

**CONVENTION COLLECTIVE
NATIONALE DE TRAVAIL
POUR LE PERSONNEL EMPLOYÉ
PAR DES ENTREPRISES COMMERCANTES
SERVICES DE NETTOYAGE
ET SERVICES INTÉGRÉS/MULTISERVICES**

8 JUIN 2021

O.N.B.S.I.

**Organismo Nazionale Bilaterale Servizi Integrati
(Organisme National Bilatéral Services Intégrés)**

Imprimé par l'Organisme National Bilatéral Services Intégrés - ONBSI
Via Livenza, 7
Rome

ANIP Confindustria
Legacoop Produzione e Servizi
Federlavoro e Servizi Confcooperative
Unionservizi CONFAPI
AGCI Servizi

FILCAMS CGIL
FISASCAT CISL
UILTRASPORTI UIL

Le 8 juin 2021, à Rome,

entre

ANIP CONFINDUSTRIA, représentée par le Président Lorenzo Mattioli, les Vice-présidents Massimo Diamante et Floriana Tomassetti, le Secrétaire Général Barbara Fiorucci et les membres de la délégation traitant : Marzia Giuliani, Arianna Francillotti, Maria Rita Romeo, Giacomo Casalicchio, Federica Zerman, Stefano Cimenti, Francesco Marrone, Michela Marguati, Marco Maria Zucchi, Giacomo Landi, Pio Velardo, Simone Paolucci, Fortunato Rosario Caramiello, Mariangela Silvestri, Stefano Cimenti, Elena Annibaldi, Matteo Carbonera, Antonello Cammarota, ainsi que par l'**ANID**, en vertu d'une convention d'adhésion ultérieure, représentée par Marco Benedetti et Salvatore Taschetti, avec l'assistance de **CONFINDUSTRIA**, représentée par Pierangelo Albini et Graziano Passarello.

UNIONSERVIZI CONFAPI, représentée par le Président Vincenzo Elifani et par une délégation d'entrepreneurs et de consultants composée de Fabio Brutto, Pierpaolo Bilotta, Giulio Gargano, Marco Bertucci, Leonardo Traino, Pasquale Massara et Licia Rosetti Betti et le Président confédéral de CONFAPI Maurizio Casasco.

LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI, représentée par le Responsable de Secteur Andrea Laguardia, le Directeur Fabrizio Bolzoni et le Président Gianmaria Balducci et les membres de la délégation négociante : Marco Cozzolino, Marina Castaldo, Roberto De Zorzi, Francesco Di Comite, Davide Di Bella, Anna Fornasiero, Serena Dalla Cà, Pasquale Lanza, Stelio Mainetti, Stefania Nonni, Valeria Ricci, Ignazio Roccaro, Gabriele Cariani, Nicola Comunello, Valentina Consiglio, Pasquale Ferrante, Sergio Fiorini, Alessandro Frega Olmo Gazzarri, Luciano Patuelli, Andrea Radicchi, avec l'assistance du Responsable des Relations Syndicales de LEGACOOP, Antonio Zampiga.

CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI, représentée par le Président Massimo Stronati, Giovanni Poletti, Giuseppe Gallinari, Giuntini Lorenzo, Marco Garavini, avec l'assistance de **CONFCOOPERATIVE**, représentée par Sabina Valentini.

AGCI SERVIZI, représentée par le Président du Secteur Diego Modugno et par Nicola Ascalone et Giuseppe Gizzi.

et

LA FÉDÉRATION ITALIENNE DES TRAVAILLEURS DU COMMERCE, DU TOURISME ET DES SERVICES (FILCAMS-CGIL), représentée par la Secrétaire Générale Maria Grazia Gabrielli, par la Secrétaire Nationale et Responsable Nationale du Secteur Cinzia Bernardini, par les Secrétaires Nationaux Alessio Di Labio, Gianfranco Fattorini et Fabrizio Russo, par le président de l'A.G. Andrea Montagni et les membres de l'Assemblée générale nationale Agesti Flavio Samson, Agosta Giuseppe, Agostini Luana, Aimar Samanta, Alfatti Caterina, Amadeo Domenica, Antonini Dorannunziata, Auddino Maria Concetta, Baffa Matteo, Ballanti Caterina, Bartolini Sonia, Basilico Barbara, Bassetti Paola, Battaini Alessandra, Bellopede Vincenzo, Benadduce Daniela,

Benanchi Bernardino, Beretta Marco, Bergonzi Paola, Bernardini Samuele, Bigazzi Sabina, Bont Cristina, Botteghi Mirco, Bravi Angelica, Brotini Luisella, Bruno Pamela, Bucchioni Giovanni, Bullet Isabelle, Buonopane Francesco, Busiello Immacolata, Caiolo Monja, Calabrone Erminia, Caloffi Barbara, Calvo Anastasia, Camera Andrea, Capuano Daniele, Carmassi Marco, Carniato Nadia, Carpinetti Michele, Cau Pierpaolo, Ceccherini Beatrice, Cepile Stella, Ceppelli Claudia, Ceresoli Nicoletta, Chierici Luca, Chinellato Francesca, Ciccarelli Laura, Cimini Beatrice Laura, Cipollini Lucio, Cirica Andrea, Cocco Martina, Cochi Federica, Colella Stefania, Colleoni Mario, Congiu Simone, Conti Simona, Cossalter Federica, Costanzo Antonella, Cristiani Fiorenzo Paolo, Cuomo Massimo, Danesino Lara, De Pantz Cecilia, De Zolt Luca, Dessì Daniela, Di Blasio Cristina, Di Matteo Fabio, Di Simone Alessandra, Di Tuoro Luana, Dominici Francesca, Falappi Matteo, Favola Fabio, Ferracci Daniela, Ferrais Sara, Ferrari Chiara, Ferrone Andrea, Folli Cinzia, Fraddanni Pieralba, Franzini Roberta, Galati Mario, Gatto Samuele, Ghisletti Alessandra, Giannini Alessandro, Gioia Giovanni, Giolo Sonia Cristina, Giorgini Katuscia, Giuliani Cristina, Giulivi Riccardo, Gregori Gianluca, Griffini Roberta, Grigolato Margherita, Grymalyuk Vasylyna, Guadagno Paola Carmela, Iacovazzi Maria, Italiano Valentina, Iurato Marianna, Lanzi Gianni, Leonardi Salvatore, Leone Giuseppe, Lorefice Sonia, Lotti Sara, Loubna Hamami, Lovisetto Andrea, Lucchesi Francesco, Lucchi Barbara, Magi Maurizio, Mandato Francesca, Manfrinato Denis, Mangione Salvina, Manni Assunta, Marianetti Cinzia, Marinari Bianca, Mastrogirolamo Stefano, Mazigh Aouatif, Mazzotta Giuseppe, Menci Renata, Mereu Maria, Micheleic Barbara, Milazzo Nella, Miriello Elvira, Moccia Marquidas, Montalti Paolo, Moretti Matteo, Moscaggiuri Mirko, Moscatello Joice, Muratore Livio, Musselli Patrizio, Nappa Rosaria, Nasca Daniela, Neglia Barbara, Nicoli Stefano, Nigro Claudia, Odoni Alessio, Papagni Cesare, Pasqualin Antonella, Pavanelli Flora, Pavlovic Biljana, Pelliccia Alessandra, Petrillo Laura, Pinna Fabrizio, Pinton Cinzia, Pirrera Maria Assunta, Pisedda Simona, Pizzi Marco, Porrari Roberto, Portacci Michele, Pozzi Lidia, Protopapa Antonella, Ptytsyna Olga, Quinto Samuel, Rabaglia Valentina, Radin Umberto, Ragno Savina, Riboni Mara, Rombi Simonetta, Rosolia Maria Luisa, Rossi Francesca, Rossi Lucia, Roveretti Alessandra, Ruiu Maddalena, Russo Anna Maria, Sabbadin Maurizio, Saceddu Pierpaolo, Sagreti Katia, Salvo Mariella, Sanna Alessandra, Sannazzaro Michele, Sapucci Francesca, Sardyko Wioletta, Schifino Elena, Selenica Albion, Serafimof Ahana, Sgaramella Rosa, Sgargi Emiliano, Simeone Nando, Simiele Sandra, Sow Mame Diarra, Spinelli Antonella, Stacchini Massimiliano, Stesik Marlina Malgorzata, Tall Moustapha, Tanzini Marzia, Testini Chiara, Traversa Roberto, Trentin Maria, Turcotto Simone, Valbruccioli Carlotta, Valentino Giuseppe, Verderio Jurij Paolo, Verdone Bruna, Vezzani Cristina, Vietina Andrea, Villani Angela, Vitale Ludovico, Zambon Monica, Zanola Elena; avec l'intervention de la **Confédération générale italienne des travailleurs (CGIL)** représentée par la secrétaire confédérale Tania Scacchetti.

LA FÉDÉRATION ITALIENNE DES SYNDICATS DES SERVICES COMMERCIAUX CONNEXES ET DU TOURISME (FISASCAT-CISL), représentée par La Fédération Italienne Des Syndicats Des Services Commerciaux Connexes et du Tourisme - FISASCAT/CISL affiliée à FIST CISL - représentée par le Secrétaire Général Davide Guarini, le Secrétaire Général adjoint Vincenzo Dell'Orefice; par les Secrétaires nationaux : Aurora Blanca, Mirco Ceotto, Diego Lorenzi et par : Piero Casali, Salvatore Carofratello, Stefania Chicca, Marco Demurtas, Daniele Meniconi, Elena Maria Vanelli (coordination féminine), du Bureau syndical, par Dario Campeotto - Président AQuMT, avec une

délégation de négociation composée de : Adami Hansjörg, Agnelli Nadia, Agostinelli Vera, Alquati Marco, Altonero Laura, Ammendola Giovanna, Amodeo Vanessa, Anselmo Tonio, Arcadio Antonio, Arighi Massimiliano, Atzori Giuseppe, Avanzi Giulia, Avanzino Silvia Michela, Avanzo Lamberto, Bagnolini Gianluca, Baldan Antonio, Barazzetta Francesco, Barbatano Antonella, Baroncini Claudia, Bartucci Maria Cristina, Beghin Cristina, Bellandi Giada, Bellentani Monica, Bellini Patrizia, Bellomo Alfonso, Belotti Claudia, Benfenati Luca, Bernardini Rita, Bernelli Giuseppina, Bertolissi Fabio, Blau Andrea, Bocchese Matteo, Bove Maurizio, Bresciani Omar, Bristot Stefano, Brogi Marco, Bruno Antonio, Bunone Giovanni, Calabrò Domenica, Calà Guido, Calvi Stefano, Camera Paola, Cannizzo Patrizia, Capasso Anna, Capitale Laura, Capobianco Michela, Cappelli Malgara, Carafiglia Claudia, Carasi Venera, Careddu Eleonora, Carletti Marcella, Castagnino Katia, Cavallin Claudio, Cecutti Sandra, Celi Roberto, Chiarini Laura, Chirico Francesca, Chirico Stefania, Ciurlia Capone Sara, Cocco Silvia, Colella Nicola, Commerci Gildo Antonio, Comiati Giovanni Battista, Contemi Pietro, D'Agostino Salvatore, D'Alessandro Luigi, Dall'Ara Michele, D'Aquaro Giuseppe, De Leo Vincenza, De Stefano Alessandro, De Vecchi Monica, Defilippis Davide, Delfini Claudia, Destito Marisa, Di Leo Elisa, Di Leo Pancrazio, Di Matola Flavio, Di Micco Gennaro, Diego Francesco, Dilavanzo Mauro, Diociaiuti Stefano, Dondeynaz Henri, Egger Ulrike, Elia Benedetta, Elmi Andretti Gianni, Ercolani Barbara, Esposito Maria Rosaria, Eustachi Giovanna, Falcucci Giulia, Falilò Alessio, Faraci Isabella Maria, Farina Adalberto, Fassari Daniele, Ferraro Federica, Ferremi Silvio, Ferreri Antonella, Fioruti Monya, Floris Tiziana, Foschini Silvia, Frassanito Marcello, Frigelli Davide, Gallina Elisabetta, Galli Stefano, Gallo Vittorio, Genova Massimiliano, Giacomazzi Adriano, Giuffrida Lucia Angela, Giuffrida Tommaso, Gobbi Enrico, Gobbi Simone, Gola Simona, Goller Gabriele, Grosso Alessandro, Gualtieri Alessandro, Huber Agnes Notburga, Iachella Sonia, Iacono Margherita, Imperatori Sara, Ingrosso Alessandro, Jama Mohamed Halimo, Lai Manolo, Lanzillo Miriam, Lapa Katarzyna, Lazzaro Angela, Le Foche Paolo, Lo Papa Fortunato, Locatelli Alessandro, Longo Olga, Lorrai Sara, Lotti Alessandro, Mairone Chiara, Manca Patrizia, Mandelli Rossana, Manenti Liliana, Mangone Sara, Marcomini Diego, Marini Diego, Marrone Salvatore, Martelli Luca, Martignetti Alessandro, Matrone Pasqualina, Mattatelli Giuseppe, Mazzei Lucio, Mela Maria Giovanna, Menegale Simona, Minotto Julia, Mistri Maurizio, Molinari Marco, Montagnini Cristiano, Montillo Domenico, Montuori Raffaele, Morando Roberta, More Laritza, Mulaj Ahmed, Murazzo Stefano Musumeci Michele Nana Zemo Patrice, Natili Valerio, Notarnicola Ivan, Olivari Monica, Ormeni Anna, Pagnozzi Marianna, Paialunga Marco, Pallotta Maria, Parlanti Raffaella, Parravicini Luca, Parrino Giovanni, Pegoraro Nicola, Pellicani Fabio, Peroni Liliana, Piali Simone, Piazzese Carlo, Pietrosanto Cinzia, Pintacorona Teresa, Piredda Pierfranco, Pogliani Francesco, Ponzo Lucia Angela Rita, Porcedda Monica, Ramaglia Graziella, Ricci Matteo, Romano Laura, Rossi Giosuè, Rotoni Rachele, Ruta Maria, Salustri Alessandra, Salvati Silvia, Santellani Diego, Sardone Emanuela, Scarcello Angelo, Scialanca Massimiliano, Serra Roberta, Sferruzza Giuseppina, Sgobbo Angelo, Silvano Domenico, Silvestri Cristina, Silvestro Rosa, Soleggiati Selena, Spinzi Luigi, Spitalieri Vincenzo, Squartini Marco, Talamone Mirko, Tarantini Carmela, Tempini Paolo, Tolomio Susanna, Tosi Sara, Troiani Claudio, Truzzi Barbara, Tutzer Judith, Untermarzoner Josef, Vanin Antonio, Vargiu Claudia, Vento Giorgio, Verde Marco, Vinci Maria Scala, Witkowska Angelika, Zambon Maristella, Zullo Stefania; par la **Confédération italienne des syndicats de travailleurs (CISL)** représentée par le Secrétaire général Cisl Luigi Sbarra.

UILTRASPORTI-UIL, représentée par le Secrétaire Général Claudio Tarlazzi; par les Secrétaires Nationaux Marco Verzari, Francesca Baiocchi, Marco Odone, Roberto Napoleoni, Ivan Viglietti; par les représentants du Département National : Ivan Cerminara, Paolo Collini, Massimo Longo, Giuseppe Nocerino, Massimo Martuscello, Lucia Silvestri, Sergio Tarabù; par les Secrétaires Généraux Régionaux : Orazio Colapietra, Andrea Granonico, Antonio Albrizio, Patrizia Zambon, Nicola Petrolli, Artan Mullaïmeri, Roberto Gulli, Daniele Zennaro, Fabio Piccinini, Michele Panzieri, Stefano Cecchetti, Emanuele Cingolani, Maurizio Lago, Pietro Angileri, Vincenzo Marcotullio, Antonio Cefola, Antonio Aiello, Giuseppe Rizzo, Enzo Boffoli, William Zonca, Agostino Falanga; de la délégation composée par: Francesco Abatangelo, Ivana Di Tanno, Giacomo Ricciardi, Davide Margarita, Ciro Petruccelli, Alberto Gasparini, Morena De Pieri, Andrea Zaniol, Federico Cuzzolin, Samuela Benvegnù, Giusi Corsini, Silvana Comanducci, Giovanna Fadda, Antonella Cozzolino, Fatima El Hakym, Giuseppe Ulcano, Alfonso Merluzzo, Mirko Fabbretti, Giovanni Criscenti, Maria Stella Van- nacci, Antonella Didu, Franco Cerbaro, Nadia Bellini, Giulia Bencistà, Guido Mazzoni, Mir- ko Trovato, Patrizia Ciochi, Simone Marsili, Lanfranco Ricci, Teresa Circi, Primo Cipriani, Ilaria Corinaldesi, Marina Conti, Giulia Valentini, Leonardo Celi, Fenji Az Eddine, Marco Zappacosta, Antonella Cannatà, Alessandro Bonfigli, Luca Lombardi, Pierluigi Giacomelli, Renato Cerocchi, Gabriele Mario, Rosa Montanarella, Anna Auria, Lucia Nolè, Giuseppina Dinardo, Assunta Finizio, Gennaro Calvano, Umberto Racioppi, Antonio Rescigno, Massimo Dionisio, Federico Mancini, Antonello Acunzo Domenico Lombardo, Giuseppe Condello, Giovanni Villella, Cosimo Greco, Emanuele Nitto, Carmelo Sasso, Mario Greco, Vincenzo Di Monte, Michele Mastino, Andrea Piccu, Fabiana Testa, Daniele Barbera, Salvatore Bonaventura, Giuseppa Menza.

a été convenu le présent accord de renouvellement de la C.C.N.T. pour le personnel employé par des entreprises de nettoyage et des services intégrés/multiservices du 19 décembre 2007, renouvelé le 31 mai 2011, et ses annexes faisant partie intégrante de la C.C.N.T..

CCNT

Article 1 - CHAMP D'APPLICATION DU CONTRAT

La présente Convention Collective Nationale de Travail régit de manière unitaire pour tout le territoire de la République Italienne les rapports de travail entre les entreprises du secteur des entreprises de nettoyage et des services intégrés/multiservices et le personnel employé.

La présente Convention Collective Nationale de Travail, signée par les associations patronales et les organisations syndicales des travailleurs comparativement plus représentatives dans la catégorie au niveau national et territorial, également selon l'article 7, alinéa 4, du décret-loi n° 248/2007 converti en loi n° 31/2008, est un ensemble unitaire et indissociable et constitue, dans chacune de ses dispositions et dans son ensemble, un traitement minimal et incontournable, sauf disposition expresse de celui-ci, pour les travailleurs des entreprises visées à l'article 1er et constitue une condition nécessaire à la jouissance des avantages réglementaires et contributifs prévus par les réglementations regionaux, nationales et communautaires en vigueur, ainsi que pour l'accès à la formation continue fournie par les fonds interprofessionnels.

En particulier, l'application correcte des dispositions des articles 54, 66 et 69 ("Prévoyance complémentaire", "Organisme paritaire national - ONBSI" et "Assistance sanitaire complémentaire") constitue une condition nécessaire à l'utilisation de tous les instruments que la présente C.C.N.T. a mis en place pour répondre aux besoins des entreprises en matière de marché du travail et de gestion de la relation de travail.

Le présent Contrat remplace et absorbe à tout effet les règles de toutes les conventions collectives nationales antérieures, ainsi que les règles et coutumes locales, dans la mesure où elles sont régies par le présent Contrat.

Ce qui n'est pas prévu par le présent Contrat est régi par les dispositions légales applicables. Les conditions de meilleure faveur ne sont pas affectées.

Considérant que le marché des services de nettoyage et des services intégrés dans le domaine public et privé évolue dans la perspective d'activités caractérisées par la coprésence de professionnalisme hétérogènes et diversifiées par rapport au champ d'application de la C.C.N.T. 24 octobre 1997, de la C.C.N.T. du 25 mai 2001, du Protocole d'accord du 3 décembre 2003, et les contenus du Protocole du 7 octobre 2003 qui, par ailleurs, conserve une spécificité, les Parties conviennent de définir davantage le champ d'application dans les termes prévus par le présent article, ainsi que de développer le champ d'application de la réglementation précédente selon les modalités et délais spécifiés ci-après afin de mieux répondre aux exigences les plus variées de la demande du marché et de la clientèle.

Les activités réalisées pour les clients publics et privés, telles que décrites dans les alinéas suivants, peuvent être gérées dans le cadre d'entreprises traditionnelles de nettoyage et/ou d'entreprises de services intégrés/multiservices/global service avec l'utilisation de la présente C.C.N.T.

Sont par conséquent exclues du champ d'application du contrat les éventuelles activités autonomes, même pour des contrats d'achat spécifiques, aux rapports de travail dont s'appliquent, selon la réglementation en vigueur, des indépendants et des spécifiques C.C.N.L. correspondants.

Les services de nettoyage, désinfection, assainissement, désinsectisation et dératisation sont régis par la loi n° 82/1994 et par les règles et règlements d'application ultérieurs. Ils comprennent les activités de services auxiliaires/complémentaires et les

activités d'entretien ordinaire et extraordinaire, effectuées à titre non exclusif à la demande du maître d'ouvrage public et privé.

L'extension progressive des contrats de service global, basés sur les résultats et incluant également des activités de conception et de gouvernement de la production des différents services, de *facility management* et de services intégrés ou multiservices arrive en effet à couvrir une pluralité d'activités de service.

Les parties entendent mettre à la disposition du marché, par le biais de la présente convention collective, un moyen de redéfinir l'offre en fonction de la demande de services résultant des choix d'externalisation d'activités non primaires opérées par les Administrations Publiques et des entités privées.

Par conséquent, le champ d'application du présent contrat comprend, sans s'y limiter, les activités suivantes :

- services de nettoyage, désinfection, assainissement, désinsectisation et dératisation (civils, industriels, hospitaliers, domiciliaires, etc.);
- services d'entretien (espaces verts, installations et machines industrielles, immeubles, biens meubles, nettoyage des inscriptions et des graffitis, routes et marquage horizontal et vertical dans les zones confinées, piscines, plages, étendues de sable, etc.);
- services d'exploitation et de gestion d'installations (thermiques, climatisation, électriques, hydrauliques, etc.);
- services de contrôle d'accès, services auxiliaires des musées, foires et congrès (réception, accueil, accompagnement, garde de locaux, bâtiments, zones, etc.);
- services d'assainissement de l'environnement (désinfection, désinsectisation, dératisation, etc.);
- services généraux (copie, standard, distribution papeterie et courrier intérieur, livreur, barellage, manutention intérieure, etc.);
- services administratifs (gestion de copropriété, gestion des services publics, autorisations, licences, impôts, facturation, etc.);
- services de restauration (transport et distribution de repas, rangement des locaux, lavage de vaisselle, etc.) ;
- services de nettoyage, d'entretien et autres services à domicile (logements, résidences, etc.);
- services auxiliaires des transports (assistance, entreposage et petite maintenance des transports publics - autobus, aéronefs, bateaux, etc.);
- services auxiliaires dans les domaines de l'éducation, de la santé, de l'industrie et des administrations publiques et privées;
- services intégrés dans le domaine des foires, des musées et de l'archéologie, y compris des actions de promotion et des manifestations récréatives et culturelles, ainsi que des services de première intervention contre l'incendie, etc.;
- services de contrôle d'accès et de garde de zones, de bâtiments et d'équipements, y compris le stockage et la gestion de parkings non payants dans des zones privées fermées, à l'aide d'installations technologiques et de services canins;
- services de livreur, de garde et de stockage de documents, de transport de documents, de billetterie et d'information, y compris par téléphone, à l'exclusion des centres d'appels, etc.;
- services auxiliaires à la gestion de bibliothèques et d'exposition de livres, gestion des accès, information au public, manutention et traitement physique du matériel

de librairie (couverture, apposition de bandes anti-piratage, application de codes à barres, etc.).

Le traitement économique et réglementaire prévu par la présente C.C.N.T. s'applique aux salariés des entreprises, quelle que soit leur forme juridique. En ce qui concerne les associés-travailleurs de coopératives, la loi du 3 avril 2001 s'applique, n° 142.

Article 2 – SYSTÈME DE RELATIONS SYNDICALES

Conscients de l'importance du rôle que jouent également les relations syndicales pour contribuer à la solution des problèmes complexes du secteur, il est convenu de mettre en place des niveaux de rencontre articulés entre les parties au présent contrat, pour l'examen de thèmes spécifiques d'intérêt sectoriel.

A) Informations au niveau national

Sans préjudice de l'autonomie et des attributions distinctes des entreprises et des organisations syndicales, les parties contractantes conviennent de promouvoir, en règle générale annuellement et sur demande motivée de l'une ou l'autre partie, des rencontres au niveau national en vue de:

- examiner l'état et la dynamique qualitative et quantitative de l'emploi, en particulier pour les jeunes et les femmes;
- examiner la possibilité de faire réaliser des programmes de formation et/ou de qualification professionnelle des travailleurs, en relation avec les modifications de l'organisation du travail, à l'organisme paritaire de secteur;
- réaliser un suivi de la situation globale du secteur, notamment en ce qui concerne la durée des marchés, le déroulement des appels d'offres, les critères de sélection qualitative des entreprises et les critères d'attribution, en vue d'identifier les initiatives appropriées pour l'harmonisation et l'amélioration, au niveau national, des réglementations en matière;
- examiner la nécessaire réglementation du secteur à la lumière des modifications législatives nationales et européennes ainsi que la définition de codes de conduite à adopter entre l'administration publique et les prestataires de services;
- rendre plus fonctionnel et opérationnel l'observatoire pour la gouvernance du marché du travail et de l'emploi constitué au sein du Ministère du Travail, également en vue de soutenir les initiatives de la Cabine de régie pour la lutte contre le travail non déclaré et irrégulier visées par la loi n° 296/2006, article 1er, alinéa 1156, et par le décret ministériel d'application du 11 octobre 2007;
- examiner, à la lumière des modifications de caractère législatif, y compris les évolutions en matière de sociétés mixtes, et des profondes mutations du marché du travail, l'évolution quantitative et qualitative des relations de travail en cours.

B) Informations au niveau territorial

Chaque année, les représentants des organisations signataires se rencontrent au niveau régional et/ou provincial, à la demande de l'une ou l'autre des parties, en vue d'examiner des problèmes spécifiques ayant des répercussions significatives sur chaque territoire, afin de :

- concrétiser les initiatives en matière de formation et de requalification professionnelles, également en référence aux indications exprimées au niveau national par l'organisme

paritaire de secteur;

- réaliser un suivi de la durée des marchés, du déroulement des appels d'offres, des critères d'attribution, afin d'identifier les initiatives pour l'harmonisation et l'amélioration, au niveau régional, des réglementations en matière;
- prendre les initiatives nécessaires en matière de contrôle et de prévention des maladies ainsi que, d'une manière générale, en matière de sécurité au travail, à la lumière des dispositions légales et des accords interconfessionnels en vigueur et sur la base des décisions prises par l'organisme paritaire du secteur.

C) *Informations au niveau des entreprises pour les entreprises de dimension nationale*

Les parties contractantes conviennent de tenir des réunions au niveau national dans le cadre du système d'information existant, en règle générale une fois par an, et en tout cas à la demande motivée de l'une ou l'autre des parties, pour les entreprises de dimension nationale comptant au moins 400 salariés pour un examen conjoint sur:

- l'application des règles de prévention des accidents et des maladies professionnelles et la recherche, l'élaboration et la mise en œuvre de mesures appropriées pour protéger la santé et l'intégrité physique des travailleurs à la lumière des dispositions législatives et contractuelles en vigueur;
- l'effectif et les différents types de relations de travail existant dans l'entreprise;
- l'évolution de l'emploi des femmes, avec les actions positives possibles pour concrétiser le thème de l'égalité des chances dans le respect des dispositions du décret législatif 198/2006;
- les marchés arrivant à échéance;
- les crises d'entreprises ayant des répercussions sur l'emploi et/ou la mobilité des travailleurs.

Au cours de rencontres spécifiques entre l'entreprise et la représentation syndicale, ils feront l'objet d'un examen et d'une comparaison préventive sur :

- les programmes éventuels de formation et de formation continue du personnel résultant de l'introduction de nouvelles technologies et/ou de transformations technologiques;
- la réorientation éventuelle des services par rapport aux modifications structurelles de l'organisation des services, ainsi que les retombées sur les niveaux d'emploi, l'organisation du travail et le professionnalisme des travailleurs induits par les innovations technologiques, restructurations et réorganisations d'entreprises;
- les solutions possibles en matière de mobilité et de flexibilité en vue d'une meilleure organisation du travail;
- l'évolution des heures supplémentaires;
- la programmation du temps de repos annuel de congé;
- la mise en œuvre des modèles et de l'articulation d'horaires définis par la C.C.N.T..

D) *Informations au niveau de l'entreprise*

Au niveau de l'entreprise, les innovations technologiques ou les restructurations ayant des implications sur le niveau d'emploi, l'organisation du travail, le professionnalisme des travailleurs feront l'objet d'une comparaison.

Fera l'objet d'un examen conjoint entre les entreprises, les Représentations Syndicales Uniques, ou, si elles ne sont pas encore constituées, les Représentations Syndicales d'Entreprise semestriellement sur :

- 1) L'effectif du personnel;
- 2) Les programmes de formation continue du personnel;
- 3) L'évolution des heures supplémentaires.

Les entreprises informeront également les Représentations Syndicales Uniques, ou, si elles ne sont pas encore constituées, les Représentations Syndicales d'Entreprise sur les matières en relation auxquelles des dispositions légales ou contractuelles prévoient des informations au niveau de l'entreprise.

En ce qui concerne les autres compétences du niveau de l'entreprise, il est renvoyé aux dispositions de l'article 59.

E) Thèmes de comparaison au niveau national

Les Parties à des réunions spécifiques aborderont les problèmes d'insertion des travailleurs étrangers, en application des dispositions légales qui les concernent.

Les Parties s'engagent à constituer une table lors de la promulgation de la réforme des amortisseurs sociaux, afin d'harmoniser la réglementation contractuelle en vigueur avec les nouvelles dispositions qui seront édictées par le Législateur.

Article 3 – ARRANGEMENTS CONTRACTUELS

Les Parties contractantes identifient deux niveaux de négociation:

- une convention collective nationale de travail,
- un deuxième niveau de négociation, sur la base des clauses spécifiques de renvoi de la même C.C.N.T. et conformément aux critères et procédures de ce contrat.

Convention collective nationale de travail

La présente convention collective nationale a une durée de trois ans tant pour la partie économique que réglementaire; elle régit tous les éléments de la relation de travail et constitue une source de réglementation des aspects normatifs.

Elle définit également le traitement de rémunération de base avec une fonction de garantie spécifique visant à sauvegarder le pouvoir d'achat des salaires contractuels.

La C.C.N.T. identifie, pour la négociation de second niveau, les matières, les entités qualifiées et le calendrier, avec des garanties procédurales appropriées, avec des domaines et des compétences non répétitifs par rapport à ceux propres au niveau national.

Procédures de renouvellement de la convention collective nationale de travail

Les propositions pour le renouvellement de la C.C.N.T. seront présentées en temps utile pour permettre l'ouverture des négociations six mois avant l'expiration du contrat.

La partie qui a reçu les propositions de renouvellement doit répondre dans un délai de vingt jours à compter de la date de réception de celles-ci, y compris en vue de convenir d'une réunion.

Pendant les six mois précédant et suivant l'expiration de la C.C.N.T. et, en tout état

de cause, pendant une période totale de sept mois à compter de la présentation des propositions de renouvellement, les parties ne prendront aucune initiative unilatérale ni ne procéderont à des actions directes, par rapport au litige contractuel.

En cas de non-respect de la trêve syndicale définie ci-dessus, on peut exercer le droit de demander la révocation ou la suspension de l'action mise en œuvre; si la révocation ou si la suspension n'est pas mise en œuvre, la C.C.N.T. et les accords de second niveau éventuels seront reportés d'un mois.

Le respect des délais et des procédures définies est conditionné, selon les modalités définies dans l'accord de renouvellement, l'application du mécanisme reconnaissant une couverture économique à partir de la date d'expiration du contrat précédent en faveur des travailleurs en service jusqu'à la date de conclusion de l'accord de renouvellement.

Négociation de second niveau

Les Parties, par ce renouvellement contractuel, ont partagé un modèle de négociation de second niveau visant à faire croître le secteur même dans le cadre de la confrontation et des relations syndicales.

La propriété de la négociation de second niveau est exercée par les structures territoriales des Organisations syndicales nationales souscrivant la C.C.N.T.

Les entreprises sont assistées et représentées par les associations territorialement compétentes des organisations d'employeurs contractants auxquelles elles sont inscrites ou mandatées.

La négociation de second niveau a pour fonction de négocier des déboursements économiques variables liés aux résultats obtenus dans la réalisation de programmes convenus entre les parties.

Ces programmes auront pour objectif des gains de productivité, de qualité, de rentabilité, d'efficacité, d'innovation, d'efficience organisationnelle et d'autres éléments pertinents pour l'amélioration de la compétitivité des entreprises, ainsi qu'aux résultats liés à l'évolution économique de chaque entreprise.

La prime de résultat doit être de nature à permettre l'application des traitements particuliers de cotisation et de fiscalité prévus par la législation.

La négociation de second niveau s'exerce pour les matières déléguées, en tout ou en partie, par la présente C.C.N.T., comme strictement indiqué dans le présent alinéa ou par la loi; doit concerner des matières et des établissements qui n'ont pas déjà été négociés à d'autres niveaux de négociation, selon le principe du "ne bis in idem" "pas deux fois pour la même chose", sauf disposition expresse de la présente C.C.N.T.

- des actions en faveur du personnel féminin, en mise en œuvre de la recommandation CEE (Communauté économique européenne) n° 635/1984 et du décret législatif 198/2006, conformément à ce qui a été convenu en matière au niveau national;
- les actions positives pour la flexibilité prévues à l'article 9 de la loi n° 53/2000;
- des accords en matière de développement de la bilatéralité, en cohérence et dans le cadre convenu à cet égard au niveau national;
- différents engagements de formation et modalités spécifiques de déroulement de la formation interne et externe des apprentis, au sens de l'article 12 de la présente C.C.N.T.,
- suivi du recours aux heures supplémentaires conformément à l'article 33 de la

- présente C.C.N.T.;
- des accords spécifiques en matière d'articulation postes/horaires également pour des typologies spécifiques de marchés présents sur le territoire, en vue d'une meilleure organisation du travail;
- les modalités explicatives d'application des mécanismes de flexibilité déjà prévus par la présente C.C.N.T. et/ou définition de nouveaux mécanismes pour des typologies particulières de marchés présents sur le territoire;
- la recherche de solutions pour une meilleure utilisation de la mobilité d'entreprise, y compris en dehors du cadre communal;
- la définition de mesures visant à améliorer les conditions de travail, y compris pour lutter contre d'éventuelles formes anormales d'absentéisme.

Les accords de deuxième niveau ont une durée de trois ans.

Procédures de renouvellement et de gestion des accords de deuxième niveau

Les accords de deuxième niveau ont une durée de trois ans et sont renouvelables dans le respect du principe de l'autonomie des cycles de négociation afin d'éviter tout chevauchement avec les délais de renouvellement de la convention collective nationale.

Les demandes de renouvellement des accords de deuxième niveau devront être signées conjointement par les entités identifiées dans le présent article et soumises à l'Association territorialement compétente, en temps utile pour permettre l'ouverture de la négociation trois mois avant l'expiration de ces accords.

La partie qui a reçu les propositions de renouvellement devra répondre dans un délai de 20 jours à compter de la date de réception de celles-ci, également afin de convenir d'une réunion.

Pendant une période de quatre mois à compter de la présentation des demandes, les parties ne prendront pas d'initiatives unilatérales ni ne procéderont à des actions directes, en ce qui concerne le litige contractuel.

La négociation de second niveau avec des contenus économiques est autorisée pour l'institution d'une Prime de Résultat calculée uniquement en fonction des résultats obtenus dans la réalisation des programmes convenus conformément au paragraphe précédent "Négociation de second niveau" et du paragraphe suivant "Prime de résultat".

Aux fins de l'identification des paramètres objectifs utilisables au titre du présent article, les parties, considérant que le secteur des entreprises de nettoyage et des services multiservices/intégrés se caractérise certainement par une "forte intensité de main-d'œuvre" et que le travail constitue la principale ressource, conviennent d'identifier le principal indicateur de la présence réelle au travail.

À cette fin, le versement de la prime de résultat sera proportionné par rapport à la présence effective du travailleur, sauf périodes d'absence dues à la maternité, aux accidents et aux activités syndicales, en concurrence avec la qualité du travail effectué, nécessaire pour maintenir les marchés publics et en acquérir de nouveaux.

Une Commission consultative nationale est instituée pour effectuer l'analyse de la cohérence, par rapport aux dispositions du présent article, des demandes présentées, de l'évolution de la négociation et de ses résultats. Dans ce cadre, la Commission pourra orienter, par les initiatives les plus appropriées, la négociation de second niveau telle que prévue au présent article.

La mise en place de la Commission consultative nationale vise à la participation

participative à tous les niveaux et à l'évolution du système de relations industrielles. Les organisations territoriales patronales et syndicales communiqueront à leurs organisations nationales les textes des accords de second niveau signés.

Prime de résultat

La négociation à contenu économique est prévue selon les modalités indiquées ci-dessous. Elle aura pour objet des versements de salaires étroitement liés aux objectifs et aux résultats obtenus par la réalisation de programmes convenus entre les Parties, ayant pour objectif, par exemple, des gains de rendement, de productivité, d'efficience, d'efficacité, de compétitivité et de qualité.

Les montants des nouveaux éléments économiques complémentaires visés aux alinéas précédents sont variables, ne peuvent être prédéterminés et ne sont utiles à aucune institution juridique et contractuelle; ils devront également être cohérents avec les dispositions de la législation contributive et fiscal prévoyant des facilités particulières en matière d'éléments économiques découlant de la négociation de second niveau.

L'accord pour la prime aura une durée de trois ans.

La négociation de second niveau fixera les conditions, le calendrier et les modalités d'application de la prime de résultat.

Le versement de la prime sera reprogrammé par l'entreprise en référence aux journées de travail effectives effectuées par ses employés au cours de l'année précédente.

Pour les travailleurs à temps partiel, le montant de la prime sera calculé en proportion du temps de travail individuel.

La prime, du fait de l'accord de second niveau, lorsqu'elle est octroyée, absorbera jusqu'à concurrence tout traitement économique collectif additionnel à celui prévu par la présente C.C.N.T., ou, là où il est inférieur, est entièrement absorbé.

Conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, dans les cas où des accords économiques de second niveau existent à la date d'entrée en vigueur de la présente C.C.N.T. les conditions prévues au présent article seront étendues.

Étant entendu que les accords de second niveau doivent être déposés auprès des directions provinciales du travail conformément aux dispositions légales en vigueur, les Parties conviennent que les accords de second niveau seront également envoyés à l'O.N.B.S.I. qui les transmettra au C.N.E.L. aux fins prévues par la loi.

Élément de garantie de rémunération

Si, au cours des quatre années précédentes, un salarié à durée indéterminée s'est avéré ne pas avoir fait l'objet d'une négociation de second niveau et n'a pas bénéficié d'autres traitements économiques individuels ou collectifs que ceux prévus par la présente convention collective, si, après la présentation d'une plateforme de niveau 2 en vertu du présent article, aucun accord n'est conclu d'ici à décembre 2012, l'entreprise verse, avec le salaire de juillet 2013, la somme de 80,00 € au niveau 2 (paramètre 109) et répare pour les autres niveaux.

La vérification des ayants droit et le versement de l'élément de garantie seront déterminés par référence à la situation constatée au cours des quatre dernières années.

L'élément de garantie concerne les travailleurs à durée indéterminée en vertu du 1er janvier 2013, inscrits depuis au moins six mois dans le livre unique. L'entreprise calculera le montant en proportion des journées de travail effectives effectuées par ses

employés au cours de la période 1/1/2010 - 31/12/2012.

En cas de passation de marché intervenant entre janvier 2013 et juillet 2013, l'entreprise cessante liquidera aux travailleurs qui transmettront à l'entreprise suivante les montants éventuellement dus à titre d'élément de garantie de rémunération.

Pour les travailleurs à temps partiel, le montant de l'élément de garantie sera calculé en proportion du temps de travail individuel.

Le montant versé en tant qu'élément de garantie n'est d'aucune utilité pour le calcul d'une institution légale ou contractuelle, car les parties en ont défini le montant dans un sens global, en tenant compte de toute incidence, y compris du traitement de résiliation.

L'élément de garantie ne peut remplacer les accords de niveau 2 existants.

Établissements liés à des gains de productivité

Sans préjudice des dispositions légales et des circulaires explicatives y afférentes ainsi que des accords interconfessionnels en matière, les Parties conviennent que l'application des instituts suivants donne lieu à des gains de productivité, de qualité, de compétitivité, rentabilité, innovation et efficacité organisationnelle :

- heures supplémentaires;
- travail supplémentaire;
- compensation pour clauses élastiques;
- le travail de nuit;
- le travail posté;
- travail de jour;
- primes variables de rendement;
- heures de RTT (réduction du temps de travail), banque heures et jours fériés non utilisés;
- toute autre rémunération destinée à accroître la productivité des entreprises, la qualité, la compétitivité, la rentabilité, l'innovation et l'efficacité organisationnelle.

Article 4 – CHANGEMENT DE MARCHÉ

Ayant constaté que le secteur est caractérisé, dans la plupart des cas, de la production des services par voie de marchés publics et que cela entraîne de fréquents changements de gestion entre les entreprises ayant résilié des relations de travail par l'entreprise cédante et disposant des ressources de travail nécessaires, avec de nouveaux recrutements, par l'entreprise successeur, les Parties tiennent compte, d'une part, des caractéristiques structurelles du secteur lui-même et des activités des entreprises et, d'autre part, de l'objectif visant à protéger le plus concrètement possible les niveaux globaux d'emploi.

Les Parties conviennent donc de la discipline suivante pour les cas de changement de marché, valable pour chaque type juridique d'entreprise productrice de services, cédante ou reprenante (société, coopérative, etc.), également au sens de l'article 7, alinéa 4 bis, du décret-loi 31.12.2007, n°248, modifiée en loi 28.2.2008, n°31.

En tout cas de changement de contrat, l'Entreprise cessante en informera préalablement, sauf dans les cas où cela n'est pas objectivement possible, au moins 15 jours avant que le nouveau contrat ne soit exécuté, les structures syndicales d'entreprise et territoriales compétentes, en fournissant également des informations sur :

- l'effectif des personnes concernées, en indiquant celles employées dans le marché en cause et occupées durablement depuis au moins quatre mois ;
- leur horaire contractuel hebdomadaire ;
- niveau d'encadrement et date d'attribution ;
- la date de recrutement dans le secteur ;
- la date de recrutement dans l'entreprise sortante ;
- le travail occasionnel ou contractuel éventuel dans d'autres marchés ;
- l'attribution éventuelle de tâches de coordination et de planification, avec indication de l'exercice éventuel de ces fonctions dans le cadre d'autres marchés.

Cette notification est envoyée en même temps à l'entreprise qui prend la relève.

L'entreprise qui reprend le contrat, dans les meilleurs délais et au moins 15 jours avant son exécution, et, lorsque cela n'est objectivement pas possible, en temps utile, informera les organisations syndicales territoriales signataires de la C.C.N.T. À la demande de ces dernières, les Parties se réuniront avant le remplacement pour assurer l'application correcte des conditions du passage des travailleurs. Deux cas peuvent se présenter à l'expiration du marché :

- a) en cas de cessation de l'appel d'offres à des conditions, modalités et prestations contractuelles égales, l'entreprise qui reprend l'appel d'offres s'engage à assurer le recrutement sans période d'essai, du personnel existant sur le marché résultant de pièces justificatives le déterminant au moins quatre mois avant la cessation du marché, sauf cas particuliers tels que démission, retraite, décès;
- b) en cas de cessation d'un marché avec modification des termes, des modalités et des prestations contractuelles, l'entreprise suivante - même si elle est la même qui exploitait déjà le service - sera convoquée auprès de l'Association territoriale à laquelle elle confère mandat, ou en absence à l'Inspection Territoriale du Travail ou, le cas échéant, à l'Institution territoriale compétente, dans la mesure du possible au cours des quinze jours précédents avec la représentation syndicale d'entreprise et les organisations syndicales contractantes territorialement compétentes pour un examen de la situation, afin d'harmoniser l'évolution des exigences techniques et organisationnelles du marché avec le maintien des niveaux d'emploi, compte tenu des conditions professionnelles et de l'utilisation du personnel employé, y compris en recourant à des processus de mobilité du lieu de travail au lieu de travail dans le cadre de l'activité de l'entreprise ou à des instruments tels que le temps partiel, la réduction du temps de travail, la flexibilité du temps de travail, la mobilité.

Dans les procédures de changement de marché, l'entreprise reprenante, sans préjudice des points a) et b) ci-dessus, engagera comme salariés, les salariés et les associés-salariés transférés de l'entreprise cessante.

Lorsque l'entreprise suivante est constituée sous forme de coopérative, cela n'affecte pas le droit ultérieur du salarié de demander officiellement son adhésion en tant que membre.

Dans tous les cas, le membre bénéficiera d'un traitement économique global au moins égal à celui prévu par le présente C.C.N.T.

Ces embauches ne constituent pas un emploi supplémentaire.

Dans l'hypothèse où, au moment de la cessation, des interruptions de travail entraînant en tout état de cause le maintien de l'emploi sont en cours, le rapport se poursuivra sous l'égide de l'entreprise cessante et l'employé sera embauché par

l'entreprise suivante au moment où la cause suspensive disparaît.

Les travailleurs en congé au sens de l'article 31, loi n° 300/1970 seront embauchés par l'entreprise suivante avec un transfert direct et immédiat.

Les salariés embauchés sous contrat à terme seront embauchés par l'entreprise suivante jusqu'à l'expiration du rapport initialement déterminé.

Dans tous les cas de passage de travailleurs d'une entreprise à une autre au sens de l'article 4 de la présente C.C.N.T., la période d'apprentissage déjà accomplie, à l'égard de laquelle l'entreprise cessante est tenue de fournir une documentation appropriée à l'entreprise suivante, est pris en compte dans son intégralité et sert à déterminer l'ancienneté.

L'entreprise cessante, dès qu'elle en a l'officialité et en tout cas dans le délai utile à l'application des procédures telles que définies ci-dessus, remet à l'entreprise suivante la documentation suivante, relative à chaque travailleur qualifié pour le recrutement éventuel :

- nom, date et lieu de naissance, numéro fiscal et adresse de résidence (ou domicile, s'il est différent de la résidence);
- éventuel titre de séjour et son expiration;
- numéro de téléphone;
- extrait des quatre derniers mois du Livre Unique du Travail;
- niveau d'encadrement;
- le type de contrat et, pour les durées déterminées, la date d'expiration et le motif;
- horaire hebdomadaire;
- date de recrutement dans le secteur;
- la date de recrutement de l'entreprise sortante;
- la situation individuelle en matière de maladie et d'accident du travail, aux fins et dans les limites prévues à l'article 51, alinéas 4 et 5, de la C.C.N.T.;

ainsi que

- la liste du personnel recruté en vertu de la loi n° 68/1999;
- les mesures prises en vertu du décret législatif n° 81/2008 en matière de santé et de sécurité au travail, en ce qui concerne la surveillance sanitaire et le médecin compétent, ainsi que les initiatives de formation et d'information, y compris l'état d'avancement de la mise en œuvre des dispositions de l'accord du 21 décembre 2011 entre le Ministère du Travail et la Conférence État/Régions;
- les initiatives de formation et/ou de préparation, y compris celles relatives aux éventuels contrats d'apprentissage professionnalisant conclus ainsi que celles éventuelles concernant le Livret de formation du citoyen - visées à l'article 2, lettre i) du décret législatif 10.9.2003, n° 276, et du décret Ministère du Travail 10.10.2005;
- l'affiliation des travailleurs aux fonds de prévoyance complémentaire et au fonds de santé complémentaire visés aux articles 54 et 69 de la C.C.N.T..

Pour le personnel impliqué dans la passation de marché visée au présent article, l'entreprise en cessation est exonérée du paiement de l'indemnité de remplacement du préavis visé à l'article 57.

DÉCLARATION AU PROCÈS-VERBAL

Les parties reconnaissent que la réglementation visée au présent article, en cas de

recrutement par transfert direct et immédiat, n'entend pas modifier le régime lié à la cessation d'emploi qui prévoit la résolution de la relation de travail avec l'entreprise cessant pour suppression d'emploi au sens de l'article 3 de la loi n° 604/1966 et la création de neuf de la relation de travail avec l'entreprise qui lui succédera.

À cet effet, les Parties rappellent et joignent à la présente C.C.N.T., la note du Ministère du Travail protocole n° 5/25 316/70 API du 14.3.1992 confirmée par la circulaire du 28.5.2001 n° 5/26514/7APT/2001 et le texte de l'article 7, alinéa 4 bis, du décret-loi 31.12.2007 n° 248, converti en loi 28.2.2008 n° 31.

Article 5 - RECRUTEMENT

Conformément à l'article 1 du décret législatif 26 mai 1997, n° 152, l'employeur est tenu de fournir au travailleur, dans un délai de trente jours à compter de la date de son recrutement, les informations suivantes :

- a) l'identité des parties;
- b) le lieu de travail; en l'absence d'un lieu de travail fixe ou prédominant, l'indication que le travailleur est occupé dans des lieux différents ainsi que le siège ou le domicile de l'employeur;
- c) la date de début de la relation de travail;
- d) la durée de la relation de travail;
- e) la durée de la période d'essai;
- f) l'encadrement, le niveau et la qualification attribués au travailleur ou les caractéristiques ou la description sommaire du travail;
- g) le montant initial de la rémunération et ses éléments constitutifs, avec indication du délai de paiement;
- h) la durée des congés payés;
- i) le temps de travail;
- j) les délais de préavis en cas de rétractation.

L'information concernant les indications visées aux points e), g), h), i) et j) peut être effectuée par renvoi aux normes de la C.C.N.T.

L'employeur sous-traitant fournira au travailleur une carte d'identité conformément à l'article 18, alinéa 1, point u), du décret législatif du 9 avril 2008, n° 81.

Article 6 – REMISE ET RESTITUTION DES DOCUMENTS DE TRAVAIL

Lors de son recrutement, le travailleur doit présenter :

- un document d'identité;
- le certificat général du casier judiciaire datant de moins de trois mois;
- le numéro d'identification fiscale et tout ce qui peut être requis par des dispositions légales particulières;
- l'état de famille;
- deux photos format passeport.

Après cessation de la relation de travail, l'entreprise remettra au travailleur, au plus tard le jour suivant la cessation, tout document relevant de la responsabilité de l'intéressé, qui en délivrera réception, à condition qu'il n'en soit pas empêché pour des raisons indépendantes de sa volonté.

Article 7 – PROTECTION DU TRAVAIL DES FEMMES ET DES MINEURS

Les dispositions légales en vigueur s'appliquent à la protection du travail des femmes et des mineurs.

Article 7-bis - LUTTE CONTRE LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT SEXUELS AU TRAVAIL

Étant donné que la violence et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail constituent un abus et une violation des droits de l'homme, les Partenaires Sociaux signataires de cette C.C.N.T. conviennent de promouvoir des initiatives, afin de prévenir et de combattre ces comportements inacceptables et incompatibles avec le respect de la personne humaine, les Parties partagent pleinement les principes énoncés dans l'Accord européen paraphé le 26 avril 2007 "Accord-cadre sur le harcèlement et la violence sur le lieu de travail", dans la Recommandation OIT n°206 de 2019 et dans la Convention OIT n°190 approuvée en juin 2019 et dans les Accords Interconfédéraux signés par les Associations d'Employeurs et les Organisations syndicales.

Le Code de l'Égalité des Chances, mentionné dans le décret législatif 198/2006 précise que l'obligation de l'employeur est d'assurer des conditions de travail garantissant l'intégrité physique et morale et la dignité des travailleurs, ainsi que le bien-être psychologique des travailleuses et des travailleurs.

À cette fin, des initiatives d'information et de formation visant à lutter contre, prévenir et ne pas tolérer les comportements discriminatoires fondés sur la diversité, en particulier les violences ou le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, sont identifiées, afin que soit garanti le respect de la dignité de chacun et que soient favorisées les relations interpersonnelles, fondées sur des principes d'égalité et d'équité réciproque.

Dans les programmes de formation du personnel et des dirigeants, les entreprises devront inclure des informations sur les orientations adoptées en matière de prévention du harcèlement sexuel et sur les procédures à suivre en cas de harcèlement.

Seront prévues, sous la responsabilité des entreprises, des actions spécifiques de formation, à réaliser également à travers les Fonds interprofessionnels, en matière de protection de la liberté et de la dignité de la personne, afin de prévenir l'apparition de comportements configurables tels que le harcèlement sexuel et d'en promouvoir des spécifiques visant à diffuser la culture du respect de la personne.

À cette fin, les Organisations syndicales organiseront des assemblées du personnel sur ces thèmes.

Les entreprises mettront au point du matériel d'information destiné aux travailleuses et aux travailleurs sur le comportement à adopter en cas de harcèlement sexuel.

Dans un délai d'un mois à compter de la date de signature de la présente C.C.N.T., les Parties identifieront un Code de Conduite / Lignes Directrices avec les mesures et procédures à adopter dans la lutte contre les violences et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, qui sera repris par les entreprises.

Article 8 - PÉRIODE PROBATOIRE

Le travailleur engagé peut être soumis à une période probatoire n'excédant pas :

- 6 mois pour les travailleurs encadrés au niveau Cadre;

- 4 mois pour les travailleurs encadrés au niveau 7;
- 3 mois pour les travailleurs encadrés au niveau 6;
- 2 mois pour les travailleurs occupant des emplois de bureau encadrés aux niveaux 5, 4, 3 et 2;
- 30 jours de travail effectif, pour les travailleurs ayant des tâches d'ouvrier encadrés aux niveaux 4 et 5;
- 26 jours de travail effectif, pour les travailleurs ayant des tâches d'ouvrier encadrés aux niveaux 1, 2 et 3.

Sans préjudice des limites maximales visées à l'alinéa précédent, pour les travailleurs ouvriers engagés sous contrat de travail à temps partiel de type vertical, la période d'essai ne pourra en aucun cas dépasser le délai de trois mois.

Cette période d'essai devra résulter de la lettre de recrutement visée à l'article 5. Pendant la période d'essai, tous les droits et obligations du présent contrat s'appliquent entre les parties, sauf disposition contraire du contrat.

Pendant la période d'essai, la résiliation de la relation de travail pourra être effectuée par chacune des parties à tout moment sans préavis ni indemnité de résiliation.

Si la résiliation intervient par démission à tout moment ou par licenciement pendant les deux premiers mois d'essai pour les travailleurs de 7 ans et pendant le premier mois pour les travailleurs de 6 ans, la rémunération sera versée pour la seule période de service prestée.

Si le licenciement intervient au-delà des délais susmentionnés, le travailleur recevra sa rémunération jusqu'à la moitié ou à la fin du mois en cours, selon que la résiliation intervient avant la première ou la deuxième quinzaine du mois en cours.

Si, à l'expiration de la période d'essai, l'entreprise ne procède pas à la résiliation du rapport, le travailleur est réputé confirmé en service et cette période est prise en compte aux fins de la détermination de l'ancienneté.

Seront exemptés de la période d'essai les travailleurs qualifiés qui l'auront déjà dépassé dans la même entreprise et pour les mêmes tâches au cours des 12 mois précédents ou en cas de passage direct et immédiat.

Article 9 – CONDITIONS PLUS FAVORABLES

Les conditions individuelles globales de meilleure faveur au sein de chaque établissement restent inchangées. En outre, toutes les autres conditions de meilleure faveur restent inchangées.

Article 10 - CLASSEMENT DU PERSONNEL

En ce qui concerne les fonctions exercées, les salariés sont classés aux niveaux suivants, étant entendu que la distinction entre employés et ouvriers est maintenue aux effets de toutes les normes (législatives, réglementaires, contractuelles, etc.) qui prévoient un traitement différencié et, en tout état de cause, font référence séparément à ces travailleurs.

Le travailleur qui accomplit promptement des tâches à des niveaux différents est classé au niveau supérieur lorsque les tâches relatives au niveau supérieur sont prédominantes, sauf en cas de changement temporaire de tâches.

Le classement des travailleurs dans les catégories prévues au présent article

s'effectue sur la base des déclarations générales et des exemples de profils professionnels. Les exemples se réfèrent de manière générale à la figure professionnelle du travailleur et sont donc principalement formulés en termes uniformes.

Les exigences indispensables découlant des caractéristiques et des conditions professionnelles indiquées dans les déclarations et des contenus professionnels spécifiés dans les profils permettent, par analogie, de situer les figures professionnelles non indiquées dans le texte.

Lorsque des autorisations et/ou des qualifications spécifiques sont requises pour exercer certaines activités, il est convenu que l'exercice de ces activités et le classement au niveau correspondant se fera à condition que le travailleur remplisse les conditions requises.

CADRES

Conformément à la loi du 13 mai 1985 n° 190, modifiée par la loi du 2 avril 1986, n° 106, les parties conviennent ce qui suit :

- 1) la détermination des conditions d'appartenance à la catégorie de "cadre" est effectuée par les parties au présent contrat national de travail;
- 2) en ce qui concerne la définition ci-dessus, lors de la première application, les employeurs attribueront la qualification de cadre aux travailleurs concernés à partir du 1/7/1989;
- 3) l'entreprise, au sens de l'article 2049 C.C. (Code Civil) et de l'article 5 de la loi 190/1985 est responsable des dommages consécutifs à la faute causés par le cadre dans l'exercice de son activité;
- 4) cette responsabilité peut également être garantie par la souscription d'une police d'assurance;
- 5) l'entreprise garantira au cadre salarié, y compris par le biais d'une éventuelle police d'assurance, l'assistance juridique jusqu'à la décision définitive, pour les procédures civiles et pénales, à l'égard du cadre pour des faits directement liés à l'exercice des fonctions qui lui sont dévolues;
- 6) au-delà de ce qui est prévu par la législation en vigueur en matière de brevets et de droits d'auteur, avec autorisation préalable de l'entreprise, les cadres ont la possibilité de publier nominativement des recherches ou des travaux relatifs aux activités menées et d'utiliser les données et informations acquises dans le cadre de l'activité professionnelle;
- 7) en fonction de leurs besoins, les entreprises encourageront normalement, y compris en faisant appel aux associations territoriales professionnelles compétentes, la participation des cadres à des actions de formation visant à améliorer les compétences professionnelles;
- 8) à compter de la date de reconnaissance de la qualité de cadre par l'entreprise, une indemnité de fonction d'un montant de 25,82 euros par mois brut sera versée aux travailleurs concernés, à prendre en compte dans tous les établissements contractuels;
- 9) pour ce qui n'est pas expressément prévu ici, il convient de renvoyer aux dispositions propres à la catégorie des employés;
- 10) les parties reconnaissent que, par la présente réglementation, la loi du 13 mai 1985

n° 190 a été pleinement mise en œuvre en ce qui concerne la catégorie des "cadres".

Déclaratoire

Appartiennent à ce niveau le personnel ayant des fonctions de direction qui, en plus des caractéristiques indiquées dans la déclaration visée au septième niveau, possède une expérience acquise par l'exercice prolongé des fonctions, soit chargé d'activités de coordination de services et bureaux essentiels ou d'activités de haute spécialisation et d'importance pour le développement et la réalisation des objectifs.

NIVEAU VII

Cat. Employés exerçant des fonctions dirigeantes

Déclaratoire

À ce niveau appartiennent les travailleurs qui exercent des fonctions de direction nécessitant une préparation et une capacité professionnelles spécifiques avec l'autonomie et la discrétion nécessaires de pouvoirs et d'initiative (dans le cadre du processus de compétence) et qui sont responsables des résultats escomptés/objectifs à atteindre.

NIVEAU VI

Cat. Employés/Ouvriers

Qualif. Employés d'application possédant une connaissance/expérience/pouvoirs d'initiative appropriés.

Travailleurs ayant des fonctions et des qualifications spécialisées.

Déclaratoire

À ce niveau appartiennent les travailleurs qui exercent des fonctions d'application inhérentes à des activités complexes, qui comportent une préparation élevée et consolidée, une capacité professionnelle et de gestion adéquate ainsi qu'une expérience adéquate.

C'est à ce niveau que appartiennent les travailleurs qui occupent des emplois nécessitant des qualifications spécifiques et un niveau élevé de qualification et d'exigences professionnelles/d'agrément.

Ces fonctions sont exercées avec faculté de décision et autonomie d'initiative dans les limites des directives générales qui leur sont imparties.

Exemples:

- 1.1 Employé d'application technique/administratif;
- 1.2 Spécialiste du contrôle qualité, de la sécurité et de l'environnement;
- 1.3 Analyste programmeur, ingénieur programmeur;
- 1.4 Approvisionnement;
- 1.5 Assistant de direction;

- 1.6 Comptable;
- 1.7 Coordinateur des services;
- 1.8 Inspecteur;
- 1.9 Opérateur responsable de l'exploitation d'installations complexes;
- 1.10 Responsable de groupes opérationnels autonomes de taille moyenne dans les domaines de l'environnement, du nettoyage, de la maintenance et de l'installation, de la logistique.

NIVEAU V

<i>Cat.</i>	Employés	Ouvriers
<i>Qualif.</i>	d'application	expérimentés

Déclaratoire

Appartiennent à ce niveau les travailleurs qui effectuent des tâches d'application ou principalement telles, dans des conditions d'autonomie exécutive dans les limites des procédures valables dans le domaine d'activité dans lequel ils opèrent et possèdent des compétences professionnelles et de gestion ainsi que des connaissances théoriques et technico-pratiques spécialisées.

Sont également membres de ce niveau ceux qui, tout en travaillant eux-mêmes manuellement, accomplissent avec autonomie opérationnelle, dans le cadre des directives reçues, et avec l'apport de capacités techniques impliquant la connaissance des technologies du travail et du fonctionnement des appareils, des fonctions de coordination et de contrôle de l'activité des équipes ou des groupes, s'ils opèrent dans des complexes différents.

Profil:

1. *Travailleurs qui, en plus de posséder toutes les caractéristiques propres au niveau IV, accomplissent, avec une plus grande autonomie exécutive et avec l'apport de compétences significatives, des opérations sur des installations ou des équipements complexes.*

Exemples:

- 1.1 Technicien responsable de l'exploitation des installations;
- 1.2 Responsable des groupes opérationnels dans les domaines de l'environnement, du nettoyage, de la maintenance et de l'installation, de la logistique;
- 1.3 Mainteneur polyvalent;
- 1.4 Personnel de désinsectisation, dératisation et désinfection, démultiplication également à l'aide de matériel de pulvérisation de produits chimiques conformément aux dispositions légales en matière.

Profil:

2. *Employés exerçant des activités techniques et administratives caractérisées par une grande autonomie opérationnelle.*

Exemples:

- 2.1 Comptable et comptable client, prévisionniste;
- 2.2 Superviseur;

2.3 Programmeur.

Profil:

3. *Employés effectuant des tâches de relation directe avec les usagers ayant la responsabilité d'organisation et gestion d'activités spécifiques.*

Exemples:

- 3.1 Responsable des activités de vente de billets et de contrôle d'accès;
- 3.2 Responsable des activités de réception, accueil, accompagnement, garde.

NIVEAU IV

Cat.	Employés	Ouvriers
Qualif.	d'ordre	spécialisés

Déclaratoire

Appartiennent à ce niveau les travailleurs qui, possédant des connaissances qualifiées de type spécialisé, exercent des activités techniques - opérationnelles d'une complexité suffisante, ou effectuent des activités administratives, commerciales, techniques; les travailleurs destinés à des opérations et tâches (exécutifs) pour la mise en œuvre desquels sont requises des connaissances techniques spécifiques et/ou des compétences techniques pratiques particulières qui sont toutefois acquises, y compris en coordonnant et en surveillant les activités exercées par d'autres travailleurs.

Profil:

1. *Travailleurs qui, en autonomie et ayant pratique des processus, effectuent des tâches de nature complexe dans le nettoyage et l'entretien des locaux.*

Exemples:

- 1.1 Lamineurs, ponceurs, vitrificateurs de parquet, polisseurs à plomb;
- 1.2 Chefs d'équipe ou chefs de groupe qui, tout en travaillant eux-mêmes manuellement, coordonnent et surveillent l'activité des travailleurs qui composent l'équipe, le groupe ou l'unité opérationnelle;
- 1.3 Professionnels de la réhabilitation environnementale des sites et/ou réservoirs et citernes;
- 1.4 Tailleurs, planteurs, ouvriers de palissades et clôtures, faucheurs avec des moyens de taille de puissance.

Profil:

2. *Travailleurs qui, sur la base d'indications ou de documents de principe équivalents, et ayant pratique des procédés, effectuent la conduite d'installations avec des interventions de nature complexe pour manoeuvres et réglage des paramètres.*

Exemples:

- 2.1 Exploitants d'installations civiles et industrielles;
- 2.2 Ouvriers qualifiés des cabines et des lignes de peinture dans les installations industrielles.

Profil:

3. *Travailleurs effectuant des activités de transport et de manutention de matériaux par des moyens complexes et lourds.*

Exemples:

- 1.1 Chauffeurs et conducteurs de véhicules pour lesquels la possession du permis C ou supérieur est prévue;
- 1.2 Conducteur de tracteurs automoteurs, chargeuses-pelleteuses, tracteurs avec permis C;
- 1.3 Magasinier opérant également à l'aide de supports informatiques.

Profil:

4. *Les travailleurs qui, sur la base d'indications ou de schémas équivalents, procèdent à l'identification des défauts effectuant des travaux de haute précision et de nature complexe pour la réparation, l'entretien, la mise au point et l'installation de machines.*

Exemples:

- 4.1 Ouvrier mécanicien, plombier, électricien, ouvrier du bâtiment;
- 4.2 Ouvrier installateur spécialisé, soudeur.

Profil:

5. *Employés techniques et administratifs exécutant des tâches d'exécution nécessitant une formation professionnelle spécifique.*

Exemples:

- 5.1 Comptable d'ordre;
- 5.2 Secrétaire, archiviste;
- 5.3 Opérateur systèmes informatiques avec paquets intégrés.

Profil:

6. *Employés effectuant des tâches de relation directe avec les utilisateurs ayant des tâches d'organisation et de gestion d'activités spécifiques. Des employés d'application qui, tout en accomplissant directement des tâches confiées, sont responsables d'activités de complexité moyenne et de contrôle d'opérateurs à ces personnes.*

Exemples:

- 6.1 Chef de groupe chargé de la vente de produits, de livres et de gadgets employant plusieurs personnes dans des zones restreintes et fermées;
- 6.2 Chef de groupe des activités de vente de billets et de contrôle d'accès avec coordination et contrôle de plusieurs agents;
- 6.3 Chef de groupe des activités de contrôle des bibliothèques, des salles de lecture, des zones d'exposition et des musées ayant des fonctions de soutien aux utilisateurs;
- 6.4 Chef de groupe des activités de réception et accompagnement des visiteurs;
- 6.5 Accompagnateur de groupes de visiteurs et d'activités similaires incluant la connaissance de langues étrangères;
- 6.6 Responsable de la vente de billets et du contrôle d'accès, avec connaissance d'une ou de plusieurs langues étrangères lorsque l'activité l'exige.

Profil:

7. *Ouvriers responsables d'équipes et groupes d'opérateurs engagés dans le contrôle d'accès et zones confinées.*

Exemples:

- 7.1 Chef de groupe d'opérateurs chargés du contrôle des accès et des documents d'entrée;
7.2 Chef de groupe d'opérateurs chargés de la garde d'immeubles ou de biens.

Profil:

8. *Travailleurs qui, en autonomie et ayant la pratique des processus, exécutent des activités de nature complexe dans la désinsectisation, la désinfection, la dératisation, le désherbage, le dépoussiérage, l'assainissement et l'entretien des espaces internes et externes.*

Les travailleurs doivent obtenir l'habilitation professionnelle appropriée pour acquérir le niveau IV en suivant un cours de formation spécifique qui, réalisable par n'importe quelle structure de formation, devra comprendre les spécifications et les contenus établis par l'ONBSI, sur la base des directives et protocoles communautaires dans ce domaine.

Exemple:

- 8.1 Techniciens désinfecteurs spécialisés

NIVEAU III

Cat.	Employés	Ouvriers
Qualif.	exécutifs	qualifiés

Déclaratoire

Appartiennent à ce niveau les travailleurs qualifiés, affectés à des opérations de complexité moyenne (administratives, commerciales, techniques) pour l'exécution desquelles l'exécution exige des connaissances normales et des capacités techniques et pratiques adéquates, qui ont été acquises, même en coordonnant des travailleurs placés à des niveaux inférieurs ou égaux.

Profil:

1. *Travailleurs effectuant des tâches de nettoyage et d'entretien des locaux, fermés et ouverts, avec l'utilisation d'équipements et de machines de travail complexes.*

Exemples:

- 1.1 Responsables de la réhabilitation de l'environnement;
1.2 Responsables du traitement/nettoyage des façades;
1.3 Conducteur d'autos manuelles et/ou machines d'exploitation pour lesquelles la possession du permis B est requise;
1.4 Nettoyeurs finis (fonctionnant avec des machines industrielles ou des échelles et/ou des plates-formes aériennes montées sur des véhicules automoteurs) ou polyvalents (caractérisés par une expérience, une flexibilité, plusieurs zones et services d'intervention, l'utilisation de techniques innovantes);

- 1.5 Tailleurs et chargés au traitement des arbres, haies, faucilles et plantations;
- 1.6 Ouvriers qualifiés des cabines et des lignes de peinture;
- 1.7 Ouvriers qualifiés affectés aux opérations de stérilisation.

Profil:

- 2. *Travailleurs qui, sur la base d'indications ou de documents équivalents, effectuent des tâches d'exploitation des installations en effectuant des manœuvres de difficulté normale.*

Exemple:

- 2.1 Employés des activités de base dans l'exploitation des installations civiles et industrielles.

Profil:

- 3. *Travailleurs effectuant des tâches de transport et de manutention de matériaux par des moyens complexes.*

Exemples:

- 3.1 Conducteurs de véhicules et motocycles de moins de 35 quintaux (pour lesquels le permis C et D n'est pas requis);
- 3.2 Conducteur de chariots élévateurs pour le transport, le tri et l'aménagement de matériaux, opérateur de wagons - pont;
- 3.3 Aide magasinier;
- 3.4 Opérateurs qui, à l'aide de moyens télématiques, effectuent des activités de manutention.

Profil:

- 4. *Employés de restauration.*

Profil:

- 5. *Travailleurs qui, sur la base d'indications détaillées et/ou de dessins, effectuent, même avec la détection de simples pannes, des tâches d'entretien et de réparation avec des difficultés normales d'exécution.*

Exemples:

- 5.1 Ouvrier qualifié de maintenance mécanique - hydraulique - électrique - bâtiment;
- 5.2 Ouvrier qualifié installateur d'implants, soudeur.

Profil:

- 6. *Travailleurs effectuant des tâches d'ordre technique ou administratif requérant une préparation et une pratique de bureau ou une expérience de travail correspondante.*

Exemples:

- 6.1 Opérateur de terminal et/ou systèmes d'écriture vidéo;
- 6.2 Réceptionniste/assistance téléphonique;
- 6.3 Chargés des contrôles des documents comptables relatifs au contrôle des matériels, chargés des contrôles des factures;

6.4 Livreur chargé de tâches simples de secrétariat;

6.5 Autres tâches de bureau.

Profil:

7. *Employés qui, tout en accomplissant directement des tâches confiées, sont responsables d'activités de complexité moyenne et de contrôle d'opérateurs à ces préposés dans des musées, des zones archéologiques, des bibliothèques.*

Exemples:

7.1 Chargé de la vente de billets et au contrôle d'accès, y compris à la vente de livres et de gadgets;

7.2 Chargé de la salle des bibliothèques et autres activités muséales;

7.3 Chargé du contrôle des systèmes de surveillance et de sécurité;

7.4 Réceptionniste et accompagnateur des visiteurs.

Profil:

8. *Travailleurs ayant des fonctions opérationnelles de contrôle et de garde et avec la coordination de personnel encadré dans les niveaux inférieurs.*

Exemples:

8.1 Coordinateur des travailleurs chargés du contrôle d'accès aux foires, expositions, théâtres, installations sportives, zones confinées, bâtiments;

8.2 Chauffeur impliqué dans l'accompagnement de groupes avec des véhicules de capacité limitée et sans limitations spécifiques et opérant exclusivement à l'intérieur des sites archéologiques, foires, musées, zones et bâtiments.

Profil:

9. *Travailleurs effectuant des tâches de désinsectisation, désinfection, dératisation, désherbage, dépoussiérage, assainissement et entretien des espaces intérieurs et extérieurs avec l'utilisation d'équipements et de machines de travail complexes et de produits prêts à l'emploi, diluables dans l'eau ou dans un autre véhicule ou mélanges de produits différents, conformément aux instructions reçues.*

Les travailleurs de ce niveau doivent obtenir une qualification professionnelle adéquate par la fréquentation d'un cours de formation spécifique qui, réalisable par toute structure de formation, devra néanmoins comprendre les spécifications et les contenus élaborés par l'ONBSI, sur la base des Directives et Protocoles Communautaires dans ce domaine.

Exemple:

9.1 Techniciens désinfecteurs qualifiés

NIVEAU II

Cat.	Employés	Ouvriers
Qualif.	exécutifs	communs

Déclaratoire

Appartiennent à ce niveau les travailleurs qui, avec une brève période de pratique/formation, sont chargés d'opérations pour l'exécution desquelles on exige la possession de connaissances pratiques (simples), même avec machines et moyens mécaniques sans autorisation.

A ce niveau appartiennent également les travailleurs qui accomplissent des tâches exécutives nécessitant une préparation professionnelle générale et des connaissances élémentaires de produits chimiques.

Ils appartiennent également à ce niveau, pour les dix-huit premiers mois de service effectif, les employés exécutifs effectuant de simples tâches administratives ou techniques ne nécessitant pas de préparation particulière.

Profil:

1. *Travailleurs effectuant des tâches de nettoyage et d'entretien des locaux, même avec l'utilisation d'équipements simples et de machines de travail automatiques ou semi-automatiques équipées.*

Exemples:

- 1.1 Nettoyeurs travaillant avec des systèmes automatiques ou normaux, effectuant les travaux de nettoyage, y compris l'utilisation de polisseuses et d'aspirateurs, ainsi que les travaux de nettoyage des vitres;
- 1.2 Personnes chargées de l'aménagement et de la gestion des locaux, des maisons d'hôtes et des établissements assimilés;
- 1.3 Ouvriers d'entretien, fauchage, élagage, fertilisation et nettoyage des espaces verts;
- 1.4 Conducteur de petits moyens de transport pour lesquels le permis de conduire n'est pas requis;
- 1.5 Personnel de transport des sacs sur rotation;
- 1.6 Personnes chargées de la sélection et/ou de la séparation des résidus de traitement et/ou des matériaux collectés séparément;
- 1.7 Travailleurs ordinaires de nettoyage des salles d'opération, des premiers secours, etc.;
- 1.8 Ouvriers de cabine ordinaires et lignes de peinture;
- 1.9 Travailleurs ordinaires affectés à d'autres activités auxiliaires de soutien en milieu scolaire, sanitaire.

Profil:

2. *Travailleurs effectuant des tâches de contrôle des locaux, des accès, des zones délimitées, des équipements avec instruments préréglés et/ou aménagés.*

Exemples:

- 2.1 Ouvriers communs chargés du contrôle des installations automatiques;
- 2.2 Portier, concierge, gardien, surveillance non armée;
- 2.3 Personnel d'accueil commun, services de copie.

Profil:

3. *Travailleurs effectuant également le transport, la manutention et la distribution de matériaux à l'aide de moyens à gestion simple.*

Exemples:

- 3.1 Personnel chargé des travaux de porteur et de manutention interne dans le cadre du marché;
- 3.2 Ouvriers communs chargés des activités de livreur;
- 3.2 Chargeurs/déchargeurs d'avions et autres moyens de transport dans la zone confinée.

Profil:

- 4. *Travailleurs effectuant de simples services de restauration.*

Exemple:

- 4.1 Agents de nettoyage et de restauration.

Profil:

- 5. *Travailleurs qui, en aidant des travailleurs de catégorie supérieure, effectuent de simples travaux d'entretien.*

Exemples:

- 5.1 Ouvrier commun de maintenance, mécanicien, plombier, électricien, bâtisseur;
- 5.2 Ouvrier commun de maintenance et monteur.

Profil:

- 6. *Travailleurs qui, suivant des instructions et des procédures préétablies, accomplissent des tâches d'exécution simples.*

Exemples:

- 6.1 dactylographie/sténodactylographie, y compris en écriture vidéo;
- 6.2 tâches simples de bureau;
- 6.3 standard téléphonique.

Profil:

- 7. *Travailleurs effectuant des tâches de contrôle et de garde de locaux, de zones, de biens et d'équipements dans les musées, les zones archéologiques, les foires, les parkings, les bâtiments.*

Exemples:

- 7.1 Chargé du contrôle des accès et à la vérification des documents y afférents;
- 7.2 Chargé de la garde des accès et des salles de musées, expositions, parcs, zones archéologiques;
- 7.3 Chargé du contrôle d'accès et à la garde dans des bâtiments privés et publics;
- 7.4 Chargé de la conservation des parkings et des aires de stationnement non payants.

Profil:

- 8. *Travailleurs effectuant des tâches de désinsectisation, désinfection, dératisation, désherbage, dépoussiérage, assainissement et entretien des espaces intérieurs et extérieurs, y compris avec l'utilisation d'équipements et de machines simples et avec des produits prêts à l'emploi et/ou diluables dans l'eau, selon les instructions reçues.*

Les travailleurs de ce niveau doivent obtenir une qualification professionnelle adéquate par la fréquentation d'un cours de formation spécifique qui, réalisable par toute structure de formation, devra néanmoins comprendre les spécifications et les contenus élaborés par l'ONBSI, sur la base des Directives et Protocoles Communautaires dans ce domaine.

Exemple:

8.1 Techniciens exterminateurs communs.

NOTE AU PROCÈS-VERBAL POUR LES PERSONNES TRAVAILLANT DANS D'AUTRES ACTIVITÉS AUXILIAIRES EN MILIEU SCOLAIRE, SANITAIRE (1.9) DE CE NIVEAU

Les parties conviennent que, par dérogation aux déclarations prévues pour les différents niveaux contractuels d'encadrement, les ouvriers communs chargés des activités auxiliaires de soutien en milieu scolaire, sanitaire, soient classés au deuxième niveau avec le paramètre 115.

Le montant salarial résultant de l'application du nouveau paramètre 115 implique l'absorption, jusqu'à concurrence, d'éventuelles indemnités similaires versées au niveau d'entreprise ou du territoire.

Les nouveaux tableaux minimaux pour ces travailleurs sont les suivants:

- Rémunération tabellaire 737,71 € à partir de juillet 2021
- Rémunération tabellaire 758,81 € à partir de juillet 2022
- Rémunération tabellaire 790,46 € à partir de juillet 2023
- Rémunération tabellaire 811,57 € à partir de juillet 2024
- Rémunération tabellaire 822,12 € à partir de juillet 2025, sauf disposition contraire de l'article 73 de la C.C.N.T.

NIVEAU I

Cat. Ouvriers
Qualif. manœuvres

Déclaratoire

Ce niveau comprend les travailleurs effectuant des tâches simples, à contenu manuel, même avec des équipements pour lesquels aucune connaissance professionnelle n'est nécessaire mais une période minimale de pratique est suffisante et qui ne nécessitent pas d'autorisation.

C'est également à ce niveau que appartiennent les travailleurs du deuxième niveau de premier recrutement dans le secteur pendant les neuf premiers mois d'exercice effectif du service.

Exemples:

- Gardien
- Ouvrier non employé aux services de nettoyage ordinaires

NOTE AU PROCÈS-VERBAL POUR LES OPÉRATEURS DES CABINES ET LIGNES DE PEINTURE

Compte tenu du fait que la nouvelle installation de classification prévoit l'encadrement

des ouvriers qualifiés au niveau III, les parties conviennent que, par dérogation aux nouvelles déclarations prévues pour les différents niveaux contractuels d'encadrement, soit reconnu à tous les ouvriers qualifiés chargés des cabines et lignes de peinture en vertu du 1er juin 2001, l'encadrement au niveau IV nouveau avec paramètre 125 et avec la qualification professionnelle correspondant aux tâches effectivement exercées par eux.

Par conséquent, les nouveaux tableaux minimaux pour ces travailleurs sont les suivants, comme indiqué dans le tableau ci-joint:

- Rémunération tabellaire 801,85 € à partir de juillet 2021
- Rémunération tabellaire 824,79 € à partir de juillet 2022
- Rémunération tabellaire 859,19 € à partir de juillet 2023
- Rémunération tabellaire 882,13 € à partir de juillet 2024
- Rémunération tabellaire 893,59 € à partir de juillet 2025, sauf disposition contraire de l'article 73 de la C.C.N.T.

DÉCLARATION AU PROCÈS-VERBAL POUR LE PERSONNEL CHARGÉ DE LA DÉSINSECTISATION ET DE LA DÉRATISATION - FORMATION ET MISE À JOUR

Les parties contractantes conviennent que les formations et les activités de formation continue du personnel chargé des services de Désinsectisation et de Dératisation devraient faire l'objet d'une normalisation par le Ministère de la Santé.

À cette fin, les parties mandatent l'ONBSI, pour préparer un projet, à soumettre audit Ministère, sur la base des Directives et Protocoles Communautaires spécifiques au secteur, également en collaboration avec des Instituts Universitaires et des Organismes Publics compétents en matière.

Les entreprises prendront en charge les coûts inhérents à la formation de leurs employés qui suivront les cours.

NIVEAU	PARAMÈTRE	QUALIFICATION	MOT "CLÉ"
Q	220	CADRE	Loi n° 190/1985
VII	201	Employé de direction	Préparation spécifique et capacité professionnelle avec l'autonomie / discrétion / pouvoirs d'initiative nécessaires - responsabilisation des résultats.
VI	174	Fonctionnaire d'application Travailleur expérimenté	Connaissances adéquates - expérience - pouvoir d'initiative dans les limites des directives générales.
V	140	Fonctionnaire d'application Travailleur expérimenté	Activités conceptuelles ou essentiellement telles. Autonomie opérationnelle dans le cadre de directives, connaissance des technologies du travail / fonctionnement des appareils même coordination de

groupes dans des complexes différents.

IV	128	Employé d'ordre Ouvrier spécialisé	Dans tous les cas, connaissances et/ou compétences techniques et pratiques spécifiques acquises, y compris la coordination d'équipes d'autres travailleurs inférieurs ou égaux.
III	118	Employé exécutif Ouvrier spécialisé	Connaissances normales et compétences technico-pratiques adéquates cependant acquises, même coordination de travailleurs inférieurs. Travailleur polyvalent (expérience, flexibilité, plusieurs domaines d'intervention, utilisation de techniques innovantes).
II	109	Employé exécutif Ouvrier commun	Premier emploi. Tâches administratives ou techniques simples qui ne nécessitent pas de préparation particulière. Ils passent au niveau III après 18 mois de service effectif. Activités pour lesquelles de simples connaissances professionnelles peuvent être acquises même avec une courte période de pratique/formation, même avec de simples équipements industriels.
I	100	Ouvrier manœuvre	Tâches simples, à contenu manuel, pour lesquelles aucune connaissance professionnelle n'est nécessaire, ainsi que des travailleurs du deuxième niveau de premier recrutement (9 mois).

Article 11 - CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

Les Parties contractantes rappellent les règles communautaires et nationales qui définissent que les contrats de travail à durée indéterminée sont et continueront d'être la forme commune des relations de travail salarié et qui affirment que les contrats à durée déterminée représentent une caractéristique de l'emploi dans certains secteurs, professions et activités répondant aux besoins des entreprises et des travailleurs.

Le contrat de travail à durée déterminée est conforme à la législation en vigueur.

Au contrat de travail à durée déterminée, conclu conformément à l'article 19 du décret législatif 81/2015 et modifications et compléments ultérieurs, un délai ne dépassant pas 12 mois peut être appliqué sans cause.

Le contrat peut avoir une durée supérieure, mais n'excédant pas 24 mois, seulement

en présence d'au moins un motif parmi ceux prévus par la Loi.

Le contrat peut être prorogé librement pendant les douze premiers mois et, par la suite, uniquement en présence des motifs prévus par la Loi.

Compte tenu de la spécificité du secteur, dans le respect des contenus visés à l'article 19, alinéa 2, du décret législatif 81/2015, la durée des relations de travail à durée déterminée entre le même employeur et le même travailleur, par suite d'une succession de contrats conclus pour l'accomplissement de tâches de même niveau et de catégorie juridique et indépendamment des périodes d'interruption entre un contrat et l'autre, est étendue à 36 mois.

En ce qui concerne les travailleurs visés à l'alinéa précédent, la faculté d'embauche à durée déterminée ou de prorogation et/ou de renouvellement, dépassant le délai de vingt-quatre mois, n'est pas exerçable par les employeurs qui, au moment de cette, n'aient pas transformé en relation de travail à durée indéterminée au moins 20 % des travailleurs dont le contrat à durée déterminée est venu à expiration dans les douze mois précédents.

Conformément à l'article 19, alinéa 3, du décret législatif n° 81/2015, en plus de la période maximale définie ci-dessus, la durée maximale du contrat à terme ultérieur est de six mois au maximum. La conclusion de ce contrat ultérieur à terme se fera auprès de l'Inspection Territoriale du Travail compétente et avec l'assistance d'un représentant syndical des Organisations Syndicales signataires de la présente C.C.N.T. auquel le travailleur soit inscrit et/ou confère mandat.

Les parties conviennent qu'aucun travailleur sous contrat à durée déterminée ne peut être embauché à plus de 25 % de la moyenne annuelle de l'année civile précédant l'embauche, du nombre de travailleurs permanents, arrondi à la décimale supérieure si celle-ci est égale ou supérieure à 0,5. Les employeurs qui emploient jusqu'à cinq personnes peuvent toujours conclure un contrat de travail à durée déterminée.

En relation avec la spécificité du secteur et en exécution du renvoi législatif à la négociation collective prévue par l'article 19, alinéa 2, décret législatif n° 81/2015, les activités saisonnières, telles que définies dans le présent article et celles prévues par le Décret du Président de la République 1525/1963, ne sont pas soumises au délai et au pourcentage limite prévus aux alinéas précédents.

Le caractère saisonnier des activités de dératization et de désinsectisation est reconnu.

Dans les cas comme indiqué ci-dessus, lors de l'instauration d'une relation de travail à durée déterminée, la "saisonnalité" sera spécifiée dans le contrat individuel comme cause d'apposition du terme.

Les Parties conviennent que la saisonnalité telle que définie dans les alinéas ci-dessus est conforme aux exigences légales requises par le décret législatif 81/2015 pour l'application de réglementations spécifiques.

En application de l'article 23 du décret législatif 81/2015, les contrats à durée déterminée conclus sont exemptés de la limite de pourcentage susmentionnée :

- a) dans la phase de démarrage de nouvelles activités. Par phase de démarrage d'une nouvelle activité, on entend une période pouvant aller jusqu'à six mois. Les travailleurs à durée indéterminée issus de changements d'offres d'autres chantiers ne peuvent être inclus dans cette disposition. Au niveau territorial, avec les Organisations Syndicales signataires de la présente C.C.N.T., on pourra convenir des recrutements avec contrat à durée déterminée dans les phases de démarrage d'une nouvelle activité au-delà de cette période;

- b) pour le déroulement des activités saisonnières, telles qu'indiquées ci-dessus, et des activités telles que prévues par le Décret du Président de la République 1525/1963;
- c) pour le remplacement de travailleurs absents;
- d) avec des travailleurs de plus de 50 ans.

Les Parties conviennent que les travailleurs qui ont accompli leur activité dans l'exécution d'un ou plusieurs contrats à durée déterminée, auprès du même employeur, pendant une période supérieure à douze mois, ont droit à la priorité dans les recrutements à durée indéterminée effectués par l'employeur dans les douze mois qui suivent l'expiration de son contrat, pour les tâches déjà accomplies dans les relations à durée antérieures. Le droit, en plus d'être invoqué dans le contrat d'engagement, peut être exercé à condition que le travailleur en fasse la demande par écrit dans les six mois suivant l'expiration du contrat. Pour les travailleurs recrutés pour exercer des activités saisonnières à durée déterminée, le droit de priorité peut être exercé à condition que le travailleur en fasse la demande par écrit dans les trois mois suivant l'expiration du contrat.

Conformément à l'article 24, alinéa 1, du décret législatif n° 81/2015, les Parties conviennent que le droit de priorité s'appliquera, dans la mesure du possible, au chantier sur lequel le service a été rendu.

Les parties ont l'intention de régler les cas pour lesquels les délais en cas de réembauche sous contrat à durée déterminée du même travailleur au sens de l'article 21 du décret législatif n° 81/2015 ne s'appliquent pas. Les délais légaux d'interruption ne s'appliquent pas :

- a) le recrutement de travailleurs employés dans les activités saisonnières visées aux alinéas précédents;
- b) le remplacement des travailleurs absents lorsque le recrutement ultérieur a lieu en remplacement d'autres travailleurs;
- c) l'embauche de travailleurs au chômage complémentaire qui ont été recrutés dans une autre entreprise;
- d) l'embauche de bénéficiaires de la Naspi (Nouvelle assurance sociale pour l'emploi);
- e) l'embauche de chômeurs de plus de 50 ans.

Le recrutement de travailleurs temporaires en remplacement de travailleurs en congé de maternité ou en congé parental en vertu du décret législatif du 26 mars 2001 n° 151 peut également avoir lieu jusqu'à trois mois avant le début de l'abstention, comme prévu à l'article 4, deuxième alinéa, du décret législatif précité n° 151/2001.

Le recrutement à durée déterminée peut également être avancé jusqu'à trois mois en cas d'absences du travail programmées afin d'assurer l'accompagnement du travailleur qui doit s'absenter. Pour les niveaux 5-6-7, l'accompagnement peut être porté jusqu'à six mois.

La durée de la période d'essai ne peut dépasser les limites prévues pour les recrutements à durée indéterminée; en cas de réembauche pour les mêmes tâches, aucune nouvelle période d'essai ne sera prévue.

En cas de maladie et d'accident autres que le travail, le maintien de l'emploi pour les travailleurs absents sous contrat à durée déterminée est limité à un tiers de la durée du contrat initial, ne s'étend pas au-delà de l'expiration du délai fixé au contrat et ne peut en aucun cas dépasser la durée prévue pour les travailleurs à durée indéterminée.

Les entreprises, à la demande des Organisations Syndicales compétentes ou de la Représentation Syndicale d'Entreprise et de la Représentation Syndicale Unitaire, fourniront chaque année aux mêmes informations sur les dimensions quantitatives, sur les types d'activités, la situation géographique et les profils professionnels des contrats à durée déterminée conclus, des informations utiles à un suivi et à une comparaison qui pourra définir des instruments et des modalités pour un système de stabilisation progressive des contrats à durée déterminée. Le recrutement sous contrat à durée déterminée est régi par les règles du présent article, conformément à la législation en vigueur, et s'effectue selon les mêmes règles que le recrutement à durée indéterminée, y compris les traitements économiques prévus par la négociation territoriale et/ou d'entreprise.

Aux fins de l'article 35 de la loi n° 300/1970 (champ d'application des droits syndicaux), les travailleurs sous contrat à durée déterminée sont pris en compte lorsque la durée du contrat dépasse neuf mois.

Tout ce qui n'est pas prévu se réfère à la loi.

CLARIFICATION VERBALE

Les parties reconnaissent mutuellement que, parmi les raisons à caractère de substitution prévues par la loi ainsi que par le présent article, l'hypothèse de remplacement de travailleurs absents avec droit à la conservation de l'emploi, de travailleurs absents ou en congé ou absents pendant la période de congé, ou absents pendant la période de travail, peut constituer un exemple.

Cette clarification, de nature interprétative, est sans préjudice de la légalité des contrats à durée déterminée déjà signés.

Article 12 - APPRENTISSAGE

Pour les travailleurs engagés sous contrat d'apprentissage à partir du 19 juillet 2012, s'appliquera l'accord annexé à la présente C.C.N.T.

Champ d'application

L'apprentissage est une relation de travail spécifique à cause mixte, visant à l'obtention, par une formation ciblée, d'une qualification à travers une formation adéquate visant à l'acquisition de compétences de base, transversales et technico-professionnelles.

L'apprentissage est admis pour toutes les qualifications et tâches comprises dans les niveaux II jusqu'au VII.

Recrutement

Le contrat d'apprentissage professionnalisant devra être conclu par écrit avec l'indication de la prestation de travail faisant l'objet du contrat, de la période d'essai, du niveau d'encadrement initial, intermédiaire (le cas échéant) et final de la durée, du plan de formation individuel et de la qualification qui pourra être acquise à la fin de la relation de travail.

Le nombre d'apprentis pouvant être recrutés par l'employeur ne peut dépasser 100 % de la main-d'œuvre spécialisée et qualifiée, pour chaque marché ou service.

Limites d'âge

Le contrat d'apprentissage professionnel peut être établi avec les jeunes de 18 à 29 ans révolus.

Le contrat d'apprentissage professionnel pourra également être conclu avec des jeunes ayant atteint l'âge de 17 ans révolus et possédant une qualification professionnelle obtenue en vertu de la loi 28.3.2003 n°53.

Période probatoire

La durée maximale de la période d'essai pour les apprentis est fixée à 30 jours de travail effectif.

Pendant la période d'essai, il est réciproque le droit de se retirer à tout moment du contrat sans préavis ou de l'indemnité correspondante de remplacement et avec droit au traitement de fin d'emploi et aux mensualités supplémentaires et aux congés, pour autant qu'elles soient accomplies.

Durée

Le contrat d'apprentissage prend fin en ce qui concerne les qualifications à atteindre selon les délais indiqués ci-dessous.

La durée maximale du contrat d'apprentissage est indiquée dans le tableau suivant :

II	niveau 24 mois
III	niveau 24 mois
IV	niveau 36 mois
V	niveau 36 mois
VI	niveau 48 mois
VII	niveau 48 mois

En cas d'absence de plus de 4 semaines consécutives, la période d'apprentissage sera prolongée à hauteur de la durée de l'absence.

Pour les travailleurs ayant une destination finale allant du V au VII niveau, titulaires d'un diplôme concernant la professionnalité à acquérir, la durée sera réduite de 6 mois; si en possession d'un baccalauréat concernant la professionnalité à acquérir, la durée sera réduite de 12 mois.

Au niveau territorial, les parties pourront prévoir des durées plus longues pour des situations professionnelles et/ou opérationnelles spécifiques.

Les entreprises s'engagent à maintenir en service au moins 65 % des travailleurs ayant achevé leur contrat d'apprentissage au cours des 24 mois précédents.

Ne sont pas pris en compte les travailleurs qui ont démissionné, ceux qui ont été licenciés pour juste cause et ceux qui, à la fin de la période d'apprentissage, ont refusé la proposition de rester en service.

Cette limitation ne s'applique pas lorsqu'un seul contrat d'apprentissage a expiré au cours des deux années précédentes.

Avis de conformité

L'employeur et l'apprenti, avec l'assistance des organisations de représentation auxquelles ils adhèrent ou mandatent, peuvent demander à la Collectivité territoriale bilatérale l'avis de conformité sur le contrat d'apprentissage.

Dans la négociation territoriale, il pourra être convenu avec les administrations territoriales compétentes de confier au système des organismes bilatéraux la vérification

de la conformité de la formation des apprentis au cadre de formation lié à la qualification à obtenir.

Reconnaissance des périodes d'apprentissage antérieures

La période d'apprentissage effectuée dans d'autres entreprises sera prise en compte dans la nouvelle, sous réserve de la durée minimale prévue par la législation en vigueur, pour l'achèvement de la période prescrite par le présent contrat, à condition que la formation porte sur les mêmes activités et qu'il n'y ait pas eu, entre deux périodes, d'interruption supérieure à un an.

En cas de cumul de plusieurs rapports, les heures de formation seront proportionnées au reste de la période d'apprentissage à effectuer.

Pour obtenir la reconnaissance du cumul des périodes d'apprentissage précédemment accomplies dans d'autres entreprises, l'apprenti doit documenter, lors de son recrutement, les périodes déjà accomplies et la fréquentation des cours de formation externe.

La période d'apprentissage sera consignée sur le livret de formation pour la démonstration de l'activité exercée.

En cas de résiliation du rapport, l'apprenti se verra délivrer par l'entreprise un document attestant les périodes d'apprentissage déjà accomplies.

Formation

Les principes convenus dans le présent chapitre visent à assurer une application uniforme sur le territoire national des règles de formation dans l'apprentissage professionnel.

Étant entendu que la réglementation des profils de formation de l'apprentissage professionnalisant est confiée aux Régions en accord avec les Associations des employeurs et des prestataires de travail et que, à titre transitoire, cette réglementation est confiée aux C.C.N.T., il est convenu de ce qui suit.

Le nombre d'heures de formation formelle s'élèvera à 120 heures par an et sera divisé en formation de base, transversale et technique professionnelle.

Il s'agit d'une formation de base et transversale destinée à l'apprentissage des notions d'hygiène, de sécurité et de prévention des accidents du travail, de connaissance des droits et des devoirs de la relation de travail, de l'organisation de l'entreprise et du cycle de production, compétences relationnelles. La formation relative aux notions d'hygiène, de sécurité et de prévention contre les accidents sera placée au début de la formation.

Les profils de formation sont définis à l'annexe 9, qui fait partie intégrante du présent contrat. Les parties se réservent le cas échéant, à des stades ultérieurs, de modifier et d'élargir ces profils.

La formation devra être structurée et certifiable et résulter d'un livret de formation où seront enregistrées les compétences acquises pendant la formation en apprentissage.

La formation pourra se faire en alternance au travail et en accompagnement.

La formation formelle pourra être interne ou externe à l'entreprise. Elle devra être conforme aux réglementations légales et aux réglementations prévues au niveau territorial. Aux fins des exigences de l'entreprise pour la fourniture au sein de la même entreprise de l'ensemble du plan de formation, il sera tenu compte des ressources humaines appropriées pour transférer les compétences, des tuteurs ayant une formation et des compétences appropriées, ainsi que des locaux adaptés aux objectifs de formation

et à la taille de l'entreprise. Sur cette base, la capacité de formation interne devra être déclarée par l'employeur dans le contrat de travail.

L'employeur ou son délégué attestera également l'aptitude des locaux que l'entreprise entend utiliser pour la formation formelle qui - dans le cas d'une entreprise plurilocalisée - pourront également être situés dans une autre entreprise ou structure de référence située normalement dans la même province.

Les entreprises de formation pourront également dispenser des formations par le biais de leurs propres structures de formation adaptées de référence vis-à-vis de leurs apprentis, ou dans le cas de groupes d'entreprises, à des apprentis d'entreprises du groupe.

Pour les exigences du tuteur d'entreprise, veuillez vous référer aux dispositions en vigueur.

Traitement économique

Le travailleur engagé sous contrat d'apprentissage professionnalisant est classé à deux niveaux en dessous du niveau de destination finale, pendant la première moitié de la période et à un niveau inférieur pour la seconde moitié.

Les apprentis ayant une destination finale au deuxième niveau seront encadrés au premier niveau pendant toute la période.

La rémunération des apprentis est composée de : rémunération tabellaire, indemnité de contingence et EDR (Entités de Droit Privé Régulées) ex Accord Interconfédéral 31 juillet 1992.

Traitement réglementaire

Pour ce qui n'est pas spécifiquement prévu par le présent article, l'apprenti a droit, pendant la période d'apprentissage, au même traitement réglementaire que celui prévu par la présente C.C.N.T. pour les travailleurs de la qualification pour laquelle il accomplit le stage.

Le travail à temps partiel est autorisé pour les apprentis dont le temps de travail n'est pas inférieur à 50 % du temps plein.

Congé maladie

S'applique ce qui est prévu par la loi n° 296/2006, article 1er, alinéa 773.

DÉCLARATION AU PROCÈS-VERBAL

Les parties s'engagent à se rencontrer dans les trois mois suivant l'entrée en vigueur des dispositions en matière d'apprentissage pour l'accomplissement du droit-devoir d'éducation et de formation et d'apprentissage pour l'acquisition d'un diplôme ou pour des parcours de haute formation.

Les parties conviennent que les dispositions du présent article s'appliquent, dans la mesure où compatible, aux jeunes âgés de 16 à 18 ans, au sens de la loi n° 196/1997.

Les contrats d'apprentissage conclus en vertu de la réglementation en vigueur avant l'entrée en vigueur du décret législatif n° 276/2003 restent applicables jusqu'à leur expiration naturelle.

Article 13 - CONTRATS D'INSERTION (ABROGÉ)

Article 14 - TRAVAIL PARTAGÉ (ABROGÉ)

Article 15 - ADMINISTRATION DU TRAVAIL

Le contrat de travail à durée déterminée est autorisé en application des dispositions légales en vigueur.

L'entreprise utilisatrice communique préalablement aux Représentations Syndicales Uniques/Représentations Syndicales d'Entreprise ou, à défaut, aux Organisations Syndicales territoriaux adhérents aux Associations Syndicales signataires de la C.C.N.T. le nombre des travailleurs embauchés avec contrat d'administration et les motifs du recours à celui-ci.

En cas d'urgence et de nécessité justifiée, cette communication doit être faite dans les cinq jours suivant la conclusion du contrat d'emploi.

Aux fins du calcul du pourcentage visé à l'article 16, les travailleurs sous contrat à temps partiel sont comptabilisés au prorata de leur temps de travail.

Toute fraction d'unité résultant du rapport de pourcentage ci-dessus est arrondie à l'unité entière supérieure.

Dans les cas où les pourcentages ci-dessus donnent un nombre inférieur à 10, la possibilité d'entretenir jusqu'à 10 contrats reste inchangée.

Article 16 - CONTRATS D'ADMINISTRATION À DURÉE DÉTERMINÉE ET CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE - TAUX D'UTILISATION

Les parties conviennent que les contrats d'administration et les contrats à durée déterminée, sous réserve des dispositions de la législation en vigueur, peuvent être conclus dans la mesure maximale, au total, de 35 % en moyenne annuelle, par rapport à l'année civile précédant l'embauche, par rapport au total des salariés permanents, avec un maximum de 15% prévu pour l'administration.

Aux fins du calcul de ces pourcentages, les travailleurs sous contrat à temps partiel sont comptabilisés au prorata de leur temps de travail et la décimale est arrondie à l'unité supérieure si elle est égale ou supérieure à 0,5.

En cas de création d'une nouvelle entreprise, pour les douze premiers mois d'activité, la limite en pourcentage visée ci-dessus est prise en compte sur le nombre de travailleurs à durée indéterminée en vertu du contrat faisant l'objet du présent article.

Jusqu'à 10 employés, la proportion est de un pour un.

Un maximum de dix contrats peut être conclu entre 11 et 20 salariés.

Les proportions visées ci-dessus s'entendent, en ce qui concerne uniquement l'encadrement précité, par référence au marché individuel.

Article 17 – CHANGEMENT DE POSTE ET DE NIVEAU

Le travailleur doit être chargé des tâches pour lesquelles il a été engagé ou à celles correspondant au niveau supérieur qu'il a acquis ultérieurement ou à des tâches correspondant aux dernières effectivement effectuées, sans aucune diminution de la rémunération.

Le travailleur qui est appelé à exercer temporairement des fonctions de niveau supérieur a droit, pendant la durée de son mandat, au traitement correspondant à son activité.

Sauf dans le cas où le désengagement de tâches de niveau supérieur a eu lieu par remplacement d'un autre travailleur absent, avec droit au maintien de l'emploi, le passage au nouveau niveau devient effectif, à tous les effets, après la période de deux mois suivant le désengagement des fonctions supérieures.

PRÉCISION AU PROCÈS-VERBAL

Les parties reconnaissent que, pour les cas de passage à un niveau supérieur intervenus avant le 31 mai 1982, la réglementation des contrats précédents en matière de détermination de l'indemnité d'ancienneté s'applique.

Article 18 – RÉMUNÉRATION

La rémunération sera versée à chaque fin de mois avec la spécification des autres éléments constitutifs liquidables mensuellement.

Le paiement de la rémunération peut se faire par chèque bancaire et/ou par virement bancaire, conformément à la réglementation en vigueur.

En cas de retard de plus de quinze jours dans le paiement de la rémunération, les intérêts courent de plein droit à hauteur de 2 % au-dessus du taux d'escompte officiel et à partir de l'échéance visée au premier alinéa; en outre, le travailleur pourra mettre fin à la relation de travail avec droit au paiement du traitement de fin d'emploi et de l'indemnité de remplacement du préavis.

En cas de contestation sur la rémunération tabellaire et sur les autres éléments constitutifs de la rémunération, la part de la rémunération non contestée devra d'abord être versée au travailleur.

La rémunération tabellaire est celle indiquée dans le tableau du présent Contrat.

Par rémunération de base, on entend la somme du salaire tabellaire et de l'indemnité d'urgence.

La rémunération globale mensuelle se réfère à celle résultant de la somme de la rémunération de base et de tout éventuel complément de salaire ou allocation "à titre personnel", ainsi que de toute autre forme de compensation, quel que soit son nom, versée de manière continue, à l'exception de toute somme n'ayant pas un caractère salarial (remboursement de frais, etc.).

DÉCLARATION AU PROCÈS-VERBAL

Les parties confirment que le délai de versement des rémunérations est, comme indiqué au premier alinéa du présent article, chaque fin de mois.

Toute modification de ce délai doit faire l'objet d'une comparaison spécifique et d'un accord syndical au niveau de l'entreprise.

Les coutumes et les pratiques d'entreprise qui n'ont pas fait l'objet de contestations antérieures et qui étaient en vigueur au 31 mai 2011 sont sauvegardées.

Article 19 - DÉTERMINATION DU TRAITEMENT ÉCONOMIQUE

La rémunération mensuelle et le traitement relatif aux établissements contractuels à caractère économique sont la contrepartie d'une prestation répartie sur 40 heures par semaine.

Aux fins de la détermination du salaire horaire, le diviseur mensuel est 173.

La détermination du salaire journalier s'obtient en divisant le salaire mensuel par 22 dans le cas de prestations sur 5 jours hebdomadaires et par 26 dans le cas de prestations sur 6 jours hebdomadaires.

Article 20 - TREIZIÈME MENSUALITÉ

L'entreprise versera une treizième mensualité égale au salaire mensuel global perçu par le travailleur avant le 20 décembre.

En cas de début ou de fin de relation au cours de l'année, le travailleur non stagiaire aura droit à autant de douzièmes du montant du treizième mois qu'il y a de mois de service dans l'entreprise pendant la période de référence.

Les fractions de mois ne dépassant pas 15 jours ne seront pas calculées, alors qu'elles seront considérées comme mois entier si elles dépassent 15 jours.

Article 21 – QUATORZIÈME MENSUALITÉ

L'entreprise versera, au plus tard le 15 juillet, une rémunération mensuelle globale de 14 mois. La période de référence est fixée du 1 juillet au 30 juin.

En cas de début ou de fin de relation pendant l'année, le travailleur non stagiaire aura droit à autant de douzièmes du montant du quatorzième mois qu'il y a de mois de service dans l'entreprise pendant la période de référence.

Les fractions de mois ne dépassant pas 15 jours ne seront pas calculées, alors qu'elles seront considérées comme mois entier si elles dépassent 15 jours.

Article 22 - ÉCHELONS BIENNAUX POUR LES EMPLOYÉS ET ANCIENNETÉ FORFAITAIRE DE SECTEUR POUR LES OUVRIERS

ÉCHELONS BIENNAUX POUR LES EMPLOYÉS

Les employés pour l'ancienneté acquise auprès d'une même entreprise ont droit, pour chaque période de deux ans d'ancienneté, à une majoration de 6,25% calculé sur la rémunération tabellaire du niveau d'appartenance en vigueur au moment de l'acquisition de l'échelon et sur l'indemnité de contingence au 1.8.83 (279,60 €).

L'employé a droit à un maximum de 8 échelons biennaux d'ancienneté, jusqu'à ce qu'il atteigne 50% du salaire horaire du dernier niveau d'appartenance et de l'indemnité de contingence au 1.8.83.

Les augmentations périodiques d'ancienneté ne peuvent pas être absorbées par des allocations antérieures ou ultérieures de mérite, ni les augmentations de mérite ne peuvent être absorbées par des augmentations périodiques accumulées ou à acquérir.

Les augmentations périodiques d'ancienneté prennent effet à compter du premier jour du mois suivant celui au cours duquel s'effectue la période de deux ans d'ancienneté.

En cas de passage de niveau, l'employé conserve le montant en chiffres des augmentations acquises au niveau de provenance.

La fraction biennale en cours au moment de ce passage est utile aux effets de la maturation de l'augmentation périodique suivante.

Les augmentations périodiques visées au présent article absorbent les augmentations déjà octroyées pour le même titre.

Pour les employés déjà en force au 31/05/2011, l'E.D.A.R. (Élément distinct et supplémentaire de la rémunération) de la C.C.N.T. 19/12/2007 sera maintenu comme élément économique à titre personnel et absorbé au moment de l'atteinte du premier échelon suivant la souscription de la présente C.C.N.T.

ANCIENNETÉ FORFAITAIRE DE SECTEUR POUR LES OUVRIERS

Compte tenu de la spécificité du secteur caractérisé par des marchés de durée prédéterminée aux ouvriers, une ancienneté forfaitaire de secteur sera reconnue et versée dans les mesures fixes figurant dans le tableau annexé à la présente C.C.N.T. Cette ancienneté forfaitaire de secteur est fixée en prime fixe unique, ne prévoyant pas d'échelons supplémentaires, comme prévu à l'article 22 de la C.C.N.T. 25 mai 2001 et aux C.C.N.T. précédents.

La valeur correspondant à l'ancienneté forfaitaire de secteur sera distinguée de la rémunération tabellaire et comptée aux fins des heures supplémentaires, congés, jours fériés, treizième, quatorzième, indemnité substitutive de préavis, traitement de fin de contrat, maladie et accident.

L'ancienneté forfaitaire de secteur ne sera pas versée pour les quatre premières années d'ancienneté dans le secteur.

À partir de la cinquième année d'ancienneté, sans interruption de la relation de travail dans le secteur, sous réserve des soumissions, il sera payé selon les montants prévus par le tableau annexé à la présente C.C.N.T.

À la demande du travailleur, l'entreprise délivrera une attestation attestant de son ancienneté dans l'entreprise.

Pour les ouvriers déjà en force qui au 31/05/2011 ne perçoivent pas l'ancienneté forfaitaire de secteur, l'E.D.A.R. (Élément distinct et supplémentaire de la rémunération) visé à la C.C.N.T. 19 décembre 2007 sera maintenu comme élément économique à titre personnel et absorbé au moment de l'acquisition des quatre années d'ancienneté de secteur, comme prévu au présent article.

Article 23 - REPROPORTIONNEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident ou d'absences non rémunérées, il n'y a pas de traitement financier journalier, sauf dans les cas prévus à l'article 51.

Article 24 - INDEMNITÉS DIVERSES

INDEMNITÉ MOYENS DE LOCOMOTION

L'entreprise versera au travailleur qui utilise son propre moyen une indemnité mensuelle à convenir entre les organisations syndicales territoriales compétentes.

INDEMNITÉ DE TRAVAIL DÉFAVORISÉ

Pour chaque jour où les travailleurs effectuent le nettoyage à l'aide d'un étrier ou d'un pont ou d'une échelle aérienne ou dite romaine, une indemnité spéciale sera versée à hauteur de 15 % du salaire indiqué.

INDEMNITÉ DE HAUTE MONTAGNE

Aux travailleurs envoyés pour effectuer leurs travaux en dehors de leur lieu normal de travail dans des localités de haute montagne, l'entreprise versera une indemnité équitable

à convenir entre leurs organisations syndicales territoriales compétentes.

INDEMNITÉ D'ÉLOIGNEMENT DES AGGLOMÉRATIONS URBAINES

Si le siège de l'entreprise se trouve à plus de 3 km du périmètre du village le plus proche, en l'absence de transports publics, l'entreprise qui ne procède pas directement au transport versera une indemnité à convenir entre ses organisations syndicales territoriales compétentes.

INDEMNITÉ POUR MANIPULATIONS D'ARGENT

Une indemnité de 3 % du salaire indiqué dans le barème d'affiliation sera versée au travailleur qui a normalement manipulé de l'argent avec des frais d'erreur. Les intérêts découlant d'une caution éventuelle seront à la charge de l'employé.

Une indemnité de 5 % du salaire de base sera versée au personnel normalement chargé du recouvrement des factures, des notes, etc., d'un montant total supérieur à 4,65 €.

INDEMNITÉS POUR ENLÈVEMENT DES SCORIES ET POUSSIÈRES DES HAUTS FOURNEAUX

L'entreprise versera une indemnité de 0,05 € par heure de travail aux travailleurs de nettoyage pour l'enlèvement des scories et de la poussière des hauts fourneaux.

INDEMNITÉS DE NETTOYAGE DES ATELIERS INDUSTRIELS

L'entreprise versera une indemnité de 0,036 € par heure de travail aux travailleurs de nettoyage des seuls départements industriels destinés à l'usinage.

Ces deux dernières indemnités sont à considérer comme un élément utile pour le calcul de l'indemnité de remplacement du préavis, du traitement de fin d'emploi, du traitement de vacances et de congés ainsi que de la treizième mensualité et de la quatorzième mensualité.

PRÉCISION AU PROCÈS-VERBAL

Les parties reconnaissent que, par l'expression "nettoyage des seuls départements industriels destinés à l'usinage", elles ont entendu se référer exclusivement à la prestation rendue dans les parties des établissements où se déroule l'activité industrielle proprement dite.

Par conséquent, les indemnités ne sont pas dues au personnel qui, tout en travaillant dans des installations industrielles, est affecté à des services de nettoyage dans des zones ou des locaux où ne sont pas effectuées des opérations de transformation productive, telles que les cours intérieures et extérieures, toilettes, bureaux, etc.

REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DÉPLACEMENT

Le travailleur détaché à l'occasion du travail ou pour l'exécution du travail, à se déplacer d'un poste à un autre de travail, se verra rembourser un pied de liste des frais

encourus, lorsque ce déplacement n'a pas lieu avec des moyens de transport mis à disposition par l'entreprise.

INDEMNITÉS DE NETTOYAGE DES MILIEUX RADIOACTIFS

Le personnel professionnellement exposé aux dangers de rayonnement (Alpha - Beta - Gamma - Rayons X) recevra une indemnité de 0,12 € par heure de travail prestée dans des zones contrôlées spécifiques (réacteurs nucléaires en fonctionnement - traitement radio - éléments, radio-isotopes).

Cette indemnité est à considérer comme un élément utile pour le calcul du traitement des jours fériés, des congés, de l'ancienneté, de la treizième mensualité et de la quatorzième mensualité et de l'indemnité de remplacement du préavis.

INDEMNITÉS POUR TRAVAUX SOUTERRAINS

Une indemnité de 0,03 € par heure de travail, non cumulable avec d'autres indemnités analogues, sera versée aux travailleurs effectuant des prestations dans des canaux, des galeries, des tunnels, des locaux souterrains non ventilés.

PRÉCISION AU PROCÈS-VERBAL

Les caractéristiques techniques particulières non récurrentes dans des activités similaires ou analogues sont attendues, pour les travaux effectués dans les métros dans des locaux couverts sous le niveau de la route (gares, passages, etc.) une indemnité horaire de 0,03 € non cumulable avec l'indemnité pour travaux souterrains sera versée au personnel.

Cette indemnité n'est pas due au personnel qui, bien que travaillant dans les stations de métro ou le long des lignes de métro, exerce son activité en plein air ou sous l'auvent.

INDEMNITÉ AÉROPORTUAIRE

Au niveau provincial, les parties contractantes pourront convenir pour les travailleurs qui exercent leur activité exclusivement dans le cadre aéroportuaire d'une indemnité journalière dont le montant absorbera jusqu'à concurrence d'éventuelles autres indemnités déjà versées à quelque titre que ce soit.

Article 25 - LOGEMENT DU PERSONNEL

Le personnel auquel l'entreprise demande de rester disponible dans les locaux de l'entreprise pour des besoins de service, l'octroi du logement sera gratuit.

Article 26 - VÊTEMENTS DE TRAVAIL ET UNIFORMES

Vêtements de travail

Les entreprises fourniront chaque année gratuitement à tout le personnel ouvrier 2 survêtements ou 2 blouses et 2 pantalons ou 2 vêtements équivalents.

L'entreprise conviendra au siège de l'entreprise avec la Représentation Syndicale

Unique, ou, si elle n'est pas encore constituée, avec les Représentations Syndicales d'Entreprise, la fourniture éventuelle de vêtements supplémentaires en relation avec le degré de risque pour la santé et la sécurité du travailleur dans les prestations demandées.

L'entreprise mettra à la disposition des travailleurs qui sont contraints d'exercer leur activité sous la pluie des vêtements imperméables munis d'une coiffe.

Les travailleurs sont tenus de veiller à la bonne conservation des vêtements qui leur sont confiés et, pendant le service, de porter la tenue fournie.

Uniformes

Si l'activité prestée prévoit la fourniture d'une devise, indispensable pour l'exécution du service, elle sera fournie par l'entreprise compatible avec l'usure et en tout cas tous les deux ans.

Le travailleur est tenu dans tous les cas de cessation d'emploi à la restitution de l'uniforme; dans le cas contraire, le coût de l'uniforme sera comptabilisé comme une charge à charge du travailleur.

Les réglementations en vigueur en matière de sécurité du travail s'appliquent.

Article 27 - DÉPLACEMENTS

L'entreprise peut, pour des besoins de service, envoyer le travailleur hors du lieu de travail habituel.

Dans ce cas, le travailleur conserve la rémunération relative à son lieu de travail et a droit :

- a) au remboursement des frais de voyage réels correspondant aux moyens de transport normaux;
- b) au remboursement des frais de nourriture et/ou de logement en bas de liste, lorsque la durée de la mission oblige le travailleur à rencontrer ces frais;
- c) au remboursement des autres dépenses vivantes nécessaires à l'accomplissement de la mission.

Le même traitement revient au travailleur appelé comme témoin en cause civile et pénale pour des raisons inhérentes au service.

Article 28 - MOBILITÉ D'ENTREPRISE

Les mesures de variation définitive du ou des postes habituels de travail, dans le cadre communal, ne peuvent intervenir que pour des raisons d'organisation technique et de production et doivent être communiquées au travailleur concerné et simultanément aux Représentations Syndicales Unique ou, si elles ne sont pas encore constituées, aux Représentations Syndicales d'Entreprise.

Articolo 29 - TRANSFERTS

Le travailleur ne peut être transféré d'un lieu de travail à un autre que pour des raisons techniques, organisationnelles et productives.

Le travailleur transféré conserve le traitement économique dont il a bénéficié précédemment, à l'exclusion des indemnités et des compétences qui sont liées aux conditions locales et aux prestations particulières au lieu d'origine et qui ne le sont pas

dans sa nouvelle destination.

Le travailleur qui n'accepte pas le transfert aura droit à l'indemnité de départ et au préavis, sauf pour les travailleurs de niveau 7 et 6, si le droit de l'entreprise d'ordonner le transfert du travailleur ou ce droit a été expressément convenu lors de l'embauche, en fonction de la situation de fait pour les travailleurs actuellement en service, dans quels cas le travailleur qui n'accepte pas le transfert est considéré comme démissionnaire.

Le remboursement des frais de voyage et de transport pour soi, pour les personnes de la famille et pour les effets familiaux (mobilier, bagages, etc.) sera effectué au travailleur transféré.

Les modalités et délais devront être préalablement convenus avec l'entreprise.

En outre, l'indemnité s'élève à 1/3 du salaire mensuel global du travailleur célibataire sans partenaire à charge et à 2/3 du salaire mensuel global, plus 1/15 de ce salaire pour chaque membre de la famille à charge qui déménage avec lui, au travailleur familial.

Lorsque, en raison du transfert, le travailleur doit verser une indemnité pour résiliation anticipée du contrat de location, régulièrement enregistré ou dénoncé à l'employeur avant la communication du transfert, aura droit au remboursement de cette indemnité jusqu'à concurrence d'un maximum de 4 mois de loyer.

La décision de transfert devra être communiquée au travailleur par écrit avec un préavis d'un mois.

Les indemnités visées ci-dessus ne sont pas dues au travailleur qui demande son transfert.

Article 30 – HORAIRE DE TRAVAIL

Pour la durée de l'horaire, il est fait référence aux dispositions légales et aux dérogations et exceptions correspondantes.

La durée contractuelle de travail est de 40 heures par semaine, sans préjudice des articles 32 et 33 suivants.

Conformément à l'article 4, quatrième alinéa, du décret législatif n°66/2003, la durée moyenne hebdomadaire de la prestation de travail, heures supplémentaires comprises, est calculée sur une période n'excédant pas six mois.

Ce délai peut être porté à douze mois avec des accords de deuxième niveau, en fonction des besoins liés aux variations de l'intensité de l'activité professionnelle ainsi que des exigences techniques, de production et d'organisation sectorielles.

En ce qui concerne l'horaire multi-périodes visé à l'article 31 de la C.C.N.T. la période de référence est en tout état de cause de douze mois.

La prestation est répartie sur 5 jours ouvrables consécutifs.

Les 2 jours de repos doivent comprendre le dimanche, sauf en cas d'activité dans les secteurs d'utilité publique et d'activité continue.

Par dérogation à ce qui précède, en raison d'exigences techniques ou productives ou d'organisation, l'autre jour de repos peut être pris au cours de la semaine, sans préjudice du repos dominical.

La mise en œuvre de ce qui précède et la planification des repos auront lieu après confrontation entre les parties et seront portées à la connaissance des travailleurs concernés au moins 15 jours à l'avance ou, en tout cas, suffisamment à l'avance.

Avec les représentations syndicales d'entreprise, c'est-à-dire avec la représentation

syndicale unitaire, assistées des Organisations syndicales territoriales, on pourra convenir une distribution en 6 jours en relation aux exigences de l'entreprise.

Dans le cas d'une prestation de 6 jours, le salaire horaire global pour les heures travaillées sera versé, avec une majoration de 25%, calculée sur le salaire de base. À compter de l'entrée en vigueur de la présente C.C.N.T., dans les accords de second niveau, conclus conformément à l'article 3 de la présente C.C.N.T., les parties contractantes pourront convenir de ne pas appliquer cette majoration si la prestation de la sixième journée est établie en exécution d'une augmentation structurelle, supérieure au minimum contractuel visé à l'article 33 de la présente C.C.N.T., du temps de travail contractuel individuel convenu entre les parties; cette disposition ne s'appliquera pas en cas de réduction ultérieure de l'horaire convenu.

La répartition journalière du temps de travail peut être divisée en deux fractions au maximum. Conformément à l'article 7 du décret législatif n° 66/2003, le repos journalier de 11 heures doit être pris consécutivement, sans préjudice des activités caractérisées par deux fractions de travail pendant la journée. Dans tous les cas, un repos journalier d'au moins 8 heures consécutives sera garanti. Les dispositions du présent alinéa sont arrêtées en application de l'article 17, alinéa 4, du décret législatif n° 66/2003.

Sans préjudice des situations en cours, avec effet au 2 mai 1980, la possibilité de convenir d'un troisième poste journalier au titre de l'article 22, alinéa 8, de la C.C.N.T. 13 décembre 1977 est supprimée.

Les heures travaillées au-delà de 40 heures par semaine seront compensées par une majoration de 25% calculée sur le salaire de base.

Les pourcentages de majoration visés aux alinéas 11 et 14 (prestation le sixième jour de la semaine et prolongation horaire) ne sont pas cumulables entre eux (dans le sens où le majeur exclut le mineur) et ne sont pas cumulables avec les majorations prévues à l'article 38 (heures supplémentaires, travail de nuit, travail férié).

Le temps de travail doit être compté à partir de l'heure préalablement fixée par l'entreprise pour le début de l'activité.

Si le travailleur, en se présentant à l'heure prévue pour le début de la prestation journalière, n'est pas chargé du travail ou si une prestation d'une durée inférieure à l'horaire prévu lui est demandée, il a droit à une rémunération qui lui aurait été accordée comme s'il avait travaillé.

Pendant la journée et pendant les heures les moins travaillées, le travailleur a droit à au moins une heure de pause, non rémunérée, pour la consommation du repas.

Lors de la fixation des postes de travail ou de repos parmi le personnel ayant les mêmes qualifications, l'entreprise veillera à ce que ceux-ci soient compatibles avec les besoins de l'entreprise, soient coordonnés de manière à ce que les dimanches et les heures nocturnes soient réparties équitablement entre le personnel lui-même en assurant à chacun, au-delà du repos journalier, 24 heures de repos ininterrompu par semaine.

Les horaires de travail et les postes doivent être préparés par l'entreprise de manière à ce que le personnel en soit informé en temps utile.

En cas de travail posté, le personnel du poste cessant ne peut quitter le service que s'il a été remplacé par celui du poste suivant dans la limite de deux heures.

Le temps passé à la disposition de l'entreprise - en attente d'un emploi, pour se déplacer d'un lieu de travail à un autre, même quand ils sont habituels, et pour d'éventuelles interruptions pendant le temps de travail pour des besoins de l'entreprise - est comptabilisé dans les heures de travail effectives comme une prestation de travail

rémunérée.

Les frais de voyage que le travailleur supporte pour raisons de travail au cours de sa prestation journalière - y compris ceux résultant de déplacements d'un poste à un autre de travail, même s'ils font partie de ses frais habituels - sont remboursés par l'entreprise. Sont exclus du remboursement les frais de voyage que le travailleur supporte pour rejoindre son poste de travail, pour le début de sa prestation journalière, et pour rentrer à son domicile.

Le temps que prend le travailleur pour se déplacer d'un poste à un autre, entre le début et la fin de la prestation, est considéré comme une prestation de travail à part entière.

Article 31 – TEMPS DE TRAVAIL MULTI-PÉRIODE POUR LES TRAVAILLEURS À TEMPS PLEIN ET HEURES BANCAIRES

Afin de répondre aux besoins liés aux variations de l'intensité de l'activité professionnelle, la durée du temps de travail peut également résulter d'une moyenne multi-hebdomadaire sur l'année avec les limites maximales de 45 heures par semaine et 10 heures par jour et avec une durée minimale de 35 heures par semaine.

Les écarts du programme avec les justifications seront portés à la connaissance de la Représentation Syndicale Unique, et, si elles ne sont pas encore constituées, aux Représentations Syndicales d'Entreprise.

Dans ces cas, les prestations dépassant les heures normales de travail, journalières et hebdomadaires, ne donneront pas lieu à rémunération pour travail supplémentaire/heures supplémentaires jusqu'à concurrence des heures à compenser.

Dans le cadre des flexibilités prévues ci-dessus, les travailleurs concernés percevront la rémunération relative à l'horaire contractuel normal tant pendant les périodes de dépassement que dans les périodes de moindre prestation.

Chaque travailleur peut faire confluencer dans une "banque individuelle des heures" les heures excédant 45 heures qui, à la demande de l'intéressé, seront récupérées sous forme de repos compensateur, sans préjudice des majorations afférentes qui seront payées avec la rémunération afférente au mois suivant celui au cours duquel ces prestations ont été effectuées.

Pour mettre en oeuvre l'accumulation d'heures, le travailleur devra déclarer préalablement, avant le mois de janvier de chaque année, par écrit, sa volonté de récupérer les heures accumulées dans la banque; dans ce cas, les repos visés à l'alinéa précédent pourront être pris dans les six mois suivant celui de l'exécution de la prestation, à condition que la personne concernée en fasse la demande avec un préavis d'au moins cinq jours, que plus de 3 % du personnel ne soit pas simultanément absent pour la même raison, et qu'à ce moment-là, les besoins de l'entreprise en ce qui concerne les fonctions exercées ne soient ni objectifs ni justifiés.

Dans le cas où le délai de préavis n'est pas respecté, les heures de repos requises seront accordées conformément aux exigences de l'entreprise.

Si, exceptionnellement et pour des raisons techniques et de production, il est impossible de récupérer les heures ainsi accumulées dans un délai de douze mois, le montant correspondant sera versé au travailleur concerné sur la base du salaire horaire en vigueur à cette date.

Il est entendu qu'en cas de changement de contrat, les heures relatives au repos

compensatoire non pris seront rémunérées.

En ce qui concerne l'aménagement du temps de travail sur une base multi-période pour les services de nettoyage dans les installations industrielles, les conditions de meilleure faveur existantes sont réservées.

S'il apparaît dans l'entreprise, la nécessité d'activer l'institution de la "Banca Ore" (compte d'heures) pour des besoins autres que ceux identifiés ci-dessus, au fond, la même entreprise avec la Représentation Syndicale Unique et, si elle n'est pas encore constituée, avec la Représentation Syndicale d'Entreprise ainsi qu'avec les Organisations Syndicales souscrivant la présente C.C.N.T., ou avec les Organisations Syndicales souscrivant la présente C.C.N.T., pourront définir des arrangements spécifiques d'entreprise. En tout état de cause, ces arrangements devront être établis dans le plein respect des finalités et des contenus fixés dans le présent article. L'adhésion éventuelle de travailleurs à temps partiel à la banque, telle que définie par les arrangements visés au présent alinéa, devra être faite par adhésion volontaire explicite.

Article 32 - TEMPS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS DISCONTINUS POUR LES ACTIVITÉS DE GESTION DES SERVICES D'EXPOSITION ET DE GARDE ET DE CONTRÔLE DE ZONES ET DE BÂTIMENTS (Accord du 3 décembre 2003)

Sont à considérer comme discontinus les travailleurs à temps plein et à durée indéterminée qui n'ont pas dans leur activité professionnelle un caractère de continuité dans l'accomplissement de leur tâche.

Toutefois, pour ces tâches et pour celles de simple attente ou de garde, il est fait référence à la déclaration suivante et à ce qui est indiqué par le Décret Royal n° 692/1923 et aux modifications et compléments ultérieurs.

Sans préjudice de l'article 1er, alinéa 3, de la présente C.C.N.T., ces tâches sont limitées comme suit :

1. veilleurs ou gardiens de jour et de nuit aux entrées des voies;
2. veilleurs ou gardiens d'entrées de foires, de musées et d'autres bâtiments;
3. personnel des services de lutte contre l'incendie;
4. personnel chargé du chargement et du déchargement dans les activités internes de services;
5. personnel chargé du contrôle des installations et des zones.

Au cas où les temps intermédiaires d'arrêt seraient annulés par l'accomplissement de plusieurs tâches discontinues, la tâche discontinue constituant la condition déterminante, le temps de travail du personnel chargé à ce travail relève de l'article 30, alinéa 2, de la présente C.C.N.T. La présente règle ne s'applique pas en cas de travail occasionnel ou sporadique.

Pour les travailleurs relevant du présent article, le temps de travail contractuel est fixé à 45 heures par semaine.

La majoration pour heures supplémentaires s'applique à partir de la 46e heure hebdomadaire.

Les parties signataires du présent accord, ainsi que la Représentation Syndicale Unique ou, si elle n'est pas constituée, les Représentations Syndicales d'Entreprise, se rencontreront au niveau territorial pour une comparaison visant à vérifier les modalités de mise en œuvre des règles contenues dans le présent article; en l'absence d'accord, les niveaux supérieurs

doivent être activés conformément à la présente C.C.N.T.

Article 33 - CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Par travail à temps partiel, on entend le rapport de travail salarié accompli à temps partiel par rapport à celui établi par la présente C.C.N.T. et pourra être effectué selon les typologies, les possibilités d'utilisation et les modalités d'emploi suivantes :

- *horizontale*, lorsque la réduction du temps de travail par rapport au temps plein est prévue par rapport à l'horaire normal quotidien de travail ;
- *verticale*, lorsqu'il est prévu que le travail soit effectué à temps plein, mais uniquement pour des périodes prédéterminées au cours de la semaine, du mois ou de l'année ;
- *mixte*, lorsque la prestation s'effectue selon une combinaison des modalités indiquées ci-dessus, couvrant des journées ou des périodes à temps plein alternant avec des journées ou des périodes à temps partiel ou de repos.

Le rapport à temps partiel sera régi par les principes suivants :

- a) volonté des parties;
- b) la réversibilité de la prestation de temps partiel à temps plein en fonction des besoins de l'entreprise et dans la mesure où elle est compatible avec les tâches exercées et/ou à accomplir, sans préjudice du volontariat des parties;
- c) applicabilité des règles de la présente C.C.N.T. dans la mesure où elles sont compatibles avec la nature du rapport;
- d) possibilité de modifier, d'un commun accord entre les parties, l'articulation structurelle de l'horaire contractuel.

Le personnel à temps partiel peut être embauché dans les typologies contractuelles spécifiques visées à la présente C.C.N.T. et par des accords interconfédéraux.

L'instauration de la relation à temps partiel sera fixée entre l'employeur et le travailleur et devra résulter d'un acte écrit indiquant :

- les tâches, la répartition des horaires par jour, semaine, mois et année, la durée de la prestation réduite, les clauses élastiques éventuelles,
- la période d'essai pour les nouveaux employés.

Sans préjudice des exigences techniques et organisationnelles, l'entreprise évaluera l'acceptation des demandes de transformation de relations de travail à temps partiel. Les parties conviennent que, dans ce cadre, les entreprises tendront à accueillir prioritairement les demandes de transformation de la relation de travail à temps plein à temps partiel motivées par des problèmes graves et prouvés de santé du requérant ou par le besoin avéré d'assistance continue de parents, conjoint ou concubin, enfants ou autres membres de la famille vivant en concubinage sans autre possibilité d'assistance, gravement malades ou handicapés ou ayant accès à des programmes de traitement et de réadaptation pour toxicomanes, ou pour élever des enfants jusqu'à l'âge de huit ans ou pour participer à une formation et/ou à des études certifiées.

En cas de transformation de l'emploi à temps plein en emploi à temps partiel, celle-ci pourra également avoir une durée prédéterminée qui, en règle générale, ne sera pas inférieure à 6 mois et supérieure à 24 mois. La communication à l'intéressé sera fournie dès que possible et au plus tard dans les 30 jours suivant la demande. Dans ce cas, le recrutement de personnel sous contrat à durée déterminée ou l'augmentation

temporaire du temps de travail pour le personnel à temps partiel qui en fait la demande, afin de compléter le temps de travail quotidien normal, est autorisé, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle jusqu'à ce que l'intéressé observe le temps de travail partiel.

Les parties au contrat de travail à temps partiel peuvent convenir de clauses élastiques relatives à la variation de la place temporelle de la prestation et, dans les rapports à temps partiel vertical ou mixte, des clauses relatives à la variation de la durée de la prestation en augmentation peuvent également être établies. Le consentement du travailleur aux clauses élastiques doit résulter d'un acte écrit même après l'établissement de la relation de travail.

L'exercice par l'employeur du pouvoir de varier le placement de la prestation de travail ou d'en augmenter la durée entraîne un préavis en faveur du travailleur d'au moins 48 heures.

Pour les seules heures prestées en dehors des horaires convenus lors de l'instauration du rapport à temps partiel, en régime de clause élastique (ex-clause flexible), la majoration de 10% du salaire horaire global de fait incombe au travailleur.

Pour le déroulement des heures supplémentaires exigées en régime de clauses élastiques, en dehors des horaires convenus, le travailleur est responsable de ce qui est prévu à l'alinéa 14 du présent article augmenté de 1,5% supplémentaire.

En cas de raisons personnelles graves, ou de raisons techniques, organisationnelles et productives prouvées, on pourra arriver à une suspension temporaire de la clause élastique.

L'acte écrit d'admission aux clauses élastiques doit prévoir le droit du travailleur de dénoncer le pacte lui-même, pendant le cours de la relation de travail à temps partiel dans les cas suivants :

- la preuve de l'existence d'un autre emploi;
- les exigences de protection de la santé, certifiées par le service de santé public;
- les besoins liés à la maternité et à la paternité;
- besoins personnels liés à des motifs familiaux graves visés par la loi n° 53/2000.;
- les maladies graves ou oncologiques qui concernent : conjoint, partenaire au sens de la loi 76/2016, enfants, parents;
- l'enfant cohabitant âgé de 13 ans au plus;
- enfant vivant avec un handicap;
- travailleur étudiant.

Cette dénonciation, sous forme écrite, devra être accompagnée d'un préavis d'au moins 30 jours, sauf cas avérés de nécessité et d'urgence liés à l'état de santé du travailleur ou du membre de sa famille.

À la suite de la dénonciation visée à l'alinéa précédent, la faculté de l'employeur de modifier la place temporelle de la prestation de travail initialement convenue, ou son augmentation en application des clauses élastiques, disparaît.

L'employeur peut, à son tour, résilier le pacte avec un préavis d'au moins un mois.

Le refus éventuel du travailleur à la signature de clauses élastiques n'intègre pas les détails du motif justifié de licenciement ni l'adoption de mesures disciplinaires.

La modification de la place temporelle de la prestation ne donne pas droit à la compensation visée à l'alinéa 9 dans les cas où cette modification est demandée par le travailleur concerné pour ses besoins ou ses choix.

Le travail supplémentaire correspond au travail effectué au-delà des heures de travail convenues entre les parties dans le contrat individuel et dans la limite du temps plein.

Compte tenu des exigences techniques spécifiques du secteur en matière d'organisation et de production, il est permis d'effectuer des travaux supplémentaires jusqu'à ce que le temps plein journalier et/ou hebdomadaire visé à l'article 30 de la présente convention collective soit atteint.

Le refus éventuel du travailleur d'effectuer des heures supplémentaires n'inclut pas les détails du motif de licenciement justifié ni l'adoption de mesures disciplinaires. Les heures supplémentaires sont rémunérées comme heures ordinaires, augmentées conformément à l'article 6, alinéa 2, du décret législatif 81/2015 de l'incidence de la rémunération des heures supplémentaires sur tous les établissements de rémunération indirecte et différée, y compris le TFR (indemnités de départ), déterminé conventionnellement et forfaitairement entre les parties, à raison de 28 %, calculé sur la rémunération de base et payé le mois suivant la prestation. Cette définition est conforme à l'article 6 du décret législatif 81/2015. Dans le cadre d'une relation verticale de travail à temps partiel, les heures supplémentaires, c'est-à-dire les heures travaillées au-delà de l'horaire journalier normal, sont régies par les conditions et les quantités des dispositions contractuelles pour les travailleurs à temps plein prévues à l'article 38 de la présente C.C.N.T.

Annuellement, avant la fin du mois de mars de chaque année, la Direction d'Entreprise fournira à la Représentation Syndicale Unique ou, dans l'hypothèse où elle n'aurait pas été constituée, aux Représentations Syndicales d'Entreprise ou, à défaut, aux Organisations Syndicales Territoriales, une note récapitulative indiquant le nombre de contrats d'entreprise à temps partiel de l'année précédente, les transformations éventuelles de temps plein à temps partiel et vice versa, les professions concernées par les contrats à temps partiel, la présence ou non de clauses élastiques et le recours au travail supplémentaire et sur ses motivations.

Sur demande écrite de la R.S.U./R.S.E. et/ou des Organisations Syndicales, après réception de l'information et en tout cas avant le mois d'avril, la Direction d'Entreprise est tenue d'entamer, dans les plus brefs délais et au plus tard 20 jours après réception de cette demande, un examen conjoint visant à évaluer, notamment, les conditions pour consolider les heures de travail supplémentaires liées à des exigences de travail de nature structurelle, net donc des heures effectuées pour remplacement de travailleurs avec droit à la conservation de l'emploi.

Le temps de travail hebdomadaire minimal ne peut être inférieur à 14 heures. Pour le temps partiel vertical et mixte, cette valeur doit être proportionnée à 60 heures par mois et 600 heures par an. La prestation journalière ne peut être inférieure à deux heures. Lorsque ces minima ne peuvent être atteints à un seul emplacement de service, les parties reconnaissent que le respect de celui-ci n'est possible que si le travailleur est disposé à travailler sur plusieurs marchés lorsque l'entreprise en a dans le même territoire et qu'aucun obstacle technique et organisationnel ne s'oppose à ce que critères et modalités d'exécution des services.

Le traitement économique et normatif du travailleur employé à temps partiel est déterminé sur la base de la règle de proportionnalité à l'horaire contractuellement convenu en ce qui concerne le traitement contractuel des travailleurs à temps plein.

Les travailleurs à temps partiel se calculent en proportion de l'horaire contractuel.

Dans le cas où le travailleur à temps partiel preste l'activité en deux marchés pour

atteindre le minimum hebdomadaire, la réglementation prévue à l'article 30, alinéa 21, pour la partie relative au déplacement d'un poste à l'autre ne s'applique pas. En tout état de cause, les situations propres à chaque entreprise ne sont pas affectées.

Les travailleurs concernés par un horaire de travail différent ou supérieur en informent l'entreprise qui, en cas de nouveaux recrutements de personnel à temps plein et indéterminé, en tiendra compte en priorité, sans préjudice des exigences de production et d'organisation, en cas de nouveaux recrutements de personnel à temps plein et indéterminé.

Tous les trimestres, l'entreprise informera les R.S.E. et/ou R.S.U. des demandes reçues et des éventuelles embauches prévues à temps plein ou d'éventuels accroissements d'horaires.

Les conditions de meilleure faveur sont réservées en jouissance aux travailleurs en vertu de la date de signature de la présente C.C.N.T.

Pour tout ce qui n'est pas régi par le présent article, les dispositions légales en vigueur s'appliquent.

DÉCLARATION AU PROCÈS-VERBAL

Les parties, en ce qui concerne le respect des minimums hebdomadaires, mensuels et annuels du temps de travail pour les travailleurs à temps partiel, reconfirment les dispositions des alinéas 24 et 25 de l'article 33 ci-dessus; par conséquent, les contrats à temps partiel conclus avec moins de 14 heures par semaine (60 mois et 600 heures par an) ne constituent pas en soi un non-respect et/ou un manquement à la présente C.C.N.T. en vertu des dispositions légales en vigueur.

Article 34 - INTERRUPTIONS ET SUSPENSIONS DE TRAVAIL

En cas d'interruption de la prestation normale, le traitement suivant sera réservé aux ouvriers :

- 1) pour les heures perdues, mais passées à la disposition de l'entreprise, la rémunération globale sera versée avec la faculté pour l'entreprise d'engager les ouvriers eux-mêmes à d'autres travaux;
- 2) pour les heures perdues, pour lesquelles les ouvriers ne sont pas retenus à disposition, n'ayant pas été prévenus en temps utile par rapport à la prévisibilité de l'événement, 70 % de la rémunération tabellaire seront payés pour la première journée de suspension;
- 3) aucune rémunération ne sera due pour les heures perdues et pour lesquelles les ouvriers ont été prévenus à temps.

En cas de contraction totale ou partielle de l'activité professionnelle pour les causes prévues par les lois en vigueur en matière d'amortisseurs sociaux, l'entreprise pourra demander l'intervention de la Cassa Integrazione guadagni (Caisse de compensation salariale) selon les modalités établies par les règles précitées.

En cas de suspension de travail pour une période supérieure à 8 jours, l'ouvrier peut démissionner avec droit à l'indemnité de remplacement du préavis.

Article 35 - ABSENCES, PERMIS DE TRAVAIL, CONGÉS MATRIMONIAUX

Sauf en cas d'empêchement prouvé, toutes les absences doivent être communiquées à la Société le jour où elles se produisent. Dans le cas des postes du soir, on entend les 24 heures précédant le début du poste.

Les absences doivent être justifiées dans les deux jours suivants, sauf en cas d'empêchement prouvé.

Les absences non justifiées pourront être sanctionnées conformément aux articles 47, 48 et 49 de la présente C.C.N.T..

PERMIS DE TRAVAIL

Si le travailleur en fait la demande, les entreprises peuvent accorder de brèves autorisations pour des raisons justifiées, avec la faculté de ne pas payer la rémunération correspondante.

À l'occasion de la naissance d'un enfant, une journée de congé rémunéré sera accordée au travailleur.

Au travailleur touché par le décès d'un parent, d'un enfant, d'un frère ou d'un conjoint, l'entreprise accordera un congé rémunéré de 3 jours si le deuil a eu lieu dans la ville de travail ou dans sa province et de 5 jours, dont 3 payés, si l'événement s'est produit en dehors de la province.

Si le deuil survient au cours de la prestation, le travailleur sera autorisé à s'absenter immédiatement du poste de travail avec droit à la totalité du salaire journalier, en plus de ce qui est prévu à l'alinéa précédent.

Ces permis ne sont pas comptabilisés dans la période annuelle de congé.

Pour ce qui n'est pas prévu dans le présent article, la loi n°53 du 8 mars 2000 est applicable.

CONGÉ MATRIMONIAL

Le travailleur qui se marie se verra accorder un congé de 15 jours ouvrables, avec retenue de ce qui pourrait être payé pour cette période par l'Institut National de la Sécurité Sociale.

Pour les nouveaux embauchés à partir du 1er juin 2001, le congé est de 15 jours civils. Ce congé n'est pas pris en compte dans la période annuelle de congé.

PERMIS LOI 5 février 1992, n° 104

À condition que la personne handicapée ne soit pas hospitalisée à temps plein, le travailleur qui assiste la personne handicapée en situation de gravité, conjoint, parent ou apparenté au second degré, ou au troisième degré lorsque les parents ou le conjoint de la personne handicapée en situation de gravité ont atteint l'âge de soixante-cinq ans ou sont également atteints de maladies invalidantes ou sont décédés ou manquants, a droit à trois jours de congé mensuel rémunéré couvert par la cotisation imputée, même de manière continue.

Ce droit ne peut être accordé à plus d'un salarié pour l'assistance à la même personne handicapée en situation de gravité.

Pour la prise en charge d'un même enfant handicapé en situation de gravité, le droit est reconnu aux deux parents, y compris les parents adoptifs et d'accueil, qui peuvent

en bénéficiaire alternativement.

Afin de concilier le droit aux autorisations mensuelles visées aux alinéas précédents avec les exigences organisationnelles et techniques et productives normales de l'entreprise, le travailleur titulaire des permis mensuels communique par écrit à l'employeur le calendrier prévu de leur utilisation sur une base trimestrielle, si possible, ou au moins mensuelle, afin de concilier le droit du travailleur avec les besoins organisationnels de l'entreprise.

Le travailleur a la faculté de modifier, pour des raisons justifiées, la date communiquée en donnant un préavis écrit à l'employeur d'au moins deux jours ouvrables, sauf en cas d'urgence soudaine et grave.

L'employeur peut, dans le cadre du mois de référence, en cas d'exigences techniques, organisationnelles ou productives justifiées, qu'il communique au travailleur, différer l'utilisation des permis en respectant le délai du mois. En tout état de cause, les situations dans lesquelles des raisons justifiées du travailleur ont un caractère d'absolue indifférentabilité et urgence sont réservées.

Le travailleur bénéficiaire des permis visés aux alinéas précédents a le droit de choisir, si possible, le lieu de travail le plus proche du domicile de la personne à assister et ne peut être transféré sans son consentement à un autre lieu.

En cas de concentration excessive de travailleurs ayant droit au même marché, de nature à entraver leur bonne gestion et leur bon fonctionnement, au niveau de l'entreprise et des représentants syndicaux se réuniront afin d'évaluer toute solution alternative possible.

Sans préjudice de la vérification des conditions de la constatation de la responsabilité disciplinaire visée aux articles 46 et suivants de la présente C.C.N.T., le travailleur bénéficiaire des permis visés aux alinéas précédents devient caduque des droits visés au présent article, lorsque l'employeur ou l'INPS (Institut national de sécurité sociale) constate que les conditions requises pour l'exercice légitime de ces droits ne sont pas remplies.

Article 36 - DROIT D'ÉTUDE

Compte tenu de la modification du cadre réglementaire en matière de formation professionnelle et continue, les travailleurs recrutés à durée indéterminée et non stagiaires, qui, afin d'améliorer leur éducation et leur préparation, ainsi que leurs compétences et connaissances professionnelles, y compris en ce qui concerne l'activité de l'entreprise, sont inscrits et fréquentent régulièrement des cours dans des écoles primaires, secondaire ou de qualification professionnelle, homologuées, égalisées, ou légalement reconnues et en tout cas habilitées à la délivrance de titres d'études juridiques ont droit, avec les précisions indiquées aux alinéas suivants, de bénéficier de congés payés à la charge d'un volume horaire triennal mise à la disposition de tous les salariés.

Les parties s'engagent à contrôler la bonne application du droit prévu au présent article. Les heures de permis à utiliser sur une période de trois ans peuvent également être utilisées en une seule année.

Au début de chaque période de trois ans, le nombre d'heures disponibles pour l'exercice du droit à l'étude sera déterminé en multipliant par trois heures 10 heures par an et par le nombre total de salariés employés dans l'entreprise ou l'unité de production à cette date,

sauf les ajustements ultérieurs liés aux variations du nombre de salariés.

Les travailleurs qui pourront en même temps s'absenter de l'entreprise ou de l'unité de production pour l'exercice du droit à l'étude ne devront pas dépasser 2% du total de la force employée; le déroulement de l'activité productive devra être garanti dans chaque département, par des accords avec les représentants syndicaux de l'entreprise ou la R.S.U.

Les congés payés pourront être demandés pour un maximum de 150 heures par personne et par période de trois ans, utilisables même en une seule année, pour autant que le cours auquel le travailleur concerné a l'intention de participer se déroule pour un nombre d'heures deux fois supérieur à celui requis comme congé rémunéré. À cet effet, le travailleur intéressé devra présenter une demande écrite à l'entreprise dans les délais et selon les modalités qui seront convenus au niveau de l'entreprise. Ces délais ne seront normalement pas inférieurs au trimestre.

Si le nombre des demandeurs entraîne le dépassement de 1/3 du nombre d'heures de trois ans et entraîne l'apparition de situations contradictoires avec les conditions visées à l'alinéa 5, la direction et les représentants syndicaux d'entreprise, ou la R.S.U., établiront, compte tenu des exigences exprimées par les travailleurs en ce qui concerne la fréquentation des cours, les critères objectifs pour l'identification des bénéficiaires des permis, sans préjudice de ce qui est prévu à l'alinéa 4, tels que l'âge, l'ancienneté, les caractéristiques des cours, etc.

Seront admis aux cours ceux qui remplissent les conditions nécessaires et qui remplissent les conditions objectives indiquées aux alinéas précédents.

Les travailleurs devront fournir à l'entreprise un certificat d'inscription au cours et ensuite des certificats de fréquence avec l'indication des heures relatives.

Toute divergence quant au respect des conditions spécifiées par le présent article fera l'objet d'un examen conjoint entre la Direction et les représentations syndicales d'entreprise, ou la R.S.U..

Les entreprises verseront, pendant la fréquentation des cours, des acomptes mensuels proportionnels aux heures de permis utilisées, étant entendu que la condition pour le paiement de ces heures, dans les limites et conditions indiquées à l'alinéa 4, est constitué par la fréquentation régulière de l'ensemble du cours.

Article 37 - PERMIS AUX TRAVAILLEURS ÉTUDIANTS

Les travailleurs étudiants, inscrits et fréquentant des cours réguliers d'études dans des écoles de l'enseignement primaire, secondaire et de qualification professionnelle, homologuées, égalisées ou légalement reconnues, ou en tout cas habilitées à la délivrance de diplômes d'avocats, ont droit à un congé rémunéré dans la mesure :

- deux jours pour chaque examen universitaire,
- cinq jours pour l'obtention du baccalauréat primaire,
- huit jours pour l'obtention du baccalauréat moyen inférieur,
- 10 jours pour l'obtention du baccalauréat moyen supérieur.

Article 38 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES, DE NUIT ET FESTIF

Si des exigences particulières de service l'exigent, le salarié est tenu de travailler même au-delà de l'horaire normal établi, de jour comme de nuit, sauf motif individuel

d'empêchement justifié.

L'entreprise ne pourra pas demander une prolongation horaire et une prestation extraordinaire excédant 150 heures par an.

Est considéré comme heures supplémentaires, et donne lieu à une rémunération, celui prévu par l'entreprise et exécuté au-delà de la durée normale du travail visé à l'article 30, sous réserve des dispositions de l'article 31.

Les heures supplémentaires sont payées par tranches horaires de la rémunération mensuelle globale.

Les heures supplémentaires ainsi que les heures travaillées les jours fériés et de nuit sont compensées par les majorations suivantes :

1) heures supplémentaires de jour	25%
2) heures supplémentaires de nuit	50%
3) heures supplémentaires jour férié	65%
4) heures supplémentaires de nuit férié	75%
5) travail accompli les jours fériés	50%
6) travail de nuit, y compris en alternance	20%
7) travail de nuit, non compris le travail posté	30%

Les pourcentages ci-dessus seront calculés sur la part horaire de la rémunération de base au moment de leur liquidation.

Ces taux de majoration ne sont pas cumulables, en ce sens que la plus élevée absorbe la plus faible.

On entend par travail de nuit, aux fins de ce qui précède, celui compris entre 22 heures et 6 heures du matin.

Dans les seuls cas de prestation de nuit continue, la majoration correspondante devra être prise en compte dans les établissements contractuels suivants :

- a) congés;
- b) jours fériés;
- c) 13e mensualité;
- d) 14e mensualité;
- e) TFR (indemnité de fin de contrat);
- f) indemnité de préavis de remplacement;
- g) maladie et accident.

Pour le personnel employé, les conditions de faveur restent inchangées.

Article 39 – TRAVAIL DE NUIT

Est considéré comme travail de nuit, aux seuls effets de rémunération, celui effectué entre 22 heures et 6 heures du matin.

Est considéré comme "travail de nuit" aux effets juridiques le travail effectivement effectué entre 22 heures et 5 heures du matin en relation avec l'hypothèse formulée à l'article 1er, alinéa 2, point d), du décret législatif n° 66/2003.

Est considéré comme "travailleur de nuit" aux effets juridiques, le travailleur qui :

- en ce qui concerne son horaire journalier, effectuée, à titre exceptionnel, au moins trois heures de son temps de travail, en régime d'affectation normale continue, pendant la période comprise entre 22 heures et 5 heures; l'insertion temporaire dans

- un horaire nocturne tel que spécifié ici est considérée comme "exceptionnelle" et n'implique donc pas la prise en charge de la qualification de "travailleur de nuit";
- en ce qui concerne son horaire annuel total, effectuée, à titre exceptionnel, sa prestation pendant au moins trois heures pendant la période comprise entre 22 heures et 5 heures, pour un minimum de 80 jours ouvrables par an, à reproporionner, pour le temps partiel - vertical et mixte, au sens de l'article 1, alinéa 2, point e) du décret législatif n° 66/2003.

Le travail effectué en relation avec les cas exceptionnels suivants n'est pas considéré comme du travail de nuit selon le décret législatif n° 66/2003, mais donne droit aux majorations prévues par la C.C.N.T en vigueur.

- a) vacance due à une démission soudaine d'un salarié;
- b) nécessité d'un remplacement dû à une courte absence de personnel pour cause de maladie, d'accident et/ou de force majeure;
- c) nécessité de remplacer du personnel de courte durée (congrés, congrés payés et non payés de toute nature);
- d) pour l'exécution de travaux urgents et exceptionnels de courte durée.

Le travail de nuit est effectué en priorité par les travailleurs et les travailleuses qui en font la demande, compte tenu des besoins organisationnels de l'entreprise.

Conformément à l'article 13, alinéa 1, du décret législatif n° 66/2003, en cas d'adoption d'un horaire sur plusieurs semaines, la période de référence sur laquelle calculer la limite de 8 heures dans les 24 heures, en l'absence d'une réglementation spécifique au niveau de l'exploitation, est défini comme une moyenne trimestrielle.

Conformément à l'article 15 du décret législatif n° 66/2003, qui garantit le transfert du travail de nuit au travail de jour, il est prévu qu'en cas d'inaptitude au travail de nuit sanctionnée par le médecin compétent et en l'absence de solutions au sein du même niveau, le travailleur puisse être transféré à des tâches de niveau inférieur afin de faciliter des solutions visant à protéger l'emploi.

Aux fins de l'article 13, alinéa 2, du décret législatif n° 66/2003, il est confirmé ce qui est prévu en matière par la précédente C.C.N.T.

L'introduction du travail de nuit est précédée de la consultation des R.S.U. ou, si elle n'a pas été constituée, des R.S.E. ou, à défaut, des Organisations syndicales territoriales; la consultation est effectuée et achevée dans un délai de dix jours à compter de la communication de l'employeur.

Article 40 - REPOS HEBDOMADAIRE

Le repos hebdomadaire doit normalement tomber le dimanche, sauf exception légale.

Pour les travailleurs pour lesquels le travail est admis les dimanches avec repos compensatoire un autre jour de la semaine, le dimanche sera considéré comme un jour ouvrable, tandis que le jour fixé pour le repos compensatoire sera considéré comme un jour férié à part entière.

Si, pour des raisons de service, le jour de repos compensatoire devait être reporté à un autre jour de la semaine, non prévu par le poste de service préétabli au moins 6 jours avant - pour autant que ce déplacement n'entraîne pas le dépassement de la limite de 6

jours de prestation ininterrompue - le travailleur aura droit à une indemnité égale à 7% du salaire de base d'une journée de travail.

Pour les travailleurs qui effectuent leurs prestations sur 5 jours de travail, le deuxième jour de repos est considéré comme jour de repos hebdomadaire.

Conformément à l'article 9 du décret législatif n°66/2003, le travailleur a droit tous les sept jours à une période de repos d'au moins vingt-quatre heures consécutives, en règle générale le dimanche, à cumuler avec les heures de repos journalier visées à l'article 30, neuvième alinéa, de la présente C.C.N.T.

Cette période de repos consécutive est calculée comme moyenne sur une période ne dépassant pas quatorze jours.

Pour les jours de travail effectués par dérogation, le traitement financier sera celui prévu pour les heures supplémentaires de congé.

Dans le cadre du système de relations industrielles visé à la présente C.C.N.T. l'information sera donnée aux organisations syndicales territoriales signataires sur l'utilisation éventuelle de la présente norme.

Article 41 - FÊTES

Sont considérés comme jours fériés :

- a) tous les dimanches ou les jours de repos compensateur visés à l'article 40 (repos hebdomadaire); dans le cas d'une semaine courte, le deuxième jour de repos est considéré comme férié;
- b) les jours fériés des 25 avril, 1 mai et 2 juin, fixés par la législation en vigueur, à l'exception de tout remplacement ou ajout intervenant en raison de dispositions générales;
- c) les jours fériés suivants :
 - 1) Nouvel An (1 janvier)
 - 2) Épiphanie du Seigneur (6 janvier);
 - 3) Pâques (selon l'année);
 - 4) Lundi après Pâques (selon l'année);
 - 5) Assomption (15 août);
 - 6) Toussaint (1 novembre);
 - 7) Immaculée Conception (8 décembre);
 - 8) Saint Noël (25 décembre);
 - 9) Saint Étienne (26 décembre);
 - 10) Fête du Patron de la localité où le travailleur prête son œuvre (pour la commune de Rome, les Saints Pierre et Paul 29 juin).

Dans les localités où la fête du Patron coïncide avec d'autres fêtes visées aux points b) et c), les Associations territoriales établiront une journée de fête remplaçant celle du Patron, afin de maintenir le nombre de jours fériés visés aux points b) et c).

Uniquement dans le cas où les jours fériés visés aux points b) et c) tombent en jour de repos hebdomadaire (article 40) outre le traitement économique normal, un montant égal aux cotisations journalières des éléments de la rémunération mensuelle globale est versé.

JOURS FÉRIÉS ABOLIS PAR LA LOI du 5 mars 1977, n° 54.

En ce qui concerne la fête civile (4 novembre) dont la célébration a lieu le premier dimanche de novembre, le travailleur bénéficiera du traitement prévu pour les fêtes coïncidant avec le dimanche, étant entendu qu'aucune rémunération supplémentaire n'est due en cas de prestation effectuée le 4 novembre.

Dans le cas où l'entreprise dispose de la prestation de travail pour les 4 jours fériés supprimés, au travailleur qui, au cours de ces journées, preste son travail, ne perçoit aucune rémunération supplémentaire par rapport au salaire mensuel normal et des congés compensatoires rémunérés seront attribués pour le nombre de jours travaillés correspondant aux jours fériés précités.

Les permis susmentionnés ne seront pas cumulables avec la période de travail et seront attribués en fonction des besoins de service, compte tenu des attentes du travailleur, et devront être utilisés dans l'année au cours de laquelle ils se rapportent; au cas où le travailleur ne bénéficie pas dans les délais susmentionnés des permis, il y aura autant de cotisations journalières de salaire global mensuel que de jours fériés religieux travaillés.

Dans le cas où les 4 fêtes religieuses tombent pendant la période de vacances, il y aura une prolongation correspondante de la période de semaine.

En cas de coïncidence des 4 fêtes religieuses avec le repos hebdomadaire visé à l'article 40, le travailleur ne recevra aucun permis compensatoire, mais bénéficiera du traitement prévu à l'alinéa 3 du présent article.

Le traitement de tous les jours fériés non travaillés, visé au présent article, est inclus dans le traitement salarial mensuel.

Dans le cas où les institutions de sécurité sociale versent aux travailleurs absents pour cause de maladie, d'accident, de grossesse et de maternité, un traitement pour les jours fériés visés au présent article, l'entreprise ne devra payer que la différence entre ce traitement et la totalité de la rémunération des jours fériés.

DÉCLARATION AU PROCÈS-VERBAL

Pour les travailleurs d'entreprises opérant dans la commune de Rome, si au-delà de la fête des Saints Pierre et Paul soit pris un jour de repos supplémentaire pour le Saint Patron, le nombre des permis visés aux paragraphes 5, 6 et 7 du présent article est réduit à 3.

Article 42 - CONGÉS

Le travailleur qui a une ancienneté de 12 mois dans l'entreprise a droit chaque année à une période de congés payés :

- soit 22 jours ouvrables en cas de prestation hebdomadaire répartie sur 5 jours (semaine courte);
- soit 26 jours en cas de prestation hebdomadaire répartie sur 6 jours.

En cas de licenciement dans tous les cas ou de démission, le travailleur, s'il a acquis le droit aux congés complets, aura droit à la compensation de ces congés.

S'il n'a pas acquis le droit aux congés complets, le travailleur aura droit à autant de douzièmes de congés qu'il y a de mois entiers d'ancienneté.

Les fractions de mois ne dépassant pas 15 jours ne seront pas calculées, alors qu'elles seront considérées comme mois entier si elles dépassent 15 jours.

Le travailleur qui, au moment des congés, n'a pas acquis le droit à la totalité de la période de congé pour ne pas avoir une ancienneté de service d'au moins 12 mois consécutifs dans l'entreprise aura droit à 1/12 des congés pour chaque mois de service accompli.

En cas de congé collectif pour le travailleur qui n'a pas acquis le droit au congé complet,

les congés seront pris par rapport aux douzièmes mois d'ancienneté.

En cas de jours fériés ou de vacances en milieu de semaine, cette période sera prolongée pour le nombre de ces jours fériés.

La période de préavis ne peut pas être considérée comme une période de vacances.

La période des vacances sera fixée selon les exigences de travail, d'un commun accord entre les parties, simultanément par département, par tranche ou individuellement.

Dans tous les cas, l'entreprise assurera au travailleur, pour chaque année civile (1 janvier - 31 décembre), la jouissance de 2 semaines de congés au cours de la période 1^{er} juin - 30 septembre.

La disposition de l'alinéa précédent ne s'applique pas aux entreprises de désinfection-désinsectisation et dératisation.

Le paiement de la période de travail doit être effectué à l'avance.

Compte tenu du but hygiénique et social des congés, aucune renonciation expresse ou tacite de ceux-ci n'est admise, ni le remplacement par quelque compensation que ce soit. Le travailleur qui, malgré l'attribution des congés, n'en bénéficie pas de son plein gré n'a droit à aucune compensation ni à récupération dans les années suivantes.

Les conditions de faveur sont maintenues.

À partir du 1^{er} janvier 1986, la durée du travail est réduite de 40 heures par an, normalement par la reconnaissance de jours de repos correspondants ou selon des modalités à définir au niveau de l'entreprise en tenant compte des exigences techniques et organisationnelles.

Ces réductions prennent en charge les éventuelles réductions accordées au niveau de l'entreprise.

Article 43 - SERVICE MILITAIRE ET SERVICE CIVIL

Le service militaire (appelé ou rappel aux armes) ne résout pas la relation de travail et le temps passé sous les armes aux effets de la seule indemnité d'ancienneté - sauf pour les travailleurs stagiaires - est considéré comme passé en service dans l'entreprise.

Après le service militaire, le travailleur devra se présenter, dans un délai de 30 jours, à l'entreprise pour reprendre le service; ne pas se présenter dans le délai susvisé sera considéré comme démissionnaire.

Ce qui précède, sauf dispositions contraires de lois spéciales plus favorables au travailleur.

Les règles visées au présent article s'appliquent, selon les lois applicables en matière, également aux travailleurs effectuant des services civils.

Article 44 - RETRAIT DU PERMIS DE CONDUIRE

Le conducteur auquel l'Autorité a retiré son permis de conduire pour des raisons n'entraînant pas de licenciement, aura droit à la conservation de son emploi pendant une période de 6 mois sans percevoir de rémunération.

Pendant cette période, le chauffeur pourra être affecté à d'autres travaux et, dans ce cas, il recevra la rémunération du niveau dans lequel il vient servir.

Dans les entreprises employant plus de 20 salariés, outre le maintien du poste susmentionné, l'entreprise devra engager le chauffeur à tout autre travail en lui versant la rémunération propre du niveau auquel il est affecté.

Si le retrait du permis se prolonge au-delà de ces délais ou si le conducteur n'accepte pas d'être affecté au travail auquel l'entreprise le destine, la relation de travail prend fin.

Dans ce cas, le conducteur reçoit le traitement de fin de relation visé à l'article 55, en fonction de la rémunération perçue au niveau auquel le salarié appartenait avant le retrait du permis.

Article 45 - DEVOIRS DU TRAVAILLEUR

Le travailleur a l'obligation de:

- exécuter avec la plus grande diligence la tâche qui lui est confiée, en assumant sa responsabilité personnelle et en se conformant aux directives de l'entreprise fixées par des ordres de service ou par des dispositions particulières,
- observer le temps de travail,
- se comporter correctement et poliment envers ses supérieurs, ses collègues, les autres employés et le public,
- avoir le plus grand soin de tous les appareils, objets, locaux, équipements personnels appartenant à l'entreprise, en répondant pécuniairement, à l'exception de la responsabilité accrue des dommages causés par sa faute, au moyen de retenues sur la rémunération après notification écrite de leur débit;
- se conformer à l'organisation hiérarchique de l'entreprise dans les relations de service,
- respecter scrupuleusement toutes les dispositions légales en matière de prévention des accidents que l'entreprise portera à sa connaissance ainsi que toutes les dispositions particulières en matière émanant de l'entreprise;
- être muni d'une documentation appropriée attestant la régularité du recrutement fournie par l'entreprise.

Article 46 - MESURES DISCIPLINAIRES

Le non-respect par le travailleur des dispositions du présent contrat peut donner lieu, selon la gravité de l'infraction, à l'application des mesures suivantes :

- a) rappel verbal;
- b) avertissement écrit;
- c) amende ne dépassant pas trois heures de salaire horaire, calculée sur le barème minimal;
- d) suspension du travail et de la rémunération jusqu'à un maximum de trois jours;
- e) licenciement pour faute au sens de l'article 48.

L'employeur ne pourra prendre aucune mesure disciplinaire à l'encontre du travailleur sans lui avoir préalablement contesté le débit et sans l'avoir entendu pour sa défense.

Sauf pour rappel verbal, la contestation devra être faite par écrit et les mesures disciplinaires ne pourront pas être prises avant 5 jours, au cours desquels le travailleur pourra présenter ses justifications.

Si la mesure n'est pas prise dans les 15 jours ouvrables à ces justifications, celles-ci seront considérées comme acceptées.

Le travailleur pourra présenter ses justifications même verbalement, avec l'éventuelle assistance d'un représentant de l'Association syndicale auquel il adhère, ou d'un membre de la Représentation syndicale unitaire.

Si, dans un délai de cinq jours à compter de la contestation, le travailleur déclare formellement son intention de recourir à l'assistance d'un représentant syndical, l'éventuelle rencontre entre travailleur et représentant syndical avec l'entreprise devra se tenir dans le délai péremptoire de 30 jours à compter de la contestation, dans la province ou la commune où il insiste sur le marché (dont le travailleur est chargé) au terme de laquelle les justifications ne peuvent être présentées que par écrit, dans les trois jours qui suivent.

Ce délai expire si la rencontre ne peut avoir lieu pour cause imputable à l'employeur. La décision doit être motivée et notifiée par écrit.

Les mesures disciplinaires visées aux points b), c) et d) ci-dessus pourront être contestées par le travailleur au niveau syndical, selon les règles contractuelles relatives aux litiges.

Le licenciement pour faute visée aux points A) et B) de l'article 48 pourra être attaqué selon les procédures prévues à l'article 7 de la loi n°604/1966 confirmées par l'article 18 de la loi n°300/1970.

Il ne sera tenu compte d'aucun effet des mesures disciplinaires deux ans après leur adoption.

Article 47 - AVERTISSEMENTS ÉCRITS, AMENDES ET SUSPENSIONS

Encourt les mesures d'avertissement écrit, d'amende ou de suspension si le travailleur :

- a) ne se présente pas au travail ou quitte son emploi sans motif justifié ou ne justifie pas son absence le jour suivant celui du début de l'absence, sauf en cas d'empêchement justifié;
- b) retarde sans raison justifiée le début du travail ou le suspend ou avance sa cessation;
- c) se montre légèrement insubordonné envers ses supérieurs;
- d) exécute le travail qui lui est confié avec négligence ou lenteur;
- e) une défaillance du matériel de l'entreprise ou du maître d'ouvrage par inattention ou négligence;
- f) se trouve en état d'ébriété pendant les heures de travail;
- g) en dehors de l'entreprise effectuée, pour le compte de tiers, des travaux relevant de l'entreprise;
- h) enfreint l'interdiction de fumer, lorsqu'elle existe et qu'elle est indiquée par un panneau spécial;
- i) d'une autre manière enfreint le présent contrat ou commet toute faute portant atteinte à la discipline, à la morale, à l'hygiène et à la sécurité du marché.

L'avertissement sera appliqué pour les manquements mineurs; l'amende et la suspension pour les plus importants.

Le montant des amendes qui ne constituent pas des dommages-intérêts est reversé aux institutions de sécurité sociale existantes à caractère d'entreprise ou, à défaut, à la Caisse de maladie.

Article 48 - LICENCIEMENT POUR FAUTE

A) *Licenciement avec préavis.*

Cette mesure est imposée au travailleur qui commet des infractions à la discipline et à la diligence du travail qui, tout en étant plus importantes que celles visées à l'article 47, ne soient pas d'une gravité telle que la sanction prévue au point B) du présent article s'applique.

À titre indicatif, les infractions visées ci-dessus concernent :

- a) insubordination aux supérieurs;
- b) endommagement délibéré sensible du matériel de l'entreprise ou du maître d'ouvrage;
- c) bagarre sur le lieu de travail;
- d) abandon du poste de travail par le personnel spécifiquement chargé de la surveillance, de la garde et du contrôle, en dehors des cas prévus au point e) de la lettre B);
- e) absences injustifiées prolongées au-delà de quatre jours consécutifs ou absences répétées trois fois dans une année le jour suivant les vacances ou les congés;
- f) condamne à une peine privative de liberté prononcée à l'encontre du travailleur, par un jugement ayant force de chose jugée, pour une action commise, après l'embauche, qui n'est pas en rapport avec l'exercice de la relation de travail et qui porte atteinte à la personnalité morale du travailleur;
- g) récidive en cas de manquement visé à l'article 47, lorsque deux mesures de suspension visées à l'article 47 ont été prises, sans préjudice du dernier alinéa de l'article 46.

B) *Licenciement sans préavis.*

Dans cette mesure, le travailleur encourt la responsabilité du fait qu'il cause à l'entreprise une atteinte morale ou matérielle grave ou qu'il accomplit, en liaison avec l'accomplissement de la relation de travail, des actions qui constituent un délit à terme.

À titre indicatif, les infractions visées ci-dessus concernent :

- a) insubordination grave aux supérieurs;
- b) vol dans l'entreprise ou auprès du donneur d'ordre;
- c) le vol d'objets ou de documents de l'entreprise ou du donneur d'ordre;
- d) détérioration volontaire du matériel de l'entreprise ou du donneur d'ordre;
- e) l'abandon d'un poste de travail susceptible de porter préjudice à la sécurité des personnes ou à la sécurité des installations ou d'autres actions impliquant les mêmes préjudices;
- f) fumer là où cela peut nuire à la sécurité des personnes ou à la sécurité des installations;
- g) exécution sans permis de travail dans l'entreprise pour compte propre ou pour compte de tiers, non mineure et/ou avec l'utilisation de matériel de l'entreprise;
- h) bagarre à l'intérieur des ateliers.

C) *Licenciement sans préavis et avec retenue.*

Dans cette mesure, le travailleur qui, sans aucune justification, ne se présente pas sur le lieu de travail pendant dix jours consécutifs à compter du dernier jour de présence constatée, en se rendant introuvable.

Dans ce cas de licenciement sans préavis, l'employeur retiendra, à titre de pénalité, une somme égale à l'indemnité de remplacement du préavis dû pour le licenciement.

Article 49 - SUSPENSION PROVISOIRE NON DISCIPLINAIRE

En cas de licenciement pour faute visée au point B) de l'article 48, l'entreprise pourra

ordonner la suspension provisoire non disciplinaire du travailleur avec effet immédiat, pour une période maximale de 6 jours.

L'employeur communiquera par écrit au travailleur les faits pertinents pour la mesure et examinera les déductions contraires. En cas d'application du licenciement, celui-ci prendra effet au moment de la suspension.

Article 50 - PROTECTION DES TOXICOMANES

L'entreprise, compatible avec les exigences du service, accordera au travailleur qui en fait la demande une seule période de congé non rémunéré motivée par la nécessité d'assister des membres de sa famille à charge qui effectuent des traitements de réadaptation à effectuer au Service national de santé ou dans des structures spécialisées reconnues par les institutions compétentes.

De même, l'entreprise, compatible avec les exigences du service, accordera, sur demande, au travailleur en situation de toxicomanie, une seule période de congé non rémunéré en raison d'un besoin avéré de thérapies de réadaptation à effectuer au Service national de santé ou dans des structures spécialisées reconnues par les institutions compétentes.

L'attente visée au point précédent ne pourra dépasser les limites de conservation de l'emploi en cas de maladie fixée dans le contrat, sans préjudice de la suspension à tous les effets contractuels et légaux de la relation de travail.

Dans l'éventualité où le cycle de thérapie de réadaptation ne serait pas achevé dans les délais précités, l'entreprise, moyennant une documentation adéquate et compatible avec les exigences techniqueproductives, examinera la possibilité de prolonger davantage la période de congé non rémunéré.

Article 51 - TRAITEMENT DE LA MALADIE ET DE L'ACCIDENT

L'absence pour cause de maladie doit être communiquée, sauf en cas d'empêchement justifié, avant le début des heures de travail le jour de l'absence, aux représentants de l'entreprise désignés à cet effet et communiqués par la direction.

La poursuite éventuelle de l'état d'inaptitude au service doit être communiquée à l'entreprise dans les heures normales de travail du jour précédant celui où le travailleur aurait dû reprendre son service et doit être attestée selon les modalités prévues aux alinéas suivants.

À partir du 13 septembre 2011, les employeurs ne devront acquérir l'attestation d'inaptitude au travail que par le biais des services en ligne mis à disposition par l'INPS; le travailleur est dispensé de l'envoi de l'attestation, sans préjudice de l'obligation qui lui incombe de notifier dans les meilleurs délais son absence pour cause de maladie à l'employeur conformément aux deux alinéas précédents.

Le travailleur fournira à l'entreprise le numéro de protocole d'identification du certificat envoyé par le médecin par voie électronique.

Les lois et accords interconfessionnels ne portent pas atteinte à ce principe.

Le droit à la conservation du poste prend fin si le travailleur atteint au total 12 mois d'absence sur 36 mois consécutifs, même avec plusieurs périodes d'infirmité. Aux fins du traitement ci-dessus, il est procédé au cumul des périodes d'absence de maladie survenues au cours des 36 derniers mois consécutifs précédant le dernier jour de maladie

considéré.

La disposition visée à l'alinéa précédent s'applique également si les 36 mois consécutifs ont été obtenus par le biais de plusieurs relations de travail consécutives dans le secteur.

À cet effet, l'employeur est tenu, au moment de la résiliation de la relation de travail, de faire une déclaration de responsabilité indiquant le nombre de jours de maladie indemnisés au cours des périodes de travail précédentes jusqu'à un maximum de trois ans.

Passé les limites de conservation du poste, l'entreprise accordera, à la demande du travailleur, une période de congé ne dépassant pas quatre mois au cours de laquelle la relation de travail reste suspendue de plein droit sans que la rémunération et aucun établissement contractuel ne prennent effet.

Cette période de congé ne peut être demandée qu'une seule fois dans le cadre d'une même entreprise.

Passé les limites ci-dessus, l'entreprise, si elle procède au licenciement du travailleur, paiera le traitement de fin de relation de travail et l'indemnité de remplacement de préavis et toute autre somme éventuellement acquise.

Si le travailleur ne peut reprendre le service au-delà de ces délais, il pourra résilier le contrat de travail avec droit à la seule indemnité de fin d'emploi. Si ce n'est pas le cas et que l'entreprise ne procède pas au licenciement, le rapport reste suspendu, sous réserve de l'ancienneté.

Pour les cas de tuberculose - sous réserve des dispositions du présent article - il est fait référence aux dispositions légales en vigueur.

Les règles générales s'appliquent au traitement de la maladie et de l'accident.

Sans préjudice de l'article 5 de la loi du 20.5.1970 n°300, en ce qui concerne le contrôle des absences pour maladie, les parties conviennent ce qui suit :

- le travailleur absent est tenu de se trouver à son domicile disponible pour les visites de contrôle aux heures prévues par les règles en vigueur, à savoir de 10 heures à 12 heures et de 17 heures à 19 heures;
- sans préjudice des éventuels besoins documentables de s'absenter du domicile pour des visites, prestations et vérifications spécialisées ainsi que pour des visites de contrôle, dont le travailleur donnera préalablement l'information à l'entreprise.

En l'absence de telles communications ou en cas de retard au-delà des délais indiqués ci-dessus, à moins qu'il n'y ait de bonnes raisons d'empêchement, l'absence est considérée comme injustifiée. Tout changement d'adresse pendant la période de maladie ou d'accident non professionnel doit être communiqué sans délai à l'entreprise.

Au terme de la maladie ou de l'accident, le travailleur doit se présenter immédiatement à son poste de travail habituel.

Si le travailleur est absent aux visites de contrôle effectuées aux heures prédéterminées, il perd le droit à l'intégration par l'entreprise pendant la même période que l'INPS ne versera pas l'indemnité de maladie.

L'exercice d'une activité professionnelle, même gratuite pendant l'absence, constitue un manquement grave au contrat.

Dans le cas où le travailleur a empêché, sans raison sanitaire justifiée, la constatation en temps utile de l'état d'infirmité, il est tenu de retourner immédiatement à l'entreprise. Sinon, l'absence sera considérée comme injustifiée.

Il est entendu que cette législation sera adaptée aux dispositions légales qui, à la suite

du présent accord, statueront sur la question.

TRAITEMENT ÉCONOMIQUE POUR MALADIE ET ACCIDENT DES EMPLOYÉS

En cas d'interruption de service due à un accident ou à une maladie qui n'est pas causée par une faute grave imputable à l'employé, le traitement suivant lui sera accordé :

- versement, en complément des traitements INPS, de la totalité de la rémunération (salaire et contingence) pendant 5 mois et de la moitié de celle-ci pour les 7 autres mois. Les mêmes droits s'appliquent à l'employé pendant la période de préavis et jusqu'à l'expiration de cette période. Le traitement ultérieur établi cessera si l'employé ayant plusieurs périodes de maladie, atteint globalement, pendant 36 mois consécutifs, la limite maximale prévue pour le comportement par le présent article.

TRAITEMENT ÉCONOMIQUE POUR MALADIE ET ACCIDENT POUR OUVRIERS

Pour les absences pour maladie, l'ouvrier est payé :

a) à partir du premier jour ouvrable d'absence et jusqu'à 180 jours, un complément du traitement INPS jusqu'à atteindre 100 % du salaire global (article 18, dernier alinéa) net;

b) du jour 181 au jour 270 versement de 50 % de la rémunération globale.

En cas d'accident du travail indemnisable par l'INAIL, 100% du salaire global sera versé à l'ouvrier à partir du deuxième jour et jusqu'à guérison clinique.

PREMIÈRE NOTE AU PROCÈS-VERBAL

En cas d'impossibilité de la prestation pour inaptitude physique du travailleur, l'entreprise appréciera, en fonction de ses besoins organisationnels techniques et productifs, la possibilité d'engager le travailleur dans d'autres tâches existantes, conformes à son état physique.

DEUXIÈME NOTE AU PROCÈS-VERBAL

Les parties confient à une Commission paritaire, formée de 6 membres (3 en représentation des Organisations syndicales et 3 en représentation des Organisations patronales), qui sera constituée avant le mois de septembre 2021 dans le cadre de l'Organisme National Bilatéral (ONBSI), la tâche de surveiller le phénomène des micro-absences pour maladie.

La Commission paritaire est chargée de définir avec l'INPS une convention, dont les éventuelles charges seront mises à la charge de l'ONBSI, pour recueillir les données relatives au phénomène des absences pour maladie dans les entreprises du secteur appliquant la présente C.C.N.T.

Lors de la première application, les données couvrant les années 2022 à 2023 seront examinées, tandis que, pour les années suivantes, en vertu de la convention avec l'INPS, les données relatives aux micro-absences pour maladie seront prises en compte annuellement.

Sur la base des données fournies par l'INPS, la Commission paritaire présentera, chaque année, un rapport spécial aux parties à la présente C.C.N.T. qui servira de base

à la comparaison, qui s'achèvera en première application d'ici 2024, sur l'ampleur réelle du phénomène de la morbidité, avec une attention particulière aux maladies "dites de courte durée". A cet égard, la Commission devra acquérir le chiffre d'incidence des maladies " dites de courte durée" par rapport au total des jours d'absence pour maladie, et l'examiner également par rapport aux conditions environnementales, organisationnelles et de travail.

Dans le cas où les données fournies par l'INPS font apparaître une incidence particulièrement importante des maladies "dites brèves" (telles qu'une valeur supérieure à 25%) par rapport au total des jours d'absence pour maladie, la Commission est chargée de présenter aux Parties qui concluent la présente C.C.N.T. une proposition visant à limiter le phénomène, qui s'engagent, dès à présent, à engager une réforme du régime prévu au présent article lors du prochain renouvellement contractuel.

Article 52 - CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

En ce qui concerne le traitement du congé de maternité et du congé parental, il est fait référence aux dispositions légales en vigueur en matière (décret législatif du 26 mars 2001, n° 151 et modifications et compléments ultérieurs - Texte unique des dispositions législatives en matière de protection et de soutien de la maternité et de la paternité).

Pour les travailleuses occupant des emplois de bureau, le traitement suivant s'applique s'il est plus favorable que la loi :

- versement de la totalité de la rémunération pendant les quatre premiers mois d'absence et de ce qui est prévu par la législation visée à l'alinéa précédent le mois suivant, déduction faite de ce que les travailleuses perçoivent à titre d'indemnité à charge de l'institution de prévoyance, pour des dispositions légales.

Pendant le congé de maternité, l'événement maladie prévaut sur le congé uniquement en cas d'infirmité grave de la mère au sens de l'article 22 du décret législatif 26 mars 2001 n° 151 et de la circulaire Inps n° 68/1992.

Article 52-bis - CONGÉS POUR LES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCES SEXISTES

Les travailleuses inscrites dans les parcours de protection relatifs à la violence liée au genre, au sens et aux effets de l'article 24 du décret législatif 80/2015 et des modifications et compléments ultérieurs, dûment certifiés par les services sociaux de la commune de résidence ou par les centres antiviolence ou les refuges, ont le droit de s'abstenir de travailler pour des raisons liées au parcours de protection pendant une période maximale de 90 jours ouvrables, conformément à cette disposition légale.

Aux fins de l'exercice du droit visé au présent article, la travailleuse est tenue, sauf cas d'impossibilité objective, de prévenir l'employeur au moins sept jours à l'avance, avec l'indication du début et de la fin de la période de congé et à produire la certification attestant l'insertion dans les parcours visés à l'alinéa précédent.

La période de congé visée à l'alinéa 1 est prise en compte pour l'ancienneté de service à part entière ainsi que pour l'accomplissement des congés, la treizième mensualité, la quatorzième mensualité et le traitement de fin de contrat.

Pendant la période de congé, la travailleuse, après avoir pris les dispositions de l'alinéa 3, a droit à une indemnité correspondant au dernier salaire et cette période est

couverte par la cotisation imputée. L'indemnité est avancée par l'employeur et mise en balance avec les cotisations dues à l'INPS, selon les modalités prévues pour le versement des traitements économiques de maternité.

Le congé peut être pris sur une base horaire ou journalière sur une période de trois ans, la travailleuse peut choisir entre la consommation journalière et horaire, étant entendu que la consommation à l'heure est autorisée pour moitié de l'horaire moyen journalier du mois précédant immédiatement celui au cours duquel le congé commence.

Sous réserve des conditions prévues à l'alinéa 1 de l'article 24 du décret législatif précité et à la demande de la travailleuse, le congé visé à l'alinéa 1 sera prolongé de 90 jours supplémentaires avec droit au paiement d'une indemnité égale à 70 % du salaire courant.

La travailleuse a droit à la transformation du travail à temps plein en travail à temps partiel, vertical ou horizontal. À la demande de la travailleuse, la relation de travail à temps partiel doit à nouveau être transformée en relation de travail à temps plein.

La travailleuse inscrite sur les parcours de protection visés à l'alinéa 1 peut demander à être transférée vers un autre marché, également situé dans une autre commune. Dans les 7 jours suivant cette communication, l'entreprise, après avoir vérifié la disponibilité des postes dans d'autres marchés, s'engage à transférer la travailleuse.

La travailleuse peut, à l'issue de son parcours de protection, demander à être exemptée des postes difficiles pendant une période d'un an.

Article 53 - TRAVAILLEURS IMMIGRÉS

Afin de favoriser le regroupement familial des travailleurs étrangers dans les pays d'origine non membres de l'Union européenne, les entreprises accueilleront, conformément aux exigences techniques et organisationnelles, les demandes, motivées en ce sens, des travailleurs individuels de bénéficier de périodes continues d'absence du travail grâce à l'utilisation des congés et des congés payés prévus par la présente C.C.N.T., y compris en cumulant les périodes accumulées au-delà de l'année de référence.

Les parties conviennent de l'utilisation des heures de droit à l'étude visées à l'article 36 de la C.C.N.T. pour les cours d'alphabétisation pour les travailleurs extracommunautaires, sans préjudice de l'ensemble des heures prévues par la même norme.

Article 54 - PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

Les parties contractantes conviennent de favoriser la prévoyance complémentaire pour les travailleurs du secteur et, à cette fin, conviennent de rechercher les solutions de mise en œuvre les plus appropriées à cet effet en mettant en place une discipline à cotisations définies et à capitalisation individuel, sans but lucratif et dans le seul but de fournir des prestations de retraite complémentaires, conformément au décret législatif 252/2005 et à ses modifications et compléments ultérieurs.

Pourront adhérer les travailleurs non stagiaires, engagés à durée indéterminée ou sous contrat à cause mixte et dont la relation de travail est régie par la présente C.C.N.T.

Les travailleurs sous contrat à durée déterminée qui cumulent au cours de l'année civile (1 janvier -31 décembre) des périodes de travail d'au moins six mois pourront adhérer

à l'achèvement de cette période. Les parties se réservent de déterminer, dans le cadre de leurs dispositions statutaires/réglementaires respectives, les conditions et modalités concernant le maintien des postes de ces travailleurs.

L'adhésion du travailleur se fera sur une base volontaire, c'est-à-dire par le mécanisme du silence-consentement, conformément à l'article 8, septième alinéa, du décret législatif n° 252/2005.

Les cotisations, dans les limites de déductibilité fiscale prévues par la législation pertinente, seront constituées de :

- a) 1 % à la charge de l'Entreprise, calculé sur un barème minimal et une indemnité de contingence à la date du 1/1/2001; (comme indiqué dans le tableau ci-joint);
- b) 1 % à la charge du travailleur, calculé sur un barème minimal et une indemnité de contingence à la date du 1/1/2001;
- c) le T.F.R. (traitement de fin d'emploi) acquis au cours de l'année par les travailleurs concernés selon les dispositions légales en vigueur.

Le travailleur pourra opter pour le versement d'une cotisation supplémentaire, à sa charge exclusive, dans le montant et selon les critères établis par les statuts et les règlements des fonds respectifs visés à l'alinéa 9 du présent article.

Les contributions précitées, y compris les sommes prélevées par le T.F.R., seront retenues lors du versement des compétences de chaque mois par douze mensualités et seront versées selon les délais et modalités qui seront fixés par l'accord fondateur précité.

Les cotisations à la charge des entreprises ne seront dues que pour les travailleurs adhérents, sans donner lieu à des traitements substitutifs ou alternatifs dans les cas de non-inscription du travailleur.

Afin d'éviter la dispersion des travailleurs dans les différents fonds existants et d'obtenir la plus large diffusion de la prévoyance complémentaire dans le secteur tout en assurant une égalité de traitement entre tous les travailleurs adhérents potentiels, les parties contractantes conviennent que les fonds de pension auxquels les entreprises seront tenues de cotiser, sur la base des montants visés au présent article, ne seront, aux fins de l'article 8, alinéa 7, point b), du décret législatif 252/2005, que :

- PREVIAMBIENTE, pour les travailleurs des entreprises adhérentes à ANIP comme prévu par l'accord du 8 juin 2007 (annexe n° 18 de la présente C.C.N.T.);
- FONDAPI, pour les travailleurs des entreprises adhérentes de CONFAPI comme prévu par l'accord du 23 février 2005 (annexe n° 19 de la présente C.C.N.T.);
- PREVIDENZA COOPERATIVA, pour les travailleurs des entreprises coopératives du secteur prévu par le protocole additionnel du 16 février 2007 (annexe n° 17 de la présente C.C.N.T.).

Dans le cas où une entreprise ou une coopérative n'adhère à aucune des Associations Entrepreneuriales souscrivant à la présente C.C.N.T., les travailleurs ont le droit d'adhérer à l'un des Fonds susmentionnés.

En ce qui concerne la cotisation de prévoyance complémentaire à la charge de l'employeur, elle sera de toute façon reconnue en cas d'embauche de travailleurs déjà affiliés à l'un des fonds énumérés ci-dessus à la suite d'un passage de marché.

La cotisation sera en outre reconnue en cas d'embauche de travailleur affilié à un autre fonds fermé du secteur, pour autant que les accords relatifs à cet autre fonds prévoient la condition de réciprocité avec des travailleurs affiliés à l'un des fonds énumérés ci-dessus.

Article 55 - TRAITEMENT DE FIN DE RELATION

Sous réserve des dispositions du décret législatif n° 252/2005 et de l'article 54 de la présente C.C.N.T. en cas de résiliation de la relation de travail, le travailleur est soumis au traitement de fin de contrat conformément à la loi n° 297 du 29 mai 1982.

Les établissements mentionnés ci-après sont des éléments utiles pour déterminer le traitement de fin de relation de travail.

- 1) rémunération tabellaire;
- 2) indemnité d'urgence;
- 3) ancienneté forfaitaire de secteur pour les ouvriers et échelons biennaux pour les employés;
- 4) toute augmentation de mérite et/ou de supériorité;
- 5) 13e mensualité;
- 6) 14e mensualité;
- 7) indemnités ayant un caractère non occasionnel;
- 8) accords complémentaires.

Pour l'indemnité d'ancienneté acquise jusqu'au 31 mai 1982 par les travailleurs ayant des fonctions ouvrières, il est renvoyé à la note au procès-verbal visée à l'article 56 de la C.C.N.T. 25 mai 2001.

Article 56 - INDEMNITÉS DE DÉCÈS

En cas de décès du travailleur, les indemnités visées aux articles 55 et 57 doivent être versées aux ayants droit selon les dispositions légales, déduction faite de ce qu'ils perçoivent pour d'éventuels actes de prévoyance accomplis par l'entreprise.

La répartition des indemnités, s'il n'y a pas d'accord entre les ayants droit, doit se faire selon les règles de la succession légale.

Sont nuls tous les accords antérieurs au décès du prestataire de travail concernant l'attribution et la répartition des indemnités.

RECOMMANDATION AU PROCÈS-VERBAL

En cas de décès du travailleur, l'employeur évaluera, pour les personnes âgées de moins de 5 ans, l'opportunité de compléter le traitement de fin de relation dû à la durée du contrat, dans l'hypothèse de la survie du conjoint ou des enfants mineurs qui cohabitent déjà à la charge du travailleur défunt et dans des conditions de besoin particulier.

Article 57 - PRÉAVIS

La relation de travail à durée indéterminée ne peut être résiliée par aucune des deux parties sans préavis, dont les délais sont fixés comme suit :

EMPLOYÉS

- a) pour les employés qui, ayant dépassé la période d'essai, n'ont pas dépassé cinq années de service :
 - 2 mois et 15 jours pour les employés de niveau 7 et Cadres;

- 1 mois et 15 jours pour les employés de niveau 6;
 - 1 mois pour les employés du 5ème au 2ème niveau;
- b) pour les employés de plus de cinq ans et non de dix ans :
- 3 mois et 15 jours pour les employés de niveau 7 et Cadres;
 - 2 mois pour les employés de niveau 6;
 - 1 mois et 15 jours pour les employés du 5ème au 2ème niveau;
- c) pour les employés ayant plus de dix ans de service:
- 4 mois et 15 jours pour les employés de niveau 7 et Cadres;
 - 2 mois et 15 jours pour les employés de niveau 6;
 - 2 mois pour les employés du 5ème au 2ème niveau.

OUVRIERS

15 jours civils pour les ouvriers de tout niveau, indépendamment de leur ancienneté.

Les délais de préavis visés au présent article sont réduits respectivement à 50 % pour les employés et à 7 jours calendrier pour les ouvriers si le travailleur donne le préavis.

Les délais de résiliation commencent au milieu et à la fin de chaque mois.

La partie qui résilie le rapport sans respecter les délais de préavis susmentionnés doit verser à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération globale pour la période de non-présentation.

L'employeur a le droit de retenir, sur ce qu'il doit au travailleur, un montant correspondant à la rémunération pour la période de préavis que celui-ci peut ne pas avoir donnée.

Le délai de préavis, même s'il est remplacé par l'indemnité correspondante, sera pris en compte dans l'ancienneté aux fins de l'indemnité de licenciement.

La partie qui reçoit la résiliation conformément à l'alinéa 1 peut tronquer le rapport, soit au début, soit au cours du préavis, sans que cela donne lieu à une obligation d'indemnisation pour la période de préavis non accompli.

Pendant la période de préavis, l'employeur accordera au travailleur des permis pour la recherche d'un nouvel emploi; la distribution et la durée de ces permis seront déterminées par l'employeur en fonction des besoins de l'entreprise.

Le licenciement et la démission seront communiqués par écrit, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 58 - CESSION, TRANSFORMATION, FAILLITE ET CESSATION DE L'ENTREPRISE

En cas de cession ou de transformation de quelque manière que ce soit de l'entreprise, la relation de travail n'est pas résiliée et le personnel qui y travaille conserve tous ses droits vis-à-vis du nouveau propriétaire, à moins que l'entreprise cédante n'ait procédé à une liquidation en bonne de toute créance et de tout droit.

Les employés, dans les cas visés au premier alinéa, ont la faculté de demander la liquidation de l'indemnité d'ancienneté et de commencer dès le début une autre relation de travail.

En cas de faillite de l'entreprise, suivie du licenciement du travailleur, ou en cas de cessation de l'entreprise, le travailleur aura droit à l'indemnité de préavis et au TFR

comme pour le licenciement.

Article 59 - RELATIONS SYNDICALES D'ENTREPRISE

À la Représentation Syndicale Unitaire, ou bien, si elle n'est pas encore constituée, aux Représentations Syndicales d'Entreprise, sont confiées les tâches tant de la gestion du contrat que celles expressément prévues dans les différents instituts du présent contrat et par la législation en vigueur.

La Représentation Syndicale Unitaire, c'est-à-dire, dans la mesure où elle n'est pas encore constituée, les Représentations Syndicales d'Entreprises ont la responsabilité :

a) d'intervenir auprès de la Direction de l'entreprise pour le respect exact des normes de législation sociale et d'hygiène et de sécurité du travail;

b) d'intervenir auprès de la Direction de l'entreprise pour l'application exacte des contrats de travail et des accords d'entreprise. L'entreprise examinera avec la Représentation Syndicale Unitaire, ou bien, si pas encore constituée, avec les Représentations Syndicales Entreprises.

c) sans préjudice de l'heure de début et de fin du travail imposée par les exigences de service, toute modification de la répartition du temps de travail;

d) toute autre planification des vacances que celle prévue par le contrat;

e) la nécessité d'heures supplémentaires en dehors de la norme contractuelle, programmable à long terme.

Seront également examinés conjointement:

1) dans le respect de la classification contractuellement définie, les recours en matière d'encadrement présentés en première instance par les travailleurs concernés par l'intermédiaire de la représentation syndicale unitaire ou, si elles ne sont pas encore constituées, des représentations syndicales d'entreprises;

2) la nécessité éventuelle de déterminer la priorité à accorder aux permis de scolarité (article 36).

Article 60 - PROCÉDURES DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE

A. TENTATIVE DE CONCILIATION OBLIGATOIRE

La tentative obligatoire de conciliation syndicale se déroule selon la procédure définie comme suit :

Le Bureau Syndical de conciliation sera constitué d'un représentant de l'Organisation syndicale adhérente à la Confédération signataire du présent contrat à laquelle le travailleur confère un mandat spécial et d'un représentant de l'Association patronale territoriale à laquelle l'entreprise confère un mandat spécial. En phase de première réalisation, les tâches de secrétariat de l'Office seront accomplies près de cette Association patronale.

Le travailleur ou, en cas de litige de série, les travailleurs qui entendent former un recours devant le Juge du travail, peuvent adresser une demande écrite par lettre recommandée avec accusé de réception au secrétariat du Bureau pour l'expérience de la tentative obligatoire de conciliation syndicale. Une copie de cette demande doit en même temps être transmise par lettre recommandée avec accusé de réception à l'entreprise concernée. La requête doit comporter l'indication des parties, l'objet du litige avec l'exposé détaillé et complet des faits, le récapitulatif des pièces jointes, l'élection du domicile au secrétariat, ainsi que le nom du représentant de l'organisation

syndicale visé au point 1. auquel le pouvoir spécial a été conféré. Les mêmes obligations doivent être remplies dans l'hypothèse où la partie demanderesse est l'employeur.

Les parties, avec leurs représentants désignés et, si elle a été préalablement communiquée, avec la présence éventuelle d'experts appartenant à leurs organisations syndicales respectives, doivent se réunir dans un délai de vingt jours à compter de la réception de la demande susmentionnée afin de procéder à l'examen du différend et à la tentative de conciliation.

La tentative de conciliation se déroule en toute liberté de forme, y compris par le biais de plusieurs réunions, et doit s'achever dans les 60 jours suivant la réception de la demande.

Si la conciliation aboutit, un procès-verbal est établi conformément à l'article 411, alinéas 1 et 3, CPC (Code de Procédure Civile).

Le procès-verbal de conciliation signé par les parties devient exécutoire conformément à l'article 411 du CPC.

En cas d'échec de la conciliation, le procès-verbal doit indiquer les termes du litige, les éventuelles propositions de règlement et les raisons de l'absence d'accord.

Les parties peuvent indiquer la solution, même partielle, sur laquelle elles conviennent, en précisant, lorsque cela est possible, le montant de la créance qui revient au demandeur. Dans ce dernier cas, le procès-verbal prend effet en tant que titre exécutoire, sous réserve des dispositions de l'article 411 du CPC.

Le secrétariat assure lui-même, à la demande des parties, la délivrance d'une copie du procès-verbal de conciliation ou de l'absence d'accord.

B. ARBITRAGE NON FORMEL

Si la tentative de conciliation échoue, ou si le délai prévu au point 4 de la lettre A du présent accord a expiré, les parties individuelles intéressées peuvent convenir de déférer la résolution du litige à la décision du Comité d'arbitrage prévue par l'article 412 ter CPC.

Sans préjudice de l'article 412 ter, alinéa 1, du CPC, les instances territoriales des organisations syndicales signataires du présent contrat et les associations d'employeurs territoriaux constitueront le Comité d'arbitrage, y compris de manière permanente, selon les critères suivants.

Le Comité est composé d'un représentant syndical désigné par le travailleur, d'un représentant de l'Association patronale territoriale désigné par l'entreprise et du Président choisi d'un commun accord.

Si le Comité d'arbitrage est constitué de manière permanente, la désignation du Président relève de la compétence des instances territoriales des Organisations syndicales signataires du présent accord et des Associations d'employeurs territoriaux qui l'ont constitué.

En cas d'absence d'accord sur la nomination du Président, celui-ci sera choisi - après la manifestation de volonté des parties visée aux troisième et quatrième alinéas du point 4 - par rotation ou autres critères à déterminer au niveau territorial, d'une liste, révisable normalement tous les deux ans, contenant les noms de dix juristes au moins, identifiés d'un commun accord par les instances territoriales des organisations syndicales signataires du présent accord et par les Associations d'employeurs territoriaux.

Le Président se verra accorder, pour chaque litige, une compensation dont le montant sera fixé par les parties au niveau territorial.

Tous les six mois, les frais de secrétariat seront pris en compte et répartis entre les Organisations signataires.

Le Président est tenu de déclarer, au cas par cas, par écrit, qu'aucun des cas prévus à l'article 51 du CPC ne se présente.

La demande de dévolution du litige au Comité d'arbitrage doit comporter l'indication de la partie requérante, l'élection de domicile au secrétariat du Comité et l'exposé des faits.

La demande signée par la partie intéressée doit être envoyée, par lettre recommandée avec accusé de réception, au secrétariat du Comité et à la contrepartie, par l'intermédiaire de l'Organisation syndicale ou de l'Association patronale à laquelle elle a confié le mandat, dans un délai de trente jours à compter du jour de la délivrance du procès-verbal visé au point 6 a) du présent article ou du jour de l'expiration du délai dans lequel la tentative pouvait être effectuée.

Le demandeur, dans les quinze jours qui suivent l'envoi de l'envoi recommandé avec accusé de réception visé à l'alinéa précédent, devra donner confirmation écrite au Secrétariat de sa volonté de saisir le Comité, en envoyant simultanément une copie de l'accusé de réception de la communication à la contrepartie. Si la confirmation n'arrive pas dans ce délai, la demande d'arbitrage est réputée retirée. La demande peut être conditionnée par l'obligation pour les arbitres de se conformer en justice aux normes impératives de la loi et de la présente C.C.N.T.

Si l'autre partie souhaite adhérer à la demande, elle doit en informer le secrétariat du Comité, dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de l'instance.

La demande et l'adhésion doivent comporter la déclaration écrite des parties acceptant les noms du Comité de jugement au nom des parties, ainsi que du Président qui sera désigné conformément au point 2., ainsi que de la délégation au même Comité du pouvoir de décider en toute équité, sous réserve des dispositions du troisième alinéa.

L'acceptation par les arbitres de traiter le litige devra être faite par écrit. Le cas échéant, l'instruction du litige se fera essentiellement par voie orale, selon les modalités à fixer par le Comité lors de sa première réunion.

Le Comité pourra librement interroger les parties intéressées ainsi que les personnes qui seront informées des faits.

Les parties pourront être assistées par des organisations syndicales et/ou des experts de confiance. Dans les délais impératifs fixés par le Comité, les parties pourront déposer au secrétariat documents, mémoires et répliques.

Le Comité rendra sa sentence dans un délai de soixante jours à compter de la réception par le secrétariat de la confirmation écrite visée au point 4 ci-dessus. Si le litige présente une complexité particulière sur le plan de l'instruction, en accord avec les parties, le délai peut être prolongé par les arbitres jusqu'à 120 jours.

La sentence est prononcée à la majorité des voix des arbitres et est rédigée par écrit.

Elle est communiquée, par l'intermédiaire du secrétariat, aux parties au procès et est exécutoire, sous réserve du respect des règles fixées à l'article 412 quater CPC, deuxième alinéa.

Sans préjudice de la charge des parties au litige des frais et honoraires dus aux arbitres désignés au sein du groupe spécial pour représenter chacune d'elles, les frais supplémentaires de la procédure d'arbitrage, y compris les honoraires et les frais du Président, seront liquidés conformément aux dispositions des paragraphes 91, alinéa 1 et 92 du CPC.

La sentence arbitrale peut être contestée devant le Tribunal compétent pour erreur,

violence et dol, ainsi que pour non-respect des dispositions prévues à l'article 412 ter CPC et des normes impératives de la loi dans le cas visé au troisième alinéa du point 4. ci-dessus.

Toutes les questions concernant l'interprétation et/ou l'application du présent article sont dévolues à la décision exclusive des parties signataires du présent accord, qui parviendront à cette décision dans un esprit de conciliation amicale.

Les accords éventuellement conclus au niveau territorial sont sauvegardés.

Article 61 - DROITS SYNDICAUX

A) PERMIS POUR CHARGES SYNDICALES ET ATTENTES

Aux travailleurs qui sont membres des comités de direction des Confédérations syndicales, des comités de direction des Fédérations nationales professionnelles souscrivant à la présente C.C.N.T. et des Syndicats provinciaux qui leur sont affiliés, pourront être accordés, dans la mesure où les besoins de service sont limités, des congés payés pour le désengagement de leurs fonctions lorsque l'absence du travail est expressément demandée par écrit par les organisations précitées.

Ces permis seront accordés pour un maximum de 25 jours par an pour chaque organisation syndicale.

Lorsqu'il y a plusieurs travailleurs employés par une même entreprise qui peuvent en bénéficier, les permis qui seront accordés aux individus s'additionnent et dans l'ensemble ne pourront pas dépasser 60 jours par an.

Les autorisations pour les membres des organes directeurs syndicaux seront accordées sur présentation de la lettre de convocation à l'entreprise au moins 24 heures avant.

Les qualifications mentionnées ci-dessus et les variations relatives devront être communiquées par écrit par les Organisations précitées aux Associations patronales territoriales qui les communiqueront à l'entreprise à laquelle le travailleur appartient.

Pour l'accomplissement des fonctions syndicales mentionnées ci-dessus ainsi que pour celles inhérentes à des fonctions publiques électives, une période de congé pourra être accordée pour toute la durée de leur mandat, pendant laquelle la relation de travail demeure suspendue à tous les effets.

Les dirigeants des syndicats d'entreprise ont droit, pour l'accomplissement de leur mandat, à des congés payés.

Ils ont droit à ces permis au moins :

- a) 1 dirigeant pour chaque représentation syndicale dans les unités de production employant jusqu'à 200 salariés de la catégorie pour laquelle elle est organisée;
- b) 1 dirigeant par 300 ou fraction de 300 salariés pour chaque représentation syndicale dans les unités de production occupant jusqu'à 3.000 salariés de la catégorie pour laquelle elle est organisée;
- c) 1 dirigeant par 500 ou fractions de 500 salariés de la catégorie pour laquelle la représentation syndicale est organisée dans les unités de production les plus importantes, en plus du nombre minimal visé au point b).

Les congés payés pour les dirigeants de syndicats d'entreprises ne peuvent être inférieurs à dix heures par mois dans les entreprises visées aux points b) et c) de l'alinéa précédent; dans les entreprises visées au point a), les congés payés ne peuvent être inférieurs à deux heures et demie par salarié et par an.

Le travailleur qui entend exercer le droit visé à l'alinéa 7 doit en informer par écrit l'entreprise, en règle générale vingt-quatre heures à l'avance, par l'intermédiaire des représentants syndicaux de l'entreprise. Les dirigeants de syndicats d'entreprises ont droit à des congés non rémunérés pour la participation à des négociations syndicales et à des congrès et conventions de nature syndicale, dans une mesure d'au moins 8 jours par an.

Les travailleurs qui souhaitent exercer le droit visé à l'alinéa précédent doivent en informer par écrit l'entreprise, en règle générale trois jours à l'avance, par l'intermédiaire des représentants syndicaux de l'entreprise.

B) ASSEMBLÉE

Conformément à l'article 20 de la loi n°300/1970, les entreprises garantissent l'exercice du droit de réunion sur les lieux de travail.

En cas de pénurie avérée de locaux sur les lieux de travail, l'entreprise mettra à disposition d'autres locaux ou d'autres zones appropriées à convenir avec les structures syndicales de l'entreprise.

L'assemblée peut également être convoquée par les organisations syndicales territoriales des fédérations de travailleurs souscrivant à la C.C.N.T.

C) VERSEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES

L'entreprise retiendra sur le salaire mensuel du travailleur, sur demande par procuration écrite, le montant de cotisations associatives à verser à l'organisation syndicale, signataire du présent contrat par le travailleur indiqué, à hauteur de 1% du salaire horaire et indemnité de contingence pour 14 mensualités.

L'entreprise ne donnera pas suite aux délégations qui ne contiennent pas les éléments repris dans le schéma type visé à la lettre annexée au présent contrat.

La délégation, datée et signée par le travailleur, devra porter le mois de départ.

Dans le cas où le salaire mensuel n'est pas versé, aucune retenue ou récupération ne peut avoir lieu.

Si la délégation devait parvenir à l'entreprise au-delà du cinquième jour du mois indiqué par le travailleur, la retenue ne sera opérée qu'à partir du mois suivant celui de la réception, sans qu'aucun recouvrement ne soit effectué pour la période précédente.

L'éventuelle révocation de la délégation au cours de l'année civile devra également être rédigée par écrit et indiquer le mois à partir duquel la retenue ne devra plus être effectuée.

Si la révocation devait arriver au-delà du cinquième jour du mois indiqué par le travailleur, la cessation de la retenue prendra effet le mois suivant sans aucune péréquation.

Tant la délégation que la révocation sont des actes de libre volonté et donc strictement personnels, ils doivent donc être individuels et non cumulatifs.

Lorsque la révocation s'accompagne d'une nouvelle délégation signée en faveur d'une autre Organisation syndicale, la date de la première doit être antérieure ou contemporaine à celle de la seconde.

La délégation et la révocation seront remises ou faites parvenir par l'intéressé à l'entreprise.

Les cotisations retenues seront versées mensuellement par l'entreprise à l'Organisation syndicale concernée.

Article 62 - CONSEILS UNITAIRES - REPRÉSENTANTS SYNDICAUX D'ENTREPRISES

À l'initiative des Organisations Syndicales qui concluent le présent Contrat, peuvent être constitués des conseils unitaires qui auront les prérogatives, les tâches et la tutelle des Représentations Syndicales d'Entreprise.

Lorsque la constitution des conseils unitaires n'est pas possible, des Représentations Syndicales d'Entreprise peuvent être constituées au sens des articles 19 et 29 de la loi n° 300/1970.

Dans les cas où la loi n° 300/1970 ne permet pas la constitution de Représentations Syndicales d'Entreprises, l'élection du délégué d'entreprise est toutefois réservée.

Article 63 - CANTINES D'ENTREPRISE

Les entreprises s'engagent à demander aux entités contractantes, en informant les Organisations syndicales, des services de cantine qui peuvent être utilisés par leurs employés dont les prestations coïncident avec les horaires de distribution des repas.

Article 64 - ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL - PRÉVENTION DES ACCIDENTS ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES

La R.S.U., ou, si elle n'est pas encore constituée, les R.S.E., ont le droit de contrôler l'application des règles pour la prévention des accidents et des maladies professionnelles et de promouvoir la recherche, l'élaboration et la mise en œuvre de toutes les mesures appropriées pour protéger leur santé et leur intégrité physique.

La prévention des accidents et des maladies professionnelles ainsi que le respect des dispositions légales et réglementaires y afférentes, édictées par les organes compétents, constituent un devoir précis de l'entreprise et des travailleurs.

Le travailleur est tenu au respect scrupuleux des prescriptions qui, dans le respect des lois, lui seront données par l'entreprise pour la protection de la santé et de l'intégrité physique. Cette disposition est sans préjudice de la législation en vigueur en matière de sécurité du travail.

Étant donné que la sécurité sur les lieux de travail revêt une importance évidente pour les travailleurs et les entreprises, notamment à la lumière du décret législatif n° 81/2008 qui a fortement innové les dispositions législatives antérieures en matière, les parties conviennent d'instituer une commission technique paritaire qui s'établira au sein de l'O.N.B.S.I., chargée de vérifier et d'analyser les besoins spécifiques du secteur en matière et d'harmoniser avec la législation en vigueur.

La commission fournira les évaluations aux parties signataires de la présente C.C.N.T. au plus tard le 31 octobre 2012.

Article 65 - PATRONATS

Les instituts de patronage des organisations syndicales des travailleurs signataires du présent contrat (INCA-CGIL, INAS-CISL, ITAL-UIL) ont le droit de réaliser, conformément à l'article 12 de la loi n° 300/1970, les tâches prévues par la loi du CPS du 29.7.47 n° 804.

Le travailleur peut prendre contact avec les institutions patronales en entreprise pendant les pauses de travail.

L'entreprise permettra l'affichage de communiqués des patronats sur les tableaux

muraux déjà existants et l'utilisation des mêmes locaux mis à la disposition des R.S.E.

Article 66 - ORGANISME PARITAIRE NATIONAL DE SECTEUR - O.N.B.S.I.

Considérant:

- que l'organisme visé au présent article sera le point de référence pour toutes les initiatives du secteur, en coordination avec l'Observatoire national des partenaires sociaux qui continuera à exercer ses fonctions d'orientation et de surveillance du marché du travail au sein du Ministère du Travail; les parties conviennent d'harmoniser les dispositions du présent article avec tout accord existant en matière au niveau territorial;
- que l'organisme paritaire est constitué par les parties signataires de la présente C.C.N.T. et a pour but de créer et de consolider les conditions d'un meilleur développement du secteur, des relations syndicales et des conditions de viabilité des entreprises et des travailleurs du secteur;
- que les employeurs et leurs salariés s'engagent à respecter intégralement les obligations et les charges découlant de son application concrète, tout ce qui précède étant convenu.

Les parties contractantes ont institué le 26 juin 2003 l'ONBSI - Organisme National Bilatéral des Services Intégrés Unitaires du secteur (avec des articulations territoriales possibles), régi par des statuts spéciaux et des règlements d'application; les statuts de l'Organisme sont annexés à la présente C.C.N.T.

L'ONBSI promeut :

- a) des initiatives en matière de formation et de qualification professionnelle, y compris en collaboration avec les Régions et les autres organismes compétents, le cas échéant en vue de l'installation des travailleurs qui y ont participé. La promotion et la gestion de ces initiatives devront se faire dans le respect des accords interconfessionnels et des organismes qui en découlent déjà existants;
- b) des cours de requalification pour le personnel concerné par des processus de restructuration et de réorganisation entraînant la cessation et/ou la suspension de la relation de travail pour une période au moins égale à celle prévue par la législation applicable.

En ce qui concerne l'inscription des entreprises au registre prévu par la loi 25/2/1994 n°82 et le règlement de mise en œuvre, en liaison avec Unioncamere et en liaison avec l'INPS, l'Inail et le Ministère du Travail, l'Organisme délivre les certificats attestant l'inscription à l'Organisme et le versement des cotisations y afférentes.

En outre, l'ONBSI pourra exercer les activités suivantes :

- 1) soutenir et compléter les fonctions de contrôle des organismes compétents, en jouant un rôle de vérification, de contrôle, de suivi et de collecte de données et de rapports qui s'effectuent dans les procédures visées à l'article 4 (changement de marché) sur l'ensemble du territoire national;
- 2) sur indication de l'Observatoire national de secteur présidé par le Ministère du Travail, prendre des initiatives tendant à créer des instruments concrets d'analyse du secteur en synergie avec les Institutions (Présidence du Conseil, CNEL, Unioncamere, universités et organismes de recherche, ministères compétents, etc.);
- 3) en ce qui concerne les obligations énoncées dans le décret législatif n°81/2008 et en tenant compte des spécificités et des particularités du secteur, promouvoir des approfondissements pour la mise en œuvre concrète de la loi ainsi que pour les plans

de sécurité, pour la formation des chefs d'entreprise et des RST (Représentant de la Sécurité des Travailleurs);

4) rechercher et élaborer également à des fins statistiques les données relatives à l'utilisation des accords en matière de contrats à durée déterminée en préparant des projets de formation pour les différents professionnels en vue d'une meilleure utilisation desdits établissements contractuels, en pleine harmonie avec les accords interprofessionnels en matière.

Pour la mise en œuvre des tâches visées aux points précédents et pour l'activité de l'Observatoire National, l'ONBSI établira des plans de travail spécifiques en soumettant les besoins de ressources correspondants afin de les retrouver.

Si les parties contractantes s'accordent sur les initiatives que l'organisme paritaire de secteur entend faire assumer à celles-ci, elles assureront le caractère opérationnel des projets en identifiant leur financement dans une mesure égale pour les entreprises et les travailleurs (50% à charge des employeurs et 50% à charge du travailleur), également à travers le financement régional et/ou national prévu par les réglementations en vigueur, avec une référence particulière au Ministère du Travail (Bureau Formation Professionnelle).

En ce qui concerne l'alinéa précédent, et conformément à l'accord de renouvellement 19/12/2007, l'ONBSI est financée par l'attribution d'une cotisation fixée à 0,50 € à la charge de l'employeur et à 0,50 € à la charge du travailleur mensuel, pour 12 mois, à partir du 1^{er} janvier 2008 à verser trimestriellement. Pour les travailleurs à temps partiel de moins de 20 heures par semaine, les montants ci-dessus sont réduits à 0,25 €.

La contribution sur l'ensemble du territoire national est collectée par l'ONBSI, au moyen d'une convention définie avec l'INPS pour la collecte à effectuer selon le modèle F24; les organismes territoriaux, pour être reconnus, devront adhérer à ce mode de collecte des cotisations.

L'Organisme Bilatéral Territorial remplit les mêmes fonctions que l'Organisme National en réalisant une phase d'examen et d'étude apte à saisir les aspects particuliers des différentes réalités présentes dans le territoire; l'O.B.T. promeut également des initiatives en matière de formation et de qualification professionnelle en collaboration avec les Régions, les Collectivités Locales et d'autres Organismes Compétents. En ce qui concerne leur financement, les valeurs seront définies au niveau territorial.

À partir du mois suivant la validation unanime de la constitution de l'O.B.T., l'ONBSI répartira en faveur de l'O.B.T. 70% des cotisations collectées qui lui sont imputables, en fonction des travailleurs effectivement occupés sur le territoire demandeur, y compris pour la mise en œuvre des projets prévus par les statuts.

Par un règlement spécifique, l'ONBSI déterminera les modalités de mise à disposition et de gestion des ressources destinées au territoire.

Les Parties annexent à la présente C.C.N.T. le statut-type des organismes bilatéraux territoriaux, sans préjudice des entités déjà constituées à la date d'entrée en vigueur de la présente C.C.N.T. qui devront adapter les statuts pendant la durée du contrat.

Jusqu'à cette validation, le fonctionnement de l'O.B.T. continuera d'être assuré financièrement par l'ONBSI pour la mise en œuvre de projets partagés selon la pratique actuelle.

En confirmant que la bilatéralité constitue un patrimoine important du système de relations syndicales dans le secteur du nettoyage, des services intégrés, des services multiservices, les Parties partagent et confirment que les principes qui doivent caractériser la bilatéralité et plus généralement le bien-être contractuel ont pour objectif la transparence dans la gestion, l'efficacité dans le fonctionnement, la rationalisation dans l'organisation, l'assurance de la durabilité future, la capacité à répondre aux objectifs assignés et aux attentes des travailleurs et des entreprises.

Compte tenu de ce qui précède, les Parties conviennent d'activer une comparaison, au plus tard en juillet 2021, visant à mettre à jour et à faire évoluer l'Organisme paritaire national du secteur (ONBSI) dans le cadre de la définition d'un Accord de Gouvernance plus général du système bilatéral qui valorise la représentation de chaque composante concernée, dans le respect des principes de participation et de contribution, tel qu'il découle de la C.C.N.T. pour le personnel employé par des entreprises gérant des services de nettoyage et des services intégrés/multiservices, comprenant l'organisme Bilatéral National (ONBSI), et le Fonds Sanitaire (ASIM). La comparaison, finalisée à rejoindre la souscription d'un accord entre les parties, qui identifieront des meilleures solutions organisationnelles, nouvelles perspectives de la bilatéralité pour la valorisation des relations syndicales du secteur, se conclura avant le mois d'octobre 2021.

Article 67 - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

La Commission paritaire nationale constitue l'instrument pour l'examen de tous les litiges collectifs relatifs à l'interprétation authentique et correcte et à l'application intégrale de la présente C.C.N.T.

La Commission paritaire est composée des organisations signataires de la présente C.C.N.T. et se compose de 12 membres dont 6 en représentation des organisations patronales et 6 en représentation des Fédérations Syndicales des travailleurs, qui seront désignés par les respectives parties rappelées ci-dessus dans les 30 (trente) jours de la signature de la C.C.C.N.T.

Un suppléant peut être désigné pour chaque représentant.

Le Siège de travail de la "Commission Paritaire" sera auprès du Siège de l'organisme paritaire de secteur (ONBSI) visé à l'article 66 de la présente C.C.N.T. et opérera selon les procédures et modalités suivantes.

Pourront s'adresser à la Commission Paritaire, par lettre recommandée avec accusé de réception, les Organisations Nationales contractant le présent Contrat ou, par l'intermédiaire de celles-ci, les Organisations Territoriales qui leur appartiennent.

Lors de la présentation de la requête, la partie requérante fournit tous les éléments utiles à l'examen du litige.

En instance de procédures auprès de la Commission paritaire, les organisations syndicales concernées ne pourront prendre aucune initiative.

La date de convocation, pour l'examen du litige, sera fixée, en accord entre les membres de la Commission paritaire, dans les 15 (quinze) jours suivant la présentation de la requête et l'ensemble de la procédure doit être s'achever dans les 30 (trente) jours suivants.

La Commission paritaire, avant de délibérer, peut convoquer les parties au différend pour recueillir toute information et observation utiles à l'examen du différend.

La Commission paritaire assure le compte rendu des réunions et des délibérations engagées, qui devront être signées par les membres de la Commission paritaire elle-même.

Les délibérations de la Commission paritaire sont transmises en copie aux parties intéressées, auxquelles incombe l'obligation de s'y conformer.

Pour tout ce qui concerne le fonctionnement de la Commission paritaire, la Commission paritaire elle-même pourra le faire, par ses délibérations.

En outre, les membres de la Commission soumettront aux parties contractantes un rapport final de leurs travaux, trois mois avant l'expiration du contrat.

Article 68 - COMMISSION PARITAIRE POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES

La C.P. pour l'égalité des chances est l'instrument qui a la tâche de formuler et de suivre les projets d'actions positives visant à garantir l'élimination de tous les obstacles qui empêchent la réalisation de l'égalité hommes/femmes au travail.

En ce sens, la Commission, en utilisant les instruments prévus par le décret législatif 198/2006, s'active pour suivre également le déroulement de ces projets tant dans la phase d'admission aux financements prévus par la loi précitée que dans la mise en œuvre de ceux-ci.

La C.P. pour l'égalité des chances est composée de 12 membres dont 6 en représentation

des Associations des employeurs et 6 en représentation des Fédérations syndicales des travailleurs, qui seront désignées par leurs parties respectives rappelées ci-dessus, dans les 30 (trente) jours suivant la signature de la C.C.N.T.

Un suppléant peut être désigné pour chaque représentant.

Le Siège opérationnel du Groupe de Travail pour l'Égalité des Chances sera au Siège de l'Organisme Bilatéral National de Secteur.

Pour tout ce qui concerne le fonctionnement de la Commission, celle-ci pourra le faire par ses délibérations.

En outre, au cours du deuxième trimestre de chaque année, les membres de la Commission rendront généralement compte aux parties à une réunion spécifique des résultats de leurs travaux et, en tout état de cause, trois mois avant l'expiration du contrat, présenteront aux mêmes parties un rapport final.

Les tâches de la Commission sont les suivantes :

- 1) étudier l'évolution qualitative et quantitative de l'emploi féminin dans le secteur, en utilisant des données désagrégées par sexe, niveau d'encadrement professionnel et typologie des relations de travail, y compris celles élaborées par l'Observatoire du marché du travail;
- 2) suivre l'évolution de la législation italienne, européenne et internationale en matière d'égalité des chances au travail;
- 3) promouvoir des interventions appropriées pour faciliter la réinsertion sur le marché du travail des femmes ou des hommes qui souhaitent reprendre leur activité après une interruption de travail, y compris en favorisant l'utilisation de l'instrument du contrat d'insertion/réinsertion;
- 4) identifier des initiatives de mise à jour et de formation professionnelle, notamment afin de sauvegarder le professionnalisme des personnes qui reprennent le travail à la suite des cas d'absence, de mise en disponibilité et de congé, tels que prévus par la loi n° 53 du 8 mars 2000 ;
- 5) préparer des projets d'Actions Positives visant à favoriser l'emploi des femmes et la croissance professionnelle, en utilisant également les possibilités offertes par le décret législatif 198/2006 et par les Fonds communautaires appropriés;
- 6) favoriser des interventions efficaces pour prévenir les actes comportementaux de

- harcèlement moral dans le système des relations de travail;
- 7) analyser les données quantitatives et qualitatives qui émaneront des organismes paritaires en ce qui concerne les procédures et les solutions identifiées en matière de harcèlement sexuel;
 - 8) collecter et analyser les initiatives et les résultats obtenus en matière d'actions positives en favorisant les initiatives liées aux accords visés à l'article 9 de la loi n°53 du 8 mars 2000 et en diffusant les bonnes pratiques;
 - 9) identifier des initiatives visant à surmonter toute forme de discrimination sur le lieu de travail, notamment en ce qui concerne les salaires et l'accès à la formation professionnelle.

L'éventuelle adhésion des entreprises aux schémas de projet de formation professionnelle définis et acceptés d'un commun accord par les Organisations contractant le Contrat National, dont les parties promouvront la connaissance, constitue un titre pour l'application des avantages prévus par les dispositions légales en vigueur en matière.

La Commission pourra utiliser, pour l'accomplissement de ses tâches, les données fournies par l'Observatoire national.

En règle générale, la Commission se réunit trimestriellement ou à la demande de l'une des parties, présidée à tour de rôle par un membre des deux groupes, statuant à l'unanimité pour l'exécution des tâches susmentionnées. Chaque année, elle présentera un rapport, contenant tous les documents rassemblés et élaborés : elle fera rapport de ses activités aux organisations signataires en présentant les propositions sur lesquelles la Commission est parvenue à l'unanimité, que les évaluations constituant les positions de l'une des composantes.

Article 69 - ASSISTANCE SANITAIRE COMPLÉMENTAIRE

Les Parties à la présente C.C.N.T. "pour le personnel employé par des entreprises fournissant des services de nettoyage et des services intégrés/multiservices" reconnaissent que les soins de santé complémentaires non substitutifs au service de santé national défini par la C.C.N.T. constituent l'un des points qualifiés pour l'application intégrale de la présente CCNT. L'accomplissement des charges visées au présent article fait partie intégrante de l'ensemble du traitement économique prévu par la présente C.C.N.T. et n'est pas dérogoire.

Par conséquent ferme restant la validité, l'indispensable, la centralité et l'universalité du Service Sanitaire National prévu par la législation en vigueur, à partir du 01/07/2013 a été constitué, pour l'ensemble du secteur des services de nettoyage, des services intégrés / multiservices, un système unique de prestations sanitaires complémentaires du Service Sanitaire National, structuré conformément au décret législatif du 2 septembre 1997, n° 314 et modifications et compléments ultérieurs, assuré par un Fonds d'assistance sanitaire complémentaire.

Les soins de santé complémentaires ont donc un caractère général, avec un seul fonds pour tous les salariés du secteur et fourniront des prestations homogènes indépendamment de l'horaire contractuel.

Conformément à ce qui précède, les soins de santé complémentaires sont structurés comme suit :

1. La distribution des prestations sanitaires complémentaires, à partir du mois

d'octobre 2014, est assurée par le FONDS COMPLÉMENTAIRE DE SOINS DE SANTÉ DU SECTEUR DES ENTREPRISES GÉRANT DES SERVICES DE NETTOYAGE, SERVICES INTÉGRÉS/MULTISERVICES - Fonds ASIM, constitué paritairement par les Parties contractantes.

2. Afin de financer ces prestations, pour chaque salarié en activité ayant une relation de travail à durée indéterminée, non stagiaire, y compris les travailleurs en apprentissage, est fixée à la charge de l'employeur la cotisation suivante :
 - a) À partir du 1er juillet 2013, un contribut de 4,00 € par mois est reconnu à la charge de l'entreprise pour les travailleurs ayant un horaire moyen hebdomadaire allant jusqu'à 28 heures;
 - b) À partir du 1er juillet 2013, un contribut de 6,00 € par mois est reconnu à la charge de l'entreprise pour les travailleurs ayant un horaire moyen hebdomadaire supérieur à 28 heures;
 - c) Tous les employeurs doivent verser au Fonds une cotisation unique à titre d'affiliation au FONDS ASIM, soit 0,50 € par travailleur. Pour les inscriptions postérieures à septembre 2012, la cotisation unique à titre d'inscription à payer est de 0,50 € par nouvel affilié. Cette réglementation ne concerne que le versement de la prime initiale à la suite de la première affiliation de l'employeur et des travailleurs. Aucune réduction n'est prévue pour les salariés embauchés à temps partiel. La cotisation unique ne doit pas être versée pour les travailleurs déjà inscrits et concernés par des procédures de changement de contrat. L'entreprise, qui devra vérifier l'éventuelle inscription préalable des travailleurs, pourra demander cette information au Fonds par courrier électronique. La contribution unique visée au présent article doit être versée avec la première contribution ordinaire.

La contribution s'entend hors contribution de solidarité et avant frais de fonctionnement du Fonds.

Par horaire moyen hebdomadaire, on entend l'horaire contractuel individuel annuel divisé par 52 semaines. Par cette formulation, les Parties ont voulu inclure toutes les entités, y compris les Temps Partiel verticaux et/ou cycliques, avec pour conséquence l'obligation de verser des cotisations au Fonds pour 12 mensualités. Par conséquent, dans le cas de Temps partiel cyclique (par exemple, ceux liés aux services dans les établissements scolaires), les contributions au Fonds ne seront pas interrompues.

À partir du 1er juillet 2013, la contribution ordinaire au FONDS ASIM est due par l'employeur à la date à laquelle intervient l'instauration de la relation de travail, arrondie à mois entier si la fraction de mois est supérieure à 15 jours. Si les salariés sont recrutés auprès de plusieurs employeurs appliquant la présente CCNT, la cotisation est néanmoins due par chaque employeur.

3. Les parties reconnaissent que, dans la détermination de la part de l'augmentation économique de la CCNT pour les employés des entreprises fournissant des services de nettoyage et des services intégrés / multiservices, il a été tenu compte de l'incidence des cotisations et contributions au titre du présent article de la CCNT pour le financement du Fonds de santé complémentaire. L'augmentation globale résultant de l'application des accords interconfessionnels existants comprend donc ces cotisations et contributions, qui font partie intégrante de l'accroissement

économique. L'entreprise qui omet le versement de ces cotisations et contributions est responsable envers les travailleurs non affiliés au Fonds de la perte des prestations de santé y afférentes, sans préjudice du droit du travailleur à la réparation du plus grand dommage subi. Le versement d'indemnités de remplacement n'exonère pas l'employeur de l'obligation de garantir au travailleur les prestations de santé et les services garantis par le fonds ASIM. Le droit aux soins de santé complémentaires dans les limites prévues au présent article est indispensable pour le travailleur. Le paiement de la cotisation au fonds de santé devra être spécifiquement indiqué sur le bulletin de paie. Les parties s'efforceront de fournir aux entreprises et aux travailleurs du secteur des informations adéquates concernant l'institution de soins de santé complémentaires et le fonctionnement du Fonds ASIM.

Les Parties joignent à la présente C.C.N.T. les statuts du Fonds Asim.

Les dispositions du présent article sont contraignantes pour toutes les entreprises appliquant la présente CCNT.

Article 70 - INDISSOCIABILITÉ DES DISPOSITIONS DU CONTRAT

Les dispositions du présent contrat, y compris au sein de chaque établissement, sont liées et indissociables l'une de l'autre; par conséquent, les personnes qui se conforment à ces dispositions, même partiellement, doivent être considérées, pour des faits concluants, à tous les effets liés à l'ensemble organique des règles du contrat. La prévoyance et le traitement de fin de relation, même lorsqu'ils sont séparés, sont considérés comme constituant un seul établissement.

Article 71 - RÈGLE GÉNÉRALE

Pour ce qui n'est pas régi par le présent contrat, les dispositions légales et contractuelles s'appliquent. Les dispositions de l'article 4 sont également reconfirmées par rapport aux conditions du présent Accord.

Article 72 - COMMENCEMENT ET DURÉE

Sous réserve des dates et durées prévues pour chaque établissement, le présent accord prend effet à la date de sa conclusion et expire le 31 décembre 2024.

Si le contrat n'est pas résilié formellement dans les trois mois précédant son expiration, il sera réputé renouvelé d'année en année et, dans ce cas, la réglementation prévue aux articles 73-bis et 73-ter s'appliquera.

En cas de résiliation, le présent contrat continuera à produire ses effets, pour la partie économique et réglementaire, jusqu'à ce qu'il ait été remplacé par la convention collective nationale suivante, à l'exclusion des dispositions des articles 73-bis et 73-ter.

Les dispositions de l'article 3 du présent contrat relatives aux procédures de renouvellement de la C.C.N.T., qui ne subordonnent pas l'ouverture des procédures de renouvellement à la résiliation formelle de la C.C.N.T., sont expressément rappelées, et qui engagent les parties à assurer la continuité des renouvellements contractuels, sans préjudice de la faculté des Parties de déterminer le début et la validité des renouvellements.

Article 73 - TRAITEMENTS MINIMAUX CONTRACTUELS

Les augmentations des salaires minimaux pour le renouvellement de la C.C.N.T. ont été déterminées, sur la base des augmentations de l'indice ISTAT (Institut national de statistique) nommé « IPCG (Indice des Prix à la Consommation Général) net des produits énergétiques », en agissant sur les niveaux salariaux de classification moyenne du secteur (deuxième niveau, paramètre 109), et en réajustant ensuite ces valeurs sur les différents niveaux de classification, selon l'échelle paramétrique prévue par la précédente C.C.N.T. (100 - 220)."

L'augmentation des salaires minimaux du 2^e niveau est de 120 euros bruts au total pour la période de validité contractuelle 2021-2024, répartis comme suit:

- 1er juillet 2021 : 40 euros bruts
- 1er juillet 2022 : 20 euros bruts
- 1er juillet 2023 : 30 euros bruts
- 1er juillet 2024 : 20 euros bruts
- 1er juillet 2025 : 10 euros bruts

AUGMENTATIONS ÉCONOMIQUES

Niv.	Par.	Croissance économique Juillet 2021	Croissance économique Juillet 2022	Croissance économique Juillet 2023	Croissance économique Juillet 2024	Croissance économique Juillet 2025	Total
Q	220	80,73 €	40,37 €	60,55 €	40,37 €	20,18 €	242,20 €
7	201	73,76 €	36,88 €	55,32 €	36,88 €	18,44 €	221,28 €
6	174	63,85 €	31,93 €	47,89 €	31,93 €	15,96 €	191,56 €
5	140	51,38 €	25,69 €	38,53 €	25,69 €	12,84 €	154,13 €
4	128	46,97 €	23,49 €	35,23 €	23,49 €	11,74 €	140,92 €
3	118	43,30 €	21,65 €	32,48 €	21,65 €	10,83 €	129,91 €
2	109	40,00 €	20,00 €	30,00 €	20,00 €	10,00 €	120,00 €
1	100	36,70 €	18,35 €	27,52 €	18,35 €	9,17 €	110,09 €
Paramètre 115		42,20 €	21,10 €	31,65 €	21,10 €	10,55 €	126,61 €
Paramètre 125		45,87 €	22,94 €	34,40 €	22,94 €	11,47 €	137,61 €

À partir du 1er juillet 2021, les minima contractuels, composés de barèmes minimaux et d'indemnités de contingence, seront donc déterminés comme suit :

Niv.	Par.	Croissance économique Juillet 2021	Rémunération tabulaire Juillet 2021	Indemnité de contingence	Rémunération de base Juillet 2021	E.D.R.
Q	220	80,73 €	1.411,23 €	532,06 €	1.943,29 €	10,33 €
7	201	73,76 €	1.289,36 €	532,06 €	1.821,42 €	10,33 €
6	174	63,85 €	1.116,15 €	524,77 €	1.640,92 €	10,33 €
5	140	51,38 €	898,06 €	518,53 €	1.416,59 €	10,33 €
4	128	46,97 €	821,08 €	517,50 €	1.338,58 €	10,33 €
3	118	43,30 €	756,94 €	515,42 €	1.272,36 €	10,33 €
2	109	40,00 €	699,21 €	513,96 €	1.213,17 €	10,33 €
1	100	36,70 €	641,48 €	512,71 €	1.154,19 €	10,33 €

À partir du 1er juillet 2022, les minima contractuels, composés de barèmes minimaux et d'indemnités de contingence, seront donc déterminés comme suit :

Niv.	Par.	Croissance économique Juillet 2022	Rémunération tabulaire Juillet 2022	Indemnité de contingence	Rémunération de base Juillet 2022	E.D.R.
Q	220	40,37 €	1.451,60 €	532,06 €	1.983,66 €	10,33 €
7	201	36,88 €	1.326,24 €	532,06 €	1.858,30 €	10,33 €
6	174	31,93 €	1.148,08 €	524,77 €	1.672,85 €	10,33 €
5	140	25,69 €	923,74 €	518,53 €	1.442,27 €	10,33 €
4	128	23,49 €	844,57 €	517,50 €	1.362,07 €	10,33 €
3	118	21,65 €	778,59 €	515,42 €	1.294,01 €	10,33 €
2	109	20,00 €	719,21 €	513,96 €	1.233,17 €	10,33 €
1	100	18,35 €	659,83 €	512,71 €	1.172,54 €	10,33 €

À partir du 1er juillet 2023, les minima contractuels, composés de barèmes minimaux et d'indemnités de contingence, seront donc déterminés comme suit :

Niv.	Par.	Croissance économique Juillet 2023	Rémunération tabulaire Juillet 2023	Indemnité de contingence	Rémunération de base Juillet 2023	E.D.R.
Q	220	60,55 €	1.512,15 €	532,06 €	2.044,21 €	10,33 €

7	201	55,32 €	1.381,56 €	532,06 €	1.913,62 €	10,33 €
6	174	47,89 €	1.195,97 €	524,77 €	1.720,74 €	10,33 €
5	140	38,53 €	962,28 €	518,53 €	1.480,81 €	10,33 €
4	128	35,23 €	879,80 €	517,50 €	1.397,30 €	10,33 €
3	118	32,48 €	811,07 €	515,42 €	1.326,49 €	10,33 €
2	109	30,00 €	749,21 €	513,96 €	1.263,17 €	10,33 €
1	100	27,52 €	687,35 €	512,71 €	1.200,06 €	10,33 €

À partir du 1er juillet 2024, les minima contractuels, composés de barèmes minimaux et d'indemnités de contingence, seront donc déterminés comme suit :

Niv.	Par.	Croissance économique Juillet 2024	Rémunération tabulaire Juillet 2024	Indemnité de contingence	Rémunération de base Juillet 2024	E.D.R.
Q	220	40,37 €	1.552,52 €	532,06 €	2.084,58 €	10,33 €
7	201	36,88 €	1.418,44 €	532,06 €	1.950,50 €	10,33 €
6	174	31,93 €	1.227,90 €	524,77 €	1.752,67 €	10,33 €
5	140	25,69 €	987,96 €	518,53 €	1.506,49 €	10,33 €
4	128	23,49 €	903,28 €	517,50 €	1.420,78 €	10,33 €
3	118	21,65 €	832,72 €	515,42 €	1.348,14 €	10,33 €
2	109	20,00 €	769,21 €	513,96 €	1.283,17 €	10,33 €
1	100	18,35 €	705,70 €	512,71 €	1.218,41 €	10,33 €

À compter du 1er juillet 2025, les minima contractuels, composés de barèmes minimaux et d'indemnités de contingence, seront donc déterminés comme suit :

Niv.	Par.	Croissance économique Juillet 2025	Rémunération tabulaire Juillet 2025	Indemnité de contingence	Rémunération de base Juillet 2025	E.D.R.
Q	220	20,18 €	1.572,70 €	532,06 €	2.104,76 €	10,33 €
7	201	18,44 €	1.436,88 €	532,06 €	1.968,94 €	10,33 €
6	174	15,96 €	1.243,86 €	524,77 €	1.768,63 €	10,33 €
5	140	12,84 €	1.000,81 €	518,53 €	1.519,34 €	10,33 €
4	128	11,74 €	915,03 €	517,50 €	1.432,53 €	10,33 €
3	118	10,83 €	843,55 €	515,42 €	1.358,97 €	10,33 €

2	109	10,00 €	779,21 €	513,96 €	1.293,17 €	10,33 €
1	100	9,17 €	714,87 €	512,71 €	1.227,58 €	10,33 €

Bilan 2021-2024

En juin 2025, indépendamment de la survie ou non de la présente C.C.N.T., les parties procéderont à une vérification concernant l'éventuel écart entre l'indice IPCG hors produits énergétiques considéré à la date de signature et l'indice IPCH (Indice des prix à la consommation harmonisé) effectivement enregistré pour la période. Dans le cas où le montant relatif à l'ajustement de l'IPCH, calculé sur la base d'une inflation totale de la période 2021-2024 de 3,9 %, serait différent des montants des augmentations totales calculées avec l'indice IPCH effectivement constaté pour la période 2021-2024, les montants figurant dans le tableau du 1er juillet 2025 seront modifiés en conséquence. Compte tenu du temps écoulé depuis le dernier renouvellement contractuel et en tenant compte des critères d'indexation des salaires minimaux adoptés lors de ce renouvellement, si la comparaison entre l'indice IPCH considéré et celui effectivement constaté devait, en revanche, s'avérer négative, le potentiel rattrapage des excédents sera effectué sur les augmentations salariales qui seront définies lors du renouvellement de la C.C.N.T.

Exemple de calcul du solde de l'IPCH pour la période 2021-2024:

En juillet 2025, en plus du montant prévu par la dernière tranche (10 €), une somme supplémentaire sera éventuellement reconnue, au solde de la période de validité contractuelle, si l'IPCH réalisé pendant la période dépasse la valeur de 3,9%.

Exemples:

1) IPCH réalisé sur la période 2021 - 2024 supérieur à 3,9% → reconnaissance de 10 euros (de la tranche) + solde de l'IPCH Application :

IPCH réalisée sur la période 2021-2024 soit 4,7% → reconnaissance de 10 euros (de la tranche) + € 9,38 (solde IPCH) = € 19,38

(formule ci-dessous : $3,9\% : 45,75 = 4,7\% : X$; $X = 55,13$; $55,13 - 45,75 = € 9,38$)

2) IPCH réalisée sur la période 2021 - 2024 égale à 3,9% → reconnaissance de 10 euros (de la tranche)

IPCH réalisé sur la période 2021 - 2024 inférieur à 3,9% → reconnaissance de 10 euros (de la tranche)

Article 73-bis - RENOUELEMENT ANNUEL ET TRAITEMENTS MINIMAUX CONTRACTUELS POUR L'ANNÉE 2025

La présente C.C.N.T., si elle n'est pas formellement résiliée par l'une des parties contractantes dans les trois mois de son échéance naturelle, sera réputée renouvelée également pour l'année 2025 en présence d'une plate-forme pour le renouvellement de la C.C.C.N.T. Dans ce cas, les parties se réuniront en juin 2025 pour déterminer sur la base

des données fournies par l'ISTAT, recueillies par l'indice "IPCH hors énergie" pour l'année 2025 (IPCH prévu), la valeur de l'augmentation du minimum contractuel à partir du 1er juillet 2025. L'indice "IPCH hors énergie importée" sera appliqué sur le minimum contractuel composé de minimum tabulaire et contingence.

La présente clause n'a pas d'incidence sur la prévision relative à la clause Bilan 2021-2024 qui devra de toute façon être appliquée.

En juin 2026, sur la base du même indice, l'IPCH réalisé pour l'année 2025, on procédera à déterminer, l'éventuelle augmentation des salaires minimaux qui prendra effet le 1er juillet 2026 si le différentiel entre l'IPCH prévu et réalisé s'avère positif. Dans le cas où la comparaison entre l'indice IPCH prévu et celui réalisé pour l'année 2025 devrait, au contraire, se révéler négative, aucune augmentation du salaire minimum ne sera effectuée et l'éventuel recouvrement des excédents sera réalisé sur les augmentations salariales qui seront définies lors du renouvellement de la C.C.N.T.

Article 73-ter - RENOUELEMENT DE LA PRÉSENTE C.C.N.T. POUR LES ANNÉES SUIVANT 2025 ET TRAITEMENTS MINIMAUX CONTRACTUELS

Les parties signataires du présent accord pourront donner effet à la C.C.N.T., même pour les années postérieures à l'année 2025, si aucune des parties signataires ne la résilie formellement dans les trois mois suivant la fin de l'année d'expiration (avant la fin du mois de septembre). Par conséquent, à titre d'exemple, en l'absence d'une résiliation formelle avant le mois de septembre de l'année 2025, l'efficacité de la C.C.N.T. se poursuivra également pour l'année 2026 et, en juin, les parties définiront les augmentations éventuelles des minima contractuels dans les conditions décrites à l'article 73-bis.

Dans le cas où l'une des parties souhaiterait se retirer du contrat et en communiquerait la résiliation formelle, à titre d'exemple, en septembre 2026, la C.C.N.T. prendrait fin, aux conditions ci-après précisées, à la date du 31 décembre de la même année et, au mois de juin de l'année suivante, on procéderait exclusivement à reconnaître l'éventuel différentiel salarial qui découlerait, pour l'année 2026, de la comparaison entre l'IPCH prévu et réalisé.

ANNEXE ARTICLE 22 - ÉCHELONS BIENNAUX POUR LES EMPLOYÉS ET ANCIENNETÉ FORFAITAIRE DE SECTEUR POUR LES OUVRIERS

ÉCHELONS BIENNAUX POUR LES EMPLOYÉS

(6,25 % de la rémunération tabellaire en vigueur au moment de l'acquisition de l'ancienneté et de l'indemnité de contingence au 1/8/1983)

Niveau	Valeur de l'échelon biennal à partir du 1/7/2021	Valeur de l'échelon biennal à partir du 1/7/2022	Valeur de l'échelon biennal à partir du 1/7/2023	Valeur de l'échelon biennal à partir du 1/7/2024	Valeur de l'échelon biennal à partir du 1/7/2025
Q	€ 105,68	€ 108,20	€ 111,98	€ 114,51	€ 115,77
7°	€ 98,06	€ 100,37	€ 103,82	€ 106,13	€ 107,28

6°	€ 87,23	€ 89,23	€ 92,22	€ 94,22	€ 95,22
5°	€ 73,60	€ 75,21	€ 77,62	€ 79,22	€ 80,03
4°	€ 68,79	€ 70,26	€ 72,46	€ 73,93	€ 74,66
3°	€ 64,78	€ 66,14	€ 68,17	€ 69,52	€ 70,20
2°	€ 61,18	€ 62,43	€ 64,30	€ 65,55	€ 66,18

*** PROVISoire AU SENS DE L'ARTICLE 73

ANCIENNETÉ FORFAITAIRE DE SECTEUR POUR OUVRIERS

Niveau	Montants à partir de juin 2011
6°	€ 82,99
5°	€ 66,77
4°	€ 63,15
3°	€ 58,18
2°	€ 54,39
1°	€ 51,02
Paramètre 115	€ 55,50
Paramètre 125	€ 62,59

ANNEXE ARTICLE 54 - PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

Niveau	Salaire minimum conventionnel et indemnité de contingence du 1/1/2001	1%
6°	€ 1.222,75	€ 12,28
5°	€ 1.222,75	€ 12,28
4°	€ 1.090,21	€ 10,90
3°	€ 976,53	€ 9,77
2°	€ 957,74	€ 9,58
1°	€ 919,85	€ 9,20
Paramètre 115	€ 912,93	€ 9,13

Paramètre 125	€ 952,52	€ 9,53
---------------	----------	--------

AVIS COMMUN
POUR LA GESTION DE L'URGENCE COVID-19 ET LES MODALITÉS DE
REDÉMARRAGE POUR LES ENTREPRISES DU SECTEUR NETTOYAGE ET
ASSAINISSEMENT
23 juin 2020

ANIP CONFIDUSTRIA, LEGACOOOP PRODUZIONE E SERVIZI, CONFCOOPERATIVE
LAVORO E SERVIZI, AGCI SERVIZI; UNIONSERVIZI CONFAPI
et
FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTRASPORTI

À partir du 20 avril 2020, elles se sont rencontrées par vidéoconférence pour examiner la situation du secteur du nettoyage, des services intégrés et des services multiservices, dans le contexte de la crise très grave causée par l'épidémie de Covid-19, afin d'analyser également, les effets qui pourront en résulter, dans la poursuite des mesures de confinement et de prévention de la propagation du Covid-19.

Le contexte inédit et imprévisible soumet le secteur du nettoyage/multiservices à une dure épreuve de résistance et en même temps préfigure clairement la nécessité qu'il devienne d'intérêt stratégique pour notre pays.

La suspension et la réduction des activités de nombreux secteurs économiques ont également entraîné l'arrêt des services connexes, tels que le nettoyage des bureaux et des sites industriels, avec, pour conséquence, la mobilisation d'instruments d'amortissement social pour de nombreux travailleurs et, dans certains cas, mettant en péril l'avenir possible des entreprises, dont la capacité d'être un facteur de propulsion économique et de cohésion sociale représente un patrimoine commun à protéger.

Dans le même temps, dès les premiers jours de l'urgence, le secteur est en première ligne dans la bataille contre l'émergence de coronavirus. Le nettoyage et la désinfection des lieux fermés, des bureaux publics, des supermarchés et, en particulier, dans les hôpitaux et les activités socio-sanitaires et sociales, d'activité normale est devenue indispensable pour endiguer la contagion et sera incontournable pour garantir la sécurité de la reprise de toute activité productive, comme établi par les Protocoles signés par les Partenaires Sociaux en date du 14 mars 2020 et 24 avril 2020, établissant les mesures convenues à la fois comme nécessaires pour la sécurité et la prévention des travailleuses et des travailleurs à l'intérieur des lieux de travail.

Les entreprises et les coopératives du secteur ainsi que les travailleuses et les travailleurs du secteur ont immédiatement mis à disposition du pays et du système de santé publique, engagement, professionnalisme, compétence et innovation, en travaillant aux côtés des administrations publiques et en particulier du système de santé, avec la flexibilité et la capacité d'adaptation rapide nécessaires dans différents domaines et contextes. Non seulement comme de simples prestataires de services, mais comme de véritables partenaires du système de santé national au nom de la santé et de la sécurité générale. Activité reconnue par les multiples actes de solidarité et de reconnaissance envers les travailleuses et les travailleurs.

Malgré cela, nous constatons toujours que les institutions, la politique et l'administration publique en général n'accordent pas suffisamment d'attention à ce domaine. En effet, dans les mesures de soutien nécessaires, il est souvent oublié et/ou relégué au secteur marginal par rapport à d'autres activités économiques, malgré le nombre élevé de personnes occupées et l'impact sur le PIB. Un exemple frappant et grave

est la situation inacceptable créée par les énormes difficultés auxquelles les entreprises du secteur ont été confrontées pour trouver des EPI (équipements de protection individuelle), qui, de fait, a mis et continue souvent à mettre au second plan les travailleurs du nettoyage et de la désinfection par rapport à d'autres, bien qu'ils travaillent dans le même contexte, sur le même front et avec les mêmes risques.

En particulier, la persistance des difficultés à mettre les EPI à disposition des travailleurs du secteur, notamment dans le secteur hospitalier/social/social-soignant, crée de fait une discrimination très grave et dangereuse entre travailleurs, que, bien qu'ils travaillent aux côtés des médecins et infirmières et dans les mêmes environnements à risque, ils se voient souvent privés des outils devenus indispensables pour travailler en sécurité, mettant en péril la poursuite du service. L'attribution de la responsabilité de la recherche des EPI à la seule initiative des entreprises de nettoyage et d'assainissement constitue un grave défaut qui a entraîné, entre autres, des tensions inévitables dans le secteur.

Ainsi que le Gouvernement l'a déclaré à plusieurs reprises dans les Protocoles signés entre les Parties du 14 mars et du 24 avril 2020 et comme confirmé également dans les dispositions gouvernementales relatives à la Phase 2, le nettoyage et la désinfection sont des éléments essentiels pour le redémarrage des entreprises et des activités et, par conséquent, de l'économie. Assainir les lieux où l'on vit et travaille fait partie des activités primaires et indispensables. Dans les mois à venir, l'activité d'assainissement deviendra indispensable pour le redémarrage de chaque secteur et secteur productif. Le nettoyage et l'assainissement sont destinés à jouer un rôle stratégique et une fonction d'intérêt collectif pour notre pays, pour cette raison, il est nécessaire d'en reconnaître activement la valeur.

Il apparaît nécessaire que les institutions et les décideurs publics prennent pleinement conscience du secteur et du rôle de l'opérateur économique privé, en tant que sujet fondamental et non plus compressible pour la croissance du tissu économique, ainsi que de la cohésion sociale des territoires où les entreprises et les coopératives opèrent, selon un modèle respectueux des principes de subsidiarité horizontale.

Cette nouvelle prise de conscience impliquant les entreprises, les travailleuses et les travailleurs, doit trouver la juste reconnaissance.

Pour ces raisons, les parties demandent :

- de mettre en œuvre ce qui a été établi dans la Déclaration commune récemment partagée par les Associations Patronales et Syndicales Européennes dans le cadre communautaire, à travers la reconnaissance des activités de nettoyage, d'assainissement et de désinfection en tant qu'activités stratégiques et cruciales et, en tant que telles, méritent une attention particulière de la part des gouvernements de tous les États membres;
- le soutien aux processus d'innovation et de recherche des entreprises et des coopératives, des parcours de formation spécifiques par rapport aux secteurs d'intervention du personnel impliqué dans les désinfections et le nettoyage;
- pour les appels d'offres relatifs aux activités d'assainissement, il est nécessaire de sélectionner les entreprises et les coopératives, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, au moyen de critères privilégiant les éléments de compétence et de fiabilité de l'entreprise et de qualité dans la prestation du service, parce que les activités de désinfection sont à haute valeur professionnelle et, en raison de l'importance stratégique, il est nécessaire de contrer l'entrée sur le marché d'entreprises qui, profitant de l'urgence, promeuvent des services non à la hauteur

- de la situation;
- dans l'application correcte de la CCNT de secteur souscrit des Associations Patronales et Syndicales comparativement plus représentatives sur le plan national, des règles du droit du travail et de la protection de la santé et de la sécurité sur les lieux de travail pour les travailleuses et les travailleurs, en assurant aux utilisateurs les niveaux prescrits de sécurité et de salubrité des environnements, faciliter les investissements conformes au principe de subsidiarité horizontale et aux meilleures pratiques de partenariat public-privé, en établissant un système de procurement publique conforme à une vision moderne et inclusive du développement du pays, ainsi orienté vers une demande publique qualifiée, rapide, efficace, flexible et stratégiquement orientée vers la sélection et la qualification des offres en récompensant les compétences, les capacités et les besoins sociaux, en assurant les opérateurs économiques dans le processus concurrentiel;
 - la réalisation d'un marché des marchés publics pour le secteur capable de moduler la demande et l'offre aux différentes exigences et de remplir le double but de créer des services de nettoyage et d'assainissement adaptés aux nouvelles exigences du pays et d'être en même temps, un instrument pour valoriser le travail, assurer de meilleures conditions économiques et réglementaires pour les travailleuses et les travailleurs, constituer un moteur concret de développement et de nouveaux emplois de qualité, en accordant une attention particulière à la formation de nouvelles compétences et qualifications pour les salariés des entreprises et des coopératives du secteur;
 - la réalisation conséquente d'un système de confiance capable, à travers la pleine utilisation des potentialités du droit européen et des réglementations italiennes des marchés publics et des concessions (notamment en ce qui concerne la définition des critères d'attribution de l'offre économiquement la plus avantageuse par rapport aux expériences professionnelles et à la qualification du personnel salarié, au maintien de la quantité et de la qualité du travail, à la reconnaissance de la négociation collective), de parvenir à la maximisation des ressources économiques disponibles, en termes de création d'emplois et de services fournis;
 - de lutter contre tout dumping et de mettre en œuvre, dans le cadre des contrats susmentionnés, le critère de l'offre économiquement la plus avantageuse - les dispositions pertinentes de la convention collective de secteur "CCNT pour le personnel employé par des entreprises fournissant des services de nettoyage et des services intégrés/multiservices", en tant que contrat de référence exclusif de premier niveau, y compris pour la gestion des relations avec les travailleurs concernés et le respect des barèmes de coûts horaires émanant du Ministère du Travail;
 - dépassement de la méthode (de la pratique) des réductions aveugles des dépenses publiques destinées aux services de nettoyage et d'assainissement et donc des appels d'offres lancés dans les faits au plus bas qui, à la lumière du contexte actuel, devient une méthode de sélection des offres erronée et même dangereuse pour la santé et la sécurité de la population, en faveur de procédures d'adjudication qui redonnent une place centrale aux composantes d'évaluation qualitative de l'offre; conformément aux principes européens de "approvisionnement stratégique", tels qu'ils résultent de la communication de la Commission de 2011, tels que repris à l'article 30 du Code des marchés publics décret législatif 50/2016;
 - valorisation et qualification du secteur, notamment par une mise à jour de la

- réglementation de référence, la loi 82/94;
- jusqu'à la fin de la phase d'urgence et pour une période cohérente avec les prévisions de redémarrage complet des différents domaines d'activité, de prolongation et de renforcement des amortisseurs sociaux, avec refinancement des mesures, avec des délais de livraison rapides, pour le soutien économique des entreprises et coopératives en difficulté et des travailleuses et travailleurs concernés, dont les emplois doivent être sauvegardés en tant que composante principale de la "valeur" des entreprises du secteur, notamment dans un modèle de "approvisionnement public", axé sur la valorisation de la qualité de l'offre qui suppose nécessairement la qualité de l'emploi;
 - pour permettre une reprise des activités économiques en toute sécurité, activer des dépistages immunologiques pour les travailleurs du secteur opérant dans les établissements de santé ainsi que pour les travailleurs engagés dans des marchés pour des activités soumises à des dispositions nationales et/ou régionales, à des diagnostics identiques. Pour le personnel employé dans les établissements socio-sanitaires et les partenaires d'assistance, assurer en priorité la fourniture des équipements de protection individuelle et des autres équipements de sécurité, au même titre que ce qui est déjà prévu par la législation pour les médecins et les infirmières (cf. article 5, alinéa 5, décret législatif 18/2020).

Les parties s'engagent d'un commun accord à utiliser les organismes bilatéraux du secteur, ASIM et ONBSI, en mettant en œuvre tous les moyens possibles pour soutenir le secteur grâce aux ressources disponibles, en élargissant les plans sanitaires, avec l'identification d'instruments de soutien et une vaste campagne de communication pour valoriser et soutenir le secteur.

Les parties conviennent que le contexte décrit ci-dessus constitue un facteur important à prendre en compte dans la comparaison sur le renouvellement de la C.C.N.T. de secteur. D'un commun accord, elles ont fixé le calendrier de la reprise de la table de comparaison sur la C.C.N.T. à partir du 23 juin et aux dates ultérieures du 30 juin et du 7 juillet prochains, avec la volonté de définir des arrangements visant à la signature de l'accord de renouvellement.

Ceci dans le but de donner aux parties elles-mêmes - qui ont continué, dans le respect de leurs rôles respectifs, à démontrer un fort sens des responsabilités même dans cette phase de grande urgence que le secteur de "gestion des installations" traverse - des règles empreintes de certitude, la stabilité, l'innovation, l'efficacité et la compétitivité, au bénéfice de l'ensemble du secteur et des travailleurs.

Rome, 23 juin 2020

AVIS COMMUN
POUR LA LÉGALITÉ, LA RÉGULARITÉ ET LA TRANSPARENCE DU MARCHÉ DANS
LE SECTEUR DU NETTOYAGE, SERVICES INTÉGRÉS/MULTISERVICES

31 mai 2011

Les Partenaires sociaux souscrivant à la C.C.N.T. nettoyage, services intégrés/multiservices mettent en évidence le potentiel et la capacité du secteur à développer des emplois qualifiés et stables grâce à une large gamme d'entreprises structurées grandes, moyennes et petites, capables d'atteindre simultanément des résultats importants en matière de qualité des services offerts.

Le secteur représente également un service de soutien incontournable, en particulier dans les environnements sensibles tels que les écoles, les hôpitaux, les communautés et, s'il est correctement soutenu, il est en mesure de garantir de nouveaux emplois réguliers, le développement économique et la croissance du secteur.

Les partenaires sociaux représentatifs du secteur ont mené ces dernières années une forte action de promotion et de mise en œuvre de règles visant à garantir la transparence et la qualification du secteur des marchés publics de services de nettoyage et de services intégrés/multiservices, en luttant contre le travail non déclaré et en favorisant l'affirmation d'entreprises structurées et régulières, qui ont su jouer un rôle significatif également social à travers l'emploi de catégories faibles du marché du travail et l'intégration de l'immigration.

Néanmoins, les données récemment apparues et partagées entre les parties font apparaître une augmentation de l'irrégularité qui place le secteur parmi les secteurs les plus à risque dans l'utilisation du travail non déclaré, avec de larges segments de marché absorbés par des pseudo-entrepreneurs qui ne sont pas en règle avec la fiscalité, la prévoyance, les lois et les conventions collectives de travail.

Ces irrégularités apparaissent aux partenaires sociaux en croissance préoccupante, parallèlement aux difficultés économiques et financières non seulement de l'État, des collectivités locales, des administrations publiques, mais aussi de nombreux donneurs d'ordre privés, qui se trouvant dans l'obligation de limiter les coûts en priorité immédiate, confient la gestion des services à des prix incompatibles avec une gestion régulière des entreprises et avec les coûts de main-d'œuvre.

La crise, les réductions des dépenses publiques et le pacte de stabilité peuvent contribuer à de nouveaux processus de déstructuration du marché. Il faut éviter que les interventions ne se concrétisent que par une réduction généralisée des services et une interruption des processus nécessaires de qualification des dépenses.

Même en cette période de difficultés budgétaires, il apparaît nécessaire pour les signataires de souligner qu'une modalité différente dans les mécanismes de calcul de la taxe régionale sur les activités productives pourrait rendre cette taxe plus adaptée aux caractéristiques réelles du secteur, particulièrement pénible pour des entreprises notoirement à forte intensité de main-d'œuvre.

Les partenaires sociaux souscrivent donc au présent Avis commun comme condition nécessaire pour continuer à agir par des actions conjointes et partagées à l'égard des Institutions, du Parlement, du gouvernement et des autorités de régulation et de surveillance, en liant les Parties elles-mêmes à des comportements cohérents dans leurs relations mutuelles et envers des tiers.

Les Parties considèrent que des initiatives conjointes de soutien, sur des thèmes

partagés par toutes les organisations syndicales et patronales signataires du présent Avis commun, peuvent également être menées par l'Organisme Bilatéral du Secteur.

Les Parties conviennent donc des actions suivantes :

- 1) **Lutte contre le travail non déclaré** - Le secteur a d'énormes potentialités pour pouvoir garantir un emploi stable (plus de 95% des relations de travail régulières sont des contrats à durée indéterminée) et pour le maintenir par le biais de la clause sociale prévue dans la convention collective professionnelle, dans des groupes sociaux à risque d'exclusion tels que la main-d'œuvre extracommunautaire et féminine.

Si elles sont soutenues de manière adéquate, les entreprises peuvent jouer un rôle important de vecteur de développement pour l'ensemble du pays, en tenant compte des chiffres exprimés par le secteur (plus de 500000 salariés, hors grande partie de la main-d'œuvre souterraine) et l'incidence relative des investissements pour la création d'emplois, étant donné qu'il s'agit d'activités à très forte intensité de main-d'œuvre.

Il apparaît donc nécessaire de promouvoir la réouverture de la confrontation institutionnelle avec le Gouvernement et le Ministère du Travail, en particulier, pour assurer des formes de coordination entre les Partenaires sociaux du secteur et les Institutions dans la lutte contre le travail non déclaré, en faisant appel, le cas échéant, aux organismes bilatéraux et aux observateurs.

Il est donc demandé aux sujets institutionnels de mettre en place une structure composée de représentants du Ministère du Travail, de l'Inps, de l'Inail, ainsi que d'un représentant de l'Autorité de Surveillance des Marchés Publics, avec l'objectif d'identifier, y compris à la suite de dénonciations de la part des partenaires sociaux du secteur, des situations de criticité possibles avec risque de fraude / contournement de lois et de convention collective nationale de travail, avec un préjudice économique relatif également pour le Trésor public.

- 2) **Régularité et équité des cotisations** - Les Parties sont convaincues que la vérification effective de la régularité des contributions du contractant et du sous-traitant constitue un autre moyen de lutter contre l'irrégularité des marchés. La vérification prévue par la réglementation en vigueur, contenue dans le document unique de régularité contributive (DURC), a la limite depuis longtemps relevée par les opérateurs du secteur, en ce sens que l'attestation d'un rapport de prévoyance régulier, alimenté par des versements périodiques, ne signifie pas que ces versements correspondent à ce qui est effectivement dû aux travailleurs, aux organismes de sécurité sociale et aux institutions de mutualité prévus par la loi.

Les Parties conviennent donc de demander au législateur de modifier la législation en cause afin d'obtenir un document attestant la correspondance entre les versements effectués et la dette contributive du contractant.

Dans cette même perspective, les Parties conviennent également de l'importance et de l'urgence de définir avec le Ministère du Travail et des Politiques sociales les modalités d'inclusion dans le DURC de la vérification de l'adéquation de l'incidence de la main-d'œuvre relative au contrat spécifique confié, conformément à l'article 118, alinéa 6 bis, du décret législatif 163/2006 (code des marchés publics), y compris par la collaboration avec l'Organisme sectoriel national bilatéral.

3) **Responsabilité solidaire** - Les Parties réaffirment qu'un moyen de lutter contre les irrégularités dans les marchés publics consiste à frapper, avec l'entreprise irrégulière, les donneurs d'ordre qui tirent des avantages économiques du marché en omettant d'effectuer les vérifications nécessaires.

Les Parties considèrent donc qu'il est essentiel et urgent de demander au législateur de compléter la discipline de la responsabilité solidaire pour introduire des solutions efficaces qui incitent le maître d'ouvrage à adopter un comportement "vertueux" dans le domaine des marchés, par une vérification effective de la régularité des contractants et sous-traitants, au moins en ce qui concerne les profils pour lesquels la responsabilité solidaire du même donneur d'ordre est engagée (traitements de rémunération, cotisations, sécurité du travail, prévoyance complémentaire).

4) **Respect de la convention collective nationale de catégorie** - Les Parties conviennent de développer des actions communes pour le respect intégral de la C.C.N.T. entreprises de nettoyage et services intégrés / multiservices, y compris la clause sociale, dans les marchés publics et privés ayant pour objet les prestations prévues dans le champ d'application de la C.C.N.T.. À cette fin, les parties poursuivront leurs actions visant à lutter contre des phénomènes négatifs tels que l'application de contrats de travail conclus par des personnes non représentatives ou l'application de C.C.N.T. relatives à d'autres activités ou à d'autres types d'entreprises dans le but de réduire les droits économiques et réglementaires des employés du secteur par l'utilisation de pratiques négatives de dumping social.

5) **Critères de passation des marchés publics** - La phase d'attribution des marchés de services doit se caractériser principalement par l'utilisation de l'offre économiquement la plus avantageuse avec l'utilisation de paramètres compatibles avec ce critère et susceptibles de protéger l'emploi, le coût de la main-d'œuvre tel que déterminé par l'article 86 du décret législatif n°163/2006 et de la sécurité du travail, dans une logique de durabilité des marchés publics, en privilégiant la qualité du service; la réduction maximale n'est utile que pour les marchés où les contenus et les prestations contractuelles sont clairement définis a priori, tout en garantissant la protection des travailleurs qui y sont engagés, en priorité en matière de sécurité du travail.

Afin de garantir la transparence des actes d'adjudication dans le secteur, ceux-ci devront contenir l'indication de la C.C.N.T. entreprises de nettoyage et services intégrés/multi services.

Pour la même raison, il convient de restreindre le champ d'application de l'enchère électronique en excluant ce moyen pour les marchés de services lorsqu'il est nécessaire de définir en même temps un projet organisationnel du service avec l'offre économique; dans le domaine, par ailleurs, cela crée une concurrence entre les entreprises par la compression du coût du travail.

Il convient de souligner l'importance que les offres présentées soient cohérentes avec le coût du travail identifié au niveau ministériel sur la base des dispositions contenues dans la C.C.N.T. et des règles en matière de cotisations et de fiscalité, comme le prévoient les articles 86, 87 et 89 du décret législatif n°163/2006; de même, le respect de la C.C.N.T., des contrats de second niveau lorsqu'ils existent, ainsi que des obligations sociales et fiscales doit constituer un paramètre pour vérifier la régularité de l'exécution du marché, des sanctions appropriées, y compris la résiliation du contrat, sont prévues en cas de non-respect constaté.

6) **Réglementation de la sous-traitance:** Le thème de la sous-traitance nécessite une attention particulière car il pose des problématiques spécifiques, souvent négligées par le maître d'ouvrage, qui peuvent produire des effets déstabilisateurs pour le secteur.

L'une des principales difficultés, qui alimente le phénomène du travail non déclaré et irrégulier, provient de la "combinaison" de la règle de la rémunération de la sous-traitance - qui doit être calibrée sur le prix du marché, avec une baisse ne dépassant pas 20% (article 118 décret législatif 163/2006) - et appels d'offres lancés et/ou passés en violation des règles en vigueur en dessous de ce qui est défini dans les tableaux ministériels : ceci comporte le risque de non-application, partielle ou totale, de lois, conventions collectives nationales et accords territoriaux complémentaires lorsqu'ils existent.

L'intervention réglementaire devrait également conduire à uniformiser la discipline de la responsabilité solidaire dans le marché public et la sous-traitance, en éliminant les différences normatives qui ne se justifient pas en présence de contrats ayant, pour l'essentiel, les mêmes éléments constitutifs.

7) **Retards de paiement** - Les entreprises du secteur subissent la grave situation des retards de paiement de la part des organismes publics; ces retards ont atteint une dimension égale à plus de 50% du chiffre d'affaires du secteur, avec des conséquences particulièrement graves s'agissant d'activités à forte intensité de main-d'œuvre.

La charge de cette situation pose de graves problèmes aux entreprises en raison de l'incidence négative sur les programmes d'investissement et de développement, des charges financières impropres, souvent bien supérieures au risque d'entreprise prévu, dont elles sont grevées.

Sans préjudice de l'obligation pour les entreprises de payer régulièrement aux travailleurs la rémunération, les Partenaires sociaux reconnaissent mutuellement que cette problématique présente un intérêt commun et que la recherche de solutions, y compris par des actions communes, est un objectif partagé.

Il faudra donc prévoir des mesures permettant de réaliser, après un délai défini de retard constaté, le paiement de ce qui est dû à l'entreprise.

À défaut, les entreprises créancières devront pouvoir être protégées, jusqu'à la liquidation de la créance certaine, par le biais d'interventions, par exemple, de la compensation temporaire fiscale correspondante, de la sécurité sociale.

8) **Révision des prix** - L'institution de la révision des prix est reconnue par la loi (article 115 décret législatif n°163/2006) ainsi que par la jurisprudence. Cependant, tant dans les périodes de crise actuelles que dans les périodes les plus florissantes, la disparité dans les rapports de force entre le maître d'ouvrage et le maître d'œuvre rend pratiquement impossible toute augmentation minimale des frais de marché.

Les Partenaires sociaux partagent la nécessité d'interventions, notamment pour que les augmentations de coûts découlant de la C.C.N.T. soient reconnues par les commanditaires publics et privés; tout cela afin d'éviter une augmentation des coûts, qui n'est pas correctement reconnu par le maître d'ouvrage, soit de nature à déterminer d'éventuels phénomènes négatifs, même avec le risque de pénalisation de la qualité des services.

9) **Registre du commerce** - Modifications de la loi n°82/1994 et du Décret Ministériel n°274/1997. Les Parties signataires du présent Avis Commun partagent la démarche

engagée par le Gouvernement en ce qui concerne la simplification et la débureaucratization des activités entrepreneuriales. Toutefois, il convient de souligner que ces principes, abaissés sans précaution et sans spécificité dans le secteur, présenteraient de très forts risques d'augmenter le taux déjà élevé d'irrégularités.

Il reste indispensable d'éviter que l'entrée de nouveaux acteurs, opérant dans une logique de "coup rapide", puisse avoir des effets potentiellement dévastateurs pour les entreprises régulières qui perdraient des parts de marché, pour les travailleurs qui risqueraient de perdre salaires et cotisations ainsi que des emplois, et avec les donneurs d'ordre les plus exposés aux conséquences légales en matière de responsabilité solidaire.

En ce sens, les Parties proposeront au Législateur des modifications dans le sens de l'ouverture en phase d'entrée, mais en même temps de la qualification accrue des entreprises les plus stables à un stade ultérieur et dans les marchés publics au-dessus des seuils définis.

De même, les Parties proposeront des réglementations sectorielles de régulation de la sous-traitance, afin d'éviter une mauvaise utilisation de celle-ci, dans une logique de sélection qualitative des services.

10) **Gestion des crises** - Les parties signataires réaffirment la nécessité d'éviter que les réductions de coûts annoncées ne se traduisent que par une réduction des services et non par des processus de qualification des dépenses, tout en préservant l'adéquation des rémunérations aux entreprises, la protection de l'emploi et du revenu des travailleurs dans le respect d'une qualité de service qui soit adaptée à un service d'utilité publique, en particulier dans des milieux à risque comme la santé, l'école, etc.

Pour éviter de telles situations, il est nécessaire de prévoir une table permanente de confrontation avec les ministères concernés qui joue un rôle de suivi de ceux-ci, en identifiant des parcours alternatifs en vue de sauvegarder et de qualifier l'emploi et les structures entrepreneuriales.

Les parties reconnaissent que les amortisseurs sociaux dérogatoires ont permis de s'attaquer aux effets sur l'emploi qui ont caractérisé le marché du travail au cours des derniers mois, sous l'effet de la crise économique et financière qui a conduit l'acheteur à mettre en œuvre des interventions continues de réduction et de suppression des services.

Considérant que les estimations concernant la reprise sont encore incertaines et que la manœuvre financière prévoit des interventions qui auront des retombées sur les commanditaires publics, avec pour conséquence l'affaiblissement du marché du travail dans les années à venir, les parties, dans l'attente des travaux sur la réforme annoncée des amortisseurs sociaux, conviennent de la nécessité de refinancer les amortisseurs sociaux par dérogation, afin de ne pas priver le secteur d'un système de protection sociale adéquat.

11) **Procédures de concours de la maîtrise d'ouvrage** - En raison du fait que les entreprises du secteur exercent des activités à forte intensité de main-d'œuvre et travaillent chez les donneurs d'ordre, les parties envisagent de proposer une modification législative reconnaissant le caractère de créance privilégiée des rémunérations des contractants et sous-traitants et des rémunérations de leurs salariés.

12) **Politiques de genre** - Les parties conviennent de la nécessité de mettre en œuvre des actions communes et concrètes contre les formes de discrimination qui se manifestent dans le secteur, notamment par l'application plus ponctuelle des législations existantes sur l'égalité des chances (loi n° 125/1991 et du décret législatif n° 198/2006 et décret législatif n° 5/2010).

Les parties soulignent en particulier le rapport déficitaire qui existe actuellement entre le nombre élevé de travailleuses employées dans le secteur et leur faible présence dans les rôles de cadres et d'organes de direction. À cette fin, les parties s'efforceront de promouvoir des instruments capables de surmonter ces différences, même avec un meilleur fonctionnement de la commission Égalité des Chances prévue dans la C.C.N.T. de catégorie.

Complément à l'Avis commun présenté au Ministère du Travail le 4 novembre 2010

En ce qui concerne le nouveau Règlement d'application du Code des marchés publics (DPR - Décret du Président de la République 207/10), les Parties relèvent un aspect qu'elles jugent négatif et péjoratif par rapport à la réglementation précédente, contenue dans le DPCM (Décret du Président du Conseil des Ministres) 117/99 et qui devait être transféré dans le Règlement. En effet, l'article 286 du Règlement relatif au critère d'attribution selon l'offre économiquement la plus avantageuse dans le secteur du nettoyage modifie radicalement les modalités d'attribution des points à l'élément économique, en transformant les adjudications ouvertes selon ce critère en adjudications substantiellement à la baisse maximale.

Les Parties rappellent que l'original DPCM 117/99 avait été adopté sur proposition du Ministère du Travail, dans un cadre de mesures de soutien au secteur qui avaient été identifiées à la suite de la négociation contractuelle nationale.

Les Parties estiment donc qu'il est urgent et nécessaire d'intervenir afin de rétablir une modalité qui permette de valoriser l'entrepreneuriat avec des capacités techniques, conceptuelles et organisationnelles accrues et plus attentive au respect des règles, des conventions collectives de travail signées par les organisations syndicales comparativement plus représentatives et des objectifs de développement durable poursuivis aux niveaux européen et national.

PROCÈS-VERBAL CHEZ LE MINISTÈRE DU TRAVAIL 3 AOÛT 2011**MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES POLITIQUES SOCIALES****Direction générale de la protection des conditions de travail - div. VII**

Le 3 août 2011, à la Direction générale de la Protection des conditions de travail du ministère susmentionné, en présence du Dr. Paolo Reboani, du Dr. Giuseppe Mastropietro, du Dr. Francesco Cipriani et de la Dr. Fabiana Natale, s'est tenue une réunion concernant la CCNT des entreprises de nettoyage et de services intégrés/multiservices.

Sont présents:

- pour FISE ANIP, Donatello Miccoli, Massimo Diamante, Antonello Cammarota, Claudia Giuliani, Luca Fantin et Roberto Strazzuso pour l'Union des Industriels de Turin;
- pour LEGACOOP SERVIZI, Gianfranco Piseri, Fabrizio Bolzoni, Paola Ferri et Andrea Testoni;
- pour CONFCOOPERATIVE FEDERLAVORO, Andrea Gioeni et Giuseppe Gallinari et Leonardo Traino;
- pour UNION SERVIZI CONFAPI, Raimondo Giglio, Gian Luca Cocola et Armando Occhipinti;
- pour AGCI SERVIZI, Nicola Ascalone;
- pour la FILCAMS CGIL Nationale, Elisa Camellini et Luciana Mastrocola;
- pour la FISASCAT CISL Nationale Pierangelo Raineri, Giovanni Pirulli, Alfredo Magnifico et Stefano Diociaiuti;
- pour la UILTRASPORTI UIL Nationale, Ubaldo Conti et Marco Verzari.

Au cours de la réunion d'aujourd'hui, les Parties remettent au Ministère le projet d'accord signé en date du 31 mai 2011, qui est ratifié et confirmé comme texte contractuel définitif dans cette instance ministérielle, dont les effets prennent effet à partir du 1er juin 2011, en référence à la période contractuelle du 1er janvier 2010 au 30 avril 2013.

Le texte contractuel est donc joint au présent procès-verbal pour en faire partie intégrante et substantielle.

Dans la présentation de l'Avis Commun, les Parties sociales confirment la nécessité de mettre en place un système de règles visant à éviter les évasions et les violations de la loi et du contrat existantes dans le secteur. À cette fin, les mêmes parties sociales demandent la mise en place d'une table ronde commune au sein du Ministère pour aborder les points mentionnés dans l'Avis Commun mentionné.

Le Ministère du Travail, ayant pris note des demandes avancées, fait savoir qu'un processus de dialogue plus large a été engagé entre le Gouvernement et les Partenaires Sociaux, qui aboutira prochainement à l'examen de nombreuses problématiques soulevées à ce jour et qui, par ailleurs, sont communes à d'autres secteurs productifs.

Sur cette base, le Ministère déclare sa disponibilité à démarrer la table ronde dès le mois de septembre prochain pour certains des thèmes abordés, ce qui pourra être suivi par l'examen des autres problématiques liées au dialogue au niveau gouvernemental mentionné ci-dessus.

En ce qui concerne la rédaction des tableaux de coût sur le coût du travail relatifs au nouveau contrat, les Parties seront convoquées dans ces locaux ministériels lors de la deuxième décade du mois de septembre prochain.

Lu, confirmé et signé.

**CODE DE RÉGULATION DU DROIT DE GRÈVE – PROCÉDURE DE REFROIDISSEMENT
ET DE CONCILIATION DES CONFLITS COLLECTIFS****ACCORD DU 15 JANVIER 2002**

CODE DE RÉGLEMENTATION DE L'EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE
POUR LES TRAVAILLEURS EMPLOYÉS PAR LES ENTREPRISES DE
NETTOYAGE ET SERVICES INTÉGRÉS / MULTISERVICES POUR LES
SEULS SERVICES CONSIDÉRÉS COMME PUBLICS ESSENTIELS
EN VERTU DE LA LOI DU 12 JUIN 1990, N° 146,
TELLE QUE MODIFIÉE PAR LA LOI DU 11 AVRIL 2000, N° 83.

ACCORD SYNDICAL DU 15 JANVIER 2002*Art. 1**Tentative préventive de conciliation*

1. Conformément à l'article 2, alinéa 2, de la loi n° 146/1990, avant la proclamation de la grève, les parties contractantes, dans leurs lieux de compétence respectifs, entreprennent une tentative préventive de conciliation en application de la procédure de refroidissement et de conciliation annexée, établie par la présente C.C.N.T.

*Art. 2**Proclamation et préavis*

1. Toute abstention de travail est précédée d'une proclamation écrite spécifique indiquant les motifs de la grève, la date et l'heure de début et de fin de l'abstention ainsi que l'étendue territoriale de l'abstention.
2. La proclamation écrite est transmise par le niveau syndical compétent, au moins dix jours à l'avance, par rapport à la date de la mise en œuvre de la grève, à la fois à l'entreprise et à l'office ad hoc constitué auprès de l'autorité compétente pour adopter l'ordonnance visée à l'article 8 de la loi n° 146/1990.
3. En cas de grève nationale, la communication écrite est faite par les Organisations Syndicales Nationales aux Associations nationales patronales de catégorie qui la transmettent aux entreprises. Dans ce cas, les organisations syndicales sont tenues de respecter un préavis d'au moins 12 jours.

*Art. 3**Durée*

1. La première grève pour chaque type de litige ne peut dépasser la durée d'une journée de travail.
2. Les abstentions consécutives à la première et relatives à la même affaire ne peuvent excéder la durée de deux jours de travail.
3. Les abstentions de travail - y compris lors de la première grève - d'une durée inférieure à la journée de travail se déroulent en une seule période de durée continue et, en tout état de cause, elles sont effectuées au début ou à la fin de chaque poste de manière à réduire au minimum les perturbations pour les utilisateurs.

*Art. 4**Intervalle entre les abstentions successives du travail*

1. Un intervalle d'au moins 3 jours est assuré entre l'exécution d'une abstention de travail et la proclamation de la suivante - également en rapport avec le même différend et même si elle est proclamée par différentes Organisations Syndicales.

*Art. 5**Suspension de la grève*

1. Les grèves de toute nature, déclarées ou en cours d'exécution, sont immédiatement suspendues en cas d'événements exceptionnels ou de gravité particulière ou de calamités naturelles, de nature à nécessiter la reprise immédiate du service.

*Art. 6**Obligations de l'entreprise et normalisation du service*

1. Conformément à l'article 2, alinéa 6, de la loi n° 146/1990, l'entreprise, au moins cinq jours avant le début de l'arrêt de travail, veille à ce que les usagers soient informés, sous une forme appropriée, dans le cadre de la proclamation syndicale visée à l'article 2 ci-dessus, des modalités et des délais de fourniture des services pendant la grève et des mesures pour la réactivation intégrale de ceux-ci.
2. Dans le cas d'un service sous-traité, la communication susmentionnée est également adressée par l'entreprise au maître d'ouvrage.
3. L'entreprise a également l'obligation de fournir en temps utile à la Commission de Garantie qui en fait la demande les informations concernant les grèves proclamées et effectuées, les révocations, les suspensions ou les ajournements des grèves proclamées, les motifs de ces conflits et les causes de leur apparition.
4. Les manquements visés aux alinéas 1 et 3 sont sanctionnés conformément à l'article 4 alinéas 4 et suivants de la loi n° 146/1990.
5. Afin de permettre à l'entreprise de garantir et de faire connaître aux utilisateurs la réactivation rapide du service, les salariés sont tenus, à la fin de la grève, de respecter les délais et les modalités de la reprise du service, tels qu'indiqués dans la proclamation de la grève.
6. Par conséquent, il n'y a pas lieu de prendre des initiatives qui compromettent cette reprise et les salariés doivent assurer, y compris par le recours au travail supplémentaire ou extraordinaire, selon les normes de la C.C.N.T., la disponibilité suffisante pour permettre une normalisation rapide du service..

*Art. 7**Identification des prestations indispensables*

1. Sont considérées comme prestations indispensables au sens de la loi n° 146/1990 celles relatives:
 - a) aux services dans les salles d'opération, les salles d'hospitalisation, les services d'urgence et les toilettes dans les environnements médicaux et hospitaliers;

- b) aux services dans les crèches, les écoles maternelles et primaires et les services communautaires d'importance particulière (prisons, casernes, hospices), avec une attention particulière aux services sanitaires; à la collecte des déchets dans des environnements particuliers (ex. cantines, réfectoires, etc.) dans les services visés au présent point;
 - c) aux services dans les locaux destinés aux premiers secours, à l'infirmerie et aux services sanitaires dans les installations aéroportuaires et similaires;
 - d) à la gestion et au contrôle des installations et des services de sécurité connexes pour la fourniture des services publics essentiels.
2. Les services de nettoyage instrumental à la prestation de services publics essentiels seront assurés de manière à garantir la fonctionnalité de 50% des toilettes destinées aux usagers ainsi que l'élimination des déchets organiques, dangereux et malodorants, afin de garantir l'accessibilité des locaux et/ou des moyens de transport afin de permettre la fourniture des services publics essentiels.

Art. 8

Identification des travailleurs à inclure dans le plan de prestations indispensables

- A) Les prestations indispensables visées à l'article 7 ci-dessus seront assurées par le personnel strictement nécessaire à leur réalisation complète.
- L'entreprise établit le plan des services des prestations indispensables, telles qu'identifiées ci-dessus, et les parts de personnel y afférentes, conformément à l'alinéa précédent dans les 20 jours suivant l'évaluation de la conformité du présent Code par la Commission de garantie.
- Le plan des services des prestations indispensables établi par l'entreprise fait l'objet d'une information et d'un examen préventifs entre l'entreprise et la RSU ou, à défaut, les RSE, dans les dix jours suivant l'expiration du délai de vingt jours visé à l'alinéa précédent. En cas de désaccord majeur, les parties pourront saisir le Préfet qui décidera de la matière.
- Le plan défini reste valable jusqu'à ce qu'il soit nécessaire de le modifier, à la suite de variations de la gamme des prestations indispensables nationalement identifiées. Dans ce cas, l'entreprise renouvelle la procédure prévue aux alinéas 2 et suivants.
- Lorsqu'il existe des accords et des conventions collectives portant sur l'identification des travailleurs à inclure dans le plan des services, ceux-ci seront réexaminés et modifiés par consensus dans un délai de trente jours.
- B) Pour l'établissement du plan des services des prestations indispensables, les critères d'identification des travailleurs à affecter aux prestations sont les suivants :
- a) ordre alphabétique par catégories homogènes de travailleurs aptes à exercer les tâches inhérentes aux prestations à fournir;
 - b) identification prioritaire des travailleurs qui, dans la rotation par ordre alphabétique, n'ont pas été utilisés lors d'abstentions antérieures, à compter de la date d'application du présent Code de réglementation.
- Ne sont pas inclus dans le plan des services des prestations indispensables, visé à l'alinéa précédent, les travailleurs en congé lorsque l'arrêt de travail coïncide avec les jours précités. Lors de la grève suivante, ces travailleurs sont les premiers à être inclus, s'ils sont en service, dans le plan précité.
- Ne sont pas non plus inclus dans le plan des services des prestations indispensables les

représentants de la RSU, ou, à défaut, des RSE et/ou des Organisations syndicales proclamant la grève, compte tenu des conditions techniques du service et des garanties visées à l'article 9. L'entreprise fait connaître en temps utile, par un communiqué à afficher sur les lieux de travail, les noms des responsables de l'entreprise ou de leurs suppléants chargés de mettre en œuvre les obligations du présent Code de réglementation.

Les responsables de l'entreprise ou leurs suppléants apposent sur les lieux de travail la liste du personnel inscrit au plan de prestations indispensables au moins cinq jours civils avant la grève, avec indication du nom du personnel et des tâches spécifiques relatives à la couverture des prestations visées à l'article 7.

Si, à la date de la grève, les travailleurs indiqués dans le plan des services s'avèrent absents pour cause de maladie ou d'accident, l'entreprise appellera les salariés immédiatement suivants sur la liste et en informera les intéressés en temps utile.

L'entreprise communique en temps utile à la RSU ou, à défaut, aux RSE les informations visées aux trois alinéas précédents et leur remet également copie de la liste du personnel figurant dans le plan des services de prestations indispensables.

Art. 9

Protection des usagers, des travailleurs, des installations et des moyens

1. Le personnel visé à l'article 8 assure la sécurité des usagers, celle des travailleurs ainsi que la sauvegarde de l'intégrité des installations, des machines et des moyens.

Art. 10

Abstention collective des heures supplémentaires

1. Conformément aux termes et aux effets de la résolution n°98/776 adoptée par la Commission de Garantie le 19/11/1998, les règles du présent règlement s'appliquent également en cas d'abstention collective du travail supplémentaire, à l'exception de celles relatives à la durée (article 3) qui, en tout cas, ne peut excéder 9 jours consécutifs pour chaque abstention collective du travail supplémentaire.

Art. 11

Champ d'application

1. Le présent Code de réglementation s'applique aux travailleurs des entreprises de nettoyage et des services intégrés/multiservices, quelle que soit leur forme juridique.
2. Le Code précité, en ce qui concerne l'octroi des prestations indispensables et l'identification des travailleurs qui doivent leur garantir, met en œuvre ce qui est requis par la loi n° 146/1990.

Art. 12

Sauvegarde des prestations indispensables en cours

1. Les prestations indispensables autres que celles prévues à l'article 7 déjà garanties,

déterminées par la spécificité et les exigences du territoire, peuvent être servies dans les limites prévues à l'article 13 premier alinéa point a), loi n°146/1990 modifiée par la loi n°83/2000.

Art. 13
Règles de sanction

1. Conformément à l'article 4, alinéa 1, de la loi no 146/1990, aux travailleurs qui s'abstiennent de travailler en violation des dispositions du présent Code de réglementation ou qui, requis par l'exécution des prestations indispensables, ne l'assurent pas, les sanctions disciplinaires prévues par la C.C.N.T. en vigueur, proportionnées à la gravité de l'infraction, à l'exclusion des mesures d'extinction du rapport et de celles entraînant des modifications définitives de celui-ci, sont appliquées, sans préjudice des mesures relevant de la compétence de la Commission de garantie visée aux articles 4 et suivants.

PROCÉDURE DE REFROIDISSEMENT ET DE CONCILIATION DES LITIGES COLLECTIFS, EN APPLICATION DE L'ARTICLE 2, ALINÉA 2, DE LA LOI N°146/1990.

Art. 1

Il reste entendu que l'interprétation des normes de la C.C.N.T. et des accords nationaux relève exclusivement de la compétence des parties nationales signataires selon les modalités spécifiées par la même C.C.N.T.. Les conflits collectifs - à l'exception de ceux relatifs aux mesures disciplinaires - sont soumis à la procédure suivante de refroidissement et de conciliation, visant à prévenir et/ou à résoudre les conflits.

Art. 2

A) Niveau d'entreprise

La propriété de l'initiative d'activer, au niveau de l'entreprise, la présente procédure est réservée à la RSU ou, à défaut, aux RSE constituées dans le cadre des Organisations syndicales signataires de la convention collective appliquée de façon interne, ayant reçu un mandat spécifique.

La demande d'examen de la question qui est à l'origine du litige collectif est formulée par la RSU ou, à défaut, par les RSE précitées, par la présentation à la Direction de l'entreprise, d'une demande spécifique qui doit comporter l'indication des motifs du litige collectif et/ou de la règle de la C.C.N.T. ou de la convention collective nationale ou d'entreprise à l'égard de laquelle il est envisagé d'introduire une réclamation.

Dans un délai de deux jours à compter de la réception de la demande, la Direction de l'entreprise convoque la RSU ou, à défaut, les RSE pour l'examen visé à l'alinéa précédent.

Cette phase devra être achevée dans les cinq jours suivant la première rencontre avec la rédaction d'un procès verbal spécifique qui, en cas d'absence d'accord, sera remis en copie au niveau territorial supérieur.

B) Niveau territorial

Dans un délai de 2 jours à compter de la réception du procès-verbal de défaut d'accord au siège social, les représentants de l'Association patronale convoquent les structures territoriales compétentes des Organisations syndicales signataires de la convention collective appliquée en interne pour l'examen de la question qui est cause du litige collectif.

Cette phase devra se terminer dans les 2 jours suivant la première rencontre avec la rédaction d'un procès-verbal spécifique qui, en cas d'absence d'accord, sera remis en copie au plus haut niveau national.

C) Niveau national

Dans un délai de 5 jours à compter de la date de réception du procès-verbal de défaut d'accord territorial, l'Association patronale convoque les Organisations syndicales nationales compétentes pour l'examen de la question qui est la cause du litige collectif.

Cette phase est achevée dans les 7 jours suivant la première réunion, avec la rédaction d'un procès-verbal de clôture spécifique de l'ensemble de la procédure.

Art. 3

Afin de garantir la continuité du service, l'activation de la procédure suspend les initiatives des parties éventuellement prises. De même, jusqu'à la fin de la présente procédure, les travailleurs inscrits ne peuvent saisir l'autorité judiciaire sur la question faisant l'objet du litige ni par les échelons syndicaux compétents ne peuvent être proclamés agitation de quelque nature que ce soit et les questions faisant l'objet de la litige même.

Art. 4

Si l'entité responsable au niveau de la promotion de la convocation ne respecte pas les délais prévus à l'article 2, point A) B) C), la présente procédure est terminée. Par conséquent, à partir du jour suivant l'expiration du délai y afférent, la disposition de l'article 3 cesse de s'appliquer.

Art. 5

Les entités compétentes au niveau de l'examen de l'affaire qui est à l'origine du litige collectif peuvent néanmoins, conformément à l'objectif visé à l'article 1er, proroger cette question par écrit d'un commun accord.

Art. 6

Chacun des sujets compétents pour mener l'examen de la question qui est cause du litige collectif au niveau territorial a également la faculté de ne pas exercer le niveau supérieur, en le communiquant aux Organisations nationales patronales et syndicales. Dans ce cas, la présente procédure est achevée et, par conséquent, à partir du jour suivant la date de conclusion de l'examen de ladite question, la disposition de l'article 3 cesse de s'appliquer.

Art. 7

Les Parties reconnaissent qu'elles se sont conformées aux dispositions de l'article 2, deuxième alinéa, de la loi n°146/1990 concernant la définition de la procédure contractuelle de refroidissement et de règlement des litiges collectifs, qui doit être observée dans tous les cas par toutes les parties concernées.

Art. 8

Sans préjudice des dispositions des Accords Interconfessionnels relatives aux procédures de renouvellement de la C.C.N.T. en cas de litige collectif relevant de la compétence des Organisations syndicales nationales, la procédure de refroidissement et de conciliation, à suivre conformément à l'article 2, paragraphe 2, de la loi n° 146/1990 est la suivante :

- dans les cinq jours suivant la réception de la demande de réunion formulée par les Organisations syndicales nationales, les associations nationales d'employeurs convoquent leurs secrétariats pour l'examen de la question qui est cause du litige collectif.
- cette phase s'achève dans les 7 jours suivant la première rencontre.
- si les parties ne conviennent pas d'en prolonger la durée, la procédure est terminée.

- si la personne habilitée à promouvoir la convocation ne s'y conforme pas dans les délais précités, la présente procédure est réputée achevée.
Pendant toute la durée de la procédure, les dispositions de l'article 3 restent inchangées.

INDEX GÉNÉRAL

Art.	Titre	Pag.
	CCNT 8 juin 2021	3
1	Champ d'application du contrat	9
2	Système de relations syndicales	11
3	Arrangements contractuels	13
4	Changement de marché	17
5	Recrutement	20
6	Remise et restitution des documents de travail	20
7	Protection du travail des femmes et des mineurs	21
7-bis	Lutte contre la violence et le harcèlement sexuels au travail	21
8	Période probatoire	21
9	Conditions plus favorables	22
10	Classement du personnel	22
11	Contrat de travail à durée déterminée	35
12	Apprentissage	38
13	Contrats d'insertion (abrogé)	41
14	Travail partagé (abrogé)	41
15	Administration du travail	41
16	Contrats d'administration à durée déterminée et contrats à durée déterminée - Taux d'utilisation	42
17	Changement de poste et de niveau	42
18	Rémunération	43
19	Détermination du traitement économique	43
20	Treizième mensualité	44
21	Quatorzième mensualité	44
22	Échelons biennaux pour les employés et ancienneté forfaitaire de secteur pour les ouvriers	44
23	Reproportionnement de la rémunération	45
24	Indemnités diverses	45
25	Logement du personnel	47
26	Vêtements de travail et uniformes	47
27	Déplacements	48
28	Mobilité d'entreprise	48
29	Transferts	48
30	Horaire de travail	49
31	Temps de travail multi-période pour les travailleurs à temps plein et heures bancaires	51
32	Temps de travail des travailleurs discontinus pour les activités de gestion des services d'exposition et de garde et de contrôle de zones et de bâtiments (Accord du 3 décembre 2003)	52
33	Contrat de travail à temps partiel	53
34	Interruptions et suspensions de travail	56
35	Absences, permis de travail, congés matrimoniaux	56
36	Droit d'étude	58
37	Permis aux travailleurs étudiants	59
38	Heures supplémentaires, de nuit et festif	59

39	Travail de nuit	60
40	Repos hebdomadaire	61
41	Fêtes	62
42	Congés	63
43	Service militaire et service civil	64
44	Retrait du permis de conduire	64
45	Devoirs du travailleur	65
46	Mesures disciplinaires	65
47	Avertissements écrits, amendes et suspensions	66
48	Licenciement pour faute	66
49	Suspension provisoire non disciplinaire	67
50	Protection des toxicomanes	68
51	Traitement de la maladie et de l'accident	68
52	Congé de maternité et congé parental	71
52-bis	Congés pour les femmes victimes de violences sexistes	71
53	Travailleurs immigrés	72
54	Prévoyance complémentaire	72
55	Traitement de fin de relation	74
56	Indemnités de décès	74
57	Préavis	74
58	Cession, transformation, faillite et cessation de l'entreprise	75
59	Relations syndicales d'entreprise	76
60	Procédures de conciliation et d'arbitrage	76
61	Droits syndicaux	79
62	Conseils unitaires - représentants syndicaux d'entreprises	81
63	Cantines d'entreprise	81
64	Environnement de travail - prévention des accidents et des maladies professionnelles	81
65	Patronats	81
66	Organisme paritaire national de secteur - O.N.B.S.I.	82
67	Commission paritaire nationale	84
68	Commission paritaire pour l'égalité des chances	85
69	Assistance sanitaire complémentaire	86
70	Indissociabilité des dispositions du contrat	88
71	Règle générale	88
72	Commencement et durée	88
73	Traitements minimaux contractuels	89
73-bis	Renouvellement annuel et traitements minimaux contractuels pour l'année 2025	92
73-ter	Renouvellement de la présente C.C.N.T. pour les années suivant 2025 et traitements minimaux contractuels	93
	Annexe article 22 - Échelons biennaux pour les employés et ancienneté forfaitaire de secteur pour les ouvriers	93
	Annexe article 54 - Prévoyance complémentaire	94
	Avis commun pour la gestion de l'urgence Covid-19 et les modalités de redémarrage pour les entreprises du secteur nettoyage et assainissement 23 juin 2020	96
	Avis commun pour la légalité, la régularité et la transparence du marché dans le secteur du nettoyage, service intégrés/multiservices 31 mai 2011	100
	Procès-verbal chez le Ministère du Travail 3 août 2011	107
	Code de régulation du droit de grève - procédure de refroidissement et de conciliation	

des conflits collectifs- Accord du 15 janvier 2002