

## I M M I G R A Z I O N E

In Francia, vi sono diritti sociali e contrattuali o accordi aziendali che i datori di lavoro devono rispettare.

► **Per lavorare in un'azienda in Francia:** Occorre essere titolari di un contratto di lavoro con:

+ **Il salario corrispondente alla qualifica menzionata nel contratto**, la cui base non può essere inferiore allo SMIC (*Salario minimo in Francia*) o quando previsto dal contratto collettivo

+ **Le indennità per le piccole trasferte**, di mensa, di tragitto, nonché per il trasporto.

+ **Le indennità di grande trasferta** per i lavoratori distaccati.

Tutti questi elementi devono essere riportati sul modulo paga che l'azienda deve consegnare ogni mese al salariato.

► **Vanno anche menzionati, sul modulo paga:**

L'orario mensile di lavoro (*151,67 ore, giorni di ferie compresi*);

I congedi pagati acquisiti (*2,5 giorni per mese di lavoro*);

Gli importi previdenziali versati agli enti previdenziali: Previdenza Sociale, Assicurazione Disoccupazione (*ASSEDIC*), pensione integrativa (*PROBTP*), Cassa dei congedi pagati, ecc.

► **Avete anche diritti da far rispettare in materia di:**

- Condizioni di lavoro
- Salute, sicurezza, igiene
- Servizi sanitari sul lavoro (*esempio: visita medica all'assunzione o, dopo malattia, visita di ripristino*)

Sappiate che, in caso di infortunio sul lavoro o durante la trasferta, dovete esigere che l'infortunio sia dichiarato.

Ciò vi consente di essere coperti in caso di eventuali postumi o di ricaduta, e vi consente anche di farvi curare senza spese per voi.

Per fare rispettare questi diritti, ed anche tutti quelli non menzionati, rivolgetevi ai delegati CGT dell'azienda, se ve ne sono.

Se non ve ne fossero, rivolgetevi alla organizzazione CGT più vicina:

**Unione Locale (UL),**  
**Unione Departimentale (UD),**  
**Unione Sindacale della Costruzione (USCBA)**  
o ai sindacati locali.

In tutta la sua storia, la CGT ha sempre difeso tutti i salariati e rivendicato la parità di diritti per tutti i lavoratori, sia francesi che immigrati.

Quel che fa la forza di un sindacato, è il numero di salariati che vi aderiscono e vi si organizzano.

Per essere informati e difesi con più efficacia, è meglio essere tesserati a un sindacato.

## INFORMATEVI E TESSERATEVI AL SINDACATO



FÉDÉRATION NATIONALE DES SALARIÉS  
DE LA CONSTRUCTION, DU BOIS  
ET DE L'AMEUBLEMENT - CGT  
CASE 413 - 263 RUE DE PARIS - 93100 MONTREUIL  
TEL : 01.55.82.85.02 - FAX: 01.48.59.10.37



## GLI STESSI DIRITTI PER TUTTI

### Edilizia e Lavori Pubblici

- Muratore
- Autista
- Stuccatore
- Ferraiolo
- Falegname
- Sterratore
- Idraulico
- Elettricista
- Imbianchino

### Materiali per l'Edilizia

- Cemento
- Tegole
- Intonaco
- Calce
- Piattaforma di vendita
- Cave
- Industria del calcestruzzo

### Architetti, Geometri, Agrimensori ...

## IL DIRITTO DEL LAVORO

► Il Codice del Lavoro definisce i principali obblighi sociali, legali e normativi dei datori di lavoro.

► I Contratti Collettivi sono negoziati settorialmente ed integrano il Codice del Lavoro, fissando regole specifiche del settore per i congedi pagati, le trasferte e i salari minimi.

► Ma troppi datori di lavoro non rispettano i diritti più elementari e noi della CGT Construction cerchiamo di imporre che tutti possano usufruire degli stessi diritti.

## ORARI DI LAVORO

► Dal 1° gennaio 2000, la legge prevede che l'orario legale di lavoro è di 35 ore alla settimana.

**In alcune aziende, la durata del lavoro è più lunga, il che si traduce:**

► sia in congedi più lunghi se vi è accordo, sia nel pagamento al 125% degli straordinari per le prime 8 ore e, oltre, al 150%,

► Le prestazioni di sabato danno diritto a un riposo retribuito pari al 50%, ad esempio 4 ore di riposo pagate per 8 ore di lavoro di sabato.

Di domenica, il supplemento è del 150%.

Il lavoro notturno è retribuito meglio, con accordi aziendali che prevedono un'indennità fino al 200%.

Ma il diritto ai salari maggiorati rimane ancora da imporre in molte aziende.

## PREMI SPECIALI

► **Ad esempio per:**

- Trivelle
- Postazioni alte
- Lavori sporchi
- Lavori in fogna
- Lavori con maschera

## ISTITUZIONI RAPPRESENTATIVE

► Delegati del personale oltre gli 11 salariati.

Consiglio di fabbrica per le aziende con più di 50 salariati.

Comitato di Igiene e Sicurezza nelle aziende o stabilimenti con più di 50 salariati.

## SALARIO

► **Nell'edilizia**

Si calcola in funzione della qualifica, con un coefficiente gerarchico negoziato in seno alla professione e, normalmente, migliorato in azienda.

Le figure professionali sono classificate a partire dal coefficiente 185; i capisquadra dal coefficiente 250.

Vi sono salari minimi per ogni livello, definiti con trattative tra parte datoriale e sindacale in ogni regione.

► **Nei lavori pubblici**

Vi è un salario minimo annuale al di sotto del quale nessun salariato a tempo pieno può essere pagato.

Il salario è annualizzato, ossia calcolato per l'annata, incluse le ferie pagate e, quando è prevista, la tredicesima.

Le figure professionali sono classificate a partire dal coefficiente 185; i capisquadra dal coefficiente 250.

## TRASFERTE

► **Vi sono due tipi di trasferte:**

- Le piccole, fino a 50 km
- Le grandi, oltre i 50 km

Per la CGT, i salariati distaccati dall'estero hanno il diritto all'indennità di grande trasferta, equivalente all'importo di una pensione.

## INTERIM

/  
CDT

► La legge prevede la riqualifica dei contratti precari in Contratti a Tempo Indeterminato, sempre che siano considerati abusivi.

A tal fine, informatevi presso i vostri delegati CGT o presso la Federazione.

## PENSIONI

► E' possibile pensionarsi a decorrere dai 62 anni dal 2017 in poi e dai 60 anni, a determinate condizioni.

La CGT rivendica il diritto alla pensione sin dai 55 anni per i lavoratori che svolgono lavori gravosi.

## PREVIDENZA SOCIALE

► La CGT esige che ogni salariato sia iscritto a un ente previdenziale francese.

I contratti collettivi edili stipulano che il datore di lavoro deve continuare a pagare il salario in caso di infortunio o di malattia tenendo conto della situazione di anzianità (da 1 a 3 mesi).

Il mantenimento del salario può essere parziale (75%) o totale.

Inoltre, è necessario sottoscrivere un contratto con una mutua per coprire l'insieme delle spese mediche, poiché la Previdenza Sociale non rimborsa il totale delle spese in cui si è incorsi.

Nel nostro settore, PRO BTP assicura i salariati per i ricoveri o i fermi di lavoro oltre i 90 giorni. E' lo stesso ente che garantisce la pensione integrativa.