

Документ за колективен трудов договор за служители, техници и специалисти с надзорни функции в строителния бранш от 12 юли 2006 г.

РАБОТНИЦИ, СЛУЖИТЕЛИ, ТЕХНИЦИ И СПЕЦИАЛИСТИ С НАДЗОРНИ ФУНКЦИИ В СТРОИТЕЛНАТА ИНДУСТРИЯ

Целеви служители: Командировани служители, чиято дейност попада в приложното поле на [Националния колективен трудов договор за служители, техници и специалисти с надзорни функции \(ЕТАМ\) в сферата на строителството от 12 юли 2006 г.](#)

Дата на влизане в сила: 1 юли 2007 г.  
*Заповед за разширяване на обхвата от 5 юни 2007 г., публикувана в Официалния вестник на Република Франция на 28 юни 2007 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/съответствваща минимална заплата):

**Класификация**

Вж. [Изменение №1 от 26 септември 2007 г. във връзка с класификацията на работните длъжности](#)

**Минимална месечна заплата (чл. 3.2.2):**

Работодателят е длъжен да изплаща месечна заплата, съобразена с размера на минималните йерархични заплати, определени на регионално ниво. Тарифната ставка се основава на средномесечно работно време от 151,67 часа, или средно 35 часа седмично за година. Действителното възнаграждение, което ще получи служителят, трябва да отговаря на работните часове, които е реализирал в рамките на съответния месец.

Минималното месечно възнаграждение варира според нивото на класификация, определено въз основа на критериите за класифициране и региона, в който се извършва дейността.

За да определите минималната месечна заплата, която трябва да се изплаща на даден командирован служител:

1. Определете нивото на класификация, съответстващо на заданията на съответния командирован служител.
2. За командированите служители вземете под внимание мястото на извършване на дейността.
3. Въз основа на класификацията и мястото на извършване на дейност определете приложимата договорена минимална работна заплата:

Документ за колективен трудов договор за служители, техници и специалисти с надзорни функции в строителния бранш от 12 юли 2006 г.

	<p style="text-align: center;"><u>минимални ставки</u></p> <p>Договорената минимална работна заплата, съответстваща на квалификацията на ЕТАМ, при сключване на индивидуален договор за фиксирани работни дни, се увеличава с 15%.</p>
Надбавки, свързани с работното време (вж. също продължителност на работното време):	<p><b>Надбавки за извънреден труд (чл. 4.1.2):</b> Няма конкретно споразумение, прилагат се правилата на Кодекса на труда:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 25% за часовете, отработени между 36-ия и 43-ия час;</li><li>- 50% за часовете, отработени след 44-ия час.</li></ul> <p><b>Годишна квота за извънреден труд (чл. 4.1.2):</b> Годишната квота за извънреден труд е фиксирана на:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 180 часа;</li><li>- 145 часа за фирми, прилагащи годишно работно време.</li></ul> <p><b>Надбавки за нощен труд:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>При обичаен нощен труд (чл. 4.2.10):</b></li></ul> <p>Положеният между 21:00 и 06:00 труд предполага изплащане на финансова компенсация за командированите служители, определена от фирмата, която ги наема. Колективният трудов договор не определя минимална граница на увеличението.</p> <p>Напомняне: за извършващ нощен труд се смята, за целите на приложението на споразумението от 12 юли 2006 г., всеки работник, който извършва:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- поне два пъти седмично, според обичайния си график, най-малко 3 часа ежедневна работа между 21:00 и 06:00 ч.;</li><li>- или поне 270 часа работа в този диапазон за всеки период от 12 последователни месеца.</li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>В случаите на изключителен нощен труд: (между 20:00 и 06:00 ч.) (чл. 3.2.3):</b></li></ul> <p>100% увеличение за часовете положен труд между 20:00 и 06:00 ч.</p> <p>Извънредният нощен труд се компенсира със задължителна почивка със същата продължителност.</p> <p>Това увеличение не може да се комбинира с надбавките за извънреден труд в неделя или на официални празници (запазва се само най-високата ставка), нито с надбавките за извънреден труд.</p>

**Документ за колективен трудов договор за служители, техници и специалисти с надзорни функции в строителния бранш от 12 юли 2006 г.**

	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>При нощен труд, който не е нито обичаен, нито извънреден (чл. 4.2.10):</b>  Увеличението за изработените часове се определя от фирмата, която наема командированите служители. Колективният трудов договор не определя минимална граница на увеличението.</li></ul> <p><b>Надбавки за работа в неделя (чл. 3.2.3):</b> 100% увеличение за отработените часове извънреден труд в неделя. Това увеличение не може да се кумулира с надбавките за извънреден нощен труд или на официални празници (запазва се само най-високата ставка), нито с надбавките за извънреден труд.</p> <p><b>Надбавки за работа в дни на официални празници: (чл. 3.2.3):</b> 100% увеличение за изработените часове, което не може да се кумулира с надбавките за извънреден нощен труд или в неделя (запазва се само най-високата ставка), нито с надбавките за извънреден труд.</p>
Премии и обезщетения	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Премия за отпуск (чл. 5.1.2):</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Бенефициенти: Изплаща се на служителите, техниците и специалистите с надзорни функции след 6 месеца работа в една или повече строителни фирми или фирми в сферата на гражданското и инженерно строителство.</li><li>- Стойност: 30% от обезщетението за отпуск, отговарящо на отпуск от 24 работни дни, т.е. изчислени на основата на отпуск от 2 работни дни за работен месец. Премията се дава едновременно с обезщетението за отпуск.</li></ul></li></ul> <p><b>Обезщетение за платен отпуск (чл. 5.1):</b>  Вж. раздел „Работно време“.</p>
Изплащане на заплатата (метод на плащане)	
<b>ПРОФЕСИОНАЛНИ РАЗНОСКИ:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Случайни пътувания на къси разстояния в рамките на Франция, с изключение на френските отвъдморски департаменти и територии (чл. 7.1)</b>  На служителите, техниците и специалистите с надзорни функции, които извършват случайни кратки пътувания по искане на компанията и за нейна</li></ul>

**Документ за колективен трудов договор за служители, техници и специалисти с надзорни функции в строителния бранш от 12 юли 2006 г.**

	<p>сметка, се възстановяват пътните, дневните (възможност за договорна ставка) и представителните разходи.<sup>1</sup></p> <p>За разлика от работниците, които работят на строителен обект, служителите, техниците и специалистите с надзорни функции не получават надбавки за кратки пътувания.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Продължително пътуване</b> (чл. 7.2) договорена сума, определена предварително за продължителността на пътуването</li><li>- <b>Пътувания за седмичен отдых при пътувания с продължителност над една седмица</b> (чл. 7.3) възстановяване на разходите за пътуване за седмичен отдых до декларираното място на пребиваване.</li></ul>
<b>РАБОТНО ВРЕМЕ</b>	
Работно време:	<p><b>Максимална продължителност:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Дневна</b> (чл. 4.1.6): 10 часа.</li><li>• <b>Седмична</b> (чл. 4.1.6):<ul style="list-style-type: none"><li>- 48 часа през същата седмица,</li><li>- 45 часа средно на седмица за който и да е период от 12 последователни седмици,</li><li>- 44 часа средно на седмица за календарно шестмесечие (януари-юни или юли-декември).</li></ul></li></ul> <p><b>Време на почивката:</b> при липса на договорни клаузи се прилагат общите законови разпоредби. Специален случай: за нощния труд вж. по-долу в раздел „Нощен труд“.</p> <p><b>Брой работни дни</b> в рамките на седмицата: по принцип <b>максимум 5 последователни дни</b>, когато работният график не е годишен (чл. 4.2.2), освен в специални случаи:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- непредвидени обстоятелства, за спешни дейности, от съображения за сигурност (чл. 4.2.2),</li><li>- последователни или припокриващи се смени (чл. 4.2.2 и 4.2.3),</li><li>- заместващи смени през уикенда (чл. 4.2.2 и 4.2.5),</li><li>- дейности по поддръжка, сервиз или ремонт, изискващи особена организация на работата (чл. 4.2.2 и 4.2.6),</li><li>- работа на 4-дневна или 6-дневна работна седмица (чл. 4.2.2 и 4.2.7).</li></ul>

<sup>1</sup> За командированите служители, когато представителните разходи са за транспорт, настаняване или храна.

**Документ за колективен трудов договор за служители, техници и специалисти с надзорни функции в строителния бранш от 12 юли 2006 г.**

За служителите, чийто работен график е определен на годишна база: при липса на договорни клаузи се прилагат законовите разпоредби.

**Почивка:**

- **ежедневна:** при липса на договорна клауза се прилагат общите законови разпоредби.

Особен случай (чл. 4.2.9): 11 последователни часа за служители на дневна надница.

- **седмична** (чл. 4.2.2): минимум 48 часа, когато работното време не е определено на годишна база, съответстваща на 2 последователни почивни дни, единият от които е неделя, а другият събота, за предпочитане, или понеделник, освен в специални случаи:
  - непредвидени обстоятелства, за спешни дейности, от съображения за сигурност (чл. 4.2.2),
  - последователни или припокриващи се смени (чл. 4.2.2 и 4.2.3),
  - заместващи смени през уикенда (чл. 4.2.2 и 4.2.5),
  - дейности по поддръжка, сервиз или ремонт, изискващи особена организация на работата (чл. 4.2.2 и 4.2.6),
  - работа на 4-дневна или 6-дневна работна седмица (чл. 4.2.2 и 4.2.7).

За служителите, чийто работен график е определен на годишна база: при липса на договорни клаузи се прилагат законовите разпоредби.

Особен случай (чл. 4.2.9, 3°): минимум 35 часа за служители на дневна надница.

**Режим на извънреден труд (чл. 4.1.2):**

- **Метод на изчисляване:** при липса на договорна клауза се прилагат общите законови разпоредби.
- **Годишна квота за извънреден труд** (Национално споразумение от 6 ноември 1998 г. относно организацията, намаляването на работното време и заетостта в строителната индустрия и сферата на гражданското и инженерно строителство, глава II):
  - 145 часа на календарна година за служителите, чието работно време се изчислява на годишна база;
  - 180 часа на календарна година за служителите, чието работно време не се изчислява на годишна база.
- **Компенсационни почивки** (чл. 4.1.3): в изключителни случаи извънредният труд, изработен над квотата, дава право на служителя на компенсационен отпуск със същата продължителност в допълнение към заплащането. Тази почивка, която се компенсира напълно, трябва да се ползва в рамките на 2 месеца от датата, на която е придобита. Тази почивка не се кумулира с други обезщетения със същото основание.
- **Постоянен извънреден труд** (чл. 4.1.4): часове, изработени над колективния график, които не надвишават един час на ден. Те се

Документ за колективен трудов договор за служители, техници и специалисти с надзорни функции в строителния бранш от 12 юли 2006 г.

	<p>разглеждат като извънреден труд, но без отчитане на годишната квота за извънреден труд:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- за надзорния персонал за подготовка на работни дейности, извършвани от фирмата;</li><li>- за шофьорите.</li></ul> <p><b>Годишна фиксирана ставка в дни (чл. 4.2.9):</b></p> <p>- <b>Целеви служители:</b> Служителите, техниците и специалистите с надзорни функции от позиция F нагоре, чието работно време не може да се определи предварително и които разполагат с реална самостоятелност при организацията на работното си време, за да изпълняват поверените си отговорности.</p> <p>- <b>Формалности:</b> предварително интервю, по време на което служителят ще бъде информиран за организацията на бъдещото работно натоварване, както и за елементите на възнаграждението, които се вземат предвид, сключване на писмено индивидуално споразумение за фиксирана ставка, свързана с работното натоварване от йерархията с водене на индивидуален контролен документ, провеждане на годишно интервю.</p> <p>- <b>Максимален брой работни дни:</b> 218 дни.</p> <p>- <b>Минимално време за почивка:</b> 11 последователни часа дневна почивка, 35 последователни часа седмична почивка. Работното натоварване и продължителността на работния ден трябва да останат в разумни граници.</p> <p><b>Възможност за въвеждане на <u>модуляция на работното време</u> чрез прилагане на браншово споразумение:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Компании с над 10 работници:</b> Национално споразумение от 6 ноември 1998 г. относно организацията, намаляването на работното време и заетостта в строителната индустрия и сферата на гражданското и инженерно строителство.</li><li>• <b>Компании с до 10 работници:</b> Национално споразумение от 9 септември 1998 г. относно организацията на работното време.</li></ul>
Нощен труд обичаен:	<p><b>Тези елементи важат за служители, които работят <u>обичайно</u> през нощта:</b> извършват минимум 3 часа действителна ежедневна работа между 21:00-06:00 ч. най-малко два пъти седмично в обичайния си график или минимум 270 часа ефективна работа между 21:00-06:00 ч. в рамките на който и да е период от 12 последователни месеца.</p> <p><b>Максимална дневна продължителност (чл. 4.2.10, 3°):</b> 8 часа с изключение на дейностите, посочени в член R. 3122-7 от Кодекса на труда: до 12 часа.</p> <p><b>Максимална седмична продължителност (чл. 4.2.10, 3°):</b> 40 часа за всеки период от 12 последователни седмици, който може да бъде увеличен до 44 часа за период от 12 последователни седмици, когато организацията на труда зависи от специфичните ограничения на строителния обект, изискванията за намеса, в дейностите посочени в чл. R. 3122-7 от Кодекса на труда, и по-</p>

**Документ за колективен трудов договор за служители, техници и специалисти с надзорни функции в строителния бранш от 12 юли 2006 г.**

	<p>специално поддръжката/експлоатацията или обслужването дават основания за това.</p> <p><b>Компенсационни почивки</b> (без намаляване на заплащането) (чл. 4.2.10, 4°):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 1 ден за работен период между 270 и 349 часа в диапазона 21:00-06:00 ч. за референтния период от 12 последователни месеца.</li><li>- 2 дни за работен период от 350 или повече часа в диапазона 21:00-06:00 ч. за референтния период от 12 последователни месеца.</li></ul> <p>Тези периоди на почивка не се кумулират (чл. 4.2.10, 4°) с тези, които се предоставят за работа в последователни или припокриващи се смени (чл. 4.2.3) и за заместващи смени през почивните дни (чл. 4.2.5).</p> <p><b>Други контрагенти</b> (чл. 4.2.10, 5° и 6°):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- финансовата компенсация се определя от компанията; (Вж. раздел „Заплащане“.)</li><li>- ако е необходимо, се осигурява транспорт до и от работното място;</li><li>- обезщетение за храна;</li><li>- почивка от 30 минути (не се заплаща) за нощна смяна от минимум 6 часа.</li></ul>
Нощен труд извънреден:	Вж. раздел „Заплащане“.
Нощен труд нито обичаен, нито извънреден:	Вж. раздел „Заплащане“.
Отпуск:	<p><b>Платен годишен отпуск:</b></p> <p>Референтният период за придобиване на правото на платен отпуск е определен от 1 април до 31 март; периодът за ползване на отпуска е определен от 1 май до 30 април.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Обща продължителност на отпуска</b> (чл. 5.1): Два и половина работни дни за всеки отработен месец или период, приравнени по чл. L. 3141-4 от Кодекса на труда, в рамките на 30 работни дни, с изключение на допълнителните дни отпуск, предоставени за разделяне.</li><li>• <b>Платен отпуск за прослужено време</b> (чл. 5.1.1):<ul style="list-style-type: none"><li>- 2 допълнителни дни отпуск (считано от 31 март) за служители, техници и специалисти с надзорни функции с над 5 и под 10 години трудов стаж във фирмата, в която работят, или над 10 години и под 20 години трудов стаж в една или няколко фирми в строителството или сферата на гражданското и инженерно строителство.</li></ul></li></ul>

**Документ за колективен трудов договор за служители, техници и специалисти с надзорни функции в строителния бранш от 12 юли 2006 г.**

- 3 допълнителни дни отпуск (считано от 31 март) за служители, техници и специалисти с надзорни функции с над 10 или над 20 години трудов стаж в една или няколко фирми в строителството или сферата на гражданското и инженерно строителство.

- **Премия за отпуск:** вж. по-горе раздел „Възнаграждение“ > „Придобивки и допълнителни облаги“.

Чуждестранните компании са длъжни да се включат в схемата за ползване на платен отпуск в строителната индустрия, вж. по-долу раздел „Специфични за сектора разпоредби“.

**Отпуск за семейни събития:** (чл. 5.2 или други законови разпоредби, ако са по-благоприятни):

Събитие	Продължителност на отпуска:
Сключване на брак или граждански съюз (PACS)	4 дни
Раждане и осиновяване	3 дни
Сключване на брак на дете	1 ден
Погребение на съпруг/а или граждански партньор/ка	3 дни
Погребение на дете	5 дни или 7 работни дни, когато починалото дете е на възраст под 25 години или на каквато и да е възраст, ако самото дете е било родител, или в случай на смърт на лице под 25-годишна възраст, което е било на негова действителна и постоянна издръжка. 8 или повече дни при смърт на дете под 25 години или на лице под 25-годишна възраст, което е било на негова действителна и постоянна издръжка.
Погребение на баща или майка	3 дни
Погребение на баба или дядо, съпруг/а на сестра или брат, внук или внучка	1 ден
Погребение на пастрок или мащеха, брат или сестра	3 дни
Съобщение за възникване на увреждане на дете	2 дни

Дни на официални празници:

**Почивка в дни на официални празници** (чл. 5.3): запазване на възнаграждението при липса на работа в празнични дни без оглед на трудовия стаж.



**Документ за колективен трудов договор за служители, техници и специалисти с надзорни функции в строителния бранш от 12 юли 2006 г.**

	<p><b>Труд в дни на официални празници</b> (чл. 3.2.3): 100% увеличение.</p>																								
Млади работници (между 16 и 18 години):	<p><i>При липса на договорна клауза се прилагат общите законови разпоредби.</i>  <b>Максимална продължителност на работното време:</b> чл. L. 3162-1 и R. 3162-1 от Кодекса на труда.</p>																								
<b>СТАЖ</b>	<p><b>Възнаграждение, по-голямо от законното</b> (споразумение от 8 февруари 2005 г., удължено с указ от 17 август 2005 г. <a href="#">и постановление от 28 декември 2018 г. за възрастовата група над 26 години включително</a>).</p> <table border="1" data-bbox="536 535 1399 768"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Année de contrat</th> <th colspan="4">Âge de l'apprenti</th> </tr> <tr> <th>16/17 ans</th> <th>18/20 ans</th> <th>21/25 ans (*)</th> <th>26 ans et + (*)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1<sup>ère</sup> année</td> <td>608,49 € (40 %)</td> <td>760,61 € (50%)</td> <td>836,67 € (55 %)</td> <td>1 521,22 € (100 %)</td> </tr> <tr> <td>2<sup>ème</sup> année</td> <td>760,61 € (50 %)</td> <td>912,73 € (60 %)</td> <td>988,79 € (65 %)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3<sup>ème</sup> année</td> <td>912,73 € (60 %)</td> <td>1 064,85 € (70 %)</td> <td>1 216,98 € (80 %)</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>(*): % от минималната работна заплата (SMIC) или от минимума съгласно конвенционалния трудов договор, съответстващ на заеманата длъжност, ако е по-благоприятно. Сумите, показани в таблицата, съответстват на възнаграждението като % от минималната работна заплата (SMIC)</p>	Année de contrat	Âge de l'apprenti				16/17 ans	18/20 ans	21/25 ans (*)	26 ans et + (*)	1 <sup>ère</sup> année	608,49 € (40 %)	760,61 € (50%)	836,67 € (55 %)	1 521,22 € (100 %)	2 <sup>ème</sup> année	760,61 € (50 %)	912,73 € (60 %)	988,79 € (65 %)		3 <sup>ème</sup> année	912,73 € (60 %)	1 064,85 € (70 %)	1 216,98 € (80 %)	
Année de contrat	Âge de l'apprenti																								
	16/17 ans	18/20 ans	21/25 ans (*)	26 ans et + (*)																					
1 <sup>ère</sup> année	608,49 € (40 %)	760,61 € (50%)	836,67 € (55 %)	1 521,22 € (100 %)																					
2 <sup>ème</sup> année	760,61 € (50 %)	912,73 € (60 %)	988,79 € (65 %)																						
3 <sup>ème</sup> année	912,73 € (60 %)	1 064,85 € (70 %)	1 216,98 € (80 %)																						
<b>ЗАЩИТА ПРИ МАЙЧИНСТВО:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Натрупваният платен отпуск не се намалява</b> (чл. 5.1.4) в случай на действително изпълнение (или равностоен период: 4 седмици или 24 работни дни, равняващи се на един месец действителна работа) на трудовия договор в продължение на най-малко 120 дни, работни или не, непрекъснато или не, през референтния период от 1 април до 31 март.</li> <li>● За служителите, включени във френската социалноосигурителна система, с поне една година стаж в компанията на произход (чл. 6.7), периодите на отсъствие от работа поради майчинство, включително тези, които се дължат на патологично състояние, удостоверено с медицинско свидетелство и компенсирани в тази връзка от социалното осигуряване в рамките на застраховката за майчинство, ще бъдат компенсирани в размер на 100% от месечните възнаграждения на засегнатите (при удържки, направени от обезщетенията, получавани в рамките на социалното осигуряване или по друга осигурителна схема, включваща вноска, плащана поне частично от компанията) при условията, предвидени в чл. 6.4, за максимален период от 16 седмици (преди или след раждането).</li> </ul>																								
<b>СПЕЦИФИЧНИ РАЗПОРЕДБИ ЗА СЕКТОРА НА ДЕЙНОСТ</b>																									

Документ за колективен трудов договор за служители, техници и специалисти с надзорни функции в строителния бранш от 12 юли 2006 г.

<p>(в зависимост от идентифицираните особености)</p>	<p><b><u>Незаконна заетост: Задължителна карта ВТР (разрешително за работа в строителния бранш) за всички работещи на обекта:</u></b></p> <p>Преди командироването и в допълнение към другите формалности, предвидени от закона (по-специално декларацията за командироване), работодателят или наемащата компания със седалище във Франция, в този случай на временна заетост, информира служителя за предоставянето на личните му данни на UCF (Обединението на социално-осигурителните фондове) и след това подава заявление за издаване на карта ВТР за всеки от командированите служители на уебсайта <a href="http://site.cartebtp.fr">site cartebtp.fr</a>.</p> <p><b><u>Задължително присъединяване към фондовете за платен отпуск и лошо време:</u></b></p> <p><b>Режим за ползването на платен отпуск:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Чуждестранни компании извън Европейското икономическо пространство (ЕИП): присъединяването към фонд за платен отпуск е задължително.</li><li>● Компании от ЕИП (чл. D. 3141-26 и 3141-27 от Кодекса на труда): присъединяването не е задължително, ако дружеството се намира в една от следните две ситуации:<ul style="list-style-type: none"><li>- при споразумение между <b>Union des Caisses de France</b> и социално-осигурителен фонд в страната на произход (Германия, Австрия, Италия).</li><li>- ако дружеството докаже, че правата на служителите на платен отпуск са равностойни за целия период на командироване.</li></ul></li></ul> <p>Когато съответната компания е свързана с институция, еквивалентна на френските фондове за платен отпуск, тя трябва да докаже, че е изпълнила задълженията си към тази институция за срока на командировката.</p> <p><b>Правен режим при безработица поради лоши атмосферни условия (Кодекс на труда, чл. L.5424-6 и следващите, D.5424-7):</b></p> <p>За компании, чиято дейност във Франция попада в обхвата на този режим, участието във фонд за отпуск при лошо време по принцип е задължително по същите правила, както за компаниите, регистрирани във Франция.</p>
<p><u>За повече информация</u> <u>кликнете тук:</u></p>	
<p>За контакти с работодателски организации</p>	<p><a href="mailto:SocialEurope@national.ffbatiment.fr">SocialEurope@national.ffbatiment.fr</a> <a href="mailto:j.andony@capeb.fr">j.andony@capeb.fr</a> <a href="mailto:e.cliche-dissin@capeb.fr">e.cliche-dissin@capeb.fr</a></p>
<p>За контакти със синдикални организации</p>	<p>• CFDT construction et bois: <a href="https://www.cfdt-construction-bois.fr/contact.html">https://www.cfdt-construction-bois.fr/contact.html</a></p>

**Документ за колективен трудов договор за служители, техници и специалисти с надзорни функции в строителния бранш от 12 юли 2006 г.**

- |  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Fédération nationale des salariés de la construction, bois et ameublement (CGT): <a href="http://construction.cgt.fr/contact/">http://construction.cgt.fr/contact/</a></li><li>• Force Ouvrière construction: <a href="http://www.foconstruction.com">http://www.foconstruction.com</a></li><li>• CFE-CGC BTP: <a href="http://www.cfecgcbtp.com/fr/sections-sentations/vos-contats-en-region.html">http://www.cfecgcbtp.com/fr/sections-sentations/vos-contats-en-region.html</a></li><li>• CFTC BATI-MAT-TP: <a href="http://www.batimattp-cftc.fr/contact.html">http://www.batimattp-cftc.fr/contact.html</a></li></ul> |
|--|--|