

Tarifvertragsformular für Arbeiter, Techniker und Meister des Baugewerbes (ETAM) vom 12. Juli 2006

ARBEITER, TECHNIKER UND MEISTER DES BAUGEWERBES

Betroffene Arbeitnehmer:	Arbeitnehmer, deren Tätigkeiten in den Geltungsbereich des Nationalen Tarifvertrags für Arbeiter, Techniker und Meister des Baugewerbes (ETAM) vom 12. Juli 2006 fallen
Datum des Inkrafttretens:	1. Juli 2007. Verordnung zur Erweiterung vom 5. Februar 2007, veröffentlicht im Amtsblatt der Französischen Republik vom 28. Juni 2007.

Für eine allgemeine Darstellung der rechtlichen Bestimmungen, die für die verschiedenen in diesem Merkblatt behandelten Themen gelten, klicken Sie bitte hier: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/article/salaries-detaches-vos-droits>

ENTLOHNUNG

Mindestlohn
(Klassifizierung/
entsprechender
Mindestlohn):

Klassifizierung

Siehe die [Zusatzvereinbarung Nr. 1 vom 26. September 2007 zur Klassifizierung der Positionen](#)

Monatliche Mindestentlohnung (Artikel 3.2.2):

Der Arbeitgeber muss eine Monatsentlohnung zahlen, die der Höhe der im Tarifvertrag festgelegten hierarchischen Mindestentlohnungen entspricht. Die Tarif Tabellen werden auf der Grundlage einer durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit von 151,67 Stunden oder von durchschnittlich 35 Wochenstunden über das Jahr festgelegt. Die dem entsandten Arbeitnehmer tatsächlich ausgezahlte Entlohnung muss den Arbeitsstunden entsprechen, die er im betreffenden Monat geleistet hat.

Die monatliche Mindestentlohnung schwankt je nach Klassifizierungsstufe, die auf der Grundlage von Klassifizierungskriterien und der Region, in der die Tätigkeit ausgeübt wird, festgelegt wird.

Um die monatliche Mindestentlohnung festzulegen, die dem betreffenden entsandten Arbeitnehmer zu zahlen ist:

1. Bestimmen Sie die Klassifizierungsstufe, die den Aufgaben des betreffenden entsandten Mitarbeiters entspricht
2. Berücksichtigen Sie den Ort der Beschäftigung der entsandten Arbeitnehmer
3. Bestimmen Sie auf der Grundlage der Klassifizierung und des Ortes der Beschäftigung den anwendbaren tarifvertraglichen Mindestlohn:

Anlage Mindestentlohnungen

Tarifvertragsformular für Arbeiter, Techniker und Meister des Baugewerbes (ETAM) vom 12. Juli 2006

	<p>Der tarifvertragliche Mindestlohn, der der Qualifikation des Arbeiters, Technikers oder Meisters entspricht, der eine individuelle Pauschalvereinbarung nach Tagen abgeschlossen hat, wird um 15 % erhöht.</p>
<p>Zuschläge abhängig von der Arbeitszeit (siehe auch Arbeitszeit):</p>	<p>Zuschlag für Überstunden (Artikel 4.1.2): Es gibt keine tarifvertragliche Besonderheiten, so dass auch hier die Regeln des Arbeitsgesetzbuchs gelten, nämlich:</p> <ul style="list-style-type: none">- 25 % Zuschlag für die Stunden 36 bis 43- 50 % Zuschlag ab der 44. Stunde. <p>Jährliches Überstundenkontingent (Artikel 4.1.2): Das jährliche Überstundenkontingent ist festgelegt auf:</p> <ul style="list-style-type: none">- 180 Stunden- 145 Stunden für Unternehmen, die die Arbeitszeit nach Jahren abrechnen <p>Zuschläge für Nachtarbeit:</p> <ul style="list-style-type: none">- Im Falle der vertraglichen Nachtarbeit (Artikel 4.2.10): <p>Für die zwischen 21 Uhr und 6 Uhr geleisteten Arbeitsstunden muss eine finanzielle Entschädigung gezahlt werden, die nach der Stufe des Unternehmens festgelegt wird, das die entsandten Arbeitnehmer beschäftigt. Im Tarifvertrag ist kein Mindestbetrag für diesen Zuschlag festgelegt.</p> <p>Hinweis: Als Nachtarbeiter gilt für die Anwendung der Vertrag vom 12. Juli 2006 jeder Arbeitnehmer, der ableistet:</p> <ul style="list-style-type: none">- mindestens zwei Mal pro Woche nach seinem gewöhnlichen Zeitplan wenigstens drei Stunden Arbeit täglich zwischen 21 Uhr und 6 Uhr;- oder wenigstens 270 Arbeitsstunden innerhalb dieses Zeitraums im Verlauf von 12 aufeinanderfolgenden Monaten. <ul style="list-style-type: none">- Im Falle der zusätzlichen Nachtarbeit (zwischen 20 Uhr und 6 Uhr) (Artikel 3.2.3): <p>100 % Zuschlag für zwischen 20 Uhr und 6 Uhr geleistete Arbeitsstunden.</p> <p>Nachts geleistete Überstunden werden durch Pflichtruhezeiten gleicher Dauer ausgeglichen.</p> <p>Zuschlag nicht kumulierbar mit den Zuschlägen wegen ausnahmsweiser Arbeit am Sonntag oder an einem Feiertag (es wird nur der zuerkannt, der dem höheren Satz entspricht) und auch kein Zuschlag für Überstunden.</p>

Tarifvertragsformular für Arbeiter, Techniker und Meister des Baugewerbes (ETAM) vom 12. Juli 2006

	<ul style="list-style-type: none">- Im Falle der weder vertraglichen noch zusätzlichen Nachtarbeit (Artikel 4.2.10): Der Zuschlag wird nach der Stufe des Unternehmens festgelegt, das die jeweiligen Arbeitnehmer beschäftigt. Im Tarifvertrag ist kein Mindestbetrag für diesen Zuschlag festgelegt. <p>Zuschläge für Sonntagsarbeit (Artikel 3.2.3): 100 % Zuschlag für geleistete Arbeitsstunden bei ausnahmsweiser Arbeit am Sonntag. Zuschlag nicht kumulierbar mit den Zuschlägen wegen ausnahmsweiser Nachtarbeit oder an einem Feiertag (es wird nur der zuerkannt, der dem höheren Satz entspricht) und auch kein Zuschlag für Überstunden.</p> <p>Zuschläge für Arbeit an Feiertagen (Artikel 3.2.3): Zuschlag von 100 % für die gearbeiteten Stunden, nicht kumulierbar mit den Zuschlägen wegen ausnahmsweiser Nachtarbeit oder an einem Sonntag (es wird nur der zuerkannt, der dem höheren Satz entspricht) und auch kein Zuschlag für Überstunden.</p>
Prämien und Vergütungen	<ul style="list-style-type: none">• Urlaubsgeld (Artikel 5.1.2):<ul style="list-style-type: none">- Begünstigte: Wird dem ETAM nach 6-monatiger Betriebszugehörigkeit in einem oder mehreren Unternehmen des Hoch- und Tiefbaus gezahlt.- Betrag: 30 % des Urlaubsentgelts, was 24 Werktagen Urlaub entspricht, d. h. berechnet auf der Grundlage von zwei Urlaubswerktagen pro Arbeitsmonat. Das Urlaubsgeld wird zur gleichen Zeit wie das Urlaubsentgelt gezahlt. <p>Urlaubsentgelt (Artikel 5.1) Siehe Rubrik Arbeitszeit</p>
Zahlung des Lohns (Zahlungsbedingungen)	
BETRIEBSAUSGABEN:	<ul style="list-style-type: none">- Gelegentliche Reisen von kurzer Dauer in Frankreich mit Ausnahme der überseeischen Departements und Gebiete (Artikel 7.1) Die ETAM, die auf Antrag oder für das Unternehmen gelegentliche Reise von kurzer Dauer unternehmen, erhalten eine Erstattung ihrer belegten Reisekosten, Aufenthaltskosten (Möglichkeit von Pauschalen) und Repräsentationskosten¹.

¹ Für die entsandten Arbeitnehmer, bei denen die Repräsentationskosten Reise-, Unterbringungs- oder Verpflegungskosten entsprechen

Tarifvertragsformular für Arbeiter, Techniker und Meister des Baugewerbes (ETAM) vom 12. Juli 2006

	<p>Im Gegensatz zu den Arbeitern, die auf einer Baustelle arbeiten, erhalten die ETAM-Arbeiter eine Vergütung für kurze Reisen.</p> <ul style="list-style-type: none">- Ständiger Fernaufenthalt (Artikel 7.2) Pauschalvergütung, die vorab während der Dauer dieser Entsendung definiert wird- Wöchentliche Erholungsreisen bei Reisen von mehr als einer Woche (Artikel 7.3) Erstattung der Kosten für eine wöchentliche Erholungsreise zum angegebenen Aufenthaltsort
ARBEITSZEIT	
Arbeitszeit:	<p>Maximale Dauer:</p> <ul style="list-style-type: none">• Täglich (Artikel 4.1.6): 10 Stunden.• Wöchentlich (Artikel 4.1.6):<ul style="list-style-type: none">- 48 Stunden im Laufe derselben Woche,- durchschnittlich 45 Stunden über eine beliebige Zeit von 12 aufeinanderfolgenden Wochen- durchschnittlich 44 Stunden pro Kalenderquartal (Januar bis Juni oder Juli bis Dezember). <p>Pausenzeit: mangels einer tarifvertraglichen Bestimmung Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen. Sonderfall: bei Nachtarbeit siehe nachstehend die Rubrik „Nachtarbeit“.</p> <p>Anzahl der Arbeitstage pro Woche: grundsätzlich maximal fünf aufeinanderfolgende Tage, wenn die Arbeitszeit nicht auf das Jahr berechnet wird (Artikel 4.2.2), außer in Sonderfällen:</p> <ul style="list-style-type: none">- unvorhersehbarer Umstände, für dringende Arbeiten, Sicherheitsarbeiten (Artikel 4.2.2),- aufeinanderfolgende oder sich überlappende Schichten (Artikel 4.2.2 und 4.2.3),- Ersatzschichten am Ende der Woche (Artikel 4.2.2 und 4.2.5),- im Falle von Wartungs-, Service-, Instandhaltungs- oder Störungsbeseitigungstätigkeiten, die eine bestimmte Arbeitsorganisation erforderlich machen (Artikel 4.2.2 und 4.2.6),- Arbeit über vier oder sechs Tage (Artikel 4.2.2 und 4.2.7). <p>Für die Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit auf das Jahr berechnet wird: mangels einer tarifvertraglichen Bestimmung Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen.</p> <p>Ruhezeit:</p> <ul style="list-style-type: none">• täglich: mangels einer tarifvertraglichen Bestimmung Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen.

Sonderfall (Artikel 4.2.9): 11 aufeinanderfolgende Stunden für die Arbeitnehmer, die nach Tagespauschale arbeiten.

- **wöchentlich/sonntäglich** (Artikel 4.2.2): mindestens 48 Stunden, wenn die Arbeitszeit nicht auf das Jahr berechnet wird, was zwei aufeinanderfolgenden Ruhetagen entspricht, von denen einer vorrangig der Sonntag und der andere vorrangig am Samstag oder am Montag genommen wird, außer in Sonderfällen:
 - unvorhersehbarer Umstände, für dringende Arbeiten, Sicherheitsarbeiten (Artikel 4.2.2),
 - aufeinanderfolgende oder sich überlappende Schichten (Artikel 4.2.2 und 4.2.3),
 - Ersatzschichten am Ende der Woche (Artikel 4.2.2 und 4.2.5),
 - im Falle von Wartungs-, Service-, Instandhaltungs- oder Störungsbeseitigungstätigkeiten, die eine bestimmte Arbeitsorganisation erforderlich machen (Artikel 4.2.2 und 4.2.6),
 - Arbeit über vier oder sechs Tage (Artikel 4.2.2 und 4.2.7).

Für die Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit auf das Jahr berechnet wird: mangels einer tarifvertraglichen Bestimmung Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen.

Sonderfall (Artikel 4.2.9 3°): bei Arbeitnehmern, die nach einer Tagespauschale arbeiten, mindestens 35 Stunden.

Regelung der Überstunden (Artikel 4.1.2):

- **Modalitäten der Abrechnung:** *mangels einer tarifvertraglichen Bestimmung Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen.*
- **Jahreskontingent an Überstunden** (Nationaler Vertrag vom 6. November 1998 über die Organisation, die Verkürzung der Arbeitszeit und die Beschäftigung im Bereich des Hoch- und Tiefbaus, Titel II):
 - 145 Stunden pro Kalenderjahr bei den Arbeitnehmern, deren Arbeitszeit auf das Jahr gerechnet wird.
 - 180 Stunden pro Kalenderjahr bei den Arbeitnehmern, deren Arbeitszeit nicht auf das Jahr gerechnet wird.
- **Ruhezeit** (Artikel 4.1.3): Die ausnahmsweise über das Kontingent hinaus geleisteten Überstunden eröffnen zusätzlich zu ihrer Bezahlung ein Anrecht auf eine Ausgleichsruhezeit über dieselbe Dauer. Diese Ruhezeit, die vollständig vergütet wird, muss innerhalb von zwei Monaten nach dem Erwerbsdatum genommen werden. Diese Ruhezeit ist nicht mit anderen Vorteilen, die denselben Gegenstand haben, kumulierbar.
- **Stunden aufgrund der permanenten Ausnahmeregel** (Artikel 4.1.4): Stunden, die außerhalb der normalen Arbeitszeit geleistet werden, bei einer Obergrenze von einer Stunde pro Tag. Sie werden als Überstunden behandelt, aber nicht auf das jährliche Kontingent an Überstunden angerechnet:
 - für die Arbeit des Meisterpersonals für die Vorbereitung der von der Einrichtung ausgeführten Arbeiten
 - für die Fahrer.

	<p>Jahrespause an Tagen (Artikel 4.2.9):</p> <ul style="list-style-type: none">- <u>berechtigte Arbeitnehmer</u>: ETAM ab der Position F, deren Arbeitszeit nicht vorher festgelegt werden kann, und die über eine wirkliche Autonomie in ihrer Zeiteinteilung für die Ausübung der Aufgaben, mit denen sie betraut werden, verfügen.- <u>Formalitäten</u>: Vorabgespräch, in dessen Verlauf der Arbeitnehmer über die Organisation der zukünftigen Arbeitslast wie auch über die Elemente der Entlohnung, die berücksichtigt werden, informiert wird; Abschluss eine individuellen schriftlichen Pauschalvereinbarung, Überwachung der Arbeitslast durch die Vorgesetzten mit Führung eines individuellen Kontrolldokuments, Führen eines jährlichen Gesprächs.- <u>Maximale Anzahl der Arbeitstage</u>: 218 Tage.- <u>Mindestruhezeiten</u>: 11 aufeinanderfolgende Ruhestunden am Tag, 35 aufeinanderfolgende Ruhestunden in der Woche. Die Arbeitslast und die Dauer der Arbeitstage müssen angemessen bleiben. <p>Möglichkeit der Einführung einer <u>Arbeitszeitmodulation</u> gemäß eines Vertrags der Branche:</p> <ul style="list-style-type: none">• Unternehmen mit mehr als zehn Arbeitnehmern: Nationaler Vertrag vom 6. November 1998 über die Organisation, die Verkürzung der Arbeitszeit und die Beschäftigung im Bereich des Hoch- und Tiefbaus.• Unternehmen mit bis zu zehn Arbeitnehmern: Nationaler Vertrag vom 9. September 1998 zur Gestaltung der Arbeitszeit.
Nachtarbeit vertraglich:	<p>Diese Elemente betreffen die Nachtschichtarbeiter, die <u>vertraglich</u> nachts arbeiten: diejenigen, die mindestens zweimal wöchentlich als gewöhnliche Arbeitszeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr mindestens drei Stunden tatsächliche Arbeit leisten oder über einen Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Monaten zwischen 21 Uhr und 6 Uhr mindestens 270 Stunden tatsächliche Arbeit leisten.</p> <p>Maximale tägliche Arbeitszeit (Artikel 4.2.10 3°): acht Stunden außer bei den in Artikel R. 3122-7 Arbeitsgesetzbuch genannten Tätigkeiten: bis zu 12 Std.</p> <p>Maximale wöchentliche Arbeitszeit (Artikel 4.2.10 3°): 40 Stunden über eine Zeit von 12 aufeinanderfolgenden Wochen, wobei diese über eine Zeit von 12 aufeinanderfolgenden Wochen auf 44 Stunden erhöht werden kann, wenn die Organisation der Arbeit sich aufgrund spezifischer Zwänge der Baustellen, der Anforderungen der Intervention bei den in Artikel R. 3122-7 Arbeitsgesetzbuch genannten Tätigkeiten aufzwingt, insbesondere für die Wartung, den Betrieb oder wenn die Leistungen dies rechtfertigen.</p> <p>Ausgleichsruhezeit (ohne Lohnabzug) (Artikel 4.2.10 4°):</p> <ul style="list-style-type: none">- ein Tag für einen Arbeitszeitraum zwischen 270 Stunden und 349 Stunden im Bereich von 21 Uhr bis 6 Uhr während des betreffenden Zeitraums von 12 aufeinanderfolgenden Monaten.

Tarifvertragsformular für Arbeiter, Techniker und Meister des Baugewerbes (ETAM) vom 12. Juli 2006

	<ul style="list-style-type: none">- zwei Tage für einen Arbeitszeitraum für wenigstens 350 Stunden im Bereich von 21 Uhr bis 6 Uhr während des betreffenden Zeitraums von 12 aufeinanderfolgenden Monaten. <p>Diese Ruhezeiten lassen sich nicht (Artikel 4.2.10 4°) mit den für die Arbeit auf Positionen für aufeinanderfolgende oder sich überlappende Schichten eingeräumten Ruhezeiten (Artikel 4.2.3) und den Ersatzschichten zum Wochenende (Artikel 4.2.5) kumulieren.</p> <p>Weitere Gegenleistungen (Artikel 4.2.10 5° und 6°):</p> <ul style="list-style-type: none">- finanzielle Vergütung, definiert auf Ebene des Unternehmens (siehe den Teil Entlohnung);- falls notwendig An- und Abreise zur Arbeit und/oder zum Wohnsitz;- Verpflegungspauschale;- Pause von 30 Minuten (nicht entlohnt) bei einer Nachschicht von wenigstens sechs Stunden.
Nachtarbeit zusätzlich:	Siehe Teil Entlohnung.
Nachtarbeit weder vertraglich noch zusätzlich:	Siehe Teil Entlohnung.
Urlaub:	<p>Bezahlter jährlicher Urlaub:</p> <p>Der Referenzzeitraum für den Erwerb von Ansprüchen auf bezahlten Urlaub wird vom 1. April bis zum 31. März festgelegt; der Zeitraum der Inanspruchnahme des Urlaubs wird vom 1. Mai bis zum 30. April festgelegt.</p> <ul style="list-style-type: none">• Gesamtdauer desurlaubes (Artikel 5.1): zweieinhalb Werkstage pro Arbeitsmonat oder gemäß Artikel L. 3141-4 Arbeitsgesetzbuch gleichgestelltem Zeitraum bis zu 30 Werkstage, außer zusätzlicher Urlaubstage, die im Rahmen der Aufteilung eingeräumt werden.• Bezahlter Urlaub nach Betriebszugehörigkeit (Artikel 5.1.1):<ul style="list-style-type: none">- zwei Werkstage für ETAM-Beschäftigte, die zum Ende des Referenzzeitraums (31. März) mehr als fünf Jahre und weniger als zehn Jahre in einem Unternehmen beschäftigt sind oder mehr als zehn Jahre und weniger als 20 Jahre Betriebszugehörigkeit in einem oder mehreren Unternehmen im Rahmen einer Urlaubskasse des Hoch- und Tiefbaus.- drei Werkstage für ETAM-Beschäftigte, die zum Ende des Referenzzeitraums (31. März) mehr als zehn Jahre in einem Unternehmen beschäftigt sind oder mehr als 20 Jahre Betriebszugehörigkeit in einem oder mehreren Unternehmen im Rahmen einer Urlaubskasse des Hoch- und Tiefbaus.

- **Urlaubsgeld:** Siehe vorstehend die Rubrik „Entlohnung“ > „Vorteile und Nebenvergütungen“.

Die ausländischen Unternehmen müssen einem Regelwerk für bezahlten Urlaub im Baugewerbe beigetreten sein, siehe nachstehend die Rubrik „Spezifische Bestimmungen für den jeweiligen Tätigkeitsbereich“.

Urlaub wegen familiärer Ereignisse: (Artikel 5.2 oder gesetzliche Bestimmungen, wenn günstiger):

Ereignis	Dauer der Abwesenheit
Heirat oder eingetragene Lebenspartnerschaft (PACS)	4 Tage
Geburt oder Adoption	3 Tage
Hochzeit eines Kindes	1 Tag
Beisetzung des Ehepartners oder Lebenspartners (zivilrechtliche Union), des Lebensgefährten	3 Tage
Beisetzung eines Kindes	5 Tage oder 7 Werktage, wenn das verstorbene Kind noch keine 25 Jahre alt war oder, unabhängig vom Alter, wenn das Kind selbst Kinder hatte, oder beim Tod einer Person unter 25 Jahren, die tatsächlich und ständig von ihm betreut wurde. + 8 Tage bei Tod seines Kindes im Alter unter 25 Jahren oder einer Person unter 25 Jahren, die tatsächlich und ständig von ihm betreut wurde.
Beisetzung des Vaters, der Mutter	3 Tage
Beisetzung eines der Großeltern, eines Schwagers, einer Schwägerin, eines Enkels	1 Tag
Beisetzung des Stiefvaters oder der Stiefmutter, eines Bruders oder einer Schwester	3 Tage
Anzeige des Auftretens einer Behinderung bei einem Kind	2 Tage

Feiertage:

Nichtarbeit an Feiertagen (Artikel 5.3): Beibehaltung der Entlohnung bei Nichtarbeit an einem Feiertag ohne eine Bedingung einer Betriebszugehörigkeitsdauer.

Arbeit an gesetzlichen Feiertagen (Artikel 3.2.3): Zuschlag von 100 %.

Tarifvertragsformular für Arbeiter, Techniker und Meister des Baugewerbes (ETAM) vom 12. Juli 2006

<p>Junge Arbeitnehmer (zwischen 16 und 18 Jahren):</p>	<p><i>Mangels einer tarifvertraglichen Bestimmung Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen.</i> Maximale Arbeitszeit: Artikel L. 3162-1 et R. 3162-1 Arbeitsgesetzbuch.</p>																								
<p>AUSBILDUNGS- VERHÄLTNIS</p>	<p>Entlohnungen, die über die gesetzliche Vorgaben hinausgehen (Vertrag vom 8. Februar 2005, verlängert durch Verordnung vom 17. August 2005 und Erlass vom 28. Dezember 2018 für die Altersgruppe ab 26 Jahren und älter).</p> <table border="1" data-bbox="539 459 1401 689"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Année de contrat</th> <th colspan="4">Âge de l'apprenti</th> </tr> <tr> <th>16/17 ans</th> <th>18/20 ans</th> <th>21/25 ans (*)</th> <th>26 ans et + (*)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1^{ère} année</td> <td>608,49 € (40 %)</td> <td>760,61 € (50%)</td> <td>836,67 € (55 %)</td> <td>1 521,22 € (100 %)</td> </tr> <tr> <td>2^{ème} année</td> <td>760,61 € (50 %)</td> <td>912,73 € (60 %)</td> <td>988,79 € (65 %)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3^{ème} année</td> <td>912,73 € (60 %)</td> <td>1 064,85 € (70 %)</td> <td>1 216,98 € (80 %)</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>(*): % des gesetzlichen Mindestlohns (SMIC) oder des tarifvertraglichen Mindestlohns entsprechend der ausgeübten Tätigkeit, je nachdem, was günstiger ist. Die in der Tabelle angegebenen Beträge entsprechen der Entlohnung in % des Mindestlohns.</p>	Année de contrat	Âge de l'apprenti				16/17 ans	18/20 ans	21/25 ans (*)	26 ans et + (*)	1 ^{ère} année	608,49 € (40 %)	760,61 € (50%)	836,67 € (55 %)	1 521,22 € (100 %)	2 ^{ème} année	760,61 € (50 %)	912,73 € (60 %)	988,79 € (65 %)		3 ^{ème} année	912,73 € (60 %)	1 064,85 € (70 %)	1 216,98 € (80 %)	
Année de contrat	Âge de l'apprenti																								
	16/17 ans	18/20 ans	21/25 ans (*)	26 ans et + (*)																					
1 ^{ère} année	608,49 € (40 %)	760,61 € (50%)	836,67 € (55 %)	1 521,22 € (100 %)																					
2 ^{ème} année	760,61 € (50 %)	912,73 € (60 %)	988,79 € (65 %)																						
3 ^{ème} année	912,73 € (60 %)	1 064,85 € (70 %)	1 216,98 € (80 %)																						
<p>MUTTERSCHUTZ:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Keine Minderung der erworbenen Ansprüche auf bezahlten Urlaub (Artikel 5.1.4) bei einer tatsächlichen Inanspruchnahme (oder einem gleichgestellten Zeitraum: Vier Wochen oder 24 Arbeitstage entsprechen einem Monat tatsächlicher Arbeit) des Arbeitsvertrags über wenigstens 120 Werk- oder andere Tage, durchgehend oder nicht, im Verlauf des Referenzzeitraums vom 1. April bis zum 31. März. • Bei den Arbeitnehmerinnen, die Mitglied der französischen Sozialversicherung sind und über wenigstens ein Jahr Betriebszugehörigkeit zum entsendenden Unternehmen verfügen (Artikel 6.7), werden die wegen einer Mutterschaft, auch wegen eines in einer ärztlichen Bescheinigung attestierten pathologischen Zustands und die als solche auch von der Sozialversicherung im Rahmen der Mutterschaftsversicherung übernommen werden, nicht geleisteten Arbeitszeiten zu 100 % der monatlichen Vergütung der Betroffenen bezahlt - nach Abzug der Leistungen, die von der Sozialversicherung oder jeder anderen Vorsorgekasse, bei der das Unternehmen wenigstens zum Teil Beiträge geleistet hat, bezahlt - dies unter den in Artikel 6.4 vorgesehenen Bedingungen und über eine Zeit von maximal 16 Wochen (vor oder nach der Niederkunft). 																								
<p>BRANCHENSPEZIFISCHE BESTIMMUNGEN</p>																									
<p>(abhängig von den anerkannten Besonderheiten)</p>	<p><u>Illegale Arbeit: Baugewerbekarte Pflicht für alle Arbeitnehmer, die auf der Baustelle arbeiten:</u></p> <p>Vor dem Entsenden und zusätzlich zu den anderen gesetzlich vorgeschriebenen Formalitäten (Erklärung zur Entsendung insbesondere), informiert der Arbeitgeber oder das in Frankreich gelegene beschäftigende Unternehmen den Arbeitnehmer</p>																								

	<p>über die Übertragung der persönlichen Daten an die UCF und stellt dann einen Antrag auf die Baugewerbekarte für jeden der entsandten Arbeitnehmer auf der Website cartebtp.fr</p> <p><u>Pflichtgemäßer Beitritt zu den Urlaubsentgelt- und Schlechtwetterkassen:</u></p> <p>Regelung des bezahlten Urlaubs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausländisches Unternehmen von außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR): Der Beitritt zu einer Urlaubskasse ist Pflicht. • Unternehmen aus dem EWR (Arbeitsgesetzbuch Art. D. 3141-26 und 3141-27): Der Beitritt ist nicht Pflicht, wenn sich das Unternehmen in einer der zwei folgenden Situationen befindet: <ul style="list-style-type: none"> - im Falle eines zwischen der Union des Caisses de France und der oder den Kasse(n) des Herkunftslands (Deutschland, Österreich, Italien) abgeschlossenen Abkommens. - wenn das Unternehmen etwas Gleichwertiges für die Anrechte auf bezahlten Urlaub der Arbeitnehmer für die gesamte Zeit der Entsendung nachweist. <p>Wenn das betreffende Unternehmen einer den Urlaubskassen gleichwertigen Institution beigetreten ist, muss es nachweisen, dass es seine Pflichten dieser Institution gegenüber über die Dauer der Entsendung erfüllt hat.</p> <p>Regelungen für Nichtarbeiter wegen Schlechtwetter (Arbeitsgesetzbuch Art. L. 1262-4 7°, L. 5424-6 und folgende, D. 5424-7)</p> <p>Der Beitritt zu den Urlaubskassen für die Regelungen im Fall von Schlechtwetter ist grundsätzlich Pflicht für die Unternehmen, deren Aktivität in Frankreich in den Anwendungsbereich der Regelung fällt, dies nach denselben Regeln wie für die in Frankreich ansässigen Unternehmen.</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<u>Für weitere Informationen:</u>	
Kontaktpunkt zu den Arbeitgeberverbänden	<p>SocialEurope@national.ffbatiment.fr j.andony@capeb.fr e.cliche-dissin@capeb.fr</p>
Kontaktpunkt zu den Gewerkschaften	<ul style="list-style-type: none"> • 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.cfecgcbtp.com/fr/sections-sentations/vos-contats-en-region.html • CFTC BATI-MAT-TP: http://www.batimattp-cftc.fr/contact.html