

ARTICLE 29

Droit à l'information et à la consultation dans les
procédure de licenciements collectifs

Dans l'intervalle temporel auquel se réfère le présent rapport, l'organisation normative concernant les licenciements collectifs ex art.24, L.223/91, modifiée par les suivantes LL.GG. n.236/93 et n.451/94, n'a pas subi de variations.

Donc, en confirmant ce que a été exposé dans la précédent relation, se renvoie au même article 29 pour la période 1999/2000.

Toutefois, pour donner un information plus exhaustive se représente ce qui suit.

Question A

On renvoie au précédent rapport.

Question B

points a, b, c, d

On met en évidence que, en se référant aux procédures de consultation et d'information des travailleurs, prévues par l'art.4, L.223/91, la procédure de licenciement collectif entamée avec l'accomplissement de l' obligation spécifique d'informer soit les **RSA** (Représentations Syndicales d'Entreprise) que les respectives associations de catégorie.

Telle obligation se réfère aux informations suivantes :

- de nature technique, d'organisation ou de productivité, pour lesquelles on ne peut –on pas adopter des mesure aptes à poser remède à la situation prédite et à éviter, en tout ou en partie, la déclaration de mobilité ;
- concernant les temps de réalisation du programme de mobilité;
- éventuelles mesures programmées pour faire face aux conséquences, sur le plan social, de la réalisation du programme même.

Les communications fournies par le travailleur sont à la base d'un examen ultérieur joint qui peut être proposé dans les sept jours suivants par les organisations syndicaux et par les respectives associations de catégorie.

L' intervalle temporaire pour la consultation arrive jusqu'à 45 jours, qui se réduise de la moitié dans le cas ou le nombre des travailleurs à renvoyer soit inférieur a dix.

De toute manière s'agit d'un délai ordonnateur.

Dans la phase des rencontres syndicaux peuvent être adoptée les suivantes solutions pour éviter le licenciement :

- les contrats de solidarité, prévues par la L.n . 236/93 ;
- la flexibilité de l'horaire de travail, pour gérer les prestations des travailleurs ;
- les accords que, par dérogation à l'art. 1203 c.c.,permettent d'utiliser le travailleur dans des fonctions différentes ou inférieurs .

La contravention d'une seule des phases des procédures disciplinées par la loi, y compris le non accomplissement des obligations d'information, constitue, sur le plan des sanctions, un hypothèse de « conduite antisyndical », ex art. 28 *Statuto dei Lavoratori* (L.n.300/70), en se répercutent sur le disposition final adoptée par rapport à un seul travailleur.

Le travailleur peut agir en justice pour obtenir la constatation d'inefficacité du licenciement.

Observations

En relation aux informations sur la **RSU** (Représentations Syndicales Unitaires), formulées par le Comité européen des droits sociaux dans ses Conclusions du 2003, on remarque que l'art.4,co.2, L.300/91, requiert que la communication préventive sur le commencement des procédures de mobilité doit être réalisée aux **RSA** (Représentations Syndicales d'Entreprise), constituées aux termes de l'art.19, L. 300/70, aux respectives associations de catégorie.

En absence des représentations en question, la communication doit être adressée aux associations de catégorie adhérentes aux confédérations plus représentatives a niveaux national.

Actuellement, quant à la représentation syndicale, dans l'entreprise peuvent être présents deux différents systèmes: la **RSA** et la **RSU**.

La **RSA**, prévues par l'art.19 L.300/70, est relative a tous les secteurs économiques et composée par les associations syndicales signataires des contrats collectifs de travail appliqués dans l'unité productive.

La constitution de la **RSA** se produit par l'initiative des travailleurs .

La loi ne prévoit pas des dispositions détaillées à ce sujet en laissant vaste liberté sur les concrètes modalités de la **RSA**.

La **RSU** prévue par l'*Accordo Interconfederale* signé entre les syndicats (CGIL,CISL,UIL) et Confindustria, du 20 décembre 1993, est applicable aux seules entreprise du secteur industriel ainsi que celles organisations d'autres secteurs qu'y adhèrent.

La constitution de les **RSU** se déroule par une procédure électorale.

Le nombre des composantes, élue par une période des trois ans, doit être proportionnel au nombre d'occupés dans l'entreprise selon la suivante proportion :

- trois composantes par unité productive qui emploie jusqu'à 200 occupés ;
- trois chaque 300 ou fraction de 300 occupés dans les unités productives jusqu' à 3.000 travailleurs ;
- sont prévues autres trois membres en plus chaque 500 ou fraction de 500 occupés dans les unités productives de dimensions majeures.

En tout cas, la négociation collective peut établir des conditions plus favorables pour ce qui concerne les limites occupationnelles sur lesquelles on calcule le nombre des composantes de la **RSU**.