

**Документ за колективен трудов договор за работниците, наети от строителни компании с до 10 служители (IDCC 1596)**

**РАБОТЕЩИ В СТРОИТЕЛНИ ФИРМИ С ДО 10 СЛУЖИТЕЛИ**

Целеви служители:	Командировани служители, чиято дейност попада в приложното поле на Националния колективен трудов договор за работещите в строителни фирми, засегнати в постановлението от 1 март 1962 г. (т.е. с до 10 работници) от 8 октомври 1990 г.
Дата на влизане в сила:	1 март 1991 г., заповед за разширяване на обхвата от 12 февруари 1991 г., публикувана в Официалния вестник на Република Франция на 15 февруари 1991 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):

**Класификации**

Вж. **чл. 12.1** и следващите от НКТД и [Наръчника за използването на националната класификация на националния колективен трудов договор от 8 октомври 1990 г.](#)

**Минимална месечна заплата**

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:

Тези минимални заплати са приложими за млади работници, ненавършили 18 години, без удържки (чл. 11.1)

**Документ за колективен трудов договор за работниците, наети от строителни компании с до 10 служители (IDCC 1596)**

Надбавки за извънреден труд, нощен труд, труд през почивните дни и в дните на официални празници:

**Надбавки за извънреден труд (чл. 3.17):**

Няма конкретно споразумение, прилагат се правилата на Кодекса на труда:

- 25% за часовете, отработени между 36-ия и 43-ия час
- 50% за часовете, отработени след 44-ия час
- 

**Отработване на работни часове, пропуснати поради лоши атмосферни условия:** Прилагат се надбавките за извънреден труд.

Особен случай (чл. 3.28): В работилници или строителни обекти, намиращи се в планината, в които работата се спира за минимум 3 месеца, неположените работни часове могат да бъдат отработени като компенсация в рамките на максималния лимит от 120 часа годишно. В този случай часовете след 39-ия седмичен час предполагат увеличение за извънреден труд.

**Годишна квота за извънреден труд (чл. 3.13):**

- 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.

**Надбавки за нощен труд:**

- **За работниците, които покриват определението за полагащи нощен труд ([Националното споразумение относно нощния труд на работници, служители, техници и специалисти с надзорни функции, както и кадрите на дружества от строителната индустрия и сферата на гражданското и инженерно строителство от 12 юли 2006 г.](#))**
  - 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.
  - на служителя се полага 1 ден почивка между 270 и 349 работни часа или 2 дни почивка за 350 работни часа или повече (между 21:00 и 06:00 ч. в продължение на 12 последователни месеца);
  - ако е необходимо, се осигурява транспорт до и от работното място;
  - обезщетение за храна;
  - почивка от 30 минути (не се заплаща) за нощна смяна от минимум 6 часа.

*Напомняне: За да се приложи споразумението от 12 юли 2006 г., работникът се счита за полагащ нощен труд, ако извършива минимум три 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.*

- **При обичаен нощен труд (член 4.2.10):** Колективният трудов договор не предвижда никаква надбавка.

**Документ за колективен трудов договор за работниците, наети от строителни компании с до 10 служители (IDCC 1596)**

	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>В случаите на планов нощен труд, който не е нито обичаен, нито изключителен:</b> увеличението 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:</b> няма договорна надбавка</p> <p><b>Надбавки за работа в дни на официални празници: (чл. 5.11):</b> Ако в компанията се работи през официален празник, той се изплаща два пъти:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– веднъж въз основа на работата, извършена във въпросния ден, чрез обичайното изплащане на възнаграждение за часовете, изработени на празника;</li><li>– и втори път за официалния празник за работниците, които имат право на запазване на възнаграждението при липса на работа през въпросния празник.</li></ul>
Премии и обезщетения	<p><b>Премия за отпуск (чл. 5.25)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Бенефициенти: работник, изработил минимум 1 675 часа през съответната година (от 1-ви април до 31-ви март) 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> <p>Освен премията за отпуск, месечната заплата включва възнаграждението на работещите в строителството за всички стандартни и обичайни дейности от упражняването на професията им.</p> <p>По този начин, в допълнение към месечната заплата, по тази глава те не получават никаква премия или обезщетение за извършената от тях работа (чл. IV-1).</p>
<p><b>ПРОФЕСИОНАЛНИ РАЗНОСКИ:</b></p> <p>Обезщетения за кратки командировки</p>	<p>Целта на схемата за кратки командировки (чл. 8.11) е да се предостави фиксирана компенсация на работниците в строителните предприятия за допълнителните разходи, направени от тях в резултат от честота на пътуванията, присъща на мобилността на работното им място.</p> <p>Регламентът за обезщетенията за кратки командировки включва следните три професионални обезщетения:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- обезщетение за храна;</li><li>- обезщетение за транспорт;</li><li>- обезщетение за изминатото разстояние,</li></ul> <p>които се изплащат на работниците бенефициенти.</p> <p>Тези обезщетения за направени разходи са ежедневни, договорени и фиксирани по абсолютна стойност.</p>

**Документ за колективен трудов договор за работниците, наети от строителни компании с до 10 служители (IDCC 1596)**

**1) Бенефициенти (чл. 8.12)**

Работещи извън офис, т.е. заетите на строителните обекти, а не в установен и постоянен офис на компанията.

**2) Концентрични зони (чл. 8.13)**

Въвеждане на система от концентрични зони за определяне на размера на надбавките за изминато разстояние и транспорт. Тези 5 зони са отдалечени на 10 км една от друга по права линия. За център на концентричните зони се приема централното седалище на компанията (или нейно регионално или местно представителство, ако последното е открито минимум една година преди откриването на строителния обект).

Ако компанията се намира на повече от 50 км, за център на тези концентрични зони се избира географска точка, кметството на населеното място или кметството на главния град на кантона, на чиято територия се намира строителният обект (чл. 8.13 и 8.14).

**3) Видове обезщетения за кратки командировки**

**а) обезщетение за храна (чл. 8.15)**

Обезщетението за храна има за цел да компенсира допълнителните разходи, свързани с обяд извън обичайното местопребиваване на работника.

Обезщетение за храна не се дължи от работодателя, когато:

- работникът реално се храни на своя постоянен адрес;
- на строителния обект има фирмен стол и храната се предоставя с финансов принос от компанията, равен на размера на обезщетението за храна;
- храната се предоставя безплатно или с финансов принос от компанията, равен на размера на обезщетението за храна

Размерът на обезщетението за храна се определя по териториалните колективни споразумения

**б) обезщетение за транспорт (чл. 8.16)**

Това обезщетение има за цел да компенсира във фиксиран размер ежедневните транспортни разходи, направени от работника за пътуване до и от строителния обект, независимо от използваното превозно средство.

То не се дължи, ако работникът няма пътни разходи, по-специално когато компанията предоставя безплатен транспорт или покрива разходите за билети.

Размерът на обезщетението за транспорт се определя по фиксираните тарифни ставки в териториалните колективни споразумения

**в) обезщетение за изминато разстояние (чл. 8.17)**

Обезщетението за изминато разстояние има за цел да компенсира във фиксиран размер трудностите, с които се сблъсква работникът поради необходимостта от ежедневно пътуване до и от строителния обект.

**Документ за колективен трудов договор за работниците, наети от строителни компании с до 10 служители (IDCC 1596)**

	<p>То не се дължи, когато работникът е настанен безплатно от фирмата на строителния обект или в непосредствена близост до него.</p> <p>Размерът на обезщетението за изминато разстояние се определя по фиксираните тарифни ставки в териториалните колективни споразумения</p> <p align="center"><b>4) Размер на обезщетенията (чл. 8.18)</b></p> <p>Обезщетения за компенсиране на разходи: ежедневни, договорени и фиксирани по абсолютни стойности.</p> <p>Не се кумулират с надбавките за пътувания на дълги разстояния.</p>
<p>Обезщетения за командировки на дълги разстояния</p>	<p><b>Бенефициенти (чл. 8.21)</b> Работници, които работят на строителен обект, чиято отдалеченост не им позволява – имайки предвид наличните средства за обществен транспорт – всяка вечер да се прибират до обявеното си местопребивание в континентална Франция.</p> <p><b>Дневни командировъчни обезщетения (чл. 8.22)</b> Фиксираната надбавка за дълго пътуване, чийто размер е определен от компанията и отговаря на обичайните дневни разходи, правени от командирования работник в допълнение към обичайните разходи, които би направил, ако не пътуваше (разходи за втора квартира, допълнителни разходи за храна и други допълнителни разходи, свързани с отсъствието от дома). Разходите се възстановяват чрез фиксирана надбавка, равна на обичайните разходи на служителя за настаняване и храна.</p> <p>a) Компенсация за транспортни разходи и продължителност на пътуването в самото начало или в самия край на командировката на далечно разстояние (чл. 8.24):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- обезщетение за пътуване с влак за 2-ра класа:</li><li>- за часовете, включени в работния график на работника, които не е изработил поради часа на заминаване или пристигане: изплащане на надбавка, равна на заплащането, което би получил, ако е работил;</li><li>- и ако е необходимо, за всеки час на пътуване, който не е включен в работния му график: надбавка в размер на 50% от почасовата му надница (без надбавки или компенсаторни премии за допълнителни разходи).</li></ul> <p>b) Компенсация за пътуване до дома или до работното място и време за пътуване за „почивка“ (чл. 8.25).</p>

**Документ за колективен трудов договор за работниците, наети от строителни компании с до 10 служители (IDCC 1596)**

	<p>възстановяване на разходи за транспорт до дома или до работното място и време за пътуване за „почивка“ при предоставяне на превозни документи и на цената на пътуване с влак във 2-ра класа.</p> <p>В зависимост от разстоянието (и освен ако не е договорено друго между работодателя и работника) работникът има право на компенсация за 1 пътуване в двете посоки:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- всяка седмица за разстояние до 250 км;</li><li>- всеки 2 седмици за разстояние от 251 до 500 км;</li><li>- всеки 3 седмици за разстояние от 501 до 750 км;</li><li>- всеки 4 седмици за разстояние над 750 км.</li></ul> <p>Времето, прекарано в пътуване по време на тези пътувания, се компенсира по нормалната ставка на заплащане за частта, която надвишава 9 часа за отиване или за връщане.</p> <p>Работникът трябва да може да прекара 48 часа на мястото си на пребиваване.</p>
<b>РАБОТНО ВРЕМЕ</b>	
Работно време:	<p><b>Максимална продължителност:</b> (чл. <a href="#">3.15</a>):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- максималното дневно работно време не може да надвишава 10 часа;</li><li>- максималното работно време в рамките на една седмица не може да надвишава 48 часа;</li><li>- средно седмичното работно време, изчислено за който и да е период от 12 последователни седмици, не може да надвишава 46 часа;</li><li>- средно седмичното работно време, изчислено за календарно шестмесечие, не може да надвишава 44 часа.</li></ul> <p><b>Време за почивка:</b> при липса на договорни клаузи се прилагат общите законови разпоредби.</p> <p><b>Брой работни дни в рамките на седмицата :</b> принцип на 5-дневна работна седмица (чл. <a href="#">3.21</a>) освен в извънредни случаи: спешни дейности по сигурността или поддръжката.</p> <p>По наложителни причини, като спешна или непрекъснатата работа или работа в помещения с открит достъп за обществеността, работниците могат да работят и 6-и ден: събота или понеделник. В допълнение към заплащането на тези работни часове, изработени в 6-ия ден от седмицата, работникът получава компенсационна почивка със същата продължителност. Тази почивка се взема в рамките на максимум 5 седмици след придобиването ѝ, по възможност в същия календарен месец, и се компенсира в размер на половината от нереализираните работни часове (чл. 3.22).</p> <p><b>Седмична почивка</b> (чл. <a href="#">3.21</a>):</p>

**Документ за колективен трудов договор за работниците, наети от строителни компании с до 10 служители (IDCC 1596)**

- Принцип: почивка за минимален период от 48 часа, съответстваща на 2 последователни почивни дни, единият от които е неделя, а другият събота, за предпочитане, или понеделник, освен при спешни дейности по сигурността или поддръжката.
- По изключение се позволява работа в събота: при спешни дейности във връзка с безопасността или опазването на оборудването или строителните работи. В този случай вторият седмичен ден за почивка е понеделник.

**В случай на работа в събота или понеделник (чл. 3.22)**

Компенсационна почивка със същата продължителност като отработеното време, с обезщетение за 50% от продължителността ѝ (напр. КП от 4 часа, само 2 часа се обезщетяват на 100%).

**Нощен труд** (вж. раздел „Надбавки, свързани с продължителността на работното време“).

- **Максимална дневна продължителност:** 8 часа с изключение на дейностите, посочени в член R. 3122-5 от Кодекса на труда: до 12 часа.
- **Максимална седмична продължителност:** 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-специално поддръжката/експлоатацията или обслужването дават основания за това.

**Режим на извънреден труд**

- **Метод на изчисляване:** при липса на договорна клауза се прилагат общите законови разпоредби.
- **Годишна квота за извънреден труд (чл. 3.13):**
  - 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. 3.14):** 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. 3.18):** часове, изработени над колективния график, които не надвишават един час на ден. Те се разглеждат като извънреден труд, но без отчитане на годишната квота за извънреден труд за шофьорите:

Отпуск:

**Платен отпуск (чл. 5.21 и 5.22):**

**Документ за колективен трудов договор за работниците, наети от строителни компании с до 10 служители (IDCC 1596)**

- 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.
- 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.

→ Задължение за участие във фондовете за платен отпуск:

*Работодателите, които временно командироваат служители в рамките на страната, са длъжни да спазват условията за задължения към фондовете за отпуск (Кодекс на труда, член L. 1262-4 7°).*

*Компаниите, регистрирани в друга държава-членка на Европейския съюз или в друга държава от Европейското икономическо пространство, могат да се освободят от тези задължения, ако докажат, че техните служители се възползват от правата си на платен отпуск за периода на командироване при условия, най-малко еквивалентни на предвидените във френското законодателство.*

*В случай че работодателят трябва да се присъедини към фонда: обезщетенията за отпуск се изплащат на командированите работници от фондовете, в които за тях са правени вноски.*

**Допълнителна компенсация за трудов стаж (чл. 5.24):**

допълнителна компенсация за отпуск в зависимост от трудовия стаж, непрекъснат или прекъснат, на работника в същата компания, равняваща се на:

- 2 дни отпуск за 20 години,
- 4 дни за 25 години,
- 6 дни за 30 години.

**Премия за отпуск:** вж. по-горе раздел „Възнаграждение“ > „Премии и обезщетения“.

**Отпуск по семейни причини (чл. 5.12 от Кодекса на труда):**

Събитие	Продължителност на отпуска:
Сключване на брак	4 дни
Сключване на граждански съюз	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



**Документ за колективен трудов договор за работниците, наети от строителни компании с до 10 служители (IDCC 1596)**

		<p>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.</p> <p>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.</p>
	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 машеха, брат или сестра	3 дни
	Съобщение за възникване на увреждане на дете	2 дни

<p>Дни на официални празници:</p>	<p><b>Почивка в дни на официални празници (чл. 5.11):</b></p> <p>законоустановените официални празници се изплащат в съответствие с условията, предвидени в закона за 1 май (включително в периоди на лошо време или в платен отпуск).</p> <p align="center"><i>→ Ако работникът има по-малко от три месеца стаж в компанията, която го наема.</i></p> <p>Компенсацията за официални празници е предмет на следните договорни условия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• да е работил в деня преди и в деня след празника, освен при определени изключения (отсъствие по болест, трудова злополука, отсъствие с разрешение от работодателя);</li> <li>• да е работил поне 200 часа през двата месеца преди официалния празник в една или повече компании от строителния бранш.</li> </ul> <p>Ако едно от тези условия не е изпълнено, часовете, които не са отработени на празника (с изключение на 1 май), се приспадат от месечното възнаграждение на работника.</p> <p align="center"><i>→ Ако работникът има повече от 3 месеца трудов стаж в компанията, той може да заяви обезщетение за отпуск на официални празници без никакви други условия.</i></p>
-----------------------------------	---

**Документ за колективен трудов договор за работниците, наети от строителни компании с до 10 служители (IDCC 1596)**

	<p><b>Почивка в дни на официални празници:</b> вж. по-горе раздел „Възнаграждения“ &gt; „Надбавки за извънреден труд, нощен труд, труд през почивните дни и в дните на официални празници“.</p>																										
<p>Млади работници (между 16 и 18 години):</p>	<p>При липса на договорни разпоредби се прилага Кодексът на труда.</p> <p>Възможност за максимална установена продължителност (40 часа седмично и 10ч./ден), когато организацията на колективната работа го изисква (L.3162-1 и R.3162-1).</p> <p>Минималните заплати са приложими за млади работници, ненавършили 18 години, без удръжки (чл. 11.1).</p>																										
<p><b>СТАЖ</b></p>	<p>Възнаграждение, по-голямо от законното (при прилагане на комбинираните условия на споразумението от 8 февруари 2005 г., удължено с указ от 17 август 2005 г. и постановление от 28 декември 2018 г.).</p> <table border="1" data-bbox="440 1122 1477 1637"> <thead> <tr> <th rowspan="3">Година на стажа</th> <th colspan="4">Възнаграждение в строителството</th> </tr> <tr> <th>Под 18 години</th> <th>18-20 години</th> <th>21-25 години</th> <th>над 26 години</th> </tr> <tr> <th colspan="2">% от SMIC (минималната междупрофесионална заплата с растеж)</th> <th>% от SMIC или договореният минимум, което е по-благоприятно* **</th> <th>% от SMIC или договореният минимум, което е по-благоприятно* **</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1-ва година</td> <td>40%</td> <td>50%</td> <td>55%</td> <td rowspan="3">100%</td> </tr> <tr> <td>2-ра година</td> <td>50%</td> <td>60%</td> <td>65%</td> </tr> <tr> <td>3-та година</td> <td>60%</td> <td>70%</td> <td>80%</td> </tr> </tbody> </table> <p>*Процент от SMIC или от договорения минимум, съответстващ на действително заеманата длъжност, което е по-благоприятно. ** Свързани дипломи: в случай на едногодишна подготовка за получаване на диплома от същото ниво към тази ставка се прилагат допълнителни 15 точки.</p>	Година на стажа	Възнаграждение в строителството				Под 18 години	18-20 години	21-25 години	над 26 години	% от SMIC (минималната междупрофесионална заплата с растеж)		% от SMIC или договореният минимум, което е по-благоприятно* **	% от SMIC или договореният минимум, което е по-благоприятно* **	1-ва година	40%	50%	55%	100%	2-ра година	50%	60%	65%	3-та година	60%	70%	80%
Година на стажа	Възнаграждение в строителството																										
	Под 18 години		18-20 години	21-25 години	над 26 години																						
	% от SMIC (минималната междупрофесионална заплата с растеж)		% от SMIC или договореният минимум, което е по-благоприятно* **	% от SMIC или договореният минимум, което е по-благоприятно* **																							
1-ва година	40%	50%	55%	100%																							
2-ра година	50%	60%	65%																								
3-та година	60%	70%	80%																								
<p><b>ЗАЩИТА ПРИ МАЙЧИНСТВО:</b></p>	<p>Време за почивка за бременни жени (чл. 6.21):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- от 3-я месец на бременността</li> <li>- с продължителност от 15 минути сутрин и 15 минути следобед или</li> </ul>																										

**Документ за колективен трудов договор за работниците, наети от строителни компании с до 10 служители (IDCC 1596)**

	<p align="center">30 минути сутрин или следобед</p> <p align="center">- плаща се по ставката на реалната заплата.</p>
<b>СПЕЦИФИЧНИ РАЗПОРЕДБИ ЗА СЕКТОРА НА ДЕЙНОСТ</b>	<p><b>Задължително притежаване на ВТР карта</b></p> <p>Преди командироването и в допълнение към другите формалности, предвидени от закона (по-специално декларацията за командироване), работодателят (или наемащата компания, намираща се във Франция) 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://cartebtp.fr">cartebtp.fr</a>.</p> <p><b>Задължително участие във фондовете за платен отпуск</b></p> <p>Режим за ползването на платен отпуск:</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 Union des Caisses de France 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>Правен режим при безработица поради лоши атмосферни условия (Кодекс на труда, чл. L.5424-6 и следващите, D.5424-7)</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>
<u>За повече информация</u> <u>кликнете тук:</u>	
За контакти с работодателски организации	<ul style="list-style-type: none"><li>• CAPEB: <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></li><li>• Fédération française du bâtiment (FFB) : <a href="mailto:SocialEurope@national.ffbatiment.fr">SocialEurope@national.ffbatiment.fr</a></li></ul>

**Документ за колективен трудов договор за работниците, наети от строителни компании с до 10 служители (IDCC 1596)**

За контакти със  
синдикални  
организации

- CFDT construction et bois: <https://www.cfdt-construction-bois.fr/contact.html>
- Fédération nationale des salariés de la construction, bois et ameublement (CGT): <http://construction.cgt.fr/contact/>
- Force Ouvrière construction: <http://www.foconstruction.com>
- CFE-CGC BTP: <http://www.cfecgbtp.com/fr/sections-sentations/vos-contats-en-region.html>
- CFTC BATI-MAT-TP: <http://www.batimattp-cftc.fr/contact.html>
- CAPEB : [SocialEurope@national.ffbatiment.fr](mailto:SocialEurope@national.ffbatiment.fr)