



## Lucrătorii sezonieri: care sunt drepturile dumneavoastră?

*Sunteți chemați să lucrați temporar în Franța în sectorul agricol sau agroalimentar, unde beneficiați de drepturi care vă protejează.*

**Ați fost angajat de un angajator stabilit în Franța:** indiferent de natura contractului dumneavoastră, aveți aceleași drepturi ca și lucrătorii francezi și beneficiați, prin urmare, de toată legislația franceză a muncii, în special de normele privind încheierea și rezilierea contractelor de muncă. Angajatorul dumneavoastră trebuie să vă înregistreze în sistemul francez de securitate socială (asigurări sociale în sectorul agricol) pentru a beneficia de protecție socială (mai multe informații: <https://www.cleiss.fr/particuliers/venir/travailler/expatriation/ue883.html#france>).

**Sunteți detașat în Franța de angajatorul dumneavoastră stabilit în străinătate:** beneficiați de aceleași drepturi principale de protecție (program de lucru, salariu, sănătate și siguranță) precum lucrătorii din întreprinderile franceze.

*Pot fi prevăzute măsuri mai favorabile în temeiul convenției colective aplicabile în sectorul dumneavoastră de activitate. Pentru mai multe informații: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/>.*

**Sunteți lucrător temporar:** aveți aceleași drepturi ca și ceilalți lucrători din întreprinderea franceză unde lucrați, fie în ceea ce privește programul de lucru, facilitățile colective sau remunerația. Beneficiați de o indemnizație la sfârșitul misiunii, cu excepția cazului în care aveți un contract de muncă pe durată nedeterminată. De asemenea, beneficiați de drepturile prevăzute de convenția colectivă aplicabilă lucrătorilor temporari: [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/fiche\\_convention\\_collective\\_des\\_ettvdef.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/fiche_convention_collective_des_ettvdef.pdf)

*În această perioadă de criză sanitară, există modalități specifice de intrare pe teritoriul național: <https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Attestation-de-deplacement-et-de-voyage> ; <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/conseils-aux-voyageurs/informations-pratiques/article/coronavirus-covid-19>*

## PROGRAMUL DE LUCRU ESTE REGLEMENTAT

Programul legal de lucru este de **35 de ore pe săptămână** (maximum 10 ore de muncă pe zi și de 48 de ore pe săptămână, cu excepția cazului în care există o scutire). Puteți efectua ore suplimentare.

Aveți dreptul la o pauză, **la un repaus de cel puțin 11 ore consecutive** între două perioade de lucru (de exemplu, între două zile de lucru) și **la un repaus de 35 de ore consecutive în fiecare săptămână**. Dacă lucrați **noaptea (între orele 21.00 și 6.00)**, se aplică reguli speciale pentru a vă proteja sănătatea și siguranța.

În cazul în care nu toți lucrătorii au același program, angajatorul trebuie să întocmească un registru orar individual care să indice începutul, sfârșitul și durata timpului zilnic de lucru.

## TOATE ORELE DUMNEAVOASTRĂ DE MUNCĂ TREBUIE PLĂTITE SAU COMPENSATE

Remunerația dumneavoastră constă în:

- salariul de bază.** Acesta trebuie să fie cel puțin egal cu salariul minim stabilit de convenția colectivă aplicabilă și nu poate fi niciodată mai mic decât **salariul minim legal (suma brută orară în 2021: 10,25 EUR <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/le-smic-montants-en-vigueur-a-compter-du-1er-janvier-2021>);**
- concediul plătit;**
- eventual, diverse majorări salariale** pentru orele suplimentare, munca de noapte sau sărbătorile oficiale. **Orele suplimentare** sunt cele care depășesc 35 de ore pe săptămână. Cu excepția cazului în care convenția colectivă aplicabilă prevede o valoare mai mică, aveți dreptul la o majorare a remunerației de cel puțin 25 % pentru primele 8 ore suplimentare efectuate în aceeași săptămână și de 50 % pentru următoarele. Angajatorul dumneavoastră poate decide să înlocuiască această majorare cu odihnă suplimentară plătită;
- eventual, anumite prime** prevăzute în convenția colectivă (condiții speciale de muncă: condiții grele, insalubre sau vătămătoare etc.).

**Angajatorul dumneavoastră trebuie să întocmească o fișă de salarizare.** În cazul unei detașări cu durată mai mică de o lună, el trebuie să întocmească un document care să dovedească conformitatea cu remunerația minimă.

## CHELTUIELILE DUMNEAVOASTRĂ PROFESIONALE NU POT FI DEDUSE DIN SALARIU

Rambursarea cheltuielilor profesionale **se adaugă** la plata remunerației.

**Dacă sunteți angajat direct** de o întreprindere stabilită în Franța, angajatorul dumneavoastră trebuie să vă ramburseze cheltuielile profesionale în aceleași condiții ca în cazul lucrătorilor francezi.

**Dacă sunteți detașat**, aveți dreptul, în anumite condiții, la rambursarea cheltuielilor profesionale în ceea ce privește transportul, hrana sau cazarea.

## AVEȚI DREPTUL LA CONCEDIU

Fiecare angajat are dreptul la **2,5 zile de concediu plătit pe luna de muncă efectivă**. Dacă lucrați mai puțin de o lună, concediul se calculează în funcție de numărul de zile lucrate. **Aveți dreptul la o indemnizație de concediu plătit care se ridică la 10 % din remunerația primită în perioada detașării sau a contractului dumneavoastră.**

**Sărbătorile oficiale se plătesc în conformitate cu condițiile din convenția colectivă.**

Există, de asemenea, alte zile de concediu prevăzute în cazul unui eveniment familial (de exemplu, naștere sau deces).

## SĂNĂTATEA ȘI SIGURANȚA DUMNEAVOASTRĂ ÎNAINTE DE TOATE

**Angajatorul dumneavoastră (și întreprinderea franceză la care lucrați) răspund** de protecția sănătății și siguranței dumneavoastră. Ei trebuie să ia măsuri și să vă pună la dispoziție echipamente de protecție adaptate riscurilor la care ați putea fi expus (muncă la înălțime, produse periculoase, utilizarea de utilaje, aparate și mașini agricole etc.). Pe site-ul Ministerului Muncii sunt disponibile indicații în limba dumneavoastră cu privire la măsurile de precauție care trebuie luate. <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/detachement-des-salaries/article/ressources-utiles>

Beneficiați de instruire în materie de siguranță și trebuie să respectați măsurile de protecție colectivă în vigoare și să purtați echipamentul individual de protecție pus la dispoziție de angajator. În cazul unui pericol grav și iminent care vă pune în pericol siguranța, trebuie să anunțați responsabilul și puteți opri lucrul.

**În cazul muncii efectuate pe caniculă**, angajatorul dumneavoastră trebuie să protejeze lucrătorii cei mai expuși (să furnizeze apă potabilă și proaspătă, să adapteze programul de lucru etc.). Mai multe informații: <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/chaieur-et-canicule-au-travail-les-precautions-a-prendre>.

În caz de **accident de muncă**, angajatorul (sau întreprinderea franceză la care lucrați) transmite inspectoratului de muncă, în termen de 48 de ore, o declarație cu privire la locul accidentului respectiv. Dacă acesta nu a raportat accidentul de muncă, îl puteți raporta la inspectoratul de muncă.

Fișe cu sfaturi privind Covid-19 după profesie sunt disponibile pe site-ul Ministerului Muncii: [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19\\_saisonnier\\_v06042021.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19_saisonnier_v06042021.pdf)

## CONDIȚIILE DE LOCUIT TREBUIE SĂ FIE DECENTE

Angajatorul dumneavoastră nu este obligat să asigure cazare. Dacă face acest lucru, cazarea trebuie să respecte cerințele de securitate și sănătate: nu se acceptă cazare în subsoluri sau în corturi și nu mai mult de 6 lucrători pentru fiecare dormitor comun și nici paturi suprapuse. **Caracteristicile principale și dotările minime ale locuințelor sunt enumerate aici** <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/detachement-des-salaries/article/salaries-detaches-vos-droits>.

Cheltuielile de cazare suportate de angajator pot fi deduse din salariu. Vă rugăm să rețineți că **salariul rămas nu poate să fie mai mic decât salariul minim legal sau cel prevăzut în convenția colectivă aplicabilă.**

## DREPTURILE DUMNEAVOASTRĂ DACĂ NU AȚI FOST DECLARAT

**Dacă nu ați fost declarat de angajator și/sau dacă nu aveți dreptul de a rămâne sau de a lucra în Franța**, beneficiați de drepturi care decurg din munca dumneavoastră. Dacă vă puteți justifica munca, primiți plata integrală a remunerației datorate în Franța, precum și o compensație fixă echivalentă cu 6 luni de salariu. Dacă ați suferit condiții de muncă abuzive, tratament degradant sau inuman, puteți depune o plângere și puteți obține un permis de ședere pe durata procedurii. Pentru a vă ajuta să vă fie recunoscute drepturile prin sesizarea Conseil des Prud'hommes, puteți contacta un sindicat, o asociație specializată sau inspectoratul de muncă.

Pentru a contacta inspectoratul de muncă: <https://drees.gouv.fr/> [Adăugați datele de contact ale unității de control competente]

Pentru a face apel la o organizație sindicală: FNAF – CGT : <http://www.fnafcgt.fr/> FGA – CFDT: <https://fga.cfdt.fr> FGTA – FO: <https://www.fgtafo.fr/> CFTC-AGRI: <https://cftcagri.fr/> FNAA-CFE-CGC: <http://www.cfecqcaagro.org/>

Pentru a sesiza Conseil des Prud'hommes <http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html>.