

Fișă contract colectiv pentru muncitorii care lucrează în întreprinderile de construcții cu până la 10 salariați (IDCC 1596)

MUNCITORI CARE LUCREAZĂ ÎN ÎNTEPRINDERI DE CONSTRUCȚII CU PÂNĂ LA 10 SALARIAȚI

Salariații vizați:	Salariații detașați a căror activitate intră sub incidența Contractului colectiv de muncă la nivel național al muncitorilor ce lucrează în întreprinderi din domeniul construcțiilor prevăzute în decretul din 1 martie 1962 (adică cele cu până la 10 salariați) din 8 octombrie 1990.
Data intrării în vigoare:	1 martie 1991, hotărârea de extindere din 12 februarie 1991, publicată în Jurnalul Oficial al Republicii Franceze din 15 februarie 1991

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>

REMUNERAREA	
salariul minim (clasificare/salariu minim aferent):	<p>Clasificări Consultați articolul 12.1 și următoarele din CCN și Ghidul de utilizare a clasificării naționale a contractului colectiv național din 8 octombrie 1990).</p> <p>Remunerație lunară minimă 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">1. Stabiliți nivelul de clasificare corespunzător misiunilor salariatului detașat respectiv;2. Luați în considerare locul în care se desfășoară activitatea salariaților detașați;3. Pe baza clasificării și a locului de desfășurare a activității, stabiliți salariul minim contractual aplicabil. <p>Aceste salarii minime sunt aplicabile muncitorilor tineri cu vârsta sub 18 ani, fără reducere a bazei de impozitare (articolul 11.1).</p>
Sporuri pentru orele suplimentare, orele de noapte, munca de duminică și în zilele de sărbători legale:	<p>Sporuri pentru orele suplimentare (articolul 3.17) Nu există nicio specificitate contractuală, se aplică normele Codului Muncii, adică:</p> <ul style="list-style-type: none">- 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- <p>Recuperarea orelor pierdute din cauza condițiilor meteorologice nefavorabile (intemperii): se aplică sporuri pentru ore suplimentare.</p>

Fișă contract colectiv pentru muncitorii care lucrează în întreprinderile de construcții cu până la 10 salariați (IDCC 1596)

Caz special (articolul 3.28): 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. În acest caz, orele care depășesc cea de-a 39-a oră pe săptămână vor genera sporuri pentru ore suplimentare.

Contingent anual de ore suplimentare (articolul 3.13):

- 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.

Sporuri pentru ore de noapte

- **Pentru salariații care se încadrează în definiția lucrătorului de noapte ([Acordul colectiv național din 12 iulie 2006 privind munca de noapte a muncitorilor, a funcționarilor, tehnicienilor și supraveghetorilor \(ETAM\) și a cadrelor de conducere din întreprinderile de construcții și lucrări publice](#))**
 - pentru orele lucrate între orele 21 și 6 trebuie să se plătească o compensație financiară stabilită la nivelul companiei angajatoare a salariaților detașați. Contractul colectiv de muncă nu stabilește niciun cuantum minim al majorării.
 - se acordă o zi de repaus între 270 și 349 de ore de muncă sau 2 zile de repaus dacă s-au lucrat 350 de ore sau mai multe (între orele 21 și 6 timp de 12 luni consecutive;
 - transport pentru a merge la serviciu și/sau pentru întoarcerea la domiciliu, dacă este necesar;
 - alocație de masă;
 - pauză de 30 de minute (neplătită) pentru un schimb de noapte de cel puțin 6 ore.

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

- **În cazul muncii de noapte cu caracter excepțional:** Contractul Colectiv de muncă nu prevede nicio majorare.
- **În cazul muncii de noapte care nu este nici obișnuită, nici excepțională:** compensație stabilită la nivelul companiei care angajează salariații detașați. Contractul colectiv de muncă nu stabilește niciun cuantum minim al majorării.

Sporuri pentru munca de duminică: nu există spor stabilit prin contract

Sporuri pentru munca în zilele de sărbători legale ([articolul 5.11](#)):

Dacă în întreprindere se muncește într-o zi de sărbătoare legală, aceasta va fi plătită de două ori:

- o dată pentru munca efectuată în cursul acestei zile, prin plata obișnuită a salariului aferent orelor de lucru efectuate în timpul zilei de sărbătoare;

Fișă contract colectiv pentru muncitorii care lucrează în întreprinderile de construcții cu până la 10 salariați (IDCC 1596)

	<p>- și o dată pentru ziua de sărbătoare pentru muncitorii care aveau dreptul la aceeași remunerație dacă nu ar fi lucrat în ziua de sărbătoare respectivă.</p>
Prime și indemnizații	<p>Prima de vacanță (articolul 5.25)</p> <ul style="list-style-type: none">- Beneficiari: muncitorii care au lucrat cel puțin 1675 de ore în cursul anului de referință (de la 1 aprilie la 31 martie) în una sau mai multe întreprinderi de construcții sau de lucrări publice- Cuantum: Procentaj de 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 va fi plătită odată cu indemnizația de concediu. <p>În afară de prima de vacanță, salariul lunar constituie remunerația Muncitorilor din domeniul Construcțiilor pentru toate aspectele desfășurării normale și obișnuite a activității lor.</p> <p>În consecință, nu au dreptul la nicio primă sau indemnizație stabilită prin contract în plus de salariul lunar, pentru lucrările pe care aceștia le efectuează în această calitate (articolul IV-1).</p>
CHELTUIELI PROFESIONALE Indemnizații pentru deplasări scurte	<p>Regimul deplasărilor scurte (articolul 8.11) are drept scop ca muncitorii care lucrează în întreprinderi de construcții să primească o indemnizație forfetară pentru cheltuielile suplimentare pe care le presupun deplasările lor frecvente, inerente mobilității locului lor de muncă.</p> <p>Regimul indemnizării pentru deplasări mici cuprinde următoarele trei indemnizații profesionale:</p> <ul style="list-style-type: none">- alocația de masă;- indemnizația pentru cheltuielile de transport;- indemnizația de deplasare (pentru timpul petrecut de angajat în mijloacele de transport pe traseul dus-întors între locuință și locul de desfășurare a activității), <p>care sunt plătite muncitorilor beneficiari.</p> <p>Aceste indemnizații de decontare a cheltuielilor sunt zilnice, forfetare și stabilite în valoare absolută.</p> <p>1) Beneficiari (articolul 8.12) Muncitorii non-sedentari, adică cei care lucrează pe șantiere și nu cei care lucrează într-o unitate fixă și permanentă a întreprinderii.</p> <p>2) Zone concentrice (articolul 8.13) Instituirea unui sistem de zone concentrice ce permit determinarea cuantumului indemnizației de deplasare și de transport. Aceste 5 zone sunt la 10 km distanță una de alta, măsurate în linie dreaptă. Punctul de plecare pentru zonele concentrice este stabilit la sediul social al companiei (sau la agenția regională sau locală a acesteia, dacă agenția este deschisă de mai mult de un an înainte de deschiderea șantierului).</p>

Fișă contract colectiv pentru muncitorii care lucrează în întreprinderile de construcții cu până la 10 salariați (IDCC 1596)

Când întreprinderea este situată la mai mult de 50 km, punctul de plecare pentru aceste zone concentrice este stabilit într-un punct geografic, primăria localității reședință a cantonului pe teritoriul căruia se află șantierul (articolele 8.13 și 8.14).

3) Tipuri de indemnizații pentru deplasări mici

a) alocația de masă ([articolul 8.15](#))

Alocația de masă are drept scop indemnizarea pentru cheltuielile suplimentare ocazionate de luarea prânzului în afara reședinței obișnuite a muncitorului.

Angajatorul nu datorează alocația de masă atunci când:

- muncitorul ia efectiv masa la reședința sa obișnuită;
- pe șantier există o cantină a întreprinderii, iar masa este acordată cu o participare financiară a întreprinderii egală cu cuantumul alocației de masă;
- masa se acordă gratuit sau cu o participare financiară a întreprinderii, egală cu cuantumul alocației de masă.

Cuantumul alocației de masă se stabilește prin acorduri colective teritoriale.

b) indemnizația de transport ([articolul 8.16](#))

Această indemnizație are drept scop compensarea forfetară pentru costurile de transport plătite zilnic pentru deplasarea la șantier și retur, oricare ar fi mijlocul de transport folosit.

Aceasta nu este datorată când muncitorul nu are costuri de transport, mai ales atunci când întreprinderea asigură transportul în mod gratuit sau când aceasta decontează biletele de călătorie.

Cuantumul indemnizației de transport este determinat prin bareme stabilite prin acorduri colective teritoriale.

c) Indemnizația de deplasare (pentru timpul petrecut de angajat în mijloacele de transport pe traseul dus-întors între locuință și locul de desfășurare a activității) ([articolul 8.17](#))

Indemnizația de deplasare are drept scop indemnizarea, pe o bază forfetară, a constrângerii reprezentate de necesitatea ca muncitorul să se deplaseze zilnic la șantier și să se întoarcă.

Indemnizația de deplasare nu este datorată atunci când muncitorul este cazat gratuit de întreprindere pe șantier sau în imediata vecinătate a șantierului.

Cuantumul indemnizației de deplasare este determinat prin bareme stabilite prin acorduri colective teritoriale.

4) Cuantumul indemnizațiilor ([articolul 8.18](#))

Indemnizații de decontare a cheltuielilor: zilnice, forfetare și stabilite în valoare absolută.

Fișă contract colectiv pentru muncitorii care lucrează în întreprinderile de construcții cu până la 10 salariați (IDCC 1596)

Acestea nu se cumulează cu indemnizațiile pentru deplasări mari

Indemnizații pentru deplasări mari

Beneficiari (articolul 8.21)

Muncitorul care lucrează pe un șantier metropolitan, a cărui depărtare nu îi permite – date fiind mijloacele de transport în comun utilizabile – să revină în fiecare seară la locul reședinței declarate de muncitorul detașat în Franța metropolitană

Indemnizația zilnică de deplasare (articolul 8.22)

Indemnizația forfetară de deplasări mari, al cărei quantum e stabilit de întreprindere, se acordă pentru cheltuielile zilnice normale ale muncitorului deplasat în plus față de cheltuielile obișnuite pe care le-ar avea dacă nu ar fi deplasat (costul unei a doua locuințe, cheltuieli suplimentare pentru hrană și alte cheltuieli suplimentare pe care le implică depărtarea de căminul său).

Cheltuielile sunt rambursate printr-o alocație forfetară egală cu costurile normale pentru locuință și hrană suportate de salariat.

- a) Indemnizația pentru cheltuieli de transport și pentru timpul de călătorie pentru muncitorul aflat în deplasare mare la orice început sau la final de șantier (articolul 8.24):
 - decontarea cheltuielilor de transport, mai ales cu trenul, la clasa a 2-a;
 - pentru orele incluse în programul său de lucru, neefectuate din motive de oră de plecare sau de sosire: plata unei indemnizații egale cu salariul pe care muncitorul l-ar fi câștigat dacă ar fi lucrat;
 - și, dacă este cazul, pentru fiecare oră de deplasare neinclusă în programul său de lucru: plata unei indemnizații egale cu 50% din salariul pe oră (fără majorare nici plată compensatorie pentru cheltuielile suplimentare).
- b) Indemnizare pentru cheltuielile de transport pentru a se deplasa la domiciliu sau la locul de muncă și timpul de deplasare pentru călătoriile de „recreere” (articolul 8.25)

Rambursarea cheltuielilor de transport pentru a se deplasa la domiciliul său sau la locul său de muncă pe bază de justificative și la prețul unei călătorii cu trenul la clasa a 2-a.

În funcție de depărtare (și dacă nu există vreun acord special între angajator și salariat), se acordă salariatului 1 călătorie dus-întors:

- în fiecare săptămână, până la o distanță de 250 km;
- la fiecare 2 săptămâni, pentru o distanță între 251 și 500 km;
- la fiecare 3 săptămâni, pentru o distanță între 501 și 750 km;
- la fiecare 4 săptămâni, pentru o distanță mai mare de 750 km.

Fișă contract colectiv pentru muncitorii care lucrează în întreprinderile de construcții cu până la 10 salariați (IDCC 1596)

	<p>Timpul petrecut pe traseu pentru aceste călătorii face obiectul indemnizării pentru fracțiunea care depășește 9 ore la procentajul normal din salariu în măsura în care timpul depășește 9 ore fie la dus, fie la întoarcere.</p> <p>Muncitorul trebuie să poată petrece 48 de ore la locul său de reședință.</p>
DURATA TIMPULUI DE MUNCĂ	
Durata timpului de muncă:	<p>Durate maxime (articolul 3.15):</p> <ul style="list-style-type: none">- durata maximă zilnică a timpului de lucru nu poate depăși 10 ore;- timpul maxim de lucru într-o singură săptămână nu poate depăși 48 de ore;- timpul mediu de lucru săptămânal calculat pe orice perioadă de douăsprezece săptămâni consecutive nu poate depăși 46 de ore;- timpul mediu de lucru săptămânal, calculat pe semestru calendaristic, nu poate depăși 44 de ore. <p>Timp de pauză: în lipsa unor prevederi contractuale, se aplică prevederile legale.</p> <p>Numărul de zile de muncă pe săptămână: principiu al săptămânii de lucru de 5 zile (articolul 3.21), în afara cazurilor excepționale: lucrări urgente de siguranță sau de mentenanță.</p> <p>Din motive imperative precum lucrări urgente sau continue sau lucrări în locuri în care publicul are acces, există posibilitatea ca muncitorii să lucreze într-o a 6-a zi: sâmbăta sau luna. În plus față de plata acestor ore de muncă efectuate în cea de-a 6-a zi pe săptămână, muncitorul dobândește un repaus compensatoriu având aceeași durată. Acest repaus, luat în termen de maximum 5 săptămâni după dobândire și, dacă este posibil, în aceeași lună calendaristică, este compensat cu jumătate din orele de muncă neefectuate (articolul 3.22).</p> <p>Repaus săptămânal (articolul 3.21)</p> <ul style="list-style-type: none">• Principiu: repaus cu o durată minimă de 48 de ore, adică 2 zile consecutive de odihnă, dintre care una este duminica, iar cealaltă în mod prioritar sâmbăta, sau luna, în afara cazurilor excepționale pentru lucrări urgente de siguranță sau de mentenanță.• Caz excepțional în care se permite munca în zilele de sâmbătă: lucrări urgente, din motive de siguranță sau de protejare a instrumentului sau a lucrării. În acest caz, a doua zi de repaus săptămânal este luna. <p>În cazul muncii în ziua de sâmbătă sau de luni (articolul 3.22)</p> <p>Repaus compensatoriu cu aceeași durată ca timpul lucrat, cu indemnizație pentru 50% din durata acestuia (ex.: RC de 4 ore, doar 2 ore sunt indemnizate cu 100%)</p> <p>Lucrător de noapte (cf. rubricii „Sporuri aferente duratei timpului de muncă”)</p> <ul style="list-style-type: none">• Durata maximă zilnică: 8 ore, cu excepția activităților menționate la articolul R. 3122-5 din Codul Muncii: până la 12 ore

Fișă contract colectiv pentru muncitorii care lucrează în întreprinderile de construcții cu până la 10 salariați (IDCC 1596)

	<ul style="list-style-type: none">• Durata maximă săptămânală: 40 de ore pe orice 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>Regimul orelor suplimentare</p> <ul style="list-style-type: none">• Modalități de decontare: în lipsa unei prevederi contractuale: se aplică prevederile legale.• Contingent anual de ore suplimentare (articolul 3.13):<ul style="list-style-type: none">- 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 3.14): orele suplimentare excepționale lucrate care depășesc contingentul dau dreptul, pe lângă plata acestora, la un repaus compensatoriu cu aceeași durată. Acest repaus, care este indemnizat integral, trebuie luat în termen de 2 luni de la data dobândirii sale. Acest repaus nu se cumulează cu alte beneficii care au același scop.• Ore de derogare permanentă (articolul 3.18): 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 conducătorii auto.
Concedii:	<p>Concedii plătite (articolele 5.21 și 5.22):</p> <ul style="list-style-type: none">- 2 zile lucrătoare și jumătate pe lună lucrată sau o perioadă asimilată de L. 3141-4 CM, în limita a 30 de zile lucrătoare, cu excepția zilelor suplimentare de concediu acordate pentru fracționare.- 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>→ <u>Obligația de a contribui la casele de concedii plătite:</u></p> <p><i>Angajatorii care detașează temporar salariați pe teritoriul național sunt supuși condițiilor de afiliere la casele de concedii (Codul Muncii, art. L. 1262-4, pct. 7).</i></p> <p><i>Întreprinderile stabilite într-un alt stat membru al Uniunii Europene sau într-unul dintre 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 la concedii plătite pentru perioada de detașare în condiții cel puțin echivalente cu cele prevăzute de legislația franceză.</i></p>

Fișă contract colectiv pentru muncitorii care lucrează în întreprinderile de construcții cu până la 10 salariați (IDCC 1596)

În cazul în care angajatorul trebuie să se afilieze la casă, indemnizațiile de concediu sunt plătite lucrătorilor detașați de către casele la care au cotizat.

Indemnizație suplimentară de vechime ([articolul 5.24](#)):

indemnizație suplimentară de concediu stabilită în funcție de vechimea continuă sau nu a muncitorului în cadrul aceleiași întreprinderi, echivalentă cu:

- 2 zile libere de concediu pentru 20 de ani,
- 4 zile pentru 25 ani,
- 6 zile pentru 30 de ani.

Prima de vacanță: a se vedea rubrica „Remunerarea” > „Prime și indemnizații” de mai sus.

Concedii pentru evenimente familiale: ([articolul 5.12](#) și Codul Muncii)

Eveniment	Durata absenței
Căsătorie	4 zile
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 concubinelui/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 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

Fișă contract colectiv pentru muncitorii care lucrează în întreprinderile de construcții cu până la 10 salariați (IDCC 1596)

<p>Zilele de sărbătoare legală:</p>	<p>Zile nelucrate în zilele de sărbătoare legală (articolul 5.11)</p> <p>Zilele de sărbători legale sunt plătite în condițiile prevăzute de lege pentru ziua de 1 Mai (inclusiv în perioadele nelucrate din cauza vremii nefavorabile sau în timpul concediului plătit).</p> <p style="text-align: center;">→ În cazul în care muncitorul are o vechime mai mică de trei luni în întreprinderea în care este angajat</p> <p>Indemnizația pentru ziua de sărbătoare legală va fi supusă următoarelor condiții contractuale:</p> <ul style="list-style-type: none">• să fi lucrat cu o zi înainte și în ziua de după sărbătoarea legală, cu excepția derogărilor admise (absență pe caz de boală, accident de muncă, absență autorizată de angajator);• să fi efectuat cel puțin 200 de ore de muncă în cele două luni anterioare sărbătorii legale într-una sau mai multe întreprinderi de construcții. <p>În cazul în care una dintre aceste condiții nu este îndeplinită, orele neefectuate în ziua de sărbătoare legală (cu excepția zilei de 1 Mai) vor fi deduse din salariul lunar al muncitorului</p> <p style="text-align: center;">→ În cazul în care muncitorul are o vechime mai mare de trei luni în întreprindere, acesta va avea dreptul la indemnizație pentru ziua de sărbătoare legală fără alte condiții.</p> <p>Munca în zilele de sărbători legale: a se vedea mai sus rubrica „Remunerarea” > „Sporuri pentru orele suplimentare, orele de noapte, munca de duminică și în zilele de sărbători legale”.</p>
<p>Lucrătorii tineri (între 16 și 18 ani):</p>	<p>În lipsa prevederilor contractuale, se aplică Codul Muncii.</p> <p>Posibilitatea unui program de lucru maxim ajustat (40 de ore pe săptămână și 10 ore/zi) atunci când organizația colectivă de muncă justifică acest lucru (L.3162-1 și R.3162-1)</p> <p>Salariile minime se aplică muncitorilor tineri cu vârsta sub 18 ani fără reducerea bazei de impozitare (articolul 11-1).</p>
<p>UCENICIE</p>	

Fișă contract colectiv pentru muncitorii care lucrează în întreprinderile de construcții cu până la 10 salariați (IDCC 1596)

Remunerații mai mari decât remunerația legală (prin aplicarea prevederilor combinate ale acordului din 8 februarie 2005, extins prin hotărârea din 17 august 2005 și ale decretului din 28 decembrie 2018)

Anul de ucenicie	Remunerație aferentă sectorului de activitate BTP (Construcții și Lucrări Publice)			
	Sub 18 ani	Între 18 și 20 de ani	Între 21 și 25 de ani	26 de ani și peste
	% din SMIC		% din SMIC sau minimul contractual, dacă este mai favorabil* **	% din SMIC sau minimul contractual, dacă este mai favorabil* **
Primul an	40%	50%	55%	100%
Al 2-lea an	50%	60%	65%	
Al 3-lea an	60%	70%	80%	

*Procentajul din SMIC sau din minimul contractual aferent postului deținut efectiv, dacă este mai favorabil.

** Diplome conexe: se aplică o majorare de 15 puncte la acest procentaj în cazul pregătirii într-un an a unei diplome de același nivel.

PROTECȚIA MATERNITĂȚII:

Timp de pauză pentru femeile însărcinate ([articolul 6.21](#)):

- începând din a 3-a lună de sarcină
- cu o durată de 15 minute dimineața și 15 minute după-amiaza sau 30 de minute dimineața sau după-amiaza
- plătită procentual din salariul real.

PREVEDERI SPECIFICE SECTORULUI DE ACTIVITATE

Obligația de a deține cardul BTP (card de lucrător în domeniul Construcțiilor și Lucrărilor Publice)

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) informează salariatul cu privire la transmiterea datelor sale cu caracter personal către UCF și apoi solicită pe site-ul cartebtp.fr un card BTP pentru fiecare dintre salariații detașați.

Obligația de a contribui la Casele de Concedii Plătite

Sistemul de concedii plătite

- Întreprinderi străine care nu sunt resortisante ale Spațiului Economic European (SEE): afilierea la o Casă de concedii plătite este obligatorie.

Fișă contract colectiv pentru muncitorii care lucrează în întreprinderile de construcții cu până la 10 salariați (IDCC 1596)

	<ul style="list-style-type: none">• Întreprinderi resortisante ale SEE (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">- în cazul unui acord încheiat între Union des Caisses de France și Casa sau Casele din țara de origine (Germania, Austria, Italia).- în cazul în care întreprinderea justifică o echivalare a drepturilor salariaților la concedii plătite pe toată perioada detașării. <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>Sistemul în caz de Condiții meteo nefavorabile (Intemperii) (CM art L. 1262-4, punctul 7, L. 5424-6 și următorul, D. 5424-7)</p> <p>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.</p>
<u><i>Pentru mai multe informații:</i></u>	
Punct de legătură cu organizațiile patronale	<ul style="list-style-type: none">• CAPEB: j.andony@capeb.fr e.cliche-dissin@capeb.fr
Punct de legătură cu organizațiile sindicale	<ul style="list-style-type: none">• CFDT construcții și lemn: https://www.cfdt-construction-bois.fr/contact.html• Federația națională a salariaților din construcții, industria lemnului și a mobilei (CGT): http://construction.cgt.fr/contact/• Force Ouvrière construcții: http://www.foconstruction.com• CFE-CGC BTP: http://www.cfecgcbtp.com/fr/sections-sentations/vos-contats-en-region.html• CFTC BATI-MAT-TP: http://www.batimattp-cftc.fr/contact.html