

Italie

Accord sur les règles de la négociation collective et retour à l'unité syndicale

Udo REHFELDT

En juin 2011, un accord entre la confédération patronale Confindustria et les trois confédérations syndicales CGIL, CISL et UIL a modifié sensiblement les règles de la négociation collective. Le système italien des relations professionnelles fonctionne en effet sur un mode « volontariste ». Il est fondé sur la reconnaissance mutuelle des acteurs, sans intervention de l'Etat en dehors d'une législation de soutien de 1970 qui a consolidé l'implantation syndicale dans l'entreprise. Ses règles de fonctionnement sont définies dans des accords entre les parties. Ainsi, un accord interprofessionnel tripartite de 1993 a jeté les bases d'un système de négociation collective à deux niveaux, la branche et l'entreprise. Cependant, malgré les promesses de la Constitution de 1946, aucun accord ni aucune loi n'avaient établi de règles pour la participation à la négociation collective et la validité des accords collectifs dans le secteur privé. L'accord de 2011 introduit des règles pour la représentativité syndicale et la validité des accords prenant en compte le nombre des inscrits et les résultats électoraux. Il marque en même temps le retour à l'unité syndicale au niveau confédéral.

Deux obstacles à l'unité syndicale : le gouvernement Berlusconi et la Fiat de Sergio Marchionne

Comme lors du précédent gouvernement Berlusconi II (2001-2005), la traditionnelle unité syndicale a de nouveau été mise à rude épreuve sous le troisième gouvernement Berlusconi (2008-2011). Pendant cette période, deux importants protagonistes du jeu des relations professionnelles se sont confrontés à la principale confédération, la CGIL, et ont cherché à l'isoler des deux autres confédérations : le gouvernement Berlusconi lui-même et la nouvelle direction du groupe Fiat sous Sergio Marchionne.

La première responsabilité des tensions intersyndicales incombe au gouvernement Berlusconi et son ministre du Travail Maurizio Sacconi, ancien député socialiste reconverti au néolibéralisme et auteur, en 2001 avec le juriste Marco Biagi, d'un livre blanc sur la réforme du marché du travail. Ce livre blanc constitue la référence principale d'un projet récurrent de dérégulation et flexibilisation d'un droit du travail protecteur dont la « rigidité » est censée être le principal

ITALIE

obstacle à la création d'emplois. En 2002, Sacconi a aussi été, en tant que secrétaire d'Etat au Travail du gouvernement Berlusconi II, l'auteur d'un projet de loi sur l'abolition de l'article 18 du Statut des travailleurs de 1970 qui impose la réintégration des salariés licenciés abusivement. A l'époque, cette tentative a été mise en échec par une mobilisation syndicale unitaire fortement portée par la CGIL.

Pour arriver à ses fins et isoler la CGIL, le gouvernement Berlusconi III a recherché, comme en 2001-2005, une entente privilégiée avec les confédérations syndicales CISL et UIL ainsi qu'avec les organisations syndicales « autonomes » (de droite) qu'il a systématiquement fait entrer dans le jeu contractuel. Cela s'est traduit de nouveau par une série d'accords nationaux séparés que la CGIL a refusé d'endosser.

Cette stratégie de la division a culminé dans la négociation, en janvier 2009, d'un accord tripartite de réforme du système de négociation collective, signé par le gouvernement et l'ensemble des confédérations patronales et syndicales, mais pas par la CGIL (Hege, 2009). Cet accord a modifié l'accord fondateur du système italien de 1993 en changeant les règles et les temporalités de la négociation salariale, notamment pour la prise en compte des prévisions d'inflation. Il introduisait aussi la possibilité, en cas de difficultés économiques ou pour créer des emplois, de déroger par un accord d'entreprise à la convention collective de branche. Malgré la contestation de cet accord par la CGIL et notamment sa fédération de la métallurgie, la FIOM, cette division syndicale au sommet, n'avait pas d'incidence directe sur les renouvellements des conventions collectives dans

la plupart des branches et entreprises qui continuaient à s'effectuer de façon unitaire, avec la notable exception de la métallurgie et de la fonction publique. Peu de branches appliquaient la nouvelle possibilité de dérogation, à nouveau avec la notable exception de la métallurgie (en septembre 2010).

Le deuxième facteur perturbateur de l'unité syndicale a été l'arrivée de Sergio Marchionne au poste d'administrateur délégué de Fiat en 2004. Marchionne partage avec le gouvernement Berlusconi l'objectif de transformer radicalement le système italien des relations professionnelles, de façon à introduire la centralité de la négociation d'entreprise et de réaffirmer les prérogatives managériales. En ayant recours au chantage à la délocalisation de la production en Pologne, il a imposé en juin 2010 un accord d'entreprise dérogatoire pour son usine de Pomigliano, signé par toutes les organisations syndicales, sauf la FIOM-CGIL, et validé par référendum (Cella, 2011). L'accord a permis d'augmenter la durée du travail et de flexibiliser les horaires, en réduisant le temps des pauses et en augmentant les heures supplémentaires, en échange de garanties pour l'emploi et les investissements. Les syndicats qui ne respecteraient pas l'accord sont menacés de sanctions, y compris l'interruption du transfert des cotisations syndicales prélevées, selon le mode italien, sur les salaires par l'entreprise. Cet accord a ensuite été étendu à d'autres établissements du groupe. Faisant un pas de plus, Fiat a quitté, en octobre 2011, la fédération patronale Federmeccanica (et, partant, la Confindustria), de façon à s'affranchir de la convention collective de la métallurgie en vigueur. Fiat a ensuite signé, en décembre 2011, une convention collective

alternative, de nouveau sans la FIOM-CGIL, qui transpose le modèle Pomigliano à l'ensemble du groupe Fiat. En conséquence, depuis le 1^{er} janvier 2012, la FIOM-CGIL est privée du droit légal de représentation syndicale chez Fiat et ne reçoit plus les cotisations syndicales. Dans l'espoir, jusqu'à présent non réalisé, d'inciter Fiat à rejoindre le giron de la fédération patronale, la Federmeccanica a signé, peu de jours après, le 22 décembre 2011, une convention collective spécifique pour le secteur automobile, qui reprend intégralement la philosophie des accords Fiat.

Plusieurs facteurs ont contribué à contrer ces initiatives unilatérales. D'abord un certain nombre de recours aux tribunaux ont donné raison à la FIOM. Certes, ces jugements ont confirmé la légitimité de certains accords « séparés », c'est-à-dire d'accords conclus sans la signature de la FIOM. Ils ont cependant sommé les entreprises signataires de ces accords de respecter la convention collective de branche initiale pour les travailleurs adhérents à la FIOM, qui seraient ainsi exemptés d'appliquer les nouvelles règles de travail. Par ailleurs, les tribunaux ont déclaré illégal le refus d'accorder à la FIOM l'établissement d'une représentation au sein des entreprises concernées.

**Fin de règne Berlusconi
et rapprochement avec la Confindustria**

Des changements dans l'arène politique ont finalement facilité un retour à l'unité syndicale et l'intégration de la CGIL dans le dialogue social avec le patronat. En effet, le gouvernement Berlusconi avait atteint un tel degré d'impopularité que non seulement la CGIL, mais aussi la Confindustria ont

fini par réclamer sa démission – même si c'est en grande partie pour des raisons différentes, voire opposées. Le 27 juillet 2011, la Confindustria, les autres organisations patronales et l'ensemble des organisations syndicales ont réclâmé dans un texte commun un « changement » radical face à la perte de crédibilité internationale de l'Italie. En septembre 2011, la Confindustria a réitéré sa défiance à l'égard du gouvernement Berlusconi par un « Manifeste aux forces productives » qui réclame des mesures d'urgence pour rétablir l'équilibre budgétaire et la conclusion d'un pacte social pour relancer la croissance et « sauver l'Italie ».

S'il existe des divergences avec la Confindustria sur les moyens de retrouver l'équilibre économique, la CGIL avait déjà auparavant déclaré son accord sur un autre objectif, celui de rétablir la compétitivité économique des entreprises italiennes. En septembre 2010, elle avait répondu favorablement à l'invitation de la nouvelle présidente de la Confindustria, Emma Marcegaglia, de négocier un « pacte pour la croissance et l'emploi ». Même si cet objectif n'a pas été totalement atteint, six textes ont pu être signés conjointement par les confédérations patronales et syndicales. Ils affirmaient leur accord sur les objectifs centraux contenus dans ces six textes : le soutien à la recherche et à l'innovation, le maintien et l'extension des amortisseurs sociaux, le développement des infrastructures du Sud, la simplification des procédures bureaucratiques, la réforme de l'Etat, la fiscalité et la productivité. Sur un seul thème, celui de la productivité, aucun accord n'a pu être trouvé, précisément en raison de l'éloignement des positions de la CGIL et des autres syndicats sur l'articulation entre négociation

ITALIE

de branche et négociation d'entreprise. Au-delà de la pertinence des thèmes abordés, ces rencontres avaient marqué le retour de la CGIL dans le dialogue social.

Le vide juridique sur la représentativité syndicale

Le nouveau contexte politique a visiblement favorisé la recherche d'un compromis entre les secteurs les plus modérés de la Confindustria et ceux de la CGIL, ouvrant la voie à une décentralisation coordonnée, et non plus radicale comme celle recherchée par Berlusconi et Marchionne. En juin 2011, cela a permis d'ouvrir de nouveaux pourparlers entre la Confindustria et les trois confédérations syndicales sur un thème qui avait été renvoyé à des négociations ultérieures par l'accord tripartite (non signé par la CGIL) de janvier 2009, à savoir la question de la représentativité syndicale et de la validité des accords. Alors un accord a pu être trouvé en seulement 24 heures. Il est vrai que cette négociation avait été précédée, en janvier 2011, d'une proposition de la CGIL pour une plateforme syndicale commune sur la représentativité qui anticipait en grande partie le contenu de l'accord trouvé le 26 juin.

La représentativité syndicale est un thème qui est resté en suspens depuis l'adoption de la Constitution de la République italienne en 1946. L'article 29 de cette Constitution promettait l'efficacité juridique générale, c'est-à-dire la couverture de l'ensemble des travailleurs, aux accords collectifs de branche conclus « de façon unitaire » par les syndicats les plus représentatifs en termes d'adhérents. Cependant, cette promesse ne s'est jamais transformée en mesure législative. En ce qui concerne la négociation d'entreprise, une loi de 1970, appelée

« Statut des travailleurs », se limitait à garantir à un syndicat affilié à l'une des confédérations syndicales « les plus représentatives sur le plan national » le droit de créer dans chaque établissement de plus de 15 salariés où il serait présent une représentation syndicale d'entreprise (RSA). La loi ne précisait cependant ni la structure de la RSA, ni son mode de constitution ni son pouvoir contractuel qui était donc implicitement partagé avec les organisations syndicales. Elle ne précisait pas non plus comment cette représentativité allait être mesurée. La coutume d'abstention de l'Etat et de non-ingérence dans l'autonomie contractuelle des acteurs sociaux s'est néanmoins perpétuée. En absence d'un mécanisme d'extension des conventions de branche par le ministre du Travail, les questions de l'efficacité générale des accords et de la mesure de la représentativité syndicale ont été renvoyées aux tribunaux dont les interventions ont pu garantir un taux de couverture conventionnelle très élevé en comparaison européenne.

Cette tradition « volontariste » de l'autonomie contractuelle a trouvé son point d'aboutissement dans l'accord tripartite de 1993 qui a établi les fondements du système actuel de négociation collective à deux niveaux : la branche et un niveau décentralisé qui est soit l'entreprise (ou l'établissement) soit le « territoire », notamment pour les petites entreprises dépourvues de représentation syndicale. En ce qui concerne l'entreprise, le pouvoir contractuel est désormais explicitement « partagé » entre les organisations syndicales et une nouvelle « représentation syndicale unitaire » (RSU) qui doit remplacer dans chaque établissement les RSA préexistantes et à qui les prérogatives du Statut des

travailleurs sont transférées. Cette RSU est élue par l'ensemble des salariés sur la base de listes électorales présentées par chaque syndicat présent dans l'entreprise (Rehfeldt, 1994).

La question de l'efficacité générale des accords était renvoyée à une initiative législative qui n'a pas pu voir le jour. En 1999, une initiative parlementaire de la gauche sur la représentativité se heurtait aux désaccords entre la CGIL, qui voulait la mesurer par les résultats des élections, et la CISL, qui privilégiait le nombre d'adhérents. Une loi de 1997 a toutefois fixé pour la fonction publique les règles de la représentativité et de la validité des accords. Elle a imposé la généralisation des RSU élues et la mesure de la représentativité par une moyenne du pourcentage obtenu lors des élections des RSU et du pourcentage du nombre d'adhérents syndicaux du secteur (Rehfeldt, 2000).

Le contenu de l'accord du 28 juin 2011

L'accord du 28 juin 2011 se présente essentiellement comme une transposition au secteur privé des règles de représentativité du secteur public. Pour avoir le droit de participer à la négociation de branche, un syndicat doit dépasser 5 % d'un indicateur formé par la moyenne du pourcentage des votes et des adhérents. Pour que les accords soient valides, les signataires syndicaux doivent représenter plus de 50 % de cet indicateur. Le nombre d'adhérents syndicaux, qui peut être vérifié au niveau de l'entreprise à travers le système de prélèvement des cotisations sur la paie des salariés, va être certifié par l'Institut national de la prévoyance (INPS). Les résultats électoraux des RSU seront communiqués par les syndicats au Conseil national de l'Economie et du Travail (CNEL).

La deuxième nouveauté par rapport au système mis en place par l'accord tripartite de 1993 concerne la négociation décentralisée, toujours possible au niveau de l'entreprise ou, en l'absence d'accord d'entreprise, au niveau territorial. Pour la négociation d'entreprise, c'est maintenant la RSU qui détient seule le pouvoir contractuel, qui n'est donc plus partagé avec les organisations syndicales. L'accord doit être validé par un vote majoritaire de la RSU.

Dans les cas où une RSU n'a pas pu être élue et où il y aurait toujours une ou plusieurs RSA constituées selon les règles du Statut des travailleurs, ce sont elles qui négocient l'accord d'entreprise. Ce dernier n'est toutefois valide que s'il est signé par une ou plusieurs organisations qui représentent la majorité des adhérents dans l'établissement concerné. A la demande d'une organisation signataire ou de plus de 30 % des salariés, l'accord peut être soumis à un vote des salariés. Pour être rejeté, un vote de plus de 50 % des votants avec une participation de plus de 50 % des salariés est nécessaire.

Un accord d'entreprise peut contenir une clause de non-grève (« trêve syndicale ») qui n'engage cependant que les organisations syndicales signataires de l'accord – et non pas les travailleurs individuels pour qui le droit de grève est garanti par l'article 40 de la Constitution. De telles clauses ne constituent d'ailleurs nullement une nouveauté. Elles étaient déjà contenues dans certains accords de branche des années 1960, puis à la suite de l'accord tripartite de 1993, dans la plupart des accords de branches, y compris dans le dernier accord unitaire de la métallurgie cosigné en 2008 par la FIOM-CGIL.

ITALIE

En ce qui concerne l'articulation entre négociation sectorielle et négociation d'entreprise, l'accord se situe dans la ligne de l'accord de janvier 2009 qui avait ouvert la voie à la possibilité de dérogation. Concession à la CGIL, l'accord de 2011 ne parle cependant pas d'accords « dérogatoires », mais d'accords « modificateurs » des règles contenues dans la convention collective de branche. Les possibilités de modification doivent s'exercer « dans les limites et selon les règles » prévues dans la convention de branche. Cette dernière a la fonction de garantir la « certitude des traitements économiques et normatifs communs pour tous les travailleurs du secteur ». En l'absence de règles fixées par un accord de branche, des accords modificateurs sont admis uniquement pour « gérer des situations de crise » ou « en présence d'investissements significatifs pour favoriser le développement économique et de l'emploi de l'entreprise ». Les modifications autorisées se limitent alors à la prestation du travail, aux horaires et à l'organisation du travail.

La dernière cartouche de Berlusconi : les accords dérogatoires par la loi

L'accord paraphé le 28 juin devait être soumis à une procédure de validation interne aux organisations signataires. Cette procédure de validation a été perturbée par une initiative imprévue du gouvernement Berlusconi qui a fait ajouter un article 8 à son plan de rigueur budgétaire présenté comme décret-loi le 13 août 2011 et voté définitivement par le Parlement le 14 septembre 2011. Cet article 8 invente un nouveau type d'accord « de proximité » (d'entreprise ou territorial) qui peut déroger au droit du travail, notamment à l'article 18 du Statut des travailleurs qui impose la réintégration

de travailleurs licenciés abusivement. Dans sa version finale, la loi accorde également l'efficacité générale aux accords signés majoritairement par les organisations syndicales « les plus représentatives comparativement au plan national ou territorial », sans préciser comment cette représentativité va être mesurée. Le terme « territorial » a été ajouté à la demande de la Lega Nord qui espérait ainsi obtenir dans certaines entreprises un label de représentativité pour son organisation syndicale SinPa.

Le gouvernement a justifié cette intervention législative par une demande pressante de la Banque centrale européenne qui, dans une lettre du 5 août 2011 signée conjointement par ses présidents successifs Jean-Claude Trichet et Mario Draghi, a sommé le gouvernement Berlusconi de présenter des mesures d'urgence pour rétablir la confiance des marchés. Cette lettre, qu'on a d'abord tenté de garder secrète, a clairement insisté sur la nécessité de réformer le système de négociation collective de façon à permettre des accords d'entreprise dérogatoires. Elle signale que l'accord du 28 juin « va dans cette direction » mais visiblement pas suffisamment. La lettre a aussi pointé la nécessité d'alléger le droit de licenciement. En ajoutant *in extremis* l'article 8 à son plan de rigueur, le gouvernement a donc formellement donné satisfaction aux exigences de la BCE. Il ne faut cependant pas perdre de vue que ces exigences devaient arranger le gouvernement Berlusconi et son ministre du Travail qui ont ainsi réussi à réaliser leurs propres objectifs qu'ils avaient tenté, sans succès, de faire aboutir depuis 2001.

La loi a toutefois été votée dans une certaine confusion. En ajoutant dans l'article une référence à l'accord du 28 juin,

le gouvernement a créé un imbroglio juridique qui permet des interprétations contradictoires. Le Parlement a ajouté à cette confusion, en adoptant en même temps une motion présentée par les députés de la gauche qui somme le gouvernement de préparer une intervention législative en cohérence avec l'accord du 28 juin, espérant ainsi pouvoir neutraliser les effets de l'article 8.

Les signataires de l'accord étaient eux-mêmes partagés sur l'interprétation de l'article 8. Pour la CGIL, la loi et l'accord étaient des alternatives incompatibles. La loi constituait une grave ingérence de l'Etat dans l'autonomie contractuelle que la CGIL entendait contester devant la Cour constitutionnelle. Pour les autres signataires, la loi et l'accord étaient complémentaires. Cette divergence compromettait fortement le processus de ratification par les signataires. Si la CGIL a finalement ratifié et signé l'accord, le 21 septembre 2011, c'est après avoir obtenu deux concessions. D'une part, la Confindustria a retiré une clause de sauvegarde destinée à légitimer rétroactivement les accords Fiat. D'autre part, elle a fait la promesse solennelle d'engager ses entreprises adhérentes à ne pas appliquer l'article 8 de la loi du 14 septembre 2011. A cet effet, un paragraphe de six lignes ajouté à l'accord affirme que les signataires entendent défendre leur autonomie pour les matières de relations professionnelles traitées dans cet accord et qu'ils s'engagent à le mettre en œuvre à tous les niveaux.

La portée de l'accord du 28 juin 2011

Pour une évaluation complète de l'accord, il faudrait connaître les modalités de sa mise en œuvre. L'accord n'a pas surmonté toutes les divergences

stratégiques, ni entre les confédérations syndicales ni avec la Confindustria. Mais il constitue un socle minimal de règles partagées par tous. Il a surtout permis de sauvegarder le système de négociation en concédant des adaptations jugées nécessaires par le patronat. Cela a permis d'éviter une dérégulation sauvage imposée par l'Etat, en mettant en place une décentralisation coordonnée. La CGIL a dû accepter la possibilité d'accords dérogatoires selon des procédures similaires aux « clauses d'ouverture » pratiquées par la négociation collective allemande (Hege, 2004). En échange, elle a obtenu des gages qui lui permettront de briser son isolement et d'éviter sa marginalisation.

Avec cet accord, le système italien des relations professionnelles perd un peu de son caractère volontariste. Dorénavant, il ne sera plus possible pour une fédération patronale ou une entreprise affiliée de sélectionner ses interlocuteurs pour la négociation collective et la signature des accords. L'accord permet aussi de mesurer, pour la première fois, la véritable représentativité dans le secteur privé des organisations syndicales autonomes, dont le lieu principal d'implantation est le secteur public. La Confindustria semble déjà convaincue de la faible représentativité des syndicats autonomes, car elle n'a cherché à les associer ni à la négociation ni à la signature de l'accord.

Comme nous l'avons dit, l'accord sera sans effet rétroactif sur les accords « séparés » chez Fiat. On peut cependant douter qu'il soit en mesure d'empêcher la signature de tels accords à l'avenir, et cela pour deux raisons. Premièrement, la CGIL est minoritaire dans le groupe Fiat, à l'exception de quelques établissements. Or, un syndicat minoritaire a peu

ITALIE

de moyens légaux d'empêcher ce type d'accord dans une entreprise où elle n'est pas majoritaire, sauf à réunir 30 % des salariés sur une demande de vote abrogatif. Ensuite, l'accord avec la Confindustria est aussi sans effet sur une entreprise qui, à l'instar de la Fiat, quitterait une fédération affiliée à la Confindustria et ne serait donc plus juridiquement tenue d'appliquer l'accord de branche après la fin de sa période de validité. Pour empêcher de telles pratiques, il faudrait ici une intervention législative qui garantirait l'efficacité générale des accords de branche. C'est la limite évidente d'un système qui reste fondé sur le volontarisme des parties.

Quelles perspectives pour l'unité syndicale ?

Sur le plan politique, l'accord a surtout une valeur symbolique, celle du retour de l'unité syndicale. Est-ce que cette unité va durer au-delà de l'accord de juin 2011 et au-delà de la démission du gouvernement Berlusconi en novembre 2011 ? Les premiers signes semblent indiquer son maintien même après l'arrivée, en novembre 2011, d'un gouvernement « technique » dirigé par Mario Monti. Ce qui peut être surprenant, c'est que cette unité ne se traduit pas par un soutien à ce gouvernement, comme c'était le cas lors des gouvernements « techniques » du début des années 1990, lorsque les syndicats avaient unitairement soutenu les efforts de ces gouvernements pour maîtriser les déséquilibres économiques et pour permettre l'adhésion de l'Italie à la zone euro. Cette fois-ci, les syndicats ont unitairement rejeté les mesures d'austérité adoptées par le gouvernement Monti, en raison de leur insuffisante équité sociale. Le 12 décembre, ils ont même déclenché

leur première grève nationale unitaire contre le plan d'austérité. L'unité syndicale a aussi été maintenue contre le prochain chantier du gouvernement Monti qui a repris le vieux projet d'abolir l'article 18 du Statut des travailleurs et a pour cela obtenu le soutien de la Confindustria.

Certes, cette unité syndicale reste fragile, car la CISL reste toujours favorable à l'adoption d'un pacte social dont la réalisation est actuellement contrariée par l'intransigeance d'un gouvernement Monti peinant à rendre son plan socialement plus équitable. La direction de la CGIL aurait beaucoup de difficultés internes à s'associer à un tel pacte. Elle reste en effet fortement contestée sur sa gauche par la FIOM qui continue à mobiliser contre les stratégies patronales symbolisées par les accords FIAT. Dans la configuration actuelle, elle aura aussi du mal à renouveler un accord avec la Confindustria qui, contrairement aux syndicats, juge les mesures d'austérité proposées par le gouvernement insuffisamment radicales.

Sources :

Presse : *Planet Labor*, *La Repubblica*, EIROnline, presse syndicale.

Dossier *Implicazioni ed effetti dell'Accordo tra le parti sociali*, n° 3, Quaderni Rassegna sindacale-Lavori XXII, juillet-septembre 2011.

Carrieri M. (2011), « Le relazioni industriali tra prove di riforma e tentativi di destrutturazione », *Italianieuropei*, 9/2011.

Cella G.P. (2011), « Italie : L'accord de Fiat Pomigliano et les relations professionnelles italiennes », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 128, janvier, p. 25-34

Hege A. (2004), « Allemagne : Un accord salarial presque consensuel dans la métallurgie qui vient assouplir le temps de travail », *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 87, mars, p. 30-40.

ACCORD SUR LES REGLES DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Hege A. (2009), « Italie : Une réforme de la négociation collective sans unité syndicale », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 117, mars, p. 37-46.

Rehfeldt U. (1994), « Italie : La réforme du système de représentation des salariés dans l'éta-

blissement », *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 26, janvier, p. 22-27.

Rehfeldt U. (2000), « Italie : La représentativité syndicale : un miracle à l'italienne », *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 67, novembre, p. 1-11.