

Dokument układu zbiorowego pracy – Robotnicy zatrudnieni w sektorze robót publicznych

ROBOTNICY W SEKTORZE ROBÓT PUBLICZNYCH

Pracownicy, których dotyczy niniejszy dokument:	Pracownicy, których zakres czynności jest objęty Krajowym układem zbiorowym robotników w sektorze robót publicznych z 15 grudnia 1992 r. – (art. 1.1)
Data wejścia w życie:	1 lipca 1993 r. Rozporządzenie o rozszerzeniu obowiązywania układów zbiorowych z 27 maja 1993 r., opublikowane w Dzienniku Ustaw Republiki Francuskiej z 29 maja 1993 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

Płaca minimalna
(w zależności od regionu i poziomu klasyfikacji):

Roczna siatka płac minimalnych:

Pracodawca musi wypłacić wynagrodzenie w wysokości zgodnej z siatką płac minimalnych (SMH) określonych w układzie zbiorowym. [\(art. 4.1\)](#) :

Nie obejmuje ono premii ani wynagrodzeń dodatkowych wypłacanych nieregularnie lub w wyjątkowych okolicznościach (zwrot wydatków, diety na krótkie podróże służbowe, wynagrodzenie za nadgodziny...). Podstawa roczna jest ustalana w oparciu o 35-godzinny tydzień pracy.

Uwaga: minimalna podstawa roczna różni się w zależności od poziomu klasyfikacji, określonego w oparciu o kryteria klasyfikacji (nie zaś w oparciu o stanowiska pracy) oraz region, w którym pracownik wykonuje swoją pracę.

W celu ustalenia płacy minimalnej dla danego pracownika delegowanego:

1. Należy określić poziom klasyfikacji odpowiadający zakresowi obowiązków tego pracownika:

→ Kryteria klasyfikacji zawarte są w [Przewodniku krajowej klasyfikacji pracowników](#)

To samo stanowisko może być odmiennie klasyfikowane w różnych przedsiębiorstwach, zależnie od zakresu odpowiedzialności w ramach organizacji pracy, stopnia samodzielności/inicjatywy, kompetencji technicznych, wykształcenia/doświadczenia robotnika.

Zestawienie głównych zawodów w sektorze robót publicznych można znaleźć [tutaj](#).

2. Należy także uwzględnić miejsce wykonywania pracy przez pracownika delegowanego
3. W oparciu o klasyfikację oraz miejsce wykonywania pracy można określić właściwe umowne wynagrodzenie minimalne: [roczne wynagrodzenia minimalne dla robotników w roku 2020](#) lub [roczne wynagrodzenia minimalne w roku 2019](#), jeśli porozumienie płacowe na

Dokument układu zbiorowego pracy – Robotnicy zatrudnieni w sektorze robót publicznych

[rok 2020 nie jest jeszcze ogólnie stosowane \(w oczekiwaniu na rozporządzenie o rozszerzeniu obowiązywania\).](#)

Robotnicy w wieku poniżej 18 lat: zastosowanie mają umowne płace minimalne bez obniżek ([art. 11.1.2](#)):

Dopłaty za nadgodziny, pracę nocną, pracę w niedziele i dni wolne od pracy:

Dopłaty za nadgodziny (art. 3.8): brak jest szczególnych postanowień dla sektora robót publicznych, dlatego zastosowanie mają zasady ogólne, mianowicie:

- 25% za godziny pracy od godziny 36. do godziny 43.
- 50% począwszy od 44. godziny

Roczne limity nadgodzin: liczba ta stanowi maksymalną liczbę nadgodzin przepracowanych w ciągu roku przez danego pracownika, powyżej której każda przepracowana godzina automatycznie skutkuje obowiązkiem zapewnienia dodatkowego odpoczynku. Więcej informacji na temat uprawnień do dodatkowego odpoczynku można znaleźć [tutaj](#).

Zgodnie z [sekcją 2 Porozumienia z 6 listopada 1998 r. w sprawie organizacji, ograniczenia czasu pracy i zatrudnienia w sektorze budowlanym i robót publicznych \(BTP\)](#), limit nadgodzin wynosi:

- 180 godzin,
- 145 godzin w przypadku przedsiębiorstw stosujących roczny wymiar godzin pracy.

Godziny pracy nocnej ([Porozumienie dotyczące pracy nocnej robotników, pracowników ETAM i kierownictwa przedsiębiorstw w sektorze BTP z 12 lipca 2006 r.](#)):

- **Zwyczajowe godziny pracy:** czas przepracowany w godzinach 21:00–6:00 musi podlegać kompensacie finansowej ustalonej przez przedsiębiorstwo zatrudniające pracowników delegowanych. Układ zbiorowy nie określa żadnego minimalnego poziomu dopłat.

***Przypominamy:** W świetle Porozumienia z 12 lipca 2006 r., za pracowników nocnych uznaje się osoby, które co najmniej dwa razy w tygodniu, w ramach swoich zwyczajowych godzin pracy, przepracują co najmniej trzy godziny rzeczywistej pracy w godzinach 21:00 – 6:00 lub które w jakimkolwiek okresie 12 następujących po sobie miesięcy przepracują co najmniej 270 godzin rzeczywistej pracy w godzinach 21:00 – 6:00.*

- **Planowe godziny pracy nocnej:** dopłata jest ustalana przez przedsiębiorstwo zatrudniające pracowników delegowanych. Układ zbiorowy nie określa żadnego minimalnego poziomu dopłat.

Praca w niedzielę: brak dopłat umownych

	<p>Praca w dni ustawowo wolne od pracy (art. 5.1): dopłata 100% za godziny przepracowane w dzień wolny od pracy. Więcej informacji na temat dni ustawowo wolnych od pracy na szczeblu krajowym można znaleźć tutaj</p> <p>Odbiór godzin pracy utraconych na skutek niekorzystnych warunków pogodowych (art. 3.16): Godziny pracy utracone na skutek niekorzystnych warunków pogodowych mogą zostać odpracowane w wymiarze przewidzianym przez obowiązujące przepisy prawne (art. R. 3121-34 i R. 3121-35 Kodeksu pracy). Podlegają one jednak dopłatom za nadgodziny.</p> <p>W zakładach lub na placach budowy w rejonach górskich, gdzie prace ulegają wstrzymaniu na co najmniej 3 miesiące, nieprzepracowane godziny pracy podlegają w ramach rekompensaty odebraniu w maksymalnym wymiarze 120 godzin rocznie. Przepracowane godziny, których liczba przekracza 39 godzin tygodniowo, uprawniają do dopłaty za nadgodziny. Odbiór utraconych godzin podlega innym zasadom niż świadczenie za urlop wynikający z niekorzystnych warunków pogodowych, wypłacane przez kasy ds. przestojów na skutek niekorzystnych warunków pogodowych, które musi zostać wypłacone niezależnie od odebranych godzin.</p> <p>Więcej informacji na ten temat znajduje się w ogólnej dokumentacji CNETP.</p>
Premie i diety:	<p>Premia wakacyjna (art. 5.8):</p> <ul style="list-style-type: none">• Wypłacana pracownikowi, który przepracował co najmniej 1200 godzin w ciągu roku odniesienia (od 1 kwietnia do 31 marca) w jednym lub kilku przedsiębiorstwach sektora BTP• Stawka 30% świadczenia za płatny urlop za 24 dni robocze.• Obliczana i wypłacana przez kasę ds. urlopów płatnych <p>Świadczenia za urlopy płatne (art. 5.5):</p> <ul style="list-style-type: none">• Na podstawie 2,5 dnia roboczego płatnego urlopu miesięcznie, do maksymalnie 30 dni rocznie• W wysokości 1/10 na podstawie całkowitego wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika w roku odniesienia (1 kwietnia – 31 marca)• lub jeśli rozwiązanie to jest korzystniejsze: szczególna zasada tzw. „stawki za czas” obowiązująca w sektorze BTP, która ustala wysokość świadczenia na poziomie 1/10 ostatniego wynagrodzenia miesięcznego/godzinowego na moment urlopu, pomnożonego przez rzeczywisty czas pracy. <p>Więcej informacji na ten temat można znaleźć w ogólnej dokumentacji CNETP.</p>

Dokument układu zbiorowego pracy – Robotnicy zatrudnieni w sektorze robót publicznych

	<p>Pracodawcy, którzy tymczasowo oddelegowują pracowników na terenie kraju, podlegają warunkom podporządkowania kasom ds. urlopów i przestojów na skutek niekorzystnych warunków pogodowych (Kodeks pracy, art. L. 1262-4 7°). W niektórych przypadkach może jednak zostać uznany ekwiwalent za prawo do urlopu za okres delegacji (patrz poniżej).</p> <p>Jeżeli pracownik jest członkiem kasy francuskiej i wpłaca do niej składki, świadczenia te są wypłacane przez właściwą kasę. Więcej informacji można znaleźć tutaj</p>
Premie i diety w konkretnej branży:	<p>Dieta na przejazdy w ramach krótkich podróży służbowych (art. 8.1 i 8.7) (patrz szczegółowe wyjaśnienia w dokumencie „Diety na krótkie podróże służbowe”):</p> <ul style="list-style-type: none">• Robotnicy przemieszczający się po terenie budowy• Dzienny, ryczałtowy i ustalony na poziomie wartości bezwzględnej• Kwota negocjowana co roku przez poszczególne regiony• Kwota ustalona w zależności od strefy (= odległość w linii prostej między siedzibą główną, agencją, lokalnym biurem lub merostwem/siedzibą władz miasta powiatowego oraz placem budowy)• Nie jest ona należna, jeśli przedsiębiorstwo zapewnia robotnikowi bezpłatne zakwaterowanie na placu budowy lub w bezpośredniej okolicy <p>Stawka taryfowa: Stawki taryfowe za rok 2020 lub stawki taryfowe za rok 2019, jeśli porozumienia zbiorowe ustalające te stawki taryfowe na rok 2020 nie są jeszcze ogólnie stosowane (w oczekiwaniu na rozporządzenie o rozszerzeniu obowiązywania).</p>
WYDATKI SŁUŻBOWE:	Wydatki poniesione na polecenie pracodawcy tytułem kosztów transportu, noclegu i wyżywienia w ramach podróży służbowej na terenie Francji w okresie delegacji podlegają obowiązkowemu zwrotowi przez pracodawcę.
(Warunki zwrotu)	<p>Robotnicy niewykonyjący pracy siedzącej i zatrudnieni na terenie budowy:</p> <p>1- Jeśli codziennie wieczorem wracają do miejsca zamieszkania: Diety na krótkie podróże służbowe (art. 8.1 do 8.7). Szczegółowe wyjaśnienia znajdują się tutaj:</p> <ul style="list-style-type: none">• Dieta na wyżywienie, transport• Kwota dzienna, ryczałtowa i ustalona na poziomie wartości bezwzględnej• Kwota negocjowana co roku przez poszczególne regiony• Kwota ustalona w zależności od strefy (= odległość w linii prostej między siedzibą główną, agencją, lokalnym biurem lub merostwem/siedzibą władz miasta powiatowego oraz placem budowy) <p>Stawka taryfowa: https://www.fntp.fr/infodoc/travail-protection-sociale/deplacements/indemnite-de-petits-deplacements/nouveaux-montants</p> <p>Stawka taryfowa:</p>

Dokument układu zbiorowego pracy – Robotnicy zatrudnieni w sektorze robót publicznych

[Stawki taryfowe za rok 2020](#) lub [stawki taryfowe za rok 2019](#), jeśli porozumienia zbiorowe ustalające te stawki taryfowe na rok 2020 nie są jeszcze ogólnie stosowane (w oczekiwaniu na rozporządzenie o rozszerzeniu obowiązywania).

2- Jeśli robotnicy nie wracają do miejsca zamieszkania:

Obowiązek zwrotu kosztów; diety określone w układzie zbiorowym nie podlegają jednak wypłaceniu.

Zasady dotyczące długich podróży służbowych ([art. 8.10 do 8.18](#)) mają zastosowanie wyłącznie wówczas, jeśli robotnik delegowany nie wraca do zwyczajowego miejsca zamieszkania zadeklarowanego na terenie Francji metropolitalnej.

CZAS PRACY

Czas pracy:

35 godzin tygodniowo

Czas pracy	Maksymalne czasy pracy
<p>Modulacja = zastosowanie art. 5 sekcji 1 Porozumienia z 6 listopada 1998 r. w sprawie organizacji, ograniczenia czasu pracy i zatrudnienia w sektorze budowlanym i robót publicznych (BTP)</p> <p>Postanowienia te mają zastosowanie, jeśli przedsiębiorstwo stosuje roczny wymiar godzin pracy w jakimkolwiek okresie 12 następujących po sobie miesięcy.</p> <p>Zastosowanie tej modulacji musi zostać poprzedzone przekazaniem zainteresowanym pracownikom stosownych informacji.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Maksymalny dzienny czas pracy: 10 godzin z możliwością wydłużenia o 2 godziny w razie potrzeby, w przypadku szczególnych czynności konserwacyjno-eksploatacyjnych oraz serwisowych, przy czym długość tego dodatkowego czasu pracy nie może przekroczyć 15 tygodni. • Maksymalny czas pracy w ciągu jednego tygodnia: 46 godzin. • Średni tygodniowy czas pracy obliczony w oparciu o dowolny okres 12 następujących po sobie tygodni: 45 godzin. • Średni tygodniowy czas pracy obliczony w oparciu o półrocze kalendarzowe: 43 godziny.
<p>Bez uwzględnienia modulacji = ma zastosowanie art. 3.7 Układu zbiorowego</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Maksymalny dzienny czas pracy: 10 godzin. • Maksymalny czas pracy w ciągu jednego tygodnia: 48 godzin. • Średni tygodniowy czas pracy obliczony w oparciu o dowolny

okres 12 następujących po sobie tygodni: 46 godzin.

- Średni tygodniowy czas pracy obliczony w oparciu o półrocze kalendarzowe: 44 godziny.

Zasada 5-dniowego tygodnia pracy ([art. 12](#))

Tygodniowy odpoczynek ([art. 3.12](#)):

- Zasada: odpoczynek trwa co najmniej 48 godzin, co odpowiada 2 kolejnym dniom odpoczynku, z których jeden przypada w niedzielę, a drugi w sobotę, z zastrzeżeniem wyjątków.
- Szczególny przypadek, kiedy możliwa jest praca w sobotę: pilne prace mające na celu zapewnienie bezpieczeństwa lub zabezpieczenie urządzenia bądź robót. W takim przypadku drugi dzień tygodniowego odpoczynku przypada w poniedziałek.

Praca w sobotę lub poniedziałek ([art. 3.13](#)): dodatkowy odpoczynek w tym samym wymiarze co przepracowane godziny, podlegający wynagrodzeniu w wysokości 50% czasu trwania (np. Dodatkowy wypoczynek w wymiarze 4 godzin – wynagrodzeniu w 100% podlegają jedynie 2 godziny)

Stale godziny wyjątkowe ([art. 3.9](#)):

- umożliwiają pracodawcy wydłużenie dziennego czasu pracy danego pracownika, na potrzeby wykonania prac przygotowawczych lub dodatkowych w stosunku do zwyczajowej pracy bądź zaradzenia sytuacjom wyjątkowym.
- przysługują z mocy prawa: oznacza to, że nie wymagają one uprzedniej zgody inspektora pracy.
- mają charakter nadgodzin i tym samym podlegają należnym dopłatom.
- nie są wliczane w limit nadgodzin, co oznacza, że nie uprawniają do dodatkowego odpoczynku.
- wykaz prac, nie zaś stanowisk, których mogą dotyczyć godziny wyjątkowe, jest w sposób ograniczający ustalony dla każdej działalności zawodowej w sektorze robót publicznych. Więcej informacji na temat tych prac można znaleźć [tutaj](#)

W branży robót publicznych dotyczy to:

- pracy wykonywanej przez personel nadzoru w ramach przygotowań do prac realizowanych przez przedsiębiorstwo – maksymalnie 1 godzina;
- pracy kierowców pojazdów, kurierów, magazynierów – maksymalnie 1 godzina

(Przykład zastosowania w praktyce: pracownik, który przewozi współpracowników pojazdem służbowym z magazynu na plac budowy).

Dokument układu zbiorowego pracy – Robotnicy zatrudnieni w sektorze robót publicznych

Odbiór godzin pracy utraconych na skutek niekorzystnych warunków pogodowych ([art. 3.16](#)):

Specjalne godziny pracy w przypadku ciężkich robót ([art. 3.18](#)):

- dotyczą prac: lista w [art. 3.18](#)
- czas przerw równy 10% czasu pracy ciężkiej
- wynagradzane i uznawane za rzeczywisty czas pracy

Płatne urlopy:

30 dni roboczych

Płatne urlopy za staż pracy: zgodnie ze stażem pracy w przedsiębiorstwie lub kilku przedsiębiorstwach podlegających jednej kasie ds. urlopów płatnych, w dniach roboczych (2 dni = 20 lat, 4 dni = 25 lat, 6 dni = 30 lat)

Urlopy okolicznościowe z tytułu wydarzeń rodzinnych ([art. 5.2 Kodeksu pracy](#)):

OKOLICZNOŚĆ	ROBOTNICY
Ślub lub związek cywilny (we Francji zwany PACS)	4 dni
Ślub dziecka	1 dzień
Przy każdym przyjściu na świat dziecka w gospodarstwie domowym pracownika	
Z tytułu przybycia dziecka umieszczonego w rodzinie z myślą o adopcji	3 dni
Zgon dziecka	5 dni
Zgon wnuka	1 dzień
Zgon małżonka, partnera cywilnego (w ramach związku PACS) lub partnera nieformalnego	3 dni
Zgon ojca, matki, teścia lub teściowej	3 dni
Zgon jednego z dziadków	1 dzień
Zgon brata lub siostry	3 dni
Zgon szwagra lub szwagierki	1 dzień
Powiadomienie o doznaniu przez dziecko niepełnosprawności	2 dni

Dokument układu zbiorowego pracy – Robotnicy zatrudnieni w sektorze robót publicznych

Dodatkowe okresy odpoczynku:	<p>Obowiązkowy dodatkowy odpoczynek w wysokości 100% należy przewidzieć za każdą dodatkową godzinę przepracowaną powyżej rocznego limitu nadgodzin (art. 3.6)</p>																								
Dni wolne od pracy:	<p>(art. 5.1):</p> <p>Robocze z wyjątkiem 1 maja</p> <p>Jeśli robotnik nie pracował: płaca zostaje utrzymana wyłącznie wówczas, gdy robotnik przepracował 200 godzin w ciągu 2 miesięcy poprzedzających dzień wolny od pracy i pracował w przeddzień dnia wolnego od pracy oraz w dniu następującym po dniu wolnym od pracy (z wyjątkiem choroby, usprawiedliwionej nieobecności), pod warunkiem zastosowania przepisów prawnych, które są korzystniejsze dla pracownika.</p>																								
Czas pracy młodocianych pracowników (16-18 lat):	<p>Brak szczególnych postanowień w ramach układu zbiorowego dla sektora robót publicznych; zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy</p> <p>35 godzin tygodniowo</p> <p>Możliwość modyfikacji maksymalnego czasu pracy (40 godzin tygodniowo i 10 godzin dziennie), jeśli wymaga tego organizacja zbiorowa pracy (dekret nr 2018-1139 z 13 grudnia 2018 r.).</p>																								
<p>POSTANOWIENIA DOTYCZĄCE PRAKTYK ZAWODOWYCH:</p>																									
(w stosownych przypadkach: czas pracy, wynagrodzenie)	<p>Wynagrodzenia wyższe od przewidzianych przepisami prawa (porozumienie z 8 lutego 2005 r., rozszerzone na mocy Rozporządzenia z 17 sierpnia 2005 r. oraz Dekret z 28 grudnia 2018 r. dla przedziału wiekowego 26 lat i więcej)</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Rok trwania umowy</th> <th colspan="4">Wiek praktykanta</th> </tr> <tr> <th>16-17 lat</th> <th>18-20 lat</th> <th>21-25 lat (*)</th> <th>26 lat i więcej (*)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. rok</td> <td>608,49 € (40%)</td> <td>760,61 € (50%)</td> <td>836,67 € (55%)</td> <td>1.521,22 € (100%)</td> </tr> <tr> <td>2. rok</td> <td>760,61 € (50%)</td> <td>912,73 € (60%)</td> <td>988,79 € (65%)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3. rok</td> <td>912,73 € (60%)</td> <td>1.064,85 € (70%)</td> <td>1.216,98 € (80%)</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>(*): % minimalnej płacy lub umownego minimum odpowiadającego zajmowanemu stanowisku, którekolwiek z nich jest wyższe. Kwoty podane w tabeli odpowiadają wynagrodzeniu w % płacy minimalnej.</p> <p>Stawka taryfowa umownych plac minimalnych: https://www.fntp.fr/sites/default/files/content/minima_ouvriers_2019.pdf</p>	Rok trwania umowy	Wiek praktykanta				16-17 lat	18-20 lat	21-25 lat (*)	26 lat i więcej (*)	1. rok	608,49 € (40%)	760,61 € (50%)	836,67 € (55%)	1.521,22 € (100%)	2. rok	760,61 € (50%)	912,73 € (60%)	988,79 € (65%)		3. rok	912,73 € (60%)	1.064,85 € (70%)	1.216,98 € (80%)	
Rok trwania umowy	Wiek praktykanta																								
	16-17 lat	18-20 lat	21-25 lat (*)	26 lat i więcej (*)																					
1. rok	608,49 € (40%)	760,61 € (50%)	836,67 € (55%)	1.521,22 € (100%)																					
2. rok	760,61 € (50%)	912,73 € (60%)	988,79 € (65%)																						
3. rok	912,73 € (60%)	1.064,85 € (70%)	1.216,98 € (80%)																						

Dokument układu zbiorowego pracy – Robotnicy zatrudnieni w sektorze robót publicznych

KOBIETY CIĘŻARNE:	Długość przerw dla kobiet ciężarnych niewykonujących pracy siedzącej (np. pracujących na placu budowy) (art. 6.6): <ul style="list-style-type: none">• Począwszy od 3. miesiąca ciąży• 15 minut rano i 15 minut po południu, lub 30 minut rano albo po południu• Przerwy płatne w stawce wynagrodzenia.
POSTANOWIENIA SZCZEGÓLNE DLA SEKTORA DZIAŁALNOŚCI (w zależności od zidentyfikowanych okoliczności szczególnych)	Obowiązek posiadania karty BTP: <ul style="list-style-type: none">• zainteresowani pracownicy: osoby, które „realizują prace, kierują nimi lub je organizują, również okazjonalnie, w charakterze drugorzędnym lub pomocniczym, na miejscu pracy lub na placu budowy bądź w miejscu prowadzenia robót publicznych”, takie jak:• wykopy, roboty ziemne, roboty kanalizacyjne, budowa, montaż i demontaż elementów prefabrykowanych, zagospodarowanie lub wyposażenie wewnątrz lub na zewnątrz, rewitalizacja lub renowacja, wyburzenie lub przebudowa, oczyszczanie, konserwacja lub obsługa techniczna robót, przebudowa lub naprawa, a także malowanie i czyszczenie związane z tymi pracami, jak również wszystkie dodatkowe czynności, które są z nimi bezpośrednio związane; karta jest obowiązkowa niezależnie od statusu pracownika (pracownicy delegowani, tymczasowi pracownicy delegowani)• Wniosek należy składać do Związku kas francuskich (UCF) za pośrednictwem witryny https://www.cartebtp.fr/ po złożeniu deklaracji o oddelegowaniu Przepisy prawne dotyczące przestoju na skutek niekorzystnych warunków pogodowych (art. L. 5424-6 i kolejne; D. 5424-7 i kolejne): <ul style="list-style-type: none">• Zawieszenie umowy o pracę w przypadku niekorzystnych warunków pogodowych (na przykład powodzi, mrozu), w wyniku których realizacja prac staje się niebezpieczna lub niemożliwa ze względu na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników bądź ze względu na rodzaj zaplanowanych prac lub ich aspekt techniczny• Rekompensata ze strony pracodawcy na rzecz pracowników, którzy przepracowali 200 godzin w okresie 2 miesięcy poprzedzających wstrzymanie prac. Obowiązek wpłacania składek do kas ds. urlopów i przestoju na skutek niekorzystnych warunków pogodowych:

Dokument układu zbiorowego pracy – Robotnicy zatrudnieni w sektorze robót publicznych

	<p>Pracodawcy, którzy tymczasowo oddelegowują pracowników na terenie kraju, podlegają warunkom podporządkowania kasom ds. urlopów i przestoju na skutek niekorzystnych warunków pogodowych (art. L. 1262-4 7° Kodeksu pracy). Przedsiębiorstwa z siedzibą w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej lub w jednym z państw trzecich należących do Europejskiego Obszaru Gospodarczego mogą zostać wyłączone z tych wymogów, jeśli uzasadnią, że ich pracownicy mają w okresie delegacji prawo do płatnego urlopu, na warunkach co najmniej odpowiadających warunkom przewidzianym przez francuskie przepisy prawa</p> <p>Jeśli pracodawca musi przystąpić do kasy:</p> <ul style="list-style-type: none">• świadczenia urlopowe są wypłacane pracownikom delegowanym przez kasy, do których wpłacali oni składki• świadczenia z tytułu przestoju na skutek niekorzystnych warunków pogodowych podlegają zwrotowi przez kasę do pracodawcy, jeśli pracownik spełni warunki otrzymania świadczenia
<i>Więcej informacji:</i>	
Kontakt z organizacjami pracodawców	social@fntp.fr d.lemaire@cnatp.org
Kontakt z organizacjami związkowymi	https://www.fntp.fr/infodoc/travail-protection-sociale/relations-collectives-de-travail/adresses-des-organisations