

ITALIE

Représentation du personnel et dialogue social en entreprise

Sources juridiques

- Statut des travailleurs ([Statuto dei Lavoratori](#)) ;
- [accord interprofessionnel](#) du 23 juillet 1993 fixant le principe de la RSU et [accord interprofessionnel](#) du 20 décembre 1993 réglementant la constitution et le fonctionnement des RSU dans le secteur industriel ;
- [accord interprofessionnel du 10 janvier 2014](#) relatif au texte unique sur la représentativité syndicale.

Quels sont les canaux de représentation des salariés ?

La représentation du personnel est, en Italie, principalement assurée par une instance de représentation du personnel élue : la Représentation Syndicale Unitaire (RSU - Rappresentanza sindacale unitaria).

Le principe de la RSU a été instauré par l'accord interprofessionnel du 23 juillet 1993. Les modalités de fonctionnement de celle-ci ont été précisées par l'accord du 20 décembre 1993. Ces dispositions ont été modifiées par l'accord interprofessionnel du 10 janvier 2014 relatif au texte unique sur la représentativité syndicale.

La RSU est un **comité unique pour l'ensemble des syndicats** présents dans l'entreprise. Il détient la légitimité de négocier au niveau de l'entreprise sur les sujets faisant l'objet d'une délégation de la part des conventions collectives nationales.

Historiquement, la RSU a progressivement remplacé les représentations syndicales d'entreprise (RSA - Rappresentanze sindacali aziendali) qui s'appuyaient sur la loi du 20 mai 1970 portant Statut des travailleurs et qui ne représentaient, chacune, **qu'un seul syndicat au sein de l'entreprise**.

Si la RSA subsiste dans certaines entreprises, les partenaires sociaux se sont engagés, dans le cadre d'accords interprofessionnels successifs (Accord du 28 juin 2011 relatif à la représentativité syndicale et à la négociation collective ; Accord du 31 mai 2013 relatif à la représentativité syndicale ; Accord interprofessionnel du 10 janvier 2014 relatif au texte unique sur la représentation), à ce qu'il n'y ait qu'une seule forme de représentation syndicale dans l'entreprise, soit une RSA soit une RSU.

Comment la représentation du personnel est-elle mise en place ?

Suite à l'accord de janvier 2014, tous les membres de la RSU sont élus par l'ensemble du personnel lors d'un vote au suffrage universel à bulletin secret, mais ne peuvent être nommés que par les syndicats. Avant cet accord, deux tiers des membres étaient élus et un tiers était désigné par les syndicats, en fonction du soutien qu'ils avaient reçu lors des élections.

Pour pouvoir se porter candidat, un syndicat doit :

- soit avoir signé l'accord de janvier 2014 (à savoir les trois syndicats Cgil, Cisl et Uil) ;
- soit avoir conclu un accord au niveau sectoriel pour l'entreprise concernée ;
- soit disposer d'une constitution formelle, soutenir l'accord de janvier 2014 et les deux accords de 2011 et 2013 qui l'ont précédé, et avoir le soutien d'au moins 5 % des électeurs potentiels (au moins trois personnes dans les entreprises de moins de 60 salariés).

Le vote se fait sur la base d'un système de liste et les syndicats ne peuvent pas proposer de candidats pour plus de deux tiers des sièges.

Les membres de la RSU sont élus pour trois ans. Au moins trois mois avant la fin de cette période, ils doivent, eux ou les syndicats concernés, prendre l'initiative d'entamer le processus de nouvelles élections.

Comme le prévoit le statut des travailleurs, le mandat des membres de la RSA est également de trois ans.

La RSA et la RSU peuvent être créées dans toutes les entreprises de plus de 15 salariés.

Quelle est sa composition ?

Elue pour trois ans, la RSU est composée de trois membres dans les entreprises de 16 à 200 salariés. Le nombre de membres augmente ensuite de trois membres supplémentaires par tranche de 300 salariés jusqu'à 3000 salariés puis de trois membres supplémentaires par tranche de 500 salariés au-delà.

Ce nombre de représentants peut être amélioré par accord collectif.

Quel est son rôle ?

La principale mission de la RSU est la négociation des accords collectifs avec l'employeur dans les limites définies par la convention collective sectorielle. Elle assure également le contrôle et la supervision de la bonne application de la convention collective (salaire, temps de travail, formation, santé sécurité, etc.).

En matière d'information / consultation, si certains sujets sont précisés par la loi, la plupart des droits sont énoncés au niveau des accords collectifs sectoriels. La loi prévoit notamment que les représentants du personnel doivent être consultés sur la santé et la sécurité, l'utilisation des fonds public pour une restructuration, les licenciements collectifs pour motif économique, et les transferts d'entreprises. Néanmoins, on considère que les compétences de la RSU sont les suivantes :

- **Information** : situation de l'entreprise, situation de l'emploi, perspectives économiques, santé et sécurité ;
- **Consultation**: introduction de nouvelles technologies, santé et sécurité, organisation du travail, restructurations, égalité des genres, formation professionnelle, licenciements collectifs.

Comment fonctionne-t-elle ?

Les syndicats définissent les règles de fonctionnement de la RSU qui est généralement présidée par le responsable du syndicat majoritaire sur le lieu de travail. Un comité exécutif peut également être formé dans les établissements de grande taille et des sous-comités peuvent être créés sur des questions spécifiques (santé, sécurité, organisation du travail, classification professionnelle).

Il n'existe pas de dispositions précisant à quelle fréquence la RSU doit se réunir mais les conventions collectives de branche peuvent prévoir des dispositions à ce sujet. En général, les réunions ont lieu « quand cela est nécessaire ».