



European  
Social  
Charter

Charte  
sociale  
européenne

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS  
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**

16 octobre 2018

**Pièce n° 6**

***Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) c. Italie***  
Réclamation n°.158/2017

**NOUVELLE REPLIQUE DU GOUVERNEMENT**

**Enregistrée au Secrétariat le 11 octobre 2018**





1

Repubblica Italiana  
Ministero degli Affari Esteri  
e della Cooperazione Internazionale  
Ufficio dell'Agente del Governo

RÉCLAMATION N. 158/2017

Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)

c. ITALIE

RÉPLIQUE

DU

GOUVERNEMENT ITALIEN

ROME, 11 OCTOBRE 2018



2

Repubblica Italiana  
Ministero degli Affari Esteri  
e della Cooperazione Internazionale  
Ufficio dell'Agente del Governo

1. Le Gouvernement Italien (ici nommé "le Gouvernement") fait référence à la lettre du Comité européen des droits sociaux - CEDS du 28 août 2018 pour soumettre ses observations en réplique aux commentaires de la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (ici nommé "la CGIL") du 30 juillet 2018.
2. Le Gouvernement, en confirmant ses observations du 19 mai 2018, soumet à l'attention du Comité ce qui suit.
3. Il convient avant tout de souligner que par l'adoption du décret-loi n° 87 du 12 juillet 2018 : « *Dispositions d'urgence en matière de dignité des travailleurs et des entreprises* », promulgué par la loi n° 96 du 9 août 2018, le Gouvernement a renforcé le régime de protection des travailleurs ayant fait l'objet d'un licenciement abusif.
4. En effet, ces dispositions ont - non seulement modifié le régime des contrats de travail à durée déterminée en vue de lutter contre le travail précaire - mais elles ont également revu à la hausse le calcul de l'indemnité prévue en cas de licenciement sans motif valable ou abusif, décrété aux termes de l'article 2 du décret législatif n° 23 du 4 mars 2015 et modifié par l'article 3, paragraphe 1, du décret-loi n° 87 du 12 juillet 2018, établissant que : « (...) *les mots « minimum quatre et maximum vingt-quatre mensualités » sont remplacés par : « minimum six et maximum trente-six mensualités »* ».
5. Quant au point soulevé par la CGIL, selon lequel les dispositions du décret-loi n° 87 du 12 juillet 2018 promulgué par la loi n.96/2018 ne s'appliqueraient qu'aux contrats de travail conclus à compter de 2015 et éventuellement résiliés en 2030, il y a lieu de signaler que les autres contrats de travail conclus avant 2015 restent assujettis au régime de protection et d'indemnité de l'article 18 de la loi n° 300 du 20 mai 1970.
6. A cet égard, il convient de souligner que le régime de protection visé à l'article 18 de la Loi n° 300/1970, modifié par la Loi n° 92 du 28 juin 2012 portant « *Dispositions en matière de réforme du marché du travail dans une optique de croissance* » prévoit



3

Repubblica Italiana  
Ministero degli Affari Esteri  
e della Cooperazione Internazionale  
Ufficio dell'Agente del Governo

– à l'exception des cas de licenciement nul ou discriminatoire – des limites précises à l'indemnité qui est versée au travailleur lorsque le licenciement est jugé abusif.

7. Reste, par ailleurs, confirmé le principe de l'exigence d'adéquation/qualité de l'indemnité, qui doit être encadrée dans le contexte juridique global des dernières réformes du marché du travail. A cet égard, il convient de rappeler que, dans le but d'assurer une protection adéquate aux travailleurs, les mesures de soutien du revenu en cas de chômage involontaire ont fait l'objet d'une révision, avec notamment l'augmentation du nombre de bénéficiaires.

**8. Le syndicat réclamant affirme aux points 1 et 2 des ses observations** que la sanction de la réintégration est une hypothèse résiduelle, en ce qu'elle n'est prévue qu'en cas de licenciement discriminatoire ou nul et ne concerne que les unités productives avec plus de 15 salariés, en cas d'inexistence du fait reproché au travailleur.

9. Il convient de souligner, à cet égard, que le même article 24 de la Charte sociale européenne ne prévoit ni l'interdiction explicite du licenciement ni la réintégration obligatoire à l'emploi à titre de réparation, mais confie à l'organe juridictionnel l'évaluation des solutions à adopter en vue de protéger le travailleur licencié.

10. L'article 24 de la Charte sociale européenne affirme, en effet, que : « *En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître:*

- a) *le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service;*
- b) *le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.*

*A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial. »*

11. A cet égard, la loi italienne prévoit et garantit explicitement des protections étendues au travailleur qui estime que ses droits ont été lèsés. Ce dernier peut librement exercer son droit de recours devant l'autorité juridictionnelle afin que le juge décrète sa réintégration à l'emploi – en cas de licenciement discriminatoire, nul



4

Repubblica Italiana  
Ministero degli Affari Esteri  
e della Cooperazione Internazionale  
Ufficio dell'Agente del Governo

ou disciplinaire si l'inexistence du fait matériel contesté soit prouvée – ou la réparation du préjudice par paiement d'une indemnité dans tous les autres cas.

**12.** L'article susdit reconnaît donc au législateur national un pouvoir discrétionnaire quant aux mesures à adopter dans le respect des principes qui y sont énoncés, sans obligation d'introduire la mesure de la réintégration comme seule forme de réparation possible du préjudice subi par le travailleur. La réintégration n'est qu'une des mesures de protection prévues pour protéger le travailleur contre le licenciement sans motif valable

**13.** Il convient de rappeler que la réintégration dans l'emploi, sans préjudice des cas explicitement prévus par la loi et qui ont trait à la violation de droits inviolables de l'individu, ne fait pas l'objet d'une protection constitutionnelle en soi. En témoignent les arrêts de la Cour constitutionnelle qui ont plusieurs fois manifestement exclu l'inconstitutionnalité des dispositions de la loi n° 300 du 20 mai 1970, qui limitaient la possibilité d'appliquer la réintégration dans l'emploi à certaines catégories d'employeurs ou à des employeurs remplissant certains critères dimensionnels (voir, entre autres, les arrêts de la Cour constitutionnelle n° 152 du 19 juin 1975 et n° 189 du 8 juillet 1975).

**14.** Quant à la possibilité d'assujettir les indemnités prévues par l'article 3, paragraphe 1, du décret législatif n° 23 du 4 mars 2015 au régime de cotisation, il y a lieu de souligner que ce principe dépend de la nature plus ou moins assimilable de ces montants à la rémunération ordinaire.

**15.** Pour ce qui est des mesures d'indemnité reconnues au travailleur, il y a lieu de réitérer que le décret-loi n° 87 du 12 juillet 2018, promulgué par la loi n° 96 du 9 août 2018, a prévu l'augmentation du montant des indemnités payées en cas de licenciement « sans motif valable ».

**16.** Plus précisément, le seuil de l'indemnité est passé de quatre à six mensualités et le plafond de vingt-quatre à trente-six mensualités.

**17.** A cet égard, dans un simple souci défensif, il faut considérer que suite à cette augmentation, l'indemnité maximale dont peut bénéficier le travailleur relevant des dispositions du décret législatif n° 23 du 4 mars 2015 est plus élevée que l'indemnité



5  
Repubblica Italiana  
Ministero degli Affari Esteri  
e della Cooperazione Internazionale  
Ufficio dell'Agente del Governo

maximale reconnue au travailleur bénéficiant des dispositions de l'article 18, paragraphe 5, de la loi n° 300 du 20 mai 1970 (comme modifié par l'article 1, paragraphe 42, lettre b) de la loi n° 92 du 28 juin 2012), qui est plafonnée à vingt-quatre mensualités.

**18. En ce qui concerne les points 3 et 4 des observations de la CGIL**, qui évoquent la proposition de conciliation prévue par l'article 6 du décret législatif n° 23 du 4 mars 2015, il convient de souligner que l'acceptation du montant transactionnel offert par l'employeur est un choix librement accompli par le travailleur. Ce dernier, face à l'aléa d'une procédure en justice, est libre d'accepter le montant qui lui est proposé.

**19.** En l'espèce, le Gouvernement a prévu encore l'augmentation du montant proposé dans le cadre de la conciliation, qui passe pour le montant minimum de deux à trois mensualités et pour le montant maximum de dix-huit à vingt-huit mensualités (décret-loi n° 87 du 12 juillet 2018, promulgué par la loi n° 96 du 9 août 2018).

**20.** Il y a lieu de préciser à cet égard que la loi italienne est conforme aux principes de la Charte sociale européenne, en ce qu'elle reconnaît aux travailleurs le *droit de recours devant un organe impartial* en vue de la protection de leurs droits. Cette possibilité n'est pas supprimée ou réduite par le fait que les travailleurs auront la possibilité de prendre une décision spécifique sur l'opportunité de choisir la voie de la conciliation plutôt que la voie judiciaire, en fonction de leur condition personnelle.

**21. Pour ce qui est du point 5 des observations de la CGIL**, il convient de réitérer que dans les procédures de licenciement collectif la loi prévoit l'examen conjoint par les syndicats et les employeurs et que l'identification des critères de choix doit respecter les principes de non-discrimination et de rationalité.

**22. En ce qui concerne les successifs points 6, 7 et 8**, il y a lieu de réitérer le respect des principes énoncés par la Charte sociale européenne, auxquels le système de protection établi par la loi italienne s'est pleinement conformé. Les travailleurs bénéficient de protections juridictionnelles, conciliatoires et d'indemnisation. Ces protections sont ontologiquement liées à la perte de l'emploi



6  
Repubblica Italiana  
Ministero degli Affari Esteri  
e della Cooperazione Internazionale  
Ufficio dell'Agente del Governo

par le travailleur et elles peuvent être utilisées au moyen d'instruments prévus à cet effet par le législateur.

### CONCLUSIONS

**23.** Le Gouvernement, sur la base des ces observations en réplique et ces du 19 mai 2018 affirme de n'avoir pas violé l'article 24 de la Charte Sociale Européenne révisée (1996)

Rome, 11 octobre 2018.

Bureau de l'Agent du Gouvernement

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'G. Di Pietro', written over a faint circular stamp.