



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Cum vă cunoașteți și vă faceți respectate drepturile?

► Contactați Inspection du travail (Inspectoratul de muncă): <http://direccte.gouv.fr/>

Inspection du travail (Inspectoratul de muncă) are responsabilitatea de a controla aplicarea dreptului muncii și de a constata infracțiunile, dar și de a înlesni dialogul și concilierea între angajator și salariat în vederea prevenirii sau soluționării unui conflict.

► Apelați la organizațiile sindicale reprezentative la nivel național și interprofesional care pot acționa în justiție în numele dumneavoastră

- CFDT (Confederația Franceză Democratică a Muncii) construcții și industria lemnului: <https://www.cfdt-construction-bois.fr/contact.html>
- Federația națională a salariaților din construcții, industria lemnului și a mobilei (CGT)(Confederația Generală a Muncii) : <http://construction.cgt.fr/contact/>
- Force Ouvrière construcții: <http://www.foconstruction.com>
- CFE-CGC BTP (Confederația Franceză a Personalului de Conducere - Confederația Generală a Cadrelor de Conducere din Construcții și Lucrări Publice) : <http://www.cfecqcbtp.com/fr/sections-sentations/vos-contats-en-region.html>
- CFTC BATI-MAT-TP (Confederația Franceză a Lucrătorilor Creștini – Construcții-Întreținere-Lucrări Publice): <http://www.batimattp-cftc.fr/contact.html>

► Adresați-vă Tribunalului pentru litigii de muncă (Conseil des prud'hommes):

<http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html>

Conseil des prud'hommes este jurisdicția franceză specializată care soluționează litigiile dintre lucrători și angajatorii lor.

Informații suplimentare : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>

► Adresați-vă instanței judecătorești competente din țara dumneavoastră

Lucrători detașați, dvs. beneficiați de aceleași drepturi de protecție ca și muncitorii din întreprinderile franceze, pe parcursul întregii perioade de activitate în Franța, cu precădere în domeniile următoare:

- Libertăți individuale și colective în relațiile de muncă ;

- Discriminări și egalitate profesională între femei și bărbați ;

- Protecția maternității ;

- Condiții de punere la dispoziție și garanții datorate salariaților de către întreprinderile cu o activitate de muncă temporară ;

- Exercițarea dreptului la grevă ;

- Durata muncii, sărbători legale, concedii anuale plătite, concedii pentru evenimente familiale; organisme de concedii și intemperii;

- Remunerație, inclusiv majorările de ore suplimentare ;

- Sănătate și securitate în muncă;

- Rambursări ale cheltuielilor dvs. profesionale ce țin de îndeplinirea misiunii dvs., în materie de transport, de mese și de cazare.

DURATA MUNCII

Durata legală a timpului de muncă în Franța este stabilită la **35 ore pe săptămână**. Puteți efectua ore suplimentare, însă nu puteți lucra mai mult de 10 ore pe zi, nici mai mult de 48 de ore pe săptămână, cu excepția cazului în care aveți o derogare din partea Inspection du travail (Inspectoratul de muncă).

Aveți dreptul la o perioadă de pauză, la **odihnă zilnică** (11 ore consecutive între două perioade de lucru) și la un **repaus săptămânal** de 35 ore (care include în general duminica). **Atenție**, dacă lucrați **noaptea (între orele 21 și 6)**, se aplică reguli speciale pentru a vă proteja sănătatea și siguranța.

REMUNERAȚIE

Salariul dumneavoastră de bază trebuie să fie egal cu salariul minim convențional din contractul colectiv aplicabil ținând cont de activitatea pe care o efectuați în Franța, și niciodată mai mic decât "SMIC" (salariul minim) (aflați aici suma acestui SMIC). Anumite prime pot fi, de asemenea, plătite în condițiile stabilite de contractul colectiv (primă de vacanță, prime aferente condițiilor speciale de muncă: condiții grele de muncă, condiții insalubre, zgomot...).

Rambursarea de către angajator a cheltuielilor profesionale de transport, masă sau cazare este obligatorie începând din 30 iulie 2020, dacă acest lucru este prevăzut de dispoziții legale sau convenționale și dacă dvs. trebuie să vă deplasați spre sau de la locul dvs. de muncă obișnuit în Franța sau dacă angajatorul dvs. vă trimite temporar din acel loc la un altul;

Orele suplimentare sunt cele efectuate în plus față de cele 35 ore de muncă pe săptămână. Dacă efectuați ore suplimentare, aveți dreptul la o majorare a remunerației cu cel puțin 25%, cu excepția cazului în care vi se aplică un acord colectiv de ramură extins care prevede o rată a majorării mai mică (însă care este, în orice caz, cel puțin egală cu 10%). Angajatorul dumneavoastră poate decide să vi le compenseze cu un timp de odihnă în locul unei majorări a salariului; acest timp de odihnă este acordat în timpul orelor dvs. de lucru obișnuite, dumneavoastră fiind plătit ca și cum ați lucra.

Dacă durata detașării dumneavoastră în Franța este mai mare de o lună, angajatorul dumneavoastră trebuie să întocmească un fluturaș de salariu. Pentru o durată mai mică de o lună, acesta trebuie să întocmească un document care dovedește respectarea plății remunerației minime.

CONCEDII ȘI ZILE DE SĂRBĂTORI LEGALE

Orice salariat are dreptul la **2,5 zile de concediu plătit pe lună lucrată efectiv**. Dacă lucrați mai puțin de o lună, acest drept la concediu este calculat în funcție de numărul de zile lucrate. Aveți dreptul la **indemnizație de concediu plătit care reprezintă 10% din remunerația percepută pe perioada detașării dumneavoastră**.

Acest document vă prezintă drepturile dumneavoastră esențiale. Pentru informații suplimentare, puteți consulta site-ul

- Ministerului Muncii: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/>
- Federației europene a lucrătorilor din construcții și industria lemnului: <http://www.constructionworkers.eu/fr>

Atenție : Dispozițiile convenționale pot prevedea măsuri mai favorabile pentru ramura din sectorul de activitate al salariatului detașat în Franța. Puteți găsi mai multe informații pe site-urile internet ce figurează pe ultima pagină a acestui document.

Direction générale du travail. RT1. 12/1/2021

În Franța, 11 date legale sunt definite ca fiind zile de sărbători legale. Numai ziua de 1 Mai este în mod obligatoriu nelucrată (cu excepția hotărârii angajatorului justificate de natura activității care nu poate fi întreruptă). Se datorează plată pentru zilele de sărbătoare legală nelucrate: tuturor salariaților detașați, atunci când durata detașării este mai mare de o lună și când vechimea lor în întreprinderea angajatoare e mai mare de trei luni, cu excepția salariaților detașați care lucrează la domiciliu și a lucrătorilor intermitenți și salariaților detașați cărora li se aplică o convenție sau un acord colectiv extins care prevede indemnizarea zilelor de sărbătoare sub limita de trei luni mai sus menționată;

În caz de **naștere**, femeile beneficiază de concediu de maternitate de cel puțin 16 săptămâni (precum și de alte reguli de protecție), iar bărbații beneficiază de un concediu de paternitate de 11 zile consecutive (18 pentru nașteri multiple). Există, de asemenea, alte zile de concediu prevăzute în cazul unui eveniment familial (de exemplu, căsătorie sau deces).

SĂNĂTATE, SECURITATE

Angajatorul dumneavoastră (și întreprinderea care utilizează muncitorii temporari) este responsabil(ă) de protejarea sănătății și de siguranța dumneavoastră. Trebuie să ia măsuri și să vă asigure mijloace adaptate riscurilor la care puteți fi expus (de exemplu: muncă la înălțime, produse periculoase, expunere la zgomot, utilizarea mașinilor, aparatelor și utilajelor de pe șantier...).

Beneficiați de instruire în domeniul securității și trebuie să respectați protecțiile colective instalate și să purtați echipamentul individual de protecție furnizat de angajator. În caz de pericol grav și iminent care vă pune în pericol siguranța, trebuie să vă **alertați** șeful și puteți înceta lucrul.

În caz de **accident de muncă**, angajatorul (sau întreprinderea utilizatoare) trimite o declarație la Inspection du travail (Inspectoratul de muncă) din locul accidentului, în termen de 48 de ore. Dacă acesta/aceasta nu a declarat accidentul de muncă, dumneavoastră sau un coleg puteți face această declarație.

LUCRĂTORI TEMPORARI

Dacă sunteți salariat temporar detașat în Franța, beneficiați **de aceleași drepturi ca ceilalți salariați** din întreprinderea utilizatoare, atât în ceea ce privește durata muncii, echipamentul colectiv, cât și remunerația (aceasta este cel puțin egală cu cea pe care ar percepe-o un salariat al întreprinderii utilizatoare cu o calificare și un post echivalent). Beneficiați de o **indemnizație de încheiere a misiunii (indemnité de fin de mission)**, cu excepția cazului în care aveți un contract pe durată nedeterminată în țara dumneavoastră de origine.