

La jurisprudence de la Cour constitutionnelle italienne sur les licenciements en attente d'une clarification de la loi

Alberto Mattei



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/rdctss/9040>

DOI : 10.4000/12f1k

ISSN : 2262-9815

Traduction(s) :

Recent rulings of the Italian Constitutional Court on the regulation of dismissals: An overview - URL :

<https://journals.openedition.org/rdctss/9344> [en]

Éditeur

Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

Édition imprimée

Date de publication : 1 octobre 2024

Pagination : 328-331

ISSN : 2117-4350

Référence électronique

Alberto Mattei, « La jurisprudence de la Cour constitutionnelle italienne sur les licenciements en attente d'une clarification de la loi », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [En ligne], 3 | 2024, mis en ligne le 01 octobre 2024, consulté le 18 décembre 2024. URL : <http://journals.openedition.org/rdctss/9040> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/12f1k>



Le texte seul est utilisable sous licence CC BY-NC-ND 4.0. Les autres éléments (illustrations, fichiers annexes importés) sont « Tous droits réservés », sauf mention contraire.

ALBERTO MATTEI

CHARGÉ DE RECHERCHE, DÉPARTEMENT DE DROIT, UNIVERSITÉ DE VÉRONE

LA JURISPRUDENCE DE LA COUR CONSTITUTIONNELLE ITALIENNE SUR LES LICENCIEMENTS EN ATTENTE D'UNE CLARIFICATION DE LA LOI

Cet article a pour objectif d'examiner les principales décisions de la Cour constitutionnelle italienne adoptées ces derniers mois, et plus largement ces dernières années sur le licenciement. Cette question se trouve au centre des préoccupations du droit du travail italien depuis très longtemps, et de nombreux amendements ont été adoptés sur le sujet.

Nous présenterons dans l'ordre chronologique les principaux amendements consécutifs aux arrêts rendus par la Cour constitutionnelle concernant le décret législatif n°23/2015 et l'article 18 du Statut des travailleurs¹. Ces évolutions, notamment le système de protection mis en place en cas de licenciements injustifiés, ont conduit à plusieurs reprises les tribunaux de première instance à renvoyer aux juridictions supérieures des questions de constitutionnalité.

Depuis la réforme du marché du travail, adoptée par le Gouvernement Monti en 2012, suivie par le *Jobs Act* du Gouvernement Renzi en 2015, le droit du travail italien a connu de profondes évolutions en matière de réglementation des licenciements.

La Cour constitutionnelle a statué sur certains aspects des dispositions de l'article 18 de la loi n°300/1970 (Statut des travailleurs) modifiée en 2012 et en 2015. En effet, la loi n°92/2012 a réformé l'article 18 du Statut des travailleurs sur les protections relatives aux licenciements injustifiés.

Dans les cas de licenciements disciplinaires et économiques, la réintégration du salarié dans l'entreprise ne peut plus être prononcée directement. De manière plus offensive, le décret législatif n°23/2015 voulait aller plus loin que l'article 18 du Statut des travailleurs, et introduire un nouveau système « de protection graduée », basé sur l'ancienneté du salarié licencié, en réduisant l'importance du recours à la réintégration dans l'entreprise.

Dans l'arrêt n°194/2018, la Cour constitutionnelle a jugé inconstitutionnel le calcul de l'indemnité due en cas de licenciement injustifié. Le *Jobs Act* de 2015 prévoyait que la rémunération soit calculée en fonction de l'ancienneté, mais la Cour a jugé que d'autres facteurs devaient également être pris en compte. L'arrêt porte sur un élément clé du *Jobs Act* : permettre aux parties d'évaluer le risque d'une action en justice.

1 Sur l'ordre chronologique des arrêts cités, voir P. Stern, « Jobs Act : come la Corte Costituzionale ha riscritto le norme sui licenziamenti », *Quotidiano Più - Giuffrè Francis Lefebvre*, 31 juillet 2024.

En effet, le *Jobs Act* a introduit le mécanisme de « protection graduée » qui remplace l'obligation de réintégration du salarié par une indemnité calculée en fonction de l'ancienneté et dont le barème est fixé (deux mois de salaire par année d'ancienneté, avec un plancher de quatre mois de salaire et un plafond de 24 mois). Le plancher et le plafond ont été modifiés par le décret sur la dignité, promulgué par le Gouvernement Conte I en 2018 (décret-loi n°87/2018).

La Cour a jugé qu'un mécanisme aussi rigide de calcul de l'indemnité ne tenait pas compte des différentes situations personnelles et professionnelles des travailleurs puisque la même règle s'appliquait dans des cas de figure parfois très différents.

Le « tribunal tient compte en premier lieu de l'ancienneté (...) ainsi que d'autres critères (...), qui peuvent être déduits de l'évolution de la réglementation limitant les licenciements (nombre de salariés, taille de l'entreprise, comportement et conditions des parties) »². Le calcul de l'indemnité relevait donc de la compétence des tribunaux.

Trois ans plus tard, dans l'arrêt n°59/2021, la Cour constitutionnelle a examiné les dispositions relatives au licenciement injustifié figurant dans le Statut des travailleurs tel que modifié en 2011. La simple faculté et non l'obligation du juge de réintégrer le salarié en cas de licenciements économiques, en l'absence de motif objectif justifié, a été jugée inconstitutionnelle.

La Cour constitutionnelle a jugé déraisonnable le pouvoir totalement discrétionnaire des tribunaux de décider de réintégrer ou non les salariés licenciés en cas d'absence manifeste de preuves.

La Cour a censuré la mesure au motif que face à un licenciement manifestement infondé, le fait de décider que « le tribunal peut également procéder », au lieu de « le tribunal procède également » relève de ce qu'elle a qualifié d'une « réintégration diminuée »³.

Dans l'arrêt n°125/2022, la Cour est revenue sur ce point. À cette occasion, elle a déclaré déraisonnable d'exiger qu'il s'agisse d'une « absence manifeste » du fait à l'origine du licenciement pour motif économique.

Le débat portait sur le terme « manifeste ». La Cour a estimé que l'exigence du caractère « manifeste » est indéterminée, et pour cela se prête à des incertitudes d'application, sources d'inégalités de traitement.

La même année, la Cour a examiné la limite générale fixée à quinze salariés (n°183), notamment pour bénéficier des protections du droit du travail italien contre les licenciements injustifiés. La Cour a déclaré que « le nombre de salariés (...) ne reflète pas en soi la force économique réelle de l'employeur, ni la gravité du licenciement » et a conclu en soulignant « la nécessité pour le système de se doter

2 Arrêt n°194/2018, point 15.

3 Arrêt n°59/2021, point 12.

de voies de recours adéquates en cas de licenciements injustifiés décidés par des employeurs ayant le même nombre de salariés »⁴.

Dans l'arrêt rendu en 2024 (n°22), la Cour a supprimé l'adverbe « expressément » du texte du *Jobs Act* qui limitait la nullité des licenciements. Ainsi, la réintégration dans l'entreprise est obligatoire après le licenciement de la travailleuse pendant la « période protégée » de la grossesse et jusqu'à un an après la naissance de l'enfant. Ces licenciements doivent être considérés comme nuls et nonavenus.

Par conséquent, l'obligation de réintégration est envisagée pour les licenciements injustifiés dans les cas suivants :

- expiration de la période protégée ;
- licenciement pour des raisons illégales ;
- licenciement en représailles d'un lanceur d'alerte ;
- licenciement de travailleurs revendiquant leurs droits à l'information sur la relation d'emploi.

En 2024, la Cour a réexaminé la réglementation des licenciements pour motif économique, notamment le cas d'une « réintégration diminuée ». L'illégitimité constitutionnelle de la disposition du *Jobs Act* supprimant la réintégration vaut également lors d'un licenciement pour motif économique, en cas d'absence de fait matériel. Toutefois, la Cour constitutionnelle a maintenu la sanction de l'indemnisation plutôt que l'obligation de réintégration et a donc exclu de la réintégration l'hypothèse du non-respect du *repêchage*. En d'autres termes, le non-respect du *repêchage* donne lieu à une protection indemnitaire (arrêt n°128).

Dans un autre arrêt, la Cour constitutionnelle a statué qu'en cas de licenciement pour motif légitime ou pour des motifs personnels justifiés, lorsque les faits contestés sont pertinents mais entraînent des sanctions d'ordre disciplinaire conformément à la convention collective nationale, la sanction doit être celle de la réintégration sur le lieu de travail (arrêt n°129).

Comme indiqué plus haut, dans tous les autres cas, notamment lorsque les sanctions sont liées à des infractions disciplinaires, la réintégration ne s'applique pas. La plupart des sanctions relatives à des infractions liées au comportement disciplinaire du salarié sont définies en des termes généraux⁵.

Conclusion

Il apparaît nécessaire de prévoir au niveau législatif une réglementation spécifique en matière de protection contre les licenciements injustifiés.

4 Arrêt n°183/2022, points 5.2 et 6.

5 A. Maresca et E. M. D'Onofrio, « Sanzioni più incerte per i licenziamenti ingiustificati », *Il Sole 24 Ore*, 19 juillet 2024.

Il ne s'agit pas simplement de reformuler les réglementations existantes dans ce domaine, mais plutôt de pallier la fragmentation des sources en adoptant de manière systématique et harmonieuse les principes directeurs établis par la Cour constitutionnelle.