

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



14 Novembre 2017

Pièce n° 4

Groupe européen des femmes diplômées des universités (GEFDU) c. Italie
Réclamation n° 133/2016

MEMOIRE DU GOUVERNEMENT SUR LE BIEN-FONDE

Enregistrée au Secrétariat le 2 novembre 2017

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 réclamation collective introduite contre l'Italie par le **Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE)** (ici nommé "UWE") pour la violation "*des dispositions de la Charte Sociale Européenne et des textes subséquents comme le Protocole additionnel de 1988, la Charte Sociale Européenne révisée et plus particulièrement les articles 1, 4, 4 §3, 20 et E*" comme précisé dans la réclamation collective.
2. A ce propos, le Gouvernement fait référence à la lettre du Comité européen des droits sociaux (ici nommé "le Comité") du 10 octobre 2017 pour donner ses observations sur le bien-fondé de la réclamation citée au précité point 1.

OBSERVATIONS

3. Le Gouvernement observe, tout d'abord, que, eu égard aux questions soulevées, et en ce qui concerne le différentiel de salaire entre hommes et femmes dénoncé, il y a lieu de préciser que l'écart de salaire entre hommes et femmes en Italie est parmi les plus bas en Europe (calculé pour le total de l'économie, y compris l'administration publique, sur la base de normes internationales) comme l'indique l'Istat - Institut national de statistique - dans son Rapport sur « *Les différentiels de salaire dans le secteur privé – 2014* » publié en décembre 2016.
4. En Italie, l'égalité des chances a été réglementée par le décret législatif 198/2006, récemment modifié par le décret législatif 15/2015, qui a réformé les organismes compétents en matière de parité, les **Conseillères pour la parité** et le **Comité national pour la parité**.
5. Les Conseillères pour la parité (articles 12-20 et 36-41 du décret législatifs 198/2006) sont des officiers publics (article 13 du décret législatif 198/2006) présents sur l'ensemble du territoire à l'échelle nationale, régionale et provinciale, chargés d'assurer le respect des principes de non- discrimination sur les lieux de travail sous tous les aspects pertinents, de l'accès au marché du travail au régime des retraites. L'action des Conseillères pour la parité concerne donc également les relations professionnelles et leur évolution, ainsi que le constat,

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

le cas échéant, de situations discriminatoires aussi bien dans la progression des carrières que dans les rémunérations (article 15 du décret législatif 198/2006).

6. En ce qui concerne la violation du droit à la parité de revenu salarial dénoncée par l'UWE, il y a lieu de signaler que les Conseillères pour la parité agissent à titre gratuit sur mandat du travailleur qui les saisit; les Conseillères sont également autorisées à mener des actions de conciliation préventive en cas de constat de discrimination (y compris pour les salaires) et à intervenir dans une action en justice *ad adiuvandum* (articles 36-41 du décret législatif 198/2006).

7. Les Conseillères pour la parité mènent en outre des enquêtes sur le monde du travail qui portent également sur les questions salariales. Elles exercent cette fonction par:

- la rédaction d'un rapport biennal sur la condition des effectifs des entreprises privées avec plus de 100 salariés, au sens de l'article 46 du décret législatif 198/2006, qui passe en revue les données du personnel concernant les qualifications, les progressions de carrière, mais également les rémunérations réellement versées ;
- la formulation d'un avis obligatoire sur les Plans d'Actions Positives des administrations publiques; ces plans visent à éliminer les obstacles qui empêchent la pleine réalisation de l'égalité des chances devant le travail (article 48 du décret législatif 148/2006) ;
- dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions au sens de l'article 15 du décret législatif 198/2006, les Conseillères pour la parité à l'échelle locale peuvent conclure des protocoles d'accord spécifiques avec les Service d'inspection du travail (Organisme National d'Inspection du Travail) en vue d'assurer la coordination des activités, dont l'acquisition, dans les lieux de travail, des données sur l'état des embauches ventilées par sexe, y compris les rémunérations versées.
- il convient enfin de préciser que le Comité national pour la parité exerce des fonctions analogues à celles des Conseillères, en tant que collègue.

8. Pour ce qui a trait à la réforme du marché du travail introduite dans le droit italien par le *Jobs Act* - évoqué par l'UWE – il y a lieu de signaler que le décret législatif 80/2015 a prévu une série de dispositions visant à concilier vie professionnelle et vie privée.

9. Très souvent la vie privée a une incidence sur la vie professionnelle des femmes qui pénalise leurs opportunités de carrière et leur capacité à rester sur le marché du travail. A cet égard, les mesures établies par le décret visent en tout cas à protéger la parentalité dans sa totalité, en encourageant, entre autres, la possibilité pour les pères d'utiliser les différents

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

dispositifs, dont le congé parental sur base horaire. On rappelle que le congé parental, au sens de l'article 34 du décret législatif 151/2001, est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté de service et, au terme de la période de congé, la salariée a droit à retrouver l'emploi qu'elle occupait avant son départ (article 56).

10. Le décret législatif 80/2015 a en outre modifié l'âge limite de l'enfant qui passe de 8 à 12 ans pour bénéficier du congé, en vue d'encourager une flexibilité accrue dans l'utilisation de ces dispositions.

11. Dans le cadre de l'exécution du *Jobs Act* le décret législatif 81/2015 a également prévu la possibilité pour le salarié de demander la transformation de son contrat de temps plein à temps partiel à la place du congé parental, jusqu'à 50% maximum de l'horaire de travail.

12. La loi 92/2012 avait déjà introduit d'autres instruments de conciliation, prorogés par les lois de programmation financière suivantes (lois de stabilité), qui prévoient la possibilité d'utiliser des chèques emplois service pour la rémunération des services de baby-sitting ou de garde d'enfants en établissement, que la mère peut utiliser comme alternative du congé parental. Cette mesure a récemment été étendue aux femmes exerçant une activité indépendante et aux femmes chefs d'entreprise.

13. Le Gouvernement veut souligner, comme déjà évoqué, que le droit national établit des dispositions en matière d'égalité des chances et d'interdiction de discrimination entre hommes et femmes dans les lieux de travail dans le « *Code de l'égalité des chances entre hommes et femmes* » faisant l'objet du décret législatif n.198, du 11 avril 2006.

14. Le principe de l'égalité de salaire – que la Charte Constitutionnelle affirme aux articles 3 et 37 – est réaffirmé à l'article 28 du cité décret, qui interdit toute conduite discriminatoire à l'employeur qui n'assurerait pas une égalité de rémunération pour un même travail, de valeur égale (premier alinéa), ou qui appliquerait des critères différents en fonction du sexe des employés dans l'élaboration des systèmes de classification professionnelle adoptés en vue de déterminer les niveaux de rémunération (alinéa 2).

15. Au vu de ce qui précède, il y a lieu de rappeler que les fonctions de contrôle en matière de travail et de législation sociale relèvent de l'Inspection nationale du travail (créée par le décret législatif n.149 du 14 septembre 2015, portant « *Dispositions en matière de rationalisation et de simplification de l'activité d'inspection dans le domaine du travail et de*

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

la législation sociale, en application de la loi n. 183 du 10 décembre 2014 ». Les missions d'inspection visent à vérifier le respect intégral des conditions de travail; normalement elles se concentrent sur les catégories de travailleurs les plus exposés au risque de comportements discriminatoires, dont les femmes et, notamment, les mères travailleuses.

16. Les inspections permettent de lutter efficacement contre les phénomènes discriminatoires, en assurant une protection physique et économique efficace des mères qui travaillent.

17. Si des discriminations sont constatées à l'issue des contrôles sur le lieu de travail, les inspecteurs dénoncent ces irrégularités. Il va de soi que si la disparité salariale relève de ces irrégularités, outre les sanctions prévues aux articles 28 et 41 du décret n. 198 de 2006, l'inspecteur peut ouvrir une procédure d'injonction de payer, en vertu de l'article 12 du décret législatif n. 124 du 23 avril 2004. Cet instrument permet d'assurer le versement de la rémunération due aux salariées concernées, de manière efficace et immédiate.

18. Il convient de préciser que l'action de contrôle des inspecteurs du travail en matière d'égalité de traitement et d'égalité des chances entre hommes et femmes passe également par un échange fructueux d'informations entre l'Inspection nationale du travail et les Conseillères et Conseillers pour la parité.

19. En vertu de l'article 15 du décret législatif n. 198 de 2006, l'Inspection nationale du travail et ses antennes locales et la Conseillère nationale pour la parité ainsi que les Conseillères ou Conseillers provinciaux ont établi une collaboration solide, visant à lancer des initiatives susceptibles de faciliter la pleine mise en œuvre des dispositions en matière de parité et d'égalité des chances entre hommes et femmes, en vue de prévenir et éliminer toute forme de discrimination basée sur le sexe, en encourageant entre autres la coordination des activités respectives, l'échange d'expériences et la formation professionnelle de leurs agents dans le domaine de la parité et de l'égalité des chances.

20. Il y a lieu de souligner que le thème de l'égalité des chances et, plus particulièrement, celui des abus en matière d'égalité homme/femme et de protection des droits des mères travailleuses fait l'objet d'un suivi régulier des résultats de l'action de contrôle; les résultats de l'action de suivi permettent naturellement de reprogrammer l'activité future des organes de contrôle.

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

21. On souligne, enfin, que le régime des sanctions applicables à la violation de l'article 28 du décret législatif n. 198 du 2006 (interdiction de discrimination salariale) a récemment fait l'objet d'une modification importante, suite à l'entrée en vigueur (le 6 février 2016) du décret législatif n. 8 du 15 janvier 2017 (portant « *Dispositions en matière de dépenalisation, au sens de l'article 2, alinéa 2, Loi n. 67 du 28 avril 2014* ») qui établit la dépenalisation de nombreux cas d'espèce illicites en matière de travail et de législation sociale punis par des sanctions financières dont, entre autres, la discrimination entre hommes et femmes dans les lieux de travail.

22. Avant l'introduction de cette innovation normative, toute enfreinte aux dispositions de l'article 28 susmentionné était punie, au sens de l'article 41, alinéa 2 du décret n.198, par une sanction pécuniaire allant de 250 à 1.500 euros à l'encontre de l'employeur.

23. Suite à la dépenalisation (notamment l'article 1, alinéa 1 et 5, lettre a), la violation des dispositions de l'article 28 entraîne maintenant une sanction administrative allant de 5.000 à 10.000 euros; en l'espèce, la procédure d'injonction de payer prévue par l'article 13 du décret législatif n. 124 de 2004 est exclue et, par conséquent, est également exclue la possibilité pour le transgresseur de payer une amende minorée. Dans un délai de soixante jours à compter de la contestation ou de la notification de l'infraction administrative, seul le paiement d'une amende minorée est autorisé, à hauteur d'un tiers de l'amende maximale prévue pour l'infraction constatée, soit 3.333.33 euros (en vertu des critères ordinaires établis par l'article 16 de la loi n. 689 du 24 novembre 1981).

24. A cet égard, il convient donc de souligner que malgré la dépenalisation, le régime de sanctions actuel s'avère particulièrement efficace, avant tout en raison du montant plus élevé que le transgresseur est tenu de verser (en effet, même lorsque l'amende est minorée, ce montant est plus élevé que celui de l'amende prévue par l'article 41, alinéa 2 du décret législatif n. 198 de 2006, ce qui exerce un effet de dissuasion importante); qui plus est, la dépenalisation permet d'éviter le prolongement des délais lié au déroulement des poursuites pénales, en assurant l'application immédiate et directe d'une sanction en cas de constat de discrimination.

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

CONCLUSIONS

25. Le Gouvernement souligne, tout d'abord, que les lois et dispositions citées démontrent comme l'État italien a introduit principes et mesures dans le respect du principe de discrimination qui ont modifié le cadre législatif précédent.

26. Par conséquent, le Gouvernement remercie le Comité pour l'attention qu'il réservera aux informations susmentionnées et demande de déclarer mal fondée la réclamation collective parce que il n'y a aucune violation des articles 1, 4, 4 §3, 20 et E" de la Charte.

2 novembre 2017

Bureau de l'Agent du Gouvernement

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'C. G. G.', located at the bottom right of the page.