

Quali sono i diritti dei lavoratori stagionali?

Se lavori temporaneamente in Francia nel settore agricolo o agroalimentare, godi di diritti di tutela.

In caso di assunzione da parte di un datore di lavoro stabilito in Francia: a prescindere dal tuo contratto, hai gli stessi diritti dei lavoratori francesi e sei pertanto soggetto alla legislazione sul lavoro, in particolare le norme che disciplinano la conclusione e la risoluzione del contratto di lavoro. Il tuo datore di lavoro deve registrarti al sistema francese di sicurezza sociale (regime agricolo) affinché tu possa beneficiare della protezione sociale (per maggiori informazioni consulta il sito: <https://www.cleiss.fr/particuliers/venir/travailler/expatriation/ue883.html#france>).

In caso di distacco in Francia dal tuo datore di lavoro stabilito all'estero: godi degli stessi diritti fondamentali di tutela (orario di lavoro, retribuzione, salute e sicurezza) dei lavoratori delle imprese francesi.

Il contratto collettivo applicabile al tuo settore di attività può prevedere misure più favorevoli. Per ulteriori informazioni consulta il sito: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/>.

Sei un lavoratore interinale: godi degli stessi diritti degli altri lavoratori dell'impresa francese in cui lavori, per quanto riguarda sia l'orario di lavoro sia i servizi collettivi e la retribuzione. Hai diritto a un'indennità di fine missione, tranne se il tuo contratto è a tempo indeterminato. Godi inoltre dei diritti previsti dal contratto collettivo applicabile ai lavoratori interinali: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/fiche_convention_collective_des_ettvdef.pdf

IL TUO ORARIO DI LAVORO È REGOLAMENTATO

L'orario di lavoro legale è di **35 ore settimanali** (massimo 10 ore al giorno e 48 ore settimanali, salvo deroga). È possibile effettuare ore supplementari.

Hai diritto a una pausa, **a un riposo** di almeno 11 ore consecutive tra due periodi di lavoro (ad esempio tra due giorni lavorativi) e **a un riposo di 35 ore consecutive ogni settimana**. Se lavori **di notte (tra le 21:00 e le 6:00)**, si applicano norme speciali a tutela della salute e della sicurezza.

Se non tutti i lavoratori hanno lo stesso orario, il datore di lavoro deve compilare un registro individuale indicante l'inizio, la fine e la durata effettiva del tuo orario di lavoro giornaliero.

TUTTE LE ORE DI LAVORO DEVONO ESSERE RETRIBUITE O COMPENSATE

La retribuzione è composta dai seguenti elementi:

- 1. stipendio base.** Deve essere pari almeno al salario minimo stabilito dal contratto collettivo applicabile e **mai inferiore al salario minimo legale (importo orario lordo nel 2021: 10,25 EUR <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/le-smic-montants-en-vigueur-a-compter-du-1er-janvier-2021>);**
- 2. pagamento dei congedi retribuiti;**
- 3. se del caso, varie maggiorazioni salariali** per ore di lavoro straordinario, lavoro notturno o lavoro in giorni festivi. Le **ore di lavoro straordinario** sono quelle effettuate in aggiunta alle 35 ore settimanali. A meno che il contratto collettivo applicabile non preveda una tariffa più bassa, hai diritto a una maggiorazione pari almeno al 25 % per le prime 8 ore di lavoro straordinario nella stessa settimana e al 50 % per quelle successive. Il datore di lavoro può decidere di sostituire tale maggiorazione con un periodo di riposo supplementare retribuito;
- 4. se del caso, alcuni premi** previsti dal contratto collettivo (condizioni particolari di impiego: gravosità, insalubrità, disagi, ecc.).

Il datore di lavoro deve preparare una busta paga. In caso di distacco per un periodo inferiore a un mese, deve redigere un documento attestante il rispetto del pagamento della retribuzione minima.

LE SPESE PROFESSIONALI NON POSSONO ESSERE DETRATTE DALLO STIPENDIO

Il rimborso delle spese professionali **si aggiunge** al pagamento della retribuzione. **In caso di assunzione diretta** da parte di un'impresa con sede in Francia, il tuo datore di lavoro deve rimborsare le spese professionali alle stesse condizioni previste per i lavoratori francesi. **In caso di distacco**, hai diritto, a determinate condizioni, al rimborso delle spese professionali relative a trasporto, vitto o alloggio.

HAI DIRITTO A CONGEDI

Ogni lavoratore ha diritto a **2,5 giorni di congedo retribuito per mese di lavoro effettivo**. Se lavori meno di un mese, il congedo è calcolato in base al numero di giorni lavorati. **Hai diritto a un'indennità di congedo retribuito pari al 10 % della retribuzione percepita durante il periodo di distacco o del periodo contrattuale.**

I giorni festivi non lavorativi sono retribuiti conformemente alle disposizioni del contratto collettivo.

Sono previsti anche altri giorni di congedo in caso di eventi familiari (ad esempio, nascita o decesso).

LA SALUTE E LA SICUREZZA PRIMA DI TUTTO

Il tuo datore di lavoro (e l'impresa francese in cui lavori) è responsabile della protezione della tua salute e sicurezza. Deve adottare misure e fornire dispositivi di protezione adeguati per i rischi ai quali i lavoratori possono essere esposti (lavoro in quota, prodotti pericolosi, uso di macchine, attrezzature e macchinari agricoli ecc.). Sul sito internet del ministero del Lavoro sono disponibili cartelli nella tua lingua che illustrano le precauzioni da adottare: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/detachement-des-salaries/article/ressources-utiles>

Riceverai una formazione in materia di sicurezza e devi rispettare le protezioni collettive installate e indossare i dispositivi di protezione individuale forniti dal datore di lavoro. In caso di pericolo grave e imminente per la tua sicurezza, devi avvertire la persona responsabile e puoi smettere di lavorare.

In caso di forte calore, il datore di lavoro deve proteggere i lavoratori più a rischio (fornitura di acqua potabile e fresca, adeguamento dell'orario di lavoro ecc.). Per ulteriori informazioni consulta il sito: <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/chaleur-et-canicule-au-travail-les-precautions-a-prendre>.

In caso di **infortunio sul lavoro**, il datore di lavoro (o l'impresa francese in cui lavorate) invia una dichiarazione all'ispettorato del lavoro del luogo in cui si è verificato l'infortunio entro 48 ore. Se non ha dichiarato l'infortunio sul lavoro, puoi segnalarlo all'ispettorato del lavoro.

Sul sito Internet del ministero del Lavoro sono disponibili schede informative sulla COVID-19 per tipo di mansione: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19_saisonnier_v06042021.pdf

L'ALLOGGIO DEVE ESSERE DIGNITOSO

Il tuo datore di lavoro non è tenuto a fornire un alloggio. Se lo fornisce, l'alloggio deve soddisfare i requisiti in materia di sicurezza e salubrità: nessuna sistemazione in seminterrati o all'interno di tende, un massimo di 6 lavoratori per dormitorio non misto e divieto di letti a castello. Le **principali caratteristiche e dotazioni minime degli alloggi sono indicate al seguente indirizzo**: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/detachement-des-salaries/article/salaries-detaches-vos-droits>.

Le spese di alloggio sostenute dal datore di lavoro possono essere detratte dallo stipendio. Attenzione, **la retribuzione residua non deve essere inferiore al salario minimo legale o a quello previsto dal contratto collettivo applicabile.**

I TUOI DIRITTI IN CASO DI MANCATA DICHIARAZIONE

Qualora il datore di lavoro non abbia effettuato la dichiarazione e/o non hai il diritto di soggiornare o lavorare in Francia, godi di diritti derivanti dal tuo lavoro. Se sei in grado di dimostrare il lavoro svolto, riceverai il pagamento integrale della retribuzione dovuta in Francia e un'indennità forfettaria di 6 mensilità. Se hai subito condizioni di lavoro abusive o trattamenti degradanti o inumani, puoi presentare una denuncia e ottenere un permesso di soggiorno per la durata della procedura. Per aiutarti a far riconoscere i tuoi diritti tramite il tribunale del lavoro (Conseil des Prud'hommes), puoi rivolgerti a un sindacato, a un'associazione specializzata o all'ispettorato del lavoro.

Per contattare l'ispettorato del lavoro: <https://dreets.gouv.fr/> [Aggiungere le coordinate dell'UC competente]

Per rivolgerti alle organizzazioni sindacali: FNAF – CGT: <http://www.fnafcgt.fr/> FGA – CFDT : <https://fga.cfdt.fr> FGTA – FO : <https://www.fgtafo.fr/> CFTC-AGRI : <https://cftcagri.fr/> FNAA-CFE-CGC : <http://www.cfecqcgagro.org/>

Per adire il tribunale del lavoro <http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html>.