

**Fișă contract colectiv pentru funcționari, tehnicieni și supraveghetori (ETAM) din domeniul construcțiilor  
din 12 iulie 2006**

FUNȚIONARI, TEHNICIENI ȘI SUPRAVEGHETORI (ETAM) DIN DOMENIUL CONSTRUCȚIILOR

Salariații vizați:	Salariații detașați a căror activitate intră în domeniul de aplicare al <a href="#">Contractului colectiv de muncă național al funcționarilor, tehnicienilor și supraveghetorilor (ETAM) din întreprinderile de construcții din 12 iulie 2006</a>
Data intrării în vigoare:	<i>1 iulie 2007. Hotărârea de extindere din 5 iunie 2007, publicată în Jurnalul Oficial al Republicii Franceze din 28 iunie 2007.</i>

**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>**

<b>REMUNERAREA</b>	
salariul minim (clasificare/salariul minim aferent):	<p><b>Clasificare</b></p> <p>Consultați <a href="#">Actul adițional nr. 1 din 26 septembrie 2007 privind clasificarea locurilor de muncă</a></p> <p><b>Remunerația lunară minimă</b> (articolul 3.2.2):</p> <p>Angajatorul trebuie să plătească o remunerație lunară care să respecte cuantumul salariilor minime ierarhice stabilite pe plan regional. Baremele sunt stabilite pentru un program lunar mediu de 151,67 ore sau pentru 35 de ore pe săptămână în medie pe an. Remunerația plătită în mod real salariatului detașat trebuie să corespundă numărului de ore pe care acesta le-a efectuat în decursul lunii respective.</p> <p>Remunerația lunară minimă variază în funcție de nivelul de clasificare, definit pe baza criteriilor de clasificare și a regiunii în care se desfășoară activitatea.</p> <p>Pentru a stabili salariul minim care trebuie plătit salariatului detașat respectiv:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. stabiliți nivelul de clasificare corespunzător misiunilor salariatului detașat respectiv;</li><li>2. Luați în considerare locul în care se desfășoară activitatea salariaților detașați;</li><li>3. Pe baza clasificării și a locului de desfășurare a activității, stabiliți salariul.</li></ol> <p align="center"><i><u>Anexă privind salariul minim</u></i></p> <p>Salariul minim contractual corespunzător calificării personalului ETAM care a încheiat un contract individual pe un număr de zile de muncă pe an se majorează cu 15%.</p>

**Fișă contract colectiv pentru funcționari, tehnicieni și supraveghetori (ETAM) din domeniul construcțiilor  
din 12 iulie 2006**

Sporuri aferente duratei timpului de muncă (a se vedea, de asemenea, durata timpului de muncă):

**Sporuri pentru orele suplimentare** (articolul 4.1.2):

Nu există nicio specificitate contractuală, se aplică normele Codului Muncii, 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

**Contingent anual de ore suplimentare** (articolul 4.1.2):

Contingentul anual de ore suplimentare se stabilește la:

- 180 de ore
- 145 de ore pentru întreprinderile care practică anualizarea timpului de lucru

**Sporuri pentru orele de noapte:**

- **În cazul muncii de noapte obișnuite** (articolul 4.2.10):

Pentru orele lucrate în intervalul orar 21 – 6, trebuie să se plătească o compensație financiară stabilită la nivelul întreprinderii angajatoare a salariaților detașați. Contractul colectiv de muncă nu stabilește niciun quantum minim al majorării.

Memento: este considerat lucrător de noapte, pentru aplicarea acordului din 12 iulie 2006, orice salariat care efectuează:

- cel puțin de 2 ori/săptămână, în programul său obișnuit, cel puțin 3 ore de muncă zilnică între orele 21 și 6;
- sau cel care efectuează cel puțin 270 de ore de muncă în intervalul menționat într-o perioadă de 12 luni consecutive.

- **În cazul muncii de noapte cu caracter excepțional (între orele 20 și 6)** (articolul 3.2.3):

Spor de 100% pentru orele efectuate în intervalul orar 20 și 6.

Pentru orele suplimentare de noapte: compensare obligatorie cu o perioadă de repaus cu aceeași durată.

Majorare care nu se poate cumula cu sporurile pentru munca cu caracter excepțional în zilele de duminică sau în cele de sărbători legale (se utilizează numai cea cu procentajul cel mai mare) și nici cu sporurile pentru orele suplimentare.

- **În cazul muncii de noapte care nu este nici obișnuită, nici excepțională:** (articolul 4.2.10):

Majorarea pentru orele lucrate se stabilește la nivelul întreprinderii care angajează salariații detașați. Contractul colectiv de muncă nu stabilește niciun quantum minim al majorării.

**Sporuri pentru munca de duminică** (articolul 3.2.3):

**Fișă contract colectiv pentru funcționari, tehnicieni și supraveghetori (ETAM) din domeniul construcțiilor  
din 12 iulie 2006**

	<p>Spor de 100% pentru orele efectuate în cazul muncii excepționale în zilele de duminică.</p> <p>Majorare care nu se cumulează cu sporurile pentru munca cu caracter excepțional pe timp de noapte sau într-o zi de sărbătoare legală (se utilizează numai cea cu procentajul cel mai mare) și nici cu sporurile pentru orele suplimentare.</p> <p><b>Sporuri pentru munca în zilele de sărbătoare legală</b> (articolul 3.2.3):</p> <p>Spor de 100% pentru orele efectuate, care nu se poate cumula cu sporurile pentru munca cu caracter excepțional pe timp de noapte sau într-o zi de duminică (se utilizează numai cea cu procentajul cel mai mare) și nici cu sporurile pentru orele suplimentare.</p>
Prime și indemnizații	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Prima de vacanță</b> (articolul 5.1.2):<ul style="list-style-type: none"><li>- Beneficiari: Se plătește personalului ETAM după o prezență de 6 luni într-una sau mai multe întreprinderi de Construcții sau Lucrări Publice.</li><li>- Cuantum: 30% din indemnizația de concediu acordată pentru 24 de zile lucrătoare, adică cele calculate pe baza a 2 zile lucrătoare de concediu pe lună lucrată. Prima se plătește odată cu indemnizația de concediu.</li></ul></li></ul> <p><b>Indemnizația de concediu plătit</b> (articolul 5.1)</p> <p>A se vedea rubrica Durata timpului de muncă</p>
Plata salariului (modalități de plată)	
<b>CHELTUIELI PROFESIONALE:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Deplasări ocazionale pe durată scurtă în Franța, cu excepția departamentelor și teritoriilor de peste mări</b> (articolul 7.1)</li></ul> <p>Personalului ETAM care efectuează, la cererea întreprinderii și pentru întreprindere, deplasări ocazionale pe durată scurtă îi sunt rambursate pe baza justificativelor cheltuielile de călătorie, de ședere (posibilitate de sumă forfetară) și de reprezentare<sup>1</sup>.</p> <p>Spre deosebire de muncitorii care lucrează pe un șantier, personalul ETAM nu beneficiază de indemnizații pentru deplasări mici.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Deplasare continuă</b> (articolul 7.2) indemnizație forfetară definită în prealabil pe durata acestei deplasări</li><li>- <b>Călătoriile săptămânale de recreere în cursul deplasărilor mai lungi de o săptămână</b> (articolul 7.3)</li></ul>

<sup>1</sup> Pentru salariații detașați, în cazul în care cheltuielile de reprezentare corespund unor cheltuieli de transport, de cazare sau de hrană

**Fișă contract colectiv pentru funcționari, tehnicieni și supraveghetori (ETAM) din domeniul construcțiilor  
din 12 iulie 2006**

	rambursarea costurilor unei călătorii săptămânale de recreere spre locul de reședință declarat
<b>DURATA TIMPULUI DE MUNCĂ</b>	
Durata timpului de muncă:	<p><b>Durate maxime:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Zilnică</b> (articolul 4.1.6): 10 ore.</li><li>• <b>Săptămânală</b> (articolul 4.1.6):<ul style="list-style-type: none"><li>- 48 de ore în decursul aceleiași săptămâni,</li><li>- 45 de ore pe săptămână, în medie, în orice perioadă de 12 săptămâni consecutive,</li><li>- 44 de ore în medie pe parcursul semestrului calendaristic (ianuarie-iunie sau iulie-decembrie).</li></ul></li></ul> <p><b>Timp de pauză:</b> în lipsa prevederilor contractuale, se aplică prevederile legale. Caz special: pentru munca de noapte, consultați rubrica „munca de noapte” de mai jos.</p> <p><b>Numărul de zile de muncă</b> din săptămână: în principiu <b>maximum 5 zile consecutive</b> atunci când programul de lucru nu este anualizat (articolul 4.2.2), cu excepția cazurilor speciale:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- circumstanțe imprevizibile, lucrări urgente, de siguranță (articolul 4.2.2),</li><li>- echipe succesive sau suprapuse (articolele 4.2.2 și 4.2.3),</li><li>- echipe de înlocuire în weekend (articolele 4.2.2 și 4.2.5),</li><li>- activități de mentenanță, de servicii, de întreținere sau de depanare care implică o anumită organizare a muncii (articolele 4.2.2 și 4.2.6),</li><li>- activitate pe 4 sau 6 zile (articolele 4.2.2 și 4.2.7).</li></ul> <p>Pentru salariații al căror program de muncă este anualizat: în lipsa prevederilor contractuale, se aplică prevederile legale.</p> <p><b>Repaus:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>zilnic:</b> în lipsa prevederilor contractuale, se aplică prevederile legale. Caz special (articolul 4.2.9): 11 ore consecutive pentru salariații angajați pe număr forfetar de zile.</li><li>• <b>săptămânal/duminical</b> (articolul 4.2.2): minimum 48 de ore în cazul în care programul de lucru nu este anualizat, adică două zile consecutive de odihnă, dintre care una duminica, iar cealaltă în mod prioritar sâmbăta, sau lunea, în afara cazurilor speciale:<ul style="list-style-type: none"><li>- circumstanțe imprevizibile, lucrări urgente, de siguranță (articolul 4.2.2),</li><li>- echipe succesive sau suprapuse (articolele 4.2.2 și 4.2.3),</li><li>- echipe de înlocuire în weekend (articolele 4.2.2 și 4.2.5),</li></ul></li></ul>

**Fișă contract colectiv pentru funcționari, tehnicieni și supraveghetori (ETAM) din domeniul construcțiilor  
din 12 iulie 2006**

- activități de mentenanță, de servicii, de întreținere sau de depanare care implică o anumită organizare a muncii (articolele 4.2.2 și 4.2.6),
- activitate pe 4 sau 6 zile (articolele 4.2.2 și 4.2.7).

Pentru salariații al căror program de muncă este anualizat: în lipsa prevederilor contractuale, se aplică prevederile legale.

Caz special (articolul 4.2.9, pct. 3): pentru salariații angajați pe bază forfetară de număr de zile cu cel puțin 35 de ore.

**Regimul orelor suplimentare (articolul 4.1.2):**

- **Modalități de decontare:** *în lipsa unei prevederi contractuale: se aplică prevederile legale.*
- **Contingent anual de ore suplimentare** (Acordul național din 6 noiembrie 1998 privind organizarea, reducerea programului de lucru și a ocupării forței de muncă în domeniul Construcțiilor și Lucrărilor Publice, Titlul II):
  - 145 de ore pe an calendaristic pentru salariații al căror timp de lucru este anualizat
  - 180 de ore pe an calendaristic pentru salariații al căror timp de lucru nu este anualizat.
- **Repaus compensatoriu** (articolul 4.1.3): orele suplimentare excepționale lucrate care depășesc contingentul dau dreptul, pe lângă plata acestora, la un repaus compensatoriu cu aceeași durată. Acest repaus, care este compensat integral, trebuie luat în termen de 2 luni de la data dobândirii sale. Acest repaus nu se cumulează cu alte avantaje care au același scop.
- **Ore de derogare permanentă** (articolul 4.1.4): ore lucrate în afara programului colectiv de muncă, până la maximum o oră pe zi. Acestea sunt considerate ore suplimentare, dar nu se repartizează pe contingentul anual de ore suplimentare:
  - pentru supraveghetori pentru pregătirea lucrărilor executate de unitate
  - conducătorii auto.

**Angajare pe număr de zile pe an (articolul 4.2.9):**

- Salariați eligibili: Personal ETAM începând cu poziția F, cu o durată a muncii care nu poate fi prestabilită și care are o autonomie reală în organizarea programului propriu, pentru exercitarea responsabilităților care i-au fost încredințate.
- Formalism: interviu prealabil în timpul căruia salariatul va fi informat cu privire la organizarea volumului de muncă viitor, precum și cu privire la elementele de remunerare luate în considerare, încheierea unui contract individual forfetar scris, monitorizarea volumului de muncă de către conducere pe baza unui document individual de monitorizare, organizarea unui interviu anual.
- Numărul maxim de zile lucrătoare: 218 zile.
- Perioade minime de repaus: 11 ore consecutive de repaus zilnic, 35 de ore consecutive de repaus săptămânal. Volumul de muncă și durata zilelor de muncă trebuie să rămână rezonabile.

**Fișă contract colectiv pentru funcționari, tehnicieni și supraveghetori (ETAM) din domeniul construcțiilor  
din 12 iulie 2006**

	<p><i>Posibilitatea introducerii unei <u>ajustări a timpului de lucru</u> prin aplicarea unui acord la nivel de ramură:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>● <b>Întreprinderi cu mai mult de 10 salariați:</b> Acordul național din 6 noiembrie 1998 privind organizarea, reducerea programului de lucru și angajarea în Construcții și Lucrări Publice.</li><li>● <b>Întreprinderi cu până la 10 salariați:</b> Acordul național din 9 septembrie 1998 privind organizarea timpului de lucru.</li></ul>
Munca de noapte obișnuită:	<p><b>Aceste elemente se referă la salariații care lucrează <u>de obicei</u> noaptea:</b> cei care efectuează cel puțin de două ori pe săptămână, în programul lor obișnuit de lucru, cel puțin 3 ore de muncă zilnică efectivă între orele 21 și 6 sau care, în orice perioadă de 12 luni consecutive, efectuează cel puțin 270 de ore de muncă efectivă între orele 21 și 6.</p> <p><b>Durata maximă zilnică</b> (articolul 4.2.10, pct. 3): 8 ore, cu excepția activităților menționate la articolul R. 3122-7 CM: până la 12 ore.</p> <p><b>Durata maximă săptămânală</b> (articolul 4.2.10, pct. 3): 40 de ore pe o perioadă de 12 săptămâni consecutive, care poate fi majorată la 44 de ore pe o perioadă de 12 săptămâni consecutive atunci când organizarea muncii este impusă de constrângerile specifice ale șantiierelor, de cerințele de intervenție, în activitățile menționate la articolul R. 3122-7 CM, în special mentenanța-exploatare sau serviciile care o justifică.</p> <p><b>Repaus compensatoriu</b> (fără reducerea remunerației) (articolul 4.2.10, pct. 4):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- o zi pentru o perioadă de muncă cuprinsă între 270 și 349 de ore în intervalul orar 21 - 6 pe perioada de referință de 12 luni consecutive</li><li>- 2 zile pentru o perioadă de muncă de cel puțin 350 de ore în intervalul orar 21 - 6 pe perioada de referință de 12 luni consecutive.</li></ul> <p>Aceste perioade de repaus nu se cumulează [articolul 4.2.10, pct. 4)] cu cele acordate pentru munca în schimburi în echipe succesive sau suprapuse (articolul 4.2.3) și în echipele de înlocuire de weekend (articolul 4.2.5).</p> <p><b>Alte compensații</b> (articolele 4.2.10, punctele 5 și 6):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- compensație financiară definită la nivelul întreprinderii (A se vedea partea referitoare la remunerare);</li><li>- transportul, dacă este necesar, pentru a veni la muncă și/sau pentru a se întoarce acasă;</li><li>- alocație de masă;</li><li>- pauză de 30 de minute (neplătită) pentru un schimb de noapte de cel puțin 6 ore.</li></ul>

**Fișă contract colectiv pentru funcționari, tehnicieni și supraveghetori (ETAM) din domeniul construcțiilor  
din 12 iulie 2006**

Munca de noapte cu caracter excepțional:	A se vedea partea referitoare la remunerare.												
Munca de noapte nici obișnuită, nici excepțională:	A se vedea partea referitoare la remunerare.												
Concedii:	<p><b>Concedii anuale plătite:</b></p> <p>Perioada de referință pentru dobândirea drepturilor la concediu plătit este stabilită de la 1 aprilie la 31 martie; perioada de luare a concediului este stabilită de la 1 mai la 30 aprilie.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Durata totală a concediului</b> (articolul 5.1): 2 zile lucrătoare și jumătate pe lună lucrată sau o perioadă asimilată de articolul L. 3141-4 CM, în limita a 30 de zile lucrătoare, cu excepția zilelor suplimentare de concediu acordate pentru fracționare.</li> <li>• <b>Concediu plătit pentru vechime</b> (articolul 5.1.1):             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 zile lucrătoare pentru personalul ETAM care are, la sfârșitul perioadei de referință (31 martie), o prezență mai mare de 5 ani și mai mică de 10 ani în cadrul întreprinderii sau care are o prezență mai mare de 10, dar mai mică de 20 de ani într-una sau mai multe întreprinderi de Construcții sau de Lucrări Publice.</li> <li>- 3 zile lucrătoare pentru personalul ETAM care are, la sfârșitul perioadei de referință (31 martie), o prezență mai mare de 10 ani în cadrul întreprinderii sau mai mare de 20 de ani în una sau mai multe întreprinderi afiliate unei case de concedii plătite din domeniul Construcțiilor sau al Lucrărilor Publice.</li> </ul> </li> <li>• <b>Primă de vacanță:</b> consultați rubrica „Remunerarea” &gt; „Avantaje și beneficii conexe” de mai sus.</li> </ul> <p>Întreprinderile străine trebuie să fie afiliate sistemului de concedii plătite din domeniul Construcțiilor, a se vedea mai jos rubrica „Prevederi specifice sectorului de activitate”.</p> <p><b>Concedii pentru evenimente familiale:</b> (articolul 5.2 sau prevederile legale dacă sunt mai favorabile):</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th align="center">Eveniment</th> <th align="center">Durata absenței</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Căsătorie sau uniune civilă (PACS)</td> <td>4 zile</td> </tr> <tr> <td>Naștere sau adopție</td> <td>3 zile</td> </tr> <tr> <td>Căsătoria unui copil</td> <td>1 zi</td> </tr> <tr> <td>Înmormântarea soțului/soției sau a partenerului/partenerii de uniune civilă (PACS), a concubinului/concubinei</td> <td>3 zile</td> </tr> <tr> <td>Înmormântarea unui copil</td> <td>5 zile sau 7 zile lucrătoare în cazul în care copilul decedat are vârsta sub 25 de ani sau indiferent de</td> </tr> </tbody> </table>	Eveniment	Durata absenței	Căsătorie sau uniune civilă (PACS)	4 zile	Naștere sau adopție	3 zile	Căsătoria unui copil	1 zi	Înmormântarea soțului/soției sau a partenerului/partenerii de uniune civilă (PACS), a concubinului/concubinei	3 zile	Înmormântarea unui copil	5 zile sau 7 zile lucrătoare în cazul în care copilul decedat are vârsta sub 25 de ani sau indiferent de
Eveniment	Durata absenței												
Căsătorie sau uniune civilă (PACS)	4 zile												
Naștere sau adopție	3 zile												
Căsătoria unui copil	1 zi												
Înmormântarea soțului/soției sau a partenerului/partenerii de uniune civilă (PACS), a concubinului/concubinei	3 zile												
Înmormântarea unui copil	5 zile sau 7 zile lucrătoare în cazul în care copilul decedat are vârsta sub 25 de ani sau indiferent de												

**Fișă contract colectiv pentru funcționari, tehnicieni și supraveghetori (ETAM) din domeniul construcțiilor  
din 12 iulie 2006**

		vârsta acestuia, dacă copilul era el însuși părinte sau în cazul decesului unei persoane cu vârsta sub 25 de ani aflate efectiv și permanent în întreținerea sa. + 8 zile în cazul decesului copilului său cu vârsta sub 25 de ani sau al unei persoane cu vârsta sub 25 de ani aflate efectiv și permanent în întreținerea sa.
	Înmormântarea tatălui său, a mamei sale	3 zile
	Înmormântarea unuia dintre bunicii săi, a unuia dintre cumnații săi, a uneia dintre cumnatele sale, a unuia dintre nepoții săi	1 zi
	Înmormântarea socrului sau a soacrei, a unui frate sau a unei surori	3 zile
	Anunțarea apariției unui handicap la un copil	2 zile

Zilele de sărbătoare legală:

**Zile nelucrate în zilele de sărbătoare legală** (articolul 5.3): remunerația se menține pe motiv că nu se lucrează într-o zi de sărbătoare legală, fără nicio condiție de vechime.

**Munca în zilele de sărbători legale:** (articolul 3.2.3): spor de 100%.

Lucrătorii tineri (între 16 și 18 ani):

*În lipsa prevederilor contractuale, se aplică prevederile legale.*

**Durate maxime ale timpului de lucru:** articolele L. 3162-1 și R. 3162-1 CM.

**UCENICIE**

**Remunerații mai mari decât remunerația legală** (acordul din 8 februarie 2005, extins prin hotărârea din 17 august 2005 [și decretul din 28 decembrie 2018 pentru cei cu vârsta de 26 de ani i peste](#)).

Année de contrat	Âge de l'apprenti			
	16/17 ans	18/20 ans	21/25 ans (*)	26 ans et + (*)
1 <sup>ère</sup> année	608,49 € (40 %)	760,61 € (50%)	836,67 € (55 %)	1 521,22 € (100 %)
2 <sup>ème</sup> année	760,61 € (50 %)	912,73 € (60 %)	988,79 € (65 %)	
3 <sup>ème</sup> année	912,73 € (60 %)	1 064,85 € (70 %)	1 216,98 € (80 %)	

(\*): % din SMIC sau din minimul contractual corespunzător postului ocupat, dacă este mai favorabil. Sumele menționate în tabel corespund unei remunerații în % din SMIC

**PROTECȚIA  
MATERNITĂȚII:**

● **Nicio reducere la dobândirea concediului plătit** (articolul 5.1.4) în cazul executării efective (sau a unei perioade asimilate: 4 săptămâni sau 24 de zile de



**Fișă contract colectiv pentru funcționari, tehnicieni și supraveghetori (ETAM) din domeniul construcțiilor  
din 12 iulie 2006**

	<p>muncă echivalează cu o lună de muncă efectivă) a contractului de muncă pentru cel puțin 120 de zile, lucrătoare sau nu, continue sau nu în perioada de referință de la 1 aprilie la 31 martie.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Pentru salariatele afiliate la sistemul francez de securitate socială, care au o prezență de cel puțin 1 an în întreprinderea de origine (Articolul 6.7), perioadele de absență de la locul de muncă din cauza maternității, inclusiv cele cauzate de o afecțiune patologică atestată prin certificat medical și indemnizată ca atare de asigurările sociale în cadrul asigurării de maternitate, vor fi indemnizate în procent de 100% din salariul lunar al persoanelor în cauză – cu deducerea indemnizațiilor primite în temeiul asigurărilor sociale sau al oricărui alt regim de asigurare care implică o contribuție plătită, cel puțin parțial, de întreprindere - în condițiile prevăzute la articolul 6.4, pentru o perioadă maximă de 16 săptămâni (înainte sau după naștere).</li></ul>
<b>PREVEDERI SPECIFICE SECTORULUI DE ACTIVITATE</b>	
(în funcție de specificitățile identificate)	<p><b><u>Munca nelegală: card BTP obligatoriu pentru toți salariații care lucrează pe șantier:</u></b></p> <p>Înainte de detașare și în plus față de celelalte formalități cerute de lege (în special Declarația de detașare), angajatorul sau întreprinderea utilizatoare situată în Franța în caz de muncă temporară informează salariatul cu privire la transmiterea datelor sale cu caracter personal către UCF și apoi solicită un card BTP pentru fiecare dintre salariații detașați, pe <a href="http://site-ul.cartebtp.fr">site-ul cartebtp.fr</a>.</p> <p><b><u>Afilieră obligatorie la casele de concedii plătite și intemperii:</u></b></p> <p><b>Sistemul de concedii plătite</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Întreprinderi străine care nu sunt resortisante ale Spațiului Economic European (SEE): afilierea la o Casă de concedii plătite este obligatorie.</li><li>• Întreprinderi resortisante ale EEE (CM art. D. 3141-26 și 3141-27): afilierea nu este obligatorie dacă întreprinderea se află în una dintre următoarele două situații:<ul style="list-style-type: none"><li>- în cazul unui <b>acord încheiat între Union des Caisses de France și Casa sau Casele din țara de origine</b> (Germania, Austria, Italia).</li><li>- în cazul în care <b>întreprinderea justifică o echivalare a drepturilor salariaților la concedii plătite</b> pe toată perioada detașării.</li></ul></li></ul> <p>În cazul în care întreprinderea respectivă este afiliată la o instituție echivalentă cu Casele de concedii plătite, aceasta trebuie să dovedească faptul că este la zi cu obligațiile sale față de instituția respectivă pe durata detașării.</p> <p><b>Sistemul în caz de Condiții meteo nefavorabile (Intemperii)</b> (CM art L. 1262-4, punctul 7, L. 5424-6 și următorul, D. 5424-7)</p>

**Fișă contract colectiv pentru funcționari, tehnicieni și supraveghetori (ETAM) din domeniul construcțiilor  
din 12 iulie 2006**

	Afilierea la Casele de concedii pentru sistemul în caz de Condiții meteo nefavorabile (Intemperii) este în principiu obligatorie, pentru întreprinderile a căror activitate în Franța intră în domeniul de aplicare al sistemului, conform aceluiași norme ca și pentru întreprinderile stabilite în Franța.
<i><u>Pentru mai multe informații:</u></i>	
Punct de legătură cu organizațiile patronale	<a href="mailto:SocialEurope@national.ffbatiment.fr">SocialEurope@national.ffbatiment.fr</a> <a href="mailto:j.andony@capeb.fr">j.andony@capeb.fr</a> <a href="mailto:e.cliche-dissin@capeb.fr">e.cliche-dissin@capeb.fr</a>
Punct de legătură cu organizațiile sindicale	<ul style="list-style-type: none"><li>• CFDT construcții și lemn: <a href="https://www.cfdt-construction-bois.fr/contact.html">https://www.cfdt-construction-bois.fr/contact.html</a></li><li>• Federația națională a salariaților din construcții, industria lemnului și a mobilei (CGT): <a href="http://construction.cgt.fr/contact/">http://construction.cgt.fr/contact/</a></li><li>• Force Ouvrière construcții: <a href="http://www.foconstruction.com">http://www.foconstruction.com</a></li><li>• CFE-CGC BTP: <a href="http://www.cfecgcbtp.com/fr/sections-sentations/vos-contats-en-region.html">http://www.cfecgcbtp.com/fr/sections-sentations/vos-contats-en-region.html</a></li><li>• CFTC BATI-MAT-TP: <a href="http://www.batimattp-cftc.fr/contact.html">http://www.batimattp-cftc.fr/contact.html</a></li></ul>