

## Foglio di contratto collettivo per società di lavoro interinale

### *Dipendenti temporanei*

Dipendenti interessati:	Dipendenti distaccati la cui attività rientra nell'ambito di applicazione dei contratti collettivi nazionali delle società di lavoro interinale (IDCC 2378)
Accordi applicabili:	Accordo di settore relativo all'applicazione del regime di riduzione dell'orario di lavoro per i lavoratori temporanei del 27 marzo 2000 Accordo di settore relativo ai termini di pagamento del riposo compensativo per lavoro notturno da parte dei lavoratori temporanei del 24 luglio 2002 Accordo di settore relativo alla salute e sicurezza sul lavoro nel lavoro interinale del 3 marzo 2017

**Per una presentazione generale delle disposizioni di legge applicabili ai vari argomenti trattati in questa scheda, fare clic qui:** <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/article/salaries-detaches-vos-droits>

### **COMPENSO**

Salario minimo (classificazione/salario minimo corrispondente):	Applicazione delle disposizioni contrattuali applicabili nell'azienda utilizzatrice (disposizioni di legge <a href="#">L. 1251-43</a> e <a href="#">L. 1251-16</a> CT), ovvero l'importo della remunerazione con le sue varie componenti, tra cui, se presenti, i bonus e gli accessori salariali che sarebbero percepiti nell'azienda utilizzatrice, dopo un periodo di prova, da un dipendente di equivalente qualifica professionale che occupi lo stesso posto di lavoro.
Supplementi legati all'orario di lavoro (vedi anche durata del lavoro):	Applicazione di disposizioni legali o contrattuali applicabili nell'azienda utilizzatrice (disposizione legale <a href="#">L. 1251-21</a> CT). <a href="#">Applicazione del contratto di settore relativo all'applicazione dell'organizzazione della riduzione dell'orario di lavoro ai lavoratori temporanei del 27 marzo 2000:</a> <ul style="list-style-type: none"><li>- possibilità di far lavorare un dipendente interinale solo 35 ore anche se l'azienda utilizzatrice ha una durata collettiva più lunga,</li><li>- modalità di applicazione del riposo compensativo sostitutivo: il diritto al riposo compensativo si verifica non appena la durata di tale riposo raggiunge le 7 ore: si può usufruire, a scelta del lavoratore, di una giornata o di mezza giornata. In caso di impossibilità di riposo durante l'incarico, dovrà essere corrisposta al dipendente un'indennità compensativa corrispondente ai diritti acquisiti,</li><li>- modalità di applicazione del regime di modulazione: non applicazione degli accordi di modulazione per contratti di durata inferiore a 4 settimane per accordi conclusi prima della <a href="#">legge del 20 agosto 2008</a>),</li><li>- modalità di applicazione dei giorni di riposo legati alla riduzione dell'orario di lavoro (JRTT): la possibilità di pagare un'indennità compensativa di JRTT non fruita alla tariffa normale al termine della missione rientra nella base di calcolo dell'indennità della fine della missione e dell'indennità per ferie retribuite.</li></ul> In caso di applicazione del riposo compensativo per lavoro straordinario nell'azienda utilizzatrice, l'applicazione dell' <a href="#">accordo di interpretazione relativo ai termini di pagamento del riposo compensativo del 18 gennaio 1984</a> (vecchio riposo compensativo legale oltre le 41 ore mantenuto in alcuni contratti collettivi): al dipendente che non ha potuto riposarsi durante l'incarico deve essere corrisposta un'indennità compensativa di importo corrispondente ai diritti acquisiti.
Premi e indennità	Applicazione delle disposizioni contrattuali applicabili nell'azienda utilizzatrice (disposizioni di legge <a href="#">L. 1251-43</a> e <a href="#">L. 1251-16</a> CT), ovvero l'importo della remunerazione con le sue varie componenti, tra cui, se presenti, i bonus e gli accessori salariali che sarebbero percepiti nell'azienda utilizzatrice, dopo un periodo di prova, da un dipendente di equivalente qualifica professionale che occupi lo stesso posto di lavoro. Applicazione dell'articolo <a href="#">L. 1251-32</a> CT sull'indennità di fine missione dovuta ai lavoratori temporanei, destinata a compensare la precarietà della loro situazione. Tale compenso è pari al 10% della retribuzione lorda totale spettante al dipendente.

## Foglio di contratto collettivo per società di lavoro interinale

Pagamento del salario (modalità di versamento)	<p>Applicazione dell'articolo <a href="#">L. 1251-16, 3° CT</a>: i termini della retribuzione dovuta al dipendente, compresi quelli dell'indennità di fine missione prevista dall'articolo <a href="#">L. 1251-32 CT</a> sono una menzione obbligatoria del contratto di missione.</p> <p><a href="#">Accordo di interpretazione del 18 gennaio 1984 relativo alla remunerazione dei lavoratori temporanei</a>: richiamo all'obbligo dell'identità del trattamento e sua menzione sul contratto di lavoro interinale e sul contratto di fornitura. I contratti devono menzionare il compenso di riferimento comunicato dall'azienda utilizzatrice e il compenso assegnato dall'azienda di lavoro interinale al proprio dipendente.</p> <p><a href="#">Accordo interpretativo relativo alla registrazione delle ore del 4 aprile 1990</a>: incoraggiamento a mantenere la pratica della registrazione delle ore e comunicazione al dipendente su richiesta.</p> <p><a href="#">Avviso di interpretazione del 28 novembre 1990 relativo ai termini di pagamento dell'indennità di fine missione</a>: specifica che l'indennità di fine missione è esclusa dalla base del salario minimo e dalla retribuzione di riferimento applicabile nell'azienda utilizzatrice.</p> <p><a href="#">Accordo di interpretazione relativo al pagamento dell'indennità di fine missione del 9 giugno 1998</a>: ricorda che l'indennità di fine missione si applica ai contratti conclusi per motivi di ricorso per "lavoro stagionale" o "uso costante".</p>
<b>ONORARI PROFESSIONALI:</b>	
Condizioni di supporto, trasporto, vitto, alloggio	<p>Applicazione delle disposizioni contrattuali applicabili nell'azienda utilizzatrice (disposizioni di legge <a href="#">L. 1251-43</a> e <a href="#">L. 1251-16 CT</a>), ovvero l'importo della remunerazione con le sue varie componenti, tra cui, se presenti, i bonus e gli accessori salariali che sarebbero percepiti nell'azienda utilizzatrice, dopo un periodo di prova, da un dipendente di equivalente qualifica professionale che occupi lo stesso posto di lavoro.</p>
<b>DURATA DEL LAVORO</b>	
Durata del lavoro:	<p>Applicazione di disposizioni legali o convenzionali applicabili nell'azienda utilizzatrice (disposizione legale <a href="#">L. 1251-21 CT</a>)</p> <p>Applicazione del <a href="#">contratto di settore relativo all'applicazione dell'organizzazione della riduzione dell'orario di lavoro ai lavoratori temporanei del 27 marzo 2000</a>:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- possibilità di far lavorare un dipendente interinale solo 35 ore anche se l'azienda utilizzatrice ha una durata collettiva più lunga,</li><li>- modalità di applicazione del riposo compensativo sostitutivo, il diritto al riposo compensativo si apre non appena la durata di tale riposo raggiunge le 7 ore: si può usufruire, a scelta del lavoratore, di una giornata o di mezza giornata. In caso di impossibilità di riposo durante l'incarico, dovrà essere corrisposta al dipendente un'indennità compensativa corrispondente ai diritti acquisiti,</li><li>- modalità di applicazione del regime di modulazione: non applicazione degli accordi di modulazione delle società di lavoro interinale per contratti inferiori a 4 settimane per accordi conclusi anteriormente alla <a href="#">legge del 20 agosto 2008</a>),</li><li>- modalità di applicazione dei giorni di riposo legati alla riduzione dell'orario di lavoro (JRJT) e la possibilità di pagare un ICJRJT alla tariffa normale alla fine della missione che rientra nella base di calcolo dell'indennità della fine della missione e dell'indennità per ferie retribuite.</li></ul>
Lavoro nelle ore notturne:	<p>Applicazione dell'<a href="#">articolo L. 3122-8 del codice del lavoro</a></p>

## Foglio di contratto collettivo per società di lavoro interinale

<p>Congedo:</p>	<p>In caso di contratto di lavoro temporaneo, ai sensi dell'articolo <a href="#">L. 1251-19 CT</a>, al lavoratore temporaneo deve essere corrisposta un'indennità sostitutiva delle ferie retribuite pari al 10% dello stipendio lordo, inclusa l'indennità di fine missione (IFM), indipendentemente dalla durata della sua missione.</p> <p>Applicazione dell'<a href="#">accordo di interpretazione relativo alla base dell'indennità compensativa per ferie retribuite del 18 gennaio 1984</a>: la base dell'ICCP è costituita dalla retribuzione complessiva lorda spettante al dipendente, indennità di fine missione, il mantenimento della retribuzione in caso di interruzione del lavoro assimilata all'orario di lavoro effettivo dal codice del lavoro e dal codice previdenziale (in particolare interruzione del lavoro per infortunio sul lavoro).</p> <p>In caso di contratto a tempo indeterminato nel Paese di origine, il lavoratore temporaneo beneficia delle ferie retribuite secondo le disposizioni di diritto comune (<a href="#">art. L. 1262-4, 6° CT</a>).</p>
<p>Giorni festivi:</p>	<p>In conformità con l'articolo <a href="#">L. 1251-18 CT</a>, i giorni festivi nell'azienda utilizzatrice sono corrisposti ai lavoratori temporanei senza alcuna condizione di anzianità.</p> <p>Applicazione dell'<a href="#">avviso di interpretazione del 4 aprile 1990 relativo ai giorni festivi</a>: se l'incarico di un dipendente interinale termina il giorno precedente un giorno festivo e l'incarico riprende il giorno successivo a quello festivo, il giorno festivo deve essere pagato al lavoratore temporaneo.</p>
<p>Orario di lavoro per i giovani lavoratori (tra 16 e 18 anni):</p>	<p>Applicazione di disposizioni legali o contrattuali applicabili nell'azienda utilizzatrice (disposizione legale <a href="#">L. 1251-21 CT</a>).</p> <p>A loro spetta l'indennità di fine missione (IFM) (consultare l'<a href="#">Accordo di interpretazione relativo al pagamento dell'indennità di fine missione del 9 giugno 1998</a>) tranne se contratti a tempo indeterminato nel paese di origine.</p>
<p><b>APPRENDISTATO</b></p>	
<p><b>MATERNITÀ:</b></p>	<p>Applicazione di disposizioni legali o contrattuali applicabili nell'azienda utilizzatrice (disposizione legale <a href="#">L. 1251-21 CT</a>).</p>
<p><b>SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</b></p>	<p>Applicazione di disposizioni legali o convenzionali applicabili nell'azienda utilizzatrice (disposizione legale <a href="#">L. 1251-21 CT</a>)</p> <p>Applicazione degli articoli <a href="#">L. 1251-22 CT</a> sul monitoraggio medico e <a href="#">L. 1251-23 CT</a> sui dispositivi di protezione individuale.</p> <p>Applicazione dell'<a href="#">accordo di interpretazione relativo alla fornitura di dispositivi di protezione individuale ai lavoratori temporanei del 10 aprile 1996</a>: solo i caschi e le scarpe di sicurezza possono essere forniti dalla società di lavoro interinale, se applicabile, se previsto dal contratto di fornitura.</p> <p>Applicazione del <a href="#">contratto di settore relativo alla salute e alla sicurezza sul lavoro nel lavoro interinale del 3 marzo 2017</a>: ricorda che nell'azienda utilizzatrice devono essere rispettate le misure preventive per evitare gli infortuni sul lavoro e che il diritto di segnalazione e il diritto di recesso possono essere esercitati dai lavoratori temporanei.</p>
<p><b>DISPOSIZIONI SPECIFICHE AL SETTORE DI ATTIVITÀ</b></p>	
<p>(a seconda delle specificità identificate)</p>	<p>Obbligo di rispettare tutte le disposizioni in materia di lavoro interinale (<a href="#">art. L. 1262-2, 2° CT</a>) ed in particolare di detenere una garanzia finanziaria volta a garantire il pagamento delle retribuzioni e dei relativi oneri sociali (<a href="#">art. R. 1262-17 CT</a>).</p> <p>Obbligo di possedere una <a href="#">carta BTP</a> per i lavoratori temporanei distaccati nel settore edile.</p>
<p><u>Per ulteriori informazioni:</u></p>	
<p>Punto di contatto con le</p>	<p>Mathilde Bonnichon – <a href="mailto:mbonnichon@prismemploi.eu">mbonnichon@prismemploi.eu</a></p>

## Foglio di contratto collettivo per società di lavoro interinale

organizzazioni dei datori di lavoro	+33 (0)1.55.07.85.85
Punto di contatto con le organizzazioni sindacali	emploi-garanties-coll@cgt.fr <a href="mailto:services@cfdt.fr">services@cfdt.fr</a> <a href="mailto:fecfo@force-ouvriere.fr">fecfo@force-ouvriere.fr</a> gilles.lecuelle@cfecgc.fr <a href="mailto:csfv@csfv.fr">csfv@csfv.fr</a> <a href="mailto:contact.branches@unsa.org">contact.branches@unsa.org</a>