



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX**

21 décembre 2023

Pièce n° 1

***Associazione Nazionale per l'Industria e il Terziario (A.N.P.I.T.) et
Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori (C.I.S.A.L.) c. Italie***
Réclamation n° 232/2023

RÉCLAMATION

Enregistrée au Secrétariat le 13 novembre 2023

A LA SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DU CONSEIL DE L'EUROPE

Par l'intermédiaire du

SECRÉTAIRE EXÉCUTIF DU

COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX

SERVICE DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE

DIRECTION GÉNÉRALE DROITS HUMAINS ET ÉTAT DE DROIT

CONSEIL DE L'EUROPE

SERVICE DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE

DIRECTION GÉNÉRALE DROITS HUMAINS ET ÉTAT DE DROIT

CONSEIL DE L'EUROPE

F-67075 STRASBOURG CEDEX

COURRIER ELECTRONIQUE : SOCIAL.CHARTER@COE.INT

RÉCLAMATION COLLECTIVE

conformément à l'article 1^{er}, point c), du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne qui prévoit un système de réclamations collectives

Pour

l'Associazione Nazionale per l'Industria e il Terziario [l'Association nationale pour l'Industrie et le Tertiaire] (ci-après, par simplification, l'« ANPIT »), dont le siège social est situé en Italie, Via Giacomo Trevis, n° 88 – 00147 Rome, code d'identification fiscale : 97730240583, représentée aux fins de la présente procédure par son président au plan national et représentant légal, M. Federico IADICICCO (code d'identification fiscale : DCCFRC74S06H501T), représentée et assistée par **M^e Flavio Vincenzo PONTE** du barreau de Castrovillari (code d'identification fiscale : PNTFVV77D15F205E) pec avvflavioponte@pec.teamcare.it – et conseillée par le professeur Claudio DI TURI – conformément au mandat ad litem joint à la présente requête, ayant élu domicile près le cabinet de M^e Ponte, dont l'adresse de courrier électronique est : avvflavioponte@pec.teamcare.it

et

Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori (Confédération italienne des syndicats autonomes de travailleurs) (ci-après, par simplification, la « CISAL ») dont le siège social est situé en Italie, Via Salita di San Nicola da Tolentino, 1/B 00187 Rome, code d'identification fiscale : 80418520583, représentée aux fins de la présente procédure par son président au plan national et représentant légal, M. Francesco CAVALLARO (code d'identification fiscale : CVLFNC64H01D303G), et représentée et défendue par **M^e Flavio Vincenzo PONTE** du barreau de Castrovillari (code d'identification fiscale PNTFVV77D15F205E) pec avvflavioponte@pec.teamcare.it – conseillée par le professeur Claudio DI TURI – conformément au mandat ad litem joint à la présente requête, ayant élu domicile près le cabinet de M^e Ponte, dont l'adresse de courrier électronique est : avvflavioponte@pec.teamcare.it

contre

l'Italie, en la personne du Président de la République, M. Sergio MATTARELLA, représentée au sein du Conseil de l'Europe par la Présidente du Conseil des ministres italien, Mme Giorgia MELONI, en tant que partie contractante ayant violé les articles 5, 6 et 12 de la Charte sociale européenne ;

en raison de

la violation et de l'application insuffisante par la partie contractante des articles 5 (Droit syndical), 6 (Droit de négociation collective) et 12 (Droit à la sécurité sociale) de la partie II de la Charte sociale européenne « révisée » (ci-après, par simplification, la « Charte ») ; partant, il est demandé que l'article 22 du décret-loi n° 18 du 17 mars 2020, devenu, avec des modifications, la loi n° 27 du 24 avril 2020, ainsi que tout acte exécutoire, connexe, lié ou corrélatif, même s'il n'est pas connu, soient déclarés non conformes aux articles précités de la Charte

et

que l'État italien harmonise sa législation nationale avec la Charte.

A) ASPECTS LIÉS À L'ADMISSIBILITÉ ET À LA RECEVABILITÉ DE LA RÉCLAMATION COLLECTIVE

Les organisations auteurs de la réclamation collective

1) L'ANPIT, une association d'employeurs créée en 2012 et dont le siège national est établi tant à Rome qu'à Milan, est largement présente sur le territoire national italien (avec 19 bureaux régionaux, 85 bureaux provinciaux et plusieurs bureaux au niveau territorial), ainsi que dans plusieurs secteurs et notamment dans les services auxiliaires intégrés, le commerce, les établissements publics, le secteur tertiaire avancé, le marketing opérationnel, la sécurité, la formation, les maisons de retraite, la métallurgie, la réfrigération, etc... .

2) S'inspirant des principes constitutionnels démocratiques et sans poursuivre de but lucratif, l'ANPIT promeut, représente et protège les intérêts moraux, juridiques, économiques, de sécurité sociale et professionnels de milliers d'employeurs membres de l'organisation, en les accompagnant dans la conduite des relations syndicales, y compris avec les organismes institutionnels (direction territoriale du travail, INPS, INAIL, CCIAA, etc...). En outre, elle soutient les entreprises dans la recherche de mesures visant à simplifier les formalités administratives, fiscales et comptables imposées aux personnes représentées, en proposant et en élaborant des programmes présentés aux institutions territoriales, avec une attention particulière portée aux politiques en matière économique, de représentativité et de solidarité entre les personnes représentées. L'ANPIT apporte son aide aux entreprises dans le développement de la négociation dans l'entreprise, de la productivité du travail et de la sécurité sociale, c'est-à-dire sous forme de mesures d'incitation et de rémunération, qui permettent de promouvoir une nouvelle culture de la participation et du partage (voir Statuts, annexe 1).

3) Plus spécifiquement, l'ANPIT a signé 19 conventions collectives nationales, en tant que partie représentant les employeurs, avec la Confédération italienne des syndicats de travailleurs autonomes, **intervenue en tant que syndicat de défense des travailleurs et confédération déclarée comparativement plus représentative dans le secteur privé par le décret de la Présidence du Conseil des ministres du 8 août 2013**. Ces conventions ont été dûment déposées auprès du CNEL et du ministère du Travail, lesquels ont reconnu leur validité en les inscrivant parmi les conventions collectives en vigueur sur le territoire national italien.

4) En termes d'organisation, l'ANPIT dispose d'une structure bien définie. Conformément aux articles 9 et suivants de ses statuts, elle est composée des organes suivants : a) le président ; b) l'assemblée ; c) le conseil national ; d) le congrès national ; e) le secrétaire général ; f) le contrôleur des comptes ; g) les associations régionales, provinciales et sectorielles.

5) L'ANPIT a la qualité pour présenter des réclamations collectives devant le Comité européen des droits sociaux en vertu de l'article 1 du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne. La règle prévoit un système de réclamations collectives selon lequel le droit de déposer des réclamations collectives est détenu, entre autres, par « les organisations nationales

représentatives d'employeurs et de travailleurs relevant de la juridiction de la Partie contractante mise en cause par la réclamation ».

6) Il est évident qu'au regard de la structure organisationnelle de l'ANPIT, de sa présence bien implantée et généralisée dans toute l'Italie, qui confirme son expression au niveau national, et au regard également de l'exercice de ses activités et de ses prérogatives telles que décrites ci-dessus, l'organisation satisfait à l'exigence de représentativité requise aux fins de la présentation des réclamations collectives.

7) Cette affirmation est en conformité avec les décisions antérieures du Comité européen des droits sociaux. En effet, en ce qui concerne la présentation de réclamations collectives, le Comité a établi que la représentativité est une notion autonome qui n'est pas nécessairement identique à la notion nationale de représentativité (voir Confédération française de l'Encadrement (CFE-CGC) c. France, réclamation n° 9/2000, décision sur la recevabilité du 6 novembre 2000, § 6).

8) L'organe européen a en outre précisé que la représentativité doit être appréciée et examinée indépendamment des qualifications nationales et du contexte interne des relations collectives de travail (voir réclamation n° 6/1999, Syndicat national des professions du tourisme c. France, décision sur la recevabilité, § 6).

9) L'absence de représentativité selon les critères éventuellement définis au niveau national ne saurait faire obstacle à la représentativité telle que définie à l'article 1^{er}, point c) du Protocole, s'agissant d'une notion autonome non nécessairement identique à la notion nationale de représentativité (voir décision sur la recevabilité du 13 mai 2020, Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse c. France, Réclamation n° 182/2019).

10) L'action de l'ANPIT n'est en aucun cas limitée à une seule entreprise/unité de production, à un secteur spécifique ou à une zone territoriale. Si tel était le cas, il va de soi qu'elle ne pourrait pas être considérée comme représentative au sens de l'article 1, point c) du Protocole.

11) La qualité pour agir de l'ANPIT, en tant qu'organisation d'employeurs habilitée à présenter une réclamation collective, ne saurait être mise en doute compte tenu de l'importance numérique de ses membres, de la satisfaction des exigences d'intercatégorialité et de multicatégorialité, de l'étendue et de la répartition de la structure organisationnelle, de la participation à l'élaboration et à la conclusion de conventions collectives nationales de travail, de la participation au traitement des conflits de travail individuels, multiples et collectifs. Il est manifeste que l'ANPIT se caractérise par le fait d'être une organisation d'employeurs exerçant des fonctions qui doivent être qualifiées d'activités syndicales fondamentales.

12) Si des doutes subsistaient quant à sa représentativité, il convient de relever le fait - qui ne peut être passé sous silence - qu'en 2017, pour la toute première fois dans le secteur du « marketing opérationnel » (code CNEL: H682), une convention collective nationale de travail (ci-après, par simplification « convention collective » ou CCNL) a été signée et la signature de cette seule et unique convention collective dans ce secteur est intervenue entre l'ANPIT et le CISAL ; depuis lors, cette convention a été renouvelée et ce jusqu'au 30 avril 2024. Le caractère absolument spécifique et unique de la convention collective CISAL/ANPIT précitée dans le secteur en question rend superflu tout autre approfondissement et vérification quant à la représentativité des organisations signataires.

13) Conformément à l'article 16 des statuts, le président est le représentant légal à l'égard des tiers. Il peut valablement représenter l'association nationale dans tous ses actes, contrats, procédures, ainsi que dans tous les rapports avec les organismes, les sociétés, les établissements publics et privés.

14) Les éléments ci-dessus sont pertinents pour affirmer la représentativité de l'ANPIT et, partant, sa légitimité pour introduire des réclamations collectives devant le Comité européen des droits sociaux.

15) Disposant de la qualité pour agir, l'ANPIT dépose la présente réclamation collective contre l'Italie devant le Comité par l'intermédiaire de son président, lequel a le pouvoir de représenter l'association aux termes d'un mandat spécifiquement conféré et qui est donc pleinement habilité à cette fin au nom et pour le compte de l'organisation d'employeurs auteur de la réclamation.

16) La CISAL est une confédération syndicale indépendante de protection des travailleurs, qui fonde son action sur la valeur fondamentale de l'autonomie syndicale, dans le but de protéger les intérêts des catégories professionnelles représentées et les intérêts généraux de la collectivité.

17) Le CISAL a pour mission :

- de représenter les travailleurs et les citoyens, y compris les chômeurs ;
- d'assister les organisations adhérentes ou affiliées dans les conflits du travail, dans les actions de lutte, dans les négociations en vue de la conclusion de contrats de travail et dans le règlement des questions qui se posent au cours des négociations, mais aussi en dehors de ces dernières, et qui concernent les intérêts des travailleurs, des retraités et des citoyens ;

- de soutenir, par une action commune, les activités syndicales et politiques menées par les organisations syndicales et les associations adhérentes et affiliées, dans l'intérêt des travailleurs et du pays ;
 - de désigner ses représentants dans tout type d'assemblées (organes, commissions, comités, observatoires) dans lesquelles une représentation syndicale et la présence des partenaires sociaux sont prévues.
- 18) En ce qui concerne l'aspect organisationnel, la CISAL a une structure bien définie. Elle se compose des organes suivants : a) le secrétaire général ; b) le secrétariat confédéral ; c) le conseil national ; d) les bureaux régionaux, provinciaux et sectoriels.
- 19) Disposant de la qualité à cette fin, la CISAL dépose la présente réclamation collective contre l'Italie devant le Comité par l'intermédiaire de son secrétaire général, lequel détient le pouvoir de représentation de l'association aux termes d'un mandat conféré spécifiquement et qui est donc pleinement habilité à cette fin au nom et pour le compte de l'organisation d'employeurs auteur de la présente réclamation.
- 20) Aux fins de la protection et au bénéfice des travailleurs, la C.I.S.A.L signe des conventions collectives avec l'ANPIT, laquelle intervient en tant qu'association d'employeurs.
- 21) La CISAL peut certainement figurer parmi les organisations syndicales les plus représentatives, dans la mesure où :
- Le **décret du Président du Conseil des ministres du 8 août 2013** (voir annexe 10) mentionne la CISAL parmi les syndicats les plus représentatifs en ces termes: « *Eu égard aux résultats des actes d'enquête et des **appréciations COMPARATIVES subséquentes** effectuées sur la base des critères précités, les organisations syndicales indiquées ci-dessous s'avèrent les plus représentatives: pour les salariés du secteur privé : - Confédération générale italienne du travail (CGIL) - Confédération italienne des syndicats de travailleurs (CISL) - Union italienne du travail (UIL) - Union générale du travail (UGL) - Confédération générale des syndicats autonomes de travailleurs (CONFSAL) - Confédération italienne des syndicats autonomes de travailleurs (CISAL) ».*
 - Le **décret ministériel n° 14280 adopté par le ministère du Travail le 15 juillet 2014** (voir annexe 11) réaffirme et réitère la décision précédente selon laquelle la CISAL est l'une des organisations syndicales les plus représentatives. En outre, par un **décret**

ministériel ultérieur n° 24 du ministre du Travail daté du 04 février 2021, la Commission consultative permanente pour la santé et la sécurité sur les lieux du travail a été créée et la CISAL a été désignée en tant qu'organisation représentative (avec un membre titulaire et un membre suppléant) ;

- la **Présidence du Conseil des ministres**, par un document daté du 29 août 2017 (voir annexe 12), en vue du renouvellement des membres du CNEI pour la période quinquennale 2017-2022, **a inclus la CISAL dans la liste des confédérations représentatives habilitées à faire des propositions par l'intermédiaire du CNEI** ;
- le **décret du Président du Conseil des ministres - DPCM du 14 novembre 2017** (voir annexe 13) a déclaré la CISAL comparativement la plus représentative aux fins de la composition du CNEI à la suite de la note précitée, déclaration suivie de la nomination de ses membres par le **décret du Président de la République du 23 mars 2018** (voir annexe 14).
- **Le décret ministériel du 26 juillet 2019 du ministère du Travail** (voir annexe 15), (renvoyant au décret du président du Conseil des ministres du 26 septembre 2014) portant **reconstitution du Comité national aux fins de l'application des principes d'égalité de traitement et d'égalité des chances entre les travailleurs et les travailleuses** (article 8 du décret-loi n° 198/2006 n° 198), attribue 2 sièges à la CISAL, à l'instar des autres organisations syndicales les plus représentatives.
- **Le décret du Président du Conseil des ministres - DPCM du 1^{er} juin 2022** a déclaré la CISAL comparativement la plus représentative **aux fins de la composition du comité d'orientation et de surveillance de l'INPS** (voir annexe 16).
- **Le décret de la Présidence du Conseil des ministres n°0012570 – P- du 27 avril 2023** (voir annexe 17), **établissant la nouvelle composition du Conseil national de l'économie et du travail (CNEI) pour la période quinquennale 2023-2028, a confirmé la CISAL parmi les confédérations les plus représentatives, en lui attribuant un siège au titre de la représentation.**

L'État contre lequel la réclamation est déposée.

1) La partie défenderesse contre laquelle la réclamation est déposée est l'Italie, qui a ratifié et rendu applicable la Charte par la loi n° 30 du 9 février 1999 : « Ratification et application de la Charte sociale européenne révisée, avec annexe, faite à Strasbourg le 3 mai

1996 ». L'Italie a ensuite ratifié, par la loi n° 298 du 28 août 1997, le Protocole additionnel à la Charte sociale européenne concernant le système de réclamations collectives : « Ratification et application du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives, fait à Strasbourg le 9 novembre 1995 ».

B) SUR LE BIEN-FONDÉ DE LA RÉCLAMATION COLLECTIVE

LES VIOLATIONS DES DROITS RECONNUS ET DES PRINCIPES CONSACRÉS PAR LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE QUE LE COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX EST INVITÉ À CONSTATER

2) Les organisations réclamantes considèrent que la législation italienne en vigueur relative à l'admission au régime d'assurance chômage dérogatoire mis en place pendant la période d'urgence liée à l'épidémie de covid-19 (ci-après dénommé la « cassa integrazione in deroga ») est contraire à l'effectivité des droits et des principes consacrés par la Charte et que, pour cette raison, il convient de dénoncer un tel contexte de violations systématiques des droits sociaux garantis par la Charte et de le porter à l'attention du Comité, au moyen de la présente réclamation collective.

3) Les articles 5, 6 et 12 de la Charte, dont la violation par le législateur italien est évidente pour les raisons exposées ci-dessous, méritent une attention particulière.

4) En particulier :

- l'article 5, intitulé « **Droit syndical** », prévoit notamment qu'« [e]n vue de garantir ou de promouvoir la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des organisations locales, nationales ou internationales, pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux et d'adhérer à ces organisations, les Parties s'engagent à ce que la législation nationale ne porte pas atteinte, ni ne soit appliquée de manière à porter atteinte à cette liberté » ;
- L'article 6, intitulé « **Droit de négociation collective** », prévoit qu'« [e]n vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties s'engagent : 1. à favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs ; 2. à promouvoir, lorsque cela est nécessaire et utile, l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives » ; 3. à favoriser l'institution et l'utilisation de procédures appropriées de conciliation et d'arbitrage volontaire pour le règlement des conflits du travail; et

reconnaissent : 4. le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur ».

- l'article 12, intitulé « **Droit à la sécurité sociale** », prévoit « qu'en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la sécurité sociale, les Parties s'engagent : 1. à établir ou à maintenir un système de sécurité sociale ; 2. à maintenir le régime de sécurité sociale à un niveau satisfaisant, au moins égal à celui nécessaire pour la ratification du Code européen de sécurité sociale ; 3. à s'efforcer de porter progressivement le régime de sécurité sociale à un niveau plus haut ; 4. à prendre des mesures, par la conclusion d'accords bilatéraux ou multilatéraux appropriés ou par d'autres moyens, et sous réserve des conditions arrêtées dans ces accords, pour assurer : a. l'égalité de traitement entre les nationaux de chacune des Parties et les ressortissants des autres Parties en ce qui concerne les droits à la sécurité sociale, y compris la conservation des avantages accordés par les législations de sécurité sociale, quels que puissent être les déplacements que les personnes protégées pourraient effectuer entre les territoires des Parties ; b. l'octroi, le maintien et le rétablissement des droits à la sécurité sociale par des moyens tels que la totalisation des périodes d'assurance ou d'emploi accomplies conformément à la législation de chacune des Parties ».

5) L'article 22 du décret-loi n° 18 du 17 mars 2020, devenu, avec des modifications, la loi n° 27 du 24 avril 2020, qui régit le droit au régime de la « *cassa integrazione in deroga* » pendant la période d'urgence liée à l'épidémie de covid-19, énonce expressément que : « *Les régions et les provinces autonomes, en ce qui concerne les employeurs du secteur privé, y compris les employeurs relevant des secteurs de l'agriculture, de la pêche et du secteur tertiaire, incluant les organismes religieux civilement reconnus, auxquels ne sont pas applicables les protections prévues par les dispositions en vigueur sur la suspension ou la réduction du temps de travail au cours de la relation de travail, **peuvent accorder, en raison de la situation d'urgence liée à l'épidémie de covid-19 et après la conclusion d'un accord y compris par voie électronique avec les organisations syndicales comparativement plus représentatives au niveau national vis-à-vis des employeurs, le versement des salaires dus par la « cassa integrazione in deroga »** pendant la durée de la réduction ou de la suspension du contrat de travail et, en tout état de cause, pendant une période ne dépassant pas neuf semaines au maximum sur des périodes allant du 23 février 2020 au 31 août 2020, lesquelles sont augmentées de cinq semaines supplémentaires pour cette même période uniquement pour les*

employeurs pour lesquels une période de neuf semaines a précédemment été pleinement approuvée ».

6) Partant, la demande d'admission au régime de la « cassa integrazione in deroga » en raison de l'épidémie de covid-19, au sens de la disposition précitée, doit être accompagnée d'un accord conclu entre l'entreprise demanderesse et les syndicats « comparativement plus représentatifs » au niveau national vis-à-vis des employeurs.

7) La circulaire de l'Institut national de la sécurité sociale n° 72/2021, prévoit des dispositions en ce sens dans son paragraphe 11.

8) Il convient notamment de souligner que la question faisant l'objet de la présente réclamation porte sur la qualité pour signer le procès-verbal d'accord auquel est subordonné le droit au bénéfice de la « cassa integrazione in deroga » en raison de l'épidémie de covid-19. Selon le droit italien, ce n'est pas le syndicat signataire de la convention collective nationale de travail appliquée dans l'entreprise/l'unité de production qui dispose de cette qualité, mais plutôt le syndicat signataire d'une autre convention, **dès lors que, eu égard à l'adverbe utilisé dans la disposition de la loi, ce dernier s'avère « comparativement plus représentatif au niveau national vis-à-vis des employeurs ».**

9) En substance, le droit italien sépare l'appréciation de la représentativité - qui est utile pour fonder la qualité pour signer le procès-verbal d'accord aux fins du bénéfice de la « cassa integrazione in deroga » en raison de l'épidémie de covid-19 - de l'examen de la capacité de représentation réelle des organisations syndicales au sein de l'entreprise/unité de production, en tant que signataires de la convention collective appliquée au sein de l'entreprise en question.

10) La notion d'« organisation syndicale comparativement plus représentative », qui est pertinente selon le droit italien en l'espèce, implique une sélection parmi les syndicats les plus représentatifs au niveau national, afin de déterminer lequel ou lesquels sont plus représentatifs que les autres au sein d'une catégorie donnée de travailleurs.

11) En s'appuyant sur la notion d'« organisation syndicale comparativement plus représentative », l'identification des acteurs syndicaux jugés aptes à participer à la procédure de consultation syndicale et à signer l'accord, condition pour bénéficier d'avantages et de subventions publics de nature économique, porte de facto atteinte aux prérogatives syndicales d'organisations qui sont certainement représentatives dans l'entreprise/l'unité de production.

12) Abstraction faite de l'utilisation de l'adverbe « comparativement » en faveur duquel le législateur italien a manifesté sa préférence, la disposition italienne énoncée à l'article 22 du décret-loi n° 18 du 17 mars 2020 interdit à des organisations représentatives de signer l'accord syndical nécessaire à l'obtention de l'avantage public en question, dès lors qu'elles sont

signataires de la convention collective nationale de travail appliquée dans l'entreprise/l'unité de production.

13) En garantissant l'accès au bénéfice de la « cassa integrazione in deroga » en raison de l'épidémie de covid-19 si et seulement si l'accord est signé non par le syndicat signataire de la convention collective appliquée dans l'entreprise/unité de production, mais par un syndicat signataire d'un autre contrat, la disposition prévue à l'article 22 précité favorise un effet de « dumping » et des comportements opportunistes générateurs de distorsion.

14) En substance, la concrétisation de la volonté législative, telle que découlant de l'interprétation littérale de la règle italienne, risque d'évincer de la dynamique existant dans le domaine des relations du travail des organisations qui sont représentatives des partenaires sociaux en ce qu'elles sont parfaitement aptes à obtenir des consensus et représenter les intérêts socio-économiques de groupements. En procédant de la sorte, les organisations dont la représentativité est certifiée par la signature de la convention collective appliquée dans l'entreprise/l'unité de production sont confinées à un rôle marginal, rendant irrémédiablement vains les principes sur la base desquels le pluralisme et la liberté syndicale doivent être garantis, lesquels imposent l'égalité de traitement entre toutes les organisations face à la pluralité avérée d'associations syndicales.

15) Sur la base des considérations qui précèdent, il est fait grief à la législation italienne spécifiquement applicable au cas d'espèce de fournir une interprétation erronée de la notion de représentativité qui dénature cette dernière, ainsi que le droit des organisations syndicales ayant la qualité requise pour signer le procès-verbal d'accord permettant l'accès au bénéfice en question, ce qui aboutit à la présente réclamation.

16) L'analyse de la représentativité doit tenir compte, de manière adéquate, de la nécessité de protéger le principe du pluralisme en cette matière, afin d'éviter qu'une absence de représentativité en termes abstraits ne se traduise par une atteinte substantielle à l'exercice de la liberté d'action syndicale garantie par la Charte. En l'espèce, la qualité des organisations syndicales pour signer le procès-verbal d'accord doit donc être liée à une notion de représentativité selon une acception inclusive, qui tienne également compte de la force de représentation réelle des organisations syndicales signataires de la convention collective appliquée dans l'entreprise/l'unité de production.

17) Il est inadmissible d'accorder certaines prérogatives en fonction de la capacité de représentation des organisations sur une base comparative ; au contraire, il doit être procédé à une vérification concrète sur la base d'autres indices objectivement vérifiables, tels que, à titre

d'exemple, la signature de la convention collective nationale appliquée dans l'entreprise/l'unité de production.

18) Dans un système juridique qui garantit le pluralisme, la qualité pour signer le procès-verbal d'un accord - garantissant une prestation sociale - doit être reconnue aux organisations signataires de la convention collective concrètement appliquée dans l'entreprise/l'unité de production : cette qualité ne saurait être rendue vaine par des choix législatifs inadaptés, qui ne tiennent manifestement pas compte de la demande des entreprises d'avoir des syndicats qui connaissent leurs besoins. La validité de cette hypothèse peut être démontrée par la circonstance que la qualité pour agir des organisations signataires de la convention collective appliquée dans l'entreprise/l'unité découle également du choix d'application d'une convention collective spécifique signée par certaines organisations et non par d'autres.

19) Privilégier les organisations syndicales non signataires de la convention collective nationale appliquée dans l'entreprise/l'unité de production revient, d'autre part, à remettre en cause l'efficacité même de la convention collective spécifique appliquée, en augmentant l'incapacité des personnes à élaborer des stratégies de lutte contre les pratiques de *dumping* contractuel.

20) Bien que nous soyons conscients des spécificités qui caractérisent les différents secteurs de production, de la variabilité et de la multiplicité des hypothèses juridiques et économiques de *dumping* dans les différents domaines contractuels - qui rendent impossible la théorisation d'un modèle unique et universel de réglementation du phénomène -, il est indéniablement nécessaire d'élaborer des solutions techniques, juridiques et herméneutiques qui respectent la liberté syndicale et qui s'avèrent aptes à prévenir les contournements du système, se manifestant par l'octroi à des organisations signataires d'une convention collective différente de celle appliquée dans l'entreprise/l'unité de production de la qualité pour signer le procès-verbal d'accord qui donne accès à l'avantage visé par la présente réclamation.

21) En revanche, le bien-fondé de la solution consistant à accorder la qualité pour signer aux organisations signataires de la convention collective appliquée dans l'entreprise/unité de production apparaît immédiatement aussi dans la redynamisation du rôle anticoncurrentiel de ces syndicats qui, à l'évidence, comprennent mieux que d'autres l'évolution des dynamiques dans le contexte pertinent.

22) Cette affirmation est conforme à l'approche selon laquelle la notion de représentativité ne se prête pas à une interprétation univoque, mais doit être façonnée en fonction des objectifs poursuivis par les règles qui s'y réfèrent.

23) Ainsi, la reconnaissance de la représentativité dont bénéficient les syndicats signataires de la convention collective appliquée dans l'entreprise/l'unité de production permet incontestablement de définir le paramètre de « garantie sociale » aux fins de la signature du procès-verbal d'accord.

24) L'élément susceptible d'aider également à la détermination sur le plan juridique de la qualité pour agir d'une organisation syndicale plutôt qu'une autre, que son degré de représentativité ait fait ou pas l'objet d'une comparaison, est indubitablement ledit « momento organizzativo » des intérêts collectifs (c'est-à-dire la décision des travailleurs de s'unir pour dépasser les intérêts individuels et former l'intérêt collectif), en tant que condition préalable au développement d'un véritable système de relations du travail.

25) Cette affirmation ne saurait être remise en question lorsque les organisations signataires de la convention collective appliquée dans l'entreprise/l'unité de production satisfont à des critères qualitatifs/quantitatifs de représentativité, qui permettent de mesurer la capacité de l'association à agir en tant qu'interlocuteur valable, tels que : l'existence d'un nombre de membres significatif, la répartition sur le territoire (nombre de bureaux présents sur le territoire et les domaines sectoriels dans lesquels l'association opère), la structure de l'organisation, le nombre de conventions collectives nationales signées et leur diffusion, la participation à la formation et le nombre d'interventions dans des conflits du travail sur les plans individuel et collectif.

26) La représentativité des organisations syndicales signataires de la convention collective appliquée dans l'entreprise/l'unité de production leur confère le droit de signer le procès-verbal d'accord, car elle se fonde sans équivoque sur la récurrence, incontestable et constante, d'éléments factuels liés à l'exercice concret des prérogatives syndicales et qui définissent les critères à utiliser pour établir l'existence de cette représentativité.

27) Cette approche tend à valoriser le principe de représentativité entendu dans un sens dynamique, qui ne se fonde pas sur des paramètres fixes, mais qui nécessite un examen différencié en fonction de chaque cas spécifique.

28) Afin de dissiper tout doute, il convient de souligner que la thèse défendue en l'espèce ne vise pas à reconnaître universellement et indistinctement le droit de signer le procès-verbal d'accord. En effet, il est certainement légitime de refuser ce droit aux organisations qui ne satisfont pas aux critères précités. Le contraire reviendrait à dénaturer les prérogatives syndicales.

29) Les considérations qui précèdent s'opposent à la prétendue légalité de la règle contestée par la présente réclamation.

30) Leur bien-fondé prouve qu'il n'est pas juridiquement concevable ni soutenable, du point de vue de l'ordre juridique établi, de rejeter la qualité pour agir d'une organisation simplement parce qu'elle ne constitue pas un groupement syndical comparativement plus représentatif. En effet, les activités menées par les organisations signataires de la convention collective appliquée dans l'entreprise/l'unité de production doivent trouver leur pleine efficacité dans l'ordre juridique, s'agissant d'organisations qui font valoir et protègent des intérêts collectifs démontrés, parce qu'elles ont un lien réel et vérifiable avec un groupe professionnel et une entreprise, d'autant plus que la composition des intérêts collectifs inscrite dans la convention collective dépend de la participation pleine et effective des personnes qui les représentent. C'est donc le processus même d'élaboration des règles qui permet de vérifier la qualité et l'importance effective d'une organisation syndicale qui souscrit un accord.

31) Dans cette perspective, il est manifeste que l'absence d'un programme de revendications conduisant à la signature de la convention collective, l'absence de véritable implication des personnes dans les processus d'élaboration de la négociation, des négociations qui tendent systématiquement à revoir à la baisse certains aspects économiques et normatifs, constituent des indices symptomatiques utiles pour identifier une organisation susceptible d'être dépourvue de représentativité légitime et donc structurellement étrangère au système garanti par les articles 5, 6 et 12 de la Charte.

32) En revanche, les organisations signataires de la convention collective appliquée dans l'entreprise/l'unité de production qui ne présentent pas de tels manquements ne peuvent que se voir accorder la qualité pour signer le procès-verbal d'accord, consécutivement auquel le droit au régime de la « cassa integrazione in deroga » en raison de l'épidémie de covid-19 sera reconnu.

33) Cette affirmation revêt d'autant plus de valeur au regard de la disposition prévue à l'article 19 de la loi n° 300 du 20 mai 1970, qui régit la nomination des représentants syndicaux en entreprise.

34) À l'issue du *référendum* de 1995, le législateur a explicitement indiqué la signature d'une convention collective appliquée à l'unité de production comme étant le seul indice de la reconnaissance de la représentativité aux fins de l'article 19 précité.

35) Ainsi, en raison de ce nouvel élément, la reconnaissance du droit syndical dans l'entreprise est conditionnée uniquement par l'élément strictement empirique de l'« effectivité » de l'action syndicale, c'est-à-dire la représentativité dans le cadre de la négociation précitée.

36) À cet égard, dix-huit ans après le résultat du référendum, dans l'arrêt n° 231 du 23 juillet 2013, la Cour constitutionnelle italienne s'est à nouveau penchée sur la question de la légalité de l'article 19 de la loi n° 300 du 20 mai 1970, en se prononçant par une décision dite « manipolativa-additiva » (arrêt de principe qui comble un vide législatif) et en proposant une interprétation extensive de l'expression « associations syndicales signataires ». En fait, la Cour a ajouté un élément de droit : ainsi, non seulement le syndicat qui signe la convention collective, mais aussi celui qui a participé activement aux négociations sans la signer, disposent de la légitimité pour créer une représentation syndicale dans une entreprise. En substance, la Cour a déclaré illégal le point b) de l'article 19 de la loi n° 300 du 20 mai 1970, parce sa formulation a exclu que **la représentativité syndicale dans l'entreprise puisse également être attribuée à des associations syndicales qui, bien que non signataires des conventions collectives appliquées dans l'unité de production, ont néanmoins participé aux négociations desdites conventions en tant que représentants des travailleurs de l'entreprise.**

37) Cette décision revêt une importance fondamentale en droit interne car elle ajoute des critères d'interprétation « positifs » et permet de sortir de l'impasse créée par l'arrêt « négatif » d'inconstitutionnalité dudit article, afin d'éviter que le système ne se retrouve sans les instruments juridiques nécessaires pour régler la question spécifique de la représentation syndicale.

38) Les arguments avancés jusqu'à présent concernant l'instauration de représentants syndicaux en entreprise ne sont en aucun cas dénués de pertinence ni de bien-fondé, mais servent à mettre en évidence la coexistence, au sein d'un même système juridique, de normes qui prévoient des dispositions juridiques non harmonisées, au détriment du critère du caractère raisonnable.

39) Il ressort à l'évidence du libellé de l'article 22 du décret-loi n° 18 du 17 mars 2020 que le législateur italien entend limiter, de fait, l'exercice du droit à la négociation collective et à la sécurité sociale, que la Charte sociale consacre dans ses articles 5, 6 et 12, en méconnaissance du droit à l'action syndical. Il s'ensuit, en tant que conséquence concrète inévitable et préjudiciable pour les bénéficiaires, que ces derniers subissent les effets négatifs de ce choix législatif irrationnel - dépourvu de toute logique sociale et juridique -, puisqu'ils sont privés d'un amortisseur social en tant qu'instrument de la politique de lutte contre le chômage et d'aide au revenu.

40) Par conséquent, si les associations syndicales qui, bien que non signataires des conventions collectives appliquées dans l'unité de production, ont néanmoins participé aux négociations desdites conventions, peuvent signer le procès-verbal d'accord - signature qui est

une condition préalable pour bénéficier du régime de la « cassa integrazione in deroga » en raison de l'épidémie de covid-19 - le droit de bénéficier de ce régime doit également être accordé au syndicat signataire de la convention collective appliquée dans l'entreprise/l'unité de production.

41) À ce qui précède, il convient d'ajouter ce qui suit.

42) Il importe de noter que le caractère inadéquat de la règle prévoyant que le procès-verbal de l'accord doit être signé par des syndicats comparativement plus représentatifs au niveau national vis-à-vis des employeurs apparaît encore plus aberrant lorsque, dans un cas similaire à celui faisant l'objet de la présente réclamation et qui concerne le régime de la « cassa integrazione ordinaria » (indemnités de chômage versées lors de situations de crise temporaires dues au marché et non dépendantes de l'employeur), prévu à l'article 14 du décret-loi n° 148 du 14 septembre 2015, le droit italien exige seulement que l'entreprise notifie aux syndicats son intention de réduire l'activité professionnelle affectant certains employés, les motifs de cette réduction et sa durée. En effet, la disposition précise : « En cas de suspension ou de réduction de l'activité de production, l'entreprise est tenue d'informer préalablement les représentants syndicaux de l'entreprise ou la représentation syndicale unitaire, lorsqu'elle existe, ainsi que les bureaux territoriaux des associations syndicales comparativement plus représentatives au niveau national, des motifs de la suspension du temps de travail ou de la réduction des horaires, de son ampleur et de sa durée prévisible, ainsi que du nombre de travailleurs concernés ».

43) Les considérations qui précèdent révèlent le caractère inévitablement contradictoire et discriminatoire de la disposition prévue pour le régime de la « cassa integrazione in deroga » en raison de l'épidémie de covid-19. Bien que la disposition critiquée en l'espèce régleme un régime qui présente des éléments de similitude, voire d'identité, avec celui de la « cassa integrazione ordinaria » visé à l'article 14 du décret-loi n° 148 du 14 septembre 2015, elle s'insère dans l'ordre juridique italien en imposant arbitrairement aux parties concernées des obligations procédurales non harmonisées et disproportionnées, au mépris du principe de l'égalité de traitement.

44) L'exigence prévue à l'article 22 du décret-loi n° 18 du 17 mars 2020 est manifestement illégale en ce qu'elle s'écarte non seulement des principes consacrés par la Charte, mais également du cadre normatif et juridique italien.

45) Le vice dont cette disposition est affectée apparaît d'autant plus anormal que pour faire face à la situation d'urgence liée à la pandémie, l'ordre juridique italien a prévu des procédures plus allégées et moins contraignantes. En effet, la volonté du législateur d'aider les entreprises en situation de crise, qui ont dû subir des suspensions ou des réductions d'activité en raison

d'événements imputables à l'urgence épidémique covid-19, est sous-jacente à la législation adoptée en raison de l'urgence.

46) C'est donc à bon droit que l'on peut d'affirmer que la législation italienne autorise, d'une part, la mise en place de formalités simplifiées, mais, d'autre part, alourdit déraisonnablement les procédures, notamment pour l'accès à une prestation sociale dont la nature est incompatible avec des charges bureaucratiques inutiles et injustifiées. C'est comme si l'ordre juridique italien avait subrepticement opéré une mutation de la nature juridique du régime instauré, en renonçant à poursuivre les objectifs pour lesquels il a été conçu, qui prescrivent la rapidité et la facilité d'accès aux prestations en question.

47) Il convient d'ajouter à ce qui précède les considérations ci-dessous.

48) La législation italienne analysée ci-dessus a été récemment examinée par plusieurs hautes juridictions nationales : l'interprétation fournie par ces juridictions confirme que les dispositions légales italiennes en question contreviennent en l'espèce aux principes de la Charte et engendrent un préjudice irrémédiable tant pour les organisations concernées que pour les salariés des entreprises appliquant les conventions collectives signées par l'ANPIT et la CISAL.

49) Par l'arrêt n° 8300 du 26 septembre 2022, le Conseil d'État italien a fait droit au recours formé par l'INPS contre le jugement du Tribunal administratif régional des Pouilles du 10 décembre 2021, Bari, section III, n° 1840 (le tribunal avait fait droit au recours formé aux fins de l'annulation des décisions n°s 1508 et 1893 du 29 juillet 2021 de l'Institut national de sécurité sociale de Bari, lesquelles avaient rejeté deux demandes d'accès à la « cassa integrazione in deroga » en raison de l'épidémie de covid-19, en vertu de l'article 22-quater, décret-loi n° 18 de 2020). Le Conseil d'État italien a considéré que « l'entreprise, dont l'effectif moyen est supérieur à 5 salariés, n'a pas produit le procès-verbal d'accord syndical signé par les organisations syndicales comparativement plus représentatives au niveau national »).

50) Dans la motivation de son arrêt, le Conseil d'État italien s'attarde longuement sur la position de la CISAL et sur la convention collective appliquée par l'entreprise victorieuse en première instance.

51) Tout d'abord, le Conseil d'État italien rappelle la réglementation applicable et remet en question la position de la CISAL, en tentant de s'appuyer sur la notion de « syndicat comparativement plus représentatif » :

« Il convient de noter que l'article 22 du décret-loi n° 18 de 2020, qui régit l'éligibilité au régime de la « cassa integrazione in deroga » pendant la période d'urgence liée à la covid-19,

prévoit que la demande doit être accompagnée d'un accord conclu avec les syndicats « comparativement plus représentatifs » au niveau national vis-à-vis des employeurs.

Après avoir donc précisé quelle est la condition nécessaire afin que l'accord soit valable aux fins de l'éligibilité au régime de la « cassa integrazione » - à savoir être l'organisation syndicale « comparativement plus représentative » et non « la plus représentative » -, il convient à présent de vérifier si la CISAL, comme l'affirme le bureau de Bari de l'I.N.P.S., ne satisfait pas à ce critère. Afin d'étayer la conclusion de l'I.N.P.S. Bari, la requérante, ainsi qu'il a été précisé au point 3, indique que les organisations syndicales « comparativement plus représentatives » sont celles qui ont signé la « convention collective nationale de travail leader », et donc la CGIL, la CISL et l'UIL.

Aux fins de la présente décision, il semble approprié de se concentrer sur la notion de syndicat « comparativement plus représentatif », qui a remplacé au fil du temps le critère du syndicat « le plus représentatif », introduit par l'article 19 de la loi n° 300 du 20 mai 1970 et rapidement critiqué parce qu'il attribuait des positions privilégiées à des associations syndicales qui échappaient à toute vérification de leur représentativité réelle uniquement parce qu'elles étaient adhérentes des trois confédérations les plus importantes présentes au niveau national (CGIL, CISL et UIL). Des critères ont donc été élaborés, notamment par la jurisprudence, afin d'apprécier l'exigence de représentativité, sur la base d'un consensus réel en tant que paramètre de démocratie, également dans le domaine des relations entre travailleurs et syndicats (Cour constitutionnelle, 26 janvier 1990, n° 30).

L'importance numérique, la présence équilibrée dans un large éventail de secteurs de production, une organisation couvrant l'ensemble du territoire national et la participation effective – de manière continue et systématique - aux négociations collectives, ont été considérées comme des signes de la plus grande représentativité (Cass., sez. lav., 10 juillet 1991, n° 7622 ; id. 22 août 1991, n° 9027).

Par ailleurs, la persistance des difficultés soulignées ci-dessus et l'émergence simultanée de cas de coexistence de plusieurs conventions collectives dans le même secteur - toutes théoriquement applicables à la même relation de travail - ont conduit le législateur à élaborer la nouvelle notion de syndicats « comparativement plus représentatifs », c'est-à-dire les syndicats qui - après comparaison avec les autres associations syndicales signataires d'une convention collective nationale de travail concurrente - sont plus représentatifs. Plus précisément, la notion d' « organisation syndicale comparativement plus représentative » est apparue en droit du travail au milieu des années 1990, afin d'identifier les acteurs syndicaux

considérés comme aptes à définir le système contractuel lié au bénéfice d'avantages et de subventions publics de nature économique, ou à la possibilité d'introduire de la flexibilité dans le droit du travail (heures de travail, types de contrats, etc.), en présence d'une pluralité de conventions collectives en concurrence dans le même secteur.

En ce qui concerne le critère antérieur de « la plus grande représentativité », la jurisprudence a établi que le législateur utilisait généralement l'expression de « syndicat le plus représentatif » lorsque l'objectif de la règle est d'attribuer des prérogatives et des droits spécifiques aux associations syndicales opérant dans certains contextes professionnels, pour lesquels l'analyse de la représentativité doit tenir compte de manière adéquate de la nécessité de protéger le principe du pluralisme représentatif, afin d'éviter qu'un déficit en termes abstraits de représentativité ne se traduise par une atteinte substantielle à l'exercice de la liberté d'action syndicale garantie par la Constitution.

Dans ce cas, donc, la notion de « la plus grande représentativité » doit être entendue dans une acception inclusive, en tenant compte, comme l'a affirmé la Cour constitutionnelle (6 mars 1974, n° 54), de la réalité de la force de représentation des confédérations syndicales.

En revanche, lorsqu'il s'agit de réglementer la formation des organes collégiaux publics, ce n'est pas la protection des libertés syndicales qui s'avère pertinente, à tout le moins directement, mais la nécessité de prendre en compte aussi les intérêts collectifs dans les choix et les décisions relatifs à la prise en charge des intérêts publics généraux, à travers la désignation, par les représentants des associations d'entreprises ou des syndicats, de leurs propres représentants (voir tout récemment Cons. Stato, sez. IV, 22 janvier 2019, n° 537). Le législateur s'est référé en l'espèce à la notion d'associations « comparativement plus représentatives », laquelle suppose, contrairement à la notion de « la plus grande représentativité », une sélection des associations syndicales, sur la base d'une appréciation comparative de la capacité réelle de représentation de chacune d'entre elles.

En effet, il a été précisé depuis longtemps que, lorsque l'administration doit répartir un nombre limité de sièges au sein d'un organe administratif, l'appréciation de la « plus grande représentativité » ne saurait se limiter à la question de la représentativité en termes d'effectivité, mais qu'il est nécessaire de sélectionner, au sein des différentes entités syndicales, par un examen nécessairement comparatif, les plus représentatives, afin de choisir celles qui, par rapport aux autres, ont une présence prépondérante dans la catégorie et dans la zone territoriale relevant de la compétence de l'organe collégial ; il s'ensuit que le principe du pluralisme, qui tend à attribuer de l'importance aux différents aspects qui caractérisent les

intérêts des catégories professionnelles dans le cadre syndical, doit être concilié avec le principe de la représentation proportionnelle qui, pour conférer des situations d'avantages prévues en nombre limité par la loi, exige la sélection, parmi les associations représentatives, de celles qui sont « plus représentatives » » (Cons. Stato, sez. VI, 3 giugno 1992, n. 455).

52) À l'issue de cette analyse, le Conseil d'État italien tire une première conclusion :

« En conclusion, nous observons que la définition, retenue par le législateur de 2020, des associations « comparativement plus représentatives » suppose, contrairement à la notion de « la plus grande représentativité », une sélection des associations syndicales sur la base d'une appréciation comparative de la capacité de représentation effective de chacune d'entre elles, afin d'associer la jouissance de certaines prérogatives à la capacité réelle de représentation des organisations soumises au jugement comparatif.

En d'autres termes, le concept de représentativité sur une base comparée (et non plus présumée) est incompatible avec toute reconnaissance a priori et irréversible de la représentativité d'une organisation syndicale - même traditionnellement et historiquement représentative - et impose, à l'inverse, une vérification et une mise à jour constantes de la comparaison entre les organisations syndicales sur la base d'indices objectivement vérifiables et susceptibles d'être contestés (Corte cost. 4 dicembre 1995, n. 492).

53) Sur la base de cette conclusion, le Conseil d'État italien poursuit en examinant la position de la CISAL :

Ainsi que l'organisation requérante l'a affirmé à bon droit, le fait que la CISAL soit un syndicat suffisamment représentatif au niveau national pour pouvoir désigner les membres d'un organe collégial ne signifie pas qu'elle est automatiquement aussi celle qui est la plus représentative dans ledit secteur par rapport aux autres syndicats adhérents à une confédération, dont la représentativité est attestée par le fait qu'ils signent des conventions collectives nationales.

6. Cela étant précisé, eu égard aux relations existant entre la CISAL et les syndicats CGIL, CISL et UIL, la première ne saurait prétendre être « comparativement plus représentative », de sorte que l'accord qu'elle a signé avec la partie défenderesse n'était pas de nature à justifier son droit au régime de la « cassa integrazione in deroga ».

La conclusion à laquelle le Conseil d'Etat est parvenu n'est pas non plus remise en cause par le fait qu'en l'espèce, aucun des syndicats « comparativement plus représentatifs » précités auxquels la partie défenderesse avait envoyé l'accord pour signature ne l'avait signé, empêchant ainsi d'accéder au régime de la « cassa integrazione in deroga » au titre de

l'article 22 du décret-loi n° 18 de 2020. La législation d'urgence adoptée en pleine crise pandémique témoigne de la volonté du législateur d'aider les entreprises en crise, qui ont dû subir des suspensions ou des réductions de l'activité professionnelle en raison d'événements imputables à la situation d'urgence épidémiologique liée à la covid-19. Une réglementation simplifiée a été introduite, basée sur l'accord signé avec des syndicats comparativement représentatifs, sans préjudice de la possibilité, en l'absence d'un tel accord, de recourir à d'autres formes d'amortisseurs sociaux si les conditions sont réunies.

54) Cette décision a été récemment citée par la Cour constitutionnelle (arrêt n° 52 du 28 mars 2023) qui, concernant l'efficacité des conventions collectives d'entreprise (et la proximité des organisations syndicales avec les entreprises), traite brièvement de la question qui nous intéresse, en relevant que l'affaire examinée par la juridiction de renvoi concernait un contrat signé par la CISAL :

« La cour d'appel de renvoi ne s'est pas prononcée sur le fait que le syndicat signataire de l'accord d'entreprise en question était affilié à l'un des syndicats « comparativement plus représentatifs au niveau national ou territorial », comme l'exige l'article 8, se bornant à reconnaître, en revanche, la connotation différente (et en réalité non déterminante) du « syndicat le plus représentatif ». De manière marginale, on peut également noter que, bien que dans un but différent de celui de l'accès de l'employeur à la « cassa integrazione in deroga », c'est précisément la confédération à laquelle appartient le syndicat signataire de l'accord d'entreprise faisant l'objet de la procédure de renvoi qui a été retenue en dernier ressort comme n'étant pas comparativement plus représentative »(Conseil d'État, troisième chambre, arrêt 26 septembre 2022, n° 8300).

55) Ainsi, les arrêts du Conseil d'État et de la Cour constitutionnelle donnent une interprétation de la législation italienne qui est en conflit flagrant avec les principes de la Charte : **si ces interprétations étaient consolidées, les travailleurs n'auraient pas droit au régime de la Cassa, puisque celui-ci est conditionné à la signature d'un procès-verbal d'accord non pas avec le syndicat signataire de la convention collective nationale appliquée dans l'entreprise/unité de production (en l'espèce : ANPIT-CISAL), mais avec le syndicat signataire d'un autre contrat.**

56) Il ressort irréfutablement de ce qui précède que l'État italien a adopté des approches législatives tendant à entraver, de toutes les formes et manières possibles, la mise en œuvre des principes consacrés par la Charte, en violant les règles énoncées ci-dessous :

- Articles 5 et 6, dans la mesure où, par sa législation, l'État italien a porté atteinte aux droits syndicaux et à la liberté syndicale des organisations réclamantes et a donc manqué à son engagement d'assurer la protection y afférente des droits des travailleurs et des employeurs ;
- Article 12, dans la mesure où l'État italien a manqué à son engagement d'assurer l'exercice effectif du droit à la sécurité sociale, en limitant la possibilité d'accès au régime d'assurance chômage dérogatoire (« cassa integrazione in deroga ») mis en place en raison de l'épidémie de covid-19 en vertu de l'article 22 du décret-loi n° 18 du 17 mars 2020, devenu, avec des modifications, la loi n° 27 du 24 avril 2020.

Eu égard à tout ce qui précède, nous présentons les

CONCLUSIONS

suivantes.

Nous demandons à la Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, agissant par l'intermédiaire du Secrétaire exécutif du Comité européen des droits sociaux saisi, de bien vouloir prendre les mesures suivantes :

- déclarer la présente réclamation recevable et fondée et, partant, déclarer la violation et l'application insuffisante par l'État italien des articles 5, 6 et 12 de la Charte, pour les motifs exposés dans la présente réclamation ;
- déclarer la non-conformité de l'article 22 du décret-loi n° 18 du 17 mars 2020, devenu, avec des modifications, la loi n° 27 du 24 avril 2020, ainsi que de tout acte exécutoire, connexe, lié ou corrélatif, même s'il n'est pas connu, non conforme aux articles 5, 6 et 12 de la Charte ;
- exiger de l'État italien qu'il harmonise sa législation interne avec les dispositions de la Charte ;
- condamner l'État italien aux dépens de la présente procédure.

La partie réclamante demande à pouvoir utiliser la langue italienne dans tout écrit défensif concernant la présente procédure.

Les documents suivants, déjà indiqués dans la requête, sont joints à la présente réclamation :

1. Statuts ANPIT ;
2. Statuts CISAL ;
3. Décret-loi n° 18 du 17 mars 2020, devenu, avec des modifications, la loi n° 27 du 24 avril 2020 ;

4. Décret-loi n° 148 du 14 septembre 2015 ;
5. Loi n° 300 du 20 mai 1970 ;
6. Circulaire n° 72/2021 de l’Istituto Nazionale Previdenza Sociale ;
7. Arrêt n° 231 de la Cour constitutionnelle du 23 juillet 2013 ;
8. Conseil d’État, arrêt n° 8300/2022 ;
9. Arrêt n° 52/2023 de la Cour constitutionnelle ;
10. Décret du Président du Conseil des ministres du 08-08-2013 ;
11. Décret ministériel n° 14280 du ministère du Travail du 15-07-2014 ;
12. Présidence du Conseil des Ministres, document du 29-08-2017 ;
13. Décret du Président du Conseil des ministres - DPCM du 14-11-2017 ;
14. Décret du Président de la République du 23-3-2018 ;
15. Décret ministériel du 26-07-2019 du ministère du Travail ;
16. Décret du Président du Conseil des Ministres - DPCM 01-06-2022 ;
17. Décret du Président du Conseil des Ministres n° 0012570 – P- 27/04/23 qui établit la nouvelle composition CNEL 2023/2028.

Cosenza-Rome, le 3 octobre 2023

ANPIT

CISAL

M^e Flavio Vincenzo Ponte