

## **Droits et bulletin de salaire**

Sommaire pages	Pag. 40
Pourquoi cette publication	“ 43
Repères historiques.	“ 43
Liberté syndicale et le droit de grève	“ 45
Santé et Sécurité dans les lieux de travail	“ 46
Coopératives et travailleurs associés	“ 46
Types de contrat -Le contrat à terme	“ 47
Contrats à termes «normaux»	“ 49
L'apprentissage	“ 50
Part-time	“ 51
Travail intermittent	“ 51
Contrat à projet	“ 52
Partie iva	“ 53
L'association de participation	“ 53
Travail occasionnel accessoire	“ 54
Stage de formation	“ 54
Le droit au travail pour les handicapés	“ 55
Le travail en noir	“ 55
Sanctions disciplinaires	“ 56
Licenciements individuels	“ 56
Rétroactivité du licenciement	“ 57
La forme du licenciement	“ 57
Les sanctions	“ 58
Les licenciements collectifs	“ 59
Prescription des crédits de travail	“ 61
Lutte au mobbing	“ 61
Amortisseurs Sociaux - Caisse d'intégration	“ 62
Ammortisseurs sociaux en cas de licenciement	“ 64
La mobilité	“ 64
Contrats de solidarité	“ 65
Aspi Chômage ordinaire	“ 66
Mini Aspi Chômage avec indemnités réduites	“ 67
Le chèque pour les allocations du noyau familiale	“ 67
Immigrés et déductions pour la famille	“ 68
Maternité	“ 68
Permissions pour les handicapés	“ 70
La liquidation (Tfr)	“ 71
Le modèle Cud	“ 72
Les retenues de prévoyance et d'assistances	“ 72
Les retenues fiscales	“ 72
Contributions pour la retraite et maladie maternité, allocation familiales etc.	“ 73
Le bulletin de salaire	“ 73
Le contenu du bulletin de salaire	“ 74
Les éléments de la rétribution	“ 74
Salaire de base ou minimum contractuel	“ 74

## **Droits et bulletin de salaire**

### Sommaire pages

D'ancienneté	Pag	75
Travail a la piece (cottimo)	"	75
Rétribution pour extraordinaire, fête, etc.	"	75
Salaire d'entreprise	"	75
Cantine et indemnité de cantine	"	75
Autres indemnités	"	75
Indemnité de contingence	"	75
Edr	"	76
Maladie	"	76
Accident de travail	"	77
Horaire et réduction d'horaire de travail	"	77
Fêtes	"	77
Congés	"	77
Treizième ou gratification de Noë	"	78
Primes ou Quatorzième	"	78
Vacances contractuel	"	78
Qui est Ce que c'est le Cub	"	79

## **POURQUOI DE CETTE PUBLICATION?**

Une campagne destructive est en cours depuis des années sur l'obligation de celui qui travaille à mouler ses comportements pour et selon le dieu marché avec les entreprises et les gouvernements, prêtres députés, qui veillent au respect de cette religion.

De plus en plus, cette propagande a engendré une perte de conscience des travailleurs et travailleuses, non seulement sur l'existence de leurs droits et tutelles, mais sur la possibilité même de les faire respecter ou de les améliorer.

La propagande du patronat-pouvoir s'est développée et a eu du succès aussi grâce au rôle complice des syndicats concertés (cgil-cisl-uil et ugi) et à l'attitude de plusieurs travailleurs "découragés" ou ayant perdu espoir sur la possibilité de "se sauver" individuellement.

Avec cette publication nous voulons rappeler à la mémoire et à l'action collective, les tutelles ainsi que les droits prévus par les lois et règlements relatifs aux contrats nationaux pour fournir aux cadres, militants et travailleurs toute la législation et les normes qui règlementent la relation de travail.

Un instrument à disposition de ceux qui ne se découragent pas et qui sont disposés à développer avec le Cub une action contre-offensive aux politiques libéristes dans l'objectif d'élever les niveaux de tutelle des travailleurs et des travailleuses sur les lieux de travail.

## **REPÈRES HISTORIQUES**

**Le travail salarié.** Le travailleur n'est pas propriétaire des moyens de production (voitures, outils, matières premières, atelier, connaissances techniques relatives au produit, au cycle et ressources financières), mais il se limite à monnayer sa force de travail au patron. Quand le patron vend le produit réalisé par le travailleur il paie les subordonnés, l'acquisition de biens et services nécessaires à la production, l'acquisition des matières premières ou produits travaillés à moitié, les intérêts dûs sur les contrats, les charges financières et il en retient une partie appelée le profit. Le profit dérive donc de l'appropriation du travail par celui qui met le capital dans l'entreprise (le capitaliste), et de sa réalisation sur le marché.

**L'exploitation du travail au cours de l'histoire.** Elle s'est produite au cours de l'histoire de différentes manières à travers des rapports de production très différents entre eux: le rapport esclavagiste où la figure du producteur (l'esclave) était asservie au patron et ne jouissait d'aucune liberté; le rapport de production féodal médiéval où la figure du producteur (le serf de la glèbe) était liée à la terre, soit le principal moyen de production, n'était pas libre de se déplacer ni de choisir pour qui travailler, et le patron s'appropriait la plus grande partie des produits du travail; finalement le rapport de production capitaliste s'effec-

tue à partir d'un «libre échange» entre l'ouvrier et le capitaliste détenteur des moyens de production, qui offre la rémunération en échange de la main-d'oeuvre.

La liberté du travailleur est seulement formelle: il n'est pas lié au patron ou à la terre par des chaînes ou des privilèges féodaux, mais ses besoins vitaux, le mode de production et la structure sociale le contraignent à accepter cet échange.

Un tel échange, à partir du moment où les travailleurs ont conquis la possibilité d'établir des normes, a donné lieu à un contrat entre qui offre un travail et qui se l'approprie par une rétribution contractuelle, Le contrat de travail est l'instrument juridique qui permet à l'entrepreneur l'utilisation de la force de travail contre le paiement d'une rétribution négociée.

La négociation du prix de la main-d'oeuvre est une des motivations fondamentales pour lesquelles la classe ouvrière a développé ses propres organisations. Bien que consistant toujours et de manière formelle en l'échange libre entre rétribution et main-d'oeuvre, le contrat de travail a subi des transformations dans les rapports de force entre classe ouvrière et patronat.

Dans le vieux Code Civil italien de 1865, le contrat de travail était considéré comme un type particulier de contrat de location: l'entrepreneur prenait en location la main-d'oeuvre de l'ouvrier comme il aurait pu prendre en location une maison ou une voiture.

La cause du contrat, c'est-à-dire la fonction socio-économique que l'ordre lui attribuait, était celle qui permettait exclusivement l'exploitation illimitée de la main-d'oeuvre.

Dans le Code Civil de 1942, la cause du contrat de travail est distincte et séparée clairement de celle du contrat de location; le contrat de travail, selon le nouveau Code, a la fonction spécifique socio-économique d'insérer l'ouvrier dans l'organisation de l'entreprise et de constituer un rapport hiérarchique entre entrepreneur et travailleur: «est ouvrier subordonné celui qui s'engage par rétribution à collaborer dans l'entreprise, en prêtant le propre travail intellectuel ou manuel sous la dépendance et sous la direction de l'entrepreneur».

La Constitution Républicaine (art. 35-38), sans réformer radicalement l'organisation hiérarchique de l'usine et du système de production capitaliste, a considérablement enrichi de contenu la cause du contrat de travail, en lui attribuant la fonction prééminente de libérer le travailleur du besoin et de lui assurer tranquillité économique et dignité sociale. Cette double fonction de la rétribution s'explique par le fait qu'elle ne soit pas due seulement pour les périodes de travail réel mais aussi pour les périodes de suspension du travail (maladie, congés, assemblée, etc.). Dans le contrat de travail il y a une opposition entre l'intérêt de l'entrepreneur à utiliser la main-d'oeuvre selon les exigences de l'entreprise en extrayant un profit, et l'intérêt des travailleurs pour la sécurité économique, l'amélioration professionnelle et une existence

dans laquelle il puisse s'épanouir et satisfaire ses propres besoins. À partir de la moitié du 19<sup>e</sup> siècle, les travailleurs organisés dans les syndicats imposent aux entrepreneurs, au moyen de la grève, la négociation collective du salaire. Les Conventions Collectives ne déterminent pas la rétribution de chaque travailleur, mais elles établissent le niveau au dessous duquel on ne peut pas descendre. Voilà comment s'est imposé le début de la "rétribution juste", contenu dans l'art. 36 de la Constitution, où est prescrit le droit de chaque travailleur à une rétribution "suffisante à assurer pour soi et à sa famille une existence libre et digne." Mais il n'existe pas une «rétribution juste»: il existe seulement un niveau général de vie atteint dans un temps déterminé et un même endroit par la classe des travailleurs salariés. Le travailleur peut compter d'autres droits prévus par la loi; parmi lesquels se trouvent les droits syndicaux qui, en particulier, ont été conquis graduellement au cours du temps.

**Les droits syndicaux.** Les travailleurs défendent leurs propres intérêts de manière directe, en s'efforçant de s'unir en organisations appelées les syndicats. La Constitution reconnaît aux travailleurs la possibilité d'autodéfendre leurs propres intérêts face aux employeurs. Deux instrument sont prévus pour l'exercice des revendications collectives des travailleurs.

**Le droit de grève.** Pour soutenir leurs revendications, les travailleurs disposent d'un instrument important d'autodéfense: la grève. La grève est l'abstention totale et/ou partielle au travail de groupes de travailleurs pour la protection de leurs intérêts collectifs. Les travailleurs suspendent leur activité professionnelle en provoquant l'interruption de la production avec des conséquences économiques pour les employeurs. Cet instrument de la lutte syndicale est utilisé soit comme moyen de protestation soit pour contraindre la partie adverse à accepter leurs revendications. L'article 40 de la Constitution reconnaît enfin expressément la grève, en la qualifiant comme droit véritable. En tant que droit constitutionnel, la grève ne peut être supprimée ou limitée d'aucune façon par les lois de l'État: en outre, elle ne constitue pas une non-exécution du contrat de travail puisque son exercice ne représente qu'une simple suspension de la relation et des obligations liant les deux parties, mais il ne justifie d'aucune manière la résiliation du contrat.

**La liberté d'association syndicale.** Elle est prévue par l'article 39 de la Constitution qui établit que l'organisation syndicale est libre. Pour assurer la réalisation des principes constitutionnels en matière syndicale, la loi 300 de 1970 a été promulguée et est principalement connue comme le "Statut des travailleurs" qui représente la vraie intervention nationale de soutien et protection de l'activité syndicale des travailleurs.

### **La loi se propose deux objectifs principaux:**

a) défendre la liberté et la dignité du travailleur (liberté d'expression et de pensée, interdiction aux patrons d'utiliser des gardes des installations pour la surveillance de l'activité des salariés, interdiction d'enquête sur les opinions politiques, religieuses et syndicales comme conditions d'embauche;

b) assurer la liberté syndicale à l'intérieur des lieux de travail (droit de constituer les syndicats, interdiction d'actes discriminatoires de nature salariale, réintégration du travailleur illégitimement licencié)

### **LA SANTÉ DANS LES MILIEUX PROFESSIONNELS: un droit à défendre.**

Le travail soumet chaque travailleur au risque d'accidents et maladies professionnelles. Comment se protéger? La santé est un droit indispensable qui doit être défendu autant individuellement que collectivement, à travers la force de la lutte syndicale. Cependant la santé n'est pas seulement un bien individuel : c'est un bien qui concerne toute la société, et elle doit être défendue par la société avec des lois spéciales. C'est pourquoi, en plus du droit à l'initiative syndicale, chaque travailleur a le droit de faire appliquer les lois en vigueur au sujet de la santé et de la sécurité.

Pour notre pays, quelles sont les lois les plus importantes? D'abord il faut partir de la Constitution (art. 32: "La République défend la santé comme droit fondamental de l'individu et intérêt de la collectivité") et du Code Civil (art. 2087: "L'entrepreneur est tenu à adopter dans l'exercice de l'entreprise les mesures qui, selon la particularité du travail, l'expérience et la technique, sont nécessaires pour défendre l'intégrité physique et la personnalité morale des travailleurs." L'exécution de ces principes a été réalisée à travers une série de normes durant les années 50 et le Statut des Travailleurs de 1970 (art. 9). Finalement, les législations d'inspiration européenne recueillies dans la Loi 626 sont actuellement (Décret n° Législatif 81 de 2008), modifiées par le D.Lgs. 106 de 2009.

À Milan, sur la rue Lombardia, 20 (02 70634875), le guichet est en vigueur pour l'assistance et la consultation sur la Santé et Milieu de travail ( le mercredi de 15 heures à 18 heures).

### **COOPÉRATIVES ET TRAVAILLEURS ASSOCIÉS**

Le travailleur 'associé à une coopérative instaure deux rapports, un rapport associatif et un rapport professionnel et par conséquent, il faut tenir compte de tout ce qui a été établi par le statut et le règlement au-delà des règles contractuelles. Il est important qu'au moment de son adhésion à la coopérative, il se fasse remettre le statut et le règlement qui déterminent les aspects importants du rapport avec la coopérative. Le règlement ne peut pas contenir de dérogations compromettantes en regard du salaire minimum du contrat. Une rétribution non inférieure au minimum contractuel doit être garantie à l'associé

travailleur en ce qui concerne la rétribution de niveau (selon les tableaux ou le titre, contingence, EDR), les règles du contrat qui prévoient les aspects de la rétribution fixe, le nombre de mensualités et les primes d'ancienneté, par rapport aux performances horaires prévues par les mêmes contrats de travail (horaire contractuel). Le droit subsiste aux institutions législatives prévues pour la majorité des travailleurs (liquidation (TFR), congés, etc.). Le rapport de travail est ultérieur au rapport associatif et par conséquent: «.. il se dissout par la rupture ou l'exclusion de l'associé délibérée selon les prévisions statutaires et en conformité avec les articles 2526 et 2527 du code civil." Le licenciement doit être contesté en voie préliminaire avec un recours contre la mesure d'exclusion de la coopérative dans les 60 jours suivants, présenté au tribunal de compétence. .

## **LOI FORNERO - TYPES DE CONTRAT - LOI 92/2012**

### **CONTRATS À TERME (C.T.) loi 92/2012 (clauses 9-15)**

Avant la réforme, la clause 01 de l'article 1 décret législatif 4 368/2001 prévoyait: « selon la règle, le contrat de travail subordonné est stipulé à durée indéterminée.»

Une telle prémisse a établi que si le juge relevait d'autres formes de travail indépendant ou à projet comme devant être reconnues comme emploi salarié, «la règle» aurait alors dû être appliquée et le rapport de travail transformé en contrat à durée indéterminée.

Maintenant ce n'est plus la règle: en effet, le nouvel article 1 clause 01 décrète: «le contrat de travail subordonné à durée indéterminée constitue la forme normale d'une relation de travail», en d'autres mots, bien qu'elle ne soit plus la règle, elle reste une représentation politique!

Et voilà la première retouche substantielle: le décret législatif 368/2001 prévoyait pour les C.T., non seulement l'existence d'une raison temporaire qui aurait justifié la précarité de l'entente, mais aussi son explication formelle et spécifique dans la lettre d'embauche, consentant ainsi au contrôle préventif du travailleur et subséquemment du juge. Désormais, la clause 1 bis a été ajoutée: pour les C.T. de 12 mois, il n'est plus nécessaire d'avoir une raison sous-jacente temporaire et rien ne doit plus être expliqué dans le contrat.

Les seules limites étant les suivantes:

- 1) le contrat à terme ne peut dépasser 12 mois, il doit être mis par écrit et il ne peut être utilisé qu'une seule fois avec le même travailleur, indépendamment d'un changement de fonction. Il doit donc être le premier contrat à terme avec le dit travailleur.
- 2) le travailleur ne peut pas non plus avoir déjà été employé pour l'entreprise comme travailleur intérimaire.
- 3) le contrat ne peut être prolongé, même pas une fois, mais il peut par contre être suivi d'un nouveau C.T., si ce dernier répond cette fois aux règles ordinaires (existence de raisons temporaires d'organisa-

tion, de production ou de substitution avec leur spécification formelle dans la lettre d'embauche. Le contrôle du juge pourra, pour ce premier contrat qu'on peut qualifier de 'sans cause', opérer seulement en respect des 3 limites indiquées ci-haut mais il ne pourra pas pousser à vérifier si les raisons pour lesquelles un terme a été imposé soient effectivement à caractère temporaire ou non!

Il est vrai que pour ce type de contrat, comme pour tous les contrats à terme, la nouvelle loi prévoit l'application d'une majoration de cotisation de 1,4% (mis à part les exceptions pour les C.T. réalisés pour remplacement, travail saisonnier ou apprentissage) qui pourra, dans la limite des six derniers mois de salaire, être récupérée dans le cas où l'entente soit stabilisée. Cela devrait être une incitation à stabiliser l'entente mais ici quelques considérations s'imposent.

La première concerne le fait qu'une modalité aussi simple et sûre d'embauche au travail précaire (en raison de l'absence de risques non voulus d'une stabilisation du rapport par intervention judiciaire) deviendra selon toutes les probabilités, la forme la plus commune d'embauche : on offre à l'employeur d'avoir un salarié à l'essai pour un prix carrément inférieur à celui d'un travailleur intérimaire, avec la possibilité de récupérer une bonne partie des dépenses majeures d'une embauche à durée indéterminée si il décide que formaliser l'entente va de son intérêt.

La deuxième, conséquence de la première, implique qu'une forme semblable d'accès au travail pénalisera inévitablement les sujets plus faibles et dérangeants qui au terme de ce contrat ne seront pas embauchés. En seront alors encore plus marginalisés et précarisés, les travailleurs avec un taux d'absence pour maladie supérieure à la norme, les parents avec des problèmes de gestion des enfants contraints à prendre des congés, les travailleurs dotés de faibles capacités productives, les travailleurs qui participent à des grèves ou qui se montrent sensibles aux thématiques syndicales, etc.

Voilà que le contrat à durée indéterminée n'est plus la règle et qu'en même temps le système a renforcé énormément le pouvoir de sélection du personnel qui, déjà dans les années passées avec l'élimination de l'obligation d'emploi, avait été reconnu à l'employeur; un pouvoir qui continuera à contrebalancer, comme on le voit, l'écart toujours plus grand entre les inclus et les exclus du système de production.

Il y a évidemment à se demander si une telle discipline contourne la directive européenne qui vise à prévenir les abus du C.T. Un C.T. généralisé et qui se soustrait à l'existence de raisons objectives, paraît en effet être excessif en ce qui concerne la discipline de l'Union Européenne qui prévoit, avec la directive 97/67 en considérant le no 7, qu'«une utilisation des contrats de travail à durée déterminée basée sur des raisons objectives est un mode de prévenir les abus».

C'est le contraire qui est ici soutenu puisque la norme concernerait seulement le premier contrat et non la succession de contrats à terme

alors que seules les modalités de cette succession feraient l'objet de la norme européenne; il est facile de voir comment cette interprétation est une véritable hypocrisie si sont considérés:

- la possibilité de couvrir le même poste chaque douze mois avec un travailleur différent
- l'absence de toute limite de pourcentage comme prévue en revanche pour d'autres hypothèses (dans le secteur des entreprises d'aéroport et des postes) où sont introduites d'autres limitations temporaires au courant de l'année.

Le discours ne se clos pas ici puisque la norme accorde aux CCNL, et ce même lors de négociations décentralisées en voie déléguée, la possibilité de stipuler des contrats sans cause «à la place» (et donc pas «en addition») de ceux qui sont alors examinés, dans le cas de processus spécifiques d'organisation même si ces cas imposent une limite de 6% relativement au total des travailleurs employés.

Ces règles valent aussi pour les C.T. en régime intérimaire même si ici la loi oublie de modifier dans le même sens le contrat commercial d'où elle tire les origines du simple contrat de travail.

## **CONTRATS À TERMES «NORMAUX»**

D'autres modifications que la loi a introduit pour les C.T.

a) ils peuvent durer au-delà de l'échéance sous des termes différents de ceux initiaux:

- en dessous de 6 mois, le seuil de tolérance passe de 20 à 30 jours
- au-delà de 6 mois, le seuil de tolérance passe de 30 à 50 jours

Par contre l'employeur doit communiquer préventivement la prolongation de la relation au service de l'emploi (dans le cas où cela n'est pas fait, la prolongation sera considérée illégitime au-delà du délai avec le droit d'être transformée en contrat à durée indéterminée)

b) ils doivent avoir un intervalle différent l'un de l'autre

- en dessous de 6 mois, avant 10 jours étaient prévus, maintenant 60
- au-delà de 6 mois, avant 20 jours étaient prévus, maintenant 90
- Les CCNL ont reçu le pouvoir de modifier ces intervalles jusqu'à 20 et 30 jours.

c) En considérant cet intervalle plus long, opportunément, la loi a prévu que les conditions pour le recours du terme devra passer des 60 aux 120 jours avec l'obligation de débiter le jugement dans les 180 jours suivants.

d) La seule modification positive: dans le calcul des 36 mois, considérés comme limite temporelle du C.T. (à l'exception des extensions de la part des CCNL) sous peine de transformation, des périodes de mission (travail intérimaire) ayant pour objet des fonctions équivalentes doivent maintenant être prises en compte.

e) Enfin, une interprétation restrictive de l'article 32 L. 183/2010 est offerte, article qui avait déjà posé la limite de douze mois de rémuné-

ration à la compensation que le travailleur pouvait obtenir pour les dommages dérivant du chômage après l'échéance d'un terme illégitime indépendamment du fait que l'état de chômage ait eu ou non une durée supérieure ou inférieure. Avec cette nouvelle disposition, l'indemnité prévue dans ces cas vient définie comme 'globalisante', en ne laissant définitivement pas d'espace à une interprétation plus favorable pour le travailleur que le droit a tenté de représenter dans quelques cas afin d'éviter que les lenteurs du système judiciaire finissent par pénaliser le salarié et avantager l'employeur.

## **L'APPRENTISSAGE** loi 92/2012 (clauses 16/19)

Depuis 15 ans, l'apprentissage se voudrait être la forme privilégiée d'accès au travail pour les jeunes avec une formule mixte «travail + formation» qui justifierait la faible rémunération et donc son attrait pour les employeurs.

Il y a trois formes d'apprentissage possibles:

- pour la qualification et le diplôme professionnel
- apprentissage professionnalisant ou contrat de métier
- apprentissage de haute formation et de recherche

La loi a introduit quatre modifications:

- discipline des embauches
- terme minimal de la durée (en 2005 il était de 2 ans puis en 2008 les limites furent enlevées)
- discipline de la rupture
- extension de l'ASPI
- le T.U. de l'apprentissage, selon le décret législatif 167/2011 est modifié selon la prévision que le CCNL devra prévoir une durée minimale non inférieure à 6 mois, à l'exception des emplois saisonniers.
- Différentes limites de pourcentage sont introduites selon la taille de l'entreprise (différent pour les entreprises d'artisanat) à partir du 01/01/2013, desquelles sont exclus les travailleurs à projets et intérimaires:
  - si l'entreprise a moins de 10 salariés, le rapport ne peut dépasser un apprenti par employé spécialisé ou qualifié (comme avant)
  - si l'entreprise a plus de 10 salariés, le rapport est alors de 3 apprentis (y compris les intérimaires) pour 2 employés spécialisés ou qualifiés (dans ce cas il y a une augmentation)
  - si il n'y a pas d'employés spécialisés et/ou qualifiés, la limite maximale est de trois apprentis.

La loi établit ensuite que les apprentis ne peuvent pas être utilisés en travail intérimaire avec un simple contrat à terme.

Pour inciter à la stabilisation, la loi prévoit que l'embauche de nouveaux apprentis, pour les entreprises de plus de 10 salariés, soit subordonnée au fait que dans les 36 mois précédents, 50% des travailleurs apprentis aient été engagés au terme de leur contrat (pour les 3 premières années, donc jusqu'au 18/07/2015, cette limite a été baissée à 36%). Si ce pourcentage n'est pas respecté, l'embauche d'un

seul apprenti supplémentaire sera autorisée. Si ces pourcentages sont dépassés, les «surplus» seront alors transformés en relations normales de salariés à durée indéterminée (toujours uniquement pour les entreprises avec plus de 10 salariés). L'employeur et le travailleur ne peuvent se retirer du contrat avant l'échéance à moins d'une juste cause et d'un motif justifié (cela implique que le travailleur ayant donné sa démission avant l'échéance du contrat sans motif justifié risquerait que l'employeur lui exige une compensation pour les dommages relatifs au coût d'une formation non utilisée.)

Si l'employeur ne désire pas poursuivre le rapport au terme de la période d'apprentissage, il doit donner un préavis et si il ne le fait pas, le contrat se poursuit avec la normalisation de la relation. Une nouveauté positive: ces travailleurs deviennent bénéficiaires d'une nouvelle mesure prévue pour la tutelle de l'état de chômage (ASPI).

### **PART-TIME** loi 92/2012 (clause 20)

Un minimum de limites ont été réintroduites dans les clauses flexibles et élastiques aujourd'hui régulées par le CCNL dans les termes suivants:

1) en confiant à la convention collective des conditions et des modalités qui permettent au travailleur de demander l'élimination ou la modification de ces clauses

2) en prévoyant la possibilité de révocation pour les étudiants et les personnes atteintes de pathologies cancéreuses ou avec conjoints, parents ou enfants atteints de telles pathologies, et les travailleurs cohabitants avec un membre de la famille handicapé.

Il n'en reste pas moins que, à l'exception de ces cas, une fois que le pacte avec le travailleur est signé, il ne peut plus révoquer son consentement!

### **TRAVAIL INTERMITTENT** loi 92/2012 (clauses 21 et 22)

Abrogé en 2007 et ressuscité en 2008 (il n'y pas eu de volonté de l'éliminer, seulement de le limiter)

- maintenant prévu par le CCNL seulement pour quelques figures: concierges, gardiens, serveurs, livreurs et dont la portée est limitée en le réservant à des travailleurs:

- de plus de 55 ans (avant 45)

- de moins de 24 ans et dont le travail est complété avant les 25 ans (avant moins de 25 ans)

- si la prestation ou le cycle des prestations dure moins de 30 jours, l'employeur doit le communiquer au DTL par sms, fax ou courrier électronique - l'art. 37 du décret législatif 276/03 est alors abrogé, article qui prévoyait le travail sur appel avec une disponibilité permanente du travailleur mais avec le droit à la rémunération seulement dans le cas d'un réel appel!

## CONTRAT À PROJET loi 92/2012 (clauses 23/25)

C'est probablement l'institution qui a été davantage revue au sens limitatif en faveur du travailleur mais sur lequel s'acharnent avec le plus de vigueur les initiatives vouées à sa modification.

- De prime abord, la loi limite cette formule contractuelle à la collaboration continue iva finalisée à un projet et non plus aussi à un «programme ou phase de travail»

Le projet doit ensuite être bien spécifié, non seulement en faisant un rappel à l'objet social, mais en étant également accompagné d'un résultat final bien indiqué lui aussi dans le contrat.

Si le projet ne vient pas indiqué de façon spécifique avec l'identification claire de son contenu qui caractérise la relation, il est converti dans la forme normale de travail salarié.

Toutefois, le contrat à projet ne pourra pas non plus être stipulé par la réalisation de tâches simplement exécutives ou répétitives qui peuvent être identifiées par les conventions collectives. Une fois que la possibilité des contrats à projet a été enlevée pour les phases simples de travail et réduite pour les tâches répétitives-exécutives, il aurait dû devenir difficile de réguler le travail des centres d'appel et autres types de travaux exécutifs avec une telle forme contractuelle. La loi établit la garantie d'une rémunération minimum avec référence à des CCNL spécifiques ou, dans l'absence de cette référence, aux CCNL des travailleurs salariés.

Les partis peuvent se désister avant l'échéance du terme pour juste cause, autrement dit:

- le travailleur avec préavis, mais seulement si cela est prévu dans son contrat (ce qui sera sans doute improbable étant donné l'absence totale de son pouvoir contractuel)

- l'employeur, si il peut démontrer que des traits objectifs d'inaptitude professionnelle sont apparus chez le collaborateur, à un point tel que la réalisation du projet en soit devenue impossible. (dans ce cas, un préavis n'est pas même mentionné).

En outre, la loi prévoit une sorte de présomption: les relations sont considérées de nature subordonnée, jusqu'à preuve du contraire, dans le cas où l'activité du collaborateur est exécutée avec une modalité analogue à celle des salariés du patron.

Ces dispositions s'appliquent seulement aux contrats stipulés après le 18/07/2012 et il doit être également ajouté que la nouvelle discipline prévoit maintenant l'accès à une tutelle d'aide sociale minimale pour le chômage: jusqu'en 2015 et avec au moins trois mois de travail au cours de l'année précédente, l'allocation sera d'environ 1045 € multipliés par le chiffre le plus bas entre les paies mensuelles accréditées l'année précédente et celles non couvertes par les cotisations. Après 2015, la loi prévoit déjà une détérioration de ce traitement.

#### **PARTIE IVA** loi 92/2012 (clauses 26/27)

Cette figure vient également limitée par l'institution d'une présomption à faveur du travail à projet où est inversée la responsabilité de preuve de l'employeur qui devrait avoir l'obligation de démontrer la nature réellement autonome du rapport de travail.

Cela survient même si seulement deux de ces trois conditions sont rencontrées:

- que la collaboration avec un même employeur dure dans l'ensemble plus de 8 mois au cours de l'année solaire (donc en calculant à rebours les 12 derniers mois)
- que plus du 80% facturé dans l'année solaire dérive du même employeur (par cela on entend toutes les entreprises du même groupe considérées comme porteuses du même intérêt)
- que le collaborateur ait un emplacement fixe disponible chez l'employeur (il reste des doutes quant à la signification exacte de cette locution, mais il ne semble pas être question d'un emplacement qui lui est exclusivement réservé)

Si deux seules de ces conditions subsistent le contrat est considéré, jusqu'à preuve du contraire, comme un contrat à projet, mais si le contrat original n'a pas les caractéristiques formelles de ce type de contrat (soit l'indication du projet et de sa finalité mises par écrit) inévitablement il sera transformé en relation normale de travail subordonné.

Par contre, ces présomptions ne s'appliquent pas dans les cas suivants:

- 1) Quand la prestation est caractérisée par des compétences techniques de haut niveau ou de capacité technico-pratiques acquises à travers des expériences d'exercice concret pertinentes et que la personne soit titulaire d'un revenu non inférieur à 14,930 euros annuels (revenu minimum imposable pour les artisans et les commerçants)
- 2) quand la prestation est livrée par l'exécution d'une activité professionnelle pour laquelle une inscription à un ordre professionnel est prévue.

Pour les parties IVA en cours, la loi entrera en vigueur le 18/07/2013. Dans le cas où il résulte que les prestations soient livrées comme des collaborations continues, les cotisations seront ainsi réparties: 2/3 à la charge de l'employeur et 1/3 à la charge du travailleur.

#### **L'ASSOCIATION DE PARTICIPATION** loi 92/2012 (clauses 29/30)

À l'article 2549 c.c. vient ajoutée une clause qui limite à trois le nombre maximum des associés qui peuvent être engagés dans la même activité et qui livrent «également» à l'association leur prestation de travail. Le décompte exclut cependant les travailleurs qui ont des liens de parenté jusqu'au 3e degré et d'affinité jusqu'au 2e degré (bru, gendre, beaux-parents). Dans le cas d'une violation de cette limite, les associés devront être considérés comme des salariés. Les contrats déjà en vigueur pourront être «épargnés» jusqu'à leur échéance seulement si ils avaient été certifiés, en toute authenticité, comme re-

spectant les conditions posées. La clause 30 introduit de nouvelles présomptions (jusqu'à preuve du contraire) en faveur du travailleur pour qui la relation de travail se présume à être comme celle d'un salarié:

- quand il n'y a pas eu une réelle participation aux profits
- quand le bilan des comptes n'a pas été remis
- quand l'activité est peu qualifiée (une prévision semblable à celle examinée pour le travail indépendant)

### **TRAVAIL OCCASIONNEL ACCESSOIRE** loi 92/2012 (clauses 32/t 33)

Ce type de travail est prévu pour les prestations occasionnelles qui ne donnent pas lieu à des revenus supérieurs à 5000 euros dans le cours de l'année solaire, mais avec la limite de 2000 euros pour chaque employeur.

- les normes sont plus restrictives dans le secteur agricole seulement pour les travailleurs en dessous de 25 ans.
- la nouvelle norme, qui a pour but de contrarier les abus possibles, notamment de masquer avec cette forme de travail occasionnel une relation continue au noir, prévoit que les bons soient horaires, numérotés progressivement et datés.
- aujourd'hui la valeur d'un bon est de €10,00 (7,5 x travail - 2,5 x bureaux d'assurances) mais la loi se réserve le droit de modifier ce rapport et c'est avec bonne raison qu'il faut craindre des modifications désavantageuses pour le travailleur!
- Un bon qui équivaut à 1 heure vient sanctionné (parce que jusqu'à hier les employeurs prétendaient qu'avec un bon ils pouvaient payer plus d'une heure)
- La nouvelle norme étend cette typologie à tous les secteurs
- La nouvelle norme prévoit que ces montants soient calculés à la fin du calcul du revenu nécessaire pour le permis de séjour.

### **STAGE DE FORMATION** loi 92/2012 (clauses 34/35)

La loi confie au gouvernement et aux régions de s'entendre sur un accord qui:

- revoit la discipline des relations de formation (communément appelés Stage)
- prévoit les actions visant à prévenir les abus
- identifie les éléments caractérisant le stage
- reconnaît une «indemnité adéquate», même comme versement unique, en relation à la prestation livrée et avec sanction à la charge du contrevenant.

La norme dispose donc qu'une sorte de rémunération minimum soit garantie pour le stagiaire.

## LE DROIT AU TRAVAIL DES HANDICAPS

Le droit au travail des handicapés est régi par la loi 68/1999 émanant des règles pour le droit au travail des handicapés.

Beneficiaires	Conditions requises	verification
psychiques, sensoriels, intellectuels, Non voyants, sourd-muet	invalidité supérieure au 45%	commissions médicales ex.art. 4 de la loi 104/92
invalidi del lavoro	invalidité supérieure au 33%	INAIL
invalides de guerre, civils de guerre et pour service	minorations de la 1 <sup>e</sup> à la 8 <sup>e</sup> catégorie	Aux sens du d.p.r. 915/78

Partis de reserve ils sont tenus à l'embauchement obligatoire tous les employeurs publics et privés :

Occupés calculables	Nombres d'embauchés	Typologie d'Appel
de 15 à 35 salariés	1 handicapés	nominativa
de 36 à 50 travailleurs salariés	2 handicapés	1 nominativa, 1 numerica
Plus de 50 travailleurs salariés	7% des travailleurs salariés	60% des nominatifs, 40% numérique

### Limitations de l'obligation

Employeurs privés qui occupent de 15 à 35 subordonnés	seulement en cas de nouvel engagement
Partis Politques , organisations syndicales organisations non -profit	Seulement en cas d'un nouvel embauche et la part est calculée exclusivement en fonction du personnel tecnico exécutif au exerçant des fonctions administratives

### Suspensions de l'obligation:

<b>Les entreprises suspendent l'obligation d'assumer dans ces cas:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. pour intervention de chômage technique</li> <li>2. À l'application de contrats de solidarité défensive</li> <li>3. pour procédures de mobilité</li> </ol>
--	---

**Sanctions pour les usines qui fraudent:** Les entreprises privées et les organismes publics économiques qui n'embauchent pas ou ils retardent à envoyer à la direction provinciale du travail le document qui illustre les données sur des travailleurs embauchés, doivent payer une amende de 516 euro pour envoi retardé augmenté de 25 euro pour chaque autre jour de retard.

## SE DÉFENDRE DANS LES RAPPORTS DE TRAVAIL EN NOIR

Le travail au noir. Le travail au noir est un rapport de travail irrégulier; normalement imposé par l'entreprise, il est objet de sanction à la charge de l'employeur qui l'utilise. Le travailleur a le droit de revendiquer la régularisation du rapport de travail en récupérant les différences de la rétribution et les éventuelles cotisations pour la sécurité sociale. Pour ce faire, il est nécessaire de démontrer le nombre de jours et d'heures travaillées

ainsi que le salaire perçu pour le travail effectué, en déposant un témoignage sur la prestation professionnelle effective. Il faut être en mesure de démontrer le plus précisément possible que le travail irrégulier a été ou est encore effectué. Le Cub conseille, pour ne se pas s'exposer à des risques, de solliciter la régularisation une fois que le rapport de travail est terminé; à noter que la prescription n'est pas prévue.

## **SANCTIONS DISCIPLINAIRES.**

L'entreprise doit rendre public tout ce qui est prévu en matière de contrat et des lois relatives aux comportements condamnables, les sanctions prévues, les procédures de contestation en matière disciplinaire. Normalement, les sanctions prévues par le contrat sont: la réprimande verbale ou écrite ; amende (jamais supérieure à 4 heures); suspension du travail; licenciement. La sanction disciplinaire ne peut pas être appliquée sans que l'entreprise ait communiqué au travailleur par écrit les contestations et sans avoir entendu sa défense (dans le 5 jours suivants). Le travailleur peut se servir du syndicat auquel il adhère ou à qui il confère un mandat. En cas de contestations à caractère disciplinaire de la part de l'entreprise s'adresser immédiatement aux sièges Cub.

## **LICENCIEMENT INDIVIDUEL**

La procédure administrative pour les licenciements motivés par le principe d'un motif objectif légitime. Les entreprises avec plus de 15 salariés au sein d'une même municipalité et de plus de 60 sur le territoire national.

Une procédure préventive a été introduite pour ce type de licenciement: L'employeur doit envoyer une communication à la DTL et au travailleur où:

- il déclare l'intention de licencier.
- il indique le motif du licenciement et les éventuelles mesures d'aide à la relocalisation

La DTL dispose de 7 jours (une échéance péremptoire) pour transmettre une convocation en ses lieux.

Les partis peuvent être assistés par les OS ou par un avocat ou un consultant du travail.

Dans cette phase, des solutions alternatives à la rupture doivent être examinées. Celle-ci devra être conclue dans les 20 jours qui suivent la date où la DTL a transmis la convocation pour une rencontre. Dans le cas d'une impossibilité documentée du travailleur, un ajournement est possible, ne soit il pas supérieur à 15 jours.

N.B: même dans le cas où une résolution consensuelle est atteinte dans cette phase, le travailleur aura droit à l'ASPI (Association Sociale pour l'Emploi).

Cette phase administrative est particulièrement délicate puisque le comportement tenu par les partis devant la DTL et un refus d'accepter des propositions conciliantes sera pris en compte par le juge d'un

éventuel procès, qui devra en tirer des éléments pour déterminer l'indemnité de l'art. 18 St.lav. et pour la liquidation des dépenses juridiques. Pour cette raison, il serait mieux qu'un avocat soit déjà présent durant cette phase.

Dans tous les cas, vu la brièveté des délais, une brièveté qui permettra difficilement l'examen approfondi de la complexité d'une position de travail au cours d'une relation professionnelle, il faudrait éviter la renonciation définitive seulement si il y a des droits, en particulier liés à la santé ou au statut supérieur, qui puissent exiger un examen approfondi. Dans les cas où un employeur insisterait, il faudrait mettre dans un procès-verbal que l'accord ne peut être rejoint à cause de l'exigence de l'entreprise à vouloir une conciliation, non sur la rupture, mais sur tous les droits du travailleur. D'une telle façon, le manque de conciliation ne pourra pas être étudié par le juge au détriment du travailleur.

### **Rétroactivité du licenciement**

Si la tentative de conciliation échoue, ou si dans les 7 jours suivants il n'y a pas de convocation par la DTL, l'employeur peut licencier et le licenciement agit rétroactivement à partir de la date de début de la procédure et pendant ce temps, les jours ouvrables valent comme préavis.

La même règle vaut maintenant pour les licenciements règlementés selon la procédure prévue par l'article 7 St. lav. et donc, lorsqu'il est question de cette procédure qui débute avec la lettre de contestation et termine avec un licenciement, l'effet de ce dernier est anticipé au jour où le travailleur a reçu les charges.

Dans tous les deux cas, ce mécanisme a été étudié, non pas pour faire gagner du temps de préavis à l'employeur mais pour empêcher l'effet suspensif de la maladie sur la validité d'un éventuel licenciement. La logique de cette disposition est bien claire mais son résultat n'en demeure pas moins intrinsèquement incohérent: l'effet suspensif sur la relation de travail avec l'aide sociale prévue par la loi et la CCNL pour la maladie du travailleur qui serait advenue dans la période suivant le début de ces deux procédures (en portant attention, il se constate que la relation est encore formellement vivante et le salarié est encore soumis hiérarchiquement et fonctionnellement à son employeur) sera mis en place si le licenciement a été évité à travers ces procédures tandis que si le licenciement n'est pas évité, l'effet suspensif n'advient pas avec un effet rétroactif. (Des normes particulières règlementent ce sujet dans les cas de maternité et d'accident)

### **La forme du licenciement**

Le licenciement doit être communiqué par écrit au travailleur et la lettre de licenciement doit contenir la spécification des motifs qui l'ont déterminé (en conséquence il n'est pas à la charge du travailleur de demander la spécification des motifs dans les 15 jours suivant la communication)

Le licenciement, comme avant, doit être contesté dans les 60 jours qui suivent; par contre, les termes pour présenter le jugement sont abrégés et passent de 270 à 180 jours.

## LES SANCTIONS

Aujourd'hui, les sanctions possibles pour les vices du licenciements au sein d'une entreprise avec plus de 15 salariés au sein d'une même municipalité ou avec plus de 60 sur le territoire national, sont passés d'un à quatre.

En effet, la loi prévoit:

1) **Une tutelle de réintégration complète.** C'est la vieille tutelle de réintégration plus une indemnisation des dommages, quantifiable par le juge, soit une somme comprise entre un minimum de 5 mois de salaire et le montant de toutes les rémunérations perdues depuis la date du licenciement jusqu'à celle de la réintégration à laquelle est déduite seulement l'aliunde réellement perçu (c'est-à-dire les rémunérations perçues pour d'autres emplois), avec le droit du travailleur à demander en plus 15 autres mois de salaire si il préfère abandonner son poste de travail et qu'il renonce à la réintégration.

Cette sanction n'est maintenant prévue que pour les licenciements discriminatoires, ceux qui sont réalisés conjointement à un mariage ou en violation du décret de licenciement pour maternité, là où la loi ne prévoit pas la nullité ou parce qu'il est déterminé par un motif illicite déterminant (comme l'est le licenciement de rétorsion ou de représailles)

2) **La tutelle de réintégration faible ou atténuée.** La réintégration est prévue mais la mesure d'indemnisation perd sa limite minimale, une limite maximale de 12 mois est imposée et l'aliunde perceptum doit aussi tenir compte de ce que le travailleur «aurait pu» gagner en se lançant dans la recherche d'une autre occupation (il sera donc nécessaire de trouver une façon de documenter les efforts du travailleurs dans sa recherche d'un nouvel emploi)

Il y a une allocation pour la différence des cotisations et le travailleur a le droit d'opter dans ce cas pour les 15 mois de salaire.

Cette sanction est prévue:

a) pour les licenciements disciplinaires, mais seulement lorsque le juge a vérifié le manque de fondement du fait contesté et que le fait figure parmi les conduites punissables avec une sanction conservatoire selon le CCNL (et s'il était seulement disproportionné sans référence au CCNL?)

b) pour les licenciements à cause d'une inaptitude survenue pour remplir la fonction ou à cause du dépassement des congés de maladies permis (qualifié de motif objectif et donc nécessitant la procédure administrative préventive?)

c) pour les licenciements pour motif légitime, quand le juge vérifie le «manque de fondement manifeste du fait ayant motivé la rupture»  
Que signifie un manque de fondement «manifeste»? La loi ne le spé-

cifie pas. Un fait peut être existant ou sans fondement et s'il est sans fondement ce manque sera nécessairement manifeste!

Si c'est le cas, le juge PEUT par la suite seulement ( et ce pouvoir est à sa totale discrétion, puisque s'il peut, ne veut pas dire qu'il le doit) imposer la réintégration.

Encore une fois, la loi évite d'identifier un critère objectif; il est donc impossible de savoir sur quelle base le juge, mis devant un licenciement avec ces vices, déterminera qu'il faille ordonner la réintégration ou reconnaître seulement une indemnisation économique. Effectivement, des problèmes liés à la constitutionnalité de la norme sont ici présents et pertinents.

Évidemment, si l'inexistence de motifs cache des motifs discriminatoires, il sera possible de demander la tutelle complète.

3) **La tutelle obligatoire (seulement une indemnisation) «ordinaire»**. Ici, seulement une indemnité de 12 à 24 mois de salaire est prévue selon l'ancienneté du travailleur, le nombre de salariés, la taille de l'entreprise, le comportement des partis et les conditions en jeu.

Cela s'applique:

a) au licenciement pour motif objectif légitime quand le fait invoqué est sans fondement (mais pas manifeste?)

Ici aussi, la détermination du dommage tient compte des initiatives qu'a prises le travailleur dans sa recherche d'emploi (il sera donc nécessaire de prévoir une façon de documenter ces initiatives)

b) au licenciement disciplinaire si le fait est existant mais inapte à justifier la rupture (disproportionné? Alors dans ce cas une sanction conservatoire avec droit à la tutelle de réintégration faible devrait être prévue et puis quoi d'autre? Difficile à comprendre!)

4) **La tutelle obligatoire réduite**: seulement une indemnisation entre 6 et 12 mois de salaires, graduée par le juge selon la gravité de la violation procédurale et elle s'applique aux licenciements invalides pour:

- violation de l'obligation d'une motivation
- de la procédure administrative prévue pour le licenciement pour motif objectif légitime
- de la procédure disciplinaire ex art. 7 St. Lav.

Évidemment, si en plus de ces violations il y a un manque de fondement des faits ou de la discrimination, les tutelles correspondantes seront aussi appliquées dans ce cas.

## **LES LICENCIEMENTS COLLECTIFS** (clauses 44/46)

Pour les entreprises qui ont plus de salariés et qui ont l'intention d'en licencier 5 ou plus.

Ici la loi est intervenue avec la ferme volonté de modifier deux points de la discipline prévue par la loi 223/91 qui maintes fois avait permis aux travailleurs de pouvoir annuler leurs licenciements; - dans un premier temps, la communication finale des licenciements et de leurs mo-

tivations aux OOSS et à la DPL n'a plus besoin d'être concomitante aux licenciements et peut donc être envoyée dans les 7 jours suivants la communication au travailleur. Le risque d'une violation formelle de la procédure encouru par l'employeur n'est donc réduit qu'en apparence puisqu'il implique la possibilité d'une prompte vérification par les organes institutionnels préposés, incluant les travailleurs, sur les modalités détaillées regardant les critères de sélection utilisés pour identifier les personnes licenciées;

Dans un deuxième temps, la norme prévoit que les éventuels vices présents dans les communications que doit effectuer l'employeur avec l'OOSS pour l'ouverture de la procédure de mobilité, puissent être légitimés dans le cadre d'un accord syndical conclu au cours de la procédure. La norme ne dit rien sur le degré de représentation que l'OS signataire de l'accord doit avoir. Par-dessus tout, celle-ci ne tient pas compte du fait que la communication vise également à répondre à l'intérêt du simple travailleur et qu'il aurait été au moins nécessaire de faire une distinction entre les omissions de différents degrés: si une OS ne reçoit pas la communication, est-il possible qu'un accord stipulé avec d'autres puisse excuser cette omission?

Les sanctions pour les licenciements illégitimes changent elles aussi dans cette situation en prévision de trois cas:

- quand le licenciement collectif est insinué sans être mis à l'écrit (en toute sincérité cela semble être une hypothèse fantasmagorique dans le cas d'un licenciement collectif), la tutelle de réintégration complète est obtenue.

- dans le cas d'une violation de la procédure prévue (manifestement non excusée par d'éventuels accords syndicaux), seule la sanction plus grave de type économique s'applique (tutelle obligatoire ordinaire de 12 à 24 mois de salaire)

La gravité de cette prévision se clarifie en tenant compte que la procédure syndicale contrebalance avec le fait que le juge, pour ce type de licenciement, est soustrait de son pouvoir d'examiner le fondement de la raison et doit plutôt limiter son jugement au seul respect formel de la procédure.

Il en est ainsi parce qu'il est retenu suffisant, en cas de licenciement collectif, de confier le contrôle des dispositions du patronat aux confrontations syndicales, confrontations qui pour être sérieuses et effectives, nécessitent un flux d'informations précises (et bien indiquées selon la loi 223/1991) qui doivent évidemment précéder le moment des confrontations et la recherche d'un accord.

Voilà ce qui est prévu par la procédure. Toutefois si un employeur ne se comporte pas correctement, ne fournit pas promptement ces informations et les fournit de façon incomplète ou frauduleuse avec une claire mortification du contrôle syndical sur la gestion des surnombres, la violation de cette procédure ne pourra plus à compter d'aujourd'hui, à cause de cette nouvelle loi, être sanctionnée avec la réintégration des salariés: encore une fois il se remarque comment celle-ci ne contribue qu'à faciliter les licenciements injustes en exposant l'employeur

à de simples risques économiques. Dans ce cas, il est évident que pour l'obtention d'une tutelle plus importante pour les travailleurs il faudrait (et le conditionnel est ici utilisé puisque nul ne sait comment évoluera le droit sur la question) agir toutes les fois qu'il le sera possible avec une action ex art. 28 St.lav en soutenant que les licenciements doivent être annulés puisqu'ils sont une conséquence directe d'un comportement antisyndical.

- Une violation des critères de choix renvoie à la clause 4 du nouvel article 18 (tutelle de réintégration faible) avec le droit à la réintégration et à l'indemnisation jusqu'à 12 mois de salaire (bien que dans ce cas aussi, il sera vérifié si la violation des critères ne cache pas une discrimination, et si tel est le cas la tutelle de réintégration complète sera reconnue).

Dans ce cas, la réintégration est aussi prévue parce que la loi établissait déjà que l'employeur, sans renouveler la procédure, pouvait déjà licencier immédiatement le salarié identifié avec certitude avec la correcte l'application du critère de choix.

## **PRESCRIPTION DES CRÉDITS DE TRAVAIL SALARIE**

Les crédits du travailleur pour d'éventuelles différences sur les institutions contractuelles et les lois, doivent être revendiqués dans les cinq ans suivant l'échéance du droit. Dans les entreprises avec moins de 15 salariés, il est possible de revendiquer d'éventuelles différences sur les institutions contractuelles et des lois cumulées pendant toute la période de travail, dans les cinq ans suivant la cessation du rapport de travail; Les différences dans le calcul de la liquidation (TFR) doivent être revendiquées dans les cinq ans suivant la cessation du rapport de travail

## **LUTTE AU MOBBING (INTIMIDATION)**

Les comportements violents sur le lieu de travail à travers des actes, paroles, gestes, écrits offensifs, persécuteurs, nuisibles aux valeurs de dignité, qui provoquent une atteinte à la dignité et à l'intégrité psychophysique d'une personne jusqu'à mettre en danger le travail, ou détériorer le climat dans l'entreprise se dessinent à tous les effets comme étant du mobbing. Pour le droit prédominant les éléments essentiels du Mobbing sont:

- 1) l'agression ou la persécution à caractère psychologique;
- 2) sa fréquence systématique et sa durée dans le temps;
- 3) sa tendance progressive;
- 4) les conséquences pathologiques graves qui en dérivent chez le travailleur. Ces comportements vexatoires doivent être combattus avec conviction. Du point de vue pénal il manque le délit de mobbing et il y a une certaine difficulté à le poursuivre. Telle difficulté n'existe pas au niveau de la justice civile où les procès d'indemnisation de mobbing trouvent une base juridique solide dans le droit de la Cassation et des

tribunaux civils. Pour que le travailleur puisse obtenir l'indemnisation de mobbing, il lui convient de se faire assister par le Cub; il doit exposer le lien entre la maladie et une pluralité de comportements persécuteurs mis en acte par son l'employeur avec comme effets de l'isoler psychologiquement et physiquement (dommages de mobbing). L'employeur répond au dommage de mobbing (il s'agit d'agression à la sphère psychique du travailleur) ex. art. 2087 c.c., même si il a matériellement été mis en acte par des collègues du même grade que la victime. L'employeur est obligé d'indemniser le salarié pour le dommage biologique conséquent d'une pratique de mobbing mise en place par des collègues de travail, lorsqu'il est vérifié que le supérieur hiérarchique, bien qu'étant en connaissance des comportements incorrects observés à l'égard de la victime, n'a nullement agit pour les faire cesser.

## **AMORTISSEURS SOCIAUX - Caisse d'intégration**

**La caisse d'intégration des gains.** La réduction partielle ou totale de l'horaire de travail suite à une décision de l'entreprise donne lieu, en suivant une procédure donnée, à l'intervention de la caisse d'intégration des gains. L'intégration salariale ne peut avoir une durée supérieure à 36 mois sur une période de 5 ans.

Depuis la loi Fornero, les caisses d'intégration ordinaires, extraordinaires pour les crises et les restructurations ainsi que les contrats de solidarité restent actifs. La caisse extraordinaire pour la cessation d'activité et/ou connectée à des faillites est abolie, et à compter de 2017, le sera également la caisse de dérogation avec les financements de la fiscalité en générale.

L'abolition de la Cigs pour cessation d'activité réduit les temps de tutelle pour les travailleurs en passant de 12 ou 24 mois à 12 mois d'Aspi élevables à 18 dans le cas où ceux-ci aient plus de 55 ans.

L'agrandissement de la plateforme des bénéficiaires de la caisse d'intégration est limité à une série de secteurs (activités commerciales et touristiques avec plus de 50 salariés, entreprises de surveillance avec plus de 15, transport aérien et système aéroportuaire) pour lesquelles chaque année une dérogation était financée.

Pour les secteurs non couverts par la Cigs et seulement pour leurs entreprises de plus de 15 salariés, la caisse d'intégration de dérogation sera substituée par des fonds de solidarité bilatéraux constitués par l'Inps. Qualifiés de fonds obligatoires (institués ainsi pour 2013 avec des accords entre syndicats et entreprises, ou en l'absence d'accord, par l'état en forme résiduelle), ils donneront des tutelles différentes en fonction des secteurs et de la négociation; les travailleuses et les travailleurs avec moins de 15 associés qui jusqu'à maintenant avaient utilisé la caisse de dérogation seront laissés sous la seule protection de l'Aspi. Jusqu'à maintenant, la caisse de dérogation était financée par la fiscalité générale, à 60% avec des fonds européens et à 40% par les Régions.

Les fonds agrandissent le modèle de bilatéralité avec l'objectif de transférer les parties croissantes du welfare de la garantie et gestion publique à celle bilatérale des entreprises et syndicats, en privatisant le welfare et en transformant, toujours dans cette voie, le rôle des organisations syndicales. L'abolition de la caisse de dérogation ne devient donc pas l'occasion d'instituer des outils généraux à la charge de la fiscalité générale mais sert plutôt à annuler la cotisation publique au soutien du revenu et affirmer le mécanisme de l'assurance.

Si l'expérience des fonds interprofessionnels pour la formation continue se répète, de l'aide sociale complémentaire et des Fonds sanitaires d'intégration auront une riche prolifération des institutons comme glorification maximale du «bricolage» corporatif et l'archivage de toute tendance allant vers des solutions générales et solidaires.

Trois sont les types d'intervention:

**Le chômage technique ordinaire.** Il concerne les ouvriers, employés et les cadres suspendus ou qui travaillent à horaire réduit à cause d'événements transitoires imputables à l'usine ou pour situations de crises temporaires liées au marché. Durée: 13 semaines continues; il peut être prolongé, exceptionnellement, de trois mois en trois mois jusqu'au maximum de 52 semaines dans le deux ans. De la caisse d'allocation aux chômeurs ordinaire les apprentis sont exclus, les salariés atypiques, les travailleurs à domicile, les dirigeants. Entreprises concernées: les entreprises du secteur industriel, coopératives qui exercent activité de transformation, manipulation et commercialisation des produits agricoles et zootechniques.

**Chômage technique extraordinaire.** Sont concernés les ouvriers, les employés et cadres inclus aussi les travailleurs avec contrat à temps déterminé ou part-time avec une certaine ancienneté professionnelle d'au moins 90 jours pour: 1. ristrutturation, réorganisation ou reconversion d'entreprise, pour une durée maximale de deux ans en plus de 2 éventuels délais supplémentaires de 12 mois chacun 2. crise d'entreprise, pour un maximum de 1 an sauf prolongement d'un délai de six mois 3. entreprises en faillite ou administration contrôlée avec une durée de 1 an sauf prolongement d'un délai de six mois.

#### **Entreprises concernées:**

Entreprises industrielles, ouvriers des bâtiments et de la même catégorie, coopératives agricoles entreprises adjudicatrices de services cantine et restauration, entreprises adjudicatrices de services de propreté, entreprise des secteurs auxiliaires du service ferroviaire, entreprises artisanales de l'induit inclus les ouvriers des bâtiments et affiliés par alliance, qui occupent plus de 15 salariés. Entreprise commercial avec plus que 50 subordonnés. L'intégration salariale devrait être de 80% de la rétribution globale (compréhensive des mensualités additionnelles). Dans les faits il est très inférieur car le maximum montant de l'intégration salariale vient fixé annuellement par le gouvernement.

**La caisse d'allocations aux chômeurs et les exonérations** C'est un soutien pour ouvriers, employés et cadres suspendus au travail et qui n'ont pas accès à la caisse d'allocations pour chômage technique de nature ordinaire et extraordinaires, inclus les apprentis, les travailleurs précaires et les travailleurs au domicile. La durée de l'allocation au chômage peut à la limite arriver jusqu'à 12 mois à la limite (demande premier maximums 6 mois). L'indemnité, égale au 80% de la rétribution (jusqu'à la réalisation des maximums INPS), sera allouée par l'Inps. Les modalités de suspension seront de deux typologies: à zéro heures hebdomadaires ouvrables ou à la réduction partielle de l'horaire de travail. Pour en bénéficier on doit avoir au moins travaillé 90 jours consécutifs ou non dans une usine qui déclare le Chômage technique pour les travailleurs salariés pour une durée minimale 40 journées consécutives.

### **Valeur de l'indemnité du Cig**

le montant maximal 2013l, loi n° 427/80 attribué pour 12 mois:

rémunération de référence	montant lourd	montant net*
rémunérations en dessous de 2 075,21€	959,22	903,20
rémunérations au-delà de 2 075,2€	1152,90	1085,57

\*Un prélèvement de 5,84% vient effectué sur l'intégration salariale, lequel correspond au taux de cotisation réduite

## **AMMORTISSEURS SOCIAUX EN CAS DE LICENCIEMENT**

**Mobilité.** Tutelle en cas de rupture de la relation de travail. L'indemnité de mobilité, ainsi que les différentes formes d'indemnité de chômage (ordinaire non agricole, à conditions réduites, spéciale de construction) sont abolies et conflueront dans l'ASPI e dans la mini Aspi.

L'élimination de la mobilité comporte une lourde réduction de la durée de soutien au revenu. Jusqu'à aujourd'hui, les travailleuses et les travailleurs qui bénéficiaient de la mobilité étaient couverts pour une période de 12 mois, élevée à 24 pour les travailleurs entre 40 et 50 ans, et à 36 pour les plus de 50 ans au Centre-Nord. Pour les travailleurs des entreprises situées au Sud, la couverture allait plutôt de 24 à 36 à 48 mois. La diminution des temps s'alourdit davantage au Centre-Nord si la mobilité a fait suite à la cigs. Jusqu'à 4 ans de moins qui deviennent 5 dans une région du Sud comme la Campanie.

Ainsi, dans une région du Centre-Nord avec l'abolition de la cigs pour cessation d'activité et/ou faillite et avec l'abolition de la mobilité, la période de tutelle passe de 24/60 mois à 12 mois de l'Aspi, pouvant être élevés à 18 pour les plus de 50 ans.

L'indemnité de mobilité est un droit des travailleurs licenciés pour réduction de personnel, transformation ou cessation d'activité admise à la cigs ou avec plus de 15 salariés qui ne rentrent pas dans le cadre d'application de la cigs, pour les entreprises commerciales, la limite d'emploi est de 50 salariés. Sa valeur, égale à l'indemnité de la cigs pour la première année, est réduite de 20% pour la deuxième année

et est distribué en 12 versements mensuels dans l'année.

Le travailleur doit avoir une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 12 mois, dont 6 de travail effectivement exécuté. Les périodes de mobilité sont utiles afin d'assurer non seulement l'obtention même de la retraite mais aussi son importance.

**Durée.** La période d'attribution de l'indemnité de mobilité varie selon l'âge du travailleur, l'emplacement de l'unité de production concernée par les licenciements et l'ancienneté dans l'entreprise. À partir de 2014, ce sera le début d'une phase de transition qui mènera à l'annulation de l'institution et de l'application de l'ASPI.

#### Centre-Nord Âge et nombre de mois couverts

	2013	2014	2015	2016	2017
Fino a 39	24	18	12	12	12
Da 40 a 49	36	30	24	18	12
Da 50 a 54	36	42	36	24	12
55 ed oltre	48	42	36	24	18

#### Sud et les îles Âge et nombre de mois couverts

	2013	2014	2015	2016	2017
Fino a 39	12	12	12	12	12
Da 40 a 49	24	24	18	12	12
Da 50 a 54	36	36	24	18	12
55 ed oltre	36	30	24	18	18

La période d'attribution de l'indemnité de mobilité ne peut dépasser l'ancienneté que le travailleur a acquis dans l'entreprise.

En présence de conditions particulières d'âge et de cotisation, l'indemnité de mobilité vient prolongée jusqu'à l'obtention de la retraite («mobilité longue»).

L'indemnité vient suspendue quand le travailleur est embauché à durée déterminée ou à temps partiel et déchoit dans le cas d'une embauche à durée indéterminée ou de l'obtention de la retraite.

Lorsqu'il reçoit la communication du licenciement, le travailleur doit présenter sa demande à l'INPS dans les 68 jours suivants.

**Attribution.** L'indemnité est payée chaque mois directement par l'INPS. Elle peut être payée dans un unique versement si le travailleur en fait la demande pour entreprendre une activité autonome ou s'il s'associe à une coopérative.

## LE CONTRAT DE SOLIDARITÉ.

La finalité du cds est de maintenir des emplois par la réduction de l'horaire "afin d'éviter la réduction ou la déclaration du surnombre de personnel". L'intégration salariale prévue pour contrats de Solidarité: Le 80%, pour les années 2009-2012, de la rétribution perdue à la suite de la réduction d'horaire

- l'application n'est pas sujette aux maximums prévus par les intégrations salariales
- les augmentations découlant d'accords d'entreprises dans les 6 mois précédent le cds ne sont pas incluses;
- par contre, il inclut les éventuelles augmentations d'entreprises suivant la stipulation du cds. Comment il agit sur les institutions:
- Liquidation: le taux relatif aux heures non travaillées est entièrement à la charge de l'INPS
- Maladie : la maladie sera payée à 80% pour les heures perdues.
- Les maladies, congés et permissions sont entièrement couvertes, la rétribution pour les heures non travaillées étant de 80% de la rétribution normale. En outre: Les cotisations à la charge du travailleur sont égales à 5,84% donc en réalité l'intégration est supérieure à 80%). Paiement direct: Le traitement est, en général anticipé par l'entreprise. La demande de paiement direct est prévue de façon analogue à ce qui est prévu pour les allocations pour chômage technique de nature extraordinaire

### ASPI (Chômage ordinaire)

**Conditions d'accès:** ancienneté d'assurance d'au moins 2 ans et 52 semaines de cotisations dans les deux dernières années.

**Durée:** 12 mois pour les travailleurs de 54 ans et moins et 18 mois pour ceux de 55 ans et plus.

**Montant:** 75% de la rémunération jusqu'à 1,150 euros (réévalués annuellement sur la base de l'indice des prix FOI), 25% pour la part de rémunération supérieure à 1,150 euros jusqu'au plafond de 1 119,32 euros.

**Réductions:** 15% de l'indemnité en moins après les premiers 6 mois et un autre 15% en moins après les 6 mois suivants.

**Rémunération de référence:** liée à toute la période biannuelle de cotisation.

L'Aspi s'applique sur le même terrain que le chômage, les seules typologies à qui elle vient étendue en regard de l'ancienne indemnité de chômage étant les apprentis et les artistes.

Hors ce terrain se retrouvent le faux travail indépendant, les parasubordonnés et une grande partie du travail salarié à durée déterminée. L'Aspi est exclue pour les parties IVA, l'association de participation, le travail à projet, le travail occasionnel, le travail sur appel.

Pour les travailleurs à durée déterminée et pour le travail précaire, la double condition des deux ans d'inscription à l'Inps et des 52 semai-

nes de cotisations versées au courant des deux ans reste en grande partie irrejoignable. Pour ceux-ci il y aura la mini Aspi.

Pour les collaborateurs à projet la seule et unique option déjà prévue est devenue structurelle, soit un 'pourboire' avec des conditions d'accès hypersélectives.

Elle est payée mensuellement par l'Inps avec un chèque.

Comme la durée de chèque change de 2013 à 2016, le délai de la transition:

	2013	2014	2015	2016
fino a 50 anni	8 mesi	8 mesi	10 mesi	12 mesi
50 - 54 anni	12 mesi	12 mesi	12 mesi	12 mesi
55 e oltre	12 mesi	14 mesi	16 mesi	18 mesi

### **MINI ASPI (Chômage avec des conditions réduites)**

À partir du 1er janvier 2013, elle sera reconnue pour les travailleurs salariés, y compris apprentis et les associés de coopérative avec un contrat de travail subordonné, avec au moins 13 semaines de cotisations versées dans les douze derniers mois.

La mini-Aspl (au montant égal à l'Aspi) est versée mensuellement pour un nombre de semaines équivalent à la moitié des semaines de cotisation de la dernière année, duquel sont déduits les périodes d'éventuelle indemnité bénéficiée durant la période. En cas d'emploi avec un travail subordonné, la mini Aspl est suspendue d'office pour 5 jours maximums et reprend au terme de la suspension.

### **LE CHÈQUE POUR LES ALLOCATIONS DU NOYAU FAMILIALE**

Il s'agit d'une somme allouée aux familles avec des revenus inférieurs à des limites déterminées, établies chaque année par la loi. Il revient de droit à tous les travailleurs salariés, les chômeurs qui perçoivent l'indemnité de chômage, les travailleurs en mobilité, les travailleurs en chômage technique, les associés de coopératives et les retraités. Depuis le 1er janvier 1998, il est également un droit pour les travailleurs intérimaires qui sont inscrits à la gestion séparée (la loi 335/1995). Par contre, les travailleurs autonomes de l'agriculture et les travailleurs autonomes à la retraite qui bénéficient de la vieille «allocation familiale» n'y ont pas droit. Il revient au noyau familial composé de:

- 1 le demandeur de l'allocation;
- 2 le conjoint non légalement séparé;
- 3 les enfants (légitimes, légitimisés, adoptifs, affiliés, naturels, reconnus légalement ou déclarés judiciairement, nés d'un mariage précédent, qui sont sous la garde selon la loi)
- 3 les enfants qui sont majeurs mais inaptes à trouver un emploi pour

cause d'invalidité physique ou mentale, et se trouvant dans l'impossibilité absolue et permanente d'exercer un métier;

4 les petits-enfants, d'âge inférieur à 18 ans, à la charge d'un ascendant direct (grand-père ou grand-mère) qui sont en état de besoin et qui sont maintenus par un des grands-parents;

5 peuvent faire partie du noyau familial, les frères, les sœurs et les neveux et nièces collatéraux du requérant (fils de frères et sœurs, plus jeunes ou majeurs inaptes, à condition qu'ils n'aient pas droit à la pension de survie et qu'ils soient orphelins des deux parents). Pour avoir droit au chèque prévu, le noyau familial doit avoir un revenu comprenant au moins 70% de travail salarié ou de'une prestation dérivant du travail salarié (retraite, indemnité de chômage, indemnité de maternité, indemnité de maladie, etc).

La demande d'allocation familiale pour les membres de la famille doit être présentée:

6 à l'entreprise de la plupart des travailleurs salariés

7 directement au siège Inps s'occupant des retraités, des travailleurs salariés en détachement syndical ou d'entreprises en faillite ou fermées, des travailleurs habilités aux services domestiques; des travailleurs salariés du secteur agricole; des travailleurs salariés intérimaires.

8 La demande peut être envoyée par la poste ou présentée aux Patronages qui, selon la loi, offrent une assistance gratuite.

9 À la demande doit être jointe une auto-certification en remplacement de l'état de famille.

10 Le droit aux arriérés est retiré au delà des 5 ans d'échéance du droit.

## **TRAVAILLEURS IMMIGRÉS ET DÉDUCTIONS POUR MEMBRES DE LA FAMILLE À CHARGE.**

Pour jouir des réductions des taxes pour les membres de la famille non résidents en Italie, Les travailleurs immigrés doivent présenter à l'entreprise la documentation de l'état civil valablement émise par le Pays d'origine, traduite en italien et visée par le Consulat italien dans le Pays d'origine. Pour les membres de la famille résidents en Italie, la certification de l'état de famille relâchée par les bureaux municipaux doit être remise à l'entreprise.

## **MATERNITÉ.**

En cas de maternité, la travailleuse a droit à l'abstention obligatoire pour les 2 mois précédents la date présumée de l'accouchement et pour les 3 mois après l'accouchement.

Le droit à l'abstention obligatoire est prévu également pour les travailleuses à domicile et les domestiques.

Bien que jouissant d'une durée d'abstention obligatoire de 5 mois, il est possible d'utiliser la période de manière flexible (exemple: un seul mois avant l'accouchement et 4 mois après l'accouchement). Si l'accouchement est devancé par rapport à la date présumée, on peut

ajouter, en plus des 3 mois suivant l'accouchement, les jours d'abstention obligatoire non utilisés avant l'accouchement, pour une limite maximum de 5 mois.

**Traitement économique.** Les travailleuses ont droit à une indemnité journalière qui équivaut à 80% de la rétribution moyenne globale perçue dans la période équivalente à quatre semaines de paiement, ou une mensualité, de la période précédant la date initiale de l'abstention obligatoire, incluant le treizième mois et les primes de production. Certains contrats prévoient une intégration jusqu'à 100% du salaire à la charge de l'entreprise. La période d'abstention obligatoire est considérée utile pour le droit mais aussi pour la mesure de tous les traitements relatifs aux retraites. Devoir de la travailleuse salariée. Avant l'abstention obligatoire, la travailleuse doit présenter à l'entreprise et à l'INPS (ou à l'organisme auprès duquel elle est assurée) le certificat médical de grossesse indiquant le mois de gestation (à la date de la visite) et la date présumée de l'accouchement.

**Abstention obligatoire anticipée.** La travailleuse peut demander à la Direction provinciale du travail l'abstention anticipée du travail dès le début de la grossesse dans les cas suivants: en cas de graves complications de la gestation ou de facteurs morbides qui pourraient s'aggraver avec l'état de grossesse;

- si les conditions de travail ou du milieu de travail sont considérées nocives à la santé de la femme et de l'enfant;
- quand la travailleuse ne peut pas être reléguée à des fonctions moins pénibles.

**Repos journaliers.** Pendant la première année de l'enfant, les mères travailleuses, ont droit à 2 permissions pour repos d'une heure rétribué, aussi cumulables pendant la journée. Le repos est d'une heure si l'horaire journalier de travail est inférieur à 6 heures.

**Abstention facultative.** L'abstention facultative est prévue pour les deux parents, jusqu'à ce que l'enfant ait 8 ans, pour une période totale de 10 mois, continus ou fractionnés; chaque parent ne pourra pas dépasser 6 mois de congé (ex: si la mère jouit de 6 mois, le père pourra bénéficier de 4). Le père a droit à l'abstention facultative même si la mère n'en bénéficie pas (parce qu'étant au chômage, travailleuse à domicile), et si le père jouit d'un tel droit pour une période continue non inférieure à 3 mois, la limite de 6 mois devient 7 mois et la limite totale maximale de bénéfice pour les deux parents devient de 11 mois (7 mois pour le père et 4 mois pour la mère).

**Procédure pour la demande.** Le travailleur ou la travailleuse doit prévenir son employeur par écrit 15 jours avant le début de l'abstention. Des termes différents peuvent être prévus par les CCNL.

**Mesure de l'indemnité.** L'indemnité pour abstention facultative est prévue pour une période totale de 6 mois, à 30% de la rétribution (moyenne journalière globale du mois précédant l'abstention obligatoire, excluant les mensualités additionnelles et des primes éventuelles) jusqu'à la 3e année de l'enfant. Pour les périodes de jouissant allant au-delà de 6 mois et celles qui sont prises après la troisième année de

l'enfant jusqu'à sa huitième année, la dite 'indemnité subsiste seulement si le revenu personnel du requérant est inférieur à 2,5 fois le montant du versement minimum de la retraite. La période d'abstention facultative de six mois rétribuée à 30%, utilisée en dedans de la 3ème année de l'enfant, est couverte par des cotisations valides pour les prestations liées à la pension de retraite.

**Permissions pour maladie de l'enfant.** Lorsque l'enfant est malade, les parents, jusqu'aux 8 ans de l'enfant, peuvent s'absenter du travail en alternance sans rétribution. Jusqu'à la troisième année de l'enfant, il n'y a pas de limites temporelles d'indisponibilité, mais de la 3e à la 8e année, la limite de 5 jours par an est prévue pour chaque parent. La maladie de l'enfant doit être certifiée par un médecin spécialiste du SSN ou conventionné. Jusqu'à ce que l'enfant ait trois ans, les périodes d'abstention du travail pour maladie de l'enfant sont couvertes par des cotisations figurées. L'hospitalisation de l'enfant interrompt les congés en cours.

**Enfant en adoption ou sous tutelle.** Les travailleurs qui adoptent des enfants de 6 ans et moins pour adoptions nationales et supérieures à 6 ans pour adoption internationale, peuvent jouir de l'abstention obligatoire et de l'indemnité conséquente dans les 3 mois suivant l'intégration de l'enfant dans la famille. En ce qui concerne les règles sur l'abstention facultative, les parents peuvent s'abstenir du travail dès l'acte d'adoption ou de garde, tant que le mineur ait un âge compris entre 6 et 12 ans et ce durant les premières années de l'intégration du mineur dans le noyau familial.

## **PERMISSIONS POUR LES HANDICAPES** et ceux qui les assistant

Les parents avec des enfants gravement handicapés ou qui assistent un membre de la famille ou affilié (jusqu'au 3e degré) gravement handicapé ainsi que le travailleur ou la travailleuse salarié avec un handicap grave, ont le droit de ne pas être transféré dans un autre lieu de travail sans leur consentement et/ou de choisir le lieu de travail le plus proche de la résidence de la personne assistée.

**Permissions jusqu'à la 3e année de l'enfant handicapé.** Les parents d'un enfant victime d'un handicap, naturel ou adopté, ont le droit à une prolongation du congé pour motif familial jusqu'à la troisième année d'âge de l'enfant ou, en alternative, à une permission journalière rétribuée de deux heures.

**Permissions de la 3e année à la 18e année de vie de l'handicapé.** Les parents, en alternant entre eux, ont droit à trois jours de permission mensuelle rétribuée et figurativement accréditée, même divisibles en heures.

**Permissions après la 18e année de vie de l'handicapé.** Les parents qui ont des enfants majeurs handicapés ont droit en alternance à trois jours de permission rétribuée de manière continue durant le mois. Dans le cas où l'enfant handicapé cohabite avec les parents,

les trois jours de permission pour le parent salarié et requérant dépendent du fait que la mère travaille ou non ou bien qu'il n'y ait pas d'autre personne apte à offrir son assistance.

**Permissions pour assister un membre de la famille** ou parent par alliance jusqu'au 3e degré. Le travailleur ou la travailleuse salarié qui assiste un membre de la famille ou parent par alliance jusqu'au 3es degré ( y compris le conjoint) a droit à une permission de 3 jours par mois. La permission est rétribuée et utilisable pour le traitement relatif à la retraite. Il peut être fractionné en permissions horaires. La cohabitation avec le membre de la famille handicapé n'est pas une obligation, mais l'assistance doit être continue et avoir un caractère systématique et adéquat.

**Permissions pour le travailleur handicapé.** Le travailleur souffrant d'un handicap grave a droit: à trois jours de permission mensuelle rétribuée ou à deux heures de permission journalière (pour un horaire de travail supérieur à 6 heures quotidiennes) ou à une heure de permission journalière (pour un horaire de travail égal ou inférieur à 6 heures).

## **LA LIQUIDATION OU ( TFR)**

Le travailleur a droit, pour toutes les années de service, à une épargne mise de côté, soustraite de la rétribution, et égale à la division de son salaire annuel global divisée par 13,5. La liquidation concerne chaque fraction du mois incluant la période d'essai avant l'embauche. Le liquidation doit être rétribuée lors de fin du rapport de travail.

Sur le montant de la liquidation, 0,5% de taxes est déduit et calculé sur la rétribution totale pour financer les fonds de l'inps qui assurent la garantie de la liquidation en cas de faillite de l'entreprise.

À la fin de toutes les années, l'entreprise estime l'épargne mise de côté durant les années précédentes avec un pourcentage fixe de 1,5% plus 75% de l'inflation relevée par l'Istat.

Le travailleur a le droit de réclamer une avance non supérieure au 70% de la liquidation complète à condition: qu'il ait une ancienneté de service d'au moins 8 ans; que les demandes rentrent dans la limite annuelle de 10% de ceux qui y ont droit et ne pas dépasser le 4% du nombre total des travailleurs salariés; qu'il y ait une justification pour la nécessité de frais médicaux onéreux ou pour l'acquisition d'un premier logement; l'avance peut être demandée une seule fois au cours du même rapport de travail.

Depuis 2004, l'État, cgil, cisl et uil, après avoir coupé les retraites, ont décidé d'arracher la liquidation aux travailleurs avec leur consentement tacite pour donner vie à la sécurité sociale complémentaire. Les raisons de la sécurité sociale complémentaire se retrouvent dans les intérêts politiques et économiques du monde de la finance, des assurances, des cadres, cgil, cisl, uil qui ont visé à s'approprier de la liquidation des travailleurs.

Contre cette appropriation de la liquidation, la Cub a développé une campagne intense et articulée; avec la liquidation mise à disposition

pour les fonds alloués pour la retraite, les travailleurs renoncent à un rendement sûr pour un risque non prévisible.

Le Cub propose aux travailleurs de ne pas offrir leur liquidation aux caisses d'épargne en faillite, à la bourse, à la spéculation et aux affairistes, mais de revendiquer la promotion d'une sécurité sociale publique. Grâce à cette bataille, le dépôt de la liquidation aux fonds de sécurité sociale complémentaire a échoué substantiellement; le Cub continue la bataille pour empêcher l'appropriation de la liquidation aux nouveaux embauchés, dans l'optique de permettre aux contribuables de ces dits fonds de pouvoir en sortir pour ramener cette liquidation dans l'entreprise.

## **LA CERTIFICATION ANNUELLE DE LA RÉTRIBUTION (CUD)**

Annuellement, l'entreprise la certifie au travailleur à travers le modèle Cud qui est remis d'ici mars:

- La rétribution de nature fiscale et les taxes (Irpef) retenues.
- La rétribution brute (totale) et les cotisations de sécurité sociale retenues, les semaines couvertes par les cotisations, les semaines couvertes par cotisations figurées (maladie, chômage technique accidents etc)
- La somme allouée en guise de liquidation. Le modèle Cud (ou déclaration des revenus) est un document essentiel à conserver puisqu'il certifie le paiement des taxes et qu'il est indispensable pour remplir le 730 ou la déclaration des revenus en unique document (modèle unique) si nécessaire.

## **LA RÉTRIBUTION DE RÉFÉRENCE POUR LE CALCUL DES RETENUES ALLOUÉES À LA SÉCURITÉ SOCIALE ET POUR L'ASSISTANCE**

Ces rétributions constituent les revenus de travail salarié, et toutes les sommes et les valeurs d'un revenu quelconque perçu, même librement perçu, sont soumises aux cotisations pour le rapport de travail. Ne font pas partie de la base imposable à fins de cotisations: la liquidation, les primes pour départ volontaire, la maladie, les accidents, la maternité, l'allocation pour chômage technique et le salaire dérivant d'accords d'entreprise qui bénéficient d'exonération pour le paiement de tickets. Le salaire d'entreprise lié à la productivité, à la qualité, au cycle productif de l'entreprise, ne fait pas l'objet de retenues en faveur de la sécurité sociale pour le travailleur salarié, mais plutôt d'une contribution réduite de 25% à la charge de l'entreprise avec un montant non supérieur à 3 % de la rétribution annuelle.

## **LES RETENUES FISCALES**

Au-delà des retenues fiscales pour la sécurité sociale et l'assistance, appliquées sur la rétribution du travailleur salarié, l'entreprise pourvoit à calculer, retenir et verser à l'état, les taxes de la part du salarié. Les

taxes sont calculées sur la «rétribution imposable» qui vient après que les retenues pour la sécurité sociale et l'assistante soient soustraites. Le salaire dérivant d'accords pour l'augmentation de la productivité, jusqu'à un maximum de 6000€, et pour ceux qui bénéficient de revenu maximum de 35.000 €, est taxé à 10 %. S'il possède autres revenus ou peut aussi faire valoir des dépenses déductibles (prêt pour l'achat d'un logement, les dépenses médicales, scolaires etc.), il devra en tenir compte durant sa déclaration des revenus avec le modèle 730 ou "le modèle Unique.

## **CONTRIBUTIONS POUR LA SÉCURITÉ SOCIALE ET L'ASSISTANCE À LA CHARGE DE L'USINE ET DU TRAVAILLEUR.**

Le bulletin de salaire rapporte les cotisations à la charge du travailleur salarié qui sont payées et subséquemment versées par l'entreprise à la caisse de sécurité sociale pour la retraite, en cas de maladie, pour la maternité, pour payer les allocations familiales, ceux en chômage technique, la mobilité professionnelle, les sans-emplois. L'importance de ces retenues est définie par loi.

Quote-part contributives en vigueur depuis le 1<sup>o</sup> janvier 2013

Industrie d'une façon générale avec des salaires au-delà de 50 .

	Ouvriers	Employés
		% %
À la charge exclusive du salarié	9,49	9,49
répartition: fonds pour les retraites	9,19	9,19
Caisse d'allocations aux chômeurs et paiements d'heures extraordinaires	0,30	0,30
À la charge totale de l'usine	31,38	29,16
répartition : fonds pour retraite	23,31	23,31
chomage	1,61	1,61
taxes pour les allocations familiales	0,68	0,68
caisse d'allocations pour chômage technique	2,20	2,20
salaires pour chômage technique extraordi	0,60	0,60
contribution pour mobilité professionnelle	0,30	0,30
Contribution pour indemnité en cas de mal.	2,22	
Contribution pour indemnité en cas de mat.	0,46	0,46

## **LE BULLETIN DE SALAIRE**

Le droit à la rétribution et le bulletin de salaire sont intrinsèques à partir de l'embauche. L'entreprise doit communiquer au travailleur par écrit, toutes les conditions établies par la convention collective nationale de travail appliqué (endroit de travail, début du rapport de travail, période d'essai, durée du rapport, encadrement, niveau, titre, rémunération, horaire de travail, congés etc) et ce, dans le 30 jours suivant le contrat d'embauche. Ce document doit toujours être conservé par le travailleur. Le bulletin de salaire est un document qui in-

dique, dans le détail, la somme que le travailleur salarié perçoit comme rémunération pour une période de travail bien déterminée. L'entreprise a l'obligation (prévu par la loi 5 janvier 1953, n° 4) de remettre, avec la rémunération, un tableau de la rétribution dans laquelle il doit indiquer tous les éléments qui concourent à déterminer clairement la rétribution brute et le paiement net après les retenues. Le bulletin de salaire exprime l'ensemble des rapports entre le travailleur et:

- l'entreprise (la rétribution véritable)
- la caisse de sécurité sociale (par exemple les retenues inps pour les fonds de retraite) .
- l'État (les impôts). Le bulletin de salaire doit porter la signature, le sigle ou le timbre de l'employeur. À la réception du bulletin de salaire, il faut vérifier que le montant payé soit égal à la rétribution reportée exactement sur le bulletin de salaire. Tous les éléments du bulletin de salaire doivent être contrôlés puisque celui-ci constitue la base pour pouvoir revendiquer les différences sur l'application du contrat ou des accords et/ou individuellement signés en entreprise, pour entreprendre des actions juridiques, pouvoir demander un prêt bancaire, pour accréditer des cotisations pour la retraite. Conséquemment, le bulletin de salaire doit nécessairement être conservé.

## LE CONTENU DU BULLETIN DE SALAIRE

En plus des données de l'état civil, l'encadrement professionnel et la période à laquelle est attribuée la rémunération, le bulletin de salaire contient:

1. Les éléments de la rétribution
2. Les retenues pour la sécurité sociale
3. Les retenues fiscales
4. L'allocation pour le noyau familial

La rétribution est composée de trois parties:

- la partie directe, relative à la prestation effectuée par le travailleur;
- la partie indirecte, relative aux aspects contractuels spécifiques (congrés, fête, treizième mois et autres mensualités, maternité, maladie, accidents, caisse d'allocations aux chômeurs etc.)
- la partie différée: cette partie de rétribution que l'entreprise met de côté et qui sera remise au travailleur à la fin du rapport de travail sous le nom de Tfr ou liquidation.

## LES ÉLÉMENTS DE LA RÉTRIBUTION

**La rétribution minimale contractuelle.** Elle constitue la rétribution moindre prévue par les conventions collectives nationales en catégories pour les différents titres. Pour connaître sa rétribution minimale, le travailleur peut se référer à la convention collective de travail et à la catégorie attribuée au moment de l'embauche dans l'entreprise (ou celle qui sera éventuellement acquise) ou calculée selon les fonctions effectivement exercées.

**Primes d'ancienneté.** Elles représentent la partie de la rétribution liée à la permanence du travailleur dans la même entreprise et dans le même corps de métier. Elles sont calculées en chiffres fixe ou en pourcentage sur la rétribution minimale en plus de la contingence (mais dans quelques cas elles se réfèrent à la rétribution minimale) et elles sont réglementées par les conventions de catégorie.

**Travail payé à la tâche (cottimo).** Il s'agit d'un modèle de rétribution qui dépend du rendement du travailleur seul ou d'un groupe de travailleurs.

**Rétribution pour travail extraordinaire, de jours fériés, de nuit ou à roulement.** La prolongation de l'horaire de travail au-delà de la limite (journalière ou hebdomadaire) prévue par le contrat ou le travail sur roulement, de jours fériés ou de nuit, sont rétribués avec l'augmentation de la rémunération prévue par les conventions collectives.

**Salaire d'entreprise.** Il s'agit de la partie du salaire négociée en entreprise et elle varie d'entreprise en entreprise. Il peut être:

- collectif: (es. prix de production, 3e élément, primes de congés, etc.)
- lié à la présence;
- variable ou sur des objectifs concordés lors de l'accord négocié en entreprise.
- le sursalaire (le minimum accordé individuellement (superminimo) ); très souvent récupérable en cas de changement de catégorie.

**Indemnité de cantine.** Le droit des travailleurs à la cantine s'est consolidée durant les années d'après-guerre avec le coût à la charge de l'entreprise.

La cantine est gérée par l'entreprise directement ou confiée à d'autres. Dans les dernières années lorsque le service cantine n'existe pas, un ticket est payé. Lorsque le service cantine existe, en cas de d'arrêt d'utilisation pour cause de férié, maladie, accidents, ou congés, etc, l'indemnité revient au travailleur selon une valeur définie au niveau provincial. Selon la loi n. 359 de 1992, le montant pour absence de cantine ne fait pas partie de la rétribution et il ne pèse sur aucune institution. La valeur conventionnelle de la cantine est utile dans le but de calculer les cotisations de de sécurité sociale et d'assistance.

**Autre indemnité.** Les conventions collectives nationales de travail prévoient une indemnité: pour les lieux incommodes, de haute montagne ou au sous-sol, de caisse, etc.

**Indemnité de contingence.** Avec l'accord du 31 juillet 1992 entre le Gouvernement, le patronat et les cgil-cisl-uil, le système d'indexation des salaires (la contingence) à l'augmentation des prix a été aboli. En fait, cela n'a donné lieu à aucune augmentation liée à la contingence depuis le mois de mai 1992. La valeur en acte et celle en vigueur au

moment de l'accord pour certains contrats, a été incorporée dans la rétribution minimale.

**Edr** (élément distinct de la rétribution). L'accord qui abolit l'escalier mobile prévoit la distribution d'une somme forfaitaire de plus de 10,33 € mensuels pour 13 mensualités, comme couverture de toute la période 1992/93. Dans certains contrats, elle est incorporée à la paie de base.

### **Maladie.**

En cas de maladie le travailleur doit:

- se rendre chez son médecin de base pour le certificat médical; le médecin envoie le certificat à l'Inps et lui remet une copie.
- avertir l'entreprise dès le premier jour et envoyer le certificat médical à l'entreprise dans les deux jours suivant le début de l'absence. Si l'entreprise demande à l'inps la transmission télématique des attestations de maladie, les travailleurs salariés peuvent être exonérés de l'envoi du certificat à l'entreprise. Pendant la maladie le travailleur doit être rejoignable à son domicile tous les jours de la semaine de 10h00 à 12h00 et de 17h00 à 19h00.

Le travailleur en maladie doit communiquer à l'entreprise l'éventuel changement du domicile habituel (ou l'endroit où il se trouve pendant qu'il est en maladie). Le travailleur a le droit de garder son emploi pour une période bien déterminée par la loi et les conventions collectives, dont la durée dépend de son ancienneté ou de son titre. Si un tel terme est dépassé, en cas de maladies graves, le travailleur peut demander un congé non rémunéré; dans les autres cas l'entreprise peut opter pour le licenciement avec préavis rétribué.

La période du maintien de l'emploi est entendue de manière continue en cas d'une maladie unique; en cas de plusieurs maladies, la période est considérée comme la somme des absences singulières pour maladie sur un espace de temps fixé par la convention collective de travail (30/36 mois). Pour l'absence du travail pour maladie, le travailleur (ouvrier, salarié et employé du secteur tertiaire) a droit à une indemnité journalière à la charge de l'INPS payée par l'entreprise.

À cela s'ajoute une intégration économique à la charge de l'entreprise réglementée par la convention collective de travail L'indemnité économique à la charge de l'INPS est prévue dans les suivantes mesures de rétribution journalière globale moyenne: les trois premiers jours aucune indemnité est payée; du 4e au 20e jour, 50%; du 21e au 180e jour, 66,66%.L'indemnité économique aux employés de l'industrie est versée directement par l'entreprise en base à tout ce qui a été établi par la convention collective.

Les maladies constatées avant le début des congés ne donnent pas lieu au déplacement du congé en cours mais au paiement de l'indemnité de maladie. La maladie constatée durant les congés en suspend le cours ainsi la durée de la période de preuve et de préavis. Les apprentis sont exclus du soutien économique de l'Inps et ils per-

çoivent les intégrations prévues par la convention collective nationale.

### **Accidents.**

Tous les travailleurs salariés sont obligatoirement assurés par l'entreprise auprès de l'Inail contre les accidents au travail et les maladies professionnelles. L'assurance a le but de garantir aux travailleurs la tutelle nécessaire sur le plan physique, sanitaire et économique, en cas d'accident au travail et de maladie professionnelle.

Le travailleur doit immédiatement notifier à l'entreprise (dirigeant ou préposé) un quelconque accident qui lui arrive, même si d'importance minime. L'entreprise doit accompagner l'accidenté à la clinique Inail ou un lieu de premiers soins et enregistrer l'accident sur le livre des accidents. L'entreprise est tenue par la loi à verser au travailleur absent pour accident une intégration à l'indemnité Inail jusqu'à atteindre les 100% de la rétribution nette que le travailleur aurait perçue s'il avait travaillé. Pendant l'accident, il y n'a pas l'obligation de disponibilité au domicile.

**Horaire de travail et réduction de l'horaire de travail.** L'horaire normal de travail est fixé à 40 heures hebdomadaires. L'action revendicative promue dans la négociation nationale et d'entreprise a gagné des réductions de l'horaire de travail à égalité de salaire. La réduction de l'horaire de travail peut arriver: au niveau collectif par la réduction de l'horaire journalier ou hebdomadaire, avec des fermetures collectives à l'occasion de jours fériés, avec des permissions individuelles. Les conventions collectives nationales de travail établissent l'importance des réductions de l'horaire de travail et la meilleure durée hebdomadaire de l'horaire de travail. La durée moyenne de l'horaire de travail ne peut en aucun cas dépasser, pour chaque période de sept jours, les quarante-huit heures, incluant les heures de travail extraordinaire. Le travailleur a droit chaque sept jours à une période de repos d'au moins 24 heures consécutives, généralement coïncidant avec le dimanche.

### **Anciennes Fêtes.**

La loi 5 mars 1977, n°54 a aboli 4 fêtes en déplaçant les fêtes du 2 juin et 4 novembre au premier dimanche de juin et au premier dimanche de novembre. À la suite de la restauration de la fête du 2 juin, le 4 novembre reste déplacé au dimanche. En remplacement des quatre fêtes abolies, les travailleurs jouissent de 4 groupes de 8 heures de permissions collectives individuelles rétribuées, et à l'ancienne fête du 4 Novembre, s'applique le traitement prévu pour les fêtes qui coïncident avec un dimanche.

**Congés.** Le décret législatif n.° 66 de 2003 dispose que le travailleur a droit à une période annuelle de congés rétribués inférieurs aux quatre semaines et il introduit pour la première fois en Italie, de manière catégorique, la défense de monnayer la période de congés sauf en

cas de résolution du rapport de travail au cours de l'an. En ce qui concerne les contrats à durée déterminée avec une durée inférieure à un an, il est donc toujours admissible de monnayer les congés. Dans le cas où la convention de catégorie en dispose différemment, il est possible de distinguer des modalités de jouissance des congés:

- au moins deux semaines, à prendre de manière ininterrompue au cours de l'année d'échéance, sur demande du travailleur. Au terme de l'année si le travailleur n'a pas bénéficié d'une période de congé de deux semaines continues, l'entreprise sera passible de sanction.
- Les semaines restantes de congés doivent être utilisées de manière fractionnée mais dans les 18 mois à partir du terme de l'échéance, à l'exception des périodes différentes établies par la négociation collective.
- Celui qui a droit à plus de 4 semaines de congés pourra aussi en bénéficier de manière fractionnée, mais avant le terme établi par les contrats.
- Chaque mois de travail donne droit à un douzième du total des congés redevable durant une année. Les congés sont rémunérés avec la rétribution globale de fait.

**Treizième mois ou Prime de Noël.** Elle est payée normalement au mois de décembre et elle équivaut à une mensualité ou à 173 heures. La rétribution servant pour le paiement du treizième mois est établie par les conventions collectives.

**Quatorzième mensualité** ou primes de congés. Prévues par quelques conventions collectives (ex: commerce) ou d'accords d'entreprise.

**Indemnité de vacances.** En cas de non-renouvellement du contrat national, après 3 mois de la date d'échéance, une augmentation sera versée aux travailleurs et elle est égale à la rétribution à 30% du taux d'inflation programmé.

Le montant après 6 mois de vacances contractuelles passe à 50% du taux d'inflation programmée. L'indemnité de vacances cesse d'être allouée dès que le contrat est à nouveau renouvelé.

**Très Important:** Une tutelle efficace ainsi que l'amélioration des conditions de travail passent par la présence d'un groupe de travailleurs organisés avec le Cub dans chaque entreprise.

Chaque travailleur doit vérifier l'application correcte du contrat national de travail par l'entreprise, en examinant le texte affiché dans l'entreprise ou en se présentant aux sièges du Cub. D'autres renseignements importants se trouvent dans les fiches sur tous les sujets et sont disponibles aux sièges du Cub et sur le site [www.cub.it](http://www.cub.it)

## **QUI EST CE LA CUB**

La CUB naît durant le printemps de 92 sous l'initiative de nombreux travailleurs critiques vis-à-vis de cgil-cisl-uil. En tant que travailleurs nous nous sommes rendus compte depuis longtemps de l'absence d'un véritable syndicat, c'est-à-dire une organisation qui défend nos intérêts. Nous vivons dans un pays dans lequel les syndicats sont devenus des canal de transmission des partis politiques et des des gouvernements en place. Pourtant, on sent un énorme besoin de syndicat, de tutelle de nos droits et d'information.

Pour ce motif nous avons constitué la Confédération Unitaire de Base que (CUB) est le plus important syndicat de base en vigueur dans notre pays, il est présent dans le CNEL (Conseil National de l'économie et du Travail) dont ses composants sont désignés par la Présidence du Conseil des Ministres selon la représentativité.

La CUB organise travailleurs de l'industrie, des services, de l'administration publique, locataires et retraités, et elle est composée des syndicats de base suivants: FLMUniti (ouvriers du secteur de la mécanique , téléphonique, énergie); FLAICA (commerce, industrie alimentaire, hygiène urbaine, propretés, services), CUB-santé (Publique et Privée), ALLCA (chimiques, pharmaceutiques, plastique, gomme), CUB-école CUB P.I (administration Publique ), CUB-enseignement, Cub Immigration, CUB-retraités, Fiap, CUB-textiles, CUB-de bâtiment, CUB Transports, Cobas PT; SALLCA CUB-(Credito et Assurances), Union Locataires.

Le CUB vit de la contribution versée par les travailleurs exclusivement de l'inscription de ses adhérents et les souscriptions des travailleurs effectuées à l'occasion d'initiatives ou de jouissance des services.

Il pratique la plus complète autonomie à l'égard du patronat, des gouvernements et des partis politiques et son initiative se caractérise avec une forte aspiration démocratique pour qu'enfin les travailleurs puissent décider sur les problèmes qui les concernent directement.

### **Où se trouve le Cub :**

Siege nationale : Milan avenue Lombardie 20

tél. 0270631804 et mail: [cub.nazionale@tiscali.it](mailto:cub.nazionale@tiscali.it) [www.cub.it](http://www.cub.it)-[www.cub-video.it](http://www.cub-video.it) il y a de nombreux sièges sur tout le territoire national

### **Les principaux objectifs revendicatifs du CUB:**

- l'occupation stable est défendue pour tous, contre le travail précaire, la réduction de l'horaire de travail à 32 heures à égalité de salaire et la creation des emplois d'utilité sociale
- majoration des revenus pour vacataires, travailleurs en chômage technique , les sans emplois et retraités
- augmentation du revenu à service de travailleurs et retraités à travers une forte augmentation du salaire, alignement automatique des salaires et des retraites par rapport à l'augmentation du coût de la vie,

contre l'appropriation de la liquidation

- défense et création un autre système de sécurité sociale à vocation publique ainsi que l'école, la santé, des services sociaux, du territoire et de notre environnement
- le droit des travailleurs à la santé et à la sécurité contre la centralité du profit.
- le droit au logement , à une location équitable, les exonérations fiscales à propos des locations, l'utilisation des fonds Gescal pour la promotion des logements sociaux, et la restructuration des vieilles habitations ,
- le droit des travailleurs de décider sur les accords, la délégation aux négociations, l'élection démocratique des représentants syndicaux et la défense du droit de grève.
- taxation des grands patrimoines, lutte à l'évasion fiscale, coupe draconienne des dépenses militaires.

Le CUB est en outre:

- contrôle du bulletin de salaire , maladie / accident, assistance juridique, recouvrement crédits de travail
- CAF de BASE ( assistance fiscale), assistance de prévoyance (Patronage)
- guichet santé, milieu, sécurité, accidents, maladies professionnelles, etc.,
- assistance aux personnes handicapées avec la Ligue pour l'émancipation des handicapés
- guichet pour les travailleurs immigrés
- défense aux consommateurs avec de l'ACU (Association des usagers et Consommateurs)
- consultation et assistance juridique sur tous les problèmes de logements (locations, expulsions etc.)

Ensemble nous pouvons faire beaucoup. L'exigence de bloquer l'aggravation continue des conditions des travailleurs, des retraités, des perspectives pour les nouvelles générations et la construction d'une nouvelle saison marquée par des améliorations.

En fait, cela demande un véritable engagement et la disponibilité de tout un chacun décidé à s'impliquer avec application.

Il faut du soutien et de l'engagement direct de tous, avec déduction dans la journée aussi bien pendant et en dehors des heures de travail: chaque jour ils suffisent 10 minutes de pensée et peu d'argent. Alors pourquoi ne pas adhérer? Chacun peut s'engager selon ses propres disponibilités et capacité. L'unité des travailleurs dans la Cub est indispensable pour défendre notre dignité et nos droits.

*Milan marzo-2013*

Élaboré par le bureau d'études et du bureau pour la médiation des conflits Cub