

Dokument krajowego układu zbiorowego pracy – Robotnicy zatrudnieni w sektorze budowlanym z dnia 8 października 1990 r.

Przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 10 pracowników (numer IDCC 1597)

Krajowy układ zbiorowy pracy dla robotników zatrudnionych w sektorze budowlanym z dnia 8 października 1990 r.

Pracownicy, których dotyczy dokument:

Pracownicy delegowani, których zakres czynności jest objęty postanowieniami krajowego układu zbiorowego robotników zatrudnionych w sektorze budowlanym z dnia 8 października 1990 r. (artykuł I.1 określający profesjonalne czynności zawodowe tj. przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 10 pracowników).

Data wejścia w życie:

1 marca 1991 r.
Rozporządzenie o rozszerzeniu obowiązywania układów zbiorowych z 8 lutego 1991 r., opublikowane w Dzienniku Ustaw Republiki Francuskiej z 12 lutego 1991 r.

Ogólne zestawienie przepisów prawnych mających zastosowanie do różnych kwestii omówionych w niniejszym dokumencie można znaleźć na stronie: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/article/salaries-detaches-vos-droits>

WYNAGRODZENIE

Wynagrodzenie (klasyfikacja/odpowiadając a jej płaca minimalna):

Klasyfikacje: Obowiązująca klasyfikacja odpowiada zadaniom realizowanym przez danego pracownika, z zastrzeżeniem wszelkich gwarancji klasyfikacyjnych wynikających z posiadania określonych dyplomów.

Więcej informacji znajduje się w sekcji XII Układu Zbiorowego oraz w [Przewodniku po krajowej klasyfikacji krajowego układu zbiorowego z dnia 8 października 1990 r.](#)

Płaca minimalna (artykuł XII-8): jest ustalona zgodnie z klasyfikacją i miejscem pracy, wedle regionalnego układu zbiorowego pracy na podstawie 35-godzinnego tygodnia pracy.

Wynagrodzenie faktycznie wypłacone oddelegowanemu pracownikowi musi odpowiadać godzinom pracy, które przepracował w danym miesiącu.

Powyższe płace minimalne mają zastosowanie w przypadku **młodocianych pracowników w wieku poniżej 18 lat**, bez żadnych potrąceń płacy (artykuł XI-1).

Wynagrodzenie praktykantów: porozumienie z 8 lutego 2005 r., rozszerzone na mocy rozporządzenia z dnia 10 sierpnia 2005 r.

Podwyżki związane z czasem pracy (patrz także czas pracy):

Nadgodziny (artykuł III-17): dopłata o 25% przez pierwsze 8 godzin (tj. począwszy od godziny 36. do godziny 43. w ciągu tygodnia), a następnie dopłata o 50% stawki za każdą dodatkową godzinę.

Odbiór godzin pracy utraconych na skutek niekorzystnych warunków pogodowych: zastosowanie dodatkowej stawki za nadgodziny.

Przypadek szczególny (artykuł III-28): w zakładach lub na placach budowy w rejonach górskich, gdzie prace są wstrzymywane na co najmniej 3 miesiące, nieprzepracowane godziny pracy podlegają w ramach rekompensaty odebraniu w maksymalnym wymiarze 120 godzin rocznie. W takim przypadku dopłata za godziny nadliczbowe obowiązuje począwszy od 39. godziny pracy w tygodniu.

Przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 10 pracowników (numer IDCC 1597)

Praca nocna w zwyczajowych godzinach pracy (Porozumienie z dnia 12 lipca 2006 r. dotyczące zmiany nocnej robotników, pracowników ETAM i kierownictwa przedsiębiorstw budowlanych i robót publicznych, art. 2, 5 i 6):

Dotyczy to pracowników pracujących co najmniej dwa razy w tygodniu, którzy w ramach swoich zwyczajowych godzin pracy przepracowują co najmniej trzy godziny rzeczywistej pracy w godzinach 21:00 – 6:00 lub którzy w jakimkolwiek okresie 12 następujących po sobie miesięcy przepracowują co najmniej 270 godzin rzeczywistej pracy w godzinach 21:00 – 6:00.

- rekompensata finansowa jest określona przez przedsiębiorstwo zatrudniające oddelegowanego pracownika;
- przydział 1 dnia odpoczynku między 270 a 349 godzinami pracy lub 2 dni odpoczynku, jeśli przepracowano 350 godzin lub więcej (od godziny 21:00 do godziny 6:00 w ciągu 12 następujących po sobie miesięcy);
- transport w razie potrzeby do miejsca pracy i/lub do domu;
- dopłata na zakupy (dieta na wyżywienie);
- 30-minutowa przerwa (bezpłatna) na nocną zmianę trwającą co najmniej 6 godzin.

Praca nocna w nadzwyczajnych godzinach pracy (art. I.3): brak dopłat umownych

Praca nocna niebędąca pracą zwyczajową ani nadzwyczajną (Porozumienie z dnia 12 lipca 2006 r. dotyczące pracy nocnej robotników, pracowników ETAM i kierownictwa przedsiębiorstw budowlanych i robót publicznych, art. 11): rekompensata ustalana przez przedsiębiorstwo zatrudniające oddelegowanego pracownika.

Praca w niedziele (art. I.3): brak dopłat umownych

Praca w dni ustawowo wolne od pracy (z wyłączeniem 1 maja: dzień obowiązkowo wolny od pracy) (art. V-11): wynagrodzenie za przepracowane w tym dniu godziny oraz rekompensata w wysokości wynagrodzenia, z zastrzeżeniem możliwości dochodzenia przez pracowników o zachowanie wynagrodzenia za nieprzepracowane dni ustawowo wolne od pracy (zob. rozdział „dni ustawowo wolne od pracy”).

Świadczenia i dodatki (wypłacane bezpośrednio lub pośrednio, w gotówce lub w naturze)

Np.: samochód służbowy, ryczałt na telefon itp. Trzynastka, dodatek branżowy, dodatki za uciążliwe warunki pracy, dodatek z tytułu urodzenia dziecka, ślubu, zawarcia związku partnerskiego

Premia wakacyjna (art. V-25):

- Beneficjenci: robotnicy, którzy przepracowali co najmniej 1675 godzin (39 lub więcej godzin tygodniowo) w ciągu roku odniesienia (od 1 kwietnia do 31 marca) w jednym lub kilku przedsiębiorstwach sektora budowlanego i robót publicznych.
- Stawka premii wakacyjnej: 30% świadczenia urlopowego odpowiadającego 24 dniom roboczym urlopu, nabytego na podstawie 2 dni roboczych urlopu za miesiąc pracy. Premia jest wypłacana w tym samym czasie co świadczenie urlopowe.

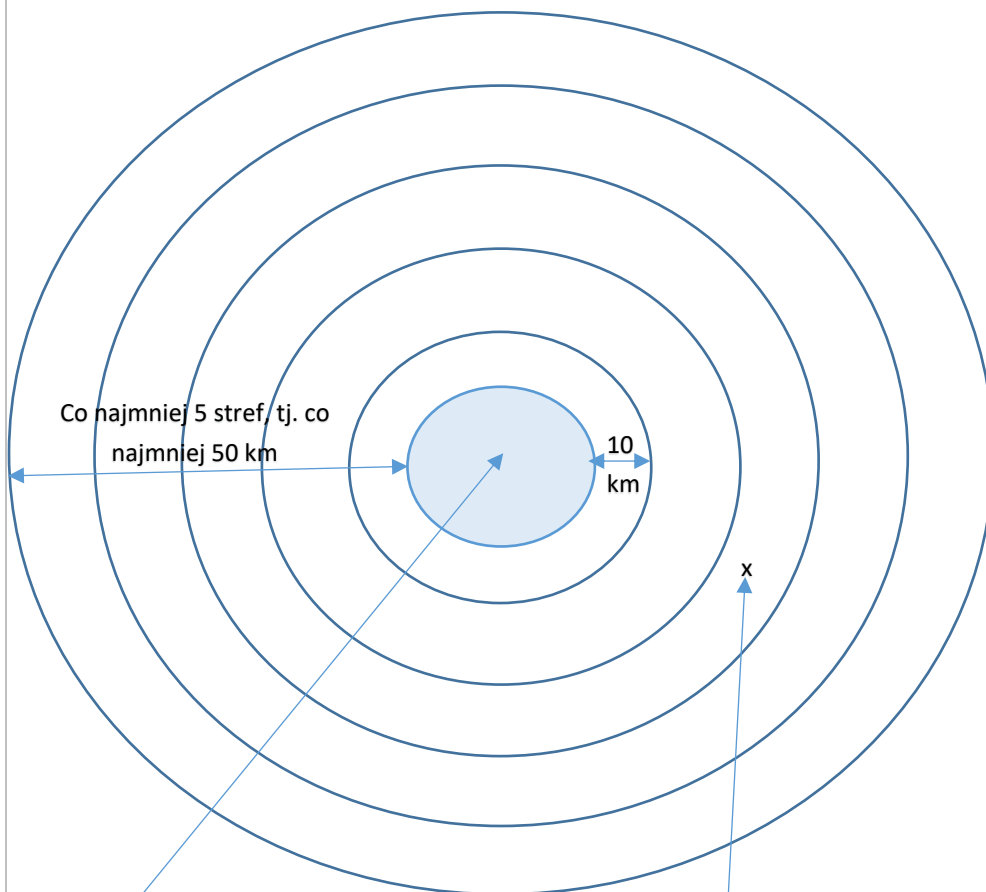
Oprócz premii wakacyjnej **placa miesięczna** stanowi wynagrodzenie Robotników Budowlanych za wszystkie aspekty normalnego i zwykłego wykonywania zawodu.

Przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 10 pracowników (numer IDCC 1597)

<i>(PACS), obowiązkowości, dodatek stażowy, dodatek za osiągnięcie celów, dodatek wakacyjny, dodatek z tytułu noclegu poza miejscem zamieszkania</i>	Wskutek powyższego nie jest im należna żadna premia ani świadczenie umowne oprócz miesięcznego wynagrodzenia za pracę, którą wykonują z tego tytułu (art. IV-1).
Wypłata pensji (warunki wypłaty)	Wypłata miesięczna , niezależnie od liczby przepracowanych dni w miesiącu (art. IV-1).
WYDATKI SŁUŻBOWE:	
(Warunki zwrotu, transport, wyżywienie, zakwaterowanie)	<ul style="list-style-type: none">● Dieta na „krótkie podróże służbowe”: tj. wykonywane codziennie przez pracowników niewykonyjących pracy siedzącej (zatrudnionych na budowie, w odróżnieniu od osób pracujących na stałym terenie przedsiębiorstwa) w celu dojazdu na plac budowy (art. VIII-11 i nast.):<ul style="list-style-type: none">- Dieta na wyżywienie: rekompensuje dodatkowe koszty poniesione za obiad poza miejscem zamieszkania robotnika (we Francji). Nie przysługuje, gdy:<ul style="list-style-type: none">- robotnik faktycznie spożywa posiłek w swoim zwyczajowym miejscu zamieszkania (we Francji)- na miejscu budowy działa stołówka, a posiłek jest zapewniony przy finansowym udziale przedsiębiorstwa, równym kwocie diety na wyżywienie- posiłek jest zapewniony bezpłatnie lub przy finansowym udziale przedsiębiorstwa, równym kwocie diety na wyżywienie (art. VIII-15).Wysokość diety na wyżywienie jest ustalana według skali przewidzianej w terytorialnych układach zbiorowych.- Dieta na transport (art. VIII-16): rekompensata w formie ryczałtu za codzienne koszty transportu poniesione przez pracownika w celu dotarcia na plac budowy przed rozpoczęciem dnia roboczego i powrotu na koniec dnia roboczego, niezależnie od używanego środka transportu. Nie przysługuje, gdy pracownik nie ponosi kosztów transportu. Wysokość diety na transport jest ustalana według skali przewidzianej w terytorialnych układach zbiorowych.- Dieta na przejazdy (art. VIII-17): rekompensata w formie ryczałtu odpowiadająca obciążeniu finansowemu, jakie stanowi konieczność codziennego przyjeżdżania na miejsce pracy i powrotu poza godzinami pracy. Nie przysługuje, gdy przedsiębiorstwo zapewnia robotnikowi bezpłatne zakwaterowanie na placu budowy lub w bezpośredniej okolicy. Wysokość diety na przejazdy jest ustalana według skali przewidzianej w terytorialnych układach zbiorowych.

Przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 10 pracowników (numer IDCC 1597)

Odległość, którą należy wziąć pod uwagę przy stosowaniu świadczenia transportowego oraz zwrotu kosztów dojazdu do pracy, to [zasadniczo] odległość w linii prostej między siedzibą przedsiębiorstwa (lub jego oddziałem lub biurem lokalnym ustanowionym ponad jeden rok przed otwarciem placu budowy) a placem budowy zgodnie z systemem stref koncentrycznych. Gdy firma znajduje się w odległości większej niż 50 km od placu budowy, **punkt wyjścia stref koncentrycznych ustalany jest w punkcie geograficznym, merostwie lub urzędzie miasta powiatowego terytorium, na którym znajduje się plac budowy** (art. VIII-13 i VIII-14).



Przykład: plac budowy w strefie 3

Punkt stref koncentrycznych: siedziba przedsiębiorstwa, agencji lub lokalnego biura albo ewentualnie **merostwo lub urząd miasta powiatowego terytorium, na którym znajduje się plac budowy.**

- **Zwrot kosztów za długie podróże służbowe** (art. VIII-21 i nast.): obejmuje przejazdy wykonywane przez pracownika przydzielonego do placu budowy na obszarze metropolitalnym, którego odległe położenie nie pozwala mu – biorąc pod uwagę powszechnie używane środki transportu – **wracać każdego wieczoru do miejsca zamieszkania we Francji metropolitalnej:**

Ryczałtowany zwrot kosztów za długie przejazdy, którego wysokość ustala przedsiębiorstwo, odpowiada normalnym dziennym wydatkom ponoszonym przez

Przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 10 pracowników (numer IDCC 1597)

	<p>pracownika w podróży, oprócz zwykłych wydatków, które poniósłby, gdyby nie był w podróży służbowej. Zwrot kosztów obejmuje (artykuł VIII-22):</p> <ul style="list-style-type: none">- koszt drugiego zakwaterowania,- dodatkowe wydatki na żywność [...],- inne dodatkowe wydatki, jakie pociąga za sobą odległe położenie miejsca pracy od domu. <p>● Wyróżnia się dwa rodzaje przejazdów w kategorii długich podróży służbowych: z jednej strony podróż odbywana na samym początku i na samym końcu budowy, a z drugiej – podróż odbywana w celu umożliwienia pracownikom powrotu do miejsca zamieszkania (we Francji kontynentalnej), podczas gdy budowa nie jest jeszcze ukończona: jest to „wyjazd wypoczynkowy”.</p> <ul style="list-style-type: none">○ Zwrot kosztów za podróż w obie strony na samym początku lub na końcu budowy podczas długiej podróży (art. VIII-24):<ul style="list-style-type: none">- za godziny ujęte w harmonogramie pracy, które nie zostały przepracowane ze względu na czas wyjazdu lub przyjazdu: zwrot równy wynagrodzeniu, które robotnik zarobiłby, gdyby pracował;- oraz, w stosownych przypadkach, za godziny nieuwzględnione w harmonogramie pracy robotnika: odszkodowanie w wysokości 50% wynagrodzenia godzinowego, bez jakiegokolwiek podwyżki lub premii wyrównawczej za dodatkowe koszty, które mogą wiązać się z podróżą, chyba że są one bezpośrednio zwracane przez firmę.○ Czas „wyjazdu wypoczynkowego” jest rekompensowany począwszy od 9. godziny, zarówno podczas podróży w jedną stronę, jak również podczas powrotu (art. VIII-26).<p>Robotnicy mogą ubiegać się o „wyjazdy wypoczynkowe”, gdy budowa, na której pracują w ramach dalekiego wyjazdu służbowego, nie jest ukończona, dzięki czemu mogą regularnie powracać do miejsca zamieszkania. Minimalna częstotliwość powyższych wyjazdów wypoczynkowych jest określona w artykule VIII-25.</p> <p>Oprócz zwrotu za czas dojazdu robotnik otrzymuje rekompensatę za swoje koszty podróży i ewentualnie transportu, w szczególności koleją w klasie 2.</p> <p>Zwroty kosztów za krótkie przejazdy i za długie przejazdy mają charakter alternatywny i nie kumulują się.</p>
CZAS PRACY	
Czas pracy:	Maksymalny czas pracy: <ul style="list-style-type: none">● Dziennie (art. III-15): 10 godzin.● Tygodniowo (art. III-15):

Przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 10 pracowników (numer IDCC 1597)

- 48 godzin w tym samym tygodniu,
- średnio 46 godzin w dowolnym okresie 12 następujących po sobie tygodni,
- średnio 44 godziny w półroczu kalendarzowym.

Liczba dni roboczych w tygodniu (art. III-21): **Maksymalnie 5 następujących po sobie dni** z wyjątkiem przypadków szczególnych: pilnych prac związanych z bezpieczeństwem lub konserwacją.

Niemniej jednak, z ważnych powodów, takich jak pilna lub ciągła praca lub praca w pomieszczeniach, do których dopuszczona jest publiczność, robotnicy mogą być zobowiązani do pracy 6. dnia: w sobotę lub poniedziałek. Oprócz wynagrodzenia za godziny pracy przepracowane 6. dnia tygodnia, robotnik ma prawo do wykorzystania przysługującego mu dodatkowego odpoczynku o takim samym czasie trwania. Odpoczynek ten, wykorzystany w ciągu maksymalnie 5 tygodni po jego nabyciu oraz, jeśli to możliwe, w tym samym miesiącu kalendarzowym, jest wypłacany w wysokości odpowiadającej połowie nieprzepracowanych godzin pracy (artykuł III-22).

Odpoczynek:

- **codzienny:** w przypadku braku postanowienia umownego stosowane są przepisy prawa.
- **tygodniowy / w niedzielę** (artykuł III-21): minimum 48 godzin, co odpowiada 2 następującym po sobie kolejno dniom odpoczynku, z których jeden przypada w niedzielę, a drugi w sobotę (opcja preferowana) albo w poniedziałek, z wyjątkiem przypadków szczególnych pracy z zakresu bezpieczeństwa lub konserwacji.

W przypadku **długich podróży służbowych** pracownik musi, w ramach wyjazdów wypoczynkowych, mieć możliwość spędzenia 48 godzin w miejscu zamieszkania (art. VIII-26).

System nadgodzin: (Tytuł III):

- **Sposób wyliczania** (artykuł III-17): stawka dodatkowa za nadgodziny przepracowane powyżej 35 godzin tygodniowego czasu pracy jest zwiększana w następujący sposób:
 - 25% efektywnej stawki godzinowej za pierwsze osiem godzin nadliczbowych,
 - 50% efektywnej stawki godzinowej za godziny nadliczbowe powyżej ósmej godziny.

We wszystkich przypadkach nadgodziny są liczone tygodniowo, z wyjątkiem godzin nadliczbowych już uwzględnionych w referencyjnym tygodniowym harmonogramie pracy wybranym w przedsiębiorstwie lub zakładzie w celu ustalenia miesięcznego wynagrodzenia.

- **Roczny limit nadgodzin** (artykuł III-13):
 - 145 godzin w roku kalendarzowym dla pracowników, dla których jest stosowany roczny wymiar godzin pracy,

Przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 10 pracowników (numer IDCC 1597)

- 180 godzin w roku kalendarzowym dla pracowników, dla których nie jest stosowany roczny wymiar godzin pracy.

- **Dodatkowy okres wypoczynku** (artykuł III-14): w przypadku przepracowania godzin poza rocznym limitem nadgodzin, oprócz wypłaty danych godzin nadliczbowych, robotnikowi przysługuje prawo do dodatkowego okresu odpoczynku o takim samym czasie trwania, w pełni skompensowanego.
- **Stale godziny wyjątkowe** (artykuł III-18): godziny przepracowane poza zbiorowym harmonogramem, w wymiarze godzin nieprzekraczającym jednej godziny dziennie. Godziny te są traktowane jako nadgodziny, ale nie są wliczane do rocznego limitu godzin nadliczbowych:
 - dla personelu nadzoru w ramach przygotowań do prac realizowanych przez przedsiębiorstwo,
 - dla kierowców.

Możliwość wprowadzenia modulacji godzin pracy poprzez zastosowanie Porozumienia Krajowego z dnia 6 listopada 1998 r. w sprawie organizacji, ograniczenia czasu pracy i zatrudnienia w sektorze budowlanych i robót publicznych.

Długość specjalnych przerw w pracy:

- **dzienne przerwy w pracy** odpowiadające 10% czasu pracy ciężkiej (prace wymienione w art. III-30).
Przerwy te są wynagradzane i uznawane za rzeczywisty czas pracy.
- 30-minutowa przerwa dla **pracowników zwykle pracujących w nocy**, gdy pracują co najmniej 6 godzin w nocy (według Porozumienia krajowego z dnia 12 lipca 2006 r. o pracy nocnej robotników, pracowników ETAM oraz kierownictwa przedsiębiorstw budowlanych i robót publicznych, art. 6).
- dla **kobiet w ciąży** (zob. rozdział „Ochrona macierzyństwa”).

Praca nocna w zwyczajowych godzinach pracy:

Zastosowanie Porozumienia dotyczącego pracy nocnej robotników, pracowników ETAM i kierownictwa przedsiębiorstw w sektorze budowlanym i robót publicznych z 12 lipca 2006 r.

Poniższe przepisy dotyczą pracowników pracujących zwykle w nocy (zob. rozdział „Podwyżki związane z czasem pracy”).

Maksymalny dzienny czas pracy (artykuł 4): 8 godzin z wyjątkiem czynności, o których mowa w art. R. 3122-5 Kodeksu pracy: do 12 godzin.

Maksymalny tygodniowy czas pracy (artykuł 4): 40 godzin w dowolnym okresie 12 następujących po sobie tygodni, który można zwiększyć do 44 godzin w okresie 12 następujących po sobie tygodni, w przypadku, gdy organizacja pracy jest narzucona przez szczególne ograniczenia związane z budową, wymagania interwencyjne, w ramach czynności wymienionych w art. R. 3122-7 Kodeksu

Przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 10 pracowników (numer IDCC 1597)

	<p>pracy, w szczególności w pracach konserwacyjno-eksploatacyjnych lub serwisowych.</p> <p>Dodatkowy okres wypoczynku (bez obniżenia wynagrodzenia) (art. 5):</p> <ul style="list-style-type: none">- jeden dzień za pracę w wymiarze od 270 do 349 godzin w godzinach 21:00-6:00, w okresie odniesienia 12 następujących po sobie miesięcy,- dwa dni za pracę w wymiarze co najmniej 350 godzin w godzinach 21:00-6:00, w okresie odniesienia 12 następujących po sobie miesięcy. <p>Pozostałe wynagrodzenia (art. 5 i 6):</p> <ul style="list-style-type: none">- rekompensata finansowa określona przez przedsiębiorstwo;- transport w razie potrzeby do miejsca pracy i/lub do domu;- dopłata na zakupy;- 30-minutowa przerwa (bezpłatna) na nocną zmianę trwającą co najmniej 6 godzin.								
Praca nocna w nadzwyczajnych godzinach pracy:	Zob. sekcja dotycząca wynagrodzeń.								
Praca nocna (niebędąca pracą zwyczajową ani nadzwyczajną)	Zob. sekcja dotycząca wynagrodzeń.								
Urlopy:	<p>Płatne urlopy:</p> <ul style="list-style-type: none">• Całkowity czas trwania urlopu (art. V-22): 2 i pół dnia roboczego na miesiąc pracy lub okres do 30 dni roboczych zgodnie z art. L. 3141-4 Kodeksu pracy, z wyłączeniem dodatkowych dni urlopu udzielonego na podstawie podziału.• Okres odniesienia, na podstawie którego robotnikowi przysługuje prawo do płatnego urlopu, ustala się na okres od 1 kwietnia do 31 marca; okres urlopu ustala się na okres od 1 maja do 30 kwietnia.• Świadczenie za staż pracy (art. V-24): brak dodatkowych płatnych dni urlopu, jednak przysługuje dodatkowe świadczenie, mianowicie:<ul style="list-style-type: none">- 2 dni urlopu na 20 lat pracy w tym samym przedsiębiorstwie- 4 dni urlopu na 25 lat pracy w tym samym przedsiębiorstwie- 6 dni urlopu na 30 lat pracy w tym samym przedsiębiorstwie <p>Urlopy okolicznościowe z tytułu wydarzeń rodzinnych: (art. V-12 lub przepisy prawne, w zależności od tego, które rozporządzenie jest korzystniejsze):</p> <table border="1"><thead><tr><th>Okoliczność</th><th>Czas nieobecności</th></tr></thead><tbody><tr><td>Ślub</td><td>4 dni</td></tr><tr><td>Związek cywilny (PACS we Francji)</td><td>4 dni</td></tr><tr><td>Narodziny lub adopcja</td><td>3 dni</td></tr></tbody></table>	Okoliczność	Czas nieobecności	Ślub	4 dni	Związek cywilny (PACS we Francji)	4 dni	Narodziny lub adopcja	3 dni
Okoliczność	Czas nieobecności								
Ślub	4 dni								
Związek cywilny (PACS we Francji)	4 dni								
Narodziny lub adopcja	3 dni								

Przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 10 pracowników (numer IDCC 1597)

	Ślub dziecka	1 dzień
	Pogrzeb małżonka, partnera (ze związku cywilnego PACS) lub partnera nieformalnego	3 dni
	Pogrzeb dziecka	5 dni lub 7 dni roboczych, gdy zmarłe dziecko ma mniej niż 25 lat lub niezależnie od jego wieku, jeśli dziecko było również rodzicem, lub w przypadku śmierci osoby poniżej 25. roku życia znajdującej się pod faktyczną i stałą opieką pracownika. + 8 dni w przypadku śmierci dziecka poniżej 25. roku życia lub osoby poniżej 25. roku życia znajdującej się pod jego faktyczną i stałą opieką.
	Pogrzeb ojca lub matki, teścia, teściowej, brata lub siostry	3 dni
	Pogrzeb dziadka, babki, szwagra, szwagierki, wnuka, wnuczki	1 dzień
	Powiadomienie o doznaniu przez dziecko niepełnosprawności	2 dni
Dni wolne od pracy:	<p>Nieprzepracowane dni ustawowo wolne od pracy (art. V-11):</p> <ul style="list-style-type: none"> - jeżeli pracownik ma staż pracy dłuższy niż 3 miesiące, przysługuje mu prawo do zażądania rekompensaty za ustawowy urlop bez żadnego innego warunku - jeżeli pracownik ma staż pracy krótszy niż 3 miesiące, przysługuje mu rekompensata w postaci urlopu za dzień ustawowo wolny od pracy (pod warunkiem spełnienia poniższych warunków): <ul style="list-style-type: none"> - jeżeli pracował zarówno ostatniego dnia roboczego poprzedzającego dzień ustawowo wolny od pracy, jak i pierwszego dnia roboczego następującego po nim, chyba że urlop został mu uprzednio udzielony. Nie uwzględnia się jednak nieobecności z powodu choroby kończącej się w ostatnim dniu roboczym poprzedzającym dzień ustawowo wolny od pracy lub nieobecności z powodu choroby rozpoczynającej się w pierwszym dniu roboczym następującym po danym dniu wolnym od pracy; - jeśli przepracował co najmniej 200 godzin w ciągu 2 miesięcy poprzedzających dzień ustawowo wolny od pracy w jednym lub kilku przedsiębiorstwach budowlanych. <p>Przepracowane dni ustawowo wolne od pracy (art. V-11): pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za godziny przepracowane w tym dniu oraz rekompensata za dzień ustawowo wolny od pracy.</p>	

Dokument krajowego układu zbiorowego pracy – Robotnicy zatrudnieni w sektorze budowlanym z dnia 8 października 1990 r.

Przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 10 pracowników (numer IDCC 1597)

Pracownicy młodociani (od 16 do 18 lat):	Odniesienie układu zbiorowego do obowiązujących przepisów (art. XI-1).																											
PRAKTYKI ZAWODOWE	<p>Wynagrodzenia wyższe od przewidzianych przepisami prawa (na mocy łącznych postanowień porozumienia z 8 lutego 2005 r., rozszerzonego na mocy Rozporządzenia z 17 sierpnia 2005 r. oraz Dekretu z 28 grudnia 2018 r.)</p> <table border="1" data-bbox="496 416 1476 922"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Rok praktyki</th> <th colspan="3">Wynagrodzenie BTP</th> <th rowspan="2"></th> </tr> <tr> <th>Poniżej 18 lat</th> <th>od 18 do 20 lat</th> <th>od 21 do 25 lat</th> <th>powyżej 26 lat</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td colspan="2">% minimalnej płacy **</td> <td>% minimalnej płacy lub umownego minimum, jeśli jest wyższe **</td> <td>% minimalnej płacy lub umownego minimum, jest wyższe **</td> </tr> <tr> <td>Pierwszy rok</td> <td>40%</td> <td>50%</td> <td>55%</td> <td rowspan="3">100%</td> </tr> <tr> <td>Drugi rok</td> <td>50%</td> <td>60%</td> <td>65%</td> </tr> <tr> <td>Trzeci rok</td> <td>60%</td> <td>70%</td> <td>80%</td> </tr> </tbody> </table> <p>* Procent minimalnego wynagrodzenia (SMIC) lub umownego minimalnego wynagrodzenia (SMC) odpowiadającego faktycznie zajmowanemu stanowisku, którekolwiek z nich jest wyższe: stosujemy SMC w odniesieniu do ostatniego ukończonego roku/stopnia, a nie dyplomu w trakcie przygotowania podczas praktyki.</p> <p>** Dyplomy powiązane: do powyższej stawki stosuje się podwyższenie o 15 punktów procentowych w przypadku przygotowywania w ciągu jednego roku dyplomu na tym samym poziomie.</p>	Rok praktyki	Wynagrodzenie BTP				Poniżej 18 lat	od 18 do 20 lat	od 21 do 25 lat	powyżej 26 lat		% minimalnej płacy **		% minimalnej płacy lub umownego minimum, jeśli jest wyższe **	% minimalnej płacy lub umownego minimum, jest wyższe **	Pierwszy rok	40%	50%	55%	100%	Drugi rok	50%	60%	65%	Trzeci rok	60%	70%	80%
Rok praktyki	Wynagrodzenie BTP																											
	Poniżej 18 lat	od 18 do 20 lat	od 21 do 25 lat		powyżej 26 lat																							
	% minimalnej płacy **		% minimalnej płacy lub umownego minimum, jeśli jest wyższe **	% minimalnej płacy lub umownego minimum, jest wyższe **																								
Pierwszy rok	40%	50%	55%	100%																								
Drugi rok	50%	60%	65%																									
Trzeci rok	60%	70%	80%																									
OCHRONA MACIERZYŃSTWA:	Od 3. miesiąca ciąży kobiety będą korzystać z czasu przerwy płatnego według stawki rzeczywistego wynagrodzenia, do wykorzystania 15 minut rano i 15 minut po południu, albo 30 minut rano lub po południu (artykuł VI-21).																											
POSTANOWIENIA SZCZEGÓLNE DLA SEKTORA DZIAŁALNOŚCI																												
(w zależności od zidentyfikowanych okoliczności szczególnych)	<p><u>Praca nielegalna: Karta BTP obowiązkowa dla wszystkich pracowników pracujących na budowie:</u></p> <p>Przed oddelegowaniem i oprócz innych formalności wymaganych przez prawo (w szczególności zgłoszenia oddelegowania) pracodawca (lub przedsiębiorstwo-użytkownik zlokalizowane we Francji) informuje pracownika o przekazaniu jego danych osobowych do UCF (Union des Caisses de France: Związek Francuskich kas), a następnie składa wniosek o kartę BTP dla każdego pracownika oddelegowanego na stronie cartebtp.fr.</p> <p><u>Obowiązek wpłacania składek do kas ds. urlopów i przestojów na skutek niekorzystnych warunków pogodowych:</u></p>																											

Przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 10 pracowników (numer IDCC 1597)

	<p>Przepisy prawne dotyczące urlopów płatnych</p> <ul style="list-style-type: none">• Firmy zagraniczne nienależące do Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG): wpłacanie składek do kasy urlopowej jest obowiązkowe.• Firmy należące do EOG (Kodeks pracy art. D. 3141-26 i 3141-27): wpłacanie składek nie jest obowiązkowe, jeśli firmy dotyczy jedna z dwóch następujących sytuacji:<ul style="list-style-type: none">- w przypadku układu zawartego pomiędzy Związkiem Francuskich kas a kasą/kasami kraju pochodzenia (Niemcy, Austria, Włochy).- w przypadku uzasadnienia przez firmę równoważności uprawnień do płatnego urlopu pracowników za cały okres oddelegowania. <p>Jeżeli dana firma jest powiązana z instytucją równoważną z kasami urlopowymi, musi udowodnić, że jest na bieżąco ze swoimi zobowiązaniami wobec tej instytucji na czas trwania oddelegowania.</p> <p>Przepisy prawne dotyczące przestoju na skutek niekorzystnych warunków pogodowych (Kodeks pracy, art. L. 1262-4,7°, L. 5424-6 i kolejne; D. 5424-7 i kolejne):</p> <p>Podporządkowanie się systemowi kas urlopowych w przypadku niekorzystnej pogody jest zasadniczo obowiązkowe dla przedsiębiorstw, których działalność we Francji jest objęta owym systemem, na takich samych zasadach jak w przypadku przedsiębiorstw z siedzibą we Francji.</p>
POSTANOWIENIA SZCZEGÓLNE DLA PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH	Odniesienie układu zbiorowego do obowiązujących przepisów (art. II-5).
<i>Więcej informacji:</i>	
Kontakt z organizacjami pracodawców	FFB (Fédération française du bâtiment: Francuska Federacja Budownictwa) SocialEurope@national.ffbatiment.fr <ul style="list-style-type: none">• CAPEB (Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment: Cech Rzemiosł Budowlanych i Małej Przedsiębiorczości) j.andony@capeb.fr e.cliche-dissin@capeb.fr
Kontakt z organizacjami związkowymi	<ul style="list-style-type: none">• CFDT – Francuska demokratyczna konfederacja pracy: budownictwo i drewno: https://www.cfdt-construction-bois.fr/contact.html• Krajowa Federacja Pracowników Budownictwa, Przemysłu Drzewnego i Meblarskiego (CGT): http://construction.cgt.fr/contact/• Force Ouvrière (Siła robotnicza) Budownictwo: http://www.foconstruction.com

Dokument krajowego układu zbiorowego pracy – Robotnicy zatrudnieni w sektorze budowlanym z dnia 8 października 1990 r.

Przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 10 pracowników (numer IDCC 1597)

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• CFE-CGC BTP (Francuska Konfederacja Zarządzania – Generalna Konfederacja Wykonawcza - Budownictwo):
http://www.cfecgcbtp.com/fr/sections-sentations/vos-contats-en-region.html• CFTC BATI-MAT-TP (Stowarzyszenie robotników budowlanych):
http://www.batimattp-cftc.fr/contact.html |
|--|---|