

Документ за колективен трудов договор за агенции за временна заетост

Временни служители

Целеви служители:	Командировани служители, чиято дейност попада в приложното поле на националните колективни трудови договори на компаниите за временна заетост (IDCC 2378)
Приложими споразумения	Браншово споразумение относно прилагането на корекцията на намаляването на работното време за временни работници от 27 март 2000 г. Браншово споразумение относно условията за плащане на компенсаторна почивка за нощен труд на временни работници от 24 юли 2002 г. Браншово споразумение относно здравословните и безопасни условия на труд при временна работа от 3 март 2017 г.

За общо представяне на правните разпоредби, приложими към различните теми, които се разглеждат в този документ, посетете: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/article/salaries-detaches-vos-droits>

ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

Минимална заплата (класификация/съответстваща минимална заплата):	Прилагат се договорните разпоредби, приложими в компанията потребител (законови разпоредби L. 1251-43 и L. 1251-16 СТ), а именно размера на възнаграждението с различните му компоненти, включително, ако има такива, премиите и добавките към заплата, които биха се изплатили в компанията потребител, след изпитателен период, на служител с еквивалентна професионална квалификация, заемащ същата работна длъжност.
Надбавки, свързани с работното време (вж. също работно време):	Прилагат се законовите или договорните разпоредби, приложими в компанията потребител (правна разпоредба L. 1251-21 СТ). Прилага се браншовото споразумение относно прилагането на корекцията на намаляването на работното време за временни работници от 27 март 2000 г. : <ul style="list-style-type: none">- възможност да се накара временно нает служител да работи само 35 часа, дори ако в компанията потребител има по-голяма колективна продължителност на работното време,- начини за прилагане на заместващата компенсаторна почивка: правото на компенсаторна почивка възниква веднага щом продължителността на тази почивка достигне 7 часа, тя може да бъде ползвана по избор на служителя на дни или половинки дни. Ако е невъзможно да вземе почивка по време на назначението, на служителя трябва да се изплати компенсационно обезщетение, съответстващо на придобитите права,- условия за прилагане на схемата за модуляция: неприлагане на споразуменията за модуляция за договорите за по-малко от 4 седмици за сключените споразумения преди закона от 20 август 2008 г.),- условия за прилагане на дните за почивка, свързани с намаляването на работното време (JRTT): възможност за изплащане на компенсаторно обезщетение за JRTT, което не е взето с нормалната ставка в края на назначението и влиза в основата на изчислението в края на командировката и компенсаторното обезщетение за платен отпуск. В случай на прилагане на компенсаторна почивка за извънреден труд в компанията потребител, прилагане на споразумението за тълкуване, относно условията за изплащане на компенсаторни почивки от 18 януари 1984 г. (бивша законова компенсаторна почивка след 41 часа, поддържана в определени колективни трудови договори): компенсаторно обезщетение в размер, съответстващ на придобитите права, трябва да бъде изплатено на служител, който не е могъл да почива по време на назначението си.
Премии и обезщетения	Прилагат се договорните разпоредби, приложими в компанията потребител (законови разпоредби L. 1251-43 и L. 1251-16 СТ), а именно размера на възнаграждението с различните му компоненти, включително, ако има такива, премиите и добавките към заплата, които биха се изплатили в компанията

Документ за колективен трудов договор за агенции за временна заетост

	<p>потребител, след изпитателен период, на служител с еквивалентна професионална квалификация, заемащ същата работна длъжност.</p> <p>Прилага се член L. 1251-32 СТ относно обезщетението при прекратяване на назначението, дължимо на временните служители, предназначена да компенсира несигурността на тяхното положение. Това обезщетение е равно на 10% от общото брутно възнаграждение, дължимо на служителя.</p>
--	---

Документ за колективен трудов договор за агенции за временна заетост

Изплащане на заплатата (метод на плащане)	<p>Прилага се член L. 1251-16, 3° СТ: условията на възнаграждението, дължимо на служителя, включително тези за обезщетението при прекратяване на назначението, предвидено в член L. 1251-32 СТ, са задължителна информация в договора за назначение.</p> <p>Споразумение за тълкуване от 18 януари 1984 г. относно възнаграждението на временните работници: напомняне за задължението за идентично третиране и споменаването му във временния трудов договор и договора за предоставяне. Договорите трябва да посочват референтното възнаграждение, съобщено от компанията потребител, и възнаграждението, отпуснато от агенцията за временна заетост на нейния служител.</p> <p>Споразумение за тълкуване относно времевия запис от 4 април 1990 г.: насърчаване за запазване практиката на времевия запис и информация при поискване от служителя.</p> <p>Известие за тълкуване от 28 ноември 1990 г. относно условията за изплащане на обезщетението за прекратяване на командировката: уточнява че обезщетението при прекратяване на назначението е изключено от основната минимална работна заплата (SMIC) и референтното възнаграждение, приложимо в компанията потребител.</p> <p>Споразумение за тълкуване относно изплащането на обезщетение при прекратяване на назначението от 9 юни 1998 г.: припомня, че обезщетението при прекратяване на назначението се прилага за договори, сключени поради регресни причини "сезонна работа" или "постоянна употреба".</p>
ПРОФЕСИОНАЛНИ РАЗНОСКИ:	
Условия на управление, транспорт, храна, настаняване	<p>Прилагат се договорните разпоредби, приложими в компанията потребител (законови разпоредби L. 1251-43 и L. 1251-16 СТ), а именно размера на възнаграждението с различните му компоненти, включително, ако има такива, премиите и добавките към заплата, които биха се изплатили в компанията потребител, след изпитателен период, на служител с еквивалентна професионална квалификация, заемащ същата работна длъжност.</p>
РАБОТНО ВРЕМЕ	
Работно време:	<p>Прилагат се законовите или договорните разпоредби, приложими в компанията потребител (правна разпоредба L. 1251-21 СТ)</p> <p>Прилага се браншовото споразумение относно прилагането на корекцията на намаляването на работното време за временни работници от 27 март 2000 г.:</p> <ul style="list-style-type: none">- възможност да се накара временно нает служител да работи само 35 часа, дори ако в компанията потребител има по-голяма колективна продължителност на работното време,- начини за прилагане на заместващата компенсаторна почивка: правото на компенсаторна почивка възниква веднага щом продължителността на тази почивка достигне 7 часа; тя може да бъде ползвана по избор на служителя на дни или половинки дни. Ако е невъзможно да ползва почивка по време на назначението, на служителя трябва да се изплати компенсационно обезщетение, съответстващо на придобитите права,- условия за прилагане на схемата за модуляция: неприлагане на споразуменията за модуляция при агенции за временна заетост за договори за по-малко от 4 седмици за сключените споразумения преди закона от 20 август 2008 г.),- условия за прилагане на дни за почивка, свързани с намаляването на работното време (JRTT): възможност за изплащане на компенсаторно обезщетение за JRTT, което не е взето с нормалната ставка в края на назначението и влиза в основата на изчислението в края на командировката и компенсаторното обезщетение за платен отпуск.

Документ за колективен трудов договор за агенции за временна заетост

Нощен труд:

Прилага се [член L. 3122-8 от Кодекса на труда](#)

Документ за колективен трудов договор за агенции за временна заетост

Отпуск:	<p>В случай на временен трудов договор, в съответствие с член L. 1251-19 СТ , обезщетение за платен отпуск в размер на 10% от брутно обезщетение, включително обезщетение при прекратяване на назначението (IFM), трябва да се изплати на временния служител, независимо от продължителността на неговото назначение.</p> <p>Прилага се споразумението за тълкуване относно основата на компенсаторното обезщетение за платен отпуск от 18 януари 1984 г.: основата на компенсаторното обезщетение за платен отпуск (ICCP) се състои от общото брутно възнаграждение, дължимо на служителя, обезщетението при прекратяване на назначението, поддържането на заплата в случай на спиране на работата, приравнена на действителното работно време от Кодекса на труда и Кодекса за социално осигуряване (по-специално спиране на работата поради трудова злополука).</p> <p>В случай на постоянен договор (CDI) в страната на произход, временният служител ползва платените си отпуски съгласно разпоредбите на общото право (член L. 1262-4, 6° СТ).</p>
Дни на официални празници:	<p>Съгласно член L. 1251-18 СТ, неработните дни на официални празници в компанията се изплащат на временните работници независимо от прослуженото време.</p> <p>Прилага се обявлението за тълкуване от 4 април 1990 г. относно дните на официални празници: ако назначението на временно нает служител приключи в деня преди официалния празник и назначението се възобнови в деня след празника, официалният празник трябва да се изплати на временния работник.</p>
Млади работници (между 16 и 18 години):	<p>Прилагат се законовите или договорните разпоредби, приложими в компанията потребител (правна разпоредба L. 1251-21 СТ).</p> <p>Дължи се обезщетение при прекратяване на назначението (IFM) (вж. Споразумение за тълкуване относно изплащането на обезщетение при прекратяване на назначението от 9 юни 1998 г.), освен ако не е сключен постоянен договор в страната на произход.</p>
СТАЖ	
ЗАЩИТА ПРИ МАЙЧИНСТВО:	<p>Прилагат се законовите или договорните разпоредби, приложими в компанията потребител (правна разпоредба L. 1251-21 СТ).</p>
ЗДРАВЕ И БЕЗОПАСНОСТ НА ТРУДА	<p>Прилагат се законовите или договорните разпоредби, приложими в компанията потребител (правна разпоредба L. 1251-21 СТ)</p> <p>Прилагат се членове L. 1251-22 СТ за медицинското наблюдение L. 1251-23 СТ за личните предпазни средства.</p> <p>Прилага се споразумението за тълкуване относно осигуряването на лични предпазни средства за временно наети служители от 10 април 1996 г.: от агенцията за временна заетост могат да бъдат осигурени единствено каски и предпазни обувки, ако е необходимо, ако това е предвидено в договора за предоставяне.</p> <p>Прилага се браншовото споразумение относно здравословните и безопасни условия на труд при временна работа от 3 март 2017 г.: напомня, че превантивните мерки за избягване на трудови злополуки трябва да се спазват в компанията потребител и че временните работници могат да упражняват право на подаване на сигнали и правото на оттегляне.</p>
СПЕЦИФИЧНИ РАЗПОРЕДБИ ЗА СЕКТОРА НА ДЕЙНОСТ	
(в зависимост от идентифицираните особености)	<p>Задължение за спазване на всички разпоредби относно временната работа (член L. 1262-2, 2° СТ) и по-специално за притежаване на финансова гаранция, целяща да осигури изплащането на заплати и свързаните с тях социални такси</p>

Документ за колективен трудов договор за агенции за временна заетост

(член R. 1262-17 CT).

Задължение за притежаване на [ВТР карта](#) за временни работници, командировани в строителния сектор.

За повече информация:

За контакти с

работодателски организации

Mathilde Bonnichon – mbonnichon@prismemploi.eu

+33 (0)1.55.07.85.85

За контакти със синдикални организации

emploi-garanties-coll@cgt.fr

services@cfdt.fr

fecfo@force-ouvriere.fr

gilles.lecuelle@cfecgc.fr

csfv@csfv.fr

contact.branches@unsa.org