

**Fișă Contract Colectiv Național pentru Muncitorii din Construcții din 8 octombrie 1990  
Întreprinderi cu mai mult de 10 salariați (IDCC 1597)**

Contractul Colectiv Național al Muncitorilor din Construcții din 8 octombrie 1990

Salariații vizați:	Salariații detașați a căror activitate intră sub incidența Contractului Colectiv Național al Muncitorilor din Construcții din 8 octombrie 1990 (articolul I.1 care stabilește domeniul de aplicare profesional, și anume angajatorii cu peste 10 salariați).
Data intrării în vigoare:	<i>1 martie 1991. Hotărârea de prelungire din 8 februarie 1991, publicată în Jurnalul Oficial al Republicii Franceze din 12 februarie 1991.</i>

**Pentru prezentarea generală a prevederilor legale aplicabile diverselor tematici abordate în prezenta fișă, faceți clic pe: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/article/salaries-detaches-vos-droits>**

<b>REMUNERAREA</b>	
Remunerarea (clasificare/salariul minim aferent):	<p><b>Clasificări:</b> Clasificarea aplicabilă este cea aferentă misiunilor salariatului respectiv, sub rezerva unor garanții eventuale de clasificare care rezultă din deținerea anumitor diplome.</p> <p>A se vedea titlul XII din contractul colectiv și <a href="#">Ghidul privind utilizarea clasificării naționale a contractul colectiv național din 8 octombrie 1990</a>).</p> <p><b>Salariile minime</b> (articolul XII-8): se determină în funcție de clasificare și de locul de muncă și sunt stabilite prin acord colectiv regional pe baza a 35 de ore pe săptămână.</p> <p>Remunerația plătită efectiv salariatului detașat trebuie să fie cea aferentă orelor lucrate de acesta în luna respectivă.</p> <p>Aceste salarii minime se aplică <b>muncitorilor tineri cu vârsta sub 18 ani</b>, fără reducere a bazei de impozitare (articolul XI-1).</p> <p><b>Remunerarea ucenicilor:</b> acordul din 8 februarie 2005, extins prin hotărârea din 10 august 2005.</p>
Sporuri aferente duratei timpului de muncă (a se vedea, de asemenea, durata timpului de muncă):	<p><b>Ore suplimentare</b> (articolul III-17): sporuri de 25% pentru primele 8 ore (adică cele cuprinse între a 36-a și a 43-a oră) și de 50% peste această limită.</p> <p><b>Recuperarea orelor pierdute din cauza condițiilor meteorologice nefavorabile (intemperii):</b> se aplică sporuri pentru orele suplimentare.</p> <p>Caz special (articolul III-28): în atelierele sau pe șantierele montane în care activitatea este oprită timp de cel puțin 3 luni, orele de lucru neefectuate pot fi recuperate, cu titlu de compensație, în limita maximă a 120 de ore pe an. În acest caz, orele care depășesc cea de-a 39-a oră pe săptămână vor genera sporuri pentru ore suplimentare.</p> <p><b>Munca de noapte obișnuită</b> (Acordul din 12 iulie 2006 privind munca de noapte a muncitorilor, a funcționarilor, tehnicienilor și supraveghetorilor (ETAM) și a</p>

**Fișă Contract Colectiv Național pentru Muncitorii din Construcții din 8 octombrie 1990  
Întreprinderi cu mai mult de 10 salariați (IDCC 1597)**

cadrelor de conducere din întreprinderile de Construcții și Lucrări Publice, articolele 2, 5 și 6):

*Acest lucru se referă la salariații care lucrează cel puțin de două ori pe săptămână, în cadrul programului lor obișnuit de muncă, cel puțin 3 ore de muncă zilnică efectivă între orele 21 și 6 sau cel puțin 270 de ore de muncă efectivă între orele 21 și 6 în orice perioadă de 12 luni consecutive*

- compensație financiară definită la nivelul întreprinderii care angajează salariatul detașat;
- se acordă o zi de repaus între 270 și 349 de ore de muncă sau 2 zile de repaus dacă s-au lucrat 350 de ore sau mai multe (în intervalul orar 21 - 6 timp de 12 luni consecutive);
- transport pentru a merge la serviciu și/sau pentru întoarcerea la domiciliu, dacă este necesar;
- alocație de masă;
- pauză de 30 de minute (neplătită) pentru un schimb de noapte de cel puțin 6 ore.

**Munca de noapte cu caracter excepțional (articolul I.3): nu există spor prevăzut prin contract**

**Munca de noapte nici excepțională, nici obișnuită** (Acordul din 12 iulie 2006 privind munca de noapte a muncitorilor, a funcționarilor, tehnicienilor și supraveghetorilor (ETAM) și a cadrelor de conducere din întreprinderile de Construcții și Lucrări Publice, articolul 11): compensație definită la nivelul întreprinderii care angajează salariatul detașat.

**Munca de duminică** (articolul I.3): nu există spor stabilit prin contract

**Munca în zilele de sărbătoare legală (cu excepția zilei de 1 Mai: zi de sărbătoare legală în mod obligatoriu nelucrătoare)** (articolul V-11): remunerare pentru orele lucrate în ziua respectivă și o compensație egală cu cuantumul salariului, sub rezerva ca muncitorii să poată solicita menținerea remunerației lor în cazul în care nu lucrează în ziua de sărbătoare legală (a se vedea rubrica „sărbători legale”).

Avantaje și beneficii conexe (plătite direct sau indirect, în bani sau în natură)

*Ex.: avantaje - mașină de serviciu, abonament la telefon...*

*Al 13-lea salariu, primă pentru meserii deosebite, spor de muncă grea, primă la nașterea unui copil, de căsătorie, uniune civilă (pacs), primă de prezență,*

**Prima de vacanță** (articolul V-25):

● Beneficiari: muncitorii care au lucrat cel puțin 1675 de ore (39 de ore pe săptămână sau mai mult) în cursul anului de referință (de la 1 aprilie la 31 martie), în una sau mai multe întreprinderi de Construcții și de Lucrări Publice.

● Procentajul primei de vacanță: 30% din indemnizația de concediu acordată pentru 24 de zile lucrătoare de concediu, dobândite pe baza a 2 zile lucrătoare de concediu pe lună lucrată. Prima va fi plătită odată cu indemnizația de concediu.

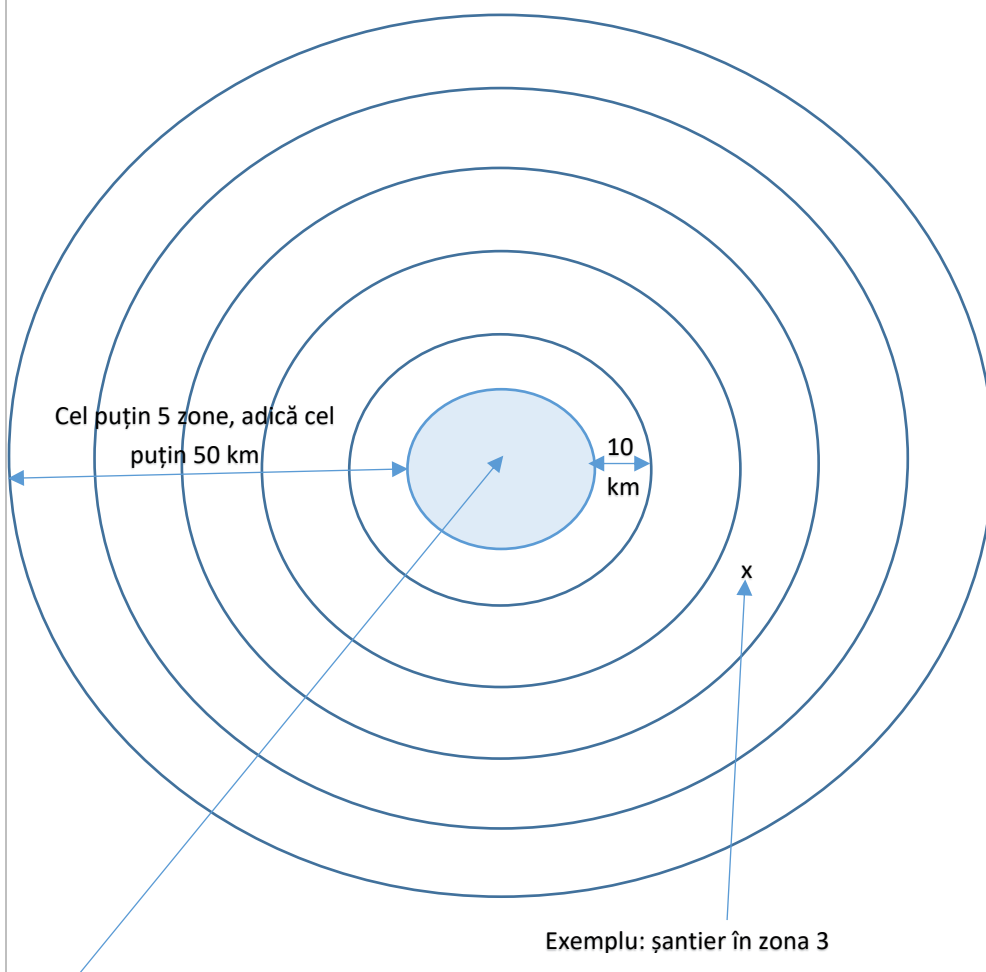
În afară de prima de vacanță, **salariul lunar** constituie remunerația Muncitorilor din domeniul Construcțiilor pentru toate aspectele desfășurării normale și obișnuite a activității lor.

**Fișă Contract Colectiv Național pentru Muncitorii din Construcții din 8 octombrie 1990  
Întreprinderi cu mai mult de 10 salariați (IDCC 1597)**

<p><i>spor de vechime, primă de îndeplinire a obiectivelor, prime de vacanță, indemnizație de cazare</i></p>	<p>În consecință, <b>prin contract nu au dreptul la nicio primă sau indemnizație în plus de salariul lunar, pentru lucrările pe care aceștia le efectuează în această calitate</b> (articolul IV-1).</p>
<p>Plata salariului (modalități de plată)</p>	<p>Plată <b>lunară</b>, indiferent de numărul de zile lucrate în luna respectivă (articolul IV-1).</p>
<p><b>CHELTUIELI PROFESIONALE:</b></p>	
<p>(Condiții de suportare a cheltuielilor, transport, masă și cazare)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Indemnizarea pentru „deplasările mici”</b>: adică a celor efectuate zilnic de muncitorii non-sedentari (cei angajați pe șantier și nu cei care lucrează într-o unitate fixă și permanentă a întreprinderii) pentru a se deplasa la șantier (articolul VIII-11 și urm.):             <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Alocația de masă</b>: compensează cheltuielile suplimentare suportate prin luarea prânzului în afara reședinței obișnuite a muncitorului (în Franța). Nu se datorează atunci când:                 <ul style="list-style-type: none"> <li>- muncitorul își ia efectiv masa la reședința sa obișnuită (în Franța)</li> <li>- pe șantier există o cantină a întreprinderii, iar masa este acordată cu o participare financiară a întreprinderii egală cu cuantumul alocației de masă</li> <li>- masa se acordă gratuit sau cu o participare financiară a întreprinderii egală cu cuantumul alocației de masă (articolul VIII-15).</li> </ul> <p>Cuantumul alocației de masă se stabilește prin acorduri colective teritoriale.</p> </li> <li>- <b>Indemnizația pentru cheltuielile de transport</b> (articolul VIII-16): compensează forfetar cheltuielile de transport suportate zilnic de muncitor pentru a ajunge la șantier înainte de începerea zilei de lucru și pentru a se întoarce la sfârșitul zilei de muncă, indiferent de mijlocul de transport utilizat. Aceasta nu este datorată atunci când muncitorul nu suportă costuri de transport. Cuantumul indemnizației de transport este determinat prin bareme stabilite prin acorduri colective teritoriale.</li> <li>- <b>Indemnizația de deplasare (pentru timpul petrecut de angajat în mijloacele de transport pe traseul dus-întors între locuință și locul de desfășurare a activității)</b> (articolul VIII-17): compensează pe o bază forfetară constrângerea reprezentată de necesitatea ca muncitorul să se deplaseze zilnic la șantier și să se întoarcă în afara timpului de lucru. Aceasta nu este datorată atunci când muncitorul este cazat gratuit de către întreprindere pe șantier sau în imediata vecinătate a șantierului. Cuantumul indemnizației de deplasare este determinat prin bareme stabilite prin acorduri colective teritoriale.</li> </ul> </li> </ul>

**Fișă Contract Colectiv Național pentru Muncitorii din Construcții din 8 octombrie 1990  
Întreprinderi cu mai mult de 10 salariați (IDCC 1597)**

Distanța care trebuie luată în considerare pentru aplicarea indemnizațiilor de transport și de deplasare este [în principiu] distanța în linie dreaptă între sediul social al întreprinderii (sau agenția locală sau biroul local deschis de mai mult de un an înainte de deschiderea șantierului) până la șantier, în conformitate cu un sistem de zone concentrice. Atunci când întreprinderea este situată la mai mult de 50 km distanță, **punctul de plecare al acestor zone concentrice este stabilit într-un punct geografic, primăria localității reședință a cantonului pe teritoriul căruia se află șantierul** (articolele VIII-13 și VIII-14).



Punctul de plecare al zonelor concentrice: sediul social, agenția locală sau biroul local sau, în lipsă, **primăria localității reședință a cantonului pe teritoriul căruia se află șantierul.**

- **Indemnizația pentru deplasările mari** (articolul VIII-21 și urm.): adică deplasările efectuate de către un muncitor repartizat pe un șantier metropolitan, când depărtarea nu îi permite – date fiind mijloacele de transport în comun utilizabile – **să revină în fiecare seară la locul său de reședință în Franța metropolitană:** Indemnizația forfetară pentru deplasări mari, al cărei quantum e stabilit de întreprindere, se acordă pentru cheltuielile zilnice normale ale salariatului deplasat în plus față de cheltuielile obișnuite pe care le-ar avea dacă nu ar fi deplasat. Aceasta cuprinde (articolul VIII-22):

**Fișă Contract Colectiv Național pentru Muncitorii din Construcții din 8 octombrie 1990  
Întreprinderi cu mai mult de 10 salariați (IDCC 1597)**

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- costul unei a doua locuințe</li> <li>- cheltuielile suplimentare pentru hrană [...]</li> <li>- celelalte cheltuieli suplimentare pe care le implică depărtarea de căminul său.</li> </ul> <p>● În ceea ce privește deplasările mari, există două tipuri de călătorii: pe de o parte, călătoria efectuată chiar la începutul și la sfârșitul șantierului și, pe de altă parte, călătoria făcută pentru a permite muncitorilor să se întoarcă la locul lor de reședință (în Franța metropolitană), atâta timp cât șantierul nu s-a încheiat: este o „călătorie de recreere”.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Indemnizare pentru călătoria dus și întors chiar la începutul sau la finalul șantierului în deplasare mare</b> (articolul VIII-24): <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru orele incluse în programul de lucru, neefectuate din motive de oră de plecare sau de sosire: plata unei indemnizații egale cu salariul pe care muncitorul l-ar fi câștigat dacă ar fi lucrat;</li> <li>- și, dacă este cazul, pentru orele neincluse în programul său de lucru: plata unei indemnizații egale cu 50% din salariul său pe oră, fără majorare nici plată compensatorie pentru cheltuielile suplimentare pe care le poate presupune călătoria de deplasare, cu excepția cazului în care aceste cheltuieli sunt rambursate direct de întreprindere.</li> </ul> </li> <li>○ <b>Timpul de parcurs al „călătoriilor de recreere”</b> este compensat pentru fracțiunea care depășește 9 ore, fie la dus, fie la întoarcere (articolul VIII-26). Atunci când șantierul în deplasare mare nu s-a terminat, muncitorii pot solicita „călătorii de recreere” pentru a se întoarce în mod regulat la locul lor de reședință. Periodicitatea minimă a acestor călătorii de recreere este prevăzută la articolul VIII-25.</li> </ul> <p>În plus față de compensarea timpilor de parcurs, muncitorului i se compensează cheltuielile de deplasare și, dacă este cazul, cele pentru transportul său, în special pe calea ferată la clasa a 2-a.</p> <p>Indemnizațiile pentru deplasările mici și indemnizațiile pentru deplasările mari au un caracter alternativ și nu se cumulează.</p>
<p><b>DURATA TIMPULUI DE MUNCĂ</b></p>	
<p>Durata timpului de muncă:</p>	<p><b>Durate maxime:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Zilnică</b> (articolul III-15): 10 ore.</li> <li>● <b>Săptămânală</b> (art. III-15):</li> </ul>

**Fișă Contract Colectiv Național pentru Muncitorii din Construcții din 8 octombrie 1990  
Întreprinderi cu mai mult de 10 salariați (IDCC 1597)**

- 48 de ore în decursul aceleiași săptămâni,
- 46 de ore în medie pe parcursul oricărei perioade de 12 săptămâni consecutive,
- 44 de ore în medie pe parcursul semestrului calendaristic.

**Numărul de zile de muncă** din săptămână (articolul III-21): **Maximum 5 zile consecutive**, cu excepția cazurilor excepționale: lucrări urgente de securitate sau de mentenanță.

Cu toate acestea, din motive imperative, precum lucrări urgente sau continue sau lucrări în locuri în care publicul are acces, există posibilitatea ca muncitorii să lucreze într-o a 6-a zi: sâmbăta sau luna. În plus față de plata acestor ore de muncă efectuate în a 6-a zi pe săptămână, muncitorul dobândește un repaus compensatoriu având aceeași durată. Acest repaus, luat în termen de maximum 5 săptămâni după dobândire și, dacă este posibil, în aceeași lună calendaristică, este compensat cu jumătate din orele de muncă neefectuate (articolul III-22).

**Repaus:**

- **zilnic:** în lipsa unei prevederi contractuale, se aplică prevederile legale.
- **săptămânal/duminical** (articolul III-21): minimum 48 de ore, adică 2 zile consecutive, dintre care una este duminica, iar cealaltă în mod prioritar sâmbăta, sau luna, în afara cazurilor excepționale pentru lucrări urgente de siguranță sau de mentenanță.

În cazul **deplasărilor mari**, în cadrul călătoriilor de recreere, muncitorul trebuie să poată petrece 48 de ore la locul său de reședință (articolul VIII-26).

**Regimul orelor suplimentare (Titlul III):**

- **Modalități de decontare** (articolul III-17): pentru orele suplimentare efectuate peste durata timpului de muncă săptămânal de 35 de ore se acordă sporuri după cum urmează:
  - 25% din salariul orar efectiv pentru primele opt ore suplimentare
  - 50% din salariul orar efectiv pentru orele suplimentare peste cea de-a opta.

În toate cazurile, orele suplimentare sunt numărate pe săptămână, cu excepția orelor suplimentare deja incluse în programul săptămânal de lucru de referință ales în întreprindere sau unitate pentru a determina salariul lunar.

- **Contingent anual de ore suplimentare** (articolul III-13):
  - 145 de ore pe an calendaristic pentru salariații al căror timp de lucru este anualizat
  - 180 de ore pe an calendaristic pentru salariații al căror timp de lucru nu este anualizat.
- **Repaus compensatoriu** (articolul III-14): pentru orele lucrate care ar depăși contingentul anual de ore suplimentare, pe lângă plata acestor ore

**Fișă Contract Colectiv Național pentru Muncitorii din Construcții din 8 octombrie 1990  
Întreprinderi cu mai mult de 10 salariați (IDCC 1597)**

	<p>suplimentare, ele dau dreptul la un repaus compensatoriu cu aceeași durată, compensat integral.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Ore de derogare permanentă</b> (articolul III-18): ore lucrate în afara programului colectiv de muncă, până la maximum o oră pe zi. Acestea sunt considerate ore suplimentare, dar nu se repartizează pe contingentul anual de ore suplimentare:<ul style="list-style-type: none"><li>- pentru supraveghetori pentru pregătirea lucrărilor executate de unitate</li><li>- pentru conducătorii auto.</li></ul></li></ul> <p><i>Posibilitatea introducerii unei ajustări (modulări) a timpului de lucru prin aplicarea Acordului național din 6 noiembrie 1998 privind organizarea, reducerea timpului de lucru și angajarea în domeniul Construcțiilor și Lucrărilor Publice.</i></p> <p><b>Timpuri speciali de pauză:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- întreruperi zilnice ale lucrului egale cu 10% din <b>timpul de muncă grea</b> (lucrări menționate la articolul III-30). Aceste întreruperi sunt plătite și considerate ca fiind timp de lucru efectiv.</li><li>- pauză de 30 de minute pentru <b>salariații care lucrează de obicei de noapte</b>, atunci când efectuează cel puțin 6 ore pe timp de noapte (Acordul național din 12 iulie 2006 privind munca de noapte a muncitorilor, a funcționarilor, tehnicienilor și supraveghetorilor (ETAM) și a cadrelor de conducere din întreprinderile de Construcții și Lucrări Publice, articolul 6).</li><li>- în favoarea <b>femeilor însărcinate (a se vedea rubrica „ Protecția mamei”)</b>.</li></ul>
Munca de noapte obișnuită:	<p><b>Aplicarea Acordului național din 12 iulie 2006 privind munca de noapte a muncitorilor, a funcționarilor, tehnicienilor și supraveghetorilor (ETAM) și a cadrelor de conducere din întreprinderile de Construcții și Lucrări Publice</b></p> <p><b>Aceste elemente se referă la salariații care lucrează <u>de obicei</u> noaptea (cf. rubricii „Sporuri aferente duratei timpului de muncă”).</b></p> <p><b>Durata maximă zilnică</b> (articolul 4): 8 ore, cu excepția activităților menționate la articolul R. 3122-5 CM: până la 12 ore.</p> <p><b>Durata maximă săptămânală</b> (articolul 4): 40 de ore pe orice perioadă de 12 săptămâni consecutive, care poate fi majorată la 44 de ore pe o perioadă de 12 săptămâni consecutive, atunci când organizarea muncii este impusă de constrângerile specifice ale șantierelor, de cerințele de intervenție, în activitățile menționate la articolul R. 3122-7 CM, în special mentenanța-exploatare sau serviciile care o justifică.</p> <p><b>Repaus compensatoriu</b> (fără reducerea remunerației) (articolul 5):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- o zi pentru o perioadă de muncă cuprinsă între 270 și 349 de ore în intervalul orar 21 - 6 pe perioada de referință de 12 luni consecutive</li></ul>

**Fișă Contract Colectiv Național pentru Muncitorii din Construcții din 8 octombrie 1990  
Întreprinderi cu mai mult de 10 salariați (IDCC 1597)**

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 zile pentru o perioadă de muncă de cel puțin 350 de ore în intervalul orar 21 - 6 pe perioada de referință de 12 luni consecutive.</li> </ul> <p><b>Alte compensații</b> (articolele 5 și 6):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- compensație financiară definită la nivelul întreprinderii;</li> <li>- transportul, dacă este necesar, pentru a veni la muncă și/sau pentru a se întoarce acasă;</li> <li>- alocație de masă;</li> <li>- pauză de 30 de minute (neplătită) pentru un schimb de noapte de cel puțin 6 ore.</li> </ul>														
Munca de noapte cu caracter excepțional:	A se vedea partea referitoare la remunerare.														
Munca de noapte nici obișnuită, nici excepțională:	A se vedea partea referitoare la remunerare.														
Concedii:	<p><b>Concedii anuale plătite:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Durata totală a concediului</b> (articolul V-22): 2 zile lucrătoare și jumătate pe lună lucrată sau o perioadă asimilată de articolul L. 3141-4 CM, în limita a 30 de zile lucrătoare, cu excepția zilelor suplimentare de concediu acordate pentru fracționare.</li> <li>• <b>Perioada de referință pentru dobândirea drepturilor la concediu plătit este stabilită de la 1 aprilie la 31 martie; perioada de luare a concediului este stabilită de la 1 mai la 30 aprilie.</b></li> <li>• <b>Indemnizația de vechime</b> (articolul V-24): nicio zi suplimentară de concediu plătit, ci o indemnizație echivalentă cu: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 zile de concediu pentru 20 de ani de muncă în aceeași întreprindere</li> <li>- 4 zile de concediu pentru 25 de ani de muncă în aceeași întreprindere</li> <li>- 6 zile de concediu pentru 30 de ani de muncă în aceeași întreprindere.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Concedii pentru evenimente familiale:</b> (art. V-12 sau prevederile legale, dacă sunt mai favorabile):</p> <table border="1" data-bbox="531 1597 1469 2024"> <thead> <tr> <th>Eveniment</th> <th>Durata absenței</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Căsătorie</td> <td>4 zile</td> </tr> <tr> <td>PACS (Uniune civilă)</td> <td>4 zile</td> </tr> <tr> <td>Naștere sau adopție</td> <td>3 zile</td> </tr> <tr> <td>Căsătoria unui copil</td> <td>1 zi</td> </tr> <tr> <td>Înmormântarea soțului/soției sau a partenerului/partenerei de uniune civilă, a concubinului/concubinei</td> <td>3 zile</td> </tr> <tr> <td>Înmormântarea unui copil</td> <td>5 zile sau 7 zile lucrătoare în cazul în care copilul decedat are vârsta sub 25 de ani sau indiferent de vârsta</td> </tr> </tbody> </table>	Eveniment	Durata absenței	Căsătorie	4 zile	PACS (Uniune civilă)	4 zile	Naștere sau adopție	3 zile	Căsătoria unui copil	1 zi	Înmormântarea soțului/soției sau a partenerului/partenerei de uniune civilă, a concubinului/concubinei	3 zile	Înmormântarea unui copil	5 zile sau 7 zile lucrătoare în cazul în care copilul decedat are vârsta sub 25 de ani sau indiferent de vârsta
Eveniment	Durata absenței														
Căsătorie	4 zile														
PACS (Uniune civilă)	4 zile														
Naștere sau adopție	3 zile														
Căsătoria unui copil	1 zi														
Înmormântarea soțului/soției sau a partenerului/partenerei de uniune civilă, a concubinului/concubinei	3 zile														
Înmormântarea unui copil	5 zile sau 7 zile lucrătoare în cazul în care copilul decedat are vârsta sub 25 de ani sau indiferent de vârsta														



**Fișă Contract Colectiv Național pentru Muncitorii din Construcții din 8 octombrie 1990  
Întreprinderi cu mai mult de 10 salariați (IDCC 1597)**

	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="529 183 997 577"></td> <td data-bbox="997 183 1468 577"> <p>acestuia, dacă copilul era el însuși părinte, sau în cazul decesului unei persoane cu vârsta sub 25 de ani aflate efectiv și permanent în întreținerea sa. + 8 zile în cazul decesului copilului său cu vârsta sub 25 de ani sau al unei persoane cu vârsta sub 25 de ani aflate efectiv și permanent în întreținerea sa.</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="529 577 997 696">Înmormântarea tatălui său, a mamei sale, a socrului, a soacrei, a unui frate sau a unei surori</td> <td data-bbox="997 577 1468 696">3 zile</td> </tr> <tr> <td data-bbox="529 696 997 779">Înmormântarea unui bunic, a unui cumnat, a unei cumnate, a unui nepot</td> <td data-bbox="997 696 1468 779">1 zi</td> </tr> <tr> <td data-bbox="529 779 997 862">Anunțarea apariției unui handicap la un copil</td> <td data-bbox="997 779 1468 862">2 zile</td> </tr> </table>		<p>acestuia, dacă copilul era el însuși părinte, sau în cazul decesului unei persoane cu vârsta sub 25 de ani aflate efectiv și permanent în întreținerea sa. + 8 zile în cazul decesului copilului său cu vârsta sub 25 de ani sau al unei persoane cu vârsta sub 25 de ani aflate efectiv și permanent în întreținerea sa.</p>	Înmormântarea tatălui său, a mamei sale, a socrului, a soacrei, a unui frate sau a unei surori	3 zile	Înmormântarea unui bunic, a unui cumnat, a unei cumnate, a unui nepot	1 zi	Anunțarea apariției unui handicap la un copil	2 zile
	<p>acestuia, dacă copilul era el însuși părinte, sau în cazul decesului unei persoane cu vârsta sub 25 de ani aflate efectiv și permanent în întreținerea sa. + 8 zile în cazul decesului copilului său cu vârsta sub 25 de ani sau al unei persoane cu vârsta sub 25 de ani aflate efectiv și permanent în întreținerea sa.</p>								
Înmormântarea tatălui său, a mamei sale, a socrului, a soacrei, a unui frate sau a unei surori	3 zile								
Înmormântarea unui bunic, a unui cumnat, a unei cumnate, a unui nepot	1 zi								
Anunțarea apariției unui handicap la un copil	2 zile								
Zilele de sărbătoare legală:	<p><b>Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează</b> (articolul V-11):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- în cazul în care muncitorul are <b>o vechime mai mare de trei luni</b>, acesta va avea dreptul la indemnizație pentru ziua de sărbătoare legală nelucrată fără alte condiții</li> <li>- în cazul în care muncitorul are <b>o vechime mai mică de trei luni</b>, acesta poate primi o indemnizație pentru ziua de sărbătoare legală nelucrată (în mod cumulativ): <ul style="list-style-type: none"> <li>- dacă a lucrat atât în ultima zi lucrătoare anterioară zilei de sărbătoare legală, cât și în prima zi lucrătoare de după aceasta, cu excepția cazului în care i s-a acordat în prealabil permisiunea pentru absență. Cu toate acestea, nu se ține seama de o absență pe caz de boală care se încheie în ultima zi lucrătoare anterioară zilei de sărbătoare legală sau de o absență pe caz de boală care începe în prima zi lucrătoare următoare zilei de sărbătoare legală respective;</li> <li>- dacă a lucrat cel puțin 200 de ore în cele 2 luni anterioare sărbătorii legale în una sau mai multe întreprinderi de Construcții.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Zile de sărbători legale lucrate</b> (articolul V-11): remunerația pentru orele lucrate în ziua respectivă și indemnizație pentru ziua de sărbătoare legală.</p>								
Lucrătorii tineri (între 16 și 18 ani):	Trimitere din contractul colectiv la legislația în vigoare (articolul XI-1).								
<b>UCENICIE</b>	<p>Remunerații mai mari decât remunerația legală (prin aplicarea prevederilor combinate ale acordului din 8 februarie 2005, extins prin hotărârea din 17 august 2005 și ale decretului din 28 decembrie 2018)</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="497 1892 683 2000">Anul de ucenicie</td> <td data-bbox="683 1892 1468 2000">Remunerație aferentă sectorului de activitate BTP (Construcții și Lucrări Publice)</td> </tr> </table>	Anul de ucenicie	Remunerație aferentă sectorului de activitate BTP (Construcții și Lucrări Publice)						
Anul de ucenicie	Remunerație aferentă sectorului de activitate BTP (Construcții și Lucrări Publice)								

**Fișă Contract Colectiv Național pentru Muncitorii din Construcții din 8 octombrie 1990  
Întreprinderi cu mai mult de 10 salariați (IDCC 1597)**

	Sub 18 ani	Între 18 și 20 de ani	Între 21 și 25 de ani	26 de ani și peste	
	% din SMIC**		% din SMIC sau minimul contractual, dacă este mai favorabil* **	% din SMIC sau minimul contractual, dacă este mai favorabil* **	
Primul an	40%	50%	55%	100%	
Al 2-lea an	50%	60%	65%		
Al 3-lea an	60%	70%	80%		

\* Procentajul din salariul minim legal (SMIC) sau din salariul minim contractual (SMC) aferent postului deținut efectiv, dacă acesta este mai favorabil: aplicăm SMC aferent nivelului obținut anterior și nu considerând diploma în curs de pregătire.

\*\* Diplome conexe: se aplică o majorare de 15 puncte la acest procentaj în cazul pregătirii într-un an a unei diplome de același nivel.

**PROTECȚIA MATERNITĂȚII:**

Începând cu a 3-a lună de sarcină, femeile însărcinate vor beneficia de un **timp de pauză**, plătit la procent din salariul real, fie de 15 minute dimineața și 15 minute după-amiaza, fie de 30 de minute dimineața sau după-amiaza (articolul VI-21).

**PREVEDERI SPECIFICE SECTORULUI DE ACTIVITATE**

(în funcție de specificitățile identificate)

**Munca nelegală: cardul BTP obligatoriu pentru toți salariații care lucrează pe santier:**

Înainte de detașare și în plus față de celelalte formalități cerute de lege (în special Declarația de detașare), angajatorul (sau întreprinderea utilizatoare situată în Franța) informează salariatul cu privire la transmiterea datelor sale cu caracter personal către UCF și apoi solicită pe site-ul cartebtp.fr un card BTP pentru fiecare dintre salariații detașați.

**Afilieră obligatorie la casele de concedii plătite și condiții meteo nefavorabile (intemperii):**

**Sistemul de concedii plătite**

- Întreprinderi străine care nu sunt resortisante ale Spațiului Economic European (SEE): afilierea la o Casă de concedii plătite este obligatorie.
- Întreprinderi resortisante ale SEE (CM art. D. 3141-26 și 3141-27): afilierea nu este obligatorie dacă întreprinderea se află în una dintre următoarele două situații:

- în cazul unui **acord încheiat între Union des Caisses de France și Casa sau Casele din țara de origine** (Germania, Austria, Italia).

- în cazul în care **întreprinderea justifică o echivalare a drepturilor salariaților la concedii plătite** pe toată perioada detașării.

**Fișă Contract Colectiv Național pentru Muncitorii din Construcții din 8 octombrie 1990  
Întreprinderi cu mai mult de 10 salariați (IDCC 1597)**

	<p>În cazul în care întreprinderea respectivă este afiliată la o instituție echivalentă cu Casele de concedii plătite, aceasta trebuie să dovedească faptul că este la zi cu obligațiile sale față de instituția respectivă pe durata detașării.</p> <p><b>Sistemul în caz de Condiții meteo nefavorabile (Intemperii)</b> (CM art L. 1262-4, punctul 7, L. 5424-6 și următoarele, D. 5424-7)</p> <p>Afilierea la Casele de concedii pentru sistemul în caz de Condiții meteo nefavorabile este în principiu obligatorie, pentru întreprinderile a căror activitate în Franța intră în domeniul de aplicare al sistemului, conform aceluiași norme ca și pentru întreprinderile stabilite în Franța.</p>
<p><b>PREVEDERI SPECIFICE PRIVIND LUCRĂTORII TEMPORARI</b></p>	<p>Trimitere din contractul colectiv la legislația în vigoare (articolul II-5).</p>
<p><i>Pentru mai multe informații:</i></p>	
<p>Punct de legătură cu organizațiile patronale</p>	<p>FFB <a href="mailto:SocialEurope@national.ffbatiment.fr">SocialEurope@national.ffbatiment.fr</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CAPEB: j.andony@capeb.fr e.cliche-dissin@capeb.fr</li> </ul>
<p>Punct de legătură cu organizațiile sindicale</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CFDT construcții și lemn: <a href="https://www.cfdt-construction-bois.fr/contact.html">https://www.cfdt-construction-bois.fr/contact.html</a></li> <li>• Federația națională a salariaților din construcții, industria lemnului și a mobilei (CGT): <a href="http://construction.cgt.fr/contact/">http://construction.cgt.fr/contact/</a></li> <li>• Force Ouvrière construcții: <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>