

**Scheda Contratto Collettivo dei lavoratori dipendenti delle imprese edili con un massimo di 10 dipendenti
(IDCC 1596)**

LAVORATORI DIPENDENTI DELLE IMPRESE EDILI CON UN MASSIMO DI 10 DIPENDENTI:

Dipendenti interessati:	Lavoratori distaccati la cui attività rientra nel campo di applicazione del Contratto collettivo nazionale dei lavoratori dipendenti delle imprese edili indicate nel decreto del 1 marzo 1962 (ossia quelle che prevedono un massimo di 10 dipendenti) dell'8 ottobre 1990.
Data di entrata in vigore:	1 marzo 1991, con decreto di estensione del 12 febbraio 1991, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale della Francia del 15 febbraio 1991

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):	<p>Classificazioni: Si rimanda all' articolo 12.1 e seguenti del Contratto collettivo nazionale e alla Guida all'uso della classificazione nazionale del Contratto collettivo nazionale dell'8 ottobre 1990).</p> <p>Compenso mensile minimo Il datore di lavoro è tenuto a versare un compenso mensile che rispetti l'importo dei salari minimi garantiti stabiliti a livello regionale. Il tariffario è stabilito in base a un ammontare ore mensile medio di 151,67 ore o per 35 ore settimanali in media nel corso dell'anno. Il compenso realmente versato al lavoratore distaccato deve corrispondere alle ore di lavoro effettuate nel corso del mese preso in considerazione.</p> <p>Il compenso mensile minimo varia in base al livello di classificazione, definito sulla base di criteri classificatori e della regione in cui si esercita l'attività.</p> <p>Per stabilire il salario mensile minimo da corrispondere al lavoratore distaccato interessato:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Determinare il livello di classificazione corrispondente alle mansioni del lavoratore distaccato interessato2. Tenere conto del luogo di esercizio dell'attività dei dipendenti in trasferta3. Determinare il salario minimo convenzionale applicabile sulla base della classificazione e del luogo di esercizio <p>Questi salari minimi sono applicabili ai giovani lavoratori di età inferiore ai 18 anni, senza detrazione (articolo 11.1).</p>
Aumenti per ore straordinarie, ore notturne, lavoro di domenica e nei giorni festivi:	<p>Aumenti per ore straordinarie (articolo 3.17) Non esistono convezioni specifiche. Le regole del Codice del lavoro applicabili sono:</p> <ul style="list-style-type: none">- 25% per le ore comprese tra la 36a e la 43a ora- 50% dalla 44a ora-

**Scheda Contratto Collettivo dei lavoratori dipendenti delle imprese edili con un massimo di 10 dipendenti
(IDCC 1596)**

Ore recuperate in seguito a un periodo di disoccupazione da maltempo: applicazione delle maggiorazioni per ore straordinarie.

Caso particolare (articolo 3.28): nei laboratori o nei cantieri di montagna in cui i lavori vengono interrotti per almeno 3 mesi, le ore di lavoro non effettuate possono essere recuperate, a titolo di compensazione, nel limite massimo di 120 ore all'anno. In tal caso, le ore oltre la 39a settimanale comportano aumenti per ore straordinarie.

Contingente annuo di ore di straordinario (articolo 3.13):

- 145 ore per anno solare per i dipendenti il cui orario di lavoro è annualizzato
- 180 ore per anno solare per i dipendenti il cui orario di lavoro non è annualizzato.

Aumenti per ore notturne

- **Per i dipendenti che corrispondono alla definizione di lavoratore notturno** ([Accordo collettivo nazionale del 12 luglio 2006 relativo al lavoro notturno dei dipendenti, del reparto tecnico e dei dirigenti di imprese edili e lavori pubblici](#))
 - alle ore di lavoro svolte tra le 21:00 e le 6:00 deve conseguire il versamento di un compenso finanziario determinato dall'impresa che assume i lavoratori distaccati. Il Contratto collettivo non prevede alcun importo minimo di aumento.
 - attribuzione di 1 giorno di riposo tra 270 e 349 ore di lavoro o di 2 giorni di riposo su 350 ore di lavoro o superiori (tra le 21:00 e le 6:00 nel corso di 12 mesi consecutivi);
 - trasporto qualora necessario per recarsi al lavoro e/o al proprio domicilio;
 - indennità di "paniere" (buoni pasto);
 - pausa di 30 minuti (non remunerata) per un turno notturno di almeno 6 ore.

Promemoria: È considerato un lavoratore notturno, in base all'accordo del 12 luglio 2006, il dipendente che effettua, almeno due volte a settimana nel suo orario abituale, almeno tre ore di lavoro quotidiano effettive tra le 21:00 e le 6:00, oppure che effettua, nel corso di qualsiasi periodo di 12 mesi consecutivi, almeno 270 ore di lavoro effettive tra le 21:00 e le 6:00.

- **In caso di lavoro notturno straordinario:** il Contratto collettivo non prevede alcun aumento.
- **In caso di lavoro notturno né abituale, né straordinario:** compenso determinato dall'impresa che assume i lavoratori distaccati. Il Contratto collettivo non prevede alcun importo minimo di aumento.

Aumenti per lavoro di domenica: nessun aumento convenzionale

Aumenti per lavoro nei giorni festivi ([articolo 5.11](#)):

Se si lavora all'interno dell'impresa in un giorno festivo, dev'essere retribuito due volte:
- una volta in base al lavoro svolto durante la giornata, attraverso il pagamento normale del salario corrispondente alle ore di lavoro effettuate nel giorno festivo;

**Scheda Contratto Collettivo dei lavoratori dipendenti delle imprese edili con un massimo di 10 dipendenti
(IDCC 1596)**

	<p>- e una volta in base al giorno festivo per i lavoratori che possono beneficiare del mantenimento della retribuzione in caso di soppressione del giorno festivo in questione.</p>
<p>Premi e indennità</p>	<p>Bonus vacanza (articolo 5.25):</p> <ul style="list-style-type: none">- Beneficiari: lavoratori con almeno 1675 ore di lavoro nel corso dell'anno di riferimento (dall'1 aprile al 31 marzo) in una o più imprese edili o dei lavori pubblici- Quantità: 30% del compenso percepito per le ferie corrispondente a 24 giorni lavorativi, calcolati sulla base di 2 giorni di ferie in un mese di lavoro. Il bonus viene versato contemporaneamente al compenso per ferie. <p>Al di là del bonus vacanza, il salario mensile costituisce la remunerazione dei Lavoratori edili per tutti gli aspetti dell'esercizio normale e abituale del loro mestiere.</p> <p>Di conseguenza, non è loro dovuto alcun bonus o indennità convenzionale in aggiunta al salario mensile per i lavori che effettuano a tal fine (articolo IV-1).</p>
<p>ONORARI PROFESSIONALI</p> <p>Indennità per gli spostamenti brevi</p>	<p>Il sistema degli spostamenti brevi (articolo 8.11) ha l'obiettivo di rimborsare forfettariamente ai lavoratori delle imprese edili le spese supplementari conseguenti alla frequenza di spostamento, inerenti alla mobilità dal loro posto di lavoro.</p> <p>Il regime di indennizzo per gli spostamenti brevi comporta le tre indennità professionali seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none">- indennità del pasto;- indennità delle spese di trasporto;- indennità di viaggio, <p>che sono versate ai lavoratori beneficiari.</p> <p>Tali indennità di rimborso spese sono giornaliere, forfettarie e stabilite in valore assoluto.</p> <p>1) Beneficiari (articolo 8.12) Lavoratori non sedentari, ossia coloro che sono impiegati sui cantieri e non coloro che lavorano negli impianti fissi e permanenti dell'impresa.</p> <p>2) Zone concentriche (articolo 8.13) Istituzione di un sistema di zone concentriche che permetta di determinare un importo di indennità di tragitto e di trasposto. Tra queste 5 zone intercorre una distanza di 10 km misurata in linea d'aria. Il punto di partenza di queste zone concentriche è stabilito nella sede centrale dell'impresa (o nella sede regionale o locale se aperta da oltre un anno rispetto all'apertura del cantiere). Qualora l'impresa dovesse essere situata a oltre 50 km, il punto di partenza di queste zone concentriche è stabilito in un punto geografico, presso il palazzo comunale o il municipio del cantone sul cui territorio è situato il cantiere (articoli 8.13 e 8.14).</p>

**Scheda Contratto Collettivo dei lavoratori dipendenti delle imprese edili con un massimo di 10 dipendenti
(IDCC 1596)**

3) Tipi di indennità da spostamenti brevi

a) indennità del pasto ([articolo 8.15](#))

L'indennità del pasto ha l'obiettivo di rimborsare il supplemento di spesa occasionale per il pranzo fuori dalla residenza abituale del lavoratore.

Il dipendente non ha diritto all'indennità del pasto se:

- il lavoratore consuma effettivamente il pasto nella residenza abituale;
- è presente sul cantiere un ristorante convenzionato con l'impresa aziendale e il pasto è fornito con un contributo finanziario dell'impresa equivalente all'importo dell'indennità del pasto;
- il pasto è fornito gratuitamente o con un contributo finanziario dell'impresa equivalente all'importo dell'indennità del pasto.

L'importo dell'indennità del pasto è stabilita da accordi collettivi territoriali.

b) indennità di trasporto ([articolo 8.16](#))

Questa indennità ha l'obiettivo di rimborsare forfettariamente le spese di trasporto quotidiane per recarsi sul cantiere e tornare al proprio domicilio, a prescindere dal mezzo di trasporto utilizzato.

Non è prevista se il lavoratore non utilizza mezzi di trasporto, in particolare se l'impresa garantisce gratuitamente il trasporto o rimborsa i titoli di viaggio.

L'importo dell'indennità di trasporto è determinato in base a parametri stabiliti dagli accordi collettivi territoriali.

c) Indennità di viaggio ([articolo 8.17](#))

L'indennità di viaggio ha l'obiettivo di rimborsare, in forma forfettaria, la dipendenza del lavoratore dalla necessità di recarsi quotidianamente sul cantiere e tornare al proprio domicilio.

L'indennità di viaggio non è prevista se al lavoratore è garantito un alloggio gratuito sul cantiere o in prossimità del cantiere da parte dell'impresa.

L'importo dell'indennità di viaggio è determinato in base a parametri stabiliti dagli accordi collettivi territoriali.

4) Importo delle indennità ([articolo 8.18](#))

Indennità di rimborso spese: giornaliere, forfettarie e stabilite in valore assoluto.

Non si sommano alle indennità degli spostamenti lunghi

**Scheda Contratto Collettivo dei lavoratori dipendenti delle imprese edili con un massimo di 10 dipendenti
(IDCC 1596)**

Indennità per spostamenti lunghi

Beneficiari ([articolo 8.21](#))

Il lavoratore impiegato su un cantiere metropolitano la cui lontananza, tenendo conto dei mezzi di trasporto pubblici utilizzabili, gli impedisce di tornare ogni sera al luogo di residenza dichiarato e situato nella Francia metropolitana per il lavoratore distaccato

Indennità giornaliera di spostamento ([articolo 8.22](#))

L'indennità forfettaria per spostamenti lunghi, il cui importo è stabilito dall'impresa, corrisponde alle normali spese giornaliere sostenute dal lavoratore pendolare oltre alle spese abituali che sosterebbe se non fosse pendolare (costo di un secondo alloggio, spese supplementari di vitto e altre spese supplementari conseguenti all'allontanamento da casa).

Le spese sono rimborsate tramite un assegno forfettario equivalente ai normali costi di vitto e alloggio sostenuti dal lavoratore.

- a) Rimborso delle spese di trasporto e delle tempistiche di viaggio per il lavoratore all'inizio o alla fine del cantiere per gli spostamenti lunghi ([articolo 8.24](#)):
 - rimborso delle spese di trasporto, compresi i biglietti in treno di seconda classe:
 - per le ore comprese nell'orario di lavoro, non svolte a causa dell'ora di partenza o di arrivo: versamento di un'indennità equivalente al salario che il lavoratore avrebbe guadagnato se avesse lavorato;
 - e, se necessario, per ogni ora di tragitto non compresa nell'orario di lavoro: versamento di una indennità equivalente al 50% del salario orario (senza aumento né premio di compensazione delle spese complementari)

- b) Rimborso delle spese di trasporto per recarsi al domicilio o sul posto di lavoro e dei tempi di tragitto per i viaggi di "relax" ([articolo 8.25](#))

rimborso delle spese di trasporto per recarsi al domicilio o sul posto di lavoro su prove documentarie e al costo di un viaggio in treno in seconda classe.

In base alla distanza (e in assenza di un accordo particolare tra datore di lavoro e dipendente), è concesso al dipendente 1 viaggio andata-ritorno:

- ogni settimana fino a una distanza di 250 km;
- ogni 2 settimane per una distanza da 251 a 500 km;
- ogni 3 settimane per una distanza da 501 a 750 km;
- ogni 4 settimane per una distanza superiore a 750 km.

Il tempo trascorso in tragitto per questi viaggi viene rimborsato per la frazione che supera le 9 ore al tasso normale del salario nel caso in cui superasse le 9 ore all'andata o al ritorno.

Il lavoratore deve poter trascorrere 48 ore nel suo luogo di residenza.

**Scheda Contratto Collettivo dei lavoratori dipendenti delle imprese edili con un massimo di 10 dipendenti
(IDCC 1596)**

DURATA DEL LAVORO	
Durata del lavoro:	<p>Durate massime (articolo 3.15):</p> <ul style="list-style-type: none">- la durata massima giornaliera di lavoro non può superare le 10 ore;- la durata massima di lavoro nel corso di una settimana non può superare le 48 ore;- la durata media settimanale di lavoro calcolato su un periodo qualunque di dodici settimane consecutive non può superare le 46 ore;- la durata media settimanale di lavoro, calcolato sul semestre solare, non può superare le 44 ore. <p>Tempi di pausa: in assenza di disposizioni convenzionali, applicazione delle disposizioni legali.</p> <p>Numero dei giorni di lavoro durante la settimana: principio della settimana lavorativa di 5 giorni (articolo 3.21) salvo casi eccezionali: lavori urgenti di sicurezza o di manutenzione.</p> <p>Per dei motivi inderogabili che prevedono lavori urgenti o continui o lavori in locali in cui è ammesso il pubblico, è possibile far lavorare i dipendenti un sesto giorno: il sabato o il lunedì. Oltre al pagamento di queste ore di lavoro effettuate il sesto giorno settimanale, al lavoratore è garantito un riposo compensatore della stessa durata. Questo riposo, preso in un periodo di massimo 5 settimane dopo l'acquisizione e, se possibile, nello stesso mese solare, è rimborsato per un importo corrispondente alla metà delle ore di lavoro non effettuate (articolo 3.22).</p> <p>Riposo settimanale (articolo 3.21):</p> <ul style="list-style-type: none">• Principio: riposo di una durata minima di 48 ore corrispondenti a 2 giorni consecutivi di riposo di cui uno è la domenica e l'altro il sabato in via prioritaria o il lunedì, salvo eccezioni per lavori urgenti di sicurezza o di manutenzione.• Casi eccezionali che consentono di lavorare il sabato: lavori urgenti dovuti alla sicurezza o alla salvaguardia dell'attrezzatura o della struttura. In questi casi, il secondo giorno di riposo settimanale è il lunedì. <p>In caso di lavoro il sabato o il lunedì (articolo 3.22) Riposo compensatore della stessa durata del tempo di lavoro, rimborsato per il 50% della sua durata (es.: riposo compensatore di 4 ore, solo 2 ore sono compensate al 100%)</p> <p>Lavoratore notturno (confrontare la sezione "Aumenti legati alla durata del lavoro")</p> <ul style="list-style-type: none">• Durata quotidiana massima: 8 ore, salvo per le attività previste dall'articolo R. 3122-5 del Codice del Lavoro: fino a 12 ore• Durata settimanale massima: 40 ore in un qualsiasi periodo di 12 settimane consecutive, che possono aumentare fino a 44 ore in un periodo di 12 settimane consecutive, se l'organizzazione del lavoro è imposta da vincoli specifici dei cantieri, da esigenze di intervento, all'interno delle attività citate

Scheda Contratto Collettivo dei lavoratori dipendenti delle imprese edili con un massimo di 10 dipendenti (IDCC 1596)

nell'articolo R. 3122-7 CT, in particolare la manutenzione-gestione o i servizi che lo giustificano

Regime di ore di straordinario

- **Modalità di conteggio:** in assenza di disposizioni convenzionali: applicazione delle disposizioni legali.
- **Contingente annuale di ore di straordinario (articolo 3.13):**
 - 145 ore per anno solare per i lavoratori il cui tempo di lavoro è annualizzato;
 - 180 ore per anno solare per i lavoratori il cui tempo di lavoro non è annualizzato.
- **Riposo compensatore (articolo 3.14):** le ore supplementari eccezionali svolte oltre al contingente danno diritto, oltre che al loro pagamento, a un riposo compensatore della stessa durata. Questo riposo, che viene rimborsato integralmente, dev'essere preso in un periodo di 2 mesi dalla data di acquisizione. Questo riposo non si somma ad altri vantaggi aventi la stessa finalità.
- **Ore di deroga permanente (articolo 3.18):** ore svolte al di fuori dell'orario collettivo, nel limite di un'ora al giorno. Sono trattate come ore di straordinario, ma senza attribuzione sul contingente annuale di ore di straordinario per i conducenti.

Congedo:

Congedi pagati (articoli 5.21 e 5.22):

- 2 giorni lavorativi e mezzo per mese di lavoro o periodo equivalente secondo L. 3141-4 CT, nel limite di 30 giorni lavorativi, salvo giorni supplementari di congedo accordati in base al titolo di suddivisione.
- Il periodo di riferimento per l'acquisizione dei diritti ai congedi pagati è stabilito dall'1 aprile al 31 marzo; il periodo di presa dei congedi è stabilito dall'1 marzo al 30 aprile.

→ Obbligo di versare contributi nelle casse dei congedi pagati:

I lavoratori con distacco temporaneo di stipendio sul territorio nazionale devono attenersi a condizioni di assoggettamento alle casse di congedo (Codice del Lavoro, art. L. 1262-4, 7°).

Le imprese stabilite in un altro Stato membro dell'Unione europea o in uno degli altri Stati all'interno dell'accordo sullo Spazio economico europeo possono esonerarsi da tali obblighi se possono dimostrare che i loro dipendenti beneficiano dei loro diritti a ferie retribuite per il periodo in trasferta a condizioni almeno equivalenti a quelle previste dalla legge francese.

Nel caso in cui il datore di lavoro debba aderire al fondo, le indennità per ferie sono versate ai lavoratori in trasferta dai fondi a cui hanno contribuito.

Indennità supplementare di anzianità (articolo 5.24):

**Scheda Contratto Collettivo dei lavoratori dipendenti delle imprese edili con un massimo di 10 dipendenti
(IDCC 1596)**

indennità supplementare di congedo fissata in funzione dell'anzianità continua o meno del lavoratore nella stessa impresa, equivalente a:

- 2 giorni di congedo per 20 anni,
- 4 giorni per 25 anni
- 6 giorni per 30 anni.

Bonus vacanza: consultare di seguito la sezione “Remunerazione” > “Bonus e indennità”.

Congedi per eventi familiari: ([articolo 5.12](#) e Codice del lavoro)

Evento	Durata dell'assenza
Matrimonio	4 giorni
Unioni civili	4 giorni
Nascita o adozione	3 giorni
Matrimonio di un figlio	1 giorno
Funerale del coniuge o del partner (anche di unione civile)	3 giorni
Funerale di un figlio	5 o 7 giorni qualora il figlio deceduto abbia meno di 25 anni o, a prescindere dall'età, se il figlio stesso è genitore, o in caso di decesso di una persona di età inferiore ai 25 anni a carico effettivo e permanente del lavoratore. + 8 giorni in caso di decesso del figlio di età inferiore ai 25 anni o di una persona di età inferiore ai 25 anni a carico effettivo e permanente del lavoratore.
Funerale del padre, della madre	3 giorni
Funerale di un nonno, di un cognato, di una cognata, di un nipote	1 giorno
Funerale del suocero o della suocera, di un fratello o di una sorella	3 giorni
Annuncio dell'insorgenza di un handicap in un figlio	2 giorni

Giorni festivi:

Disoccupazione nei giorni festivi ([articolo 5.11](#)):

i giorni festivi legali sono pagati secondo le condizioni previste dalla legge per il 1° maggio (incluso il periodo di disoccupazione da maltempo o durante il congedo pagato).

**Scheda Contratto Collettivo dei lavoratori dipendenti delle imprese edili con un massimo di 10 dipendenti
(IDCC 1596)**

→ *Se il lavoratore ha meno di tre mesi di anzianità nell'impresa che lo ha assunto*

Il rimborso del giorno festivo sarà soggetto alle seguenti condizioni convenzionali:

- aver lavorato il giorno precedente e il giorno successivo a quello festivo, salvo deroghe ammesse (assenza per malattia, incidente sul lavoro, assenza autorizzata dal datore di lavoro);
- aver svolto almeno 200 ore di lavoro nei due mesi precedenti al giorno festivo in una o più imprese edili.

Se una di queste condizioni non dovesse essere soddisfatta, le ore non effettuate nel corso del giorno festivo (escluso il 1° maggio) saranno dedotte dal salario mensile del lavoratore

→ *Se il lavoratore ha più di tre mesi di anzianità nell'impresa, potrà beneficiare del rimborso del giorno festivo senza altre condizioni necessarie.*

Lavoro nei giorni festivi:

consultare di seguito la sezione “Remunerazione” > “Aumenti per ore di straordinario, ore notturne, lavoro di domenica e nei giorni festivi”.

Giovani lavoratori (tra 16 e 18 anni):

In assenza di disposizioni convenzionali, applicazione del Codice del Lavoro.

Possibilità di durate massime adattate (40 ore settimanali e 10 ore al giorno) qualora l'organizzazione collettiva del lavoro dovesse giustificarle (L.3162-1 e R.3162-1)

I salari minimi sono applicabili ai giovani lavoratori di almeno 18 anni senza detrazione ([articolo 11-1](#)).

APPRENDISTATO

Remunerazioni superiori alle remunerazioni legali (secondo le disposizioni combinate dell'accordo dell'8 febbraio 2005, esteso con ordinanza del 17 agosto 2005 e decreto del 28 dicembre 2018)

Anno di apprendistato	Remunerazione edilizia			
	Meno di 18 anni	da 18 a 20 anni	da 21 a 25 anni	26 anni e oltre

**Scheda Contratto Collettivo dei lavoratori dipendenti delle imprese edili con un massimo di 10 dipendenti
(IDCC 1596)**

	% di salario minimo		% di salario minimo o di salario minimo stabilito qualora fosse più vantaggioso* **	% di salario minimo o di salario minimo stabilito qualora fosse più vantaggioso* **
primo anno	40%	50%	55%	100%
secondo anno	50%	60%	65%	
terzo anno	60%	70%	80%	

*Percentuale del salario minimo o del salario minimo stabilito corrispondente all'attività effettivamente svolta qualora fosse più vantaggioso.

** Diplomi connessi: si applica un aumento di 15 punti a questo tasso in caso di preparazione di un diploma dello stesso livello in un anno.

MATERNITÀ:

Tempi di pausa per le donne incinte ([articolo 6.21](#)):

- a partire dal terzo mese di gravidanza
- di una durata di 15 minuti il mattino e di 15 minuti il pomeriggio, o di 30 minuti il mattino o il pomeriggio
- pagati al tasso salariale reale.

DISPOSIZIONI SPECIFICHE AL SETTORE DI ATTIVITÀ

Obbligo di possedere la carta BTP

Preventivamente al distaccamento e a completamento delle altre formalità prescritte dalla legge (in particolare la Dichiarazione di distaccamento), il datore di lavoro (o l'impresa utilizzatrice situata in Francia) informa il lavoratore della trasmissione dei suoi dati personali all'Unione delle Casse di Francia per poi fare richiesta della carta BTP per ciascun lavoratore distaccato sul sito cartebtp.fr.

Obbligo di versare contributi alle Casse dei Congedi pagati

Sistema dei Congedi pagati

● Imprese straniere non facenti parte dello Spazio Economico Europeo (SEE): l'affiliazione a una Cassa di congedi pagati è obbligatoria.

● imprese facenti parte dello Spazio Economico Europeo (CdL art. D. 3141-26 e 3141-27): l'affiliazione non è obbligatoria se l'impresa si trova in una delle due situazioni seguenti:

- in caso di convenzione conclusa tra l'Unione delle Casse di Francia e la/le Cassa/e del Paese d'origine (Germania, Austria, Italia).

- in caso di giustificazione da parte dell'impresa di un'equivalenza dei diritti ai congedi pagati dei salari per tutto il periodo del distaccamento.

Qualora l'impresa interessata fosse affiliata a un'istituzione equivalente alle Casse dei Congedi pagati, dovrà giustificare l'essere in regola con i propri obblighi nei confronti di questa istituzione per la durata del distaccamento.

**Scheda Contratto Collettivo dei lavoratori dipendenti delle imprese edili con un massimo di 10 dipendenti
(IDCC 1596)**

	<p>Sistema Maltempo (CdL art L. 1262-4, 7°, L. 5424-6 e seguenti, D. 5424-7)</p> <p>L'assoggettamento alle Casse dei congedi per il sistema Maltempo è un principio obbligatorio, per le imprese la cui attività in Francia rileva un campo di applicazione del sistema, secondo le stesse regole che si applicano alle imprese stabilite in Francia.</p>
<p><u>Per ulteriori informazioni:</u></p>	
<p>Punto di contatto con le organizzazioni dei datori di lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none">• Fédération française du bâtiment (FFB) : SocialEurope@national.ffbatiment.fr• CAPEB: j.andony@capeb.fr e.cliche-dissin@capeb.fr
<p>Punto di contatto con le organizzazioni sindacali</p>	<ul style="list-style-type: none">• CFDT edilizia e legname: https://www.cfdt-construction-bois.fr/contact.html• Federazione nazionale dei lavoratori dell'edilizia, del legname e dell'arredamento (CGT): http://construction.cgt.fr/contact/• Force Ouvrière edilizia: http://www.foconstruction.com• CFE-CGC BTP: http://www.cfecgcbtp.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