



Wie lernen Sie Ihre Rechte kennen und machen diese geltend ?

► **Wenden Sie sich an die Arbeitsaufsicht** : Nationales Portal der Regionaldirektionen für Wirtschaft, Beschäftigung, Arbeit und Solidarität <https://drets.gouv.fr/>

Die Arbeitsaufsicht ist damit beauftragt, die Anwendung des Arbeitsrechts zu kontrollieren und Zuwiderhandlungen festzustellen, aber auch damit, den Dialog zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinfachen und zwischen ihnen zu vermitteln, um Konflikte zu verhindern oder zu schlichten.

► **Ziehen Sie die repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen auf nationaler und branchenübergreifender Ebene hinzu, die vor Gericht in Ihrem Namen handeln können**

- CFDT Construction et bois (Französischer Demokratischer Gewerkschaftsbund für Bau und Holz): https://construction-bois.cfdt.fr/portail/construction-bois-recette_10813
- Fédération nationale des salariés de la construction, bois et ameublement (CGT) – Nationalverband der Angestellten im Bau-, Holz- und Möbelgewerbe (Allgemeiner Gewerkschaftsbund) : <http://construction.cgt.fr/contact/>
- Force Ouvrière construction (Arbeiterschaft des Baugewerbes): <http://www.foconstruction.com>
- CFE-CGC BTP (Hauptsächlich Fach- und Führungskräfte vertretende Gewerkschaft für Hoch- und Tiefbau) : <https://www.cfecgcbtp.com/contact/>
- CFTC BATI-MAT-TP (Französischer Bund Christlicher Arbeiter – Bau – Baustoffe - öffentliche Bauvorhaben) : <http://www.batimattp-cftc.fr/contact.html>

► **Das Arbeitsgericht anzurufen:**

<http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html>

Das Arbeitsgericht ist das französische Fachgericht, das Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und deren Arbeitgebern regelt. Weitere Informationen :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>

► **Ihr zuständiges Landesgericht anzurufen**

Als entsandte Arbeitnehmer genießen Sie dieselben Schutzrechte wie die Arbeitnehmer französischer Unternehmen, und zwar während der gesamten Dauer Ihrer Tätigkeit in Frankreich, insbesondere in den folgenden Sachbereichen :

- Individuelle und kollektive Freiheiten im Arbeitsverhältnis ;

- Diskriminierungen und Geschlechtergleichstellung im Beruf ;

- Mutterschutz ;

- Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften und Garantien, die Unternehmen ihren Arbeitnehmern schulden, die eine Zeitarbeitstätigkeit ausüben ;

- Ausübung des Streikrechts ;

- Arbeitszeiten, Feiertage, bezahlter Urlaub, Sonderurlaub für Familienangelegenheiten; Urlaubsgeld und Entlohnung bei Schlechtwetter ;

- Entlohnung inklusive Überstundenzuschläge;

- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ;

- Erstattung Ihrer beruflichen Auslagen im Zusammenhang mit der Erfüllung Ihrer Mission, in Bezug auf Transport, Verpflegung und Unterkunft

ARBEITSZEIT

Die Arbeitszeit ist in Frankreich gesetzlich auf **35 Wochenstunden** festgesetzt. Sie können Überstunden leisten, dürfen jedoch nicht mehr als 10 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche arbeiten, es sei denn, es liegt eine Sondergenehmigung vom Arbeitsgericht vor. Die für einen beliebigen Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Wochen berechnete Wochenarbeitszeit darf – von Ausnahmen abgesehen – 44 Stunden nicht überschreiten.

Sie haben ein Recht auf Pausenzeiten, auf die **tägliche Ruhezeit** (11 aufeinanderfolgende Stunden zwischen zwei Arbeitsphasen) und auf eine **wöchentliche Ruhezeit** von 35 Stunden (die in der Regel den Sonntag einschließt). **Achtung**, wenn Sie **nachts (zwischen 21 Uhr und 6 Uhr)** arbeiten, gelten Sonderregelungen zum Schutz Ihrer Gesundheit und Sicherheit.

IHR LOHN

Ihr **Grundgehalt** muss unter Berücksichtigung der Tätigkeit, die Sie während Ihres Dienstes in Frankreich ausüben, dem Mindest-Tarifgehalt des anwendbaren Tarifvertrags entsprechen und darf nie unterhalb des „SMIC“ (gesetzlicher Mindestlohn in Frankreich) liegen (siehe hier den Betrag des SMIC). Gemäß den tarifvertraglich festgelegten Bedingungen können auch bestimmte Prämien ausgezahlt werden (Urlaubsgeld, Prämien, die von besonderen Arbeitsbedingungen abhängen: Beschwerlichkeit, Gesundheitsschädlichkeit, Belastungen usw.).

Die Erstattung der beruflichen Aufwendungen in Bezug auf Transport, Verpflegung oder Unterkunft durch den Arbeitgeber ist ab dem 30. Juli 2020 obligatorisch, wenn gesetzliche oder vertragliche Bestimmungen dies vorsehen und wenn Sie zu oder von Ihrem üblichen Arbeitsort in Frankreich anreisen müssen oder wenn Sie von Ihrem Arbeitgeber vorübergehend von diesem Ort an einen anderen entsandt werden.

Überstunden sind Stunden, die über die 35 Wochenarbeitsstunden hinausgehen. Wenn Sie solche leisten, haben Sie ein Recht auf einen Zuschlag auf Ihren Lohn von mindestens 25%, es sei denn, für Sie wird ein erweiterter Branchentarifvertrag angewandt, der einen niedrigeren Zuschlag vorsieht (der jedoch in jedem Fall mindestens 10% betragen muss). Ihr Arbeitgeber kann beschließen, Ihnen diese durch eine Ruhezeit anstatt durch einen Lohnzuschlag zu kompensieren; diese Ruhezeit findet während Ihrer gewöhnlichen Arbeitszeit statt und wird Ihnen in gleicher Weise vergütet, als würden Sie arbeiten.

Wenn Sie länger als einen Monat nach Frankreich entsandt werden, muss Ihr Arbeitgeber eine **Gehaltsabrechnung** erstellen. Bei einer Dauer unter einem Monat muss er ein Schriftstück anfertigen, das die Einhaltung der Zahlung des Mindestlohns beweist.

URLAUB UND FEIERTAGE

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf **2,5 Urlaubstage pro tatsächlich gearbeitetem Monat**. Wenn Sie weniger als einen Monat arbeiten, wird dieses Urlaubsrecht anhand der gearbeiteten Tage berechnet. Sie haben das Recht auf ein Urlaubsgeld in Höhe von 10% des während der Dauer Ihrer Entsendung erhaltenen Lohns.

In Frankreich werden 11 Tage als gesetzliche Feiertage definiert. Nur der 1. Mai ist ein obligatorischer arbeitsfreier Tag (es sei denn, die Entscheidung des Arbeitgebers ist durch die Art der Tätigkeit, die nicht unterbrochen werden kann, gerechtfertigt). Die Zahlung für arbeitsfreie Feiertage ist fällig:

- für alle entsandten Arbeitnehmer, sofern die Dauer der Entsendung einen Monat überschreitet und die Betriebszugehörigkeit in dem Unternehmen, in dem sie beschäftigt sind, mehr als drei Monate beträgt, mit Ausnahme der entsandten Arbeitnehmer, die zu Hause arbeiten, und der Gelegenheitsarbeiter, und

- für entsandte Mitarbeiter, für die ein erweiterter Tarifvertrag oder eine Vereinbarung gilt, die eine Entlohnung für Feiertage unterhalb der zuvor genannten Grenze von drei Monaten vorsieht.

Im Falle einer **Geburt** erhalten Frauen einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 16 Wochen (sowie weitere Schutzbestimmungen), Männer wird ein Vaterschaftsurlaub von 25 aufeinanderfolgenden Tagen (32 für Mehrlingsgeburten) gewährt. Weiterhin gibt es andere Urlaubstage, die für familiäre Ereignisse vorgesehen sind (beispielsweise Heirat oder Tod).

IHRE GESUNDHEIT, IHRE SICHERHEIT

Ihr Arbeitgeber (und im Falle von Zeitarbeitnehmern das entleihende Unternehmen) ist für den Schutz Ihrer Gesundheit und für Ihre Sicherheit verantwortlich. Er muss Maßnahmen ergreifen und Ihnen Mittel zur Verfügung stellen, die den Risiken, denen Sie eventuell ausgesetzt sind, angepasst sind (zum Beispiel: Arbeiten in der Höhe, Gefahrgüter, Lärmbelastung, Nutzung von Maschinen, Geräten und Baumaschinen usw.).

Sie erhalten einen Sicherheitslehrgang und müssen die installierten kollektiven Schutzeinrichtungen respektieren sowie die vom Arbeitgeber bereitgestellte persönliche Schutzausrüstung tragen. Bei schwerwiegender und drohender Gefahr, die Ihre Sicherheit gefährdet, müssen Sie den Verantwortlichen alarmieren und haben das Recht, die Arbeit ohne sein Einverständnis einzustellen.

Im Falle eines **Arbeitsunfalls** sendet der Arbeitgeber (oder das entleihende Unternehmen) innerhalb von 48 Stunden eine Meldung an das Arbeitsgericht des Unfallortes. Wenn er den Arbeitsunfall nicht gemeldet hat, können Sie oder einer Ihrer Kollegen diese Meldung vornehmen.

LEIHARBEITNEHMER

Wenn Sie ein nach Frankreich entsandter Leiharbeiter sind, genießen Sie **dieselben Rechte wie die anderen Arbeitnehmer**, die im entleihenden Unternehmen beschäftigt sind, sowohl im Hinblick auf die Arbeitszeit und die kollektive Ausrüstung, als auch auf den Lohn (der mindestens dem Lohn entspricht, die ein Arbeitnehmer des entleihenden Unternehmens mit gleichwertiger Qualifizierung und gleicher Arbeitsstelle erhalten würde). Sie erhalten eine **Abfindung zum Ende des Einsatzes**, es sei denn, Sie besitzen einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Ihrem Herkunftsland.

In diesem Dokument werden Ihnen Ihre wesentlichen Rechte dargestellt. Für weitere Informationen können Sie folgende Internetseiten einsehen :

- vom Ministerium für Arbeit : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries>

- von der Europäischen Föderation für Bau- und Holzarbeiter : <http://www.constructionworkers.eu/fr>

Achtung : In vertraglichen Vereinbarungen können für die Branche, die der Tätigkeit des entsandten Arbeitnehmers in Frankreich entspricht, günstigere Maßnahmen vorgesehen sein. Auf der letzten Seite dieses Dokuments sind Internetseiten angegeben, auf denen Sie weitere Informationen finden können.