

Fișă contract colectiv de muncă pentru agenții de muncă temporară

Salariați temporari (angajați prin agenți de muncă temporară)

Salariații vizați:	Salariații detașați a căror activitate intră sub incidența domeniului de aplicare al acordurilor colective la nivel național pentru agențiile de muncă temporară (IDCC 2378)
Acorduri aplicabile:	Acord la nivel de ramură privind organizarea reducerii timpului de muncă în cazul salariaților temporari din 27 martie 2000 Acord la nivel de ramură privind modalitățile de plată a repausului compensatoriu pentru munca de noapte prestată de salariații temporari din 24 iulie 2002 Acord la nivel de ramură privind sănătatea și securitatea în muncă pentru munca temporară din 3 martie 2017

Pentru prezentarea generală a prevederilor legale aplicabile diverselor tematici abordate în prezenta fișă, faceți clic pe: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/article/salaries-detaches-vos-droits>

SALARIUL

Salariul de bază (clasificare / salariul de bază aferent):	Se aplică prevederile colective de muncă aplicabile în întreprinderea beneficiară (prevederile legale L. 1251-43 și L. 1251-16 CM), anume, cuantumul salarial cu diversele sale componente, inclusiv, dacă acestea există, primele și adaosurile pe care le-ar primi în întreprinderea beneficiară, după perioada de probă, un salariat cu calificare profesională echivalentă încadrat pe același post de muncă.
Sporuri aferente duratei timpului de muncă (a se vedea, de asemenea, durata timpului de muncă):	Se aplică prevederile legale sau colective de muncă aplicabile în întreprinderea beneficiară (prevederile legale L. 1251-21 CM). Se aplică Acordul la nivel de ramură privind organizarea reducerii timpului de muncă în cazul salariaților temporari din 27 martie 2000 : <ul style="list-style-type: none"> - posibilitatea unui salariat temporar de a lucra doar 35 h, chiar dacă durata timpului de muncă la nivel colectiv în întreprinderea beneficiară este mai mare, - modalitățile de acordare a repausului de compensare a orelor suplimentare: dreptul la repaus compensatoriu se instituie din momentul în care durata respectivului repaus ajunge la 7 ore și poate fi luat, la alegerea salariatului, ca zi întreagă sau ca jumătate de zi. În cazul în care nu este posibilă luarea repausului pe parcursul misiunii, se va plăti salariatului o indemnizație compensatorie corespunzătoare drepturilor câștigate. - modalități de aplicare a regimului de ajustare a timpului de muncă: acordurile de ajustare a timpului de muncă nu se aplică contractelor mai mici de 4 săptămâni în cazul acordurilor încheiate înainte de intrarea în vigoare a legii din 20 august 2008), - modalități de aplicare a zilelor de odihnă rezultate din reducerea timpului de muncă (JRTT): posibilitatea de a plăti o indemnizație compensatorie pentru JRTT neluate, la cuantum normal, la finalul misiunii, care intră în baza de calcul a indemnizației de încheiere a misiunii și a indemnizației compensatorii de concediu plătit. <p>În cazul acordării în cadrul întreprinderii beneficiare a unui repaus compensatoriu pentru ore suplimentare, se aplică Acordul de interpretare a modalităților de plată pentru repausul compensatoriu din 18 ianuarie 1984 (se păstrează fostul repaus compensatoriu legal instituit după 41 de ore în anumite acorduri colective): se va plăti o indemnizație compensatorie cu o valoare corespunzătoare drepturilor dobândite salariatului în imposibilitatea de a lua repaus pe parcursul misiunii.</p>
Prime și indemnizații	Se aplică prevederile colective de muncă aplicabile în întreprinderea beneficiară (prevederile legale L. 1251-43 și L. 1251-16 CM), anume cuantumul salarial cu diversele sale componente, inclusiv, dacă acestea există, primele și adaosurile pe care le-ar primi în întreprinderea beneficiară, după perioada de probă, un salariat cu calificare profesională echivalentă, încadrat pe același post de muncă. Se aplică articolul L. 1251-32 CM privind indemnizația de încheiere a misiunii datorată salariaților temporari, destinată să compenseze situația precară a acestora. Această indemnizație este egală cu 10% din salariul total brut datorat salariatului.

Fișă contract colectiv de muncă pentru agenții de muncă temporară

Plata salariului (modalități de plată)	<p>Se aplică articolul L. 1251-16, punctul 3 CM: modalitățile de salarizare a salariatului, inclusiv cele aferente indemnizației de încheiere a misiunii prevăzută la articolul L. 1251-32 CM, sunt o clauză obligatorie a contractului de misiune.</p> <p>Acord de interpretare din 18 ianuarie 1984 privind salarizarea salariaților temporari: se reamintește obligația respectării egalității de tratament și menționării acesteia în contractul de muncă temporară și în contractul de furnizare servicii. Contractele trebuie să menționeze salariul de referință comunicat de către întreprinderea beneficiară și salariul alocat de către agentul de muncă temporară salariatului său.</p> <p>Acord de interpretare privind evidența timpului de muncă din 4 aprilie 1990: se încurajează păstrarea practicii de ținere a evidenței timpului de muncă și comunicarea acesteia salariatului, la cerere.</p> <p>Aviz de interpretare din 28 noiembrie 1990 privind modalitățile de plată a indemnizației de încheiere a misiunii: se precizează excluderea indemnizației de încheiere a misiunii din baza de calcul a SMIC [salariul minim pe economie] și a salariului de referință aplicabil întreprinderii beneficiare.</p> <p>Acord de interpretare privind plata indemnizației de încheiere a misiunii din 9 iunie 1998: se reamintește că indemnizația de încheiere a misiunii se aplică la contractele încheiate din nevoia de a recurge la ”muncă sezonieră” sau ”utilizare constantă”.</p>
CHELTUIELI ÎN INTERES DE SERVICIU:	
Condiții de suportare a cheltuielilor, transport, masă și cazare	<p>Se aplică prevederile contractuale aplicabile în întreprinderea beneficiară (prevederile legale L. 1251-43 și L. 1251-16 CM), anume cuantumul salarial cu diversele sale componente, inclusiv, dacă acestea există, primele și adaosurile pe care le-ar primi în întreprinderea beneficiară, după perioada de probă, un salariat cu calificare profesională echivalentă, încadrat pe același post de muncă.</p>
DURATA TIMPULUI DE MUNCĂ	
Durata timpului de muncă:	<p>Se aplică prevederile legale sau colective de muncă aplicabile în întreprinderea beneficiară (prevederile legale L. 1251-21 CM).</p> <p>Se aplică Acordul la nivel de ramură privind organizarea reducerii timpului de muncă în cazul salariaților temporari din 27 martie 2000 :</p> <ul style="list-style-type: none">- posibilitatea unui salariat temporar de a lucra doar 35 h, chiar dacă durata timpului de muncă la nivel colectiv în întreprinderea beneficiară este mai mare,- modalitățile de acordare a repausului de compensare a orelor suplimentare, dreptul la repaus compensatoriu se instituie din momentul în care durata respectivului repaus ajunge la 7 ore și acesta poate fi luat, la alegerea salariatului, ca zi întreagă sau ca jumătate de zi. În cazul în care nu este posibilă luarea repausului pe parcursul misiunii, se va plăti salariatului o indemnizație compensatorie corespunzătoare drepturilor câștigate,- modalități de aplicare a regimului de ajustare a timpului de muncă: acordurile de ajustare a timpului de muncă cu agențiile de muncă temporară nu se aplică contractelor mai mici de 4 săptămâni în cazul acordurilor încheiate înainte de intrarea în vigoare a legii din 20 august 2008),- modalități de aplicare a zilelor de odihnă rezultate din reducerea timpului de muncă (JRTT) și posibilitatea de a plăti o indemnizație compensatorie pentru zilele de odihnă rezultate din reducerea timpului de muncă (JRTT) la finalul misiunii, la rata normală, care intră în baza de calcul a indemnizației de încheiere a misiunii și a indemnizației compensatorii a concediilor plătite.
Munca de noapte:	Se aplică articolul L. 3122-8 din Codul Muncii

Fișă contract colectiv de muncă pentru agenții de muncă temporară

<p>Concedii:</p>	<p>În cazul unui contract de muncă temporară, în conformitate cu articolul L. 1251-19 CM, se va plăti salariului temporar, indiferent de durata misiunii sale, o indemnizație compensatorie de concediu plătit în valoare de 10% din salariul brut, indemnizația de la finalul misiunii (IFM) fiind inclusă.</p> <p>Se aplică Acordul de interpretare privind baza de calcul a indemnizației compensatorii de concediu plătit din 18 ianuarie 1984: baza de calcul al indemnizației compensatorii de concediu plătit este formată din salariul total brut datorat salariului, indemnizația de încheiere a misiunii, păstrarea salariului în caz de încetarea a activității asimilat timpului de muncă efectiv în Codul Muncii și în Codul Asigurărilor Sociale (în special încetarea activității din cauza unui accident de muncă).</p> <p>În cazul existenței unui contract de muncă pe perioadă nedeterminată în țara de origine, salariatul temporar beneficiază de concediile plătite conform prevederilor de drept comun (art. L. 1262-4, punctul 6 CM).</p>
<p>Zilele de sărbătoare legală:</p>	<p>În conformitate cu articolul L. 1251-18 CM, zilele de sărbătoare legală în care întreprinderea beneficiară nu lucrează se plătesc salariaților temporari fără a pune condiții legate de vechime.</p> <p>Se aplică Avizul de interpretare privind zilele de sărbătoare legală din 4 aprilie 1990: dacă misiunea salariului temporar încetează în ajunul unei zile de sărbătoare legală, dar se reia în ziua următoare zilei de sărbătoare legală, atunci ziua de sărbătoare legală trebuie plătită salariului temporar.</p>
<p>Lucrătorii tineri (între 16 și 18 ani):</p>	<p>Se aplică prevederile legale sau colective de muncă aplicabile în întreprinderea beneficiară (prevederile legale L. 1251-21 CM).</p> <p>Li se datorează indemnizația de încheiere a misiunii (IFM)(cf. Acordului de interpretare privind plata indemnizației de încheiere a misiunii din 9 iunie 1998), exceptând situația în care există un contract de muncă pe perioadă nedeterminată în țara de origine.</p>
<p>UCENICIE</p>	
<p>PROTECȚIA MAMEI:</p>	<p>Se aplică prevederile legale sau ale contractului colectiv de muncă aplicabile în întreprinderea beneficiară (prevederile legale L. 1251-21 CM).</p>
<p>SĂNĂTATE ȘI SECURITATE ÎN MUNCĂ</p>	<p>Se aplică prevederile legale sau ale contractului colectiv de muncă aplicabile în întreprinderea beneficiară (prevederile legale L. 1251-21 CM).</p> <p>Se aplică articolele L. 1251-22 CM privind monitorizarea medicală și L. 1251-23 CM privind echipamentele individuale de protecție.</p> <p>Se aplică Acordul de interpretare privind punerea la dispoziția salariaților temporari a echipamentelor individuale de protecție din 10 aprilie 1996: doar căștile și încălțăminte de protecție pot fi puse la dispoziție de către agentul de muncă temporară, acolo unde este cazul, dacă acest lucru este prevăzut în contractul de furnizare servicii.</p> <p>Se aplică Acordul la nivel de ramură privind sănătatea și securitatea în muncă pentru munca temporară din 3 martie 2017: se reamintește că măsurile de prevenție pentru evitarea accidentelor de muncă trebuie respectate în întreprinderea beneficiară, iar dreptul de alertare și dreptul de retragere pot fi exercitate de către salariații temporari.</p>
<p>PREVEDERI SPECIFICE SECTORULUI DE ACTIVITATE</p>	
<p>(în funcție de specificitățile identificate)</p>	<p>Obligația respectării tuturor prevederilor referitoare la munca temporară (art. L. 1262-2, 2° CM) și, în special, a deținerii unei garanții financiare menită să asigure plata salariilor și a contribuțiilor sociale aferente (art. R. 1262-17 CM).</p> <p>Obligația de a deține o <u>carte de identitate profesională BTP [construcții și lucrări publice]</u> în cazul salariaților temporari detașați în sectorul construcțiilor.</p>

Fișă contract colectiv de muncă pentru agenții de muncă temporară

<i>Pentru mai multe informații:</i>	
Punct de legătură cu organizațiile patronale	Mathilde Bonnichon – mbonnichon@prismemploi.eu +33 (0)1.55.07.85.85
Punct de legătură cu organizațiile sindicale	emploi-garanties-coll@cgt.fr services@cfdt.fr fecfo@force-ouvriere.fr gilles.lecuelle@cfecgc.fr csfv@csfv.fr contact.branches@unsa.org