

Karta zbiorowego układu pracy agencji pracy tymczasowej

Pracownicy tymczasowi

Pracownicy, których dotyczy dokument:	Pracownicy delegowani, których czynności są objęte postanowieniami krajowych porozumień zbiorowych agencji pracy tymczasowej (IDCC 2378)
Porozumienia mające zastosowanie:	Porozumienie branżowe w sprawie zagospodarowania skróconego czasu pracy pracowników tymczasowych z dnia 27 marca 2000 r. Porozumienie branżowe w sprawie warunków zapłaty za dodatkowy odpoczynek za pracę nocą pracowników tymczasowych z dnia 24 lipca 2002 r. Porozumienie branżowe w sprawie zdrowia i bezpieczeństwa pracy w zakresie pracy tymczasowej z dnia 3 marca 2017 r.

Ogólne zestawienie przepisów prawnych mających zastosowanie do różnych kwestii omówionych w niniejszym dokumencie można znaleźć na stronie: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/article/salaries-detaches-vos-droits>

WYNAGRODZENIE

Płaca minimalna (klasyfikacja/odpowiadająca jej płaca minimalna):	Zastosowanie postanowień porozumienia mających zastosowanie w przedsiębiorstwach korzystających (postanowienia artykułu L. 1251-43 oraz L. 1251-16 kodeksu pracy), to znaczy wysokość wynagrodzenia z różnymi składowymi, w tym, o ile istnieją, premie i dodatki do pensji, które pracownik posiadający równoważne kwalifikacje zawodowe na tym samym stanowisku pracy pobierałby w przedsiębiorstwie korzystającym, po okresie próbnym.
Podwyżki związane z czasem pracy (patrz także czas pracy):	Zastosowanie postanowień przepisów prawa lub porozumień mających zastosowanie w przedsiębiorstwie korzystającym (postanowienie artykułu L. 1251-21 kodeksu pracy). Zastosowanie porozumienia branżowego dotyczącego organizacji skróconego czasu pracy pracowników tymczasowych z dnia 27 marca 2000 r. : - ograniczenie czasu pracy pracownika tymczasowego do 35 godzin, nawet jeżeli w przedsiębiorstwie korzystającym obowiązuje układ zbiorowy przewidujący dłuższy czas pracy; - warunki zastosowania zastępczego odpoczynku dodatkowego: prawo do dodatkowego odpoczynku przysługuje od momentu, kiedy czas odpoczynku wyniesie 7 godzin, i może zostać wykorzystane wedle wyboru pracownika w formie dniówki lub półdniówki. W razie braku możliwości wykorzystania odpoczynku w trakcie wykonywania zadania, pracownik powinien otrzymać ekwiwalent pieniężny proporcjonalny do nabytych praw; - warunki zastosowania systemu modulacji: brak zastosowania porozumień w sprawie modulacji do umów zawieranych na okres krótszy niż 4 tygodnie w przypadku umów zawartych przed ustawą z dnia 20 sierpnia 2008 r. , - warunki zastosowania dni odpoczynku związane ze skróceniem czasu pracy (JRRT): możliwość wypłaty ekwiwalentu pieniężnego JRRT za nieodebrany czas odpoczynku według zwykłej stawki na zakończenie wykonywania zadania, który zalicza się do podstawy obliczania odpłaty oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlopy płatne. W razie zastosowania dodatkowego odpoczynku za nadgodziny w przedsiębiorstwie korzystającym, zastosowanie porozumienia w sprawie interpretacji warunków wypłaty ekwiwalentu za dodatkowy odpoczynek z dnia 18 stycznia 1984 r. (dawny ustawowy wymiar dodatkowego odpoczynku powyżej 41 godzin został utrzymany w niektórych układach zbiorowych): ekwiwalent pieniężny w wysokości odpowiadającej nabytym prawom należy wypłacić pracownikowi, który nie mógł skorzystać z prawa do odpoczynku w trakcie wykonywania zadania.
Premie i diety	Zastosowanie postanowień porozumienia mających zastosowanie w przedsiębiorstwie korzystającym (postanowienia artykułu L. 1251-43 oraz L. 1251-16 kodeksu pracy), to znaczy wysokość wynagrodzenia z różnymi składowymi, w tym, o ile istnieją, premie i dodatki do pensji, które pracownik posiadający równoważne

Karta zbiorowego układu pracy agencji pracy tymczasowej

	<p>kwalifikacje zawodowe na tym samym stanowisku pracy pobierałby w przedsiębiorstwie korzystającym, po okresie próbnym. Zastosowanie artykułu L. 1251-32 kodeksu pracy dotyczącego odprawy, która jest należna pracownikom tymczasowym i ma posłużyć za kompensatę ich niepewnej sytuacji. Ten dodatek do wynagrodzenia wynosi 10% całkowitego wynagrodzenia brutto należnego pracownikowi.</p>
--	--

Karta zbiorowego układu pracy agencji pracy tymczasowej

<p>Wypłata pensji (warunki wypłaty)</p>	<p>Zastosowanie artykułu L. 1251-16, 3° kodeksu pracy: warunki wypłaty wynagrodzenia należnego pracownikowi, w tym odprawy przewidzianej w artykule L. 1251-32 kodeksu pracy stanowią obowiązkowy punkt umowy o pracę tymczasową.</p> <p>Porozumienie w sprawie interpretacji z dnia 18 stycznia 1984 r. dotyczące wynagradzania pracowników tymczasowych: przypomnienie o obowiązku równości traktowania i zamieszczenia wzmianki w umowie o pracę tymczasową i w umowie udostępnienia. W umowach należy podać wynagrodzenie referencyjne podane przez przedsiębiorstwo korzystające i wynagrodzenie przyznane przez agencję pracy tymczasowej swojemu pracownikowi.</p> <p>Porozumienie w sprawie interpretacji wykazu godzin z dnia 4 kwietnia 1990 r.: zachęcenie do utrzymania praktyki sporządzania wykazu godzin i przekazywania go na żądanie pracownika.</p> <p>Opinia w sprawie interpretacji z dnia 28 listopada 1990 r. dotycząca warunków wypłaty odprawy: doprecyzowuje, że odprawa jest wyłączona z wymiaru płacy minimalnej (SMIC) i wynagrodzenia referencyjnego stosowanego w przedsiębiorstwie korzystającym.</p> <p>Porozumienie w sprawie interpretacji dotyczące wypłaty odprawy z dnia 9 czerwca 1998 r.: przypomnienie, że odprawa ma zastosowanie do umów zawartych w celu „pracy sezonowej” lub „ciągłego korzystania”.</p>
<p>WYDATKI SŁUŻBOWE:</p>	
<p>Warunki zwrotu, transport, wyżywienie, zakwaterowanie</p>	<p>Zastosowanie postanowień porozumienia mających zastosowanie w przedsiębiorstwie korzystającym (postanowienia artykułu L. 1251-43 oraz L. 1251-16 kodeksu pracy), to znaczy wysokość wynagrodzenia z różnymi składowymi, w tym, o ile istnieją, premie i dodatki do pensji, które pracownik posiadający równoważne kwalifikacje zawodowe na tym samym stanowisku pracy pobierałby w przedsiębiorstwie korzystającym, po okresie próbnym.</p>
<p>CZAS PRACY</p>	
<p>Czas pracy:</p>	<p>Zastosowanie postanowień przepisów prawa lub porozumień mających zastosowanie w przedsiębiorstwie korzystającym (artykuł L. 1251-21 kodeksu pracy)</p> <p>Zastosowanie porozumienia branżowego w sprawie zagospodarowania skróconego czasu pracy pracowników tymczasowych z dnia 27 marca 2000 r.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ograniczenie czasu pracy pracownika tymczasowego do 35 godzin, nawet jeżeli w przedsiębiorstwie korzystającym obowiązuje układ zbiorowy przewidujący dłuższy czas pracy; - warunki zastosowania zastępczego odpoczynku dodatkowego: prawo do dodatkowego odpoczynku przysługuje od momentu, kiedy czas odpoczynku wyniesie 7 godzin, i może zostać wykorzystane wedle wyboru pracownika w formie dniówki lub półdniówki. W razie braku możliwości wykorzystania odpoczynku w trakcie wykonywania zadania, pracownik powinien otrzymać ekwiwalent pieniężny proporcjonalny do nabytych praw; - warunki zastosowania systemu modulacji: brak zastosowania porozumień w sprawie modulacji z agencjami pracy tymczasowej w zakresie umów zawieranych na okres krótszy niż 4 tygodnie w przypadku umów zawartych przed ustawą z dnia 20 sierpnia 2008 r.), - warunki zastosowania dni odpoczynku związane ze skróceniem czasu pracy (JRTT): możliwość wypłaty ekwiwalentu pieniężnego ICJRTT za nieodebrany czas odpoczynku według zwykłej stawki na zakończenie wykonywania zadania, który zalicza się do podstawy obliczania odprawy oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlopy płatne.
<p>Praca nocna:</p>	<p>Zastosowanie artykułu L. 3122-8 kodeksu pracy</p>

Karta zbiorowego układu pracy agencji pracy tymczasowej

<p>Urlopy:</p>	<p>W przypadku umowy o pracę na czas określony, zgodnie z artykułem L. 1251-19 kodeksu pracy, ekwiwalent pieniężny za urlop płatny w wysokości 10% wynagrodzenia brutto, w tym odprawę (IFM), należy wypłacić pracownikowi tymczasowemu niezależnie od czasu wykonywania przez niego zadania.</p> <p>Zastosowanie porozumienia w sprawie interpretacji dotyczącego podstawy ekwiwalentu pieniężnego za urlopy płatne z dnia 18 stycznia 1984 r.: podstawa ekwiwalentu pieniężnego za urlop płatny składa się z pełnego wynagrodzenia brutto należnego pracownikowi, odprawy, utrzymania pensji w razie przerwy w pracy zrównanej z faktycznym czasem pracy w rozumieniu kodeksu pracy i ubezpieczenia społecznego (zwłaszcza przerwa w pracy z powodu wypadku przy pracy).</p> <p>W przypadku zawartej umowy o pracę na czas nieokreślony w kraju pochodzenia, pracownik tymczasowy korzysta z urlopów płatnych zgodnie z postanowieniami prawa powszechnego (art. L. 1262-4, 6° kodeksu pracy).</p>
<p>Dni wolne od pracy:</p>	<p>Zastosowanie artykułu L. 1251-18 kodeksu pracy, dni wolne od pracy w przedsiębiorstwie korzystającym są płatne na rzecz pracowników tymczasowych bez względu na staż pracy.</p> <p>Zastosowanie opinii w sprawie interpretacji z dnia 4 kwietnia 1990 r. dotyczącej dni wolnych od pracy: jeżeli zadanie wykonywane przez pracownika tymczasowego zostaje wstrzymane w przeddzień dnia wolnego od pracy i wznowione nazajutrz po dniu wolnym od pracy, dzień wolny od pracy powinien być płatny na rzecz pracownika tymczasowego.</p>
<p>Pracownicy młodociani (od 16 do 18 lat):</p>	<p>Zastosowanie postanowień przepisów prawa lub porozumień mających zastosowanie w przedsiębiorstwie korzystającym (artykuł L. 1251-21 kodeksu pracy).</p> <p>Przysługuje im odprawa (IFM) (patrz Porozumienie w sprawie interpretacji odnośnie do wypłaty odprawy z dnia 9 czerwca 1998 r.) za wyjątkiem umów o pracę na czas nieokreślony w kraju pochodzenia.</p>
<p>PRAKTYKI ZAWODOWE</p>	
<p>OCHRONA MACIERZYŃSTWA:</p>	<p>Zastosowanie postanowień przepisów prawa lub porozumień mających zastosowanie w przedsiębiorstwie korzystającym (artykuł L. 1251-21 kodeksu pracy).</p>
<p>BHP</p>	<p>Zastosowanie postanowień przepisów prawa lub porozumień mających zastosowanie w przedsiębiorstwie korzystającym (artykuł L. 1251-21 kodeksu pracy)</p> <p>Zastosowanie artykułu L. 1251-22 kodeksu pracy odnośnie do opieki medycznej oraz artykułu L. 1251-23 kodeksu pracy odnośnie do środków ochrony indywidualnej.</p> <p>Zastosowanie porozumienia w sprawie interpretacji dotyczącego wyposażenia pracowników tymczasowych w środki ochrony indywidualnej z dnia 10 kwietnia 1996 r.: agencja pracy tymczasowej może dostarczyć wyłącznie kaski i obuwie robocze, w stosownych przypadkach, jeżeli przewiduje to umowa udostępnienia.</p> <p>Zastosowanie porozumienia branżowego w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w ramach pracy tymczasowej z dnia 3 marca 2017 r.: przypomnienie, że przedsiębiorstwo korzystające ma obowiązek stosowania środków zapobiegających wypadkom przy pracy oraz że pracownicy tymczasowi mogą korzystać z prawa do wszczęcia alarmu i z prawa do powstrzymania się od pracy.</p>
<p>POSTANOWIENIA SZCZEGÓLNE DLA SEKTORA DZIAŁALNOŚCI</p>	
<p>(w zależności od zidentyfikowanych okoliczności szczególnych)</p>	<p>Obowiązek przestrzegania wszystkich postanowień odnośnie do pracy tymczasowej (art. L. 1262-2, 2° kodeksu pracy), a w szczególności w zakresie utrzymywania rezerwy finansowej na pokrycie wypłaty pensji i związanych z nimi obciążeń socjalnych (art. R. 1262-17 kodeksu pracy).</p> <p>Obowiązek posiadania karty BTP dla tymczasowych pracowników delegowanych w</p>

Karta zbiorowego układu pracy agencji pracy tymczasowej

sektorze budowlanym.

Wiecej informacji:

Kontakt z organizacjami
pracodawców

Mathilde Bonnichon – mbonnichon@prismemploi.eu
+33 (0)1.55.07.85.85

Kontakt z organizacjami
związkowymi

emploi-garanties-coll@cgt.fr
services@cfdt.fr
fecfo@force-ouvriere.fr
gilles.lecuelle@cfecgc.fr
csfv@csfv.fr
contact.branches@unsa.org