

Dokument układu zbiorowego pracy – Pracownicy, technicy i kierownictwo w sektorze budowlanym z dnia 12 lipca 2006 r.

PRACOWNICY, TECHNICY I KIEROWNICY (PRACOWNICY ETAM) W SEKTORZE BUDOWLANYM

Pracownicy, których dotyczy dokument:	Pracownicy delegowani, których zakres czynności jest objęty Krajowym układem zbiorowym pracowników, techników i kierowników (ETAM) w sektorze budowlanym z dnia 12 lipca 2006 r.
Data wejścia w życie:	<i>1 lipca 2007 r. Rozporządzenie o rozszerzeniu obowiązywania układów zbiorowych z 5 czerwca 2007 r., opublikowane w Dzienniku Ustaw Republiki Francuskiej z dnia 28 czerwca 2007 r.</i>

Ogólne zestawienie przepisów prawnych mających zastosowanie do różnych kwestii omówionych w niniejszym dokumencie można znaleźć na stronie: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/article/salaries-detaches-vos-droits>

WYNAGRODZENIE

płaca minimalna (klasyfikacja/odpowiadając a jej płaca minimalna):

Klasyfikacje:

Więcej informacji w [poprawce nr 1 z 26 września 2007 r. dotycząca klasyfikacji miejsc pracy](#)

Minimalne wynagrodzenie miesięczne (art. 3.2.2):

Pracodawca musi wypłacać miesięczne wynagrodzenie, które odpowiada wysokości zgodnej z siatką hierarchiczną płac minimalnych określoną na poziomie regionalnym. Stawki są ustawione dla średniego miesięcznego harmonogramu 151,67 godzin lub 35 godzin tygodniowo średnio w ciągu roku. Wynagrodzenie faktycznie wypłacone oddelegowanemu pracownikowi musi odpowiadać godzinom pracy, które przepracował w danym miesiącu.

Minimalne miesięczne wynagrodzenie różni się w zależności od poziomu klasyfikacji, określonego na podstawie kryteriów klasyfikacji i regionu, w którym prowadzona jest działalność.

W celu ustalenia płacy minimalnej dla danego pracownika delegowanego:

1. Należy określić poziom klasyfikacji odpowiadający zakresowi obowiązków tego pracownika
2. Należy także uwzględnić miejsce wykonywania pracy przez pracownika delegowanego
3. W oparciu o klasyfikację oraz miejsce wykonywania pracy można określić właściwe umowne wynagrodzenie minimalne:

załącznik – minimalne wynagrodzenia

Umowne wynagrodzenie minimalne odpowiadające kwalifikacji ETAM po zawarciu umowy o indywidualny pakiet dzienny zostaje zwiększona o 15%.

Dokument układu zbiorowego pracy – Pracownicy, technicy i kierownictwo w sektorze budowlanym z dnia 12 lipca 2006 r.

<p>Podwyżki związane z czasem pracy (patrz także czas pracy):</p>	<p>Dopłaty za nadgodziny (art. 4.1.2): brak szczególnych postanowień zbiorowych, dlatego zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy, mianowicie:</p> <ul style="list-style-type: none">- 25% za godziny pracy od godziny 36. do godziny 43.- 50% począwszy od 44. godziny <p>Roczny limit nadgodzin (art. 4.1.2): Roczny limit nadgodzin wynosi:</p> <ul style="list-style-type: none">- 180 godzin.- 145 godzin w przypadku przedsiębiorstw stosujących roczny wymiar godzin pracy. <p>Dopłaty za pracę nocną:</p> <ul style="list-style-type: none">- Zwyczajowe godziny pracy nocnej (art. 4.2.10): <p>Czas przepracowany w godzinach 21:00–6:00 musi podlegać kompensacie finansowej ustalonej przez przedsiębiorstwo zatrudniające pracowników delegowanych. Układ zbiorowy nie określa żadnego minimalnego poziomu dopłat.</p> <p>Przypomnienie: w świetle Porozumienia z 12 lipca 2006 r., za pracowników nocnych uznaje się osoby,</p> <ul style="list-style-type: none">- które co najmniej dwa razy w tygodniu, w ramach swoich zwyczajowych godzin pracy, przepracowują co najmniej trzy godziny rzeczywistej pracy w godzinach 21:00 – 6:00;- lub które w jakimkolwiek okresie 12 następujących po sobie miesięcy przepracowują co najmniej 270 godzin rzeczywistej pracy w tych godzinach pracy. <ul style="list-style-type: none">- Nadzwyczajne godziny pracy nocnej (w godzinach 20:00 – 6:00) (art. 3.2.3): <p>Dopłata 100% za pracę w godzinach 20:00 – 6:00.</p> <p>Nadgodziny przepracowane nocą przekładają się na tę samą liczbę godzin odpoczynku.</p> <p>Dopłaty nie można łączyć z dopłatami za pracę w nadzwyczajnych godzinach pracy w niedziele lub dni ustawowo wolne od pracy (tylko ta odpowiadająca najwyższej stawce) ani z dopłatami za nadgodziny.</p> <ul style="list-style-type: none">- Godziny pracy nocnej (niebędącej pracą zwyczajową ani nadzwyczajną) (art. 4.2.10):

Dokument układu zbiorowego pracy – Pracownicy, technicy i kierownictwo w sektorze budowlanym z dnia 12 lipca 2006 r.

	<p>Dopłata jest ustalana przez przedsiębiorstwo zatrudniające pracowników delegowanych. Układ zbiorowy nie określa żadnego minimalnego poziomu dopłat.</p> <p>Dopłata za nadzwyczajne godziny pracy w niedzielę (art. 3.2.3): Dopłata 100% za nadzwyczajne godziny pracy w niedzielę. Dopłaty nie można łączyć z dopłatami za pracę w nadzwyczajnych godzinach nocnej pracy lub w dni ustawowo wolne od pracy (obowiązuje tylko ta odpowiadająca najwyższej stawce) ani z dopłatami za nadgodziny.</p> <p>Dopłata za pracę w dni ustawowo wolne od pracy (art. 3.2.3): Dopłata 100% za przepracowane godziny, której nie można łączyć z dopłatami za pracę w nadzwyczajnych godzinach nocnej pracy lub w niedzielę (obowiązuje tylko ta odpowiadająca najwyższej stawce) ani z dopłatami za nadgodziny.</p>
Premie i diety	<ul style="list-style-type: none">• Premia wakacyjna (art. 5.1.2):<ul style="list-style-type: none">- Beneficjenci: Jest ona wypłacana pracownikowi ETAM po upływie 6 miesięcy przebywania w jednym lub kilku przedsiębiorstwach sektora budowlanego lub robót publicznych.- Kwota: 30% świadczenia za płatny urlop, odpowiadającego 24 dniom roboczym, tj. obliczonego na podstawie 2 dni roboczych urlopu na miesiąc pracy. Premia jest wypłacana w tym samym czasie co świadczenie urlopowe. <p>Świadczenia za urlopy płatne (art. 5.1): Zob. rozdział dotyczący godzin pracy</p>
Wyplata pensji (warunki wypłaty)	
WYDATKI SŁUŻBOWE:	<ul style="list-style-type: none">- Okazjonalne krótkoterminowe wyjazdy na terenie Francji z wyłączeniem departamentów i terytoriów zamorskich (art. 7.1) <p>Pracownicy ETAM, którzy odbywają okazjonalne krótkoterminowe podróże na zlecenie i w imieniu firmy, otrzymują zwrot kosztów po okazaniu dowodu podróży, pobytu (możliwość ustalenia specjalnych cen) i reprezentacji¹.</p> <p>W odróżnieniu od robotników zatrudnionych na budowie, pracownicy ETAM zatrudnieni na budowie nie otrzymują diety na krótkie przejazdy.</p>

¹W przypadku pracowników oddelegowanych, jeżeli koszty reprezentacji odpowiadają kosztom transportu, zakwaterowania lub wyżywienia

Dokument układu zbiorowego pracy – Pracownicy, technicy i kierownictwo w sektorze budowlanym z dnia 12 lipca 2006 r.

	<ul style="list-style-type: none">- Ciągle przejazdy (art. 7.2) ryczałtowe świadczenie określone z góry na czas trwania danego przejazdu - Tygodniowe wyjazdy wypoczynkowe w przypadku podróży dłuższych niż tydzień (art. 7.3) zwrot kosztów tygodniowego wyjazdu wypoczynkowego do deklarowanego miejsca zamieszkania
CZAS PRACY	
Czas pracy:	<p>Maksymalny czas pracy:</p> <ul style="list-style-type: none">• Dziennie (art. 4.1.6): 10 godzin. • Tygodniowo (art. 4.1.6):<ul style="list-style-type: none">- 48 godzin w ciągu jednego tygodnia,- średnio 45 godzin tygodniowo w dowolnym okresie 12 następujących po sobie tygodni- średnio 44 godziny tygodniowo w oparciu o półrocze kalendarzowe (od stycznia do czerwca lub od lipca do grudnia). <p>Czas przerwy: w przypadku braku postanowień umownych stosowane są przepisy prawa. Przypadek szczególny: w przypadku pracy w nocy, patrz sekcja „praca nocna” poniżej.</p> <p>Liczba dni roboczych w tygodniu: w zasadzie maksymalnie 5 następujących po sobie dni, gdy nie jest stosowany roczny wymiar pracy (art. 4.2.2), z wyjątkiem szczególnych przypadków:</p> <ul style="list-style-type: none">- nieprzewidywalne okoliczności, na potrzeby pilnych prac oraz zapewnienia bezpieczeństwa (art. 4.2.2),- następujące po sobie lub nakładające się zespoły (art. 4.2.2 i 4.2.3),- zespoły zastępcze pod koniec tygodnia (art. 4.2.2 i 4.2.5),- prace konserwacyjne, serwisowe, obsługa techniczna lub naprawy, które wymagają szczególnej organizacji pracy (art. 4.2.2 i 4.2.6),- praca przez 4 lub 6 dni (art. 4.2.2 i 4.2.7). <p>Dla pracowników, dla których jest stosowany roczny wymiar godzin pracy: w przypadku braku postanowień umownych obowiązują przepisy prawne.</p> <p>Odpoczynek:</p> <ul style="list-style-type: none">• codzienny: w przypadku braku postanowień umownych stosowane są przepisy prawa. Przypadek szczególny (art. 4.2.9): 11 następujących po sobie godzin dla pracowników zatrudnionych na podstawie ryczałtowej stawki w dniach.• tygodniowo/w niedzielę (art. 4.2.2): minimum 48 godzin, gdy nie jest stosowany roczny wymiar godzin pracy, co odpowiada dwóm

Dokument układu zbiorowego pracy – Pracownicy, technicy i kierownictwo w sektorze budowlanym z dnia 12 lipca 2006 r.

następującym po sobie dniom odpoczynku, z których jeden przypada w niedzielę, a drugi w sobotę (opcja preferowana) lub w poniedziałek, z wyjątkiem szczególnych przypadków:

- nieprzewidywalne okoliczności, na potrzeby pilnych prac oraz zapewnienia bezpieczeństwa (art. 4.2.2),
- następujące po sobie lub nakładające się zespoły (art. 4.2.2 i 4.2.3),
- zespoły zastępcze pod koniec tygodnia (art. 4.2.2 i 4.2.5),
- prace konserwacyjne, serwisowe, obsługa techniczna lub naprawy, które wymagają szczególnej organizacji pracy (art. 4.2.2 i 4.2.6),
- praca przez 4 lub 6 dni (art. 4.2.2 i 4.2.7).

Dla pracowników, dla których jest stosowany roczny wymiar godzin pracy: w przypadku braku postanowień umownych obowiązują przepisy prawne.

Przypadek szczególny (art. 4.2.9, 3^o): dla pracowników zatrudnionych na podstawie ryczałtowej stawki w dniach, co najmniej 35 godzin.

System nadgodzin: (art. 4.1.2):

- **Sposób wyliczania:** w przypadku braku postanowienia umownego stosowane są przepisy prawa.
- **Roczny limit nadgodzin** (Porozumienia Krajowego z dnia 6 listopada 1998 r. w sprawie organizacji, ograniczenia czasu pracy i zatrudnienia w sektorze budowlanych i robót publicznych, Tytuł II):
 - 145 godzin w roku kalendarzowym dla pracowników, dla których jest stosowany roczny wymiar godzin pracy
 - 180 godzin w roku kalendarzowym dla pracowników, dla których nie jest stosowany roczny wymiar godzin pracy
- **Dodatkowy okres wypoczynku** (art. 4.1.3): wyjątkowe godziny nadliczbowe przepracowane ponad limit uprawniają, oprócz wypłaty danych godzin, do odpoczynku o takim samym czasie trwania. Ten dodatkowy, w pełni skompensowany odpoczynek musi zostać wykorzystany w ciągu 2 miesięcy od daty nabycia. Ten odpoczynek nie kumuluje się z innymi dodatkami o tym samym charakterze.
- **Stale godziny wyjątkowe** (artykuł 4.1.4): godziny przepracowane poza zbiorowym harmonogramem, w wymiarze godzin nieprzekraczającym jednej godziny dziennie. Godziny te są traktowane jako nadgodziny, ale nie są wliczane do rocznego limitu godzin nadliczbowych:
 - dla personelu nadzorów ramach przygotowań do prac realizowanych przez przedsiębiorstwo
 - dla kierowców.

Roczna stawka ryczałtowa w dniach (art. 4.2.9):

- Uprawnieni pracownicy: Pracownicy ETAM począwszy od pozycji F, których godziny pracy nie mogą być ustalone z góry i którzy mają rzeczywistą autonomię w organizacji swojego harmonogramu, w zakresie wykonywania powierzonych im obowiązków.

Dokument układu zbiorowego pracy – Pracownicy, technicy i kierownictwo w sektorze budowlanym z dnia 12 lipca 2006 r.

	<p>Formalności: rozmowa wstępna, podczas której pracownik zostanie poinformowany o organizacji przyszłego nakładu pracy oraz uwzględnianych elementach wynagrodzenia; zawarcie indywidualnej pisemnej umowy o ustalonej stawce ryczałtowej; monitorowanie pracy przez kierowników, którzy prowadzą indywidualny dokument monitorujący; przeprowadzanie corocznej rozmowy z pracownikiem.</p> <p>- <u>Maksymalna liczba dni roboczych</u>: 218 dni.</p> <p>- <u>Minimalne okresy odpoczynku</u>: 11 następujących po sobie godzin odpoczynku dobowego, 35 następujących po sobie godzin odpoczynku tygodniowego. Nakład pracy i amplituda dni pracy muszą pozostać rozsądne.</p> <p>Możliwość wprowadzenia <u>modulacji godzin pracy</u> poprzez zastosowanie na podstawie umowy oddziału</p> <ul style="list-style-type: none">• Przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 10 pracowników: Porozumienie Krajowe z dnia 6 listopada 1998 r. w sprawie organizacji, ograniczenia czasu pracy i zatrudnienia w sektorze budowlanych i robót publicznych.• Przedsiębiorstwa zatrudniające do 10 pracowników Porozumienie krajowe z dnia 9 września 1998 r. dotyczące organizacji czasu pracy.
<p>Praca nocna w zwyczajowych godzinach pracy:</p>	<p>Poniższe informacje dotyczą pracowników pracujących <u>zazwyczaj</u> w nocy, co najmniej dwa razy w tygodniu, w swoim zwykłym harmonogramie co najmniej 3 godziny faktycznej pracy dziennej między 21:00 a 6:00 lub co najmniej 270 godzin faktycznej pracy między 21:00 a 6:00 w dowolnym okresie 12 kolejnych miesięcy.</p> <p>Maksymalny dzienny czas pracy (art. 4.2.10, 3°): 8 godzin z wyjątkiem czynności, o których mowa w art. R. 3122-7 Kodeksu pracy: do 12 godzin.</p> <p>Maksymalny tygodniowy czas pracy (art. 4.2.10, 3°): 40 godzin w dowolnym okresie 12 następujących po sobie tygodni, który można zwiększyć do 44 godzin w okresie 12 następujących po sobie tygodni, w przypadku, gdy organizacja pracy jest narzucona przez szczególne ograniczenia związane z budową, wymagania interwencyjne, w ramach czynności wymienionych w art. R. 3122-7 Kodeksu pracy, w szczególności w pracach konserwacyjno-eksploatacyjnych lub serwisowych.</p> <p>Dodatkowy okres wypoczynku (bez obniżenia wynagrodzenia) (art. 4.2.10, 4°):</p> <ul style="list-style-type: none">- jeden dzień za pracę w wymiarze od 270 do 349 godzin w godzinach 21:00-6:00, w okresie odniesienia 12 następujących po sobie miesięcy- dwa dni za pracę w wymiarze przekraczającym 350 godzin w godzinach 21:00-6:00, w okresie odniesienia 12 następujących po sobie miesięcy <p>Odpoczynki te nie kumulują się (art. 4.2.10, 4 °) z tymi przyznawanymi za pracę zmianową w następujących po sobie lub nakładających się zmianach (art. 4.2.3) i w zmianach rezerwowych pod koniec tygodnia (art. 4.2.5).</p>

Dokument układu zbiorowego pracy – Pracownicy, technicy i kierownictwo w sektorze budowlanym z dnia 12 lipca 2006 r.

	<p>Pozostałe wynagrodzenia (art.4.2.10, 5° et 6°):</p> <ul style="list-style-type: none">- rekompensata finansowa określona przez przedsiębiorstwo (zob. rozdział dotyczący wynagrodzeń);- transport w razie potrzeby na miejsce pracy i/lub podczas powrotu do domu;- dopłata na zakupy;- 30-minutowa przerwa (bezpłatna) na nocną zmianę trwającą co najmniej 6 godzin.
Praca nocna w nadzwyczajnych godzinach pracy:	Zob. sekcja dotycząca wynagrodzeń.
Praca nocna (niebędąca pracą zwyczajową ani nadzwyczajną)	Zob. sekcja dotycząca wynagrodzeń.
Urlopy:	<p>Płatne urlopy:</p> <p>Okres odniesienia, na podstawie którego robotnikowi przysługuje prawo do płatnego urlopu, ustala się na okres od 1 kwietnia do 31 marca; okres urlopu ustala się na okres od 1 maja do 30 kwietnia.</p> <ul style="list-style-type: none">• Całkowity czas trwania urlopu (art. 5.1): 2 i pół dnia roboczego na miesiąc pracy lub okres do 30 dni roboczych zgodnie z art. L. 3141-4 Kodeksu pracy, z wyłączeniem dodatkowych dni urlopu udzielonego na podstawie podziału.• Płatne urlopy za staż pracy (art. 5.1.1):<ul style="list-style-type: none">- 2 dni robocze dla pracownika ETAM, który na ostatni dzień okresu odniesienia (31 marca) przebywał więcej niż 5 lat i mniej niż 10 lat w zatrudniającym go przedsiębiorstwie lub przepracował więcej niż 10 lat i mniej niż 20 lat w jednym lub kilku przedsiębiorstwach sektora budowlanego lub robót publicznych.- 3 dni robocze dla pracownika ETAM, który na ostatni dzień okresu odniesienia (31 marca) przebywał więcej niż 10 lat w przedsiębiorstwie lub przepracował więcej niż 20 lat w jednym lub kilku przedsiębiorstwach podlegających kasie ds. płatnych urlopów w sektorze budowlanym i robót publicznych.• Premia wakacyjna: zob. wyżej w sekcji „Wynagrodzenie” > „Świadczenia i dodatki”. <p>Firmy zagraniczne muszą być objęte systemem płatnych urlopów dla branży budowlanej, patrz poniżej „Postanowienia szczególne dla sektora działalności”.</p> <p>Urlopy okolicznościowe z tytułu wydarzeń rodzinnych: (art. 5.2 lub przepisy prawne, w zależności od tego, które rozporządzenie jest korzystniejsze):</p>

Dokument układu zbiorowego pracy – Pracownicy, technicy i kierownictwo w sektorze budowlanym z dnia 12 lipca 2006 r.

	Okoliczność	Czas nieobecności
	Ślub lub związek cywilny (PACS we Francji)	4 dni
	Narodziny lub adopcja	3 dni
	Ślub dziecka	1 dzień
	Pogrzeb małżonka, partnera (ze związku cywilnego PACS) lub partnera nieformalnego	3 dni
	Pogrzeb dziecka	5 dni lub 7 dni roboczych, gdy zmarłe dziecko ma mniej niż 25 lat lub niezależnie od jego wieku, jeśli dziecko było również rodzicem, lub w przypadku śmierci osoby poniżej 25. roku życia znajdującej się pod faktyczną i stałą opieką pracownika. + 8 dni w przypadku śmierci dziecka poniżej 25. roku życia lub osoby poniżej 25. roku życia znajdującej się pod jego faktyczną i stałą opieką
	Pogrzeb ojca, matki	3 dni
	Pogrzeb jednego z jego dziadków, szwagra, szwagierki, wnuka lub wnuczki	1 dzień
	Pogrzeb ojca lub matki, teścia, teściowej, brata lub siostry	3 dni
	Powiadomienie o doznaniu przez dziecko niepełnosprawności	2 dni
Dni wolne od pracy:	Dni ustawowo wolne od pracy: (art. 5.3): wysokość wynagrodzenia zostaje utrzymana w dni ustawowo wolne od pracy bez względu na staż pracy. Praca w dni ustawowo wolne od pracy (art. 3.2.3): dopłata 100%.	
Pracownicy młodociani (od 16 do 18 lat):	<i>W przypadku braku postanowień umownych stosowane są przepisy prawa. Maksymalny czas pracy: artykuły L. 3162-1 i R. 3162-1 Kodeksu pracy.</i>	
PRAKTYKI ZAWODOWE	Wynagrodzenia wyższe od przewidzianych przepisami prawa (porozumienie z 8 lutego 2005 r., rozszerzone na mocy Rozporządzenia z 17 sierpnia 2005 r. oraz Dekret z 28 grudnia 2018 r. dla przedziału wiekowego 26 lat i więcej).	

Dokument układu zbiorowego pracy – Pracownicy, technicy i kierownictwo w sektorze budowlanym z dnia 12 lipca 2006 r.

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

(*): % minimalnej płacy lub umownego minimum odpowiadającego zajmowanemu stanowisku, którekolwiek z nich jest wyższe. Kwoty podane w tabeli odpowiadają wynagrodzeniu w % płacy minimalnej

OCHRONA MACIERZYŃSTWA:

- **Brak ograniczenia okresu niezbędnego do nabycia płatnego urlopu** (art. 5.1.4) w przypadku faktycznego wykonywania pracy (lub równoważnego okresu: przez 4 tygodnie lub 24 dni robocze odpowiadające jednemu miesiącowi faktycznej pracy) na podstawie umowy o pracę przez co najmniej 120 dni, roboczych lub nie, o charakterze ciągłym lub nie, w okresie referencyjnym od 1 kwietnia do 31 marca.

- W przypadku pracowników objętych francuskim ubezpieczeniem społecznym, które są zatrudnione przez co najmniej 1 rok w pierwotnym przedsiębiorstwie (art. 6.7), okresy urlopu macierzyńskiego, w tym z powodu stanu patologicznego potwierdzonego zaświadczeniem lekarskim i zrekompensowanego jako takie przez ubezpieczenie społeczne z tytułu ubezpieczenia macierzyńskiego, wynagrodzenie będzie wypłacane w wysokości 100% miesięcznego wynagrodzenia danych osób – potrącenia z odszkodowań otrzymywanych ze strony ubezpieczenia społecznego lub innego programu zapomogowego obejmującego przynajmniej częściowo składkę opłaconą przez zakład – na warunkach przewidzianych w artykule 6.4, maksymalnie przez okres 16 tygodni (przed lub po porodzie).

POSTANOWIENIA SZCZEGÓLNE DLA SEKTORA DZIAŁALNOŚCI

(w zależności od zidentyfikowanych okoliczności szczególnych)

Praca nielegalna: Karta BTP obowiązkowa dla wszystkich pracowników pracujących na budowie:

Przed oddelegowaniem i oprócz innych formalności wymaganych przez prawo (w szczególności zgłoszenia oddelegowania) pracodawca (lub przedsiębiorstwo użytkownik zlokalizowane we Francji), w przypadku pracy tymczasowej, informuje pracownika o przekazaniu jego danych osobowych do UCF (Union des Caisses de France: Związek Francuskich kas), a następnie składa wniosek o kartę BTP dla każdego pracownika oddelegowanego na [stronie cartebtp.fr](http://stronie.cartebtp.fr).

Obowiązek wpłacania składek do kas ds. urlopów i przestojów na skutek niekorzystnych warunków pogodowych:

Dokument układu zbiorowego pracy – Pracownicy, technicy i kierownictwo w sektorze budowlanym z dnia 12 lipca 2006 r.

	<p>Przepisy prawne dotyczące urlopów płatnych</p> <ul style="list-style-type: none">• Firmy zagraniczne nienależące do Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG): wpłacanie składek do kasy urlopowej jest obowiązkowe.• Firmy należące do EOG (Kodeks pracy art. D. 3141-26 i 3141-27): wpłacanie składek nie jest obowiązkowe, jeśli firma znajduje się w jednej z dwóch następujących sytuacji:<ul style="list-style-type: none">- w przypadku układu zawartego pomiędzy Związkiem Francuskich kas, a kasą/ kasami kraju pochodzenia (Niemcy, Austria, Włochy).- w przypadku uzasadnienia przez firmę równoważności uprawnień do płatnego urlopu pracowników za cały okres oddelegowania <p>Jeżeli dana firma jest powiązana z instytucją równoważną z kasami urlopowymi, musi udowodnić, że jest na bieżąco ze swoimi zobowiązaniami wobec tej instytucji na czas trwania oddelegowania.</p> <p>Przepisy prawne dotyczące przestoju na skutek niekorzystnych warunków pogodowych (Kodeks pracy, art. L. 1262-4,7°, L. 5424-6 i kolejne; D. 5424-7 i kolejne):</p> <p>Podporządkowanie się systemowi kas urlopowych w przypadku niekorzystnej pogody jest zasadniczo obowiązkowe dla przedsiębiorstw, których działalność we Francji jest objęta owym systemem, na takich samych zasadach jak w przypadku przedsiębiorstw z siedzibą we Francji.</p>
<u>Więcej informacji:</u>	
Kontakt z organizacjami pracodawców	SocialEurope@national.ffbatiment.fr j.andony@capeb.fr e.cliche-dissin@capeb.fr
Kontakt z organizacjami związkowymi	<ul style="list-style-type: none">• CFDT – Francuska demokratyczna konfederacja pracy: budownictwo i drewno: https://www.cfdt-construction-bois.fr/contact.html• Krajowa Federacja Pracowników Budownictwa, Przemysłu Drzewnego i Meblarskiego (CGT): http://construction.cgt.fr/contact/• Force Ouvrière (Siła robotnicza) Budownictwo: http://www.foconstruction.com• CFE-CGC BTP (Francuska Konfederacja Zarządzania – Generalna Konfederacja Wykonawcza – Budownictwo): http://www.cfecgcbtp.com/fr/sections-sentations/vos-contats-en-region.html• CFTC BATI-MAT-TP (Stowarzyszenie robotników budowlanych): http://www.batimattp-cftc.fr/contact.html