

Transpositions des directives (UE) 2019/1158 et (UE) 2019/1152 dans le système juridique italien

Alberto Mattei



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/rdctss/4629>

DOI : 10.4000/rdctss.4629

ISSN : 2262-9815

Éditeur

Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

Édition imprimée

Date de publication : 21 octobre 2022

Pagination : 310-313

ISSN : 2117-4350

Référence électronique

Alberto Mattei, « Transpositions des directives (UE) 2019/1158 et (UE) 2019/1152 dans le système juridique italien », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [En ligne], 3 | 2022, mis en ligne le 21 octobre 2022, consulté le 11 novembre 2022. URL : <http://journals.openedition.org/rdctss/4629> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rdctss.4629>



Creative Commons - Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International
- CC BY-NC-ND 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

ALBERTO MATTEI

UNIVERSITÉ DE VÉRONE

TRANSPOSITIONS DES DIRECTIVES (UE) 2019/1158 ET (UE) 2019/1152 DANS LE SYSTÈME JURIDIQUE ITALIEN

Ces derniers mois, le système juridique italien a entériné d'importantes lois sur la législation du travail, qui puisent toutes leur origine dans le droit du travail de l'Union européenne. Sur le plan politique, il s'agit des dernières mesures importantes liées au travail, adoptées par le gouvernement et le Parlement italiens avant la dissolution de la Chambre des députés et du Sénat précédant les élections générales du 25 septembre 2022.

Deux mesures en particulier retiennent l'attention des universitaires et des praticiens du droit du travail. Il s'agit d'une part de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants¹ qui a été mise en œuvre par le décret législatif italien n°105 du 30 juin 2022² (I). C'est d'autre part de la transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne par le décret législatif italien n°104 du 27 juin 2022³ (II).

I - LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE (UE) 2019/1158

Avec la loi sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la nouvelle directive européenne abroge et remplace entièrement la directive n°18 de 2010. L'objectif général est de parvenir à un partage des responsabilités entre les hommes et les femmes dans le domaine du *care*, et de promouvoir l'égalité des sexes dans la vie professionnelle et familiale. Il s'agit notamment d'encourager une répartition plus équitable des responsabilités dans ce domaine, y compris en ce qui concerne l'éducation des enfants, afin de favoriser le développement précoce du lien affectif entre le père et l'enfant⁴.

Au niveau national, le décret législatif modifie les règles relatives aux congés, autorisations d'absence et autres mesures régies notamment par le décret législatif

1 *La directive 2019/1158 de juin 2019 concernant l'équilibre entre vie personnelle et vie privée des parents et des aidants*, P. Lorber, G. Santoro (coord.), avec les contributions de P. Lorber, G. Santoro, E. Caracciolo di Torella, L. Calafà, L. Kruger, S. Burri, S. Bagari, C. De Oliveira Carvalho, A. Musiala, F. Rosioru, V. Stangova, O. Golyner, S. Perrenoud, K. Malherbe, *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, n°2020/3.

2 Journal officiel de la République italienne du 29 juillet 2022, n°176.

3 *Ibid.*

4 Pour un premier commentaire, voir B. Massara, « Pari opportunità anche nella conciliazione tra vita privata e attività lavorativa », *Guida al Lavoro*, n°33-34, 26 août 2022, p. 25.

n°151 de 2001 sur le congé de maternité et de paternité, par la loi n°104 de 1992 sur l'assistance, l'intégration sociale et les droits des personnes handicapées, par la loi n°81 de 2017 sur le travail « agile » ou à distance ainsi que par le décret législatif n°81 de 2015 qui concerne en particulier le droit à la priorité des demandes de conversion des contrats de travail de temps plein en temps partiel.

La nouvelle législation italienne régleme notamment le congé de paternité obligatoire, qui peut être pris à partir de deux mois avant le terme et jusqu'à cinq mois après la naissance, durant une période de dix jours ouvrables, consécutifs ou non mais non fractionnables, sur une base horaire.

En ce qui concerne le congé parental, la durée totale de celui-ci pour un parent isolé a été portée de dix à onze mois, en vue de garantir une plus grande protection des ménages monoparentaux ; la période de congé parental indemnisée à 30% a été portée de 6 à 9 mois, et peut être prise par les deux parents (trois mois chacun, les trois derniers mois pouvant être pris de façon alternée) jusqu'aux douze ans de l'enfant. Par ailleurs, concernant le congé de paternité pris en l'absence physique ou légale de la mère, des mesures ont prévu une sanction pénale en cas d'opposition, de refus ou d'obstruction de la part de l'employeur. Parmi les autres modifications, le congé extraordinaire permettant de prendre soin de membres de la famille souffrant d'un handicap a été étendu aux partenaires civils et aux partenaires cohabitant *de fait*.

En ce qui concerne la loi sur le handicap, le décret d'application comprend une disposition spéciale interdisant les actes discriminatoires à l'encontre des travailleurs qui demandent ou bénéficient des avantages prévus par la loi n°104/1992 et le décret législatif n°151/2001, tels que modifiés par ce décret. Parmi les interventions réalisées en ce sens, le champ des bénéficiaires a été élargi et inclut désormais les personnes engagées dans une union civile et celles cohabitant *de fait*.

En outre, un droit de priorité d'accès au travail « agile », à distance, ou à d'autres formes de travail flexible, a été reconnu aux travailleurs ayant pris un congé pour s'occuper d'enfants ou de parents handicapés. Il convient de noter qu'un élément commun aux interventions concerne les conséquences relatives aux sanctions : les comportements des entreprises qui s'opposent à l'exercice de ces droits sont expressément définis comme discriminatoires et empêchent l'employeur d'obtenir la certification en matière d'égalité des sexes⁵.

II - LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE (UE) 2019/1152

Avec la loi relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles, la nouvelle directive européenne abroge et remplace entièrement la directive n°533 de 1991⁶.

5 Art. 46 bis décret législatif n°198 de 2006. Voir également B. Massara, « Pari opportunità anche nella conciliazione tra vita private e attività lavorativa », *op. cit.*

6 Pour un premier commentaire, voir G. Falasca et E. Evangelista, « Decreto trasparenza, nuove regole sulla gestione dei rapporti di lavoro », *Guida al Lavoro*, n°33-34, 26 août 2022, p. 12.

D'une manière générale, l'objectif de la directive est de fournir aux travailleurs une plus grande protection par la mise en œuvre de mesures qui apportent un niveau satisfaisant de transparence et de prévisibilité des conditions de travail. Une obligation d'information de la part des entreprises est notamment envisagée.

Le champ d'application des règles relatives aux obligations d'informations de l'employeur s'étend aux contrats de travail, y compris aux contrats agricoles à durée déterminée, indéterminée et à temps partiel, aux contrats de travail temporaires, aux contrats de travail intermittents (c'est-à-dire le travail sur appel, les contrats à *zéro heure*), aux contrats de collaboration coordonnée et continue, aux contrats de service occasionnels, aux relations de travail des employés des administrations publiques et de ceux des entités économiques publiques, aux travailleurs de la mer et de la pêche, sans préjudice des règles spéciales en vigueur en la matière et aux travailleurs domestiques.

Les nouvelles obligations d'information ont déjà suscité des doutes quant à la gestion du contrat de travail⁷, similaire à la mise en œuvre de l'autre décret nécessitant des éclaircissements de l'Agence nationale d'assurance sociale (INPS)⁸. En particulier, l'employeur est tenu à des obligations d'information du salarié, en amont de sa prise de fonctions, dès lors qu'il lui remet le contrat de travail ou une copie de l'attestation du contrat de travail. Toutes les autres informations obligatoires doivent être fournies, sur papier ou par voie électronique, dans les sept jours suivant le début de la relation d'emploi, ou dans un délai d'un mois pour certains types d'informations (par exemple, la convention collective applicable).

En général, le contrat de travail doit comporter des informations spécifiques (l'identité des parties, le lieu de travail, la classification, le type de contrat, la date de début de l'emploi, etc.). Des règles particulières sont applicables en cas d'utilisation de systèmes automatisés de prise de décision ou de surveillance (les objectifs et les buts des systèmes, leur logique et leur fonctionnement) et en cas de détachement à l'étranger (toute indemnité spécifique de détachement et les modalités de remboursement des frais de voyage, de nourriture et de logement).

D'autres dispositions sont prévues en cas de double obligation⁹ et en ce qui concerne la période d'essai. En cas de non-respect par l'employeur, le décret prévoit une amende allant de 250 à 1 500 euros pour chaque salarié concerné, sans préjudice des effets civils et indemnitaires en faveur du salarié. La plainte peut être déposée auprès de l'inspection du travail par le salarié ou le syndicat délégué par le salarié.

7 Circulaire de l'Inspection nationale du travail 10 août 2022, n°4.

8 Message de L'Agence nationale d'assurance sociale, 4 août 2022, n°3066. Voir B. Massara, « Pari opportunità anche nella conciliazione tra vita private e attività lavorativa », *op. cit.*

9 Pour un premier commentaire, F. Scarpelli, « Decreto trasparenza: disciplinato il diritto del lavoratore (privato) a svolgere un'altra prestazione lavorativa », *Giustizia Civile.com*, 23 août 2022 ; M. Marrucci, « Sulla moltitudine degli obblighi d'informazione ai lavoratori introdotti con l'attuazione della normativa comunitaria relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili », *Labor. Il lavoro nel diritto*, 1^{er} septembre 2022.

Conclusion

Il s'agit de deux lois très importantes pour le système italien du droit du travail. Elles exigeront des plans et des actions de mise en œuvre de la part des employeurs, tant en termes de gestion (directive sur la transparence), que de clarification opérationnelle (directive sur la conciliation).