

Dokument układu zbiorowego pracy – Pracownicy w przedsiębiorstwach budowlanych zatrudniających do 10 pracowników (numer IDCC 1596)

PRACOWNICY W PRZEDSIĘBIORSTWACH BUDOWLANYCH ZATRUDNIAJĄCYCH DO 10 PRACOWNIKÓW

Pracownicy, których dotyczy dokument: Pracownicy delegowani, których zakres czynności jest objęty postanowieniami krajowego układu zbiorowego robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlanych objętych dekretem z dnia 1 marca 1962 r. (tj. zatrudniających do 10 pracowników) z dnia 8 października 1990 r.

Data wejścia w życie: 1 marca 1991, Rozporządzenie o rozszerzeniu obowiązywania układów zbiorowych z 12 lutego 1991 r., opublikowane w Dzienniku Ustaw Republiki Francuskiej z 15 lutego 1991 r.

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/odpowia dająca jej płaca minimalna):

Klasyfikacje:

Więcej informacji znajduje się w [artykule 12.1](#) i następnych Układu Zbiorowego oraz w [Przewodniku po krajowej klasyfikacji krajowego układu zbiorowego z dnia 8 października 1990 r.](#)

Minimalne wynagrodzenie miesięczne:

Pracodawca musi płacić 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

Powyższe płace minimalne mają zastosowanie w przypadku młodocianych pracowników w wieku poniżej 18 lat, bez żadnych potrąceń płacy (artykuł 11.1).

Dokument układu zbiorowego pracy – Pracownicy w przedsiębiorstwach budowlanych zatrudniających do 10 pracowników (numer IDCC 1596)

Dopłaty za nadgodziny, pracę nocną, pracę w niedziele i dni wolne od pracy:

Dopłaty za nadgodziny ([art. 3.17](#))

brak szczególnych postanowień umownych, dlatego zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy, mianowicie:

- 25% za godziny pracy od godziny 36. do godziny 43.
- 50% począwszy od 44. godziny
-

Odbiór godzin pracy utraconych na skutek niekorzystnych warunków pogodowych: zastosowanie dodatkowej stawki za nadgodziny.

Przypadek szczególny (artykuł 3.28): w zakładach lub na placach budowy w rejonach górskich, gdzie prace są wstrzymywane na co najmniej 3 miesiące, nieprzepracowane godziny pracy podlegają w ramach rekompensaty odebraniu w maksymalnym wymiarze 120 godzin rocznie. W takim przypadku dopłata za godziny nadliczbowe obowiązuje począwszy od 39. godziny pracy w tygodniu.

Roczny limit nadgodzin (art. 3.13):

- 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.

Dopłaty za pracę nocną:

- **Dla pracowników objętych definicją pracowników nocnych** ([Porozumienie z dnia 12 lipca 2006, dotyczące pracy nocnej robotników, pracowników ETAM i kierownictwa przedsiębiorstw w sektorze budowlanym i robót publicznych](#))

- 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.
- przydział 1 dnia odpoczynku między 270 a 349 godzinami pracy lub 2 dni odpoczynku, jeśli przepracowano 350 godzin lub więcej (od godziny 21:00 do godziny 6:00 w ciągu 12 następujących po sobie miesięcy);
- transport w razie potrzeby do miejsca pracy i/lub do domu;
- dopłata na zakupy (dieta na wyżywienie);
- 30-minutowa przerwa (bezpłatna) na nocną zmianę trwającą co najmniej 6 godzin.

Przypominamy: *W świetle Porozumienia z 12 lipca 2006 r., za pracowników nocnych uznaje się osoby, 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 godzinach 21:00 – 6:00.*

- **Nadzwyczajne godziny pracy nocnej:** Układ zbiorowy nie przewiduje żadnej dopłaty.
- **Planowe godziny pracy nocnej (niebędącej pracą zwyczajową ani nadzwyczajną):** dopłata jest ustalana przez przedsiębiorstwo zatrudniające

Dokument układu zbiorowego pracy – Pracownicy w przedsiębiorstwach budowlanych zatrudniających do 10 pracowników (numer IDCC 1596)

	<p>pracowników delegowanych. Układ zbiorowy nie określa żadnego minimalnego poziomu dopłat.</p> <p>Dopłaty za pracę w niedzielę: brak dopłat umownych</p> <p>Dopłata za pracę w dni ustawowo wolne od pracy (art. 5.11): Jeśli przedsiębiorstwo zobowiązuje pracowników do pracy w dzień ustawowo wolny od pracy, otrzymają oni wynagrodzenie dwukrotnie:</p> <ul style="list-style-type: none">- za pracę wykonaną w tym dniu, poprzez zwykłą wypłatę wynagrodzenia odpowiadającego godzinom pracy wykonywanej w dzień ustawowo wolny od pracy;- oraz w ramach dnia ustawowo wolnego od pracy dla pracowników, którzy mogliby domagać się utrzymania wynagrodzenia za godziny utracone w dany dzień wolny od pracy.
Premie i diety	<p>Premia wakacyjna (art. 5.25)</p> <ul style="list-style-type: none">- Beneficjenci: pracownicy, którzy przepracowali co najmniej 1675 godzin w roku referencyjnym (od 1 kwietnia do 31 marca) w jednym lub kilku przedsiębiorstwach budowlanych 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>Oprócz premii wakacyjnej płaca miesięczna stanowi wynagrodzenie Robotników Budowlanych za wszystkie aspekty normalnego i zwykłego wykonywania zawodu.</p> <p>W skutek powyższego nie jest im należna żadna premia ani świadczenie umowne oprócz miesięcznego wynagrodzenia za pracę, którą wykonują z tego tytułu (art. IV-1).</p>
<p>WYDATKI SŁUŻBOWE:</p> <p>Diety na krótkie podróże służbowe</p>	<p>System diet za krótkie podróże służbowe (art. 8.11) ma na celu zrekompensowanie pracownikom zatrudnionym w firmach budowlanych dodatkowych kosztów ponoszonych w związku z częstotliwością podróży, nieodłącznym elementem w celu dotarcia na ich miejsca pracy.</p> <p>System diet na krótkie podróże służbowe w sektorze robót publicznych obejmuje trzy elementy:</p> <ul style="list-style-type: none">- dieta na wyżywienie,- dieta na transport,- dieta na przejazdy, <p>które są wypłacane pracownikom będącym beneficjentami.</p> <p>Powyższe diety są dzienne, ryczałtowe i ustalone na poziomie wartości bezwzględnej.</p> <p>1) Beneficjenci (art. 8.12) Pracownicy niewykonyjący pracy siedzącej, tj. zatrudnieni na placu budowy, w odróżnieniu od wykonujących pracę siedzącą na stałym terenie przedsiębiorstwa.</p>

Dokument układu zbiorowego pracy – Pracownicy w przedsiębiorstwach budowlanych zatrudniających do 10 pracowników (numer IDCC 1596)

2) Strefy koncentryczne (art. 8.13):

Ustanowienie systemu stref koncentrycznych w celu określenia wysokości ulg na przejazd i transport. Te 5 stref jest oddalonych od siebie o 10 km, mierzonych w linii prostej. Punkt początkowy stref koncentrycznych jest ustalany w siedzibie przedsiębiorstwa (lub w jego regionalnym lub lokalnym oddziale, jeśli oddział był otwarty dłużej niż rok przed otwarciem placu budowy).

Gdy firma znajduje się w odległości większej niż 50 km od placu budowy, punkt wyjścia stref koncentrycznych ustalany jest w punkcie geograficznym, merostwie lub urzędzie miasta powiatowego terytorium, na którym znajduje się plac budowy (art. 8.13 i 8.14).

3) Rodzaje diet na krótkie podróże służbowe

a) dieta na wyżywienie (art. 8.15)

Dieta na wyżywienie ma na celu rekompensowanie dodatkowych kosztów poniesionych za obiad poza miejscem zamieszkania robotnika.

Pracodawca nie jest zobowiązany do wypłacenia diety na żywienie, gdy:

- robotnik faktycznie spożywa posiłek w swoim zwyczajowym miejscu zamieszkania;
 - na terenie placu budowy istnieje restauracja firmowa, a posiłek jest objęty wkładem finansowym firmy równym wysokości dodatku żywieniowego;
- posiłek jest zapewniony bezpłatnie lub przy finansowym udziale przedsiębiorstwa, równym kwocie diety na wyżywienie.

Wysokość diety na wyżywienie jest ustalana według skali przewidzianej w terytorialnych układach zbiorowych.

b) dieta na transport (art. 8.16)

Celem tej diety jest zrekompensowanie kosztów transportu ponoszonych codziennie w celu dotarcia na plac budowy i z powrotem, niezależnie od użytego środka transportu.

Nie przysługuje, gdy pracownik nie ponosi kosztów transportu, w szczególności gdy firma zapewnia bezpłatny transport lub zwraca koszty biletów transportowych.

Wysokość diety na transport jest ustalana według skali przewidzianej w terytorialnych układach zbiorowych.

c) dieta na przejazdy (art. 8.17)

Dieta na przejazdy ma na celu zrekompensowanie w formie ryczałtu obciążenia finansowego, jakie stanowi konieczność codziennego przyjeżdżania na plac budowy i powrotu do domu.

Nie przysługuje, gdy przedsiębiorstwo zapewnia robotnikowi bezpłatne zakwaterowanie na placu budowy lub w bezpośredniej okolicy.

Wysokość diety na przejazdy jest ustalana według skali przewidzianej w terytorialnych układach zbiorowych.

Dokument układu zbiorowego pracy – Pracownicy w przedsiębiorstwach budowlanych zatrudniających do 10 pracowników (numer IDCC 1596)

4) Wysokość diet ([art. 8.18](#))

Diety związane ze zwrotem kosztów sąienne, ryczałtowe i ustalone na poziomie wartości bezwzględnej.

Zwroty kosztów za krótkie przejazdy i za długie przejazdy mają charakter alternatywny i nie kumulują się.

Diety na długie podróże służbowe

Beneficjenci ([art. 8.21](#))

Pracownik, który pracuje na placu budowy na terenie metropolitalnym, której oddalenie od miejsca zamieszkania uniemożliwia mu – biorąc pod uwagę środki transportu publicznego, z których może skorzystać – powrót każdego wieczoru do miejsca zamieszkania zadeklarowanego we Francji metropolitalnej przez oddelegowanego pracownika

Dzienna dieta podczas podróży służbowej ([art. 8.22](#))

Ryczałtowa dieta za długie przejazdy, której wysokość ustala przedsiębiorstwo, odpowiada normalnym dziennym wydatkom ponoszonym przez pracownika w podróży, oprócz zwykłych wydatków, które poniósłby, gdyby nie podróżował (koszt drugiego zakwaterowania, dodatkowe wydatki na jedzenie i inne dodatkowe wydatki związane z przebywaniem w miejscu oddalonym od domu).

Wydatki są zwracane w postaci świadczenia ryczałtowego równego normalnym kosztom zakwaterowania i wyżywienia ponoszonych przez pracownika.

- a) Zwrot za koszty transportu i czas dojazdu dla pracownika na samym początku lub na samym końcu budowy podczas długich podróży służbowych ([art. 8.24](#)):
- zwrot kosztów transportu, w szczególności pociągiem w 2. klasie:
 - za godziny ujęte w harmonogramie pracy pracownika, które nie zostały przepracowane ze względu na czas wyjazdu lub przyjazdu: odszkodowanie równe wynagrodzeniu, które robotnik zarobiłby, gdyby pracował;
 - oraz, w stosownych przypadkach, za każdą godzinę podróży nieuwzględnioną w jego harmonogramie pracy: wypłata odszkodowania o wysokości 50% stawki godzinowej (bez podwyżki lub dodatkowej premii w ramach rekompensaty za dodatkowe koszty)

- b) Zwrot za koszty dojazdu do domu lub na miejsce pracy oraz czasu dojazdu podczas wyjazdów „wypoczynkowych” ([art. 8.25](#))

zwrot za koszty dojazdu do domu lub na miejsca pracy po okazaniu dowodu zakupu oraz za cenę przejazdu pociągiem w 2. klasie.

W zależności od odległości (i o ile nie istnieje szczególna umowa między pracodawcą a pracownikiem) pracownikowi przysługuje 1 podróż w obie strony:

Dokument układu zbiorowego pracy – Pracownicy w przedsiębiorstwach budowlanych zatrudniających do 10 pracowników (numer IDCC 1596)

- co tydzień na dystansie do 250 km;
- co 2 tygodnie na dystansie od 251 km do 500 km;
- co 3 tygodnie na dystansie od 501 km do 750 km;
- co 4 tygodnie na dystansie powyżej 750 km.

Czas spędzony w podróży podczas tych wyjazdów jest rekompensowany począwszy od 9. godziny według normalnej stawki wynagrodzenia, o ile podróż przekracza 9 godzin, zarówno podczas podróży w jedną stronę, jak również podczas powrotu.

Pracownik musi mieć możliwość spędzenia 48 godzin w swoim miejscu zamieszkania.

CZAS PRACY

Czas pracy:

Maksymalny czas pracy ([art. 3.15](#))

- maksymalny dzienny czas pracy nie może przekroczyć 10 godzin;
- maksymalny czas pracy w ciągu jednego tygodnia nie może przekroczyć 48 godzin;
- średni tygodniowy czas pracy obliczony w oparciu o dowolny okres 12 następujących po sobie tygodni nie może przekroczyć 46 godzin;
- średni tygodniowy czas pracy obliczony w oparciu o półrocze kalendarzowe nie może przekroczyć 44 godzin.

Czas przerwy: w przypadku braku postanowień umownych stosowane są przepisy prawa.

Liczba dni roboczych w tygodniu : zasada 5-dniowego tygodnia pracy ([art. 3.21](#)) z wyjątkiem szczególnych przypadków: pilnych prac związanych z bezpieczeństwem lub konserwacją.

Z ważnych powodów, takich jak pilna lub ciągła praca lub praca w pomieszczeniach, do których dopuszczona jest publiczność, robotnicy mogą być zobowiązani do pracy 6. dnia: w sobotę lub poniedziałek. Oprócz wynagrodzenia za godziny pracy przepracowane 6. dnia tygodnia, robotnik ma prawo do wykorzystania przysługującego mu dodatkowego odpoczynku o takim samym czasie trwania. Odpoczynek ten, wykorzystany w ciągu maksymalnie 5 tygodni po jego nabyciu oraz, jeśli to możliwe, w tym samym miesiącu kalendarzowym, jest wypłacany w wysokości odpowiadającej połowie nieprzepracowanych godzin pracy (artykuł 3.22).

Tygodniowy odpoczynek ([art. 3.21](#)):

- Zasada: odpoczynek trwa co najmniej 48 godzin, co odpowiada 2 następującym po sobie dniom odpoczynku, z których jeden przypada w niedzielę, a drugi w sobotę (opcja preferowana) albo w poniedziałek, z wyjątkiem pilnych prac związanych z bezpieczeństwem lub konserwacją.
- Wyjątkowy przypadek umożliwiający pracę w soboty: pilna praca ze względu na bezpieczeństwo lub zabezpieczenie narzędzia lub konstrukcji. W takim przypadku drugi dzień tygodniowego odpoczynku przypada w poniedziałek.

Praca w sobotę lub poniedziałek ([art. 3.22](#))

Dokument układu zbiorowego pracy – Pracownicy w przedsiębiorstwach budowlanych zatrudniających do 10 pracowników (numer IDCC 1596)

Dodatkowy odpoczynek w tym samym wymiarze co przepracowane godziny, podlegający wynagrodzeniu w wysokości 50% czasu trwania (np.: dodatkowy wypoczynek w wymiarze 4 godzin – wynagrodzeniu w 100% podlegają jedynie 2 godziny)

Pracownik nocny (patrz rozdział „Dopłaty związane z godzinami pracy”)

- **Maksymalny dzienny czas pracy:** 8 godzin z wyjątkiem czynności, o których mowa w art. R. 3122-5 Kodeksu pracy: do 12 godzin.
- **Maksymalny tygodniowy czas pracy:** 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, wymaganiami interwencyjnymi, w ramach czynności wymienionych w art. R. 3122-7 Kodeksu pracy, w szczególności w pracach konserwacyjno-eksploatacyjnych lub serwisowych.

System nadgodzin:

- **Sposób wyliczania:** w przypadku braku postanowienia umownego stosowane są przepisy prawa.
- **Roczny limit nadgodzin** ([art. 3.13](#)):
 - 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. 3.14](#)): 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** ([art. 3.18](#)): godziny przepracowane poza grafiką zbiorową, do jednej godziny dziennie. Godziny te są traktowane jako nadgodziny, ale nie są wliczane do rocznego limitu godzin nadliczbowych dla kierowców.

Urlopy:

Urlopy płatne ([art. 5.21 i 5.22](#)):

- 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.
- 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.

→Obowiązek wpłacania składek do kas ds. urlopów:

Dokument układu zbiorowego pracy – Pracownicy w przedsiębiorstwach budowlanych zatrudniających do 10 pracowników (numer IDCC 1596)

Pracodawcy, którzy tymczasowo oddelegowują pracowników na terenie kraju, podlegają warunkom podporządkowania kasom ds. urlopów (Kodeks pracy, art. L. 1262-4 7°).

Przedsiębiorstwa z siedzibą w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej lub w jednym z państw trzecich należących do Europejskiego Obszaru Gospodarczego mogą zostać wyłączone z tych wymogów, jeśli uzasadnią, że ich pracownicy mają prawo do płatnego urlopu za okres delegacji, na warunkach co najmniej odpowiadających warunkom przewidzianym przez francuskie przepisy prawa.

Jeśli pracodawca musi przystąpić do kasy: Świadczenia urlopowe są wypłacane pracownikom delegowanym przez kasy, do których wplacali oni składki.

Dodatkowe świadczenie za staż pracy (art. 5.24)

dodatkowe świadczenie urlopowe ustalone zgodnie z ciągłym (lub nieciągłym) stażem pracy pracownika w tej samej firmie, mianowicie:

- 2 dni urlopu za 20 lat,
- 4 dni za 25 lat,
- 6 dni za 30 lat.

Premia wakacyjna: zob. wyżej w sekcji „Wynagrodzenie”> „Premie i diety”.

Urlopy okolicznościowe z tytułu wydarzeń rodzinnych (art. 5.12 Kodeksu pracy):

Okoliczność	Czas nieobecności
Ślub	4 dni
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.

Dokument układu zbiorowego pracy – Pracownicy w przedsiębiorstwach budowlanych zatrudniających do 10 pracowników (numer IDCC 1596)

	<table border="1"><tbody><tr><td>Pogrzeb ojca, matki</td><td>3 dni</td></tr><tr><td>Pogrzeb jednego z jego dziadków, szwagra, szwagierki, wnuka lub wnuczki</td><td>1 dzień</td></tr><tr><td>Pogrzeb teścia lub teściowej, brata lub siostry</td><td>3 dni</td></tr><tr><td>Powiadomienie o doznaniu przez dziecko niepełnosprawności</td><td>2 dni</td></tr></tbody></table>	Pogrzeb ojca, matki	3 dni	Pogrzeb jednego z jego dziadków, szwagra, szwagierki, wnuka lub wnuczki	1 dzień	Pogrzeb teścia lub teściowej, brata lub siostry	3 dni	Powiadomienie o doznaniu przez dziecko niepełnosprawności	2 dni
Pogrzeb ojca, matki	3 dni								
Pogrzeb jednego z jego dziadków, szwagra, szwagierki, wnuka lub wnuczki	1 dzień								
Pogrzeb teścia lub teściowej, brata lub siostry	3 dni								
Powiadomienie o doznaniu przez dziecko niepełnosprawności	2 dni								
Dni wolne od pracy:	<p>Dni ustawowo wolne od pracy: (art. 5.11) pracownicy otrzymują wynagrodzenie za dni ustawowo wolne od prac na warunkach przewidzianych w ustawie na 1 maja (w tym przy utraconych godzinach w związku z niekorzystnymi warunkami pogodowymi lub podczas płatnego urlopu).</p> <p><i>→Jeżeli pracownik ma mniej niż 3 miesiące stażu pracy w firmie, która go zatrudnia</i></p> <p>Rekompensata za dzień ustawowo wolny od pracy podlega następującym warunkom umownym:</p> <ul style="list-style-type: none">• pracownik był obecny w pracy dzień przed i dzień po dniu wolnym od pracy, z wyjątkiem dozwolonych wyjątków (nieobecność z powodu choroby, wypadek przy pracy, nieobecność dopuszczona przez pracodawcę);• pracownik przepracował co najmniej 200 godzin w ciągu 2 miesięcy poprzedzających dzień ustawowo wolny od pracy w jednej lub kilku firmach budowlanych. <p>Jeżeli jeden z tych warunków nie zostanie spełniony, godziny nieprzepracowane w dzień ustawowo wolny od pracy (z wyjątkiem 1 maja) zostaną potrącone z miesięcznego wynagrodzenia pracownika.</p> <p><i>→Jeśli staż pracownika w przedsiębiorstwie jest dłuższy niż 3 miesiące, przysługuje mu prawo do zażądania rekompensaty za ustawowy urlop bez żadnego innego warunku</i></p> <p>Dni ustawowo wolne od pracy: patrz wyżej w punkcie „Wynagrodzenie” > „Dopłaty za nadgodziny, pracę nocną, pracę w niedziele i dni wolne od pracy”.</p>								
Pracownicy młodociani (od 16 do 18 lat):	<p>W przypadku braku postanowień umownych obowiązują przepisy Kodeksu pracy.</p> <p>Możliwość dostosowania maksymalnych czasów pracy (40 godzin tygodniowo i 10 godzin dziennie), jeśli wymaga tego zbiorowa organizacja pracy (L.3162-1 i R.3162-1)</p>								

Dokument układu zbiorowego pracy – Pracownicy w przedsiębiorstwach budowlanych zatrudniających do 10 pracowników (numer IDCC 1596)

	<p>Płace minimalne mają zastosowanie do młodocianych pracowników w wieku poniżej 18 lat, bez żadnych potrąceń płacy (art. 11-1)</p>																											
<p>PRAKTYKI ZAWODOWE</p>	<p>Wynagrodzenia wyższe od przewidzianych przepisami prawa (na mocy łącznych postanowień porozumienia z 8 lutego 2005 r., rozszerzonego na mocy Rozporządzenia z 17 sierpnia 2005 r. oraz Dekretu z 28 grudnia 2018 r.)</p> <table border="1" data-bbox="440 656 1476 1171"> <thead> <tr> <th rowspan="3">Rok praktyki</th> <th colspan="4">Wynagrodzenie BTP</th> </tr> <tr> <th>Poniżej 18 lat</th> <th>od 18 do 20 lat</th> <th>od 21 do 25 lat</th> <th>powyżej 26 lat</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2">% minimalnego wynagrodzenia (SMIC)</td> <td>% minimalnej płacy lub umownego minimum, jeśli jest wyższe **</td> <td colspan="2">% minimalnej płacy lub umownego minimum, jeśli jest wyższe **</td> </tr> <tr> <td>Pierwszy rok</td> <td>40%</td> <td>50%</td> <td>55%</td> <td rowspan="3">100%</td> </tr> <tr> <td>Drugi rok</td> <td>50%</td> <td>60%</td> <td>65%</td> </tr> <tr> <td>Trzeci rok</td> <td>60%</td> <td>70%</td> <td>80%</td> </tr> </tbody> </table> <p>* Procent minimalnej płacy lub umownego minimum odpowiadającego faktycznie zajmowanemu stanowisku, którekolwiek z nich jest wyższe. ** Dyplomy powiązane: do powyższej stawki stosuje się podwyższenie o 15 punktów procentowych w przypadku przygotowywania w ciągu jednego roku dyplomu na tym samym poziomie.</p>	Rok praktyki	Wynagrodzenie BTP				Poniżej 18 lat	od 18 do 20 lat	od 21 do 25 lat	powyżej 26 lat	% minimalnego wynagrodzenia (SMIC)		% minimalnej płacy lub umownego minimum, jeśli jest wyższe **	% minimalnej płacy lub umownego minimum, jeśli jest wyższe **		Pierwszy rok	40%	50%	55%	100%	Drugi rok	50%	60%	65%	Trzeci rok	60%	70%	80%
Rok praktyki	Wynagrodzenie BTP																											
	Poniżej 18 lat		od 18 do 20 lat	od 21 do 25 lat	powyżej 26 lat																							
	% minimalnego wynagrodzenia (SMIC)		% minimalnej płacy lub umownego minimum, jeśli jest wyższe **	% minimalnej płacy lub umownego minimum, jeśli jest wyższe **																								
Pierwszy rok	40%	50%	55%	100%																								
Drugi rok	50%	60%	65%																									
Trzeci rok	60%	70%	80%																									
<p>OCHRONA MACIERZYŃSTWA:</p>	<p>Długość przerw dla kobiet ciężarnych (art. 6.21):</p> <ul style="list-style-type: none"> - począwszy od 3. miesiąca ciąży - 15 minut rano i 15 minut po południu, lub 30 minut rano albo po południu. - przerwy płatne według faktycznej stawki wynagrodzenia. 																											
<p>POSTANOWIENIA SZCZEGÓLNE DLA SEKTORA DZIAŁALNOŚCI</p>	<p>Obowiązek posiadania karty BTP</p> <p>Przed oddelegowaniem i oprócz innych formalności wymaganych przez prawo (w szczególności zgłoszenia oddelegowania) pracodawca (lub przedsiębiorstwo-użytkownik zlokalizowane we Francji) informuje pracownika o przekazaniu jego danych osobowych do UCF (Union des Caisses de France: Związek Francuskich kas), a</p>																											

Dokument układu zbiorowego pracy – Pracownicy w przedsiębiorstwach budowlanych zatrudniających do 10 pracowników (numer IDCC 1596)

następnie składa wniosek o kartę BTP dla każdego pracownika oddelegowanego na stronie cartebtp.fr.

Obowiązek wpłacania składek do kas ds. urlopów

Przepisy prawne dotyczące urlopów płatnych

• 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 firmy dotyczy jedna z dwóch następujących sytuacji:

- 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.

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.

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):

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.

Więcej informacji:

Kontakt z organizacjami pracodawców

- Fédération française du bâtiment (FFB) : SocialEurope@national.ffbatiment.fr
- CAPEB (Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment: Cech Rzemiosł Budowlanych i Małej Przedsiębiorczości) j.andony@capeb.fr
e.cliche-dissin@capeb.fr

Kontakt z organizacjami związkowymi

- 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>

Dokument układu zbiorowego pracy – Pracownicy w przedsiębiorstwach budowlanych zatrudniających do 10 pracowników (numer IDCC 1596)

	• CAPEB : SocialEurope@national.ffbatiment.fr
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------