

Come conoscere e fare valere i vostri diritti?

Esistono varie possibilità:

■ Contattare l'ispettorato del lavoro

L'ispettorato del lavoro è incaricato di controllare l'applicazione del diritto del lavoro e rilevare le infrazioni, ma anche di facilitare il dialogo e la conciliazione tra datore di lavoro e dipendente, al fine di prevenire o risolvere le eventuali controversie.

Troverete i recapiti postale e telefonico dei servizi dell'ispettorato del lavoro per mezzo della pianta disponibile sul seguente sito internet: <http://direccte.gouv.fr/>

■ Ricorrere a **organizzazioni sindacali**, rappresentative a livello nazionale e intraprofessionale, che possono agire in giudizio in vostro nome

- CFDT (Confederazione Francese Democratica del Lavoro) edilizia e legno: <https://www.cfdt-construction-bois.fr/contact.html>
- **Federazione nazionale dei lavoratori edilizia, legno e arredamento** (CGT – Confederazione Generale del Lavoro): <http://construction.cgt.fr/contact/>
- Force Ouvrière (Forza Operaia) edilizia: <http://www.foconstruction.com>
- CFE-CGC (Confederazione Francese dell'Inquadramento – Confederazione Generale dei Quadri Edilizia Lavori Pubblici): <http://www.cfecgcbtp.com/fr/sections-sentations/vos-contats-en-region.html>
- CFTC BATI-MAT-TP (Confederazione Francese dei Lavoratori Cristiani Edilizia, Manutenzione e Lavori Pubblici): <http://www.batimattp-cftc.fr/contact.html>

■ Adire il Consiglio dei Probiviri

Il consiglio dei probiviri è la giurisdizione francese specializzata che risolve le controversie tra i lavoratori e i loro datori di lavoro.

Per maggiori informazioni: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>

Consultare gli indirizzi e la competenza territoriale dei consigli dei probiviri:

<http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html>

■ Adire la giurisdizione competente del vostro paese



MINISTERO DEI LAVORO

[it]

In quanto lavoratore distaccato, godete di tutti i diritti tutelativi riconosciuti ai lavoratori delle imprese francesi, durante tutto il vostro periodo di attività in Francia, nei seguenti campi:

- Salario minimo
- Durata del lavoro, giorni festivi, ferie pagate annue, permessi retribuiti per motivi di famiglia
- Salute e sicurezza sul lavoro
- Diritto di sciopero
- Libertà individuali e collettive
- Discriminazioni e parità professionale tra donne e uomini
- Tutela della maternità

Questo documento presenta la maggior parte dei vostri diritti. Per ulteriori informazioni, potete consultare i siti internet:

del Ministero del lavoro: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries-et-lutte-contre-la-fraude-au-detachement/>

della Federazione europea dei lavoratori dell'edilizia e del legno: <http://www.constructionworkers.eu/fr/fr>

Attenzione ☞ *Disposizioni convenzionali possono prevedere misure maggiormente favorevoli ai lavoratori nel ramo del vostro settore d'attività. Potete trovare ulteriori informazioni nei siti internet indicati nell'ultima pagina di questo documento.*

■ LA DURATA DEL LAVORO

La durata legale del lavoro in Francia è pari a **35 ore settimanale**. Potete effettuare straordinari. Tuttavia, non potete lavorare più di 10 ore al giorno, né più di 48 ore alla settimana, tranne deroga rilasciata dell'ispettorato del lavoro.

Avete diritto a varie pause, nonché a un **riposo quotidiano** (11 ore consecutive tra due periodi di lavoro) ed a un **riposo settimanale** di 35 ore (che include, di solito, la domenica). **Attenzione**, se lavorate **di notte (tra le 21.00 e le 06.00)**, si applicano apposite regole atte a tutelare la vostra salute e la vostra sicurezza.

■ LA VOSTRA RETRIBUZIONE

Il vostro **salario di base** deve essere uguale al salario minimo convenzionale del contratto collettivo di lavoro applicabile nell'impresa in cui lavorate. Non deve mai essere inferiore allo «SMIC» (9,76 € lordi all'ora a partire dal 1° gennaio 2017). Possono anche essere versati diversi premi a seconda delle condizioni stabilite dal contratto collettivo di lavoro (premio vacanze, premi legati a condizioni particolari di lavoro: penosità, insalubrità, nocività...).

Le **spese di viaggio, vitto e alloggio** causati dal vostro distacco in Francia sono a carico del vostro datore di lavoro. Devono, quindi, esservi rimborsate se le avete sostenute anticipatamente. Tali rimborsi non sono inclusi nel calcolo del vostro salario minimo.

Gli **straordinari** rappresentano tutte le ore lavorate oltre le 35 ore di lavoro settimanali. Se effettuate straordinari, avete diritto a una maggiorazione della vostra retribuzione di almeno il 25%, a meno che il vostro datore di lavoro applichi un accordo collettivo che preveda un tasso di maggiorazione inferiore (ma che comunque deve essere almeno uguale al 10%). Il vostro datore di lavoro può decidere di compensare gli straordinari con un tempo di riposo e non con una maggiorazione di salario. Tale tempo di riposo ha luogo durante le vostre abituali ore di lavoro e sarete pagati come se lavorereste.

Se la durata del vostro distacco in Francia è superiore a un mese, il vostro datore di lavoro deve compilare una **busta paga**. Per una durata inferiore a un mese, deve consegnarvi un documento che apporta la prova del rispetto del pagamento della retribuzione minima.

■ LE FERIE

Ogni dipendente ha diritto a **2,5 giorni di ferie pagate per ogni mese di lavoro effettivo**. **Se lavorate meno di un mese, questo diritto alle ferie viene calcolato in funzione dei giorni lavorati. Avete diritto a un'indennità di ferie pagate che ammonta al 10% della retribuzione percepita durante il periodo del vostro distacco.**

Vi sono 11 giorni festivi legali in Francia; il fatto di non lavorare durante un giorno festivo non comporta alcuna perdita di retribuzione. Il lavoro svolto il 1° maggio è sottoposto a varie condizioni e comporta il raddoppio della retribuzione percepita per tale giornata.

In caso di **nascita**, le donne beneficiano di un congedo maternità di almeno 16 settimane (nonché di altre misure tutelative) e gli uomini di un congedo paternità di 11 giorni consecutivi (18 giorni in caso di nascite plurime). Esistono anche altri giorni di ferie in caso di eventi di famiglia (per esempio, matrimonio o decesso).

■ LA VOSTRA SALUTE E LA VOSTRA SICUREZZA

Il vostro datore (e l'impresa utilizzatrice per i lavoratori interinali) è responsabile della tutela della vostra salute e della vostra sicurezza. Deve prendere adeguati provvedimenti e fornirvi mezzi adeguati ai rischi ai quali potete essere esposti (per esempio: lavoro in altezza, prodotti pericolosi, esposizione al rumore, uso di macchine, apparecchi e mezzi da cantiere...).

Beneficiate di una formazione riguardante la sicurezza e dovete rispettare le protezioni collettive installate e usare le attrezzature di protezione individuale consegnatevi dal datore di lavoro. In caso di pericolo grave e imminente, dovete **avvertire** il vostro responsabile e potete smettere di lavorare.

In caso di **infortunio**, il datore di lavoro (o l'impresa utilizzatrice) deve inviare, entro 48 ore, una dichiarazione all'ispettorato del lavoro del luogo di accadimento dell'infortunio. Se il datore di lavoro non ha denunciato l'infortunio, voi o uno dei vostri colleghi potete fare la denuncia.

■ LAVORATORI INTERINALI

Se siete un lavoratore interinale distaccato in Francia, godete **degli stessi diritti riconosciuti agli altri dipendenti** impiegati nell'impresa utilizzatrice per quel che riguarda la durata del lavoro, le strutture collettive e la retribuzione (che deve essere almeno uguale a quella che percepirebbe un dipendente dell'impresa utilizzatrice con una qualifica e mansioni equivalenti). Beneficiate di un'**indennità di fine missione**, a meno che siate titolari di un contratto di durata indeterminata nel vostro paese d'origine.