

## Cum vă cunoașteți și vă faceți respectate drepturile ?

Există mai multe posibilități:

### ■ Contactați Inspectoratul Muncii

Inspectoratul Muncii are responsabilitatea de a controla aplicarea dreptului muncii și de a constata infracțiunile, dar și de a facilita dialogul și concilierea între angajator și salariat în vederea prevenirii sau soluționării unui conflict.

Veți găsi coordonatele poștale și telefonice ale Inspectoratului Muncii cu ajutorul hărții disponibile pe situl internet următor: <http://direccte.gouv.fr/>

■ Faceți apel la **organizațiile sindicale** reprezentative la nivel național și interprofesional care pot acționa în justiție în numele dumneavoastră

- CFDT (Confederația Franceză Democratică a Muncii) construcții și industria lemnului: <https://www.cfdt-construction-bois.fr/contact.html>
- Federația națională a salariaților din construcții, industria lemnului și a mobilei (CGT)(Confederația Generală a Muncii) : <http://construction.cgt.fr/contact/>
- Forța de muncă în construcții: <http://www.foconstruction.com>
- CFE-CGC BTP (Confederația Franceză a Conducerii- Confederația Generală a Cadrelor din Construcții și Lucrări Publice) : <http://www.cfecgcbtp.com/fr/sections-sentations/vos-contats-en-region.html>
- CFTC BATI-MAT-TP (Confederația Franceză a Lucrătorilor Creștini – Construcții-Întreținere-Lucrări Publice): <http://www.batimattp-cftc.fr/contact.html>

### ■ Adresați-vă Consiliului prud'hommes

Consiliul prud'hommes este jurisdicția franceză specializată care soluționează litigiile dintre muncitori și angajatorii lor.

Informații suplimentare : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>

Consultați adresele și jurisdicția consiliilor prud'hommes :

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

### ■ Adresați-vă jurisdicției competente din țara dumneavoastră



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTERUL MUNCII

[ro]

## **Muncitor detașat, beneficiați de aceleași drepturi de protecție ca și muncitorii din întreprinderile franceze pe parcursul întregii perioade de activitate în Franța, în domeniile următoare:**

- Salariul minim
- Durata muncii, sărbători legale, concedii anuale plătite, concedii pentru evenimente familiale
- Sănătate și protecția muncii
- Dreptul la grevă
- Libertăți individuale și colective
- Discriminări și egalitate profesională între femei și bărbați
- Protecția maternității

**Acest document vă prezintă esențialul drepturilor dumneavoastră. Pentru informații suplimentare, puteți consulta siturile internet :**

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

Federația europeană a muncitorilor din construcții și industria lemnului: <http://www.constructionworkers.eu/fr/fr>

**Atenție** ☞ *Dispozițiile convenționale pot prevedea măsuri mai favorabile pentru ramura din sectorul dvs. de activitate. Puteți găsi mai multe informații pe siturile internet indicate pe ultima pagină a acestui document.*

## ■ DURATA MUNCII

Durata legală de muncă în Franța este stabilită la **35 ore pe săptămână**. Puteți efectua ore suplimentare, însă nu puteți lucra mai mult de 10 ore pe zi, nici mai mult de 48 de ore pe săptămână, cu excepția cazului în care aveți o derogare din partea Inspectoratului Muncii.

Aveți dreptul la o pauză, **odihnă zilnică** (11 ore consecutive între două perioade de lucru) și un **repaus săptămânal** de 35 ore (care include în general duminica). **Atenție**, dacă lucrați **noaptea (între orele 9 seara și 6 dimineața)**, se aplică reguli speciale pentru a vă proteja sănătatea și siguranța.

## ■ REMUNERAȚIE

**Salariul dumneavoastră de bază** trebuie să fie egal cu salariul minim convențional din convenția colectivă aplicabilă în întreprindere și niciodată mai mic de "SMIC" (9,76€ brut pe oră la 1 ianuarie 2017). Anumite prime pot fi, de asemenea, plătite în condițiile stabilite de convenția colectivă (primă de concediu, prime aferente condițiilor speciale de muncă: condiții grele de muncă, condiții insalubre, zgomot...).

**Cheltuielile de deplasare, de cazare și de masă** cauzate de detașarea în Franța sunt responsabilitatea angajatorului dumneavoastră și fac obiectul rambursării dacă plătiți sumele respective. Aceste rambursări nu sunt incluse în calculul salariului minim.

**Orele suplimentare** sunt toate orele efectuate în plus față de 35 ore de muncă pe săptămână. Dacă lucrați ore suplimentare, aveți dreptul la o majorare a remunerației cu cel puțin 25%, cu excepția cazului în care angajatorul dumneavoastră aplică un acord colectiv care prevede o rată a majorării mai mică (însă care, în orice caz, este cel puțin egală cu 10%). Angajatorul dumneavoastră poate decide să compenseze orele suplimentare cu un timp de odihnă în locul unei majorări a salariului; acest timp de odihnă este acordat în timpul orelor de lucru obișnuite, dumneavoastră fiind plătit ca și cum ați lucra.

Dacă durata detașării dumneavoastră în Franța este mai mare de o lună, angajatorul dumneavoastră trebuie să întocmească un **fluturaș de salariu**. Pentru o durată mai mică de o lună, acesta trebuie să întocmească un document care dovedește respectarea plății remunerației minime.

## ■ CONCEDII

Orice salariat are dreptul la **2,5 zile de concediu plătit pe lună lucrată efectiv**. **Dacă lucrați mai puțin de o lună, acest drept la concediu este calculat în funcție de zilele lucrate. Aveți dreptul la indemnizație de concediu plătit care reprezintă 10% din remunerația percepută pe perioada detașării dumneavoastră.**

**Sunt 11 zile de sărbători legale în Franța; faptul că nu lucrați într-o sărbătoare legală nu înseamnă că pierdeți o parte din remunerație. Lucrul în ziua de 1 mai este supus unei condiții și implică dublarea salariului.**

În cazul **nașterii**, femeile beneficiază de concediu de maternitate de cel puțin 16 săptămâni (precum și de alte reguli de protecție), iar bărbații beneficiază de un concediu de paternitate de 11 zile consecutive (18 pentru nașteri multiple). Există, de asemenea, alte zile de concediu prevăzute în cazul unui eveniment familial (de exemplu, căsătorie sau deces).

## ■ SĂNĂTATE, SECURITATE

**Angajatorul dumneavoastră (și întreprinderea care utilizează muncitorii temporari) este responsabil** pentru protecția sănătății și siguranței dumneavoastră. Trebuie să ia măsuri și să vă asigure mijloace adaptate riscurilor la care vă puteți expune (de exemplu: muncă la înălțime, produse nocive, expunere la zgomot, utilizarea mașinilor, aparatelor și utilajelor de pe șantier...).

Beneficiați de instruire în domeniul protecției muncii și trebuie să respectați protecțiile colective instalate și să purtați echipamentul individual de protecție furnizat de angajator. În caz de pericol grav și iminent care vă pune în pericol siguranța, trebuie să vă **alertați** șeful și puteți înceta lucrul.

În caz de **accident de muncă**, angajatorul (sau întreprinderea utilizatoare) trimite o declarație Inspectoratului Muncii din locul în care s-a produs accidentul în termen de 48 de ore. Dacă nu a declarat accidentul de muncă, dumneavoastră sau un coleg puteți face această declarație.

## ■ MUNCITORI TEMPORARI

Dacă sunteți salariat temporar detașat în Franța, beneficiați **de aceleași drepturi ca ceilalți salariați** din întreprinderea utilizatoare, atât pe durata muncii, pentru echipamentul colectiv și remunerație (aceasta este cel puțin egală cu cea pe care o percepe un salariat al întreprinderii utilizatoare cu o calificare și un post echivalent). Beneficiați de o **indemnizație de terminare a misiunii**, cu excepția cazului în care sunteți titularul unui contract pe durată nedeterminată în țara dumneavoastră de origine.