



24.6.201

COMMUNICATION AUX MEMBRES

Objet: **Pétition 1688/2009, présentée par Luigi Caligiuri, de nationalité italienne, au nom de Coordinamento Sindacale Autonomo Regioni e Autonomie Locali (CSA/RAL), accompagnée de 5 signatures, concernant le régime des congés au sein de l'agence interrégionale pour le fleuve Pô (Italie)**

1. Résumé de la pétition

Le pétitionnaire estime que les nouvelles conditions applicables au régime des congés de l'A.I.Po sont contraires à la législation communautaire en matière de conditions de travail. Il affirme notamment que les handicapés et les travailleurs prodiguant des soins aux handicapés sont lésés par les nouvelles règles. Il estime par ailleurs que ces règles sont défavorables aux ménages et contraires à la politique sociale, à la solidarité sociale, à la protection des minorités et des personnes âgées et à la garantie de l'égalité des chances entre hommes et femmes. Le pétitionnaire prie le Parlement européen de bien vouloir organiser une enquête sur les dispositions concernées.

2. Recevabilité

Déclarée recevable le 25 février 2010. La Commission a été invitée à fournir des informations (article 202, paragraphe 6).

3. Réponse de la Commission, reçue le 24 juin 2010.

La pétition

Le pétitionnaire dénonce les nouvelles conditions imposées par une instance publique italienne (l'agence interrégionale pour le fleuve Pô) à ses employés pour faire appel à certains droits en matière de congés payés prévus par une convention collective nationale de 1995.

La pétition porte notamment sur les critères d'autorisation du congé payé de trois jours par an

accordé pour convenance personnelle et raisons familiales (article 19, par. 2, de la convention collective nationale du 6.7.1995). Le pétitionnaire soutient que les nouvelles dispositions sont particulièrement désavantageuses pour les handicapés et qu'il convient de remettre en question leur compatibilité, notamment avec les droits de l'homme et les droits fondamentaux.

Remarques de la Commission

À l'échelon européen, les exigences minimales de santé et de sécurité relatives à l'organisation du temps de travail sont arrêtées par la directive 2003/88/CE. Ce texte régit notamment certains aspects liés aux congés payés annuels. En vertu de l'article 7 de la directive, les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales. Le texte précise par ailleurs que la période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail.

L'arrêt important rendu par la Cour de justice dans l'affaire BECTU, en 2001, a clarifié l'importance du droit au congé annuel payé et les objectifs qu'il poursuivait. La Cour a en effet estimé que «le droit au congé annuel payé de chaque travailleur doit être considéré comme un principe du droit social communautaire revêtant une importance particulière, auquel il ne saurait être dérogé et dont la mise en oeuvre par les autorités nationales compétentes ne peut être effectuée que dans les limites expressément énoncées par la directive 93/104 elle-même.»¹

La directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (directive 2000/78/CE²) établit quant à elle un cadre général de lutte contre les discriminations en matière d'emploi et de travail fondées sur la religion ou les croyances, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Elle interdit notamment les discriminations fondées sur le handicap. Dans l'affaire Coleman³, la Cour de justice européenne a affirmé que l'interdiction de harcèlement prévue par la directive 2000/78/CE n'est pas limitée aux seules personnes qui sont handicapées, et s'applique également lorsqu'un employeur se rend coupable de discrimination directe ou de harcèlement à l'égard d'un employé sur la base du handicap de son enfant, auquel il dispense l'essentiel des soins dont celui-ci a besoin.

L'Italie a transposé cette directive en adoptant le «Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n.216 - **Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro**», amendé par la suite par le «Legge 6 giugno 2008, n. 101 - **Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 8 aprile 2008, n. 59, recante disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi comunitari e l'esecuzione di sentenze della Corte di giustizia delle Comunità europee**».

L'Italie a de même transposé le droit au congé annuel payé visé par la directive sur le temps

¹ BECTU (Affaire C-173/99), par. 43.

² JO L 303, 2.12.2000, p. 16–22.

³ [http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:223:0006:0007:FR:PDF)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:223:0006:0007:FR:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:223:0006:0007:FR:PDF)

de travail par le biais du décret législatif 66/2003, qui dispose, en son article 10, que tout travailleur a droit à un congé annuel payé d'au moins quatre semaines. Les modifications évoquées par la présente pétition n'affectent en rien cette disposition.

Les types particuliers de congé, tels que ceux visés à l'article 19, par. 2, de la convention collective nationale du 6.7.1995, qui sont octroyés pour convenance personnelle et raisons familiales, viennent donc s'ajouter aux droits prévus à l'article 10 et ne peuvent être considérés comme ressortissant au champ d'application de la directive 2003/88/CE. Dès lors, aussi longtemps que les États membres garantissent le droit à un congé annuel payé d'au moins quatre semaines (ainsi que l'exige la directive), ils sont libres de définir les critères applicables à d'autres types de congé payé, compte tenu notamment du fait que ces types particuliers de congé poursuivent un objectif différent de celui du congé annuel payé visé par la directive.

Le pétitionnaire affirme par ailleurs que les réglementations mises en cause contreviennent à d'autres dispositions nationales, dont la circulaire n° 8/2008 sur le service public. Ce point ne semble nullement contraire au droit de l'UE.

En ce qui concerne l'application de la directive sur l'égalité en matière d'emploi (directive 2000/78/CE), il convient de noter que, comme le relève le pétitionnaire, les nouvelles règles mises en place par l'agence interrégionale pour le fleuve Pô font une interprétation quelque peu restrictive des règles italiennes en vigueur. En vertu des règles en question, les congés extraordinaires pour cause de maladie grave d'un proche ne peuvent être accordés qu'en cas d'admission dans un hôpital ou dans un service d'urgence public.

Aux yeux de la Commission, ces règles ne semblent pas constituer une discrimination contre les travailleurs handicapés, ou contre les travailleurs parents d'enfants handicapés. Dans le dernier cas, elles touchent en fait tant les travailleurs parents d'enfants handicapés que ceux dont les enfants ne le sont pas. Au bout du compte, on peut même affirmer que les premiers sont moins désavantagés par les nouvelles règles, dès lors que leurs enfants peuvent, dans certains cas, être plus souvent amenés à fréquenter le milieu hospitalier.

En conséquence de quoi, et sur la base des informations disponibles, la Commission parvient à la conclusion que les dispositions nationales contestées ne sont pas contraires aux exigences de la directive relative à la qualité de l'emploi.

En tout état de cause, dès lors que le principe d'interdiction de toute discrimination fondée sur le handicap, inscrit dans la directive 2000/78/CE, a été transposé en Italie, tout citoyen jugeant être victime d'une discrimination peut porter plainte devant la juridiction nationale compétente, sur la base des législations nationales et européennes applicables. En principe, le contrôle de la bonne application des directives dans les cas d'espèce est du ressort des juridictions nationales.

Enfin, pour ce qui est de l'évocation par le pétitionnaire de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, il faut souligner qu'en vertu de l'article 6 du traité sur l'Union européenne, «les dispositions de la Charte n'étendent en aucune manière les compétences de l'Union telles que définies dans les traités.» En outre, selon l'article 51 de la Charte, les dispositions de ce texte ne s'adressent aux autorités des États membres que lorsqu'elles

mettent en œuvre le droit de l'Union. La conclusion susmentionnée ne perd donc en aucune manière sa validité.

Conclusions

Il ne ressort pas des informations disponibles que les mesures nationales mises en cause contreviennent aux exigences de la directive sur le temps de travail ou de celle sur la qualité de l'emploi. Aux yeux de la Commission, cette pétition porte sur des questions qui sortent du champ du droit de l'UE, ou qui relèvent de la compétence des autorités nationales.