

## Fișă contract colectiv de muncă pentru muncitorii din domeniul lucrărilor publice

### MUNCITORI ÎN DOMENIUL LUCRĂRILOR PUBLICE (LP)

Salariați cărora li se aplică:	Salariații a căror activitate intră sub incidența <a href="#">Contractului colectiv de muncă național al muncitorilor din domeniul lucrărilor publice din 15 decembrie 1992</a> - (articolul 1.1)
Data intrării în vigoare:	1 iunie 1993. Hotărârea de extindere din 27 mai 1993, publicată în Jurnalul Oficial al Republicii Franceze din 29 mai 1993.

**Pentru o prezentare generală a prevederilor legale aplicabile diferitelor tematici abordate în această fișă, accesați: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/article/salaries-detaches-vos-droits>**

#### REMUNERAREA

Salariul minim (în funcție de regiune și de nivelul de clasificare):

##### **Salariile minime ierarhice anuale:**

Angajatorul trebuie să plătească un salariu anual care respectă cuantumul salariilor minime ierarhice (SMI) stabilite prin contractul colectiv de muncă. ([articolul 4.1](#)):

Se exclud primele și gratificațiile cu caracter aleatoriu sau excepțional (decontare de cheltuieli, indemnizații pentru deplasări scurte, plata orelor suplimentare...). Baza anuală este stabilită pentru un timp de lucru de 35 de ore pe săptămână.

Atenționare: baza anuală minimă variază în funcție de nivelul de clasificare, definit pe baza criteriilor de clasificare (și nu în funcție de posturi de bază) și a regiunii în care se desfășoară activitatea.

Pentru a stabili salariul minim care trebuie plătit salariatului detașat respectiv:

1. Stabiliți nivelul de clasificare corespunzător misiunilor angajatului detașat respectiv:

→ Consultați [ghidul metodologic al clasificării naționale](#) care prezintă criteriile de clasificare

Același loc de muncă poate fi clasificat diferit de la o companie la alta, în funcție de responsabilitatea în organizarea muncii, de autonomie/inițiativă, de nivelul tehnic, de pregătirea/experiența muncitorului.

Pentru a vă ajuta, veți găsi [aici](#) o prezentare a principalelor meserii practicate în domeniul Lucrărilor Publice.

2. Luați în considerare locul în care se desfășoară activitatea angajaților detașați.
3. Pe baza clasificării și a locului de desfășurare, stabiliți salariul minim conform contractului colectiv aplicabil: [minime muncitori 2020 sau minime anuale 2019, când acordul salarial pentru 2020 nu are încă o aplicare generală \(hotărâre de extindere în așteptare\)](#).

**Pentru tinerii cu vârsta mai mică de 18 ani: aplicare a minimelor stabilite prin contract colectiv fără reducere a bazei de impozitare ([articolul 11.1.2](#)):**

## Fișă contract colectiv de muncă pentru muncitorii din domeniul lucrărilor publice

Majorări pentru ore suplimentare, ore de noapte, munca de duminică și în zile de sărbătoare:

**Majorările pentru orele suplimentare (articolul 3.8): nu există nicio specificitate a sectorului lucrărilor publice, se aplică normele legale, adică:**

- 25% pentru orele cuprinse între cea de-a 36-a și cea de-a 43-a oră
- 50% începând de la cea de-a 44-a oră

**Contingentele anuale de ore suplimentare:** contingentul reprezintă numărul maxim de ore suplimentare lucrate pe an și per angajat, peste care pentru orice oră lucrată se declanșează automat o perioadă obligatorie de repaus compensatoriu. Pentru mai multe informații cu privire la această perioadă de repaus compensatoriu, faceți clic [aici](#).

În conformitate cu [Titlul 2 Acordul din 6 noiembrie 1998 privind organizarea, reducerea timpului de lucru și ocuparea forței de muncă în domeniul Construcțiilor și Lucrărilor Publice](#), contingentul este stabilit la:

- 180 de ore,
- 145 de ore pentru companiile care practică anualizarea timpului de lucru.

**Ore de noapte** ([acord privind munca de noapte pentru Muncitori, Funcționari, tehnicieni și supraveghetori \(Etam\) și personalul de conducere al companiilor de domeniul Construcțiilor și Lucrărilor Publice din 12 iulie 2006](#)):

- **În cazul muncii obișnuite:** pentru orele lucrate între orele 21:00 și 6:00 trebuie să se plătească o compensație financiară stabilită la nivelul companiei angajatoare pentru salariații detașați. Contractul colectiv de muncă nu stabilește nicio valoare minimă a majorării.

***Memento:** Pentru aplicarea acordului din 12 iulie 2006, este considerat lucrător de noapte angajatul care efectuează cel puțin de două ori pe săptămână în programul său obișnuit de lucru cel puțin trei ore de muncă zilnică efectivă între orele 21:00 și 6:00 sau care efectuează, în orice perioadă de 12 luni consecutive, cel puțin 270 de ore de muncă efectivă între orele 21:00 și 6:00).*

- **În cazul muncii de noapte programate:** majorare stabilită la nivelul companiei care angajează salariații detașați. Contractul colectiv de muncă nu stabilește nicio valoare minimă a majorării.

**Munca de duminică:** fără majorare stabilită prin contract colectiv

**Munca în zilele de sărbători legale** ([articolul 5.1](#)): majorare de 100% a orelor lucrate în zilele de sărbătoare legală. Pentru mai multe informații despre lista sărbătorilor legale, faceți clic [aici](#)

**Recuperarea orelor pierdute din cauza condițiilor meteorologice nefavorabile (intemperii)** ([articolul 3.16](#)): Orele de muncă pierdute din cauza intemperiei pot fi lucrate în limitele prevederilor legale în vigoare (articolele R. 3121-34 și R. 3121-35 din Codul muncii). Totuși, acestea vor genera majorări pentru ore suplimentare.

## Fișă contract colectiv de muncă pentru muncitorii din domeniul lucrărilor publice

	<p>În atelierele sau șantierele din zonele montane în care lucrările sunt oprite timp de cel puțin 3 luni, orele de muncă neefectuate pot fi recuperate, cu titlu de compensație, în limita maximă a 120 de ore pe an. Cu toate acestea, orele care depășesc cea de-a 39-a oră pe săptămână vor genera majorări pentru ore suplimentare. Această posibilitate de recuperare a orelor pierdute se deosebește de indemnizația de concediu din cauza condițiilor meteorologice nefavorabile acordată de organismele de șomaj de intemperii, care trebuie acordată independent de orele recuperate.</p> <p>Pentru mai multe informații despre acest subiect, consultați <a href="#">documentația generală a CNETP</a>.</p>
Prime și indemnizații:	<p><b>Prima de vacanță (articolul 5.8):</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Se acordă muncitorului care a lucrat cel puțin 1200 de ore în cursul anului de referință (de la 1 aprilie la 31 martie) în una sau mai multe companii de Construcții și Lucrări Publice</li><li>• Procent de 30% din indemnizația de concediu plătit acordată pentru 24 de zile lucrătoare.</li><li>• Calculată și plătită de organismul de concedii plătite</li></ul> <p><b>Indemnizația de concediu plătit (articolul 5.5):</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Pe baza a 2,5 zile lucrătoare de concediu plătit pe lună, în limita a 30 de zile pe an</li><li>• La nivelul de 1/10, pe baza remunerației totale obținute de beneficiar în anul de referință (de la 1 aprilie la 31 martie)</li><li>• sau dacă acest lucru este mai favorabil: regula specifică în domeniul Construcțiilor și al Lucrărilor Publice numită "procentul de timp" care stabilește cuantumul indemnizației la 1/10 din ultimul salariu lunar/orar la momentul concediului înmulțit cu timpul de lucru efectiv.</li></ul> <p>Pentru mai multe informații despre acest subiect, consultați <a href="#">documentația generală a CNETP</a>.</p>

## Fișă contract colectiv de muncă pentru muncitorii din domeniul lucrărilor publice

	<p>Angajatorii care detașează temporar salariați pe teritoriul național sunt supuși condițiilor de afiliere la organismele de concedii și intemperii (<a href="#">Codul muncii, articolul L. 1262-4 7</a>). Totuși, în anumite cazuri, poate fi recunoscută o echivalare a drepturilor la concediu pentru perioada de detașare (a se vedea mai jos). În cazul înscrierii și al plății de contribuții către un organism francez, aceste indemnizații sunt plătite de către organismele la care aceștia au cotizat. Pentru mai multe informații, faceți clic <a href="#">aici</a></p>
Bonusuri și indemnizații specifice ramurii:	<p><b>Indemnizația de deplasare pentru deplasările scurte</b> (<a href="#">articolele 8.1 și 8.7</a>) (a se vedea explicațiile detaliate din fișa "indemnizații pentru deplasări scurte"):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Pentru muncitorii care se deplasează pe șantier</li><li>• Zilnică, forfetară și stabilită în valoare absolută</li><li>• Sumă negociată anual de către regiuni</li><li>• Sumă determinată în funcție de zonă (= distanța în linie dreaptă dintre sediu, agenție, biroul local sau primăria reședinței de canton și șantier)</li><li>• Nu este datorată atunci când muncitorul este cazat gratuit de către companie pe șantier sau în imediata apropiere a acestuia</li></ul> <p><b>Barem:</b> <a href="#">Bareme 2020</a> sau <a href="#">bareme 2019</a>, atunci când acordurile colective care stabilesc aceste bareme pentru 2020 încă nu sunt cu aplicare generală (în așteptarea hotărârii de extindere).</p>
<b>CHELTUIELI PROFESIONALE:</b>	Cheltuielile suportate la solicitarea angajatorului pentru transport, cazare și hrană în cadrul unei deplasări în Franța pe durata detașării vor fi în mod necesar decontate de către angajator.
(Condiții de suportare a cheltuielilor)	<p>Pentru muncitorii nesedentari care lucrează pe șantier:</p> <p><b>1- În cazul în care se întorc la locuința lor în fiecare seară: Indemnizații pentru deplasări scurte</b> (<a href="#">articolele 8.1-8.7</a>). Pentru explicații detaliate, faceți clic aici:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Indemnizații pentru masă, transport</li><li>• Sumă zilnică, forfetară și stabilită în valoare absolută</li><li>• Sumă negociată anual de către regiuni</li><li>• Sumă determinată în funcție de zonă (= distanța în linie dreaptă între sediul central, agenție, biroul local sau primăria din localitatea reședință a cantonului și șantier)</li></ul> <p><b>Barem:</b> <a href="https://www.fntp.fr/infodoc/travail-protection-sociale/deplacements/indemnites-de-petits-deplacements/nouveaux-montants">https://www.fntp.fr/infodoc/travail-protection-sociale/deplacements/indemnites-de-petits-deplacements/nouveaux-montants</a></p> <p><b>Barem:</b></p>

## Fișă contract colectiv de muncă pentru muncitorii din domeniul lucrărilor publice

[Bareme 2020](#) sau [bareme 2019](#), când acordurile colective care stabilesc aceste bareme pentru 2020 încă nu sunt cu aplicare generală (în așteptarea hotărârii de extindere).

### 2- Dacă nu se întorc la locuințele lor:

Obligativitatea decontării cheltuielilor, însă indemnizațiile nu sunt stabilite prin contract colectiv de muncă.

*Regimul deplasărilor pe distanțe mari ([articolele 8.10-8.18](#)) se aplică numai în cazul în care muncitorul detașat nu doarme la reședința sa obișnuită **declarată în Franța metropolitană**.*

## TIMPUL DE LUCRU

Timpul de lucru:

**35 de ore pe săptămână**

Timpul de lucru	Timpi maximi
<p>Modulare = aplicarea <a href="#">articolului 5 din titlul 1 al Acordului din 6 noiembrie 1998 privind organizarea, reducerea timpului de lucru și ocuparea forței de muncă în Construcții și Lucrări Publice</a></p> <p>Aceste prevederi se aplică în cazul în care compania aplică anualizarea timpului de lucru pe orice perioadă de 12 luni consecutive.</p> <p>Aplicarea acestei modulări trebuie să facă obiectul informării prealabile a angajaților respectivi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Timp zilnic maxim: 10 ore care pot fi majorate cu 2 ore, în funcție de necesități, pentru activități specifice de mentenanță-exploatare și servicii; această depășire nu poate fi mai mare de 15 săptămâni.</li> <li>• Timpul maxim de lucru într-o singură săptămână: 46 de ore.</li> <li>• Timpul mediu de lucru săptămânal calculat pe orice perioadă de 12 săptămâni consecutive: 45 de ore.</li> <li>• Timpul mediu de lucru săptămânal, calculat pe semestru calendaristic: 43 de ore.</li> </ul>
<p><b>În afara modulării = aplicarea articolului 3.7 din Contractul colectiv de muncă</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Timp maxim zilnic: 10 ore.</li> <li>• Timpul maxim de lucru într-o singură săptămână: 48 de ore.</li> <li>• Timpul mediu de lucru săptămânal calculat pe orice perioadă de 12 săptămâni consecutive: 46 ore.</li> </ul>

## Fișă contract colectiv de muncă pentru muncitorii din domeniul lucrărilor publice

- |  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Timpul mediu de lucru săptămânal, calculat pe semestru calendaristic: 44 de ore.</li></ul> |
|--|--|

### Principiul unei săptămâni de muncă de 5 zile ([articolul .12](#))

#### Repaus săptămânal ([articolul 3.12](#)):

- Principiu: repaus cu o durată minimă de 48 de ore, corespunzător a 2 zile consecutive de odihnă, dintre care una este duminică, iar cealaltă sâmbătă, cu excepții.
- Caz excepțional în care se permite lucrul în zilele de sâmbătă: lucrări urgente din motive de siguranță sau pentru protejarea instrumentului sau a lucrării. În acest caz, a doua zi de repaus săptămânal este luni.

**În cazul muncii de sâmbătă sau luni ([articolul 3.13](#))** : repaus compensatoriu cu aceeași durată ca și timpul lucrat, cu indemnizație pentru 50% din durata acestuia (de exemplu, RC de 4 ore, doar 2 ore sunt indemnizate cu 100%)

#### Ore de derogare permanentă ([articolul 3.9](#)) :

- permit angajatorului să prelungească programul zilnic de lucru al angajaților respectivi pentru a desfășura lucrări pregătitoare sau complementare față de munca normală sau pentru a face față unor situații excepționale.
  - dobândite de drept, deci acestea nu necesită o autorizație prealabilă din partea inspectorului de muncă.
  - sunt de natura orelor suplimentare și trebuie, ca atare, să genereze majorările aferente.
  - nu se repartizează pe contingentul de ore suplimentare și, prin urmare, nu generează repaus compensatoriu.
  - lista de lucrări, și nu de locuri de muncă, care poate duce la derogare este stabilită limitativ pentru fiecare activitate profesională din LP. Pentru mai multe informații despre aceste lucrări, faceți clic [aici](#)
- Pentru ramura de Lucrări Publice, este vizată:

- activitatea personalului de supraveghere pentru pregătirea lucrărilor executate de unitate - maxim 1 oră; -

- munca conducătorilor auto, a livratorilor, a magazionerilor - cel mult 1 oră

(Exemplu de aplicare practică: salariat care conduce un vehicul al companiei de la depozit la șantier și care își transportă colegii).

#### Recuperarea orelor pierdute din cauza condițiilor meteorologice nefavorabile (intemperii) ([articolul 3.16](#)):

#### Program specific pentru lucrări grele (art. 3.18):

- lucrări la care se referă: lista de la articolul 3.18

## Fișă contract colectiv de muncă pentru muncitorii din domeniul lucrărilor publice

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• timp de pauză egal cu 10% din timpul de muncă grea</li> <li>• plătit și considerat ca timp de lucru efectiv</li> </ul>																																		
Concediu anual plătit:	<p><b>30 de zile lucrătoare</b></p> <p><b>Concediu de vechime plătit</b> în funcție de vechimea în muncă în cadrul companiei sau în mai multe companii ce țin de un organism de concedii plătite, în zile lucrătoare (2 zile = 20 ani; 4 zile = 25 ani; 6 zile = 30 ani)</p> <p><b>Concedii pentru evenimente familiale</b> (<a href="#">articolul 5.2 din Codul muncii</a>) :</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">EVENIMENT</th> <th style="text-align: left;">MUNCITORI</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Căsătorie sau uniune civilă (În Franța, PACS)</td> <td>4 zile</td> </tr> <tr> <td>Căsătoria unui copil</td> <td>1 zi</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="background-color: #cccccc;"> </td> </tr> <tr> <td>Pentru fiecare naștere care a avut loc în familia angajatului</td> <td>3 zile</td> </tr> <tr> <td>Pentru sosirea unui copil plasat în vederea adopției</td> <td>3 zile</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="background-color: #cccccc;"> </td> </tr> <tr> <td>Decesul unui copil</td> <td>5 zile</td> </tr> <tr> <td>Decesul unui nepot</td> <td>1 zi</td> </tr> <tr> <td>Decesul soțului/soției, al partenerului legat prin PACS sau al concubinului/concubinei</td> <td>3 zile</td> </tr> <tr> <td>Decesul tatălui, al mamei, al tatălui vitreg/socrului sau al mamei vitrege/soacrei</td> <td>3 zile</td> </tr> <tr> <td>Decesul unuia dintre bunici</td> <td>1 zi</td> </tr> <tr> <td>Decesul unui frate sau al unei surori</td> <td>3 zile</td> </tr> <tr> <td>Decesul unui cumnat sau al unei cumnate</td> <td>1 zi</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="background-color: #cccccc;"> </td> </tr> <tr> <td>Anunțarea handicapului unui copil</td> <td>2 zile</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="background-color: #cccccc;"> </td> </tr> </tbody> </table>	EVENIMENT	MUNCITORI	Căsătorie sau uniune civilă (În Franța, PACS)	4 zile	Căsătoria unui copil	1 zi			Pentru fiecare naștere care a avut loc în familia angajatului	3 zile	Pentru sosirea unui copil plasat în vederea adopției	3 zile			Decesul unui copil	5 zile	Decesul unui nepot	1 zi	Decesul soțului/soției, al partenerului legat prin PACS sau al concubinului/concubinei	3 zile	Decesul tatălui, al mamei, al tatălui vitreg/socrului sau al mamei vitrege/soacrei	3 zile	Decesul unuia dintre bunici	1 zi	Decesul unui frate sau al unei surori	3 zile	Decesul unui cumnat sau al unei cumnate	1 zi			Anunțarea handicapului unui copil	2 zile		
EVENIMENT	MUNCITORI																																		
Căsătorie sau uniune civilă (În Franța, PACS)	4 zile																																		
Căsătoria unui copil	1 zi																																		
Pentru fiecare naștere care a avut loc în familia angajatului	3 zile																																		
Pentru sosirea unui copil plasat în vederea adopției	3 zile																																		
Decesul unui copil	5 zile																																		
Decesul unui nepot	1 zi																																		
Decesul soțului/soției, al partenerului legat prin PACS sau al concubinului/concubinei	3 zile																																		
Decesul tatălui, al mamei, al tatălui vitreg/socrului sau al mamei vitrege/soacrei	3 zile																																		
Decesul unuia dintre bunici	1 zi																																		
Decesul unui frate sau al unei surori	3 zile																																		
Decesul unui cumnat sau al unei cumnate	1 zi																																		
Anunțarea handicapului unui copil	2 zile																																		
Repaus compensatoriu:	Trebuie prevăzută o perioadă obligatorie de repaus compensatoriu de 100% pentru orice oră suplimentară lucrată peste contingentul anual ( <a href="#">articolul 3.6</a> )																																		
Zile de sărbătoare:	<p>(<a href="#">Articolul 5.1</a>)</p> <p><b>Lucrate cu excepția zilei de 1 mai</b></p>																																		

## Fișă contract colectiv de muncă pentru muncitorii din domeniul lucrărilor publice

	<p><b>În cazul zilelor nelucrate:</b> salariile rămân la același nivel numai dacă Muncitorul are 200 de ore de muncă în cele 2 luni anterioare zilei sărbătorii și a lucrat cu o zi înainte și în ziua de după ziua de sărbătoare (excepții: caz de boală, absență aprobată) sub rezerva unor prevederi legale mai favorabile angajatului.</p>																								
<p>Program de muncă pentru lucrătorii tineri (cu vârsta cuprinsă între 16 și 18 ani):</p>	<p><b>Lipsa prevederilor stabilite prin contract colectiv privind LP, aplicarea Codului muncii</b></p> <p><b>35 de ore pe săptămână</b></p> <p><b>Posibilități de program de lucru maxim adaptat</b> (40 de ore pe săptămână și 10 ore pe zi) atunci când organizația colectivă de muncă justifică acest lucru (<a href="#">decretul nr. 2018-1139 din 13 decembrie 2018</a>)</p>																								
<p><b>PREVEDERI PRIVIND UCENICIA:</b></p>																									
<p>(dacă este cazul, timpul de lucru, remunerația)</p>	<p><b>Remunerații mai mari decât remunerația legală</b> (acordul din 8 februarie 2005, extins prin hotărârea din 17 august 2005 și decretul din 28 decembrie 2018 pentru grupa de vârstă de 26 de ani și peste)</p> <table border="1" data-bbox="504 1043 1465 1236"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Anul de contract</th> <th colspan="4">Vârsta ucenicului</th> </tr> <tr> <th>16/17 ani</th> <th>18/20 ani</th> <th>21/25 ani (*)</th> <th>26 ani și peste (*)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Primul an</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>Al 2-lea an</td> <td>760,61 € (50%)</td> <td>912,73 € (60%)</td> <td>988,79 € (65%)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Al 3-lea an</td> <td>912,73 € (60%)</td> <td>1.064,85 € (70%)</td> <td>1.216,98 € (80%)</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>(*): % din SMIC (n. t.: salariul minim) sau din minimumul stabilit prin contract colectiv pentru postul deținut, în cazul în care acesta este mai favorabil. Sumele din tabel corespund remunerației ca procent din SMIC.</p> <p><b>Baremul minimelor stabilite prin contract colectiv:</b>  <a href="https://www.fntp.fr/sites/default/files/content/minima_ouvriers_2019.pdf">https://www.fntp.fr/sites/default/files/content/minima_ouvriers_2019.pdf</a></p>	Anul de contract	Vârsta ucenicului				16/17 ani	18/20 ani	21/25 ani (*)	26 ani și peste (*)	Primul an	608,49 € (40%)	760,61 € (50%)	836,67 € (55%)	1.521,22 € (100%)	Al 2-lea an	760,61 € (50%)	912,73 € (60%)	988,79 € (65%)		Al 3-lea an	912,73 € (60%)	1.064,85 € (70%)	1.216,98 € (80%)	
Anul de contract	Vârsta ucenicului																								
	16/17 ani	18/20 ani	21/25 ani (*)	26 ani și peste (*)																					
Primul an	608,49 € (40%)	760,61 € (50%)	836,67 € (55%)	1.521,22 € (100%)																					
Al 2-lea an	760,61 € (50%)	912,73 € (60%)	988,79 € (65%)																						
Al 3-lea an	912,73 € (60%)	1.064,85 € (70%)	1.216,98 € (80%)																						
<p><b>MATERNITATE:</b></p>	<p><b>Timp de pauză pentru femeile însărcinate nesedentare (de exemplu, cele care lucrează pe un șantier) (articolul 6.6):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Începând cu a 3-a lună de sarcină</li> <li>• Cu o durată de 15 minute dimineața și de 15 minute după-amiaza sau de 30 de minute dimineața sau după-amiaza</li> <li>• Plătită ca procent din salariu.</li> </ul>																								

## Fișă contract colectiv de muncă pentru muncitorii din domeniul lucrărilor publice

PREVEDERI SPECIFICE SECTORULUI DE ACTIVITATE	SPECIFICE DE
(în funcție de specificitățile identificate)	<p><b>Obligația de a deține cardul BTP:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• angajații la care se referă: cei care "efectuează, conduc sau organizează, chiar și în mod ocazional, secundar sau auxiliar" pe un amplasament sau un șantier de clădire sau de lucrări publice" următoarele lucrări:</li> <li>• excavare, amenajare de terasamente, canalizare, construcție, montare și demontare de elemente prefabricate, amenajări sau echipamente interioare sau exterioare, reabilitare sau renovare, demolare sau transformare, curățire, mentenanță sau întreținere a lucrărilor, refacere sau reparare, precum și vopsire și curățare aferente acestor lucrări și orice operațiuni conexe care sunt direct legate în mod obligatoriu de acestea, indiferent de tipul de statut (salariați detașați, lucrători prin agenție de muncă temporară detașați)</li> <li>• cerere către Union des caisses de France (UCF) prin intermediul site-ului <a href="https://www.cartebtp.fr/">https://www.cartebtp.fr/</a> odată ce declarația de detașare a fost făcută</li> </ul> <p><b>Regimul legal de șomaj din cauza condițiilor meteorologice nefavorabile (șomaj de intemperii)</b> (articolul L.5424-6 și următoarele, D.5424-7 și următoarele):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Suspendarea contractului de muncă în caz de intemperii (de exemplu inundații, îngheț) care fac ca executarea lucrărilor să fie periculoasă sau imposibilă, având în vedere fie sănătatea sau siguranța angajaților, fie natura sau aspectul tehnic al muncii care trebuie efectuată</li> <li>• Indemnizarea de către angajator a salariaților care au lucrat 200 de ore în cursul celor 2 luni înaintea opririi activității.</li> </ul> <p><b>Obligația de a cotiza la organismele de concedii și de intemperii:</b></p> <p>Angajatorii care detașează temporar salariați pe teritoriul național sunt supuși condițiilor de afiliere la organismele de concedii și intemperii (articolul L.1262-4 7 din Codul muncii). Companiile stabilite într-un alt stat membru al Uniunii Europene sau într-unul din celelalte state părți la Acordul privind Spațiul Economic European pot fi scutite de aceste obligații dacă justifică faptul că angajații lor beneficiază de drepturile lor de concediu plătit pentru perioada de detașare în condiții cel puțin echivalente cu cele prevăzute de legislația franceză</p> <p>În cazul în care angajatorul trebuie să se afilieze la respectivul organism:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• indemnizațiile de concediu sunt plătite lucrătorilor detașați de către organismele la care au cotizat</li> <li>• indemnizațiile pentru condiții meteorologice nefavorabile (intemperii) sunt decontate de către organismul respectiv angajatorului atunci când salariatul îndeplinește condițiile de indemnizare</li> </ul>
<i>Pentru mai multe informații:</i>	
Punct de contact cu organizațiile patronale	<a href="mailto:social@fntp.fr">social@fntp.fr</a> <a href="mailto:d.lemaire@cnatp.org">d.lemaire@cnatp.org</a>
Punct de contact cu organizațiile sindicale	<a href="https://www.fntp.fr/infodoc/travail-protection-sociale/relations-collectives-de-travail/adresses-des-organisations">https://www.fntp.fr/infodoc/travail-protection-sociale/relations-collectives-de-travail/adresses-des-organisations</a>