

Социално осигуряване

В случай на командироване от български работодател работникът може, при определени условия, да продължи да се осигурява по българската схема за социална сигурност.

За да удостовери това положение, работникът трябва да е в състояние да представи удостоверение A1, което се издава по искане на работодателя от социалноосигурителния институт, от който зависи работникът.

Ако очакваната продължителност на командироването надвишава 24 месеца, работодателят трябва да осигурява работника по френската схема за социална сигурност, освен в случай на изключение, предоставено от Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (CLEISS).

В случай, че сте наети директно от установено във Франция предприятие

Вашият работодател трябва задължително да декларира наемането Ви на работа в социалноосигурителните институции (URSSAF или MSA в случай на заетост в селското стопанство) най-рано 8 дни преди наемането и преди първия Ви работен ден. При назначаването Ви работодателят трябва да Ви връчи копие от тази декларация или от обратната разписка, или да посочи социалноосигурителния институт в трудовия Ви договор.

Вие се ползвате от всички разпоредби на френското трудово право (по специално за сключването и прекратяването на трудовия договор).

Как да защитите правата си?

Свържете се с инспекцията по труда на департамента, в който работите www.direccte.gouv.fr

Свържете се със синдиката
www.cgt.fr
www.cfdt.fr

www.force-ouvriere.fr/unions-departementales-FQ
www.cftc.fr/ewb_pages/r/recherche_geco.php
www.cfecgc.org/nous-trouver/

Синдикатите могат да предявяват съдебни иски от името на командирован работник.

Подайте жалба пред трудовоправната комисия (Conseil de prud'hommes)

например при неплащане на заплата или невръчване на фишовите от заплата

www.annuaires.justice.gouv.fr

Като командирован работник можете да се обърнете и към българските служби и съдилища.

Информация

Информирайте се за правилата за командироване във Франция

На сайта на министерството на труда:

travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries-et-lutte-contre-la-fraude-au-detachement/

На сайта на френската администрация:

www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3155

На сайта на Direccte (регионална дирекция по труда) centre-val-de-loire.direccte.gouv.fr/Vous-etes-travailleur-bulgare-en-France

Ще намерите документи на български език относно правилата на трудовото право и колективните трудови договори, които се прилагат към положението Ви във Франция

Информирайте се за правилата в областта на социалната закрила

www.cleiss.fr

www.urssaf.fr

www.msa.fr

Вижте колективните трудови договори

www.legifrance.gouv.fr

Вие сте български работник във Франция

Какви са вашите права?

Всички правила относно командироването са обяснени и актуализирани на сайта на министерството на труда, линкът към който е: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries>

Документът е актуален към 1 септември 2019 г.



Настоящата публикация се ползва с финансовата подкрепа на Програмата на ЕС за заетост и социални иновации (EaSI) (2014-2020)

Съдържащата се в тази публикация информация не отразява непременно официалната позиция на Европейската комисия

Вие сте работник, командирован във Франция от българско предприятие?

За да Ви командирова законно във Франция, вашият работодател трябва:

- да осъществява реална дейност (различна от административно и счетоводно управление) и да Ви е наел в България;
- да Ви командирова във Франция във връзка с изпълнението на ограничена във времето и конкретна дейност;
- да запази трудовото правоотношение с Вас през целия период на командироването Ви във Франция, като работата трябва да се организира от работодателя;
- да организира командироването в съответствие с един от четирите случая на командироване, разрешено от френското законодателство: предоставяне на международна услуга (в рамките на търговски договор), вътрешнокорпоративен трансфер (в случай на мобилност между предприятия на една и съща група), командироване на работници, наети чрез агенции за временна заетост (ако работодателят Ви е предприятие за временна заетост) или командироване за собствена сметка (при липса на търговски договор).

През целия период на заетост във Франция Вие се ползвате от разпоредбите на френското трудово право относно:

- индивидуалните и колективните свободи и правото на стачка;
- защитата срещу дискриминация и професионалното равенство между жените и мъжете;
- закрилата на майчинството;
- работното време, почивните дни, платения годишен отпуск, отпуските по семейни причини;
- минималната заплата (включително надбавките за извънреден труд), условията на труд...;
- временната заетост.

Законовите и подзаконовите разпоредби и колективните трудови договори по отношение на горепосочените области се прилагат, както следва:

Ако сте нает/а от агенция за временна заетост, се прилага колективният трудов договор, приложим към работниците от Вашето предприятие ползвател по отношение на работното време, извънредния труд, почивките, нощния труд, отпуските, почивните дни и възнаграждението.

Ако не сте нает от агенция за временна заетост, работодателят Ви трябва да вземе предвид дейността, която извършвате във Франция. В този случай се прилагат браншовите трудови договори и споразумения, които се отнасят до установените във Франция предприятия, чиято основна дейност е същата като тази, която упражнявате във Франция.

Заплата и фишове

Основната заплата трябва да се изчислява минимум въз основа на **брутният размер на МРЗ** (10,03 € към 1 януари 2019 г.), която се преизчислява всяка година и чиито размер можете да видите на следната страница: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2300>, или на по-благоприятните правила на колективния трудов договор в тази браншова дейност. Освен минималната заплата ще ви бъдат предоставени някои добавки от заплатата по приложимия колективен трудов договор.

Положението на командированите работници в класификацията на професиите зависи от работата, която извършвате във Франция.

Ако продължителността на командироването във Франция надвишава един месец, работодателят Ви трябва да издаде фиш за заплата. При по-малка продължителност той трябва да издаде документ, който доказва спазването на минималното заплащане.

Сумите за покриване на разходите по командироването (пътуване, настаняване, храна...) не трябва да се вземат предвид при проверката на спазването на минималното заплащане и не могат да са за сметка на командирования работник.

Настаняване

Работодаателят Ви не е длъжен да Ви осигури настаняване във Франция. Както и да е организирано настаняването (настаняване осигурено от приемащото предприятие или настаняване по избор на работника), квартирните разходи не могат да са за сметка на работниците като удържка от изплащаната минимална заплата.

Работно време

Във Франция законоустановеното работно време е 35 часа седмично (от 0,00 часа в понеделник до 24,00 часа в неделя). Работодаателят изготвя справка с часовете за началото, края и продължителността на работното време и Ви предоставя копие от нея.

Освен ако в колективния трудов договор не е предвидено друго **за отработеното време над 35 часа седмично се предвиждат следните надбавки:**

- + 25 %** за отработеното време между 36-ия и 43-ия час,
- + 50 %** за отработеното време, считано от 44-ия час.

Пример		
Брой часове седмично	Изчисляване	на надбавките
Дължимо минимално брутно възнаграждение		
35 часа: 35 ч x 10,03 € = 351,050 €		
40 часа: 35 нормални часа + 5 часа с надбавка от 25 % = 413,75 €		
45 часа: 35 нормални часа + 8 часа с надбавка от 25 % + 2 часа с надбавка от 50 % = 481,37 €		

Работникът има право на междудневна почивка от 11 последователни часа и междуседмична почивка от 24 часа, включваща неделата (тоест обща почивка от 35 часа)

Освен ако не са предвидени изключения, максималната продължителност на работното време е **48 часа седмично** (от 0,00 часа в понеделник до 24,00 часа в неделя) и **10 дневно**. В селското стопанство дневната продължителност е максимум 10 часа (но изключение позволява по време на прибиране на реколтата тази продължителност да бъде до 12 часа).

За междуседмична почивка по принцип е предвиден неделният ден. В селското стопанство този ден може да е различен от неделата

Условия на труд

Работодаателят или предприятието ползвател, ако сте нает от агенция за временна заетост, са отговорни за здравето и безопасността на работниците. Те трябва да вземат превантивни мерки, съобразени с рисковете, на които могат да са изложени работниците, и да предоставят подходящи лични предпазни средства и работно оборудване.

В случай на трудова злоупотрека Вашият работодател или неговият възложител трябва задължително да изпратят декларация до инспекцията по труда в рамките на 48 часа. Тя се добавя към декларацията относно социалното осигуряване в страната по осигуряване, подадена от Вашия работодател с цел гарантиране на правата Ви.

Платен годишен отпуск

Във Франция работниците имат право на отпуск от 2,5 работни дни за всеки реално отработен месец при един и същ работодател. За период на заетост под един месец отпускът се изчислява пропорционално.

Временна заетост

Работниците, наети чрез агенции за временна заетост и командировани във Франция, имат същите права, както останалите работници в предприятието ползвател, независимо дали става въпрос за работното време, общите помещения или възнаграждението, което трябва да е поне колкото на работник от предприятието ползвател с еквивалентна квалификация и длъжност.

Договор за изпълнение на конкретна дейност обвързва работника с предприятието за временна заетост. Този договор уточнява по-специално продължителността, размера на възнаграждението, плащането на обезщетение за неползван годишен отпуск. Трябва да бъде изплатено обезщетение за прекратяване на временната дейност, с изключение на работниците с постоянен трудов договор в страната по произход.