

QUAND UN TRAVAILLEUR EST-IL IRRÉGULIER ?

1) Quand suis-je un travailleur “au noir” ?

Vous êtes un travailleur au noir lorsque vous exercez une prestation professionnelle non déclarée, dans n'importe quel secteur (à moins qu'il ne s'agisse d'une entreprise de famille, de bénévolat ou en stage) et que vous êtes sans contrat de travail (ou d'un contrat pour un service, par exemple si vous avez un “numéro de TVA” (N° Partita IVA)).

Vous n'avez donc pas besoin d'un bulletin de paie (ou vous ne fournissez pas de facture), vous êtes payés au comptant et pour les autorités vous être chômeur.

Le travailleur extracommunautaire sans permis de séjour est un cas typique de travail au noir, justement parce que, tant que la loi actuelle restera en vigueur, il n'est pas possible- même en le voulant -de l'embaucher.

2) Existe-il différentes formes de travail irrégulier ?

Oui. Il existe différentes formes de travail irrégulier. En excluant les activités illégales (car criminelles ou parce qu'elles ont besoin d'autorisations spéciales pour être exercées, par exemple la profession de médecin), il y a différentes formes de travail irrégulier dans lesquelles vous pouvez être impliqué. Il y a le soi-disant “travail gris”, c'est-à-dire un travail qui est formellement interdit mais qui contient en soi des éléments d'irrégularité; un horaire de travail différent (souvent le nombre d'heures travaillées est supérieur au nombre d'heures admises par la loi); une partie du paiement se fait de la main à la main “*fuori busta*” (c'est-à-dire que vous percevez un salaire différent de celui contractuel, en plus ou, souvent, même en moins) ; vous êtes encadrés d'une façon (par exemple ouvrier non qualifié ou porteur) différente par rapport aux fonctions que vous exercez effectivement (vous êtes en réalité un ouvrier spécialisé ou vous travaillez à l'accueil dans un hôtel)

3) Quand pouvons-nous dire qu'un travail est partiellement irrégulier en dehors de l'aspect salarial ?

Un travail est dit partiellement irrégulier si, par exemple, pendant la prestation professionnelle, certaines normes relatives au versement des cotisations de la sécurité sociale ne sont pas respectées, ou encore si les droits syndicaux ne sont pas respectés, notamment ce qui est prévu par la Convention Collective Nationale de Travail (*Ccnl*) en matière de quantité maximale d'heures supplémentaires, congés, repos et maladies. Ou encore en ce qui concerne les traitements particuliers relatifs aux remboursements des frais, des indemnités, des temps de déplacement (s'il s'agit d'un travail que vous exercez en vous déplaçant en ville par exemple).

*4) Qu'est-ce qu'un travail “à évasion” (*in elusione*)*

Le travail “à évasion” est un nouveau type de travail irrégulier, lié à la naissance des contrats dits atypiques. Les chefs d'entreprise utilisent souvent des contrats non conformes au travail subordonné qui permettent d'éviter des obligations et des frais (congés, cotisations, treizième mois etc.). La plus courante est l'embauche comme travailleur autonome, même si vous avez des horaires et des fonctions bien définies par l'employeur. C'est-à-dire que vous êtes un travailleur subordonné – mais vous ne le savez pas- car, par définition, le travailleur autonome n'a pas de contraintes en dehors de la date d'échéance prévue pour terminer son travail. La retenue d'acompte (*ritenuta d'acconto*) est

déduite du salaire du travailleur autonome, ou il est obligé d'ouvrir une "*partita IVA*" et de la payer de sa poche comme un professionnel. Cette astuce est surtout utilisée dans les "nouvelles professions", les moins réglementées, notamment dans le domaine des services, surtout par les petites entreprises. D'autres formes courantes de travail caché se trouvent dans les coopératives qui, outre un nombre fixe d'associés, utilisent comme "bouche trou" un nombre variable de personnes. Vérifier si l'on travaille au noir ou pas est très facile, vu que dans les coopératives également, une fiche de paie est prévue en plus de l'argent du salaire.

Un autre exemple classique de contrat "à évasion" est lorsque l'on est embauché en co.co.pro (contrat de collaboration sur projet) pour exercer un travail typiquement inséré dans le cycle productif, avec des horaires définis, sans aucune autonomie et soumis aux ordres d'un supérieur hiérarchique. Il s'agit en effet d'un travail subordonné caché qui permet à l'employeur de "fixer la rémunération" et surtout de verser moins de cotisations à la sécurité sociale. Le travailleur atypique a en outre moins de droits et il n'est pas couvert par la Convention Collective Nationale de travail. Un autre exemple typique de travail "à évasion" et le faux associé en participation ou le faux temps partiel. Et enfin il y a les "extra" du tourisme, qui théoriquement sont appelés chaque jour pour des exigences extraordinaires. Alors que les "extra" qui travaillent chaque jour pendant 365 jours par an sont très nombreux.

QUE PUIS-JE FAIRE SI JE TRAVAILLE AU NOIR ?

Il arrive souvent d'être roulé ou volé car on ignore ses propres droits. Les lois sont compliquées, mais elles n'admettent pas l'ignorance, ce qui veut dire que même si vous aviez raison mais vous ne le saviez pas, c'est votre problème. Que peut-on faire dans ces cas ? Il est toujours possible d'intenter une action devant le tribunal, avec l'assistance des syndicats bien que les temps soient longs. Mais pour bien mettre au point les choses, il vaut mieux commencer par le début...

Le Contrat de fait

Sauf quelques rares exceptions, on peut dire que l'embauche doit être toujours communiquée à l'INPS - Institut National pour la Prévoyance Sociale - et à l'INAIL - Institut National d'Assurance contre les Accidents du Travail - (et aux centres pour l'emploi, ex bureau de placement –“*collocamento*”) dans un délai de 5 jours à compter du début du travail (dans le Bâtiment, la communication doit être faite le jour avant), Mais- n'oubliez pas – qu'une embauche illégale est valable quoi qu'il en soit et produit tous ses effets, comme par exemple l'ancienneté de travail pour le calcul de la rémunération. Si l'on travaille dans une entreprise sans contrat, pour la loi, c'est le chef d'entreprise qui est illégal, alors que le travailleur a les mêmes droits que les autres travailleurs embauchés régulièrement, des congés au paiement pendant la maladie, à la protection contre le licenciement etc. Même si le contrat n'est pas écrit noir sur blanc, il existe et il a la même validité juridique. L'employeur par contre commet une série d'infractions qui vont au-delà du simple contournement des normes sur l'embauche : évasion fiscale et des cotisations sociales pour commencer, jusqu'au non-respect souvent des normes sur la sécurité et sur la prévention des accidents du travail.

Actions possibles pour obtenir ce à quoi nous avons droit

Il est évident qu'entre avoir un droit écrit noir sur blanc et son respect, il y a une belle différence, compte tenu que ce sont les employeurs qui sont les maîtres de la situation. Si l'on demande le respect de ses droits, le risque de se retrouver licencié est très probablement très élevé. Il ne sera pas difficile de remplacer le travailleur “ vu que dehors il y a beaucoup de monde qui attend”. Il vaudrait mieux peut-être se taire et subir ? C'est bien entendu le conseil de l'employeur ! Mais pas le nôtre, pas celui du syndicat et des travailleurs organisés. Mais alors que faire ?

- 1) La meilleure solution c'est de convaincre l'employeur que vous licencier lui coûtera plus cher que de vous mettre en règle, avec l'aide, pourquoi pas et s'il y en a un, du délégué syndical présent au sein de la société et quoi qu'il en soit avec l'aide d'un syndicaliste présent en ville (dans chaque ville il y a une Chambre du Travail de la Cgil qui pourra vous aider).
- 2) Vous pouvez demander d'être mis en règle, en sachant très bien qu'il vous licenciera immédiatement, pour faire recours ensuite au syndicat et au juge pour vous faire

réintégrer votre emploi ou, comme cela arrive d'habitude, pour obtenir un dédommagement le plus élevé possible.

Le résultat que vous pouvez obtenir dépend également du nombre d'employés de l'entreprise, car l'une des lois les plus importantes en la matière, les Statuts des travailleurs, ne s'applique qu'aux entreprises ayant un effectif supérieur à 15 personnes.

Comment faire pour l'attaquer en justice ?

Le rapport que vous réussissez à avoir, vous et vos collègues, avec votre employeur est important, mais il y a des cas où il est indispensable de saisir un juge, par exemple en cas de licenciement. Naturellement pour intenter une action vous avez besoin d'un avocat. Vous pouvez en choisir un personnellement ou vous adressez à un syndicat de catégorie, lequel avec des avocats experts suit déjà des centaines de causes par an.

Comment se déroule la cause ? La tentative de conciliation - de quoi s'agit-il ?

Avant de s'adresser à un juge, il est possible de tenter une conciliation, avec ou sans l'intervention de l'avocat, auprès d'une commission spéciale, présente à la Direction Provinciale du Travail. Ou encore à un siège dit de "conciliation syndicale", un siège constitué par disposition des Conventions Collectives de Travail (Ccnl), justement pour réduire les contentieux juridiques.

La conciliation est presque toujours préférable car les délais sont plus rapides, sinon vous devez saisir le juge. Il arrive bien entendu très souvent que l'employeur refuse de se présenter, après avoir été convoqué par le syndicat ou qu'il propose des sommes dérisoires pour clore la procédure. Dans ce dernier cas, c'est vous qui devez décider, d'après la proposition de médiation faite par l'employeur et d'après vos évaluations personnelles (faites-vous conseiller toujours par le syndicaliste qui s'occupe de votre dossier. Il a beaucoup plus d'expérience que vous en la matière !).

Il existe en outre une nouvelle catégorie de conciliation : dite monocratique, introduite depuis peu par la réforme des services d'inspection de 2004. À ce propos voir le chapitre spécifique qui suit.

Si la conciliation a échoué (parce que l'employeur ne s'est pas présenté ou parce qu'il a refusé la médiation), l'avocat doit présenter un recours au juge du travail contenant une exposition détaillée des faits, énumérant toutes les preuves et les témoins en votre faveur (n'oubliez pas que par la suite il sera impossible d'ajouter quelque chose). Puis il y a les audiences pendant lesquels le juge émet un jugement après avoir écouté les parties.

Le code de Procédure prévoit une durée du procès de deux mois à peine, mais la durée moyenne dépasse souvent un an et demi/deux ans.

Si vous gagnez, vous pouvez demander d'être payé de suite, même si l'employeur fait appel. Et s'il ne veut pas payer, ses biens peuvent être séquestrés.

Pour le procès, les preuves que vous pouvez produire sont très importantes, il vaut mieux donc en recueillir le plus possible.

Que dois-je faire pour me préparer à une cause éventuelle ?

Si vous êtes en train de travailler au noir et que vous souhaitez être prévoyant, vous pouvez adopter certaines mesures et suggestions :

- 1) Marquez toutes les heures faites, heures supplémentaires comprises ;
- 2) Essayez de faire une copie de toutes les fiches des heures, des signatures quotidiennes, du planning des congés etc. qui prouvent votre présence continue à votre poste de travail.
- 3) Marquez les sommes que vous recevez à titre de rémunération; s'ils vous paient par chèque, notez le numéro ou mieux encore – si vous pouvez – faites une photocopie de tout ;
- 4) Lorsque vous discutez avec votre employeur, essayez toujours de le faire en présence d'un collègue de façon à avoir un témoin ;
- 5) Prenez note des adresses de vos collègues de façon à pouvoir les joindre sans passer par l'entreprise, même dans le cas où vous l'avez quittée ;
- 6) Si vous prenez votre petit déjeuner au bar en face de votre lieu de travail ou quoi qu'il en soit si vous parlez souvent avec des personnes qui travaillent à proximité de votre lieu de travail (toutes les personnes – le barman et les voisins- qui peuvent confirmer que vous entrez et sortez de l'entreprise), prenez note de leur nom et de leur adresse, ils peuvent être utiles comme témoins ;
- 7) Essayer d'intenter l'action devant le tribunal avec d'autres collègues : une dénonciation collective aura certainement plus d'effet.

Tout cela vous servira pour vous faire faire des “calculs“ exacts (soit savoir combien votre employeur vous doit) et naturellement pour gagner la cause.

Pour tous renseignements vous pouvez quoi qu'il en soit vous adressez à la Cgil (voir également le site www.cgil.it) ou appelez le numéro **848 – 854388** Fonctionne les jours ouvrés de 14 h à 18 h au prix d'un appel local

Rédigé par l'INCA National

Traduction réalisée par Punto lingue

LA NOUVELLE RÉFORME DES SERVICES D'INSPECTION

L'ancien Gouvernement n'a rien fait pour combattre le travail au noir, au contraire d'un certain côté, il l'a même encouragé, en affaiblissant les différents systèmes d'inspection de l'INPS (Institut National de Prévoyance Sociale), de l'INAIL (Institut Nationale contre les Accidents du Travail)) et du Ministère du Travail. Outre une réduction importante du personnel et des ressources, il a promulgué une vaste "contraréforme" des normes sur la répression des infractions en matière de travail (décret législatif n°124 de 2004).

Connaître la réforme des services d'inspection

Les principales caractéristiques des nouvelles normes en matière de réforme des inspections sur le travail sont les suivantes :

- *Le contrôle de tous les services d'inspection (sauf pour les Aziende Sanitarie) est confié, de façon centraliste et hiérarchique, au Ministère du Travail et aux Directions régionales et provinciales, en réduisant au minimum l'autonomie des organismes de prévoyance, notamment de l'INPS et de l'INAIL ;*
- *Des missions de "prévention et promotion" sont confiés à ces mêmes inspecteurs qui devraient veiller à l'application de la loi. C'est-à-dire que les inspecteurs pourront jouer un rôle de consultant en faveur des entreprises qu'ils devraient contrôler.*
- *En ce qui concerne les matières de prévoyance sociale (à savoir tout ce qui concerne les cotisations à verser pour la retraite et pour l'assurance), toutes les questions éventuelles des travailleurs et des entreprises seront adressées aux Directions provinciales du Travail qui répondront donc également à des questions étant du ressort d'autres organismes ;*
- *Avec les nouvelles réformes, les procès-verbaux des vérifications (lorsqu'un inspecteur entre dans une entreprise, il enregistre ce qu'il a appris sur des formulaires spécialement prévus à cet effet, comme un agent de police qui rédige une amende) seront utilisables comme preuve directe possible, la répétition des vérifications ne sera plus nécessaire. Avant, par contre, l'inspecteur pouvait convoquer le travailleur, dans son bureau, pour réécouter son témoignage et cela se révélait très utile, surtout dans le cas d'un premier témoignage "sous pression" du travailleur irrégulier qui devait, par exemple, répondre aux questions de l'inspecteur devant son propre employeur ;*
- *Un nouveau siège de conciliation dit monocratique est institué car la présence du syndicat n'est pas obligatoire, mais uniquement éventuelle et donc, avec le travailleur et l'employeur, seul un fonctionnaire du Ministère est présent. Le siège monocratique, comme tous les autres sièges de conciliation (parmi lesquels le siège syndical où toutefois l'assistance au travailleur est obligatoire), pourra être un lieu de transaction et de renoncements (c'est-à-dire qu'une fois que la transaction a été faite, on renonce à toute prétention).*

Que faut-il savoir?

Il est très important de savoir que :

- Le nouveau siège de conciliation, institué par la loi et avec moins de protection pour le travailleur, n'exclut pas la possibilité d'accéder à d'autres sièges prévus par l'art. 410 du Code de Procédure Civile et par les Conventions Collectives de Travail. C'est-à-dire que le travailleur peut toujours refuser et dire qu'il préfère faire sa propre conciliation auprès des "vieilles commissions" des Directions Provinciales du Travail ou auprès des sièges institués par les Ccnl (Conventions Collectives

Nationales de Travail), où la présence des syndicats et des représentants du travailleur est obligatoire ;

- la nouvelle loi prévoit la possibilité d'accéder à cette conciliation même *sans une visite d'inspection préventive*, mais seulement à la demande du travailleur (nous le rappelons car c'est très important) : aucune conciliation monocratique "préventive" (c'est-à-dire sans la visite de l'inspecteur dans l'entreprise) n'est possible ;
- pendant la visite d'inspection, l'inspecteur *pourra proposer à l'employeur et au travailleur de procéder à une conciliation monocratique*. Dans ce cas, le travailleur sera convoqué à la Direction Provinciale du Travail pour essayer d'aboutir à une médiation sur ce que l'employeur n'a pas payé. Dans le télégramme de convocation la Direction Provinciale du Travail *est tenue d'informer le travailleur qu'il pourra se faire assister d'un syndicaliste de confiance* (justement parce que la présence d'un syndicaliste n'est plus obligatoire) ;
- l'inspecteur qui visite une entreprise pourra maintenant – en présence de crédits, en matière de salaire du travailleur, non versés (heures supplémentaires non payées, non-respect des prescriptions de base contractuelles etc.) – faire une sommation contre laquelle l'employeur peut proposer une tentative de conciliation monocratique. La sommation est un titre exécutoire : soit après un certain temps, l'employeur doit avoir concilié avec le travailleur ou il est tenu de donner au travailleur la somme indiquée dans la sommation (dans ce cas, il pourrait convenir au travailleur, qui pourrait avoir l'intention de partir, de refuser la conciliation et d'attendre un peu pour "encaisser" ce qui lui revient de droit.
- Quoi qu'il en soit, face à une sommation ou une injonction ayant comme objet la nature du rapport de travail (par exemple vous avez été embauché comme collaborateur mais l'inspecteur a reconnu qu'en réalité vous travaillez comme travailleur subordonné) et une fois écoulés 30 jours (ou en cas de conciliation non réussie), l'entreprise pourra faire recours à un nouveau Comité régional pour les rapports de travail. La différence entre les anciens comités et les nouveaux est fondamentalement une : dans les comités INPS, les représentants de tous les principaux sigles syndicaux étaient présents, alors que dans le nouveau comité celui-ci pourra intégrer dans les 30 jours (et pour chaque recours ayant comme objet le type de contrat de travail) uniquement *un représentant* des employeurs et un représentant des syndicats comparativement les plus représentatifs.

Que faire si un inspecteur vient dans l'entreprise ou – même sans visite – s'il me convoque pour une conciliation monocratique ?

Nous estimons qu'il est utile de vous signaler que :

- Vous pouvez (et nous vous le conseillons) vous adresser aux bureaux des différends de la CGIL présents sur tout le territoire national (voir le site Internet www.cgil.it);
- Selon la loi vous devez adopter les "comportements" suivants :

Premier cas : pendant une visite d'inspection, vous avez accordé votre autorisation pour la conciliation monocratique et – lorsque vous vous adressez au Bureau des Différends de la Cgil – vous n'avez pas encore reçu une communication formelle pour comparaître par-devant la Direction Provinciale du Travail

Dans ce cas vous pourrez formaliser immédiatement, auprès du Bureau des Différends le plus proche, *la reconnaissance d'un mandat pour vous représenter et pour votre tutelle juridique*. La Cgil informera ensuite la Direction Provinciale du Travail compétente du mandat et de la mise en œuvre des procédures de conciliation aux termes des normes contractuelles et/ou ex art.410 C.P.C, *en invitant la Direction Provinciale du Travail à surseoir à la procédure de conciliation monocratique (en agissant de façon à ce qu'ainsi il n'y ait pas de conciliation au rabais au détriment du travailleur)*.

Deuxième cas : vous avez déjà reçu la communication pour comparaître par-devant la Direction Provinciale du travail pour procéder à la conciliation monocratique. Que faire ?

Avant tout vous pouvez formaliser la reconnaissance du mandat de représentation et de tutelle auprès du Bureau des Différends le plus proche, *vous pourrez ensuite demander à la Cgil de communiquer à l'inspecteur la préférence que vous accordez à d'autres sièges de conciliation ayant une même valeur juridique et/ou faire passer les délais prévus par la norme sans vous présenter, en procédant tout de suite après, à la conciliation au siège du syndicat selon les formes et les délais prévus par les différentes Ccnl (Conventions Collectives Nationales de travail), avec le temps nécessaire pour le calcul correct des sommes dues*.

Troisième cas: la conciliation monocratique a déjà eu lieu et vous vous sentez frustré d'un point de vue économique (traitement de fin de rapport, heures supplémentaires faites ou autre chose encore). Que faire ?

Dans ce cas également, vous pourrez vous adresser aux Bureaux des Différends et au syndicat et vous pourrez, avec un représentant de la CGIL, *faire une estimation et des calculs précis quant au "combien" et "comment" a eu lieu cette conciliation, éventuellement sans assistance, avec une attention particulière à l'inéluctabilité de droits non disponibles (cotisations sécurité sociale, etc.)*. Dans ce cas il faut savoir- et donc se comporter avec prudence – que le seul espace d'intervention d'assistance légale se base sur le comportement en bonne ou mauvaise foi, dol, omission adopté par l'inspecteur ou le fonctionnaire de la Direction Provinciale du Travail qui a présidé et coordonné la conciliation. Ou pour vices technico-formels.

Quatrième cas : le travailleur est "invité d'une façon pressante" à passer à la conciliation monocratique préventive (mise en œuvre par le fonctionnaire/inspecteur de la Direction Provinciale du Travail, c'est-à-dire sans visite sur place ; il est important de ne pas oublier qu'elle peut avoir lieu uniquement à la demande du travailleur concerné ou à la demande des organisations syndicales mandatées. Que faire ?

En vous adressant toujours à la CGIL, vous pourrez quoi qu'il en recevoir une assistance auprès du siège de conciliation monocratique, afin de vérifier l'exactitude de la transaction et *vous faire conseillé quant à une action légale possible à la place de la conciliation*.

Nous rappelons enfin que :

- 1- *Une qualification du rapport de travail autre ou erronée ne peut être l'objet d'une renonciation et d'une transaction (si vous êtes un faux collaborateur ou un faux travailleur autonome, il faut vous adresser à un juge pour la reconnaissance du cas d'espèce en sachant que ce sont les caractéristiques réelles du travail accompli qui font le type de contrat !)* ;
- 2- la loi (et la constitution) qualifie certains droits comme indisponibles, c'est-à-dire des droits auxquels vous ne pouvez pas renoncer même si vous étiez d'accord pour vous en priver. Parmi ces inéluctables il y a les cotisations de la sécurité sociale, le traitement de fin de rapport (TFR), les congés et les repos.

Pour tous renseignements supplémentaires utiles, pour connaître les propositions de la CGIL pour combattre le travail au noir, pour pouvoir télécharger gratuitement des guides en plusieurs langues, voir le site Internet: www.nolavoronero.it

Par le Dép. Politiques Actives du Travail Cgil Nationale

COMMENT LIRE LE BULLETIN DE PAIE

Si nous recevons tous les mois notre bulletin de paie, cela ne veut pas dire que l'employeur n'est pas en train de "faire le malin". Essayons alors de comprendre, les différentes mentions que le bulletin de paie comporte, pour comprendre si nous recevons bien le salaire auquel nous avons droit.

Dans le document, que votre employeur doit vous remettre tous les mois, figurent mensuellement les éléments correspondant aux obligations auxquelles l'employeur doit se soumettre et qui sont les suivantes :

1) La rétribution

À savoir ce que le travailleur perçoit tous les mois. Elle est constituée par une partie **fixe** et une **variable**: le fixe du salaire est constitué **par la paie de base ou un minimum prévu par les barèmes** ou un minimum contractuel. C'est en substance le niveau minimum de traitement économique établi pour chaque catégorie par les Conventions Collectives Nationales de Travail (Ccnl). *Pour savoir quelle est la Ccnl qui vous concerne, allez sur le site de la Cgil www.cgil.it ou renseignez-vous auprès de la Chambre du Travail la plus proche.*

À ces mentions, ajoutez en outre le **super minimum**, part de rétribution qui est versée au travailleur en plus de la paie et de l'indexation des salaires.

La partie variable est formée par contre des éléments qui varient au cours des différents mois de l'année, comme les sommes dues pour **heures supplémentaire, allocations familiales et indemnités**, calculées en général comme pourcentage par rapport au minimum des barèmes ou fixe. Dans les variables nous trouvons également le treizième mois et parfois le quatorzième mois. La majoration économique due pour chaque heure supplémentaire, ainsi que les différentes indemnités sont reportées dans la Ccnl appliquée au secteur dans lequel vous travaillez. N'oubliez pas non plus que le congé non joui doit être payé.

2) Les impôts

En ce qui concerne la somme à verser à l'État pour le paiement de l'Impôt sur le revenu des personnes physiques), cette somme est calculée en appliquant toute une série de tranches de revenus et les pourcentages correspondants d'imposition (**taux**) sur la somme composée par la rémunération brute, après avoir déduit les cotisations de la sécurité sociale et les allocations familiales.

3) Les cotisations de la sécurité sociale

Autre élément du bulletin de paie est celui relatif aux retenues pour la retraite. Pour les travailleurs d'entreprises privées, pour les artisans, les commerçants, l'organisme qui s'occupe des retraites est l'INPS, auquel l'employeur doit verser chaque mois une cotisation, retenue sur la paie, pour tout le personnel qu'il emploie. Les cotisations sont versées en un pourcentage fixe sur ce qui est perçu par le travailleur. En conséquence, si vous recevez une paie inférieure à celle à laquelle vous avez droit, cela veut dire que votre employeur est en train de verser des cotisations de la sécurité sociale, elles aussi inférieures.

Un autre organisme auquel sont versées des cotisations est l'Inail, dont le versement est à la charge de l'employeur et qui est calculé sur la base du caractère dangereux effectif et du risque de la fonction recouverte. L'Inail a comme mission la protection et l'assistance du travailleur contre les accidents du travail. Il est donc très important.

PAGES PUBLICITÉ CAMPAGNE ROUGE CONTRE LE NOIR

(FORMAT PDF ANNEXÉ À CE TEXTE)