

La cassa integrazione en Italie

Extrait de : Adelheide Hege, « La crise de Fiat et l'avenir de l'emploi industriel », *Chronique Internationale de l'IRES* n° 80, janvier 2003.

La *cassa integrazione guadagni* (CIG) est l'un des « amortisseurs sociaux » principaux de l'Italie. Elle vient compenser le revenu des salariés de l'industrie et du commerce durant des périodes de suspension de l'emploi et de la rémunération. Instituée par décret au lendemain de la Seconde guerre mondiale, elle a subi, depuis lors, de nombreuses modifications. Elle permet aux employeurs d'entreprises industrielles de plus de 15 salariés et d'établissements du commerce de plus de 50 salariés de suspendre temporairement le versement des salaires des travailleurs mis en chômage technique.

On distingue deux types d'interventions : la *cassa integrazione ordinaria* (CIG ordinaire) qui intervient dans des situations de difficultés économiques temporaires ; et la *cassa integrazione straordinaria* (CIGS) réservée aux crises structurelles ainsi qu'aux processus de restructuration et de reconversion. La CIG ordinaire a une durée maximale de 13 semaines (éventuellement reconductibles) ; la CIGS peut être sollicitée durant 12 mois lors d'une situation de crise, et durant 24 mois dans les cas de restructuration et de reconversion. On parle de CIGS « à zéro heures » quand le contrat de travail est entièrement suspendu. L'indemnité compensatoire correspond à 80 % du salaire normalement perçu pour les heures non travaillées. Mais elle ne peut excéder, en 2002, 776,12 euros pour les salariés ayant un salaire mensuel inférieur à 1679 euros, et 932,82 euros pour ceux qui touchent un salaire plus élevé (ces plafonds sont fixés annuellement par l'Institut national de la prévoyance sociale INPS).

Dans l'entreprise, les organisations syndicales doivent être consultées et informées avant le recours à la CIG ; elles ont aussi un droit de regard sur la sélection des salariés mis en chômage technique et peuvent demander l'application du principe de rotation dont l'employeur doit justifier le refus. La CIG ordinaire est financée, outre par l'Etat, par des contributions patronales fixées à 1 % du salaire (0,75 % dans les entreprises de moins de 50 salariés) ; durant la période de recours à la CIG ordinaire, les employeurs versent en outre 8 % du salaire de compensation perçu par leurs salariés (3 % pour les petites entreprises). Employeurs et salariés participent au financement de la CIGS, à hauteur de 0,6 % des salaires pour les premiers, et de 0,3 % pour les seconds. Durant la période de recours à la CIGS, les employeurs remboursent à l'INPS 4,5 % du salaire de compensation perçu par leurs salariés (3 % pour les petites entreprises).

La *procédure de mobilité* fondée sur une loi de 1991 vise à accompagner à la retraite ou, éventuellement, vers un autre emploi des salariés soit licenciés, soit non intégrés dans l'emploi après le passage en CIGS. Les salariés sélectionnés selon des critères préétablis et après concertation avec les syndicats bénéficient d'une indemnité correspondant à 100 % de l'indemnité CIG pendant un an, réduite à 80 % ensuite (elle est ainsi nettement supérieure à l'allocation chômage). La durée maximale varie selon l'âge et la localisation des salariés (entre 1 ou 3 ans dans le Centre-Nord et entre 2 et 4 ans dans le Mezzogiorno).

La procédure de « mobilité longue » avait été abolie : d'une durée maximale de sept ans, elle visait à permettre aux salariés d'atteindre l'âge de la retraite. L'accord de décembre 2002 entre Fiat et le gouvernement prévoit sa réactivation ; à une période de mobilité « courte » de trois ans financée par l'Etat succédera une période de mobilité longue de quatre ans à la charge de l'entreprise.