

# La juridiction du travail et de la sécurité sociale

Italie

**Novembre 2005**



**JURISCOPE**

## SOMMAIRE

INTRODUCTION .....	3
I. LE PROCÈS DU TRAVAIL .....	4
A. LA COMPOSITION DES ORGANES DE JUGEMENT ET STATUT DES JUGES .....	4
B. LA COMPÉTENCE DU JUGE DU TRAVAIL .....	5
1. LA COMPÉTENCE MATÉRIELLE.....	5
2. LA COMPÉTENCE TERRITORIALE.....	6
C. LA PROCÉDURE DU TRAVAIL.....	7
1. LA TENTATIVE DE CONCILIATION DEVANT LES COMMISSIONS DÉPARTEMENTALES DU TRAVAIL.....	7
2. LE JUGEMENT DU PREMIER DEGRÉ.....	8
3. LES PROCÉDURES SOMMAIRES .....	11
4. LA JURIDICTION DE DEUXIÈME DEGRÉ ET LE POURVOI EN CASSATION .....	13
II. LE RÈGLEMENT DES LITIGES EN MATIÈRE DE PRÉVOYANCE SOCIALE .....	14
A. LES LITIGES CONCERNÉS.....	14
B. LA TENTATIVE DE CONCILIATION ADMINISTRATIVE.....	15
C. LE CONTENTIEUX JUDICIAIRE .....	16

# Les juridictions du travail et de la sécurité sociale

(Italie)

## *Introduction*

En Italie, le droit du travail bénéficie d'une ample protection qui résulte tant des normes constitutionnelles que des normes législatives ordinaires, qu'elles soient substantielles ou processuelles. Le droit au travail, entendu comme activités ou fonctions participant au progrès matériel ou spirituel de la société (art. 4 al.2 de la Constitution), est reconnu à tous les citoyens (art.4 al.1).

Le contentieux en matière de travail et de prévoyance sociale est régi par les règles contenues dans le Code de procédure civile (CPC), Livre II, Titre IV, Chapitres I et II.

L'objectif général du législateur italien a été d'insérer tant la matière du travail (au sens étroit du terme), qui fait l'objet du Chapitre I, que la matière de la prévoyance et de l'assistance, qui fait l'objet du Chapitre II, dans le Livre II du Code de procédure civile consacré au procès et par conséquent de considérer ce procès comme celui qui suit une procédure spéciale dans la catégorie plus générique du procès ordinaire.

Pour cette raison, sont applicables aux litiges du travail les dispositions générales du Code de procédure civile. Pour la même raison, la discipline qui régit le contentieux administratif, pour ce qui concerne le recours administratif en matière de prévoyance, est réglée par le Titre IV du Livre II du CPC.

Le procès du travail et de la prévoyance sociale a connu depuis l'entrée en vigueur du CPC diverses réformes qui se sont traduites par des modifications du texte originel ; mais l'objectif du législateur a toujours été de traiter ce contentieux à travers une procédure propre prévue par le Code.

Les modifications fondamentales ont été les suivantes :

a. la Loi n° 604 du 15 juillet 1966, réformée par la Loi n° 108 du 11 mai 1990 sur les licenciements individuels ;

b. la Loi n° 300 du 20 mai 1970 qui comprend des normes sur la protection et la dignité des travailleurs, sur la liberté syndicale et l'activité syndicale sur les lieux du travail, dénommée « statut des travailleur ». En périphérie de ces règles, la Loi n° 844 de 1977 donne compétence au juge du travail pour tous les conflits collectifs dans lesquels un syndicat est partie.

c. la Loi N° 533 du 11 août 1973 sur les conflits individuels du travail et sur les litiges en matière de prévoyance et d'assistance obligatoires, les règles qu'elle pose ont été harmonisées avec celles de la Loi du 20 mai 1970 par une loi du 8 novembre 1977 qui a prévu en outre une procédure spéciale pour la répression des comportements discriminatoires fondés sur le sexe.

## ***I. Le procès du travail***

### **A. La composition des organes de jugement et statut des juges**

Les juges du travail appartiennent à l'organisation judiciaire, plus précisément du tribunal ordinaire. Dans ces tribunaux, sont constituées des sections spécialisées.

Auparavant, ces fonctions étaient confiées au « préteur » (*pretore*), donc à un juge unique, le tribunal collégial ordinaire statuant en appel.

La Loi de 1997, qui a créé le juge unique au premier degré, a donc supprimé la figure du *pretore* et sa compétence en matière du droit du travail a été transférée à des sections du tribunal, le juge unique au premier degré, et à des sections de la cour d'appel au second degré. La réforme réalisée par le Décret législatif n°51/1998 a confirmé la compétence du juge unique, le contentieux du travail et de la prévoyance obligatoire n'étant pas visé par l'article 50 bis CPC qui indique limitativement les causes qui doivent recevoir un traitement collégial.

Les sections du travail auprès du tribunal et de la cour d'appel ne sont pas, à proprement parler, des sections spécialisées. Elles sont le résultat d'une simple répartition du travail judiciaire entre les juges d'une même juridiction ; par ailleurs, dans les petites juridictions, peut très bien ne pas exister de section spécialisée. En conséquence, les rapports entre sections du travail et sections ordinaires ne font pas naître des problèmes de compétence ; il faut en déduire que le lancement du procès du travail devant un juge appartenant à la section ordinaire constitue un vice qui, à la demande des parties ou d'office, doit être, à peine de déchéance, soulevé avant toute autre demande à l'audience de première comparution, la décision du juge n'étant pas alors susceptible d'appel.

## **B. La compétence du juge du travail**

### **1. La compétence matérielle**

En vertu des articles 409 et suivants, entrent dans la compétence du juge du travail :

- les rapports de travail subordonnés privés, même s'ils ne sont pas rattachables à une activité d'entreprise. Entrent donc dans ce domaine tous les litiges relatifs à des rapports de travail marqués par un lien de subordination, y compris le travail domestique à domicile et les nouvelles formes de travail comme le travail intermittent et, à condition d'établir un lien de subordination, le travail agricole, le travail sportif et le contrat d'écriture littéraire. Par litige inhérent aux rapports de travail subordonnés, la jurisprudence entend non seulement le litige relatif aux obligations caractéristiques de la relation du travail, mais aussi tous les litiges dans lesquels le demandeur fait valoir un lien direct entre sa demande et le rapport de travail ; à titre d'exemple, est de la compétence du juge du travail l'action tendant à l'indemnisation du dommage résultant de la conduite injurieuse du supérieur hiérarchique ou tendant à obliger le « donneur de travail » à prendre des mesures nécessaires pour protéger l'intégrité physique et morale du travailleur.

- Les rapports de métayage, de colonat partiaire, de fermage, ainsi que les rapports résultant d'autres contrats agraires, sauf compétence de sections agraires spécialisées.
- Les rapports d'agence commerciale, de représentation commerciale et autres rapports de collaboration qui se traduisent pas une prestation de service continue et coordonnée, à dominante personnelle, même si elle n'est pas subordonnée.
- Les rapports de travail des salariés d'organismes publics qui se consacrent exclusivement ou principalement à une activité économique (organismes qui, en vertu de la loi ou de leurs statuts, produisent des biens ou des services en devant, au moins tendanciellement, respecter des critères d'équilibre entre leurs coûts et leurs recettes).
- Les rapports de travail des salariés d'organismes publics, dès lors qu'ils ne sont pas dévolus par la loi à un autre juge. A ce propos, l'art. 63 du Décret législatif du 30 mars 2001 a dévolu au juge ordinaire faisant fonction du juge du travail les litiges relatifs aux rapports de travail dans les « dépendances » d'administrations publiques. Auparavant, ces litiges étaient de la compétence du juge administratif.

## **2. La compétence territoriale**

La question est réglée par l'art. 413 du CPC qui, de façon alternative, donne compétence au juge dans la circonscription duquel est apparu le rapport de travail ou bien se trouve l'entreprise ou une de ses dépendances à laquelle est affecté le salarié ou à laquelle il prête ses services au moment de la fin de leurs relations de travail. Cette compétence perdure après le transfert de l'entreprise ou l'arrêt de son activité dès lors que la demande a été faite dans les 6 mois du transfert ou de l'arrêt de l'activité.

Pour les litiges relatifs aux rapports d'agence ou de représentation commerciale, est compétent le juge dans la circonscription duquel l'agent ou le représentant a son domicile.

En ce qui concerne les litiges relatifs aux rapports de travail à l'égard des « dépendances » des administrations publiques, est compétent le juge dans la

circonscription duquel se trouve le bureau auquel le salarié est affecté ou était affecté au moment de la cessation du rapport de travail.

## **C. La procédure du travail**

Elle est spéciale, car inspirée par le souci d'assurer la plus grande protection des travailleurs, tous en respectant les principes généraux du procès ordinaire. Bien entendu, elle respecte le principe du contradictoire, mais elle octroie d'amples pouvoirs d'instruction du juge qui peut les utiliser d'office.

### **1. La tentative de conciliation devant les commissions départementales du travail**

Cette tentative est une condition de recevabilité de la demande en justice. L'art. 412 al.1 du CPC impose qu'elle soit tentée et la demande en justice ne peut avoir lieu qu'après l'écoulement d'un délai de 60 jours à compter du début de la tentative de conciliation ou après le constat (procès-verbal) d'une impossibilité d'accord (art. 412 bis al.1 CPC).

Cette conciliation a une nature administrative et constitue une alternative à la conciliation au siège du syndicat.

Cette condition de recevabilité a été imposée par le Décret législatif du 31 mars 1998 (intégré dans les modifications apportées par le Décret législatif du 29 octobre 1998). De la même manière l'art. 410 al.1 du CPC impose que celui qui veut produire en justice une demande relative aux litiges visés par l'art. 409 et n'entend pas utiliser les procédures de conciliation prévues par les conventions et les accords collectifs, doit recourir (directement ou par l'intermédiaire du syndicat auquel il adhère) la tentative de conciliation devant la commission départementale territorialement compétente. Avant 1998, la tentative de conciliation extrajudiciaire n'était requise que pour les litiges relatifs au licenciement. En se fondant sur l'art. 410 du CPC, on remarque que cette condition de recevabilité ne s'applique pas aux litiges relevant pourtant du procès du travail qui ont pour objet des rapports autres que ceux visés par l'art. 409. Comme on le verra plus tard (cf *infra*), une telle

obligation est remplacée par la conciliation auprès des organismes de prévoyance sociale.

De même, aux termes de l'article 412 al.6, échappent au préalable de la conciliation le contentieux d'urgence tel qu'il est organisé par le Livre IV Chapitre III, Titre I.

L'exception d'irrecevabilité doit être soulevée dès le début du procès, c'est-à-dire dans le mémoire de constitution déposé par la personne assignée ou par le juge avant l'audience (art. 420 du CPC).

Le juge qui relève l'irrecevabilité doit suspendre le procès et assigner aux parties un délai péremptoire de 60 jours pour recourir à la conciliation au terme duquel il prononcera l'irrecevabilité de la demande si aucune initiative n'a été prise.

La Commission est un organe purement administratif constitué auprès de la direction départementale du travail et composé du directeur (ou de son délégué), des représentants des salariés et des employeurs désignés par leurs organisations syndicales représentatives respectives. Cette commission peut être elle-même subdivisée en sous-commissions qui respectent cette composition paritaire.

La demande adressée à la commission doit comporter la présentation des parties, la prétention du demandeur et la motivation de sa demande. Elle interrompt la prescription et suspend tout délai de déchéance pour la durée de la tentative et les 20 jours qui la suivent.

Si la conciliation réussit, on dresse un procès-verbal signé par les parties et le président de la commission, procès-verbal qui est déposé au greffe du tribunal afin qu'il puisse acquérir l'efficacité d'un titre exécutoire à la suite d'un contrôle purement formel portant sur la compétence dudit tribunal, sur la régularité des signatures, sur le respect de la parité de la commission, sur la matière traitée, et l'indication des termes du litige.

En vertu de l'art. 2213 du Code civil, cette conciliation échappe au principe général de nullité des renonciations et des transactions ayant pour objet des droits résultant de dispositions légales impératives.

## **2. Le jugement du premier degré**

Le procès du travail est introduit par le recours déposé au greffe du tribunal territorialement compétent contenant les données relatives aux parties, l'objet de la demande et les données de droit et de fait sur lesquelles se fondent les prétentions du demandeur, ses conclusions, ainsi que l'indication des moyens de preuve dont il dispose.

La date de l'audience est fixée par ordonnance à notifier ainsi que la demande à la personne assignée en justice. Celle-ci se constituera en déposant au greffe un mémoire en défense contenant une prise de position précise et détaillée sur les faits dont se prévaut le demandeur à l'appui de sa prétention, contenant en outre les moyens de droit et de fait dont elle se prévaut ainsi que l'indication des moyens de preuve qu'elle entend faire valoir.

A peine de déchéance, le mémoire doit en outre contenir les éventuelles demandes reconventionnelles ainsi que les exceptions de procédure et de fond. En cas de demande reconventionnelle, la personne assignée doit demander au juge de prendre une ordonnance de fixation d'une nouvelle audience, ordonnance qui devra être à son tour signifiée au demandeur. L'objet du litige ainsi déterminé par les actes introductifs de l'instance ne peut être modifié que pour des motifs graves, avec l'autorisation du juge, au cours de l'audience. Il ne peut toutefois s'agir que de simples modifications et non pas de véritables changements de la demande, des exceptions et des conclusions.

Lors de la première audience du procès, vouée à la discussion de la cause, les parties doivent comparaître personnellement afin de répondre à l'interrogatoire du juge et de tenter la conciliation judiciaire. C'est pourquoi si les parties ne peuvent ou ne veulent se présenter à l'audience, elles doivent se faire représenter par un mandataire ayant une bonne connaissance des faits de la cause. Le non-respect de ces règles peut être pris en considération par le juge pour fonder sa décision.

L'activité de conciliation devant le juge est caractérisée très précisément par le fait que les actes qui sont utilisés pour arriver à un règlement du litige, sans qu'il y ait besoin de décision judiciaire (transaction, renonciation d'une partie à sa prétention, reconnaissance de la prétention d'autrui, etc.), sont accomplis avec la médiation d'un juge doté des moyens d'une « médiation qualifiée ».

En vertu de l'art. 2213 du Code civil, la conciliation échappe, ici encore, au principe général de nullité des renonciations et des transactions ayant pour objet des droits des salariés résultant de dispositions légales impératives.

La tentative de conciliation doit être constatée par écrit et en cas d'issue positive de la conciliation judiciaire, un procès-verbal doit en être établi, signé des parties, du juge et du greffier. Ce procès-verbal a la valeur d'un titre exécutoire de nature judiciaire. Bien entendu, en cas de conciliation, le procès prend fin.

En cas d'échec de la conciliation, à l'audience, le juge admet les moyens de preuve dont les parties se sont prévalués dans les actes introductifs d'instance, ainsi que ceux qu'elles n'ont pu proposer alors, s'il les estime pertinents. Au cas où de nouveaux moyens de preuve sont admis, la règle est que l'autre partie peut les contester. Habituellement l'instruction ne se termine pas au cours de la même audience, car le juge dispose de la possibilité de renvoyer à plusieurs reprises l'affaire pour en achever l'instruction.

Précisément en matière d'instruction, le juge du travail a les pouvoirs d'office plus amples que ceux dont dispose le juge ordinaire. Le juge du travail peut d'office admettre tous moyens de preuve, même au-delà des limites fixées par le Code civil, à l'exception du serment décisif. Ainsi sont admis les écrits provenant de tiers, les preuves recueillies à l'occasion d'autres affaires, les expertises extrajudiciaires, les actes de notoriété, les procès-verbaux de la police judiciaire. Il peut en outre solliciter des informations écrites ou orales des associations syndicales indiquées par les parties. Il peut, à la demande d'une partie, se déplacer sur les lieux du travail, si cela est nécessaire à la vérification des faits, et, s'il en ressent l'utilité, recueillir des témoignages sur les lieux du travail lui-même.

Le procès du travail se distingue du procès ordinaire en ce qui concerne la manière de rendre la sentence. En effet, en vertu de l'art. 429 du CPC, une fois l'instruction et la discussion terminées, une fois entendues les conclusions des parties, le juge prononce le seul dispositif de la sentence à l'audience ; il en donne lecture et ce dispositif vaut déjà le titre exécutoire. Le juge dispose alors de 15 jours pour remettre au greffe la motivation de sa décision.

### 3. Les procédures « sommaires »

La procédure du travail a servi de modèle à la procédure de droit commun pour ce qui concerne les mesures sommaires précédant la décision sur le fond, mesures qui n'ont été introduites dans la procédure ordinaire qu'à la suite de la réforme de 1990. Depuis la Loi n° 533 de 1973, la procédure du travail prévoit la possibilité d'anticiper certains effets de la décision judiciaire à venir. Il s'agit des ordonnances relatives au paiement de sommes non contestées et des ordonnances de paiement de sommes à titre de provision prévues par les al. 1 et 2 de l'art. 423 CPC. Ces ordonnances sont prises au cours de l'instruction, avant que le traitement de l'affaire soit terminé, sur la base d'une connaissance sommaire du litige.

Les ordonnances pour le paiement de sommes non contestées sont prises par le magistrat instructeur dans les cas où la demande de paiement porte sur des obligations (résultant du rapport du travail) qui ne sont pas contestées par les parties. Il faut noter ici que le « défaut » ne serait être assimilé à l'absence de contestation. Les ordonnances pour le paiement d'une provision suppose en revanche que le juge ait préalablement vérifié la vraisemblance des droits du demandeur et seuls les salariés peuvent en profiter. Ces ordonnances peuvent être révoquées par la décision judiciaire finale. L'art. 423 CPC le prévoit expressément pour les ordonnances condamnant au paiement d'une provision ; après de longues hésitations, la jurisprudence a admis la même solution pour les ordonnances condamnant au paiement de sommes non contestées.

A côté de ces mesures prises au cours d'un procès, il est possible que le juge soit sollicité pour prendre des mesures d'injonction particulière.

Ainsi en vertu de la disposition générale prévue par l'art. 633 CPC, un créancier peut obtenir le bénéfice d'une ordonnance d'injonction de payer une somme déterminée à condition d'apporter la preuve écrite de la créance dont il se prévaut. La procédure se conclut par une ordonnance prise, sans que l'autre partie ait été entendue, à notifier dans les 60 jours de la décision. En l'absence d'opposition (qui aboutirait à un procès réglé par la procédure du travail), l'ordonnance d'injonction de payer acquiert force exécutoire.

Par ailleurs, les règles propres au travail prévoient d'autres procédures sommaires en mesure d'offrir une protection anticipée aux salariés lésés par certains comportements illégitimes de l'employeur.

C'est ainsi que l'art. 28 de la Loi n° 300/1970 vise les comportements qui portent atteinte aux droits syndicaux. Sur recours de l'instance locale d'un syndicat national, le tribunal du lieu où s'est produite la conduite illégitime de l'employeur dispose d'un pouvoir de convoquer dans les 2 jours les parties, et après avoir rassemblé les moyens de preuve, de prendre une ordonnance motivée, immédiatement exécutoire, imposant la cessation du comportement illégitime et de ses effets. Cette ordonnance peut faire l'objet d'opposition dans les 15 jours de sa signification ; l'affaire est alors portée auprès du même tribunal mais traitée par un juge différent.

De même l'art. 15 de la Loi n° 903/1977 dispose qu'en cas atteinte à la parité hommes-femmes, le travailleur lésé ou son organisation syndicale peut saisir le tribunal qui, après avoir convoqué les deux parties dans les 2 jours qui suivent et après avoir obtenu des informations sommaires, peut prendre une ordonnance immédiatement exécutoire.

En matière de discriminations fondées sur des motifs raciaux, nationaux, religieux, l'art. 44 du Décret législatif n° 286/1998 a prévu une action particulière, étendue par les Décrets législatifs 215 et 216/2003 aux discriminations fondées sur les convictions personnelles, les handicaps, l'âge, ou l'orientation sexuelle. Certaines associations ou organismes sont habilités à saisir le tribunal qui, après avoir entendu les intéressés, procède aux actes d'instruction qui lui semblent opportuns. En cas d'urgence, le juge peut même se dispenser d'entendre l'autre partie et, par voie d'ordonnance, fixer l'audience de comparution.

De nature particulière, la procédure incidente introduite par l'art. 30 du Décret Loi n° 80/1998 qui a pour objet une action tendant à vérifier, de manière préjudicielle, l'efficacité, la validité et l'interprétation des accords collectifs en matière d'emploi public souscrits par l'ARAN (agence pour la représentation contractuelle des administrations publiques). Le juge du travail, par ordonnances insusceptibles d'appel dans laquelle il indique les questions à résoudre, fixe la date d'une nouvelle audience à tenir dans les 120 jours. L'ARAN doit alors, dans les 30 jours qui suivent l'ordonnance, convoquer les signataires de l'accord pour vérifier s'ils peuvent

s'entendre sur l'interprétation de l'accord collectif ou, à défaut, sur la modification de la clause contestée. Si un tel accord n'est pas obtenu dans les 90 jours, le juge prend sa décision, sa sentence n'étant susceptible que d'un pourvoi en cassation.

#### **4. La juridiction de deuxième degré et le pourvoi en cassation**

A la suite de la réforme qui a institué le juge unique de premier degré, la juridiction du travail de second degré est la cour d'appel territorialement compétente, alors qu'auparavant, le juge d'appel sur décision rendue par le *pretore*, était le tribunal de première instance statuant en composition collégiale. Après des cours d'appel sont instituées des sections spécialisées.

L'appel doit être déposé au greffe dans les 30 jours de la notification de la sentence. Le recours ainsi que l'ordonnance de fixation de l'audience doivent être notifiés à l'autre partie. Celle-ci doit se constituer au plus tard 10 jours avant la date de l'audience en déposant au greffe le mémoire en défense contenant un exposé détaillé des moyens dont elle entend se prévaloir. Lorsqu'elle entend ne pas se limiter à demander la confirmation de la décision contestée, mais, dans la mesure où elle a succombé partiellement, veut à son tour contester le jugement, elle doit faire un appel incident en exposant les moyens sur lesquels il se fonde. L'appel incident doit figurer à peine de déchéance dans le mémoire notifié à l'autre partie, au moins 10 jours avant la date de l'audience fixée par le président de la cour à la suite de l'appel principal.

L'art. 437 du CPC rappelle que ne peuvent être présentés ni demande ni autres moyens de preuve, sauf si la formation collégiale d'appel les considère indispensables. Toutefois, la cour peut décider de recourir à une expertise.

La décision est prononcée à l'audience à la suite du rapport du juge chargé de l'affaire et de l'audition des défenseurs des parties, avec lecture du dispositif et dépôt au greffe de la décision motivée, selon les modalités déjà indiquées pour le jugement de premier degré.

Bien entendu l'arrêt de la cour d'appel peut être contesté pour des motifs de droit devant la Cour de cassation. Il convient de rappeler que la Loi n° 533/1973 a institué près de la Cour de cassation une section exclusivement chargée du

traitement du contentieux du travail, de la prévoyance et de l'assistance sociales ; cette section comporte 5 magistrats.

## ***II. Le règlement des litiges en matière de prévoyance sociale***

Les litiges en matière de prévoyance et d'assistance obligatoires, sont régis par les art. 442 et s. du CPC ; ces textes étendent à ces affaires les règles régissant le procès du travail, ce qui explique qu'actuellement les différences entre le procès du travail et celui de la prévoyance sociale sont très réduites.

### **A. Les litiges concernés**

Aux termes de l'art. 38 de la Constitution, la matière de prévoyance sociale recouvre les règles assurant les moyens adaptés aux exigences de vie des citoyens en cas d'accidents, de maladies, d'invalidité et de vieillesse, tandis que la matière de l'assistance sociale recouvre les mesures, destinées aux citoyens inaptes au travail et dépourvus de moyens de survie. La prévoyance est une protection garantie seulement aux travailleurs, destinée à leur permettre de subvenir à des besoins déterminés, tandis que l'assistance est une protection accordée à tous les citoyens pour les mettre à l'abri d'un état de besoin.

L'art. 442 al. 1 du CPC étend la procédure du travail aux litiges résultant de l'application des règles relatives aux assurances sociales, aux accidents du travail, aux maladies professionnelles, aux allocations familiales ainsi qu'à toutes autres formes de prévoyance et d'assistance obligatoires. L'art. 442 al. 2 du CPC fait de même pour les litiges résultant de l'inobservation des obligations de prévoyance et d'assistance résultant de conventions et d'accords collectifs.

Les litiges visés sont donc les suivants :

- les actions de l'organisme de prévoyance contre les employeurs afin d'obtenir le règlement de cotisations dues et contre les salariés en vue d'obtenir la restitution de prestations indues ;
- les actions des salariés contre les employeurs en vue de régulariser leurs situations auprès de l'organisme de prévoyance, ou pour obtenir

l'indemnisation d'un dommage, ou pour faire observer les autres normes de prévoyance (par exemple les demandes tendant à faire condamner l'employeur pour ne pas avoir mis en œuvre les mesures de prévention des accidents du travail) ;

- les actions des salariés à l'encontre des organismes de prévoyance afin d'obtenir les prestations auxquelles ils ont droit (par ex. l'action destinée à faire reconnaître le droit à une pension revalorisée du fait de l'application de certaines dispositions particulières de la loi).

## **B. La tentative de conciliation administrative**

Pour les demandes visées à l'art. 442 al. 1, l'art. 443 CPC fait de la tentative de conciliation une condition de recevabilité de la demande en justice. Ces tentatives de conciliation sont elles-mêmes prévues et organisées par des lois spéciales destinées à faciliter le traitement non contentieux des litiges. On peut d'ailleurs noter qu'à l'origine cette tentative de conciliation administrative n'était prévue que pour les litiges relatifs à des accidents du travail et que le système a été étendu progressivement à toutes les formes de protection sociale.

Dans le cas où la tentative n'a pas eu lieu, le juge du premier degré doit suspendre la procédure judiciaire et fixe un terme péremptoire de 60 jours pour que les parties présentent un recours administratif. Aux termes de cette période de suspension, le procès judiciaire doit être repris dans les 180 jours. Il faut ajouter que le juge ne peut relever cette cause d'irrecevabilité qu'avant la première audience et qu'à défaut de l'avoir fait dans ces conditions, l'absence de tentative administrative ne pourra être soulevée au cours du procès.

Concrètement, le demandeur doit en priorité s'adresser à l'organisme qui doit se livrer à une enquête afin de vérifier si toutes les conditions posées par la loi ont été ou non respectées. En cas de rejet de la demande, les textes prévoient des remèdes spécifiques qui peuvent conduire à un nouvel examen de la position de l'administration.

Au cas où aucun accord n'est intervenu, le remède consiste alors par les recours administratifs qui permettent l'adoption d'une position administrative définitive de l'organisme. Comme exemple de semblables mesures de conciliation

préventive et de remèdes en cas de tentatives de conciliation manquées, on peut citer celui de la Loi du 9 mars 1959 relative à la réorganisation de l'Institut national de la prévoyance sociale (INPS). L'art. 46 de ladite loi dispose que des commissions, spéciales selon la matière traitée, prennent des décisions définitives à la suite de recours contre les décisions concernant l'assurance invalidité, l'assurance vieillesse, les prestation du fonds de garantie, les prestations dues aux travailleurs indépendants, l'assurance maladie, l'assurance chômage. Dans les 90 jours qui suivent la communication de la décision qu'ils entendent contester, les intéressés doivent présenter un recours devant le comité départemental de l'Institut ; si au terme des 90 jours, ils n'ont pas obtenu satisfaction, soit du fait de l'inertie de l'Institut, soit du fait de son refus, le contentieux judiciaire peut alors avoir lieu.

### **C. Le contentieux judiciaire**

Si le juge matériellement compétent est toujours le juge du travail, sa compétence territoriale varie selon l'objet du litige. Quant à la procédure, elle est celle déjà décrite dans le procès du travail. Elle présente néanmoins une petite originalité. En effet, à l'occasion de l'instruction de l'affaire, l'intéressé peut demander que le juge sollicite des institutions d'assistance sociale légalement reconnues afin que celles-ci fournissent des informations écrites ou orales utiles à sa décision. A noter que comme en matière du droit du travail, la décision du tribunal se limite dans un premier temps au seul dispositif et qu'elle est en principe immédiatement exécutoire.

Le contentieux social en Italie présente à ce jour des dimensions très importantes. De récentes statistiques établissent qu'au 31 mars 2005 étaient en cours plus de 800 000 litiges et que le seul premier trimestre 2005 avait vu paraître près de 80 000 nouvelles affaires. Le système est aujourd'hui paralysé, que ce soit dans sa phase administrative ou sa phase judiciaire. Parmi les solutions suggérées pour faire disparaître ce goulot d'étranglement figure la création d'un service spécifique de conciliation auprès de l'INPS.

