

Ficha de convenção coletiva para os trabalhadores empregues por empresa do setor da construção com até 10 trabalhadores (IDCC 1596)

TRABALHADORES EMPREGUES EM EMPRESAS DO SETOR DA CONSTRUÇÃO COM ATÉ 10 FUNCIONÁRIOS

| | |
|---------------------------|---|
| Trabalhadores abrangidos: | Trabalhadores destacados cuja atividade se enquadre no âmbito da convenção nacional coletiva dos trabalhadores empregues pelas empresas do setor da construção abrangidas pelo decreto de 1 de março de 1962 (isto é, com até 10 trabalhadores), de 8 de outubro de 1990. |
| Data de entrada em vigor: | <i>1 de março de 1991, decreto de alargamento de 12 de fevereiro de 1991, publicado no Jornal Oficial da República Francesa de 15 de fevereiro de 1991</i> |

Para uma apresentação geral das disposições legais aplicáveis às diferentes temáticas abordadas nesta ficha, consulte: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/article/salaries-detaches-vos-droits>

| | |
|--|---|
| REMUNERAÇÃO | |
| salário mínimo (classificação/salário mínimo correspondente): | <p>Classificações</p> <p>Consultar o artigo 12.1 e seguintes da CCN e o Guia de utilização da classificação nacional da convenção coletiva nacional de 8 de outubro de 1990).</p> <p>Remuneração mínima mensal</p> <p>O empregador deve pagar um salário mensal que respeite o montante dos salários mínimos hierárquicos (SMH) fixados pela convenção coletiva. As tabelas são definidas para uma programação média mensal de 151,67 horas ou para 35 horas semanais em média ao longo do ano. A remuneração efetivamente paga ao trabalhador destacado deve corresponder às horas trabalhadas durante o mês em questão.</p> <p>A remuneração mínima mensal varia conforme o nível de classificação definido com base nos critérios classificadores e da região na qual é exercida a atividade.</p> <p>Para definir o salário mínimo mensal a pagar ao trabalhador destacado em questão:</p> <ol style="list-style-type: none">1 Determine o nível de classificação correspondente às funções do trabalhador destacado em questão;2. Tenha em conta o local do exercício da atividade dos trabalhadores destacados.3. Com base na classificação e no local de trabalho, determine o salário mínimo convencionado aplicável <p>Estes salários mínimos são aplicáveis aos jovens operários com menos de 18 anos, sem desconto (artigo 11.1).</p> |
| Majorações para horas extraordinárias, horas noturnas, trabalho aos domingos e feriados: | <p>Majorações para horas extraordinárias (artigo 3.17):</p> <p>Não existe especificidade convencionada, aplicando-se as normas do Código do Trabalho, ou seja:</p> <ul style="list-style-type: none">- 25% para as horas compreendidas entre a 36ª e a 43ª hora;- 50% a partir da 44ª hora. |

Ficha de convenção coletiva para os trabalhadores empregues por empresa do setor da construção com até 10 trabalhadores (IDCC 1596)

-
Horas recuperadas após um período de desemprego por intempérie: aplicação de majorações para horas extras.

Caso específico (artigo 3.28): nas oficinas ou locais de construção em que os trabalhos são interrompidos durante um mínimo de três meses, as horas de trabalho não realizadas poderão, a título de compensação, ser recuperadas até ao limite máximo de 120 horas por ano. Neste caso, as horas para além da 39.^a hora semanal, as horas dão lugar a suplemento por horas extraordinárias.

Contingente anual para horas extraordinárias (artigo 3.13):

- 145 horas por ano civil para trabalhadores cujo tempo de trabalho é anualizado
- 180 horas por ano civil para trabalhadores cujo tempo de trabalho não é anualizado.

Majorações para horas noturnas

- **Para os trabalhadores que se enquadrem na definição de trabalhador noturno** ([Acordo coletivo nacional de 12 de julho de 2006 relativo ao trabalho noturno dos trabalhadores, dos ETAM e dos quadros das empresas do setor da construção e das obras públicas](#))
 - as horas de trabalho realizadas entre as 21h00 e as 6h00 devem conduzir ao pagamento de uma compensação financeira determinada ao nível da empresa que emprega os trabalhadores destacados. A convenção coletiva não fixa qualquer montante mínimo de suplemento.
 - atribuição de um dia de descanso entre as 270 e as 349 horas de trabalho, ou 2 dias de repouso se houver 350 horas de trabalho ou mais (entre as 21 horas e 6 horas em 12 meses consecutivos);
 - transporte, se necessário, para deslocações para o local de trabalho e/ou para casa;
 - subsídio de refeição;
 - pausa de 30 minutos (não remunerada) para um posto noturno de pelo menos 6 horas.

Nota: Para a aplicação do acordo de 12 de julho de 2006, considera-se um trabalhador noturno aquele que desempenha, no seu horário habitual, três horas de trabalho diário efetivo entre as 21h00 e as 6h00 pelo menos duas vezes por semana, ou pelo menos 270 horas de trabalho efetivo entre as 21h00 e as 6h00 ao longo de um período de 12 meses consecutivos.

- **Em caso de trabalho noturno excepcional:** não está prevista qualquer majoração pela convenção coletiva.
- **Em caso de trabalho noturno nem habitual, nem excepcional:** compensação determinada a nível da empresa que emprega os trabalhadores destacados. A convenção coletiva não fixa qualquer montante mínimo de suplemento.

Majorações para trabalho ao domingo: sem majoração convencionada.

Majorações para trabalho em dias feriados ([artigo 5. 11](#)):

Ficha de convenção coletiva para os trabalhadores empregues por empresa do setor da construção com até 10 trabalhadores (IDCC 1596)

| | |
|---|--|
| | <p>Se, na empresa, o dia feriado for trabalhado, será remunerado duas vezes:</p> <ul style="list-style-type: none">– uma vez no que respeita ao trabalho realizado durante esse dia, pelo pagamento normal do salário correspondentes às horas de trabalho realizadas durante o feriado;– e outra vez no que respeita ao dia feriado para os trabalhadores que possam reclamar a integralidade da sua remuneração em caso de gozo do dia feriado. |
| Prémios e subsídios | <p>Subsídio de férias (artigo 5.25):</p> <ul style="list-style-type: none">- Pago ao trabalhador com um mínimo de 1675 horas de trabalho durante o ano de referência (de 1 de abril a 31 de março) numa ou em várias empresas do setor da construção ou das obras públicas- Taxa: 30% do subsídio de férias correspondente a 24 dias úteis, isto é, calculados com base em 2 dias úteis de licença por mês de trabalho. O subsídio é pago ao mesmo tempo que o subsídio de férias. <p>Para além do subsídio de férias, o salário mensal forma a remuneração dos trabalhadores da construção civil em todos os aspetos do exercício normal e habitual da sua profissão.</p> <p>Consequentemente, nenhum prémio ou subsídio convencionado lhes é devido para além do salário mensal, pelo trabalho que desempenham no âmbito das suas funções (artigo 4.º, n.º 1).</p> |
| <p>DESPESAS PROFISSIONAIS</p> <p>Subsídios para pequenas deslocações</p> | <p>O regime de viagens de curta distância (artigo 8.11) visa remunerar os trabalhadores que trabalham em empresas de construção pelos custos adicionais por eles incorridos com o curso das deslocações, inerentes à mobilidade do seu local de trabalho.</p> <p>O regime de compensação para as pequenas deslocações inclui três ajudas de custo:</p> <ul style="list-style-type: none">- subsídio de refeição;- subsídio para despesas de transporte;- subsídio de trajeto; <p>pagos aos trabalhadores abrangidos.</p> <p>Estes subsídios de reembolso de despesas são diários, fixos e definidos em valor absoluto.</p> <p>1) Beneficiários (artigo 8.12): Trabalhadores sem local de trabalho fixo, isto é, cuja ocupação se realiza nos estaleiros de obras e não aqueles que trabalham nas instalações fixas e permanentes da empresa.</p> <p>2) Zonas concêntricas (artigo 8.13): Implementação de um sistema de zonas concêntricas que permita determinar o montante dos subsídios de trajeto e de transporte. Estas 5 zonas distanciam-se entre si em 10 km, medidos em linha reta. O ponto de partida dessas zonas concêntricas é fixado na sede da empresa (ou na sua filial regional ou local, se estiver aberta há mais de um ano antes da abertura do estaleiro de obras).</p> |

Ficha de convenção coletiva para os trabalhadores empregues por empresa do setor da construção com até 10 trabalhadores (IDCC 1596)

Quando a empresa está localizada a mais de 50 km de distância, o ponto de partida dessas zonas concêntricas é fixado num ponto geográfico, câmara municipal ou paços do concelho do município em cujo território o estaleiro está localizado (artigos 8.13 e 8.14).

3) Tipos de subsídios para pequenas deslocações

a) subsídio de refeição ([artigo 8.15](#))

O subsídio de refeição visa indemnizar as despesas adicionais pelo facto de o trabalhador ter almoçado fora do seu local de residência habitual.

O subsídio de refeição não é devido pelo empregador quando:

- o trabalhador faz efetivamente a sua refeição na sua residência habitual;
- existe um restaurante da empresa no estaleiro de obras e a refeição é fornecida através de uma participação financeira da empresa igual ao montante do subsídio de refeição;
- a refeição é fornecida gratuitamente ou com uma participação financeira da empresa equivalente ao montante do subsídio de refeição.

O valor do subsídio de refeição é definido pelos acordos coletivos de âmbito local.

b) subsídio de transporte ([artigo 8.16](#))

Este subsídio visa indemnizar mediante um montante fixo as despesas de transporte incorridas diariamente na deslocação para o estaleiro de obras e daí regressar, independentemente do meio de transporte utilizado.

Não é devida quando o trabalhador não incorre em despesas de transporte, nomeadamente quando a empresa assegura o transporte ou reembolsa os títulos de transporte.

O valor do subsídio de transporte é determinado conforme as tabelas definidas pelos acordos coletivos de âmbito local.

c) Subsídio de trajeto ([artigo 8.17](#))

O subsídio de trajeto compensa, mediante um montante fixo, o facto de o trabalhador ter de se sujeitar diariamente a uma deslocação para e do estaleiro de obra fora do horário de trabalho.

O subsídio de trajeto não é devido quando o trabalhador é alojado gratuitamente pela empresa, no ou próximo do estaleiro de obras.

O montante do subsídio de trajeto é determinado conforme as tabelas definidas pelos acordos coletivos de âmbito local.

4) Montante dos subsídios ([artigo 8.18](#))

Subsídios para reembolso das despesas: diárias, fixas e definidas em valor absoluto.

Não são acumuláveis com os subsídios para deslocações de longa distância

Ficha de convenção coletiva para os trabalhadores empregues por empresa do setor da construção com até 10 trabalhadores (IDCC 1596)

Subsídio para grandes deslocações

Beneficiários ([artigo 8.21](#)):

O trabalhador afeto a uma estaleiro em determinada área metropolitana e cujo afastamento o impeça - tendo em conta os meios de transporte público utilizáveis - de regressar no fim do dia ao seu local de residência na França metropolitana

Subsídio diário de deslocação ([artigo 8.22](#))

O subsídio de montante fixo para grandes deslocações cujo valor é fixado pela empresa, corresponde às despesas normais diárias incorridas pelo trabalhador destacado, a somar às despesas habituais em que incorreria se não estivesse deslocado (custo de um segundo alojamento, despesas de alimentação adicionais e outras despesas que o seu afastamento da sua residência lhe acarretam).

As despesas são reembolsadas através de um montante fixo equivalente aos custos de alojamento e alimentação normalmente suportados pelo trabalhador.

- a) Indemnização das despesas de transporte e do tempo de viagem de ida e volta no início ou no final das obras, enquanto deslocação de longa distância ([artigo 8.24](#)):
 - reembolso das despesas de transporte, nomeadamente em comboio de 2.ª classe:
 - para as horas incluídas no seu horário de trabalho, não cumpridas devido ao horário de saída ou chegada: subsídio igual ao salário que o trabalhador receberia se tivesse estado a trabalhar;
 - e, caso aplicável, para cada hora de viagem não incluída no horário de trabalho: um subsídio equivalente a 50% do salário por hora (sem majoração nem prémio de compensação para despesas adicionais)

- b) Indemnização das despesas de transporte para se deslocar para casa ou para o seu local de trabalho e o tempo de viagem das deslocações para fins de «descanso» ([artigo 8.25](#))

reembolso das despesas de transporte para se deslocar para casa ou para o seu local de trabalho mediante comprovativos e à tarifa de uma viagem de comboio em 2.ª classe.

Dependendo da distância (e salvo acordo específico entre o empregador e o trabalhador), é concedida uma viagem de ida e volta ao trabalhador:

- todas as semanas, até uma distância de 250 km;
- a cada duas semanas, para uma distância de 251 km a 500 km;
- a cada três semanas, para uma distância de 501 km a 750 km;
- a cada três semanas, para uma distância de 501 km a 750 km;

O tempo despendido no trajeto dessas viagens é indemnizado na parte que exceder as 9 horas à taxa salarial normal, quando exceder as 9 horas quer na ida, quer na volta.

Ficha de convenção coletiva para os trabalhadores empregues por empresa do setor da construção com até 10 trabalhadores (IDCC 1596)

| | |
|----------------------------|--|
| | O trabalhador deve poder passar 48 horas no seu local de residência. |
| HORÁRIO DE TRABALHO | |
| Horário de trabalho: | <p>Limites máximos (artigo 3.15):</p> <ul style="list-style-type: none">- o limite máximo de horas de trabalho por dia não pode ultrapassar as 10 horas;- o limite máximo de horas de trabalho ao longo de uma semana não pode ultrapassar as 48 horas;- o horário de trabalho médio por semana, calculado com base em qualquer período de doze semanas consecutivas, não pode ultrapassar as 46 horas;- o horário de trabalho médio por semana, calculado com base num semestre civil, não pode ultrapassar as 44 horas; <p>Tempo de pausa: na ausência de disposições convencionadas, aplicam-se as disposições legais.</p> <p>Número de dias de trabalho durante a semana : princípio de uma semana de trabalho de 5 dias (artigo 3. 21), salvo casos excecionais: trabalhos urgentes de segurança ou de manutenção.</p> <p>Por motivos imperativos como o trabalho urgente ou contínuo ou obras em locais onde é admitido público, é possível fazer com que trabalhadores trabalhem um 6.º dia: sábado ou segunda-feira. Além do pagamento dessas horas de trabalho realizadas no 6.º dia da semana, o trabalhador adquire descanso compensatório com a mesma duração. Este descanso, gozado no prazo máximo de 5 semanas após a sua aquisição e, se possível, no mesmo mês civil, é compensado pela metade das horas de trabalho não trabalhadas (artigo 3.22).</p> <p>Repouso semanal (artigo 3.21):</p> <ul style="list-style-type: none">•Princípio: período mínimo de descanso de 48 horas, correspondente a 2 dias de descanso consecutivos, em que um é o domingo e o outro prioritariamente o sábado, ou a segunda-feira, salvo para trabalhos urgentes de segurança ou manutenção.• Caso excepcional que permite trabalhar aos sábados: trabalhos urgentes por motivos de segurança ou proteção da ferramenta ou da obra. Neste caso, o 2º dia de repouso semanal é a segunda-feira. <p>Em caso de trabalho ao sábado ou à segunda-feira (artigo 3.22) Descanso compensatório com duração equivalente ao tempo trabalhado, indemnizado a 50% da sua duração (ex: num DC de 4 horas, só são indemnizadas 2 horas a 100%)</p> <p>Trabalhador noturno (ver secção «Suplementos vinculados ao horário de trabalho»).</p> <ul style="list-style-type: none">• Limite máximo diário: 8 horas, exceto para as atividades previstas no artigo R. 3122-5 do Código do Trabalho: até 12 horas• Limite máximo semanal: 40 horas ao longo de qualquer período de 12 semanas consecutivas, que pode ser aumentado para 44 horas ao longo de um período de 12 semanas consecutivas, quando a organização do trabalho for |

Ficha de convenção coletiva para os trabalhadores empregues por empresa do setor da construção com até 10 trabalhadores (IDCC 1596)

imposta por constrangimentos específicos dos estaleiros de obras, por exigências de intervenção, nas atividades referidas no artigo R. 3122-7 CT, em particular quando a manutenção/funcionamento ou os serviços o justificarem

Regime das horas extraordinárias

- **Modalidades de contabilização:** na ausência de disposição convencionada, aplicam-se as disposições legais.
- **Contingente anual para horas extraordinárias (artigo 3.13):**
 - 145 horas por ano civil para trabalhadores cujo tempo de trabalho é anualizado;
 - 180 horas por ano civil para trabalhadores cujo tempo de trabalho não é anualizado.
- **Descanso compensatório (artigo 3.14):** as horas extra excecionais realizadas para além do contingente, para além do pagamento dessas horas extraordinárias, dão direito a um descanso compensatório com a mesma duração. Este descanso, que é integralmente indemnizado, deve ser gozado num prazo de dois meses a contar da data em que foi atribuído. Este descanso não é acumulável com outras vantagens com o mesmo objeto.
- **Horas de derrogação permanente (artigo 3.18):** horas trabalhadas fora do horário coletivo, com um limite de uma hora por dia. São processadas como horas extraordinárias, mas, no caso dos motoristas, sem serem imputadas no contingente anual de horas extraordinárias.

Licenças:

Férias remuneradas (artigos 5.21 e 5.22):

- 2 dias e meio úteis por mês de trabalho ou período equiparado ao L. 3141-4 CT, com um limite de 30 dias úteis, excluídos os dias adicionais de licença no âmbito do fracionamento.
- O período de referência definido para aquisição de direitos de férias remuneradas é de 1 de abril a 31 de março; o período definido para gozo das férias é de 1 de maio a 30 de abril.

→Obrigação de contribuírem para os fundos de férias remuneradas:

Os empregadores que destacam temporariamente trabalhadores em território nacional são submetidos a condições de sujeição aos fundos de licença (Código do Trabalho, artigo L. 1262-4, 7º).

As empresas estabelecidas num outro Estado-Membro da União Europeia ou num dos outros Estados que façam parte do Espaço Económico Europeu podem isentar-se destas obrigações se justificarem que os seus trabalhadores beneficiam dos seus direitos de férias remuneradas no período de destacamento em condições no mínimo equivalentes às previstas pela legislação francesa.

No caso em que o empregador deve subscrever o fundo, os subsídios de férias são pagos aos trabalhadores destacados através dos fundos para os quais eles contribuíram;

Ficha de convenção coletiva para os trabalhadores empregues por empresa do setor da construção com até 10 trabalhadores (IDCC 1596)

Subsídio adicional por antiguidade (artigo 5.24):

subsídio de férias adicional, fixado de acordo com a antiguidade, contínua ou não, do trabalhador numa mesma empresa, e equivalente a:

- 2 dias de férias por 20 anos;
- 4 dias por 25 anos;
- 6 dias por 30 anos;

Subsídio de férias: ver acima, secção «Remuneração» > «Prémios e subsídios».

Despesas para eventos familiares: (artigo 5.12 e Código do trabalho):

| Evento | Duração da ausência |
|---|---|
| Casamento | 4 dias |
| PACS | 4 dias |
| Nascimento ou adoção | 3 dias |
| Casamento de um filho | 1 dia |
| Falecimento de cônjuge ou do companheiro | 3 dias |
| Falecimento de um filho | 5 dias ou 7 dias úteis quando o filho falecido for menor de 25 anos ou se, independentemente da sua idade, o filho for ele próprio pai ou mãe, ou em caso de pessoa menor de 25 anos a seu cargo efetivo e permanente. + 8 dias em caso de falecimento de filho menor de 25 anos ou de pessoa menor de 25 anos a seu cargo efetivo e permanente. |
| Falecimento de pai ou mãe | 3 dias |
| Falecimento de avô ou avó, cunhado ou cunhada, neto ou neta | 1 dia |
| Falecimento de sogro ou sogra, irmão ou irmã | 3 dias |
| Anúncio de ocorrência de deficiência num filho | 2 dias |

Feriados:

Remuneração dos feriados (artigo 5.11):

os feriados legais são pagos conforme as condições previstas por lei no que respeita ao 1.º de maio (incluindo em período de ausência por intempérie ou durante um período de férias remuneradas).

→ *Se o trabalhador tiver menos de três meses de antiguidade na empresa que o emprega*

A indemnização do feriado estará sujeita às condições acordadas seguintes:

Ficha de convenção coletiva para os trabalhadores empregues por empresa do setor da construção com até 10 trabalhadores (IDCC 1596)

- tiver trabalhado na véspera e no dia seguinte ao feriado, salvo derrogações aceites (ausência por motivos de doença, acidente de trabalho, ausência autorizada pelo empregador);
- tiver trabalhado pelo menos 200 horas nos 2 meses anteriores ao feriado numa ou em várias empresas do setor da construção.

Caso uma destas condições não for preenchida, as horas não trabalhadas durante o feriado (exceto o 1.º de maio) serão descontadas do salário mensal do trabalhador.

→ Se o trabalhador tiver mais de 3 meses de antiguidade, poderá reclamar a compensação pelo feriado sem qualquer outra condição.

Trabalho em dias feriados:

ver acima, na secção «Remuneração» > «Majorações para horas extraordinárias, horas noturnas, trabalho aos domingos e feriados».

Jovens trabalhadores (entre os 16 e os 18 anos):

Na ausência de disposições convencionadas, aplica-se o código do trabalho

Possibilidade de limites máximos adaptados (40 horas semanais e 10h/dia) quando a organização coletiva de trabalho o justificar (L.3162-1 e R.3162-1)

Os salários mínimos são aplicáveis aos jovens trabalhadores com menos de 18 anos, sem desconto (artigo 11.1).

APRENDIZAGEM

Remunerações superiores às remunerações legais (aplicação das disposições conjugadas do acordo de 8 de fevereiro de 2005 alargado pelo decreto de 17 de agosto de 2005 e pelo decreto de 28 de dezembro 2018)

| Ano da aprendizagem | Remuneração do setor da construção | | | |
|---------------------|------------------------------------|--------------------|--|--|
| | Menores de 18 anos | dos 18 aos 20 anos | dos 21 aos 25 anos | 26anos e mais |
| | % do SMIC | | % do SMIC ou mínimo convencionado, se mais favorável* ** | % do SMIC ou mínimo convencionado, se mais favorável* ** |
| 1.º ano | 40% | 50% | 55% | 100% |
| 2.º ano | 50% | 60% | 65% | |

Ficha de convenção coletiva para os trabalhadores empregues por empresa do setor da construção com até 10 trabalhadores (IDCC 1596)

| | 3.º ano | 60% | 70% | 80% | |
|---|---|-----|-----|-----|--|
| <p>PROTEÇÃO À MATERNIDADE:</p> | <p>(*): Percentagem do SMIC (salário mínimo) ou do mínimo convencional correspondente ao emprego efetivamente ocupado, se for mais favorável. ** Diplomas conexos: aplica-se a esta taxa uma majoração de 15 pontos em caso de preparação, num ano, de diploma do mesmo nível.</p> <p>Tempos de pausa para mulheres grávidas (artigo 6.21):</p> <ul style="list-style-type: none"> - a partir do 3º mês de gestação - com um limite de 15 minutos durante o período da manhã e um limite de 15 minutos durante o período da tarde, ou 30 minutos de manhã ou de tarde - remunerada pela taxa salarial efetiva. | | | | |
| <p>DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS DO SETOR DE ATIVIDADE</p> | <p>Obrigação de titularidade de cartão do setor da construção (carte BTP)</p> <p>Antes do destacamento e para além das restantes formalidades previstas na lei (declaração de destacamento, em particular), o empregador (ou a empresa utilizadora localizada em França) informa o trabalhador sobre a transmissão dos seus dados pessoais à UCF e, em seguida, apresenta os pedidos de cartões BTP para cada funcionário destacado, no sítio Web cartebtp.fr.</p> <p>Obrigação de contribuírem para os fundos de férias remuneradas</p> <p>Regime de férias remuneradas</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Empresas estrangeiras não pertencentes ao Espaço Económico Europeu (EEE): a adesão a um fundo de férias remuneradas é obrigatória. <p>Empresas pertencentes ao EEE (Artigos D. 3141-26 e 3141-27 do CT): a adesão não é obrigatória se a empresa se encontrar numa das duas seguintes situações:</p> <ul style="list-style-type: none"> - caso haja um acordo entre a Union des Caisses de France e o(s) Fundo(s) do país de origem (Alemanha, Áustria, Itália). - caso a empresa apresente uma justificação sobre a equivalência dos direitos a férias remuneradas para todo o período de destacamento. <p>Quando a empresa em questão estiver inscrita numa instituição equiparada ao fundo de férias remunerado, deve comprovar que tem as suas obrigações em dia para com essa instituição durante o período de destacamento.</p> <p>Regime Intempéries (artigos L. 1262-4,7º, L. 5424-6 e seguintes, D. 5424-7 do CT)</p> <p>A sujeição aos Fundos de Férias para o regime de «Intempéries» é, em princípio, obrigatória para empresas cuja atividade em França se enquadre no âmbito de aplicação</p> | | | | |

Ficha de convenção coletiva para os trabalhadores empregues por empresa do setor da construção com até 10 trabalhadores (IDCC 1596)

| | |
|--|--|
| | do regime, de acordo com as mesmas regras vigentes nas empresas estabelecidas em França. |
| <i>Para mais informações:</i> | |
| Dados de contacto das organizações patronais | <ul style="list-style-type: none">• CAPEB: j.andony@capeb.fr e.cliche-dissin@capeb.fr• Fédération française du bâtiment (FFB) : SocialEurope@national.ffbatiment.fr |
| Dados de contacto das organizações sindicais | <ul style="list-style-type: none">• CFDT construction et bois: https://www.cfdt-construction-bois.fr/contact.html• Fédération nationale des salariés de la construction, bois et ameublement (CGT): http://construction.cgt.fr/contact/• Force Ouvrière construction: 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• CAPEB : SocialEurope@national.ffbatiment.fr |