

**Polska**



Jeśli chcesz pracować we Francji

2015-06-10 17:04:42



Prawo francuskie bardzo chroni pracownika, dlatego inwestorom, którzy zamierzają zatrudniać pracowników we Francji, zaleca się ostrożność i konsultację prawną. W ten sposób przedsiębiorca będzie mógł uniknąć kłopotów finansowych, a nawet sankcji karnych.



Zarówno zatrudnienie, jak i zwolnienie pracownika wiąże się ze znacznymi kosztami dla przedsiębiorcy. Przed zatrudnieniem pracownika, pracodawca, mający siedzibę we Francji, musi dokonać niezbędnych czynności administracyjnych. Przede wszystkim musi złożyć deklarację zatrudnienia (DPE - Déclaration préalable à l'embauche), którą wypełnia i odsyła do instytucji odpowiedzialnej za opłatę składek na ubezpieczenie społeczne i rodzinne, najpóźniej pierwszego dnia pracy pracownika. Instytucją właściwą w tym zakresie jest URSSAF (Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiale), odpowiednik polskiego ZUS. Inwestorzy, którzy nie posiadają jeszcze we Francji stałego przedsiębiorstwa, lecz zatrudniają pracowników we Francji poprzez firmę zagraniczną, powinni dokonać odpowiedniego zgłoszenia do urzędu URSSAF w Strasburgu.

Pracodawcy, którzy w poprzednim roku kalendarzowym złożyli więcej niż 500 takich deklaracji, muszą składać je drogą elektroniczną.

Pracodawca, który zatrudnia co najmniej 50 pracowników, musi co miesiąc wypełniać i odsyłać deklaracje do urzędu inspekcji pracy, tzw. DMMO (Déclaration des mouvements de main-d'oeuvre), która ma na celu m.in. wykazanie aktualnej liczby pracowników w przedsiębiorstwie, danych pracowników, czy podania przyczyn zwolnienia. Ponadto, w ciągu trzech miesięcy od założenia przedsiębiorstwa pracodawca musi zadeklarować swoją przynależność do instytucji odpowiedzialnych za sprawne funkcjonowanie systemu emerytalnego zarówno podstawowego, jak i uzupełniającego (Arrco - Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés i Agirc - Association générale des institutions de retraite complémentaire des cadres).

Po to, by legalnie wykonywać pracę we Francji, obywatele Unii Europejskiej korzystają z przywileju art. 48 TFUE, na podstawie którego poza ważnym dowodem osobistym lub paszportem, nie potrzebują ani pozwolenia na pracę, ani karty pobytu. Wszelkie przejawy dyskryminacji wobec polskiego pracownika we Francji są niedopuszczalne.

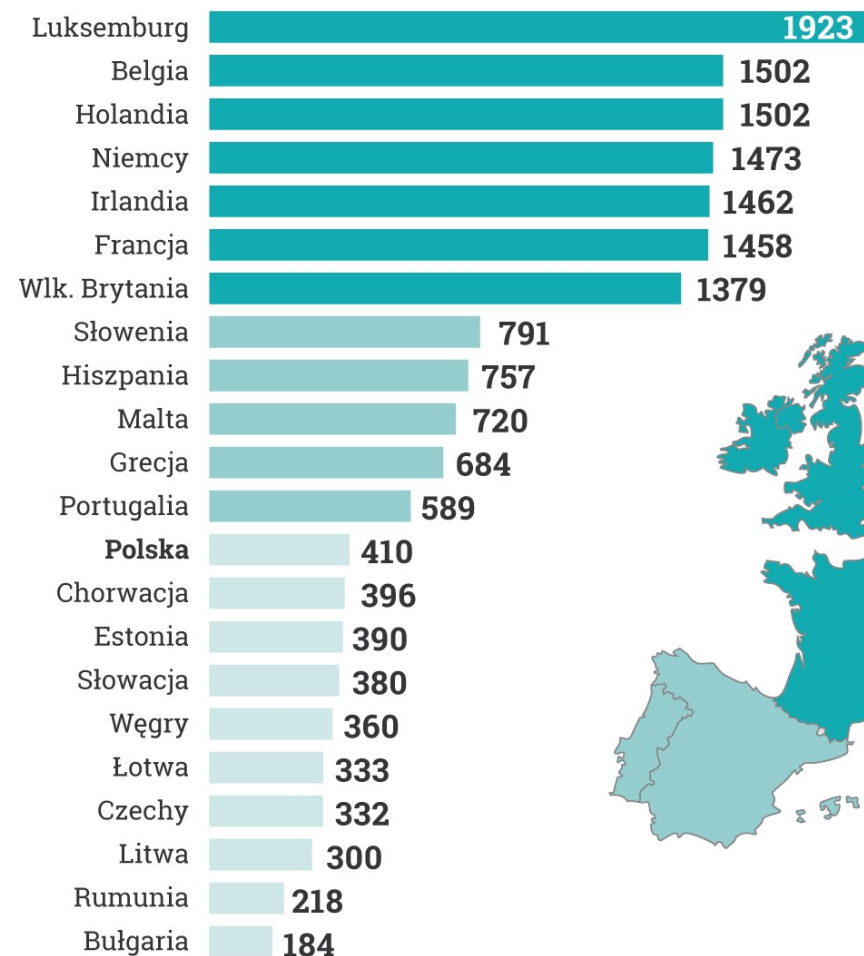
# Płaca minimalna w UE

miesięczna, w euro

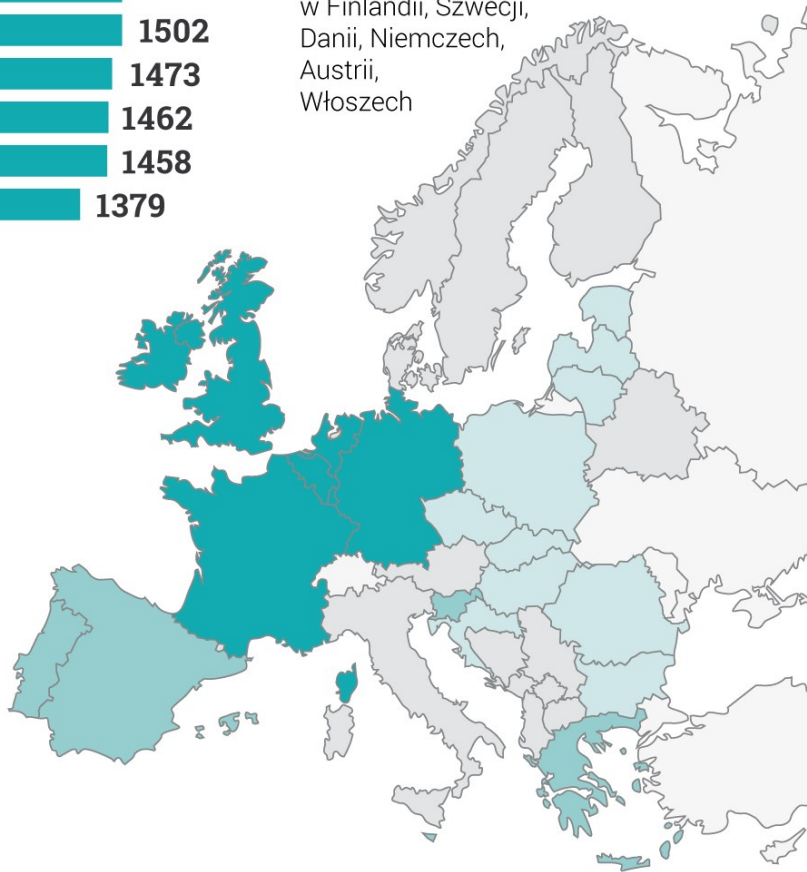
ponad 1000 €

500-1000 €

poniżej 500 €



Brak ustawowej płacy minimalnej w Finlandii, Szwecji, Danii, Niemczech, Austrii, Włoszech



ŹRÓDŁO: Eurostat, stan na 1 stycznia 2015 r.

pap INFOGRAFIKA

## Umowy o pracę

Podstawowym i najczęściej zawierany typem umowy o pracę we Francji jest umowa na czas nieokreślony – contrat à durée indéterminée CDI (art. L1221-2 du Code du travail). Umowa o pracę zarówno na czas nieokreślony, jak i czas określony powinna zostać zawarta w języku francuskim, na piśmie, z każdym pracownikiem z osobna. Pracownik zagraniczny ma prawo złożyć wniosek o przetłumaczenie umowy na język ojczysty (art. L1221-3 du Code du travail).

Umowa o pracę musi m.in. określać:

- strony stosunku pracy

- rodzaj i miejsce wykonywanej pracy
- termin rozpoczęcia pracy
- wymiar czasu pracy
- wysokość wynagrodzenia za pracę
- obowiązujący u pracodawcy układ zbiorowy
- długość okresu próbnego, jeśli taki jest przewidziany.

Inne klauzule mogą zostać wprowadzone do umowy dowolnie, za porozumieniem stron - np. odpłatna klauzula o zakazie konkurencji.

Sama umowa oraz jej ewentualna zmiana muszą zostać sporządzone w dwóch egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron. Umowa o pracę może być poprzedzona okresem próbnym (période d'essai), nieprzekraczającym dwóch miesięcy dla podstawowych pracowników i urzędników; w przypadku techników i majstrów (agents de maîtrise) okres ten wynosi trzy miesiące, a w przypadku członków kadry zarządzającej okres próbnny nie może przekroczyć czterech miesięcy (art. L1221-20 du Code du travail). Okres próbnny może zostać przedłużony tylko raz, za zgodą obu stron, na 4, 6 i 8 miesięcy, z zastrzeżeniem, iż rozwiązanie takie jest przewidziane układem zbiorowym lub umową branżową.



Podczas okresu próbnego pracodawca może zerwać umowę, będąc jednocześnie zwolnionym z podawania przyczyny zwolnienia i uiszczenia odprawy lub wypłaty z tytułu zerwania umowy. Pracownik podczas okresu próbnego może też bez podania przyczyny zerwać umowę ze swoim pracodawcą.

Umowa na czas określony stosowana jest przez przedsiębiorstwa, w przypadku gdy istnieje potrzeba zawiązania stosunku pracy tylko na określony czas. Przypadki te zostały określone w ustawie (art. L1242-2 du Code du travail). We Francji umowa taka nie jest klasycznym typem umowy, lecz stanowi wyjątek.

Zgodnie z francuskim Kodeksem pracy, umowa na czas określony może zostać zawarta tylko w następujących przypadkach:

- w celu zastąpienia pracownika m.in. podczas jego nieobecności, np.: z powodu choroby, czy urlopu (macierzyństwa)
- w przypadku tymczasowego wzrostu aktywności gospodarczej przedsiębiorstwa
- w okresie prac sezonowych

- w celu zastąpienia kierownika przedsiębiorstwa rzemieślniczego, przemysłowego lub handlowego, który aktywnie uczestniczy w jego działalności
- w celu zastąpienia kierownika gospodarstwa rolniczego, który aktywnie uczestniczy w jego działalności.

Umowa musi wyraźnie określać jedną z wymienionych okoliczności zatrudnienia. W przeciwnym razie, zgodnie z istniejącym domniemaniem prawnym, zostanie ona zakwalifikowana jako umowa zawarta na czas nieokreślony. Umowa na czas określony może zostać zawarta na 18 miesięcy, w niektórych przypadkach istnieje możliwość zatrudnienia pracownika na okres 24 miesięcy, np. jeśli umowa ma być wykonywana za granicą (art. L1242-8 du Code du travail).

W przypadku umowy na czas określony z inżynierami lub pracownikami kadry zarządzającej, istnieje możliwość zawarcia umowy na 36 miesięcy, jeśli jest to zgodnie z układami branżowymi i zbiorowymi przedsiębiorstwa. Umowa na czas określony może zostać jednorazowo przedłużona na czas nie dłuższy niż 18 miesięcy (art. L1243-13 du Code du travail). Umowa taka musi zostać zawarta na piśmie i powinna precyzyjnie określać podstawę zatrudnienia na czas określony (jedną z wymienionych powyżej). Ponadto, umowa musi określać m.in. strony stosunku pracy, okres na jaki została zawarta, wysokość wynagrodzenia, czas trwania okresu próbnego (ewentualnie przewidzianego) oraz klauzule przedłużenia umowy.

W przypadku umów na czas bliżej niesprecyzowany (np. do powrotu zastępowanego pracownika), umowa powinna precyzować minimalny okres stosunku pracy. W momencie wygaśnięcia umowy pracodawca ma obowiązek wypłacić pracownikowi odprawę w wysokości 10 proc. ogólnego wynagrodzenia za cały okres pracy (art. L1243-8 du Code du travail).

Z chwilą wejścia w życie ustawy tzw. „Loi Aubry”, obowiązującą zasadą jest 35-godzinny tygodniowy wymiar czasu pracy, powyżej którego naliczane są nadgodziny.

Jednocześnie należy pamiętać o tym, że:

1. dzienny maksymalny czas pracy nie może przekraczać 10 godzin
2. maksymalny tygodniowy czas pracy nie może przekraczać 48 godzin (w sytuacji wyjątkowej, usprawiedliwionej okolicznościami do 60 godzin)
3. w okresie 12 następujących po sobie tygodni średni maksymalny czas pracy musi wynosić 44 godziny tygodniowo (46 godzin wyjątkowo). Pracownicy poniżej 18-stego roku życia oraz stażyści i praktykanci podlegają zmniejszonemu wymiarowi czasu pracy: nie więcej niż 8 godzin dziennie i nie więcej niż 35 godzin tygodniowo. Wszystkie przepracowane nadgodziny są płatne lub rekompensowane w formie czasu wolnego od pracy (repos compensateur de remplacement), jeżeli tak stanowią zapisy umowy zbiorowej.

Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 25 proc. stawki od pierwszych 8 nadgodzin (36 do 43)
- 50 proc. od każdej kolejnej godziny (44 do 48)

Postanowienia szczególne może zawierać wewnętrzna umowa zbiorowa firmy, która:

- określi inną wysokość stawki od nadgodzin, z zastrzeżeniem, że nie będzie ona niższa niż 10 proc.
- określi liczbę nadgodzin, jakie pracodawca ma prawo narzucić pracownikowi, z zastrzeżeniem, iż liczba ta nie przekroczy 220 godzin rocznie na pracownika.

Pracownik ma prawo do 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku w ciągu tygodnia, obejmującego co najmniej 11

godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. Z reguły wypoczynek tygodniowy powinien przypadać na niedzielę. Istnieją jednak wyjątki stosowane np. w handlu i turystyce. Zarówno pracownikom pracującym na pełen etat, jak i pracownikom pracującym w niepełnym wymiarze godzin przysługuje prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego.

Jeżeli układ zbiorowy nie określa innego sposobu wyznaczania roku urlopowego, to standardowo rozpoczyna się on od 1 czerwca danego roku, a kończy 31 maja roku następnego. W branży budowlanej, także w przypadku robót publicznych, rok urlopowy rozpoczyna się 1 kwietnia i kończy 31 marca. Pracownik ma prawo do 2,5 dnia urlopu płatnego za każdy przepracowany miesiąc, co łącznie daje prawo do 30 dni urlopu za cały przepracowany rok (art. L3141-3 du Code de travail). Pracownik może nieprzerwanie wykorzystać 24 dni urlopu, pozostałe dni powinny być wykorzystane w innym okresie.



Minimalne wynagrodzenie pracownika we Francji - SMIC (Salaire minimum interprofessionnel de croissance) od 1 stycznia 2014 roku wyniesie 9,53 euro brutto na godzinę.

- w systemie 35-godzinnego tygodnia pracy wysokość wynagrodzenia minimalnego wyniesie 1445,38 euro brutto. W przypadku godzin dodatkowych podwyżka stawki godzinowej nadliczbowej wynosi 25 proc. między 35-tą a 39-tą godziną
- w systemie 39-godzinnego tygodnia pracy wysokość wynagrodzenia nie będzie mogła być niższa niż 1652,50 euro brutto
- w przypadku umowy o staż (praktykę) na podstawie tzw. Convention de stage<sup>14</sup> wynagrodzenie praktykanta wyniesie 440,85 euro w systemie 35-godzinnego tygodnia pracy.

Pracownicy na wyższych stanowiskach tzw. cadres nie są zobowiązani do przestrzegania podanych powyżej maksymalnych ilości godzin. W przypadku statusu cadre, pracodawca najczęściej określa roczny ryczałt godzin pracy. System ten ulega pewnym zmianom na korzyść pracowników cadres.

## Prawa pracowników

Obrona praw pracowników w danej firmie zależy od wielkości zatrudnienia.

**Firmy zatrudniające co najmniej 11 pracowników:**

Reprezentanci pracowników, tzw. délégués du personnel są wybierani przez pracowników drogą głosowania, przez wszystkich zatrudnionych. Nie zorganizowanie wyborów może skutkować sankcjami karnymi. Do obowiązków reprezentantów pracowników należy przedstawianie wniosków składanych przez pracowników, związanych z przestrzeganiem prawa pracy.

**Firmy zatrudniające powyżej 50 pracowników:**

Firmy takie zobowiązane są do stworzenia Rady pracowniczej. Rada składa się z przedstawicieli pracowników wybieranych na cztery 4 lat. Rada reprezentuje interesy pracowników w procesie podejmowania decyzji związanych z wynagrodzeniem, organizacją pracy oraz w kwestiach socjalnych i kulturalnych.

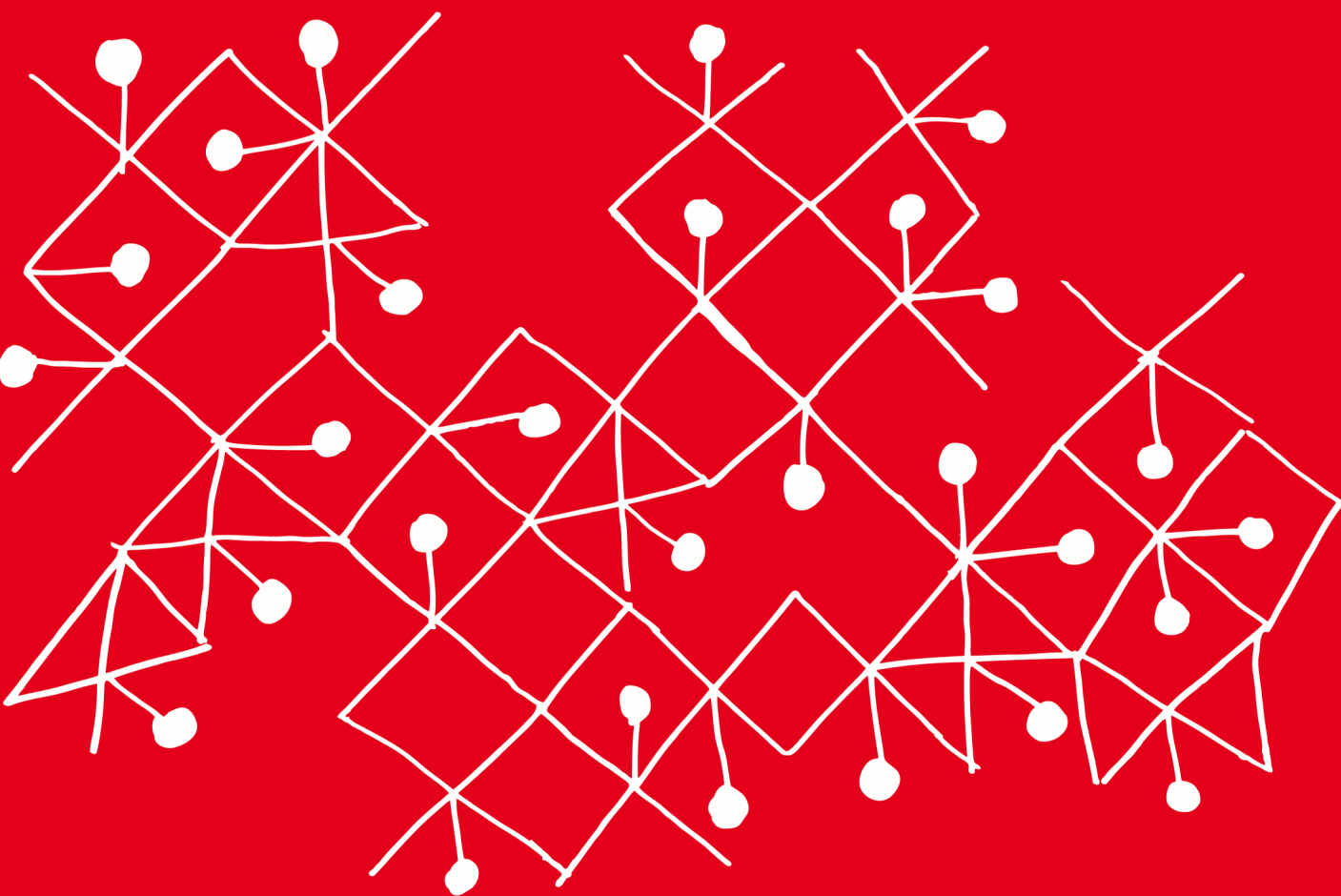
**Firma zatrudniająca mniej niż 200 pracowników:**

Po uprzedniej konsultacji z personelem, pracodawca może zdecydować o utworzeniu delegacji pracowniczej, łączącej jednocześnie zadania reprezentacji pracowników i Rady pracowniczej. Istnieją również Rady tzw. „grupowe” – Comité de groupe, które bronią interesów pracowników jednej grupy kapitałowej, ale zatrudnionych w różnych krajach.



Negocjacje i zawieranie porozumień zbiorowych zarezerwowane jest dla przedstawicieli związków zawodowych. W celu zapewnienia przedstawicielom pracowników lepszej skuteczności w negocjacjach, związki te mogą tworzyć w firmie podwydziały związkowe. W przypadku braku związków zawodowych w danym przedsiębiorstwie, przedłużone umowy branżowe pozwalają przedstawicielom pracowników na negocjacje z szefostwem firmy, a uzyskane przez nich wyniki negocjacji podlegają głosowaniu pozostałych pracowników.

Związek zawodowy, aby mógł reprezentować pracowników w danym przedsiębiorstwie, musi uzyskać co najmniej 10 proc. głosów. Umowy zbiorowe nie mają mocy prawnej, jeśli nie są one podpisane przez przedstawiciela jednego lub więcej związków zawodowych, wybranego liczbą 30 proc. głosów, i pod warunkiem, że na terenie przedsiębiorstwa nie istnieje inny związek zawodowy, który został powołany większością 50 proc. głosów.



**INNOWACYJNA GOSPODARKA**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**MINISTERSTWO  
ROZWOJU**

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI FUNDUSZ  
ROZWOJU REGIONALNEGO



Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego