine.*

Relativement aux compensations prévues lorsque les risques n'ont pas été totalement éliminés, la Représentante de l'Italie explique qu'en ce qui concerne l'amiante, dans la mesure où ce produit est interdit par la loi depuis 1992, seuls les travailleurs qui y ont été exposés par le passé peuvent bénéficier des dispositifs leur octroyant prestations en espèce et retraite anticipée. S'agissant des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants, elle précise qu'ils ont droit à quinze jours de congés rémunérés supplémentaires par an (loi du 23 décembre 1994). »

Dans le rapport précédent, il avait été souligné que bien que la législation nationale ait privilégié la prévention des risques à la source à travers l'adoption de technologies avancées, des mesures spéciales de compensation étaient néanmoins prévues pour les travailleurs exposés à des risques n'ayant pas encore été éliminés ou suffisamment réduits. Lors de la période de référence pour le présent rapport, ont été reconnues des indemnités réévaluées périodiquement par l'INAIL¹ aux Médecins Radiologues (au titre de l'art. 14 de la L. n°243/1993 - "*Mesures urgentes pour les finances publiques*"), ainsi qu'aux Techniciens Sanitaires autonomes du secteur de la radiologie médicale (au titre de l'art. 20 de la L. n. 41/1986 - lois de finances 1986 et de l'art. 11 du décret législatif n°38/2000 - "*Dispositions en matière d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, au titre de l'article 55, 1er alinéa de la loi 17 mai 1999, n°144*").

En outre, lors de ladite période, les travailleurs du secteur de l'amiante ont bénéficié des avantages prévus d'une part par la L. n°271/1993 ("*Dispositions urgentes pour les travailleurs du secteur de l'amiante*") et par la Loi de Finances pour l'année 2008 de l'autre (L. 24 décembre 2007, n°244, art. 1, 241ème alinéa et suivants).

A travers ladite loi de finances, un Fonds pour les victimes de l'amiante a été institué auprès d'INAIL, octroyant de façon directe des allocations supplémentaires venant compléter les indemnités reconnues aux personnes atteintes de pathologies asbestosiques suite à exposition à l'amiante ou à leurs héritiers.

Le Ministère du Travail et des politiques sociales, par décret du 13 avril 2011, a réglementé l'organisation, le financement ainsi que les modalités de versement de l'allocation supplémentaire. L'allocation supplémentaire pour les années 2008-2009 a été versée à partir du mois de septembre 2011, en une solution unique et à raison de 20% de l'indemnité perçue. L'allocation supplémentaire pour l'année 2010 a été versée à travers la régularisation d'août 2012, en une solution unique cette fois encore et à raison de 15% de l'indemnité perçue.

L'article 150 du décret présidentiel n° 1124 du 30 juin 1965 portant "*Texte unique des dispositions pour l'assurance obligatoire contre les accidents du travail et les maladies*

¹ Institut National d'Assurance contre les Accidents du Travail, note du traducteur

professionnelles", stipule qu'en cas d'abandon de la part de l'assuré, pour des raisons prophylactiques, de la mission qui lui avait été confiée et durant laquelle il a développé la maladie, et dont il est avéré qu'il souffre de conséquences directes de la silicose ou de l'asbestose, l'Institut assureur verse, pour la période d'un an et indépendamment des allocations ou indemnités pouvant lui revenir au titre de la réduction avérée de son aptitude au travail et de sa situation familiale, **une indemnité transitoire** courant à compter de la date effective d'abandon du travail nocif. L'indemnité transitoire peut être reconnue une deuxième fois, toujours pour une durée d'un an, dans un délai de 10 ans à compter de la cessation de la première, à condition que la nouvelle activité soit considérée elle aussi comme nocive. L'indemnité n'est pas assujettie à l'impôt Irpef².

Lorsque le travailleur est contraint de s'absenter du travail pour recevoir des soins ou se soumettre à des contrôles diagnostiques, une allocation journalière correspondant à l'indemnité pour incapacité temporaire totale lui est versée (art. 148 du décret présidentiel n°1124/1965).

§.5

Le cadre réglementaire de référence est resté le même.

§.6

Le cadre réglementaire de référence est resté le même.

§.7

Le cadre réglementaire de référence est resté le même.

Les Conclusions 2010 contiennent une requête de la part du Comité européen des droits sociaux demandant de savoir si les représentants des travailleurs étaient consultés à propos du recours au travail de nuit et des conditions de son exercice ainsi que sur les mesures adoptées afin de concilier les exigences des travailleurs avec les spécificités du travail de nuit.

A ce propos, nous rappelons que l'article 12 ("*Modalités d'organisation du travail nocturne et obligations de communication*") dudit décret législatif 66/2003 stipule que: "*le recours au travail de nuit doit être précédé, selon les critères et les modalités prévus par les conventions*

² Impôt sur le revenu des personnes physiques

collectives, par la consultation des représentations syndicales ayant éventuellement été constituées auprès de l'entreprise et adhérant aux organisations signataires de la convention collective appliquée à l'entreprise. A défaut, la consultation devra être effectuée auprès des organisations territoriales des travailleurs telles que définies plus haut, par l'intermédiaire de l'association à laquelle l'entreprise adhère ou à laquelle elle a donné mandat. La consultation doit être entamée et prendre fin dans un délai de sept jours".

ARTICLE 5
Droit syndical

Le cadre normatif en la matière est resté pratiquement inchangé.

Toutefois, à titre de complément de ce qui a déjà été illustré dans les rapports précédents, voici un bref aperçu de l'évolution historique/réglementaire du droit syndical.

Le droit syndical a connu une évolution plutôt lente dans notre pays; jusqu'à l'avènement du fascisme, l'activité syndicale et notamment les associations syndicales, ne furent donc régies que par la réglementation en matière de droit de réunion visé à l'art. 32 du Statut albertin et par conséquent, en l'absence de toute règle spécifique, les associations syndicales opéraient en tant qu'*associations de droit commun non reconnues*.

Le droit d'association syndicale fut juridiquement reconnu pour la première fois en 1922 (par le décret royal n°1529 du 29-10-1922). La reconnaissance de l'association syndicale passait à travers l'enregistrement avec présentation préalable d'une demande, accompagnée de certains documents requis par la loi (copie des statuts et du règlement, liste des associés et des membres du directoire, dénomination et siège de l'association, copie de la décision où figure la demande d'enregistrement).

Par la suite, le régime fasciste instaura, par la L. 523 du 3-4-1926 que nous avons déjà mentionnée, le système corporatif, prévoyant la reconnaissance d'une seule et unique association regroupant aussi bien les employeurs que les travailleurs, pour chaque catégorie professionnelle. Les syndicats reconnus étaient dotés d'une personnalité morale de droit public (phase du syndicalisme de droit public) et étaient chargés de la représentation légale de la catégorie professionnelle; la convention collective s'imposait à tous les membres de la catégorie professionnelle et comptait parmi les sources du droit (art. 1 des dispositions préliminaires du code civil).

L'avènement de l'État républicain et de la Constitution engendra un saut qualitatif remarquable en termes de définition et de réglementation du *droit, de l'activité et de la liberté syndicale*, en effet:

- l'art. 39 Cost. établit que "l'organisation syndicale est libre".

A travers cette norme contraignante (immédiatement applicable, sans besoin d'interventions ultérieures de la part du législateur ordinaire), la Constitution a tenté d'affirmer que la liberté, en tant que droit subjectif absolu est à la base de l'organisation, de la mission et de l'action syndicale, dans la mesure où elle affranchit cette association de tout contrôle et où elle reconnaît l'importance de sa mission de protection des intérêts collectifs liés à l'activité professionnelle, vis-à-vis desquels la législation ne peut rester indifférente.

- l'art. 40 Cost, renversant complètement la situation antérieure, attribue à la grève la valeur d'un droit constitutionnellement garanti.

A l'issue des événements politiques, sociaux et syndicaux ayant marqué la fin des années "60", le législateur sort enfin d'une longue période de "désintéressement" et de "neutralité" pour adopter une position de soutien à l'activité syndicale des travailleurs.

Ainsi fut promulguée la loi (plusieurs fois mentionnée ici) n°300 du 20-5-1970, qui représente, on le rappelle, un texte fondamental pour le droit syndical qui, à partir du Statut et grâce à ce dernier, a connu une nouvelle phase de sa vie.

Le Statut des travailleurs repose, comme nous l'avons vu, sur deux aspects fondamentaux:

- **la protection de la liberté et de la dignité individuelle de chaque travailleur** par rapport à des situations données à caractère répressif pouvant se manifester au sein des entreprises;
- **la protection collective des travailleurs**, à travers la reconnaissance au syndicat de droits et de prérogatives spécifiques dans le cadre des lieux de travail.

En 2010 le Statut des travailleurs a fêté ses quarante ans, s'érigeant en "loi historique" de notre ordre juridique. Les rares modifications étant intervenues pendant cette période, exception faite de l'art. 19, sont pour la plupart de nature formelle ou se sont traduites par une extension de son champ d'application.

Cette extraordinaire "longévité" du Statut des travailleurs a d'ailleurs été vue par certains comme un signe de modernité.

La double mission du Statut des Travailleurs ressort clairement de sa structure articulée autour de six Titres, dont certains sont manifestement consacrés à l'aspect de la protection individuelle du travailleur, tandis que d'autres sont consacrés aux prérogatives des entités collectives.

Le Titre I (art. 1-13) notamment, a comme but principal d'éliminer les situations anti-juridiques, nuisant systématiquement à **la liberté, la dignité humaine des travailleurs** ainsi que la sécurité du travail, afin de rééquilibrer le rapport de puissance au sein de l'entreprise en faveur du personnel.

Le Titre I du Statut des travailleurs représente donc une véritable "forteresse" de la législation en matière de protection des travailleurs salariés, établissant des limites précises à l'exercice des pouvoirs privés (de direction, d'organisation et disciplinaires) de l'employeur en tant que contractant dominant, tout en reconnaissant au travailleur, contractant dominé, des droits qui peuvent être exercés directement vis-à-vis de l'employeur et qui représentent la plus haute forme de garantie pour sa liberté et sa dignité.

Les dispositions du Titre II (art.14-18), spécifiquement consacré à la <<liberté syndicale>>, viennent consolider ultérieurement le droit des travailleurs de s'associer et de mener des activités syndicales au sein des lieux de travail.

Parmi les normes du Titre II, l'art. 18, portant réglementation en matière de licenciement individuel, revêt une importance particulière, offrant au travailleur illégalement licencié une forme de protection essentielle, puisqu'en cas d'issue positive au procès, ce dernier réintègre son

poste de travail et reprendra son service comme s'il n'avait jamais connu d'interruption, aussi bien en ce qui concerne l'ancienneté au sein de l'entreprise que du point de vue des cotisations sociales.

Les dispositions figurant dans le Titre III (art.19-27) sont en revanche entièrement consacrées à l'activité syndicale, garantissant des conditions propices à l'action syndicale au sein de l'organisation productive, contre toute forme possible d'obstructionnisme et de rétorsion de la part de l'entrepreneur.

Le titre IV (art. 28-32) joue un rôle fondamental dans le système de garantie et d'activité syndicale prévu par le Statut des travailleurs, dans la mesure où il **punit le comportement antisyndical de l'employeur.**

Il est en outre rappelé à ce propos que l'art. 28 reconnaît aux organisations syndicales le droit de demander la protection juridictionnelle des intérêts collectifs bafoués par le comportement antisyndical.

Les autres dispositions du Titre encouragent l'activité syndicale à travers des prérogatives spéciales, tels que des congés payés en faveur des dirigeants syndicaux départementaux et nationaux.

Les dispositions du Titre V (art. 33-34) et du Titre VI (art. 35-41) enfin, ont une portée *complémentaire*, régissant différents aspects, tels que le placement des travailleurs et s'avèrent en partie *obsolètes* ou *abrogées* sous l'effet de l'évolution législative.

Nous indiquons de même, à titre de complément d'information par rapport à ce qui a été exposé plus haut, les articles suivants, figurant dans le titre III du Statut, qui, on le rappelle, régit plus particulièrement l'activité syndicale.

L'article 19 prévoit spécifiquement la possibilité pour les associations syndicales signataires de conventions collectives de travail appliqués au sein de l'unité productive, de constituer des représentations syndicales d'entreprise.

L'article 20 prévoit et régit le droit d'assemblée des travailleurs dans le cadre de l'unité productive auprès de laquelle ils travaillent.

L'article 21 prévoit l'obligation pour l'employeur de consentir, au sein de l'entreprise et en dehors des horaires de travail, à l'organisation de référendums, de portée générale ou portant sur une catégorie spécifique, sur des matières inhérentes à l'activité syndicale, à l'initiative de toutes les représentations syndicales de l'entreprise, auxquels ont le droit de participer tous les travailleurs appartenant à l'unité productive et à la catégorie spécifiquement concernée.

L'article 22 subordonne la mutation des dirigeants des représentations syndicales de l'entreprise à l'autorisation préalable des associations syndicales d'appartenance.

L'article 23 reconnaît aux dirigeants des représentations syndicales d'entreprise le droit de bénéficier de congés payés pour mener à bien leurs mandats.

L'article 24 reconnaît aux dirigeants des représentations syndicales le droit de bénéficier également de congés non payés pour participer à des négociations syndicales ou à des congrès et conférences de nature syndicale.

L'article 25, par ailleurs, reconnaît aux représentations syndicales d'entreprise le droit d'afficher, dans des espaces qui leur sont réservés et que l'employeur est tenu de leur

installer dans des lieux accessibles à tous les travailleurs de l'unité productive, des publications, textes et communiqués portant sur des thèmes syndicaux et liés au travail.

L'article 26 reconnaît en outre aux travailleurs le droit de récolter des cotisations et de mener des activités de prosélytisme pour leurs organisations syndicales au sein des lieux de travail, pourvu que cela ne compromette pas le déroulement normal des activités de l'entreprise (cotisations syndicales).

L'article 27 impose aux employeurs des unités productives ayant un effectif à partir de 200 salariés, de mettre de façon permanente à la disposition des représentations syndicales une salle commune au sein de l'unité productive ou dans les abords immédiats, qui réponde aux besoins de ces dernières pour le bon déroulement de leur mission.

La manifestation la plus importante du phénomène syndical est représentée par le droit de grève, sans aucun doute le moyen d'autodéfense le plus incisif sur les dynamiques industrielles, exercé à travers une série de comportements de la part des travailleurs visant à atteindre des prérogatives collectives spécifiques.

Le droit de grève, comme nous venons de le voir, a été introduit dans notre législation par la Constitution républicain en 1948 (art. 40)¹; dotant ainsi les associations syndicales du moyen d'action le plus immédiat et le plus puissant qu'il est possible d'avoir sans léser les principes fondamentaux d'un système démocratique.

Il s'agit donc d'un droit subjectif fondamental et indispensable qui n'est donné qu'au seul travailleur.

Il découle de la nature même de la grève, en tant que droit subjectif absolu du travailleur à l'encontre de l'employeur, que sa pratique loin de représenter un manquement contractuel, constitue un fait juridiquement licite.

Il s'ensuit que les effets de l'exercice du droit de grève du point de vue du code civil, se concrétisent par la suspension bilatérale pure et simple des prestations fondamentales liées au contrat de travail, soit pour le travailleur l'exercice du travail et pour l'employeur la rémunération du travailleur ; en fait, pendant l'exercice du droit de grève de la part du travailleur, le contrat est toujours en vigueur sans toutefois produire ses effets principaux.

Lors de la grève, certaines obligations continuent à s'imposer aux deux parties, à savoir pour l'employeur, celui de maintenir le poste de travail, pour le travailleur, un devoir de fidélité dans ses différentes manifestations.

En ce qui concerne la négociation collective, la manifestation la plus importante d'autoprotection syndicale, nous renvoyons à ce qui est indiqué plus précisément à l'article 6 du présent rapport, en soulignant que le soutien législatif fourni à l'organisation syndicale par la loi 300/1970 a donné un élan important à la négociation collective qui, à partir de "70" a connu un développement sans précédent.

¹ Le droit de grève s'exerce dans le respect des lois qui le régissent.

En somme, les seules vraies normes syndicales de notre législation actuelle s'avèrent être:

- les art. 39 et 40 de la Constitution;
- les art. 14-18 (portant sur la réglementation de la liberté syndicale) et 19-27 (concernant l'activité syndicale) du Statut des travailleurs (L. 300/1970);
- la Loi 146/90 (telle que modifiée et complétée par la L. 83/2000) portant réglementation de la grève dans les services publics essentiels.

A ces dispositions, il convient bien sûr d'ajouter les articles du décret législatif 165/2001 - en matière de travail salarié auprès des administrations publiques, qui a coordonné et rationalisé les dispositions du décret législatif 29/93 et ses modifications suivantes – qui contient la seule réglementation législative de la représentation et de la représentabilité syndicale (art. 40-50), bien que de façon circonscrite au secteur public (voir rapport précédent).

ARTICLE 21

Droit à l'information et à la consultation

Cadre réglementaire

Décret législatif n°113 du 22 juin 2012, portant création d'un Comité d'Entreprise Européen (CEE) ou d'une procédure pour l'information et la consultation des travailleurs au sein des entreprises et des groupes d'entreprises de dimension communautaire (refonte). Le décret en question a transposé la directive 2009/39/CE.

Décret législatif n°25 du 6 février 2007 (transposition de la directive 2002/14/CE). Il offre un cadre général quant à l'information et à la consultation des travailleurs.

Décret législatif n°81/2008, "Texte Unique en matière de sécurité du travail". L'art. 36 du décret en question prévoit expressément l'obligation pour l'employeur de suffisamment informer les travailleurs en ce qui concerne les risques pour la santé auxquels ils sont exposés dans le cadre de leur activité ainsi que de l'activité de l'entreprise en général, ainsi que sur les mesures et les activités de protection et de prévention adoptées. En outre, l'art. 47 et suivants indiquent les modalités de consultation et de participation des représentants des travailleurs.

Accord interconfédéral du 20 décembre 1993 entre Confindustria, CGIL, CISL et UIL. - Constitution des Représentations Syndicales Unitaires (R.S.U.).

Loi n°223 du 23 juillet 1991 (Normes en matière de chômage technique, de mobilité, d'indemnités de chômage, de mise en place des directives de la Communauté européenne, insertion sur le marché du travail et autres dispositions en matière de marché du travail).

Loi n°428 du 29 décembre 1990 (Dispositions pour l'exécution des obligations au titre de l'appartenance de l'Italie aux Communautés européennes).

Le cadre réglementaire en matière d'information et de consultation des travailleurs a été complété par le décret législatif n°113 du 22 juin 2012 de transposition de la directive 2009/38/CE, portant création d'un Comité d'Entreprise Européen (CEE) ou d'une procédure pour l'information et la consultation des travailleurs au sein des entreprises et des groupes d'entreprises de dimension communautaire (refonte).

Le décret a pour objectif d'améliorer le droit à l'information et à la consultation transnationale des travailleurs à travers la création dans chaque entreprise/groupe d'entreprises de dimension communautaire, d'un Comité d'Entreprise Européen (CEE) ou d'une procédure pour l'information et la consultation des travailleurs, à travers lesquels

les questions de nature transnationale pourront être affrontées. En premier lieu, la mesure entend protéger le droit à l'information des travailleurs et ainsi, que soit garantie une transmission efficace des données de la part de l'employeur aux représentants des travailleurs afin de permettre à ces derniers de prendre connaissance des questions en discussion et d'avoir tous les éléments pour pouvoir les examiner. Il est donc établi que l'**information** se fasse "*dans les délais, selon les modalités et avec des contenus appropriés, permettant aux représentants des travailleurs de mener une évaluation approfondie de l'éventuel impact et de préparer, le cas échéant, la consultation avec l'organe compétent de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire*". Concernant la phase de **consultation** suivante, autrement dit d'instauration d'un dialogue et d'un échange d'opinions entre les représentants des travailleurs et la direction, cette dernière devra se faire "*dans les délais, selon les modalités et avec des contenus permettant aux représentants des travailleurs, sur la base des informations reçues, d'exprimer, dans un délai raisonnable, un avis à propos des mesures proposées et faisant l'objet de la consultation, sans préjudice des responsabilités de la direction, qui peut être prise en considération au sein de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire*". Le décret attribue à la direction centrale de l'entreprise ou du groupe la responsabilité de la création du CEE à travers une procédure de négociation menée par une délégation spéciale constituée à cet effet. La procédure peut être entamée "*sur la propre initiative ou à la demande préalable de 100 travailleurs, ou de leurs représentants, d'au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux Etats membres différents ou à la demande préalable des organisations syndicales ayant signé la convention collective nationale appliquée dans l'entreprise ou dans le groupe d'entreprises concernées*". Les membres de la délégation sont désignés par les organisations syndicales de concert avec les représentations syndicales unitaires proportionnellement au nombre de travailleurs employés dans chaque Etat membre par l'entreprise ou par le groupe d'entreprises, en attribuant à chaque Etat membre un siège pour chaque quote-part, soit 10% ou fraction de ce pourcentage, du nombre des travailleurs employés dans l'ensemble des Etats membres. La délégation spéciale de négociation a la mission de définir, moyennant un accord écrit, le champ d'action, la composition, les missions et la durée du mandat CEE, ainsi que les modalités de mise en place de la procédure d'information et de consultation des travailleurs.

Dans les Conclusions 2010, le Comité européen des droits sociaux avait formulé un avis de non conformité de la situation italienne quant au champ d'application de la réglementation en matière d'information et de consultation. De l'avis dudit Comité, il n'était pas possible d'avoir la certitude que l'information et la consultation atteignait bien la majorité des travailleurs.

A l'occasion de la 124^{ème} Session du Comité des Ministres, la délégation italienne a fourni des indications précises concernant le taux de couverture des travailleurs concernés par les réglementations des différents secteurs. En effet, d'après un examen du champ d'application de la loi-cadre et des principales normes en matière d'information et de consultation des travailleurs, il s'avère qu'elles atteignent 80% des travailleurs concernés. En ce qui concerne en revanche les aspects liés à la sécurité et à la santé dans les lieux de travail, il est possible d'affirmer que cette proportion atteint 100% de ces derniers, étant donné que la norme s'applique même aux travailleurs autonomes.

Selon le *Relevé des effectifs de travail* effectué par l'Istat au cours de 2012, le nombre total des personnes ayant un emploi en 2010 était de 22 872 000, dont 891 000 travaillaient dans l'agriculture, 6 511 000 dans l'industrie (4 581 000 dans l'industrie au sens strict), 1 930 000 dans les constructions, 15 471 000 dans les services, 4 571 000 dans le commerce, l'hôtellerie et la restauration, 2 631 000 dans les services aux entreprises, 4 604 000 dans la fonction publique, l'éducation et la santé, 1 762 000 dans les services aux familles et à la personne. Le pourcentage de travailleurs autonomes par rapport au nombre total des employés est de 23% (environ 5 200 000 personnes, comprenant non seulement les entrepreneurs mais aussi les professions libérales). Les Archives Statistiques des Entreprises en Activité (Asia), qui propose une répartition des entreprises en fonction de la typologie de leurs employés, représente un outil utile pour quantifier la proportion de travailleurs concernés par l'application des différentes normes en matière d'information et de consultation. Il ressort du rapport sur la "Structure et la dimension des entreprises" en 2010, publié en 2012, que les entreprises en activités dans l'industrie, les constructions, le commerce, les transports et l'hôtellerie et les services étaient à peine moins de 4,5 millions employant dans l'ensemble environ 17 millions de personnes. Les entreprises sans travailleurs employés étaient au nombre de 3 millions environ et correspondaient à 65,4% du total des entreprises en activité. Selon cette enquête, près de deux tiers des entreprises étaient individuelles et impliquaient 25% des travailleurs (environ 4 300 000 personnes). Comme chacun sait, malgré que le système productif italien se caractérise par une forte présence de micro-entreprises employant moins de 10 personnes (en 2010 elles étaient plus de 4,2 millions et représentaient 95% de l'ensemble), celles-ci n'employaient que 47% de l'ensemble des travailleurs (à peine plus de 7 millions de travailleurs). 20% des travailleurs (environ 3,5

millions) travaillaient dans les petites entreprises (de 10 à 49 employés) et 12,2% (plus de 2,1 millions) dans celles de dimension moyenne (de 50 à 249 employés). Seules 3 707 entreprises (0,08%) employaient 250 employés ou plus, représentant toutefois 21% de l'ensemble de l'emploi (environ 3,5 millions de travailleurs).

Sur la base de ce qui vient d'être illustré, il est possible d'affirmer que bien plus que 70% des salariés des secteurs public et privé rentre dans le champs d'application des différentes normes en matière d'information et de consultation des travailleurs. Quand bien même l'on souhaiterait limiter le champ d'application aux seuls travailleurs du secteur privé, le pourcentage ne serait supérieur à 60%. En outre, comme nous l'avons rappelé à maintes reprises, l'information en matière de santé et de sécurité dans les lieux de travail atteint l'ensemble des travailleurs italiens, étant donné que le champ d'application du nouveau Texte Unique inclut également les travailleurs indépendants.

ARTICLE 22

**Droit de prendre part à la détermination
et à l'amélioration des conditions de
travail et du milieu du travail**

Cadre réglementaire

Décret législatif n°113 du 22 juin 2012, portant création d'un Comité d'Entreprise Européen (CEE) ou d'une procédure pour l'information et la consultation des travailleurs au sein des entreprises et des groupes d'entreprises de dimension communautaire (refonte). Le décret en question a transposé la directive 2009/39/CE.

Décret législatif n°25 du 6 février 2007 (transposition de la directive 2002/14/CE). Il offre un cadre général quant à l'information et à la consultation des travailleurs.

Décret législatif n°81/2008, "Texte Unique en matière de sécurité du travail". L'art. 36 du décret en question prévoit expressément l'obligation pour l'employeur de suffisamment informer les travailleurs en ce qui concerne les risques pour la santé auxquels ils sont exposés dans le cadre de leur activité ainsi que de l'activité de l'entreprise en général, ainsi que sur les mesures et les activités de protection et de prévention adoptées. En outre, l'art. 47 et suivants indiquent les modalités de consultation et de participation des représentants des travailleurs.

Accord interconfédéral du 20 décembre 1993 entre Confindustria, CGIL, CISL et UIL - Constitution des Représentations Syndicales Unitaires (R.S.U.).

Loi n°223 du 23 juillet 1991 (Normes en matière de chômage technique, de mobilité, d'indemnités de chômage, de mise en place des directives de la Communauté européenne, insertion sur le marché du travail et autres dispositions en matière de marché du travail).

Loi n°428 du 29 décembre 1990 (Dispositions pour l'exécution des obligations au titre de l'appartenance de l'Italie aux Communautés européennes).

Dans le précédent rapport sur le présent article, il avait été souligné qu'il n'existait pas, dans le système législatif actuel, de réglementation systématique en matière de droit des travailleurs de prendre part à la détermination de l'amélioration des conditions de travail et du milieu de travail. Néanmoins, la disposition introduite par le décret législatif n°25/07 de transposition de la directive 2002/14/CE ayant institué un cadre général en matière d'information et de consultation des travailleurs (dont il est question plus en détail dans l'analyse de l'art. 21, à laquelle nous renvoyons intégralement), peut être considérée comme un instrument utile s'adressant à tous les travailleurs.

Tout en rappelant à ce sujet que les formes de participations adoptées en Italie coïncident essentiellement avec celles de la consultation, des obligations de négociation et des procédures de codécision et de cogestion au niveau de l'entreprise, les dispositions du décret législatif n°25/07, si elles sont appliquées de façon correcte, peuvent donner lieu à une nouvelle stratégie de relations syndicales de nature transversale.

Toutefois, étant donné les caractéristiques historiques du syndicalisme italien, canal unique en ce domaine, les titulaires des droits de "participation" sont les différentes déclinaisons des syndicats au niveau de l'entreprise: RSA (Représentations Syndicales d'Entreprise) et RSU (Représentations Syndicales Unitaires). Tel qu'il a été rappelé également à l'occasion de la 124ème Session du Comité des Ministres, ces organes de représentation des travailleurs ont été introduits, respectivement par la Loi n°300/70 et par l'Accord interconfédéral de 1993. Les deux organes ont de commun qu'ils sont tous deux composés de représentants choisis directement par les travailleurs au sein de l'entreprise. Ne s'agissant pas de syndicalistes, ces derniers représentent l'ensemble des travailleurs, qu'ils soient inscrits à une organisation syndicale ou pas. Les RSU sont présentes dans chaque unité productive du secteur privé et public employant au moins 15 personnes. Le nombre des représentants est strictement lié à la dimension de l'entreprise. Sont prévus:

- a) 3 membres des unités productives employant jusqu'à 200 personnes;
- b) 3 membres tous les 300 ou fraction de 300 employés dans les unités productives employant jusqu'à 3 000 personnes;
- c) 3 membres tous les 500 ou fraction de 500 employés dans les unités productives de dimension supérieure, en plus du nombre prévu à la lettre b) précédente.

D'après une analyse du cadre législatif de référence, il est ressorti que la proportion de travailleurs concernés était de l'ordre de 80%, tandis que les aspects liés à la sécurité dans les lieux de travail concernent la totalité des entreprises et des travailleurs.

Le rapport sur l'article 21 du cycle de contrôle actuel présente des données à jour concernant le pourcentage de travailleurs concernés par l'application de la législation en matière de participation à la détermination et à l'amélioration des conditions et du milieu de travail.

Le Comité européen des droits sociaux a maintes fois demandé si la violation du droit à prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions et du milieu de travail pouvait faire l'objet d'une plainte auprès de l'autorité judiciaire de la part des représentants des travailleurs et quelles étaient les sanctions prévues.

En premier lieu, il convient de remarquer que l'article 28 de la L. n°300/70 (Statut des Travailleurs) définit comme anti-syndical tout comportement de l'employeur visant à

empêcher ou à limiter l'exercice de la liberté et de l'activité syndicale ainsi que du droit de grève. Une conduite peut être définie anti-syndicale lorsqu'elle est susceptible de nuire aux libertés collectives des travailleurs. Il y a donc conduite anti-syndicale toutes les fois qu'une norme obligatoire de la convention est violée, telle que le droit d'information et/ou de consultation du syndicat et/ou des représentations d'entreprise. L'art. 28 prévoit encore la possibilité, pour les organismes locaux des associations syndicales présentes au niveau national, de saisir le Tribunal du lieu où le comportement dénoncé s'est produit, afin d'obtenir l'élimination de la conduite illicite. L'instance en question peut être intentée sans respecter de délais péremptoires, mais le comportement nuisible doit être d'actualité. L'absence de cette condition n'entraîne cependant pas l'irrecevabilité de la requête si les effets nocifs de la conduite passée se font encore sentir. Une fois la requête présentée et une fois la procédure contradictoire instaurée, le juge prend des informations sommaires. Au cas où il conclurait à l'illicéité du comportement, il émet une ordonnance immédiatement exécutoire par laquelle il ordonne à l'employeur de cesser sa conduite et d'en éliminer les effets. Il pourra être fait appel contre cette ordonnance dans un délai de 15 jours, devant le juge du travail qui, une fois l'affaire instruite selon les normes prévues par les art. 413 et suivants du code de procédure civile, décide par une ordonnance immédiatement exécutoire. La non observation de ladite ordonnance, ayant effet exécutoire jusqu'à sa révocation par ordonnance du juge du travail, entraîne le déclenchement des sanctions pénales visées à l'art. 650 du code pénal, consistant en une peine d'emprisonnement jusqu'à trois mois ou en une amende jusqu'à 206,00 euros.

A côté de la possibilité de saisir la justice en cas de violation, de la part de l'employeur, des obligations en matière d'information et de consultation (prescrites par des règles juridiques aussi bien que contractuelles) des représentants des travailleurs, ces mêmes travailleurs et/ou les organisations syndicales peuvent signaler le comportement anti-syndical à la Direction Provinciale du Travail territorialement compétent. Il convient toutefois de préciser qu'au sens du décret législatif n°25/2007, cette possibilité n'est donnée qu'aux entreprises (publiques ou privées) employant au moins 50 personnes. En outre, les matières faisant l'objet de la procédure d'information et de consultation doivent porter sur:

- *l'évolution récente et l'évolution prévisible de l'activité de l'entreprise, ainsi que sa situation économique;*
- *la situation, la structure et l'évolution prévisible de l'emploi au sein de l'entreprise, ainsi que, en cas de risques quant au niveau d'emploi, les mesures préventives;*
- *les décisions de l'entreprise susceptibles de comporter des changements significatifs pour l'organisation du travail, des conventions collectives.*

Il nous semble important de souligner, comme nous l'avons également rappelé dans le rapport précédent, que ce sont les conventions collectives nationales, signées par les

organisations syndicales comparativement les plus représentatives qui définissent les lieux, les sujets, les modalités et les contenus spécifiques des droits d'information et de consultation reconnus aux travailleurs. La convention collective peut encore prévoir la création de commission de conciliation spéciales pour la détermination des exigences techniques, d'organisation et productives qui exemptent l'employeur de l'accomplissement de ce genre d'obligations. La mesure de mise en demeure obligatoire (visée à l'art. 13 du décret législatif n°124/04, "*Rationalisation des fonctions d'inspection en matière de sécurité sociale et de travail, au titre de l'article 8 de la loi n°30 du 14 février 2003*"), doit faire suite à la constatation de ces violations, par laquelle l'organe chargé de l'inspection impose à l'employeur de corriger la conduite illicite, faute de quoi il lui sera demandé de payer la sanction minimum, qui dans le cas d'espèce, est de 3 000,00 euros. Il convient de souligner qu'au sens de l'article 7 (*Défense des droits*) du décret législatif susmentionné, la sanction administrative maximum à laquelle il est possible d'être condamné pour chaque violation a été fixée à 18 000 euros. Une fois émis le procès-verbal de mise en demeure et de dénonciation des comportements illicites (faisant aujourd'hui l'objet d'un procès-verbal unique d'inspection), le processus procédural suivra les modalités et les délais visés aux art. 16, 17 et 18 L. n°689/81 ("*Modifications du système pénal*").

Pour ce qui concerne les services de loisir et les avantages sociaux et socio-culturelles destinés aux travailleurs ainsi que le rôle rempli par ces derniers dans le cadre de l'organisation de ces services, renvoi est fait au rapport précédent.

ARTICLE 26

Droit à la dignité au travail

§.1

Le cadre juridique

Nous rappelons tout d'abord, ci-dessous, à titre purement récapitulatif, le cadre réglementaire (national et communautaire) de référence en matière de discriminations et de harcèlement dans les lieux de travail, s'étant appliqué à la période de référence 2009-2012.

- Loi n° 405 du 6 février 1963

Ratification et exécution de la Convention internationale du travail n°111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession adoptée à Genève le 25 juin 1958.

- Loi n°300 du 20 mai 1970, "Statut des travailleurs"

Normes sur la protection de la liberté et de la dignité des travailleurs, de la liberté syndicale et de l'activité syndicales dans les lieux de travail et normes en matière de placement.

- Loi n°903 du 9 décembre.

Egalité de traitement entre hommes et femmes en matière de travail.

- Loi n° 132 du 14 mars 1985

Ratification et exécution de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée à New York le 18 décembre 1979.

- Loi n° 125 du 10 avril 1991

"Actions positives pour la réalisation de l'égalité homme-femme au travail".

- Directive 2000/43/CE du Conseil, 29 juin 2000

Elle met en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les personnes, indépendamment de leur race et de leur origine ethnique (art. 2).

- Directive 2000/78/CE du Conseil, 27 novembre 2000

Elle établit un cadre général pour l'égalité de traitement en matière d'emploi et de conditions de travail (art. 2).

- Décret législatif n°151 du 26 mars 2001

"Texte Unique des dispositions législatives en matière de protection et d'encouragement de la maternité et de la paternité, aux termes de l'article 15 de la loi n°53 du 8 mars 2000".

- Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil, 23 septembre 2002

Modification de la directive 76/207/CEE du Conseil - relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès au travail, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que les conditions de travail (art. 1).

- Recommandation 93/131/CEE de la Commission, 27 novembre 1991, sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail.

- Décret législatif n°216 du 9 juillet 2003

"Mise en œuvre de la directive 2000/78/CE pour l'égalité de traitement en matière d'emploi et de conditions de travail".

- Décret législatif n°145 du 30 mai 2005

"Mise en œuvre de la directive 2002/73/CE en matière d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès au travail, à la formation et à l'avancement professionnels et les conditions de travail".

– Loi n° 104 du 24 février 2006

Modification de la réglementation en matière de protection de la maternité des femmes dirigeantes.

– Décret législatif n°198 du 11 avril 2006

"Code pour l'égalité des chances entre hommes et femmes, aux termes de l'article 6 de la loi n°246 du 28 novembre 2005".

– Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, 5 juillet 2006

"Mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de travail et d'emploi (art. 2)".

– Loi n° 123 du 3 août 2007

Mesures en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail et mission confiée au gouvernement pour le réaménagement et la réforme de la réglementation en la matière.

– Décret législatif n°196 du 6 novembre 2007

"Mise en œuvre de la directive 2004/113/CE pour l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes concernant l'accès aux biens et services et leur fourniture".

– Décret législatif n°81 du 9 avril 2008

"Mise en œuvre de l'article 1 de la loi n°123 du 3 août 2007, en matière de protection de la santé et de la sécurité dans les lieux de travail".

– Décret législatif n°5 du 25 janvier 2010

"Mise en œuvre de la directive 2006/54/CE relative au principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de travail et d'emploi (refonte)".

Nous précisons que la norme que nous venons de mentionner - le **décret législatif n°5/2010** - de transposition d'une directive communautaire, a contribué à compléter le cadre réglementaire décrit ci-dessus et qu'elle était en phase d'être adoptée lors de la rédaction du dernier rapport (2009).

Le décret susmentionné, en élargissant la notion de discrimination, y a inclus, en plus du harcèlement et du harcèlement sexuel, qui étaient déjà prévus dans le décret législatif n°145/2005 (dont les dispositions ont été transposées dans le Texte Unique n°198/2006), "*les traitements moins favorables à l'égard d'une salariée ou d'un salarié suite à son refus des comportements visés aux alinéas 1¹ et 2 ou de ne pas s'y être soumis.*" (art. 26, alinéa 2 bis, T.U. 198/2006, introduit par l'art.1, alinéa 1, *lettre q* du décret législatif n°5/2010).

¹ 1er alinéa: Le harcèlement, ou encore les comportements indésirables perpétrés pour des raisons liées au sexe, ayant pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une salariée ou d'un salarié et de créer un climat d'intimidation, hostile, dégradant, humiliant ou offensif doivent également être considérés comme discriminatoires.

2ème alinéa: Le harcèlement sexuel, ou encore les comportements indésirables à connotation sexuelle, se manifestant sous forme physique, verbale ou non verbale, ayant pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une salariée ou d'un salarié et de créer un climat d'intimidation, hostile, dégradant, humiliant ou offensif doivent également être considérés comme discriminatoires.

L'attention portée au thème du harcèlement et plus particulièrement du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, comme nous l'avons déjà souligné, est en train de gagner en ampleur et se traduit par des effets significatifs sur les statistiques judiciaires.

Cette sensibilité accrue à l'égard de ce thème est également le fruit des interventions réglementaires en matière de droit du travail et pénale (nous signalons dans ce domaine, l'introduction récente dans le système juridique du cas de *stalking*² ou traque furtive) destinées à punir sévèrement, à juste titre, certains comportements, à plus forte raison s'ils se produisent sur les lieux de travail.

Nous rappelons que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail a fait l'objet d'une définition réglementaire spécifique, en matière de droit du travail, suite à la Directive CEE n°2002/73, qui a décrit de façon spécifique les cas de harcèlement sexuel, en plus de ceux de la discrimination (directe et indirecte) et du harcèlement en général ou du "harcèlement moral lié au genre".

La définition de harcèlement sexuel (tout comme celle de harcèlement moral) a une double valeur, à savoir objective, en termes de constatation d'un certain comportement n'étant objectivement pas désiré, et subjective, dans la mesure où elle s'emploie à poursuivre les comportements ayant pour but de porter atteinte à la dignité d'une personne.

En raison de cette dernière caractéristique, il peut y avoir harcèlement lié au genre (ou harcèlement moral lié au genre) ou harcèlement sexuel même en l'absence d'une intentionnalité manifeste de l'auteur et en présence de comportements en tous genres, dès lors qu'ils sont indésirables. L'élément subjectif à la charge de l'auteur du harcèlement n'est donc aucunement significatif dans le cadre de la définition d'un cas de harcèlement, qui peut être reconnu - comme le montrent les sentences mentionnées ci-dessous - même lorsque l'auteur du comportement dénoncé ne pensait pas que ce dernier pouvait constituer une forme quelconque de harcèlement, pas plus que de harcèlement de nature sexuelle.

Le législateur italien, on le répète, transposant les lignes guide communautaires, a établi que sont à considérer comme discriminations les harcèlements sexuels, à savoir "*les comportements indésirables à connotation sexuelle, exprimés sous formes physique, verbale ou non verbale, ayant pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une salariée ou d'un salarié et de créer un climat d'intimidation, hostile, dégradant, humiliant ou offensif*" (art. 2, alinéa 1c) du décret législatif n°145/2005, aujourd'hui contenu dans le décret législatif n°198 du 11 avril 2006 ou Code pour l'Égalité des chances, à l'art. 26, 2ème alinéa, qui reprend fidèlement la formulation communautaire et auquel il a été ajouté l'alinéa 2 *bis*, introduit, comme indiqué plus haut, par le décret législatif n°5/2010).

D'une part, donc, le harcèlement au sens large se caractérise par des comportements liés au genre (art. 26, 1er alinéa, décret législatif 198/06), tels que - fréquents dans les

² Terme anglais indiquant ici une série de comportements adoptés par un individu et portant atteinte à une autre personne, en la poursuivant et en générant chez elle un état d'angoisse et de peur, pouvant finir par compromettre le déroulement normal de la quotidienneté de la victime. Ce type de comportement est sanctionné pénalement dans maints systèmes juridiques; dans le système italien ce cas est classé comme acte vexatoire (article 612-bis du Code pénal), reprenant l'une des nombreuses expressions par lesquelles est traduit le terme *stalking*

statistiques judiciaires - la marginalisation au retour du congé de maternité, le harcèlement moral suite à un mariage, le harcèlement moral suite au refus à une invitation à dîner, etc., tandis que le harcèlement sexuel consiste en des comportements portant sur le sexe et sur la sphère de l'intimité sexuelle d'une personne.

Le harcèlement sexuel se traduit donc par des comportements touchant de nombreux domaines (étant donné qu'ils concernent non seulement le droit du travail, mais aussi le droit civil, le droit pénal, le droit administratif, le droit international, etc.) ne pouvant être catalogués à priori; pluri-offensifs (offensant, en même temps, une série de biens juridiques, tels que la dignité personnelle, la liberté individuelle, la liberté sexuelle et celle de l'autodétermination, sans oublier l'intégrité psychophysique, la santé et l'existence d'un individu); enfin, ils sont illicites par nature (dans le sens où l'offense portée au travail harcelé doit être identifiée en tant que telle, indépendamment de son caractère discriminatoire).

Concrètement, le cas du harcèlement sexuel s'accompagne fréquemment d'une situation plus générale d'agression psychologique du travailleur rentrant dans le champ du harcèlement moral ou *mobbing* (dont il sera question de façon plus approfondie au paragraphe 2).

C'est le cas lorsque les comportements vexatoires de la part de l'employeur, ou d'un autre collègue ou d'un supérieur hiérarchique, envers le travailleur sont la conséquence d'un refus d'avances ou de comportements à connotation sexuelle. Le non consentement aux demandes de nature sexuelle du supérieur hiérarchique entraîne souvent une pression psychologique et un boycott systématique du travail fourni par la victime, s'accompagnant fréquemment de sanctions disciplinaires et d'une interruption de carrière, pouvant mener à l'éloignement de la victime de son milieu de travail, qui, en cas de licenciement, aura un caractère discriminatoire et rétorsif.

Dans les cas les plus graves, cette situation de harcèlement peut également s'étendre à la vie privée de la personne; il s'agit alors d'un cas de "*traque furtive du travail*", autrement dit, une forme de traque dont l'activité vexatoire est exercée sur la vie privée de la victime mais dont la motivation provient du milieu professionnel, au sein duquel le traqueur a réalisé, subi ou désiré une situation de conflit, de persécution ou de harcèlement moral. Cela se produit par exemple lorsque l'employeur ou le supérieur hiérarchique de la victime, n'acceptant pas de voir ses avances refusées, commence à la harceler d'appels téléphoniques même après les heures de travail, à la suivre pendant le trajet entre son habitation et le travail ou la suit dans tous ses déplacements, causant un préjudice à ses habitudes de vie associé à une souffrance psychique ou à la peur pour son intégrité.

Les instruments de protection

Bien avant l'entrée en vigueur des dispositions susmentionnées, on a assisté à un certain activisme judiciaire visant à définir et identifier les techniques les plus appropriées pour protéger le salarié ou la salariée (dans la plupart des cas, malheureusement, ces comportements sont subis par des femmes), victimes de formes de harcèlement telles que décrites plus haut.

En l'absence d'une réglementation spécifique, la jurisprudence a, comme on le sait, longtemps suppléé le législateur dans l'élaboration des prescriptions juridiques et des

sanctions s'y rapportant, en se basant fondamentalement sur les principes généraux du système visant à protéger la dignité et la liberté d'autodétermination de l'être humain.

La jurisprudence de fond, notamment, a joué le rôle de guide pour la qualification juridique du harcèlement, en procédant à travers une analyse sur le caractère grave et potentiellement offensif des faits dénoncés à la lumière des droits fondamentaux de la personne, tels que le droit à la santé (art. 32 Cost.) et le droit à la dignité humaine (art. 41 Cost.).

Les instruments utilisés par le juge pour garantir une protection aux victimes de harcèlement sont multiples, comme nous allons le voir ci-dessous.

Le harcèlement sexuel, bien que ne pouvant être qualifié de discrimination au sens strict, est illicite dès lors qu'il porte atteinte:

- 1) à un droit fondamental de la personne (auquel cas naîtra une responsabilité extracontractuelle, c'est à dire relative au domaine des litiges entre particuliers, aux termes de l'art. 2043³);
- 2) ou à une norme contractuelle (auquel cas apparaîtra une responsabilité contractuelle, autrement dit relative au domaine des litiges du travail, aux termes de l'art. 2087⁴du code civil, dans tous les cas où le harcèlement sexuel dépend directement, en tant qu'auteur, ou indirectement, à titre de responsabilité *in vigilando*, de l'employeur).
- 3) ou à la disposition visée à l'art. 2049⁵du code civil (auquel cas, il y aura une responsabilité de l'employeur pour le préjudice causé par le fait illicite perpétré par l'un de ses employés dans l'exercice de ses fonctions).

Les deux premiers cas, de responsabilité extracontractuelle aux termes de l'art. 2043 du code civil et de responsabilité contractuelle aux termes de l'art. 2087 du code civil, peuvent en tout état de cause coexister, étant donné qu'ils protègent des positions différentes, dont la violation entraîne l'illicéité du harcèlement sexuel en lui-même.

En particulier, tandis que l'art. 2043 du code civil impose que quiconque commet un acte illicite causant un préjudice à une victime est tenu de le réparer, permettant ainsi de punir le plan horizontal du harcèlement en milieu professionnel, autrement dit lorsque les comportements vexatoires proviennent de collègues de même niveau ou de niveau inférieur, par rapport auxquels l'obligation visée à l'art. 2087du code civil ne peut évidemment pas s'appliquer; la responsabilité contractuelle aux termes de l'art. 2087 du code civil ne s'applique en revanche qu'à l'employeur, engageant la responsabilité de l'entreprise dans tous les cas où l'entrepreneur n'a pas suffisamment protégé l'intégrité physique et morale de ses salariés. Evidemment, pour que l'employeur soit tenu à la

³ Art. 2043 Réparation du fait illicite

Tout fait malveillant ou imprudent, causant aux tiers un préjudice injuste, oblige celui qui l'a commis à réparer le préjudice (Code pénal 185).

⁴ Art. 2087 Protection des conditions de travail

L'entrepreneur est tenu d'adopter, dans le cadre des activités de l'entreprise, les mesures nécessaires, en fonction de la spécificité du travail, de l'expérience et de la technique, pour protéger l'intégrité physique et l'identité morale des salariés.

⁵ Art. 2049 Responsabilité des maîtres de maison et des maîtres d'ouvrage

Les maîtres de maison et les maîtres d'ouvrages sont responsables des préjudices découlant des faits illicites de leurs domestiques commis dans le cadre des tâches qui leur incombent.

réparation du préjudice sur la base de cette disposition, il faut qu'il y ait un lien causal impliquant l'employeur, à quelque titre que ce soit.

Il convient de rappeler que les opinions de la doctrine et de la jurisprudence ont eu tendance à rattacher le harcèlement sexuel perpétré sur les lieux de travail à la violation de l'obligation de sécurité et de protection des travailleurs aux termes de l'art. 2087 du code civil (déjà cité lors des rapports précédents).

Notamment, dans la mesure où cette norme protège non seulement l'intégrité physique, mais également "l'identité morale" du salarié, l'application au monde du travail du principe général du *neminem laedere* (du latin "ne nuire à personne") confère à ce principe la forme juridique d'une obligation contractuelle autonome de la part de l'employeur.

Sur ce point, la jurisprudence dominante, notamment celle du fond, a décrété que si l'employeur avait connaissance ou aurait dû avoir connaissance du harcèlement et qu'il n'est pas intervenu pour faire cesser ces comportements, il ne peut pas être considéré exempt de responsabilité, donnant droit à la réparation du préjudice extrapatrimonial au salarié, étant donné la nature constitutionnelle des biens auxquels il a été porté atteinte.

Sur la base de cette orientation, au titre de l'art. 2087 du code civil, l'entrepreneur est tenu d'adopter, dans le cadre de l'activité de l'entreprise, toutes les mesures nécessaires pour protéger tant l'intégrité physique que l'identité morale des salariés; cette obligation de protection impose à l'employeur, dès lors qu'il est informé du harcèlement sexuel perpétré au sein de l'entreprise, d'intervenir en adoptant toutes les mesures, y compris de nature disciplinaire et d'organisation, nécessaires pour assurer la protection des salariés.

Concernant les garanties en matière de réparation, la jurisprudence a accordé à la victime de harcèlement sexuel un droit à la réparation de tous types de préjudices, y compris extrapatrimoniaux, préjudice biologique, moral et existentiel.

Selon une orientation constante de la jurisprudence, l'obligation de réparer ces préjudices revient cumulativement tant à l'auteur de la violation qu'à l'employeur.

Au cas où il serait impossible de prouver que l'employeur a violé les obligations de protection visées à l'art. 2087 du code civil, la jurisprudence estime que ce dernier pourrait être jugé responsable d'un point de vue extracontractuel au titre de l'art. 2049 du code civil susmentionné, du fait illicite commis par son employé dans le cadre du déroulement des fonctions qui lui ont été confiées et solidairement avec ce dernier. Dans ce cadre, la preuve libératoire de l'employeur n'a été reconnue que dans le cas où l'employé, auteur du fait illicite, aurait agi avec dol et sans que ce soient nécessairement ses fonctions qui lui en aient fourni l'occasion, autrement dit lorsque l'agissement nocif a eu lieu sur le lieu de travail de façon purement accidentelle ou par hasard. En effet, le seul dol du salarié n'exclut pas en lui-même l'existence d'un lien nécessaire avec ses fonctions, qui lui en fournissent l'occasion, lorsque les comportements illicites sont rendus possibles ou facilités par les relations professionnelles avec l'employeur, lequel, donc voit sa responsabilité engagée au titre de l'art. 2049 du code civil.

Cela étant, il convient de rappeler, au sujet des thèmes examinés, notamment du harcèlement moral lié au genre, en plus de la réglementation déjà mentionnée, celles se rapportant à la sécurité.

En particulier, la loi 123 du 2 août 2007 ("Mesures en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail mission confiée au gouvernement pour le réaménagement et la réforme de la réglementation en la matière") favorise, entre autres, la mise en place, y compris à travers un renvoi législatif, d'*accords d'entreprise*, territoriaux et nationaux ainsi que, sur une base volontaire, des *codes de conduite*, *d'éthique* et *des bonnes pratiques*, qui orientent les comportements des employeurs notamment selon les principes de la responsabilité sociétale, des travailleurs et de toutes les personnes concernées, afin d'améliorer le niveau de protection défini du point de vue législatif, à travers, donc, la publication et la diffusion de l'information.

De nombreux employeurs se sont conformés à cette recommandation, en introduisant des règlements ou codes de conduite (dont nous avons déjà donné des exemples) destinés à prévenir, entre autres, le harcèlement sexuel sur les lieux de travail.

Ainsi, par exemple, insérer à l'intérieur d'un code éthique d'entreprise la définition de harcèlement, définir une procédure interne de dénonciation de ce dernier et préciser les sanctions disciplinaires s'y appliquant, constituent une action préventive ainsi qu'un instrument de réaction incisif par rapport à ce genre de conduites illicites.

Le décret n°5/2010 également, introduisant l'art. 50 bis suivant l'art. 50 du décret législatif n°198/2006, stipule que: "*Les conventions collectives peuvent prévoir des mesures spécifiques, dont des codes de conduite, lignes directrices et bonnes pratiques, afin de prévenir toute forme de discrimination sexuelle et, notamment, le harcèlement et le harcèlement sexuel sur les lieux de travail, dans le cadre des conditions de travail ainsi que de la formation et de la croissance professionnelle*".

Cette introduction faite, en réponse au Comité qui demande si *l'employeur est tenu pour responsable du harcèlement sexuel subi par ses salariés lorsque celui-ci est commis par une personne n'étant pas salarié (ex.: travailleurs autonomes, clients, visiteurs), se trouvant sur les lieux de travail étant sous sa responsabilité, nous précisons ce qui suit.*

Comme nous venons de le voir, même dans le cas mentionné par le Comité, l'employeur est tenu responsable en premier lieu au titre des dispositions visées à l'art. 2087, engageant sa responsabilité contractuelle indirecte (*culpa in vigilando* - selon laquelle l'employeur est **obligé** de garantir que le milieu de travail soit en mesure de protéger non seulement l'intégrité physique et la santé psychologique, mais également la dignité des travailleurs), ainsi que, sur la base de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail, au titre des articles concernant plus particulièrement l'évaluation des risques, art. 17 (*Obligations des employeurs non déléguables*), art. 28 (*Objet de l'évaluation des risques*) et art. 29 (*Modalité de mise en place de l'évaluation des risques*) du décret législatif n°81 du 9 avril 2008⁶.

A ce sujet, l'art. 28 se révèle particulièrement important, dans la mesure où il prescrit d'évaluer l'ensemble des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, "y compris ceux concernant des groupes de travailleurs exposés à des risques spécifiques, dont ceux

⁶ Texte unique en matière de protection de la santé et de la sécurité dans les lieux de travail

du stress lié au travail, d'après les contenus de l'accord européen du 8 octobre 2004, ceux des différences de genre...".

Le législateur a donc consacré une attention particulière aux risques liés aux différences de genre, parmi lesquels l'on peut sans aucun doute compter le risque de pathologies liées au harcèlement sexuel, dont l'évaluation devient nécessaire et obligatoire.

L'évaluation des risques est un processus dynamique, permettant aux entreprises et aux organisations de mettre au point une politique proactive de gestion des risques au travail. C'est la raison pour laquelle il est fondamental que tout type d'entreprise, quelle que soit sa dimension, effectue régulièrement l'évaluation des risques.

Une évaluation adéquate des risques consiste, entre autres, à s'assurer que tous les risques potentiels ont été analysés, non seulement ceux évidents et immédiats, mais également ceux raisonnablement prévisibles qui pourraient provenir, par exemple, d'agressions de tiers sur les lieux de travail (chose qui peut vraisemblablement se passer en cas de travail nocturne féminin).

L'omission de ce genre d'initiatives de la part de dirigeants ou de responsables expose l'entreprise, éventuellement de façon solidaire avec le dirigeant, à d'éventuelles actions en responsabilité au titre, principalement, de l'art. 2087 du code civil.

Même chose pour ce qui concerne l'omission de formation et de contrôle ainsi que l'omission de mesures adéquate dans les cas où l'employeur, le dirigeant (ou en général, le supérieur hiérarchique) bien qu'apprenant l'existence de situations de graves dysfonctionnements du travail, tels que le harcèlement sexuel ou le harcèlement moral du travail, n'interviennent pas de façon adéquate pour empêcher que ce genre de comportements se produise de nouveau: toujours au titre de l'art. 2087 conjointement au code pour l'égalité des chances (décret législatif 196/1998) peuvent être appelés à répondre solidairement des préjudices.

Il est important de rappeler que l'art. 40 du décret législatif 198/2006 introduit, dans le cadre des litiges ayant pour objet la constatation de comportements 'discriminatoires et/ou de harcèlement (étant donné que ce dernier est assimilé aux discriminations basées sur le genre), un régime probatoire simplifié, dans la mesure où il suffira au salarié de produire des éléments à même de fonder une présomption d'existence des comportements en question; la charge de la preuve de l'inexistence du harcèlement et des discriminations revient à l'employeur ou bien son ignorance absolue de ces faits.

Le harcèlement lié au genre et le harcèlement sexuel dans certains jugements récents de la magistrature du travail.

Les principes décrits au cours du présent rapport ont été largement appliqués dans le cadre de certaines sentences récentes de la magistrature du travail de Milan, que nous illustrons afin de démontrer, au vu de la pratique, ce que nous venons d'exposer.

Nous signalons précisément ces sentences dans la mesure où elles ont en commun l'objet du litige (comportements liés au cas du harcèlement de genre et harcèlement sexuel, avec licenciements à la clé), la mention du régime probatoire spécifique et l'affirmation de la

responsabilité solidaire entre entreprise et employé; dans toutes les sentences, de plus, les témoignages et leur utilisation pour fonder la "présomption de l'existence d'actes, pactes ou de comportements discriminatoires en raison du sexe" y sont particulièrement valorisés.

Avec la première des sentences commentées, (Trib. Milan, Chambre des Prud'hommes, sentence n°4478 du 3 novembre 2009), le Tribunal de Milan a reconnu les comportements de harcèlement de nature sexuel allégués par la plaignante, confirmés lors de l'instruction, et a donc déclaré la nullité du licenciement qui lui a été infligé par la suite, reconnaissant le caractère rétorsif de ce dernier, fondé sur des motifs discriminatoires, reconnaissant également le droit à la réparation du préjudice extrapatrimonial.

Les comportements constatés, qui se sont manifestés (pour ce qui concerne de façon spécifique le cas "d'actes de harcèlement sexuel") par des appréciations sur la façon de s'habiller et sur la "moralité" de la salariée, par les approches ou des tentatives d'approche repoussées et par la suite, par un acharnement, ont été - à juste titre - rattachés à la disposition de l'art. 26 du décret législatif 198/2006, à savoir à des "comportements indésirables à connotation sexuelle".

L'élément psychologique de l'auteur des comportements importuns n'est aucunement pris en compte, son comportement étant considéré du point de vue de sa connotation tant subjective qu'objective, sans que ne soit accordée aucune importance au fait que l'auteur des comportements n'aurait pas eu d'intentions "importunes" ou offensives: ce qui compte, dans le cadre de l'application de la réglementation, c'est la circonstance que ces comportements, que l'auteur peut toujours qualifier de "neutres", sont indésirables et susceptibles, pour la victime, de porter atteinte à sa dignité.

La reconnaissance des faits et des préjudices subis par la plaignante, constatés au moyen d'une expertise médicale, a entraîné la déclaration de la responsabilité solidaire de l'employeur (au titre de l'art. 2087 du code civil) et de l'auteur matériel des comportements (au titre de l'art. 2043) quant à la réparation des préjudices.

La sentence affirme également le caractère rétorsif du licenciement et, par là-même, la nullité de la mesure d'expulsion, en ce qu'elle est fondée sur un motif illicite, la plaignante s'étant acquittée de la charge de la preuve lui revenant quant à l'existence d'un lien de cause à effet entre les circonstances alléguées et la mesure de rétorsion⁷.

La sentence citée a été intégralement confirmée en appel (CdA Milan, Chambre des Prud'hommes, arrêt n°1044 du 20 décembre 2010, Prés. Castellini). La Cour, saisie pour l'annulation de la sentence de première instance, a confirmé le bien-fondé et la logique des motifs de la sentence de première instance.

Concernant le cas d'espèce qui lui a été concrètement soumis, donc, la Cour a jugé correcte l'évaluation des témoignages effectuée par le juge du tribunal d'instance, aussi

⁷ A ce sujet, le Tribunal de Milan s'inspire de l'abondante jurisprudence de la cassation en matière de licenciement à titre de rétorsion, rappelant justement qu'il revient au plaignant de produire et de démontrer les circonstances ainsi que le lien de cause à effet entre le motif - en tant que circonstance s'étant concrètement manifestée - et mesure d'expulsion déclenchée par cette même circonstance.

bien du point de vue du contenu des témoignages qu'à la lumière de la période à laquelle ces comportements ont eu lieu.

En outre, toujours la Cour d'Appel, a également jugé correcte la responsabilité à la charge de l'employeur, en plus que de celui de l'auteur matériel des comportements du harcèlement sexuel, dans la mesure où les témoignages, encore une fois, concordent pour confirmer que l'employeur avait connaissance de la situation et l'omission de sa part de toute mesure destinée à rétablir une situation de protection de la dignité personnelle et morale de la salariée; bien au contraire, la Cour d'Appel souligne que l'employeur, bien qu'au courant, a "*laissé courir*".

La Cour d'Appel a également confirmé le jugement sur l'illégitimité du licenciement, relevant que les motifs de la résiliation découlaient des réactions de la plaignante par rapport au harcèlement subi.

De là, la Cour affirme qu'une bonne interprétation de la Directive CEE 73/2002, avant même le décret législatif 198/2006, art. 26, alinéa II, doit amener à l'affirmation du caractère discriminatoire des actes - tels que le licenciement - liés au facteur sexuel, motif même de la discrimination dans le cas d'espèce.

La deuxième sentence étant intervenue à ce sujet (Trib. Milan, Chambre des Prud'hommes, sent. n°3488 du 12 août 2010) mérite une attention particulière dans la mesure où elle intervient dans le cadre d'un contrat de mise à disposition de personnel⁸: la travailleuse, employée à travers un contrat de mise à disposition de personnel, a subi un grave harcèlement et harcèlement sexuel de la part du responsable (salarié) de la société utilisatrice.

Le jugement, prononcé à l'encontre des deux sociétés (la prestataire et l'utilisatrice) ainsi que du salarié, a conclu à l'affirmation de la responsabilité de l'entreprise utilisatrice et du salarié, tandis que l'entreprise prestataire n'a pas été reconnue comme responsable dans la mesure où - en ce qui concerne cette dernière - la preuve de la connaissance de sa part des comportements importuns n'a pas été apportée.

Le juge, après avoir constaté les faits allégués, a jugé que la connaissance de la part de la société utilisatrice des comportements du salarié était prouvée (comportements rendus possibles par la position de supérieur hiérarchique et par les relations professionnelles avec la société utilisatrice), reconnaissant la responsabilité contractuelle, au titre des articles 23 du décret législatif 276/2003 et 2087 du code civil, aux termes desquels les obligations de protection propres à l'employeur reviennent à l'utilisateur en cas de contrat

⁸ La *Mise à disposition de personnel* est un type complexe de contrat de travail introduit en Italie par le décret législatif n° 276 de 2003 (*loi Biagi*), art. de 20 à 28, sur la base de la loi de délégation n° 30/2003, alternative au travail intérimaire et impliquant trois acteurs:

- le travailleur
- l'utilisateur, une entreprise publique ou privée ayant besoin d'une figure professionnelle donnée;
- l'entreprise prestataire, une agence pour l'emploi autorisée par le Ministère du travail qui conclue un contrat avec un travailleur;

Deux contrats différents sont conclus entre ces trois acteurs: le contrat de mise à disposition de personnel entre le l'entreprise prestataire et l'utilisateur d'une part, le contrat de travail conclu entre le prestataire et le travailleur de l'autre. En tout état de cause, le contrat de travail est entre le travailleur et l'Agence pour l'emploi, qui de par la loi, devra payer le travailleur en fonction de la typologie de contrat de l'entreprise utilisatrice.

de mise à disposition de personnel.

Le titre de responsabilité reconnu par le Tribunal est contractuel eu égard notamment à la position de l'employé-responsable de la société utilisatrice, au titre de l'art. 19 du décret législatif 81/2008 en matière de sécurité et de prévention sur les lieux de travail, intitulé "obligations du responsable". L'article mentionné attribue directement à cette figure les accomplissements de surveillance liées aux obligations de loi en matière de santé et de sécurité au travail.

En raison de la singularité du cas d'espèce (harcèlement dans le cadre d'un rapport entre un employé mis à la disposition d'une autre entreprise et société utilisatrice), le juge a également mis en avant l'abus, de la part du responsable, auteur des comportements, de la situation de faiblesse contractuelle de la travailleuse mise à la disposition de sa société, contrainte de se soumettre à la suprématie hiérarchique: cette circonstance (inégalité contractuelle et situation de faiblesse du travailleur mis à disposition) est prise en compte également dans le cadre de la charge de la preuve (il n'est pas demandé à la plaignante d'apporter la preuve du préjudice, qui est déduit des conduites illicites).

Nous signalons enfin, Trib. Milan, Chambre des Prud'hommes, 19 février 2010, n°793.

Précisément, l'acte introductif d'instance demandait à ce que soient reconnus les comportements harcelants envers le supérieur hiérarchique, ayant eu lieu non seulement sur le lieu de travail, mais également dans la sphère privée de la victime, à travers des appels téléphoniques à son numéro privé, en la guettant aux abords de son habitation ou aux arrêts des transports en commun.

Ladite sentence estime suffisamment prouvés les comportements harcelants et le harcèlement à caractère sexuel: la responsabilité de l'agresseur (président de la société) dans ce cas a été reconnue, sur la base d'un témoignage direct et de témoignages crédibles et cohérents, qui ont rapporté les récits de la plaignante ainsi que la détérioration de son humeur (elle pleurait souvent au travail, élément qui a été pris en compte et utilisé comme élément de présomption contribuant à confirmer les comportements harcelants). En outre, la sentence met l'accent, bien que de façon implicite, sur la notion subjective décrite ci-dessus envers la victime du harcèlement: elle affirme notamment que le rôle de "secrétaire personnelle" de l'auteur des comportements revêtu par la plaignante ne légitimait pas la "filature continue" qui "apparaît exagérée et non justifiée par des raisons de travail".

Dans ce cas également, donc, le juge estime que les comportements harcelants sont prouvés, sur la base des présomptions de l'existence des faits qualifiés de discriminatoires au titre de l'art. 40 du décret législatif 198/2010, aux fins de la reconnaissance et de la déclaration de la responsabilité contractuelle du défendeur quant aux préjudices subis par la plaignante.

§.2

Concernant le harcèlement à caractère moral, faisant l'objet du paragraphe 2 du présent article, et notamment le cas classique du "mobbing" (ou harcèlement moral), il est précisé qu'aucune réglementation spécifique n'a à ce jour été adoptée.

Néanmoins, l'intense débat national, européen et international auquel on a assisté ces dernières années autour des problèmes liés au harcèlement moral a stimulé le débat parlementaire, puisque de nombreux projets, propositions et projets de loi visant la réglementation de ce phénomène selon différentes approches ont été présentés au cours des différentes législatures à l'initiative des forces politiques.

En attendant une loi spécifique, différentes normes constitutionnelles et de droit civil présentes dans le système juridique permettent, comme nous l'avons vu, de se défendre des comportements vexatoires survenant dans le milieu professionnel, pouvant inclure le cas de figure du harcèlement moral.

Ces dispositions sont celles indiquées au paragraphe 1 à propos du harcèlement sexuel.

Les normes constitutionnelles principalement applicables sont:

- L'art. 2 de la Constitution qui garantit les droits inviolables également "dans les formations sociales où s'exerce la personnalité";
- l'art. 32, qui protège la santé "en tant que droit fondamental de l'individu et intérêt de la collectivité";
- l'article 41 qui stipule au premier alinéa que "l'initiative économique privée est libre", en limite la portée au deuxième alinéa, lorsque cette initiative s'oppose à "l'utilité sociale" et à la "dignité humaine" (Cassation Pénale; Chambre VI-22 septembre 2010, n°685).

Du point de vue du droit civil, on applique soit l'article 2087 soit l'art. 2043 du code civil selon que l'auteur des violences psychologiques est l'employeur (harcèlement moral "vertical"), répondant d'une faute "contractuelle", ou un collègue de la victime (harcèlement moral "horizontal"), appelé à répondre d'une responsabilité "extracontractuelle", auquel il pourra être demandé de réparer le préjudice, aussi bien patrimonial qu'extrapatrimonial.

Dans ce contexte déjà complexe viennent se greffer des dispositions isolées du droit civil, applicables aux relations professionnelles.

Ainsi le travailleur affecté à un poste inférieur ou rendu totalement inactif, ayant donc subi une atteinte à sa *professionnalité*, peut demander au juge du travail (au titre de l'art. 2103⁹ du code civil) non seulement de reconnaître le caractère illicite de l'acte de

⁹ 2103 c.c. Poste du travailleur

Le salarié doit être affecté au poste pour lequel il a été embauché ou à un poste supérieur auquel il a été promu par la suite, ou encore à un poste équivalent à celui qu'il occupait auparavant, sans diminution de salaire. Dans le cas d'une affectation à un poste supérieur, le salarié a droit à un salaire correspondant à son activité et l'affectation elle-même devient définitive, à moins qu'elle n'ait eu lieu à titre de remplacement d'un travailleur absent ayant droit au maintien de son emploi, à l'issue d'une période fixée par

l'employeur en déclarant la nullité, mais également de retourner au poste qu'il occupait auparavant ou à un poste équivalent.

Plus rarement ces comportements ont fait l'objet d'une évaluation spécifique de la part également du juge pénal à travers l'application des normes visées à l'art. 590 du code pénal (lésions personnelles fautive); art. 610 du code pénal (violence privée); art. 594 du code pénal (injures); art. 595 du code pénal (diffamation); articles 609 bis et suivants (violence sexuelle).

Il convient de souligner que l'INAIL (Institut National Accidents du Travail) qui se penche sur ce phénomène depuis longtemps, a commencé à considérer le harcèlement moral comme une maladie professionnelle, en l'incluant parmi les maladies (absentes des tableaux) "liées au travail" - plus précisément dans le tableau des *"maladies psychiques et psychosomatiques dues au dysfonctionnement de l'organisation du travail"* - pouvant aboutir à la reconnaissance de maladie professionnelle avec toutes les implications qui en découlent pour le travailleur, mais également pour l'entreprise en cause.

Le travailleur peut donc s'adresser également à cet Institut pour obtenir l'indemnisation à titre de liquidation ou d'indemnité, pourvu qu'il apporte la preuve du "lien causal", soit l'origine professionnelle de sa maladie.

Selon la dernière activité de suivi de l'Ispe, Institut pour la prévention et la sécurité au travail, qui a ouvert un centre "d'écoute" pour le harcèlement moral, environ un million et demi de travailleurs sont victimes de ce type de vexation dans notre pays. Le problème est plus répandu au nord (65%) et touche plus les femmes (52%). 70% des victimes travaillent dans la fonction publique, dont la productivité baisse en moyenne de 70% suite aux premiers épisodes de violence. Parmi les catégories les plus exposées il y a celle des employés (79%) et, parmi ces derniers, les titulaires d'un baccalauréat (52%) et d'un diplôme de fin d'études universitaires (24%).

D'après des études récentes sur le développement du phénomène, il ressort, de façon surprenante, que le harcèlement moral touche aussi les ouvriers. Non plus des cadres et des dirigeants, mais bien des personnes préposées aux fonctions les plus humbles. Ils représenteraient même les victimes préférées des abus psychologiques dans l'entreprise.

Selon le dernier rapport Eurispes, les supérieurs restent les principaux responsables (87,6%), mais souvent l'agresseur (ou mobber) est un collègue (39,2%). Il s'agit d'un harcèlement moral que l'on définit "horizontal ou transversal" qui, à travers des comportements ou des pratiques de collègues de même niveau, tend à isoler le travailleur.

Dans l'Union européenne, les victimes sont environ 12 millions avec l'Angleterre en tête (16,3%), la Suède (10,2%), la France (9,9%), l'Irlande (9,4%) et l'Allemagne (7,3%).

L'Italie, avec son 4%, se trouve apparemment bien en-dessous de la moyenne européenne.

les conventions collectives et en tous cas non supérieure à trois mois. Ce dernier ne peut être muté d'une unité productive à une autre à moins que ce ne soit justifié par des raisons techniques, d'organisation et productives.
Tout accord en sens contraire est nul.

"Le harcèlement moral dans la jurisprudence civile récente"

Au cours des dernières années, la jurisprudence a élaboré une définition du harcèlement moral que nous pouvons estimer consolidée. Elle suffit en tout cas pour définir, en l'absence d'une disposition réglementaire spécifique, les conditions devant caractériser le comportement de l'employeur afin de pouvoir parler de l'existence d'une situation de harcèlement moral contre le travailleur.

Pour constituer un cas de *harcèlement moral*, d'après du moins les orientations de notre magistrature, le comportement doit:

- 1) *se présenter de façon continue et prolongée dans le temps;*
- 2) *être adopté vis-à-vis d'un travailleur dans le milieu de travail;*
- 3) *se manifester sous forme de comportements intentionnellement hostiles, répétés et systématiques, disproportionnés ou incongrus par rapport à la gestion ordinaire de la relation professionnelle, manifestant un dessein visant la persécution ou la vexation du travailleur, susceptibles de porter atteinte à la santé psychophysique de ce dernier.*

Il faut également démontrer le rapport étiologique entre le comportement de l'employeur ou du supérieur hiérarchique et le préjudice à l'intégrité psychophysique du salarié.

La sentence émise par les Juges de la Chambre VI du Conseil d'Etat n°3648/2011 qui reprend ce thème, traité de plus en plus fréquemment (la première sentence sur le harcèlement moral en Italie a été émise par le Tribunal de Turin le 16 novembre 1999) va dans ce sens, soulignant que dans le cadre de l'évaluation des cas de harcèlement moral présumé, sont à retenir "**la multiplicité et la généralité de comportements à caractère vexatoires**, illicites ou pouvant même être intrinsèquement licites, mis en œuvre de façon systématiques et prolongée contre le salarié selon un dessein vexatoire".

La Cour de Cassation Civile, Chambre des Prud'hommes, 17 février 2009, n°3785 va elle aussi dans le même sens: "*il ne peut y avoir de phénomène de harcèlement moral en l'absence d'une volonté précise et déterminée visant à poursuivre un dessein vexatoire*".

Au départ, en ce qui concerne l'une des particularités du cas de figure du harcèlement moral, "l'événement illicite", on estimait qu'il n'y avait harcèlement moral qu'en cas de démission ou de marginalisation concrète du salarié au sein de son milieu de travail (sentence susmentionnée Tribunal Turin 30 décembre 1999).

L'existence du harcèlement moral était donc indissolublement liée à la présence d'un événement objectivement prouvable: la démission ou autre événement se prêtant plus facilement à interprétation, "la marginalisation au sein de son milieu de travail".

En réalité, le premier des deux cas ne se produisait que rarement (les salariés, ayant besoin de recevoir un salaire pour vivre, ont tendance à s'accrocher à leur poste, au moins le temps de trouver une alternative professionnelle), le résultat étant qu'en l'absence de cet événement, maints comportements harcelants restaient impunis.

Ainsi, pour éviter la création d'une "zone franche" étendue, la doctrine et la jurisprudence ont estimé qu'il pouvait y avoir harcèlement moral même en l'absence d'un événement et

avec la seule manifestation de comportements répétés (ou encore d'un seul comportement prolongé dans le temps) ayant "des caractéristiques objectives de persécution et de discrimination spécifiquement dues à un esprit d'émulation empreint de faux prétextes" (à titre d'exemple parmi d'autres, Cour d'Appel de Florence, Chambre des Prud'hommes, 17 novembre 2011, n°1100).

En ce qui concerne la réparation du préjudice que la victime est en droit de demander, il est précisé ce qui suit.

Le préjudice découlant d'activités harcelantes est susceptible de porter atteinte aux aspects de nature patrimoniale et extrapatrimoniale de la victime.

On compte parmi les préjudices extrapatrimoniaux ce que l'on appelle le "dommage existentiel", qui, à la lumière notamment de jugements récents, concernant tant le fond que le droit et émanant aussi bien de juges ordinaires que de juges administratifs, a connu un regain de force et de vigueur (à titre d'exemple parmi d'autres, Cour des Comptes, 23 février 2012; Cassation 24718/2001; Tribunal Administratif du Latium 12318/2010), retrouvant ainsi son statut d'indépendance que la doctrine et la jurisprudence lui avaient reconnus à juste titre.

Le dommage existentiel s'avère particulièrement utile pour réparer tous les préjudices subis n'aboutissant pas à une véritable pathologie psychophysique, mais affectant la qualité de vie de la victime. La survenance d'états cliniques significatifs chez les victimes de harcèlement moral n'est pas un phénomène automatique et symptomatique de l'activité illicite subie: en effet, il est possible que de par ses caractéristiques psychophysiques - en présence d'un caractère "particulièrement fort" - la victime ne manifeste pas de maladie mais simplement une attitude de renoncement à la vie (qui, dans les formes les plus graves, prend la forme d'une maladie proprement dite). Il est donc clair que dans ce cas également "une personne lésée par le comportement illicite de son employeur ou de ses collègues, subit un dommage et a donc droit à la réparation intégrale de ce dernier".

Le harcèlement moral peut se présenter sous de multiples formes: de la simple marginalisation à l'attribution de tâches dégradantes, de critiques continuelles à la persécution systématique; dans le cas les plus graves, il peut mener au sabotage du travail et à des actions illégales; ou encore à des avances à caractère sexuel d'un employeur à son employée.

L'objectif final est celui de reléguer la victime à une position de faiblesse psychophysique et/ou de l'exclure du milieu professionnel en la poussant à démissionner ou en provoquant son licenciement.

En ce qui concerne le cas du salarié relégué à une situation d'inactivité forcée préjudant l'exclusion de ce dernier du milieu professionnel, nous signalons l'arrêt n°7963 du 18 mai 2012 émis par la Cour de Cassation, qui (sans parler de harcèlement moral de façon spécifique) affirme que "le comportement de l'employeur laissant l'employé dans une situation d'inactivité, viole non seulement l'art. 2103 du code civil susmentionné, mais porte également atteinte au droit fondamental du travail, en tant que moyen par lequel chaque citoyen exprime sa personnalité, ainsi qu'à l'image et au professionnalisme du salarié. Ce comportement porte atteinte à un bien immatériel par excellence, à savoir la

dignité professionnelle du salarié, en tant qu'exigence humaine de manifester son utilité et ses capacités dans le cadre de son travail".

Selon la Cour, donc, cette atteinte entraîne automatiquement un préjudice ouvrant droit à réparation, éventuellement à travers une évaluation effectuée de façon équitable. Si en revanche la violation du droit du salarié d'effectuer son travail ne découle pas d'une intention précise de déprécier ou de déclasser le salarié à travers la privation de ses tâches, la responsabilité de l'employeur doit être exclue.

Au sein de l'analyse des comportements vexatoires, agressifs et discriminatoires, le "harcèlement moral à caractère sexuel" tient une place à part et doit être distingué, abstraitement, du harcèlement sexuel, qui ne constitue pas en lui-même un harcèlement moral, mais qui lui est lié par un double fil et qui peut en représenter le prélude.

Les attaques du harcèlement moral à caractère sexuel se caractérisent par des calomnies, des rumeurs et des diffamations (fruits de l'imagination de l'agresseur) sur les habitudes sexuelles de la victime, ayant un effet dévastateur dans la mesure où elles affectent la sphère sexuelle de la personne.

Précisément au sujet du harcèlement moral à caractère sexuel, il convient de rappeler l'arrêt récent de la Cour de Cassation civile, chambre des prud'hommes du 19 mai 2010, n°12318, lequel, confirmant l'arrêt de la Cour territoriale sur la requête d'une salariée qui dénonçait les avances de son employeur sur le lieu de travail, a souligné le caractère particulièrement grave et odieux de cette conduite offensante et son considérable pouvoir de porter atteinte aux biens personnels, garantis constitutionnellement, de la salariée et déclarés atteints par cette dernière. La Cour a considéré donc juste la réparation équitable du préjudice extrapatrimonial sur la base de critères explicitement liés au caractère du comportement offensant rendu particulièrement odieux en raison de l'assujettissement économique de la victime et, concernant le dommage existentiel, du climat d'intimidation instauré au sein du milieu professionnel par le comportement de l'employeur et de la détérioration des relations au sein du foyer de la victime suite à ce dernier (double harcèlement moral).

ARTICLE 28

Droit des représentants des travailleurs à la
protection dans l'entreprise et facilités
à leur accorder.

Le cadre réglementaire de référence est inchangé. Nous fournissons toutefois les précisions demandées par le Comité.

La protection des représentants des travailleurs.

Le *Statut des travailleurs* - Loi n°300 du 20 mai 1970 - prévoit une série de garanties visant spécifiquement à **protéger l'activité des syndicalistes au sein de l'entreprise.**

Les garanties prévues pour les dirigeants des RSA ou RSU ont deux fonctions différentes: d'un côté elles *renforcent l'activité et l'organisation syndicales dans son ensemble* à travers l'octroi de *congés payés et non payés*; de l'autre, elles protègent les dirigeants syndicaux en tant que *personnes syndicalement actives* et donc plus exposées à d'éventuelles rétorsions de l'employeur, les faisant donc bénéficier d'une protection *privilegiée*.

Protection contre les licenciements.

L'art. 18, alinéas 7, 8, 9 et 10, prévoit une procédure conservatoire et d'urgence permettant d'obtenir la *réintégration immédiate* du dirigeant de la RSA (ou RSU) *illégitimement licencié* à son poste de travail.

Il s'agit d'une garantie renforcée s'adressant exclusivement aux travailleurs visés à l'art. 22 du Statut des Travailleurs, à savoir les dirigeants syndicaux.

La réintégration peut être décidée par le tribunal à travers une conciliation monocratique, à la demande conjointe du travailleur et du syndicat, moyennant une ordonnance, à tout stade et à tout degré de jugement, sans devoir attendre la sentence définitive sur le fond, lorsqu'il estime non pertinents ou insuffisants les motifs de licenciement avancés par l'employeur.

Cette procédure spéciale, qui ne peut être déclenchée qu'en cours de jugement, n'a été en réalité que peu utilisée étant donné l'existence d'une procédure plus efficace de *l'art. 28 du même Statut ayant pour objet la répression de l'attitude anti-syndicale de l'employeur.*

Protection contre les mutations illégitimes.

L'art. 22 stipule que les dirigeants des RSA (ou RSU) ne peuvent être mutés d'une unité productive à une autre qu'*avec l'autorisation préalable de leurs syndicats d'appartenance.*

L'esprit de l'art. 22 est celui d'éviter que l'employeur discrimine, au moyen de la mutation, les employés menant des activités syndicales au sein de l'entreprise. On cherche ainsi à éviter que le contact entre le dirigeant des RSA (ou RSU) et les travailleurs dont il est syndicalement responsable soit rendu plus difficile à cause de la mutation.

En l'absence de cette autorisation, le dirigeant est en droit de ne pas obtempérer à l'ordre de changement d'affectation par rapport à son poste habituel, entraînant la nullité de son éventuel licenciement suite au refus de la mutation.

Prolongement des garanties au-delà de la cessation du mandat.

L'art. 22 prolonge expressément (alinéa 2) la réglementation en matière de transferts illégitimes (alinéa 1) et celle contenue aux alinéas 4, 5, 6 et 7 de l'art. 18 en matière de licenciements illégitimes, jusqu'à la fin de l'année suivant celle durant laquelle le mandat de dirigeant de la RSA (ou RSU) est échu.

Droit à des congés payés.

L'art. 23 stipule que les dirigeants des RSA (ou RSU) ont le droit à des congés payés dans le cadre de l'accomplissement de leur mandat.

Le représentant syndical est tenu, à travers une communication écrite réglementaire 24 heures à l'avance, de prévenir l'employeur de son intention d'exercer le droit en question, afin de permettre à ce dernier d'organiser le travail durant son absence.

Droit à des congés non payés.

Sur la base de l'art. 24, les dirigeants syndicaux d'entreprise ont également le droit à des congés non rémunérés pour la *participation à des négociations ou à des congrès et conférences de nature syndicale, à raison d'au moins huit jours par an.*

Dans ce cas, le préavis doit être donné à l'employeur au moins trois jours avant.

Droit aux congés des dirigeants syndicaux externes.

Sur la base de l'art. 30, les membres des organes de direction, provinciaux et nationaux ont le droit à des congés payés, conformément à la convention collective, en vue de participer aux réunions des organes susmentionnés.

Droit des dirigeants externes à des périodes de congés spéciaux

L'art. 31, 2ème alinéa, permet aux travailleurs remplissant des fonctions au niveau provincial ou national au sein de tout syndicat de demander de bénéficier d'un *congé spécial non rémunéré* pour toute la durée du mandat.

Décret législatif n°113 du 22 juin 2012

Le présent décret législatif vise à améliorer le droit à l'information et à la consultation des travailleurs au sein des entreprises et des groupes d'entreprises de dimension communautaire, en application de la directive 2009/38/CE.

L'art. 12, 1er alinéa, (Protection et rôle des représentants des travailleurs) stipule que:

"Les membres du Cae disposent, conformément à l'art. 9, 2ème alinéa, lettre e), des moyens nécessaires pour l'application des droits découlant du présent décret législatif, pour représenter collectivement les intérêts des travailleurs de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire".

ARTICLE 29

**Droit à l'information et à la consultation
dans les procédures de licenciements
collectifs**

Lors de la période de référence pour le présent rapport aucune modification du cadre réglementaire n'est intervenue.

Le Comité européen des droits sociaux, dans les Conclusions 2010, a demandé de préciser s'il existait des catégories de travailleurs étant exclues de la procédure de licenciements collectifs.

Suite aux demandes du Comité européen des droits sociaux, nous indiquons ce qui suit.

Il est clair que la réglementation des **licenciements collectifs s'applique aux ouvriers, employés et cadres**, étant donné que précisément l'alinéa 9 de l'art. 4 de la loi 223/1991 stipule qu'une fois épuisée la procédure ou une fois l'accord syndical atteint, l'employeur est en droit de mettre au chômage les catégories d'employés susmentionnées (à l'exception des dirigeants dans la mesure où les procédures pour leur licenciement sont prévues dans la convention collective applicable).

Aux termes de l'art. 24, 4ème alinéa, Loi 223/1991, les dispositions en matière de licenciement collectif ne s'appliquent pas aux cas de:

- Echéance des contrats de travail à durée déterminée;
- Fin des travaux dans le secteur du BTP;
- Activités saisonnières ou occasionnelles.

Dans ces cas en effet, il ne s'agit pas du redimensionnement de l'effectif: la cessation des contrats de travail est une condition naturelle de l'activité entrepreneuriale, liée à une évolution cyclique de la production.

En ce qui concerne en revanche la demande de précisions du Comité européen des droits sociaux au sujet de l'indemnité à titre de dédommagement suite à sentence judiciaire d'**illégitimité du licenciement**, nous précisons ce qui suit.

1. **Licenciement imposé sans trace écrite**; la réintégration au poste de travail en sus d'une indemnisation du préjudice, proportionnée aux rémunérations non perçues depuis la résiliation jusqu'à la réintégration effective sont garanties (art. 1, 46ème alinéa, L. n°92 du 28.6.2012).
2. **Licenciement en violation des critères de choix**; dans ce cas également la réintégration au poste de travail, en sus de l'indemnisation du préjudice limitée à 12 mensualités sont garanties.

3. Licenciement imposé en violation des procédures prévues par la loi; s'il est judiciairement constaté que les critères constitutifs d'un motif objectif et justifié de licenciement font défaut, l'employeur ne sera condamné qu'au paiement, en faveur du travailleur illégitimement licencié, d'une indemnité de dédommagement globale pouvant varier entre un minimum de 12 et un maximum de 24 mensualités, calculée en fonction de l'ancienneté du travailleur, du nombre de salariés employés par l'entreprise, de la dimension de l'activité économique, ainsi que du comportement et des conditions des parties.

Enfin, la nouvelle disposition dispose expressément l'applicabilité du nouveau régime de recours judiciaire contre le licenciement prévu à l'**art. 32 de la loi n°183 de 2010** également aux licenciements collectifs. Ainsi, même dans le cas d'un licenciement collectif, le travailleur doit déposer le recours judiciaire dans un délai **de 180 jours (art. 1, 38ème alinéa de la Loi 92/2012)** au lieu de 270 comme auparavant, à compter du recours extrajudiciaire qui doit à son tour être formé, sous peine de nullité, dans un délai de 60 jours à compter de la communication de licenciement.