

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL SUR LA RÉGLEMENTATION APPLICABLE AUX CONTRATS DE TRAVAIL DOMESTIQUE 16 juillet 2013

à compter du 1^{er} juillet 2013 - échéance le 31 décembre 2016

- Art. 1 - Champ d'application
- Art. 2 – Indissolubilité de la présente réglementation
- Art. 3 – Conditions plus favorables
- Art. 4 – Documents de travail
- Art. 5 – Embauche
- Art. 6 – Contrat individuel de travail (Lettre d'embauche)
- Art. 7 – Embauche avec contrat à durée déterminée
- Art. 8 – Partage de poste
- Art. 9 – Autorisations à la formation professionnelle
- Art. 10 – Encadrement des travailleurs
- Art. 11 – Gardes itinérantes de nuit
- Art. 12 – Prestations d'attente exclusivement
- Art. 13 – Période d'essai
- Art. 14 – Repos hebdomadaire
- Art. 15 – Temps de travail
- Art. 16 – Heures supplémentaires
- Art. 17 – Jours fériés nationaux et ouvrables
- Art. 18 – Congés
- Art. 19 – Congés hors temps de travail
- Art. 20 – Autorisations
- Art. 21 – Absences
- Art. 22 – Droit à la formation
- Art. 23 – Mariage
- Art. 24 – Protection des mères qui travaillent
- Art. 25 – Protection du travail des mineurs
- Art. 26 – Maladie
- Art. 27 – Protection des conditions de travail
- Art. 28 – Accident du travail et maladie professionnelle
- Art. 29 – Protection sociale

Art. 30 – Service militaire
Art. 31 – Transferts
Art. 32 – Déplacements
Art. 33 – Rémunération et fiche de paie
Art. 34 – Revenu minimum
Art. 35 – Hébergement et restauration
Art. 36 – Échelons d'ancienneté
Art. 37 – Variation périodique du salaire minimum et des valeurs conventionnelles de la restauration et de l'hébergement
Art. 38 – Treizième mois
Art. 39 – Cessation du rapport de travail et préavis
Art. 40 – Indemnité de fin de contrat
Art. 41 – Indemnisation en cas de décès
Art. 42 – Autorisations d'absence pour mandat syndical
Art. 43 – Interprétation du Contrat
Art. 44 – Commission nationale pour la mise à jour du salaire
Art. 45 – Commission paritaire nationale
Art. 46 – Commissions territoriales de conciliation
Art. 47 – Agence bilatérale
Art. 48 – Négociation de second niveau
Art. 49 – Cassa Colf
Art. 50 – Fondo colf
Art. 51 – Retraite complémentaire
Art. 52 – Cotisations d'assistance contractuelle
Art. 53 – Entrée en vigueur et durée
Notes sur le procès-verbal
Grille de rémunération G - Valeurs horaires 2013

Art. 1 - Champ d'application

1. La présente convention de travail collectif nationale, conclue entre :
FIDALDO, la fédération italienne des employeurs de travailleurs domestiques, membre de la Confedilizia, constituée par une nouvelle collaboration, Assindatcolf, l'association des employeurs de travailleurs domes<x id="ph138" /><x id="ph139" />tiques, Association employeurs travail domestique,

- DOMINA, Association nationale des familles employant des travailleurs domestiques

d'une part,

et Federcolf, Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL,
d'autre part,

régit, d'une manière unifiée pour l'ensemble du pays, le rapport de travail domestique.

2. La convention s'applique aux travailleurs, y compris aux non-ressortissants italiens ou apatrides, cependant, salariés, chargés de veiller au bon fonctionnement de la vie familiale et du foyer, en tenant compte de certaines caractéristiques fondamentales du rapport.

3. Pour les sujets auxquels elle s'applique, la norme dictée en matière de placement au pair par l'accord du 24 novembre 1969, n°68, ratifiée par la Loi du 18 mai 1973, n°304, reste valable.

Art. 2 – Indissolubilité de la présente réglementation

1. Les dispositions de la présente réglementation collective nationale sont, dans le cadre de chacune des institutions concernées, indissociables et corrélatives. Elles ne sont donc cumulables avec un autre traitement et sont considérées par les parties globalement plus favorables par rapport à celles des conventions collectives précédentes.

Art. 3 – Conditions plus favorables

1. Les traitements éventuels plus favorables seront maintenus '*ad personam*'.

Art. 4 – Documents de travail

1. Lors de son embauche, le travailleur doit remettre à son employeur les documents nécessaires conformément à la législation en vigueur et présenter les documents d'assurance et de sécurité sociale, ainsi que tout autre document concernant sa santé mis à jour avec toutes les attestations prévues par les normes légales en vigueur, une pièce d'identité personnelle en cours de validité et les diplômes ou attestations professionnelles en sa possession. S'il y a plusieurs rapports, les documents décrits ci-dessus seront conservés par l'un des employeurs qui remettra un accusé de réception. Le travailleur non européen pourra être embauché s'il est en possession d'un permis de séjour valable pour un emploi salarié.

Art. 5 – Embauche

1. L'embauche du travailleur doit être conforme à la loi.

Art. 6 – Contrat individuel de travail (lettre d'embauche)

1. Un contrat de travail (lettre d'embauche) indiquant, outre les clauses spécifiques éventuelles, les éléments suivants, doit être signé entre les parties :

- a) la date de début d'emploi ;
- b) la catégorie d'appartenance, ainsi que pour les travailleurs familiaux ayant moins de 12 mois d'expérience professionnelle, non employés à l'aide à la personne, le niveau d'ancienneté dans la catégorie 1 ou, s'il est antérieur au 1^{er} mars 2007, dans l'ancienne troisième catégorie ;
- c) la durée de la période d'essai ;
- d) l'existence ou l'absence de cohabitation ;
- e) la résidence du travailleur, ainsi que toute autre adresse, valide dans le contrat de travail, et de la relation de cohabitation, le travailleur doit indiquer si son domicile différent de celui de la cohabitation, dans le cas de son absence par ce dernier, ou pour valider toutes fins utiles la même adresse coexistence, même dans le cas de son absence prévue de l'emploi constant ;
- f) la durée du temps de travail et sa répartition ;
- g) la tenue de travail éventuelle qui devra être fournie le cas échéant par l'employeur ;
- h) le positionnement de la demi-journée de repos hebdomadaire en plus du dimanche ou d'un autre jour conformément aux dispositions de l'art. 14, dernier paragraphe ;
- i) la rémunération convenue ;
- l) le lieu d'exercice de l'activité professionnelle ainsi que la mention des déplacements éventuels à des fins de villégiature ou pour d'autres raisons familiales (déplacements) ;
- m) la période de congé annuel convenue ;
- n) la mention du lieu où le travailleur a le droit de déposer et de conserver ses effets personnels ;
- o) l'application de toutes les autres dispositions du présent contrat, y compris celles décrites dans l'art. 52 relatif au paiement des cotisations d'assistance contractuelle.

2. La lettre d'embauche, signée par le travailleur et par l'employeur, devra être échangée entre les parties.

Art. 7 – Embauche avec contrat à durée déterminée

1. L'embauche peut être faite à durée déterminée, conformément à la législation en vigueur, obligatoirement par écrit, avec échange entre les parties de la lettre d'embauche qui en préciseront les circonstances.

2. La forme écrite n'est pas obligatoire lorsque la durée du rapport de travail, à titre occasionnel, n'excède pas douze jours calendaires.

3. La durée du contrat à durée déterminée peut être, avec l'accord du travailleur, être prolongée uniquement si la durée initiale du contrat est inférieure à trois ans. Le cas échéant, le renouvellement est autorisé une seule fois pour des raisons objectives uniquement et concernant l'activité professionnelle pour laquelle le contrat à durée déterminée a été conclu ; la durée totale du rapport à terme ne pourra pas être supérieure à trois ans, renouvellement compris.

4. Par exemple permis la mise d'un terme à la durée du contrat de travail dans les cas suivants :

- pour l'exécution d'un service défini ou d'une durée prédéterminée dans le temps, même s'il est répétitif ;
- pour remplacer, même partiellement, les travailleurs qui ont obtenu la suspension du rapport de travail, y compris la nécessité de rejoindre leur famille résidant à l'étranger ;
- pour remplacer les travailleurs malades, victimes d'un accident de travail, en congé de maternité ou bénéficiant des droits établis par la législation en vigueur sur la protection des mineurs et des personnes handicapées, y compris au-delà des périodes de conservation obligatoire du poste ;
- pour remplacer les travailleurs en congés ;
- pour l'assistance à l'extérieur du domicile aux personnes dépendantes admises à l'hôpital, dans un établissement de soin, dans une maison de retraite médicalisée.

5. Pour les motifs justifiant l'embauche à durée déterminée, les employeurs pourront recourir au travail avec contrat à durée déterminée.

Art. 8 – Partage de poste

1. L'embauche de deux travailleurs qui assument de façon solidaire l'exécution d'une seule obligation de travail.

2. Sans préjudice de l'obligation de solidarité et sans préjudice de tout autre accord entre les parties contractantes, chacun des deux travailleurs est personnellement et directement responsable de l'exécution des obligations de travail.

3. Le contrat de travail partagé doit être conclu par écrit. La lettre d'embauche doit préciser le salaire et les conditions auxquels chaque travailleur a droit en vertu de la présente convention collective, ainsi que le pourcentage et la répartition horaire du travail par jour, semaine, mois ou année que devra fournir chacun des deux travailleurs.

4. Sans préjudice des autres accords entre les parties contractantes, les deux travailleurs ont le droit de décider, à leur discrétion et à tout moment, de se remplacer, de modifier consensuellement leurs horaires de travail ; si, pour des faits imputables à l'un des deux co-obligés, la prestation de travail ne pouvait pas être assurée, l'autre devrait le remplacer. La rémunération et les conditions des deux travailleurs dépendront de la prestation de travail effective de chacun d'eux.

5. Le remplacement éventuel par un tiers, en cas de défaillance de l'un ou l'autre ou des deux co-obligés, est interdit.

6. Sauf accord contraire entre les parties, les démissions ou le licenciement de l'un des deux travailleurs co-obligés entraînent l'extinction de la relation contractuelle. Cette disposition ne s'applique pas si, à la demande de l'employeur ou sur proposition de l'autre travailleur, ce dernier se rendait disponible pour exécuter une obligation de travail, partiellement ou en totalité ; dans ce cas, le contrat de travail partagé se transformerait en un contrat de travail subordonné classique aux termes de l'art. 2094 c.c. De même, le travailleur a la possibilité d'indiquer la personne avec laquelle, avec l'accord préalable de l'employeur, il pourra assurer de façon solidaire sa prestation de travail. Dans tous les cas, l'absence d'accord entre les parties entraînera l'extinction de l'ensemble de la relation contractuelle.

Art. 9 – Autorisations à la formation professionnelle

1. Les travailleurs à temps plein sous contrat à durée indéterminée ayant une ancienneté d'au moins 12 mois auprès de l'employeur peuvent profiter d'un crédit de 40 heures de formation rémunérée par an spécifique aux collaborateurs ou aux assistants familiaux.
2. Le total des heures ci-dessus pourra être utilisé pour des activités de formation prévues par la législation en vigueur et nécessaires pour le renouvellement des permis de séjour. Dans cette perspective, les employeurs privilégieront la participation des travailleurs à des cours de formation spécifiques, gérés par des organismes publics ou bien organisés ou reconnus pas des organismes bilatéraux, y compris aux fins du renouvellement des permis de séjour. L'utilisation du total des heures aux fins visées au présent paragraphe devra être prouvée par des justificatifs qui indiqueront également les heures des activités de formation.
3. Dans tous les cas, la possibilité de cumul sur plusieurs années des autorisations est exclue.

Art. 10 – Encadrement des travailleurs

1. Les travailleurs sont classés en quatre catégories caractérisées par deux paramètres de rétribution dont le paramètre supérieur est défini comme le paramètre « super » :

Catégorie A

Appartiennent à cette catégorie les collaborateurs familiaux génériques qui ne fournissent pas des services d'aide à la personne, sans expérience professionnelle ou avec une expérience professionnelle (y compris auprès d'employeurs différents) est inférieure à 12 mois, ainsi que les travailleurs qui, en possession de l'expérience requise, effectuent leur travail de façon compétente, par rapport aux profils de poste indiqués, au niveau exécutif et sous le contrôle direct de l'employeur.

Profils

- a) Collaborateur familial de moins de 12 ans d'expérience professionnelle ne fournissant pas de service d'aide à la personne. Effectue les tâches habituelles des collaborateurs familiaux, en termes de placement et au cours de la première phase de formation. Au bout de 12 mois d'ancienneté, ce travailleur sera classé dans la catégorie B avec la qualification de collaborateur générique polyvalent ;
- b) Technicien de surface. Exécute exclusivement des tâches relatives au ménage de la maison ;
- c) Personnel chargé de la blanchisserie. Effectue les tâches liées à la blanchisserie ;
- d) Aide pour la cuisine. Effectue des tâches afin d'aider la cuisinière ;
- e) Palefrenier. Effectue les tâches de nettoyage classique des écuries et de soins de base du/des cheval(aux) ;
- f) Assistant aux animaux de compagnie. Effectue les tâches de soins des animaux de compagnie ;
- g) Employé chargé de l'entretien et de l'arrosage des espaces verts ;
- h) Ouvrier ordinaire. Effectue les tâches manuelles, pénibles, aussi bien pour les grands nettoyages que pour les petits travaux d'entretien.

Catégorie A super

Profils

- a) Employé de la société Intervient uniquement en tant que dame de compagnie auprès de personnes autonomes, sans effectuer aucune prestation de travail.

b) Baby sitter. Intervient à titre occasionnel et/ou accessoire pour surveiller les enfants en l'absence des parents, à l'exclusion de toute prestation de soin.

Catégorie B

Les employés de maison qui possèdent l'expérience requise et qui exercent leur fonction grâce à leurs compétences spécifiques font partie de cette catégorie.

Profils :

- a) Collaborateur polyvalent générique. Il exerce les tâches relatives au déroulement normal de la vie de la famille, en effectuant également les tâches de nettoyage et de rangement de la maison, la cuisine, la lessive, l'aide aux animaux domestiques ainsi que les autres tâches relevant de la catégorie à laquelle il appartient ;
- b) Gardien d'une résidence privée. Il exerce une mission de surveillance du domicile de l'employeur et de ses dépendances éventuelles. Si un logement de fonction lui est attribué dans la propriété, il exercera également la fonction de gardien.
- c) Repasseur(se) Il/Elle s'occupe du repassage.
- d) Femme de chambre. Elle s'occupe du service à table et dans les chambres ;
- e) Jardinier. Il est chargé de l'entretien des espaces verts et des travaux de maintenance qui s'y rattachent.
- f) Ouvrier qualifié. Il effectue des tâches manuelles dans le cadre d'interventions, même difficiles, de maintenance ;
- g) Chauffeur. Il est chargé de la conduite de véhicules automobiles utilisés pour le transport des personnes et des effets de la famille. Il en assure la maintenance ordinaire et le nettoyage.
- h) Elle est chargée du rangement des chambres et de service de petit déjeuner, y compris pour les hôtes de l'employeur. Il exerce les tâches ordinaires prévues pour le collaborateur générique polyvalent ; il range les chambres et sert le petit déjeuner à table, y compris pour les clients de l'employeur.

Catégorie B super

Profil :

- a) Aide aux personnes autonomes. Il/elle effectue des tâches d'aide aux personnes (âgées ou enfants) autonomes, y compris, si cela lui est demandé, les activités liées aux repas et à l'entretien de la maison où vivent les personnes aidées.

Catégorie C

Les employés de maison ayant des connaissances de base, aussi bien théoriques que techniques, relatives à l'exécution des tâches assignées, interviennent en totale autonomie et responsabilité.

Profil :

- a) Cuisinier. Il effectue les tâches liées à la préparation des repas et les tâches connexes de la cuisine, ainsi que l'achat des denrées alimentaires.

Catégorie C super

Profil :

- a) Aide aux personnes dépendantes (sans formation). Il/elle effectue des tâches d'aide aux personnes (âgées ou enfants) dépendantes, y compris, si cela lui est demandé,

les activités liées aux repas et à l'entretien de la maison où vivent les personnes aidées.

Catégorie D

Les employés de maison possédant les qualifications professionnelles requises et se chargeant de tâches spécifiques nécessitant un sens des responsabilités, de l'autonomie dans la prise de décisions et/ou de coordination appartiennent à cette catégorie.

Profils :

- a) Administrateur de biens. Il assure les tâches liées à la gestion du patrimoine de la famille ;
- b) Majordome. Il effectue des tâches de gestion et de coordination relatives à toutes les exigences liées aux services concernant la vie de la famille ;
- c) Gouvernante. Elle effectue des tâches relatives à la coordination des activités des femmes de chambre, des repasseuses, des blanchisseuses, des caméristes, etc.
- d) Chef cuisinier. Il effectue des tâches de gestion et de coordination relatives à toutes les exigences relatives à la préparation des repas et, en général, aux tâches de cuisine et de la cave ;
- e) Chef jardinier. Il effectue des tâches de gestion et de coordination relatives à toutes les exigences relatives au soin et à l'entretien des espaces verts et aux interventions de maintenance qui s'y rattachent.
- f) Précepteur. Il assure des tâches d'enseignement et/ou de formation des membres de la famille.

Catégorie D super

Profils :

- a) Aide aux personnes dépendantes (avec formation). Il/elle effectue des tâches d'aide aux personnes dépendantes, y compris, si cela lui est demandé, les activités liées aux repas et à l'entretien de la maison où vivent les personnes aidées ;
- b) Directeur de la maison. Il effectue des tâches de gestion et de coordination de toutes les exigences liées à la tenue de la maison.

Notes sur le procès-verbal :

1) Le travailleur impliqué dans l'exécution de tâches multiples a droit à une classification du niveau correspondant aux tâches dominantes.

2) Par personne autonome, on désigne une personne capable d'effectuer seule les activités les plus importantes en matière de soins de la personne et de vie sociale.

3) La formation du personnel, si cela est applicable pour l'attribution de la qualification, est considérée comme réussie lorsque le travailleur détient un diplôme de qualification correspondant à son poste de travail, obtenu en Italie ou à l'étranger, ou d'une équivalence, même avec des cours de formation ayant la durée minimum prévue par la législation régionale et dans tous les cas d'une durée au moins égale à 500 heures.

Art. 11 – Gardes de nuit itinérantes pour soins à la personne

1. Le personnel non infirmier expressément embauché pour des prestations d'assistance itinérantes de nuit pour aider des personnes autonomes (enfants, personnes âgées, personnes handicapées ou malades), et par conséquent rattaché à la catégorie B super, ou bien pour des prestations d'assistance itinérantes de nuit pour aider des personnes

dépendantes, et par conséquent rattaché à la catégorie C super (s'il n'est pas formé) ou à la catégorie D super (s'il est formé), si la prestation intervient entre 20h00 et 8h00 sera payée la rémunération prévue dans le tableau D annexé au présent contrat, relative au niveau d'encadrement, restant entendues les dispositions de l'art. 15, pour le personnel non hébergé, subsiste l'obligation de paiement du petit déjeuner, du dîner et d'un hébergement adapté pour la nuit.

2. Le personnel hébergé tel que visé au présent article devra obligatoirement bénéficier de onze heures de repos consécutif par tranche de vingt-quatre heures.

3. Aux termes du présent article, l'embauche devra donner lieu à un acte signé par les parties ; il devra mentionner l'heure de début et de fin de la prestation d'assistance et préciser son caractère de prestation itinérante.

Art. 12 - Prestations exclusivement d'attente

1. Le personnel embauché exclusivement pour assurer la présence de nuit percevra la rémunération prévue dans le tableau E annexé au présent contrat, si le temps de présence est compris entre 21 heures et 08 heures du matin. Le travailleur devra obligatoirement bénéficier d'un repos complet de nuit dans un logement adapté.

2. Si d'autres prestations que la présence de nuit étaient demandées au travailleur, elles ne seraient pas considérées comme des heures supplémentaires, mais seraient rémunérées sur la base des salaires prévus pour les travailleurs non hébergés comme le précise le tableau C annexé au présent contrat qui indique également les majorations contractuelles applicables au temps de travail effectif.

3. L'embauche devra donner lieu à un acte signé et échangé entre les parties.

Art. 13 – Période d'essai

1. Les travailleurs sont soumis à une période d'essai rémunéré de façon régulière de 30 jours de travail effectif, pour les travailleurs appartenant à catégorie E, D super, et de 8 jours de travail effectif pour ceux qui appartiennent aux autres catégories.

2. Un employé qui a terminé sa période d'essai sans avoir reçu de préavis de licenciement est considéré comme automatiquement confirmé. Le service fourni au cours de la période d'essai doit être pris en compte dans le calcul de l'ancienneté.

3. Pendant la période probatoire, le rapport de travail peut être résilié à tout moment par l'une ou l'autre des parties, sans préavis, mais moyennant le paiement de la rémunération due et des éventuelles compétences accessoires correspondant au travail effectué.

4. Si Le travailleur a été embauché en tant que première provenance d'une autre région, sans avoir transféré sa résidence, et que la cessation du rapport n'a pas eu lieu pour un motif réel et sérieux, l'employeur devra recevoir un préavis de 3 jours ou, à défaut, la rémunération correspondante.

Art. 14 – Repos hebdomadaire

1. Le repos hebdomadaire, pour les travailleurs hébergés, est de 36 heures et doit être pris pendant 24 heures le dimanche, tandis que les 12 heures restants peuvent être prises un autre jour de la semaine, sur accord des deux parties. Ce jour-là, Le travailleur effectuera son travail pendant un nombre d'heures qui ne devra pas excéder la moitié du total des heures qui constituent une durée normale de l'horaire de travail quotidien.

Si les prestations sont effectuées pendant les 12 heures de repos non dominical, elles seront payées selon la rémunération globale de fait majorée de 40 %, sauf si ce repos n'a pas été pris un autre jour de la même semaine différent de celui convenu aux termes du paragraphe précédent.

2. Le repos hebdomadaire, pour les travailleurs non hébergés, est de 24 heures et doit être pris le dimanche.

3. Le repos hebdomadaire le dimanche est indispensable. Si, pour faire face à des besoins imprévisibles et si aucune autre solution n'est envisageable, des prestations de travail doivent être assurées le dimanche, Le travailleur aura droit à un nombre d'heures de repos non rémunéré équivalent le jour suivant et les heures travaillées seront rémunérées en appliquant la majoration de 60 % de la rémunération globale de fait.

4. Si les convictions religieuses du travailleur prévoient la solennisation un autre jour que le dimanche, les parties pourront décider de son remplacement par une autre journée avec les mêmes effets contractuels ; en l'absence d'accord, les dispositions des paragraphes précédents seront intégralement applicables.

Art. 15 – Horaires de travail

1. La durée normale de l'horaire de travail est celle convenue entre les parties et, dans tous les cas, sauf dans les situations prévues dans le paragraphe 2, avec un maximum de :

- 10 heures par jour, non consécutives, pour un total de 54 heures hebdomadaires, pour les travailleurs hébergés ;
- 8 heures par jour, non consécutives, pour un total de 40 heures hebdomadaires, réparties sur 5 jours ou bien sur 6 jours, pour les travailleurs non hébergés.

2. Les travailleurs hébergés rattachés aux catégories C, B et B super, ainsi que les étudiants âgés de 16 à 40 ans fréquentant des cours de formation aux termes desquels ils obtiendront un titre reconnu par l'état ou par des organismes publics, peuvent être embauchés en tant que personnel hébergé, y compris avec un horaire jusqu'à 30 heures hebdomadaires ; leurs heures de travail devront être réparties comme suit :

- a) situées intégralement entre 6h00 et 14h00 ;
- b) situées intégralement entre 14h00 et 22h00 ;
- c) situées intégralement, dans la limite de 10 heures par jour non consécutives, sur trois jours de la semaine au maximum.

Ces travailleurs doivent percevoir, indépendamment des heures de travail effectuées dans la limite maximale de 30 heures hebdomadaires, une rémunération correspondant à celle prévue dans le tableau B annexé au présent contrat ; le paiement de l'intégralité de la rémunération en nature a un caractère obligatoire. Les éventuelles prestations de travail au-delà de l'horaire effectif de travail convenu dans l'acte écrit visé au paragraphe 3 seront rémunérées sur la base de la rémunération globale horaire de fait, si elles s'inscrivent temporellement dans le cadre de l'horaire adopté ; les prestations qui se trouvent en dehors de cette catégorie seront rémunérées dans tous les cas en appliquant la rémunération globale horaire de fait avec les majorations prévues dans l'art. 16.

3. Conformément au paragraphe 2, l'embauche devra faire l'objet d'un acte écrit, rédigé et signé par l'employeur et par le travailleur. Il précisera l'horaire effectif de travail convenu et sa répartition dans le temps selon les plages horaires définies dans ce même paragraphe 2 ; les travailleurs ainsi embauchés bénéficieront de toutes les conditions définies par le présent contrat. Par acte écrit, rédigé et signé par l'employeur et par Le travailleur, contenant les mêmes éléments, le contrat d'hébergement avec la durée normale de l'horaire de travail défini aux termes du paragraphe 1 pourra être transformé en contrat d'hébergement conforme aux conditions du paragraphe 2 et vice versa.

4. Le travailleur hébergé a le droit à un repos d'au moins 11 heures consécutives dans la même journée et si son horaire de travail quotidien ne se situe pas en intégralité entre 6h00 et 14h00 ou bien entre 14h00 et 22h00 à un repos intermédiaire non rémunéré, normalement dans l'après-midi, dont la durée ne pourra pas être inférieure à 2 heures quotidiennes de repos effectif. Au cours de cette période de repos, Le travailleur pourra quitter le domicile de l'employeur, sous réserve que ce temps soit effectivement utilisé pour récupérer physiquement et mentalement.

La récupération consensuelle et à un régime normal des heures éventuellement non travaillées, à raison de 2 heures maximum par jour, est autorisée.

5. La répartition du temps de travail est fixée par l'employeur, conformément à la durée indiquée au paragraphe 1, concernant le personnel hébergé à temps plein ; pour le personnel hébergé avec un service réduit ou non hébergé, la répartition des heures fera l'objet d'un accord entre les parties.

6. Sauf les dispositions visées aux arts. 11 et 12, le travail de nuit est celui assurée de 22 heures à 06 heures ; il est payé, avec la majoration de 20 % de la rémunération global horaire de fait, s'il s'agit d'heures supplémentaires assurées au-delà des heures normales de travail, comme le prévoient les dispositions de l'art. 16.

7. Les soins des personnes et des biens, sauf celles relevant du service, seront effectuées par le travailleur en dehors de ses heures de travail.

8. Il incombe au travailleur, tenu au respect d'un horaire quotidien égal ou supérieur à 6 heures au cours desquelles sa présence continue sur le poste de travail est convenue, de se charger de son repas, s'il n'est pas fourni, cela devra donner lieu à une indemnité égale à sa valeur conventionnelle. Le temps nécessaire à la jouissance du repas, c'est-à-dire sans effectuer de prestation de travail, fera l'objet d'un accord entre les parties et ne sera pas rémunéré.

9. L'employeur ayant plusieurs employés à plein temps effectuant des services d'aide aux personnes dépendantes appartenant aux catégories CS ou DS pourra embaucher un ou plusieurs travailleurs, hébergés ou non, appartenant aux catégories CS ou DS, pour qu'ils assurent les prestations des employés titulaires pendant leurs jours de repos. Ces prestations seront rémunérées sur la base du tableau « G » incluant les majorations prévues.

Art. 16 – Heures supplémentaires

1. Il peut être demandé au travailleur de fournir une prestation de travail au-delà de l'horaire défini, aussi bien de jour que de nuit, sauf en cas d'empêchement absolu dûment justifié. En aucun cas, les heures supplémentaires n'affectent le droit au repos journalier.

2. Par heures supplémentaires, on désigne tout travail supplémentaire excédant la durée journalière ou hebdomadaire maximale fixée par l'art. 15, paragraphe 1, sauf si une extension a été convenue à l'avance pour la récupération des heures non travaillées.

2. Les heures supplémentaires sont payées selon la rémunération globale horaire prévue et qui sera majorée comme suit :
- 25 % de 6 heures à 22 heures ;
 - 50 % de 22 heures à 6 heures ;
 - 60 % en cas de travail le dimanche ou les jours fériés visés par l'art. 17.

4. Les heures de travail assurées par des travailleurs résidant à l'extérieur, au-delà de 40 heures et jusqu'à 44 heures hebdomadaires et effectuées de 6 heures à 22 heures sont payées selon la rémunération globale horaire prévue majorée de 10 %.

5. Les heures supplémentaires doivent être demandées avec au moins un jour de préavis, sauf en cas d'urgence ou de besoins particuliers imprévus.

6. En cas d'urgence, les prestations assurées pendant les heures de repos de jour et de nuit sont considérées comme ayant un caractère normal et ne pourront être compensées que par une prolongation du repos prévu ; ces prestations doivent être de nature épisodique et imprévisible.

Article 17 - Jours fériés et ouvrables

1. Les jours fériés sont les fêtes reconnues par la législation en vigueur ; à l'heure actuelle, il s'agit des dates suivantes :

- 1^{er} janvier
- 6 janvier,
- lundi de Pâques,
- 25 avril,
- 1^{er} mai,
- 2 juin,
- 15 août,
- 1^{er} novembre,
- 8 décembre,
- 25 décembre,
- 26 décembre,
- Saint-Patron.

Ces journées de repos complet seront normalement payées.

2. Dans le cas d'un contrat horaire, les jours fériés tels que visés au paragraphe 1 seront rémunérées sur la base du salaire horaire rapportée à 1/6^{ème} de l'horaire hebdomadaire. Les jours fériés à rémunérer sont tous ceux qui tombent dans la période concernée, indépendamment du fait qu'une prestation de travail soit prévue ou non pendant ces journées.

3. Si la prestation de travail est due, outre la rémunération quotidienne normale, le paiement des heures travaillées sera effectué au taux normal majoré de 60 %.

4. Si les jours fériés tombent un dimanche, le travailleur aura le droit de récupérer le repos une autre journée ou pourra demander le paiement de 1/26^{ème} de la rémunération globale mensuelle.

5. Les jours qui ont cessé d'être considérés comme des jours fériés à des fins civiles, aux termes de la Loi du 5 mars 1977, n°54, ont été compensés par la reconnaissance au travail de la journée entière de repos lors des jours fériés énumérés au paragraphe 1.

Art. 18 – Congés

1. Quelle que soit la durée et la répartition de l'horaire de travail, pour chaque année de service auprès du même employeur, le travailleur a le droit à une période de congés de 26 jours ouvrables.

2. Les travailleurs bénéficiant d'une rémunération mensuelle percevront la rémunération normale, sans aucune déduction ; ceux dont la rémunération correspond aux heures travaillées percevront une rémunération égale au 1/6^{ème} de l'horaire hebdomadaire pour chaque jour de congé pris.

3. En fonction de ses propres exigences et de celles du travailleur, l'employeur devra fixer la période de congés, entre juin et septembre, sauf accord contraire entre les parties.

4. Le droit à la jouissance du congé est acquis. Conformément à l'art. 10 du décret législatif du 8 avril 2003, n°66, une période minimale de 4 semaines pour chaque année de service ne peut pas être remplacée par une quelconque indemnité, sauf dans les cas prévus au paragraphe 8.

5. En général, les congés doivent être pris en continu. Ils peuvent être scindés en deux périodes sur l'année, avec l'accord des deux parties. La prise du congé, sauf dans le cas prévu au paragraphe 7, doit avoir lieu pendant au moins deux semaines dans l'année de l'embauche et, pendant au moins deux semaines supplémentaires, dans les 18 mois suivant l'année de l'embauche.

6. Au cours de la période de congé, le travailleur a droit à une rémunération pour chaque jour égale à 1/26^{ème} de la rémunération globale mensuelle.

7. S'il ne bénéficie d'aucun paiement pendant cette période, un travailleur logé et nourri bénéficiera d'une rémunération compensatoire pendant la période de jours fériés.

8. Dans le cas des travailleurs non-italiens ayant besoin de bénéficier d'une période de congé plus longue afin de l'utiliser pour rentrer dans leur pays, il existe la possibilité de cumuler les congés sur une durée maximale de deux ans, à titre d'exception aux dispositions du paragraphe 4 et avec l'accord de l'employeur.

9. En cas de licenciement ou de démission, ou si, au moment du début de la jouissance de la période de vacances, le travailleur n'a pas cumulé une année de service, il bénéficiera des douzièmes correspondant aux mois d'activité effective.

10. Les congés ne peuvent pas être pris pendant la période de préavis et de licenciement, ni pendant la période de maladie ou d'accident du travail.

11. La jouissance des congés n'interrompt pas le cumul de tous les avantages contractuels.

Clarification sur dossier.

Les travailleurs ont droit à une période de congés annuel de 26 jours ouvrables, à condition que la semaine de travail - quelle que soit la répartition du temps de travail hebdomadaire - compte six jours ouvrables du lundi au samedi pour les effets de calcul du congé.

Art. 19 – Interruptions d'activité hors période de congé

1. Lors des

2. Pour des raisons sérieuses et documentées, Le travailleur peut demander une période de suspension hors congé sans pouvoir bénéficier d'aucune rémunération pendant une durée maximale de 12 mois. L'employeur pourra donner son accord ou rejeter sa demande.

Art. 20 – Autorisations

1. Les travailleurs ont le droit de bénéficier d'autorisations individuelles pour effectuer des visites médicales prescrites, même si elles coïncident, y compris partiellement, avec leurs horaires de travail.

Les autorisations sont accordées comme suit :

- les travailleurs qui cohabitent : 16 heures par an réduites à 12 pour les travailleurs visés par l'art. 15, paragraphe 2 ;

- aux travailleurs qui ne sont pas hébergés sous le même toit avec un horaire de travail inférieur à 30 heures hebdomadaires : 12 heures par an.

Pour les travailleurs qui ne sont pas hébergés sous le même toit avec un horaire de travail inférieur à 30 heures hebdomadaires, les 12 heures seront accordées en fonction de l'horaire de travail effectif.

2. Les travailleurs pourront, par ailleurs, bénéficier d'un congé sans solde, avec l'accord des deux parties.

3. En cas d'accident d'un membre de sa famille vivant sous son toit ou d'un parent jusqu'au 2ème degré, le travailleur a droit à un congé payé de 3 jours ouvrables.

4. En cas de naissance d'un enfant, le travailleur (père) a droit à un congé payé de 2 jours, y compris pour l'exécution des formalités légales.

5. Le travailleur qui en fait la demande pourra bénéficier d'autorisations d'absence de courte durée non rémunérées pour des raisons justifiables.

6. Dans le cas d'un congé sans solde, l'indemnité substitutive des frais d'hébergement et de nourriture n'est pas due.

Art. 21 – Absences

1. Les absences du travailleur doivent être justifiées dans chaque cas sans délai à l'employeur. Pour celles résultant d'une maladie, les dispositions de l'art. 26 s'appliqueront tandis que celles consécutives à un accident ou à une maladie professionnelle seront régies par l'art. 28.

2. Les absences non justifiées avant le cinquième jour, sauf en cas de force majeure, doivent être considérées comme un motif valable de licenciement. À cette fin, la lettre de contestation et éventuellement celle de licenciement seront envoyées à l'adresse indiquée dans la lettre d'embauche, comme le prévoit l'art. 6, lettre e. du présent contrat.

Art. 22 – Droit à la formation

1. Compte-tenu du fonctionnement de la vie familiale, l'employeur encouragera le travailleur à suivre des cours de formation en vue de l'obtention d'un diplôme d'enseignement primaire ou d'un titre professionnel ; une attestation d'assiduité doit être présentée chaque mois à l'employeur.

2. Les heures non travaillées pour ces raisons ne sont pas rémunérées, mais peuvent être récupérées dans des conditions normales ; les heures consacrées aux examens annuels, intervenant pendant le temps de travail quotidien, seront rémunérées à hauteur du nombre d'heures effectivement consacré à l'examen.

Art. 23 – Mariage

1. En cas de mariage, le travailleur a le droit à un congé payé de 14 jours calendaires.

2. S'il ne bénéficie d'aucun paiement pendant cette période, un travailleur logé et nourri bénéficiera d'une rémunération compensatoire.

3. La rémunération du congé sera payée sur présentation d'un certificat de mariage.

4. Le travailleur pourra choisir de bénéficier de son congé de mariage, même s'il ne coïncide pas avec la date du mariage, mais dans le délai d'un an à compter de la date du mariage et qu'il reste lié par le même contrat de travail. La non-utilisation par Le travailleur de ce congé en cas de démission ne pourra donner lieu à aucune rémunération compensatoire.

Art. 24 – Protection des mères qui travaillent

1. Les règles de droit relatives à la protection des mères qui travaillent, avec les limites qui y sont énoncées, sauf dans les cas prévus dans les paragraphes suivants, sont applicables.

2. Il est interdit de faire travailler les femmes :

- a) au cours des 2 mois précédant la date prévue de l'accouchement, sous réserve des avances ou retards nécessaires prévus par la loi ;
- b) pendant la période s'écoulant entre la date prévue de l'accouchement et la date d'accouchement effective ;
- c) pendant les 3 mois qui suivent l'accouchement, à l'exception des reports autorisés.

Ces périodes doivent être incluses dans le calcul de l'ancienneté, dans celui de la prime de Noël et de vacances.

3. Dès le début de sa grossesse, à condition que celle-ci soit intervenue pendant l'exercice de son travail, et jusqu'au terme du congé de maternité, l'employée ne peut pas être licenciée sans cause réelle et sérieuse. La démission de l'employée pendant cette période est considérée comme nulle et non avenue si elle n'est pas transmise par écrit selon les modalités prévues par l'art. 39 paragraphe 10. Les absences injustifiées dans les cinq jours, sauf en cas de force majeure, sont à considérer comme une cause réelle du licenciement de l'employée.

4. En cas de démission volontaire présentée pendant la période visée par une interdiction de licenciement, aux termes du paragraphe 3, l'employée n'est pas tenue de faire un préavis.

5. Les règles de droit relatives à la protection de la paternité, de l'adoption et de l'accueil avant adoption sont applicables dans les limites indiquées.

Déclaration au procès-verbal :

Les Syndicats de travailleurs expriment la nécessité d'aller au-delà des limites actuelles en adaptant la réglementation contractuelle prévue par la convention OIL n°189/2011. Aussi, afin d'unifier la protection de tous les travailleurs, ils veilleront à promouvoir toute initiative utile auprès des organismes, des organes et des institutions.

Déclaration au procès-verbal :

Les associations d'employeurs estiment que les dispositions légales en vigueur largement en conformité avec les exigences de la Convention de l'OIT. 189/2011, qui prévoit, en faveur des travailleurs dans le secteur domestique, à des conditions non moins favorables que celles applicables à d'autres secteurs en tenant compte des conditions particulières existant dans les familles employant ménage.

Art. 25 – Protection du travail des mineurs

1. L'embauche de mineurs de moins de 16 ans est interdite.
2. L'embauche d'adolescents, aux termes de la Loi du 17 octobre 1967 n°977 telle que modifiée et complétée par le décret législatif 4 août 1999, n°345, à condition qu'elle soit compatible avec les exigences spécifiques en matière de protection de la santé et qu'elle n'entraîne pas une violation de la scolarité obligatoire.
3. Il est strictement interdit d'affecter des enfants au travail de nuit, sauf en cas de force majeure.
4. Il faut également se conformer aux dispositions de l'art. 4 de la Loi du 2 avril 1958, n°339, en vertu de laquelle tout employeur ayant l'intention de faire vivre avec sa propre famille un travailleur mineur doit obtenir une déclaration écrite de consentement, signée et approuvée par le maire de la commune de résidence du travailleur, par la personne exerçant l'autorité parentale, qui recevra ensuite un préavis de licenciement ; l'employeur s'engage à veiller au bien être de l'enfant, au développement et au respect de sa personnalité physique, morale et professionnelle.

Art. 26 – Maladie

1. En cas de maladie, le salarié doit en avertir rapidement l'employeur, sauf en cas de force majeure ou d'empêchement, dans le délai prévu pour le début de sa prestation de travail.
2. Le travailleur doit alors faire parvenir à l'employeur un certificat médical délivré au plus tard le jour suivant le début de sa maladie. Le certificat indiquant son incapacité de travail doit être livré ou envoyé par lettre recommandée à l'employeur dans les deux jours qui suivent sa délivrance.
3. Pour les travailleurs vivant sous le même toit, l'envoi du certificat médical n'est pas obligatoire, sauf s'il était expressément demandé par l'employeur. L'envoi du certificat médical pour les travailleurs vivant sous le même toit est obligatoire si la maladie intervient pendant les vacances ou lorsque les travailleurs ne se trouvent pas au domicile de l'employeur.

4. En cas de maladie, le poste de travail du salarié doit être maintenu dans les cas suivants :
 - a) ancienneté jusqu'à 6 mois, après la période d'essai de 10 jours calendaires ;
 - b) ancienneté de plus de 6 mois à 2 ans, 45 jours calendaires ;
 - c) ancienneté de 2 ans, 180 jours calendaires.
5. Les périodes relatives au maintien du poste de travail se calculent pour l'année civile, c'est-à-dire pendant une durée de 365 jours suivant l'événement.
6. Les périodes visées au paragraphe 4 sont majorées de 50 % en cas de maladie oncologique, certifiée par l'ASL compétente.
7. Pendant les périodes indiquées dans les paragraphes précédents, en cas de maladie, la rémunération totale de fait pour un maximum de 8, 10, 15 jours par an pour l'ancienneté visées aux points 1, 2, 3, 4 du même paragraphe, se répartira de la manière suivante :
 - jusqu'à la 3^{ème} journée consécutive, 50 % de la rémunération totale de fait ;
 - à partir du 4^{ème} jour, 100 % de la rémunération totale de fait.
8. Les conditions les plus favorables mises en place localement et applicables aux travailleurs hébergés restent valables.
9. L'ajout du taux de l'indemnité compensatoire pour l'hébergement et les repas, pour le personnel qui en bénéficie normalement, est uniquement dû si le travailleur malade ne se trouve ni à l'hôpital, ni au domicile de son employeur.
10. En période d'essai ou de maladie, la maladie suspend leurs effets.

Art. 27 – Protection des conditions de travail

1. Tout travailleur a droit à un environnement de travail sain et sécuritaire, sur la base des dispositions de la législation en vigueur, en ce qui concerne les environnements domestiques. À cette fin, l'employeur sera tenu de s'assurer de la présence sur l'installation électrique d'un interrupteur différentiel adapté.
2. L'employeur doit informer le salarié sur les risques liés à son environnement de travail concernant l'utilisation des équipements et l'exposition à des produits chimiques, physiques et biologiques particuliers.
3. Ces informations seront communiquées lors de l'identification des tâches ou en cas de changement. L'employeur devra remettre au travailleur le document rédigé à cet effet par l'Ebincolf, l'organisme bilatéral de secteur.

Art. 28 – Accident du travail et maladie professionnelle

1. Dans le cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, Le travailleur, vivant sous le même toit ou non que l'employeur, doit conserver son poste de travail pendant les périodes suivantes :
 - a) ancienneté jusqu'à 6 mois, après la période d'essai de 10 jours calendaires ;
 - b) ancienneté de plus de 6 mois à 2 ans, 45 jours calendaires ;
 - c) ancienneté de 2 ans, 180 jours calendaires.
2. Les périodes relatives au maintien du poste de travail se calculent pour l'année civile, c'est-à-dire pendant une durée de 365 jours suivant l'événement.

3. En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le travailleur percevra les prestations prévues dans le D.P.R. 30 juin 1965, n°1124 et ses modifications et ajouts ultérieurs.

4. Les prestations sont versées par l'INAIL, à qui l'employeur doit déclarer tous les accidents ou maladies professionnelles dans les délais suivants :

- dans les 24 heures et par fax pour les accidents mortels ou présumés mortels ;
- dans les deux jours suivant la réception du certificat médical d'accident ou de maladie professionnelle, si la convalescence est supérieure à trois jours ;
- Dans les deux jours suivant la réception du certificat médical pour les convalescences qui devaient être terminées au bout de trois jours, mais qui ne sont pas effectives au bout de trois jours.

5. La déclaration de l'INAIL doit être rédigée sur un formulaire approprié rédigé par cet organisme et accompagné d'un certificat médical. Une autre déclaration doit être remise dans les mêmes délais aux autorités chargées de la sécurité publique.

6. L'employeur doit verser la rémunération globale de fait pendant les trois premiers jours d'absence en cas de maladie ou d'accident du travail.

7. L'ajout du taux de l'indemnité compensatoire pour l'hébergement et les repas, pour le personnel qui en bénéficie normalement, est uniquement dû si le travailleur malade ne se trouve ni à l'hôpital, ni au domicile de son employeur.

8. En période d'essai ou de préavis, la maladie ou l'accident de travail suspendent leurs effets.

Art. 29 – Protection sociale

1. Le salarié doit être soumis aux types de prestations d'assurance et de sécurité sociale prévues par la loi, qu'il partage ou non le même toit que son employeur.

2. En cas de plusieurs rapports dans les mains de l'ouvrier aux mêmes formes d'assurance et de sécurité sociale doivent être appliquées par chaque employeur.

3. Et

Article 30 - Le service militaire et appel aux armes

Il est fait référence aux lois régissant la matière.

Art. 31 – Transferts

1. En cas de transfert dans une autre commune, le travailleur doit être avisé à l'avance, par écrit, au moins 15 jours à l'avance.

2. Pendant les 15 premiers jours de son affectation à ce nouveau lieu de travail, le travailleur percevra une indemnité journalière correspondant à 20 % de la rémunération globale de fait pour cette période.

3. Le travailleur transféré bénéficiera également du remboursement des frais de voyage et de transport engagés pour lui-même et pour ses effets personnels, si l'employeur n'y procédait pas directement.

4. Un travailleur qui refuse le transfert peut prétendre à l'indemnité de substitution du préavis en cas de non respect du délai indiqué au paragraphe 1.

Art. 32 – Déplacements

1. En vertu de l'art. 15, paragraphe 1, le travailleur hébergé est tenu, sur demande de l'employeur, de suivre l'employeur ou la personne dont il assure les soins, dans le cadre d'un séjour temporaire dans une autre commune et/ou dans une résidence secondaire. Dans ces localités, le travailleur aura droit à un repos hebdomadaire.

2. Dans les cas de déplacements décrits au paragraphe 1, les éventuels frais de déplacement engagés par le travailleur lui seront remboursés. Il sera également versé au travailleur une indemnité journalière égale à 20 % du salaire minimum journalier, indiqué dans le tableau A pour chaque jour de déplacement dans le cadre d'un séjour temporaire tel que mentionné dans le paragraphe 1, sauf si cette obligation a fait l'objet d'une clause contractuelle dans la lettre d'embauche.

Art. 33 – Rémunération et fiche de paie

1. Lorsqu'il procède au paiement périodique de la rémunération de son employé, l'employeur doit établir une fiche de paie en double exemplaire, une pour le travailleur, signée par l'employeur, l'autre pour l'employeur, signée par le travailleur.

2. Le salaire du travailleur se compose des éléments suivants :

- a) salaire minimum contractuel tel que décrit dans l'art. 34, incluant pour les catégories D et D super un élément spécifique appelé indemnité de fonction ;
- b) les éventuels échelons d'ancienneté indiqués dans l'art. 36 ;
- c) la compensation éventuelle des frais d'hébergement et de nourriture ;
- d) toute augmentation du salaire minimum de branche.

3. Le bulletin de paie devra indiquer si la rémunération visée à l'alinéa d) du paragraphe 2 est une condition plus favorable « *Ad personam* » ; en plus des éléments visés au paragraphe 2, il devra préciser la rémunération des heures supplémentaires et les jours fériés ainsi que les déductions pour la sécurité sociale.

4. L'employeur est tenu de délivrer une attestation mentionnant le montant total des sommes versées au cours de l'année ; l'attestation doit être délivrée au moins 30 jours avant la date limite de dépôt de la déclaration de revenus, c'est-à-dire à l'occasion de la cessation du rapport de travail.

Art. 34 – Revenu minimum

1. Les salaires minimum sont indiqués dans les tableaux A, B, C, D, E et G annexés au présent contrat et sont réévalués chaque année conformément à l'art. 37.

Art. 35 – Hébergement et restauration

1. Les repas dus au travailleur doivent lui assurer une alimentation saine et suffisante ; l'environnement de travail ne doit pas porter préjudice à son intégrité physique et morale.
2. L'employeur doit fournir au travailleur hébergé un logement adéquat permettant de préserver sa dignité et sa vie privée.
3. Les valeurs conventionnelles en matière d'hébergement et de restauration sont définies dans le tableau F annexé au présent contrat. Elles sont réévaluées chaque année aux termes de l'art. 37.

Art. 36 – Échelons d'ancienneté

1. À compter du 22 mai 1972, pour chaque période de deux années au service du même employeur, Le travailleur devra bénéficier d'une hausse de 4 % du salaire minimum contractuel.
2. À compter du 1^{er} août 1992, les hausses ne peuvent pas être absorbées par l'augmentation du salaire minimum de branche.
3. Le nombre maximal d'augmentations est fixé à 7.

Art. 37 – Variation périodique du salaire minimum et des valeurs conventionnelles de la restauration et de l'hébergement

1. Les salaires minimum contractuels et les valeurs conventionnelles de la restauration et de l'hébergement, déterminés par le présent contrat, sont modifiés par la Commission nationale pour la mise à jour des rémunérations aux termes de l'art. 44, en fonction de l'évolution du coût de la vie pour les familles des employés et des travailleurs observée par l'ISTAT le 30 novembre de chaque année.
2. La Commission sera convoquée à cet effet par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale, au plus tard le 20 décembre de chaque année, en première convocation, et les éventuelles convocations ultérieures auront lieu tous les 15 jours. Après la troisième convocation, en l'absence d'accord ou en l'absence des parties, le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale est chargé par les organisations et les associations signataires de déterminer la variation périodique du salaire minimum, selon les conditions indiquées au paragraphe 1, d'un montant égal à 80 % de l'évolution du coût de la vie pour les familles d'employés et de travailleurs observée par l'ISTAT en ce qui concerne le salaire minimum contractuel, d'un montant égal à 100 % des valeurs conventionnelles de la restauration et de l'hébergement.
3. Les salaires minimum contractuels et les valeurs conventionnelles de la restauration et de l'hébergement, définis aux termes des paragraphes précédents, sont applicables à compter du 1^{er} janvier de chaque année, sauf accord contraire des parties.

Art. 38 – Treizième mois

1. À l'occasion de Noël, dans tous les cas, avant le mois de décembre, Le travailleur percevra un mois de salaire supplémentaire, correspondant à sa rémunération globale, incluant

l'indemnité compensatoire de restauration et d'hébergement, comme cela est expliqué dans les notes du procès-verbal indiquées au bas des pages du présent contrat.

2. Ceux qui n'ont pas cumulé une année complète de prestations percevront autant de douzièmes de cette mensualité qu'ils ont cumulé de mois de travail.

3. Le treizième mois vient à échéance y compris au cours des absences pour cause de maladie, accident du travail, maladie professionnelle, maternité, dans les limites de la période de maintien du poste de travail et pour la partie qui n'est pas prise en charge par les autorités compétentes.

Art. 39 – Cessation du rapport de travail et préavis

1. Le rapport de travail peut être dissolu par chaque partie moyennant le respect des délais de préavis ci-dessous :

pour les rapports d'au moins 25 heures par semaine :

- jusqu'à 5 ans d'ancienneté auprès du même employeur : 15 jours calendaires ;
- jusqu'à 5 ans d'ancienneté auprès du même employeur : 30 jours calendaires.

Ces délais seront réduits de 50 % en cas de démission du travailleur.

pour les rapports d'au moins 25 heures par semaine :

- jusqu'à 5 ans d'ancienneté auprès du même employeur : 8 jours calendaires ;
- plus de 2 ans d'ancienneté auprès du même employeur : 15 jours calendaires ;

2. Les délais de préavis tels que visés au paragraphe précédent seront doublés si l'employeur informe du licenciement avant le trente et unième jour suivant la fin du congé de maternité.

3. Pour les concierges privés, les gardiens de villas privées et les autres employés qui bénéficient avec leur famille d'un logement indépendant de la propriété de l'employeur et/ou mis à leur disposition, le préavis est de :

- 30 jours calendaires, jusqu'à une année d'ancienneté,
- 60 jours calendaires en cas d'ancienneté plus importante.

À l'expiration du préavis, le logement devra être libéré des personnes et des biens matériels qui n'appartiennent pas à l'employeur.

4. En l'absence de préavis ou en cas de préavis insuffisant, la partie qui renonce devra payer une indemnité correspondant au salaire correspondant à la période de préavis non respectée.

5. Des lacunes graves entraînant l'inexécution, même temporaire, du rapport de travail, peuvent conduire à un licenciement sans préavis. Le licenciement n'exclut pas les responsabilités éventuelles du travailleur.

6. L'indemnité compensatrice de préavis revient à tout travailleur qui démissionne pour une cause juste et suffisante.

7. En cas de décès de l'employeur, le rapport peut être dissout moyennant le respect des délais de préavis indiqués dans le présent article.

8. Les membres de la famille hébergée, en raison de leur statut familial, sont conjointement et solidairement responsables des crédits de travail arrivés à échéance au moment du décès.

9. Si le rapport de travail est interrompu suite à un préavis de licenciement, l'employeur doit, sur demande écrite du travailleur, fournir une déclaration écrite attestant que le licenciement a eu lieu.

10. La démission du travailleur doit être validée conformément à l'article 4, paragraphe 17 et suivants de la Loi du 92/2012 auprès du siège syndical ou de la direction territoriale du travail ou du centre pour l'emploi ou encore en signant un exemplaire de la déclaration de cessation du rapport adressée par l'employeur aux autorités compétentes.

Article 40 - Indemnité de départ

1. Dans tous les cas de cessation du rapport de travail, le travailleur a droit à des indemnités de départ (T.F.R.) déterminées, aux termes de la Loi du 29 mai 1982, n°297, en fonction du montant des salaires perçus au cours de l'année, incluant la valeur conventionnelle de la restauration et de l'hébergement dont le total est divisé par 13,5. Les quotas annuels alloués sont incrémentés en vertu des dispositions de l'art. 1, paragraphe 4, de la loi précitée, 1,5 % par an, mensuel re-proportionné, et une augmentation de 75 % du coût de la vie, mis en place par l'ISTAT, à l'exception du montant comptabilisé dans l'année en cours.

2. Les employeurs prévoient, sur demande du travailleur et pas plus d'une fois par an, l'indemnité de départ (T.F.R.) qui correspondra à un maximum de 70 % des salaires versés.

3. Le montant de l'indemnité de départ à payer chaque année entre le 29 mai 1982 et le 31 décembre 1989 sera recalculé selon un rapport de 20/26 pour les travailleurs qui appartenaient alors à la deuxième et à la troisième catégorie.

4. Pour les périodes de service antérieures au 29 mai 1982, l'indemnité d'ancienneté est calculée comme suit :

A) Pour le rapport de travail concernant Le travailleur vivant ou non sous le même toit que l'employeur avec un horaire de travail hebdomadaire supérieur à 24 heures :

1) pour l'ancienneté acquise avant le 1^{er} mai 1958 :

a) au personnel déjà considéré comme étant employé : 15 jours par an pour chaque année d'ancienneté ;

b) au personnel déjà considéré comme travailleur : 8 jours pour chaque année d'ancienneté ;

2) pour l'ancienneté acquise après le 1^{er} mai 1958 et avant le 21 mai 1974 :

a) au personnel déjà considéré comme étant employé : 1 mois par année d'ancienneté ;

b) au personnel déjà considéré comme travailleur : 15 jours par année d'ancienneté ;

3) pour l'ancienneté acquise du 22 mai 1974 au 28 mai 1982 :

a) au personnel déjà considéré comme étant employé : 1 mois par année d'ancienneté ;

b) au personnel déjà considéré comme travailleur : 20 jours par année d'ancienneté ;

B) Pour le rapport de travail inférieur à 24 heures hebdomadaires :

1) pour l'ancienneté acquise avant le 22 mai 1974 : 8 jours pour chaque année d'ancienneté ;

2) pour l'ancienneté acquise du 22 mai 1974 au 31 décembre 1978 : 8 jours par année d'ancienneté ;

3) pour l'ancienneté acquise du 1^{er} janvier 1979 au 31 décembre 1979 : 15 jours par année d'ancienneté ;

4) pour l'ancienneté acquise du 1^{er} janvier 1980 au 29 mai 1982 : 20 jours par année d'ancienneté ;

Les indemnités, décrites précédemment, sont calculées sur la base du dernier salaire et intégrées à l'indemnité de départ.

5. Pour le calcul visé au paragraphe 4, la valeur de la journée de travail est calculée en divisant par 6 le montant de la rémunération moyenne hebdomadaire ou par 26 le montant de la rémunération moyenne mensuelle appliquée à la date du 29 mai 1982. Ces montants sont majorés de la prime de Noël ou du treizième mois.

Art. 41 – Indemnisation en cas de décès

1. En cas de décès du travailleur, l'indemnité de préavis et le T.F.R. doivent être versés au conjoint, aux enfants ou, s'ils étaient à la charge du travailleur, aux parents jusqu'au 3ème degré et aux parents par alliance jusqu'au 2^{ème} degré.

2. La répartition des indemnités de départ et du T.F.R., en l'absence de tout accord entre les ayants-droits, doit être conforme à la loi.

3. En l'absence des survivants indiqués ci-dessus, les indemnités seront versées selon les normes applicables en matière de succession testamentaire et légitime.

Art. 42 – Autorisations d'absence pour mandat syndical

1. Les membres des organes directeurs des syndicats locaux et nationaux signataires de la présente convention et dont la charge résulte d'une attestation spécifique de l'organisation syndicale d'appartenance délivrée le jour de la nomination et à présenter à l'employeur, ont droit à un congé payé rémunéré pour participer aux réunions de ces organes, à hauteur de six jours de travail au cours de l'année.

2. Les travailleurs qui souhaitent exercer ce droit doivent en informer l'employeur normalement 3 jours à l'avance, en présentant la demande d'autorisation délivrée par les syndicats dont ils sont membres.

Art. 43 – Interprétation du Contrat

1. Les conflits individuels et collectifs qui peuvent survenir dans le cadre du rapport de travail, en ce qui concerne l'interprétation juridique des dispositions du présent contrat, peuvent être soumises à l'arbitrage de la commission paritaire nationale, aux termes de l'art. 45.

2. La Commission se prononcera dans les 60 jours suivant la réception de la demande.

Art. 44 - Commission nationale pour la mise à jour du salaire

1. Elle se compose d'une commission nationale rattachée au ministère du travail et de la sécurité sociale, composée de représentants des organisations syndicales de travailleurs et des associations des employeurs signataires de la présente convention.

2. Chaque organisation syndicale de travailleurs et chaque association d'employeurs désigne son propre représentant dans cette commission qui délibérera à l'unanimité.

3. La Commission nationale assure les fonctions visées aux arts. 34, 35 et 37.

Art. 45 – Commission paritaire nationale

1. Après de l'organisme bilatéral visé à l'art. 47, une commission paritaire nationale est constituée. Elle se compose d'un représentant pour chaque organisation syndical représentant les travailleurs et d'un représentant pour chaque association d'employeurs signataires de la présente convention.

2. La Commission assure les fonctions suivantes, en plus de celle indiquée dans l'art. 43 :

- a) exprimer des opinions et faire des propositions en ce qui concerne l'application du présent contrat de travail et le fonctionnement des commissions territoriales de conciliation ;
- b) examiner les cas des Parties pour l'identification éventuelle de nouveaux professionnels ;
- c) rendre la tentative de conciliation pour les litiges entre les associations locales d'employeurs et les syndicats et les travailleurs locaux, appartenant à des associations et organisations nationales, les signataires du présent contrat.

3. La Commission nationale sera convoquée chaque fois qu'il le juge approprié ou à la demande d'une déclaration écrite, motivée les signataires des parties à ce contrat.

4. Les Parties s'engagent à convoquer la Commission au moins deux fois par an, conjointement avec les réunions de la Commission en vertu de l'art. 44.

Art. 46 – Commissions territoriales de conciliation

1. Pour tous les litiges individuels relatifs à l'application de la présente convention, les parties pourront engager, avant toute action judiciaire, une tentative de conciliation telle que visée à l'art. 410 et suivants du Code de procédures. civiles auprès de la commission territoriale de conciliation locale, composée d'un représentant de l'organisation syndicale et d'un représentant de l'association des employeurs auxquelles le travailleur et l'employeur sont respectivement inscrits ou ont donné mandat.
2. La conciliation qui produit entre les parties les effets tels que visés à l'art. 2113, paragraphe 4 du Code Civil, devra donner lieu à un procès-verbal.

Art. 47 - Organisme bilatéral Ebincolf

1. L'organisme bilatéral est un organisme paritaire composé comme suit : 50 % par FIDALDO (actuellement constituée comme indiqué dans l'épigraphe) et DOMINA, et les 50 % restants par Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uilucis et Federcolf.
2. L'organisme bilatéral a les fonctions suivantes :
 - a) il institue l'observatoire qui a pour mission de réaliser des analyses et des études afin d'appréhender les aspects particuliers des différentes réalités présentes dans notre pays. À cette fin, l'observatoire devra détecter :
 - la situation de l'emploi de la catégorie ;
 - les rémunérations moyennes de fait ;
 - le niveau d'application de la convention collective nationale dans les territoires ;
 - le degré d'uniformité sur l'application de la convention collective nationale et des dispositions légales aux travailleurs immigrés ;
 - la situation en matière de santé et de prévoyance pour cette catégorie ;
 - les besoins en formation ;
 - les analyses et les propositions en matière de sécurité ;

- b) encourage à différents niveaux les initiatives en matière de formation et de qualification professionnelle, y compris en partenariat avec les régions et les autres organismes compétents, ainsi que les informations en matière de sécurité.

Art. 48 – Négociation de second niveau

1. La négociation de second niveau entre les syndicats et les associations d'employeurs signataires de la présente convention collective nationale fera référence, en principe, dans l'ensemble de la région ou de la province pour les provinces autonomes de Trente et de Bolzano.
Nonobstant ce qui précède, le champ d'application territorial de la négociation de second niveau pourra également se référer à des villes métropolitaines.
2. La négociation décrite dans le paragraphe précédent aura lieu auprès de l'Ebincolf, en présence et avec l'accord de tous les signataires de la présente convention collective.
3. Elle couvrira exclusivement les matières suivantes :
 - i. indemnité de restauration et d'hébergement ;
 - ii. temps libre pour l'étude et/ou la formation professionnelle.
4. Les accords conclus en vertu de cet article seront déposés aux fins de leur efficacité, auprès de l'organisme bilatéral Ebincolf.

Article 49 - Cas.sa.Colf

1. Cas.sa.Colf est un organe paritaire composé à 50 % par FIDALDO et DOMINA et à 50 % par Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs et Federcolf.
2. Cas.sa.Colf a pour objectif de fournir des prestations et des services aux travailleurs et aux employeurs, y compris des services de santé et soin, des assurances complémentaires aux prestations publiques.

Art. 50 – Fondo colf

1. Cas.sa.Colf est un organe paritaire composé à 50 % par FIDALDO et DOMINA et à 50 % par Filcams-Cgil, Fisascac-Cisl, Uiltucs et Federcolf.
2. Son objectif institutionnel est de recevoir l'aide versée aux termes de l'art. 52 et de la consacrer au fonctionnement des instruments contractuels définis dans l'art. 44 et suivants.

Art. 51 – Retraite complémentaire

1. Les parties conviennent d'établir une forme de régime complémentaire pour les travailleurs du secteur, avec des arrangements à convenir dans les trois mois à compter de la signature du présent contrat.
2. Pour la mise en oeuvre pratique des dispositions du paragraphe précédent, les parties conviennent que la contribution de l'employeur est égale à 1 pourcent du salaire servant à

calculer les indemnités de départ et la contribution à charge du travailleur est égale à 0,55 pour cent du salaire utilisé pour calculer les indemnités de départ.

Art. 52 – Cotisations d'assistance contractuelle

1. Pour la mise en œuvre pratique des dispositions des articles. 43, 44, 45, 46, 47 et 49 du présent contrat et pour le fonctionnement des organes communs au service des travailleurs et des employeurs, les organisations et les associations signataires procéderont à la collecte des contributions d'assistance contractuelle par l'intermédiaire d'un organisme de prévoyance ou d'assistance, en vertu de la Loi du 4 juin 1973 n°311, à l'aide de bulletins de versement des cotisations de sécurité sociale obligatoires ou selon une autre modalité convenue entre les parties.
2. Tant les employeurs que leurs employés sont tenus au paiement des contributions visées au paragraphe 1, à hauteur de 0,03 € par heure, dont 0,01 € à charge du travailleur.
3. Les parties reconnaissent que les évaluations effectuées pour la définition du coût de renouvellement de contrat, ont été prises en compte dans le calcul des contributions visées dans le présent article, qui, par conséquent, pour la partie payée par l'employeur, auront la nature de rémunération depuis le 1^{er} juillet 2007.

Art. 53 – Entrée en vigueur et durée

1. Ce contrat débute le 1^{er} juillet 2013 et prendra fin le 31 décembre 2016 ; il restera en vigueur jusqu'à ce qu'il soit remplacé par le suivant.
2. En cas de non résiliation par l'une des parties, à communiquer au moins 3 mois avant la date d'expiration par lettre recommandée avec accusé de réception, le contrat sera considéré comme renouvelé tacitement pour une durée de trois ans.
3. Les parties se réuniront à la fin des deux premières années de validité de ce contrat pour évaluer la possibilité d'y apporter des modifications.

Précisions sur le dossier.

- 1) Le calcul du salaire journalier s'obtient en prenant $1/26^{\text{ème}}$ du salaire mensuel. Exemple : taux de rémunération horaire pour les heures travaillées pendant la semaine 52:12:26 = $1/26^{\text{ème}}$ du salaire mensuel.
- 2) Lorsque l'expression « jours du calendrier » est utilisée dans le contrat, elle désigne les trentièmes de la mensualité (exemple : maladie).
- 3) Lorsque l'expression « jours ouvrables » est utilisée dans le contrat, elle désigne les vingtièmes de la mensualité (exemple : congés).
- 4) Les fractions d'année doivent être calculées en mois entiers et les fractions de mois, lorsqu'elles atteignent ou dépassent les 15 jours calendaires, se calculent en mois entier.
- 5) L'expression « rémunération totale de fait » désigne la rémunération incluant l'indemnité de restauration et d'hébergement pour ceux qui en bénéficient et de manière limitée aux prestations consommées.

6) Les partenaires sociaux prévoient la mise à jour des salaires minimum en vigueur à hauteur de 7,00 € avec effet à partir du 1^{er} janvier 2014, de 6,00 € avec effet à partir du 1^{er} janvier 2015 et de 6,00 € à compter du 1^{er} janvier 2016 pour les travailleurs hébergés classés dans la catégorie BS du tableau A et proportionnellement pour les autres catégories/tableaux. Comme convenu, la mise à jour de la rémunération visée à l'art. 37 de la présente convention collective nationale sera effectuée sur les salaires minimum, hausses comprises.