

¿Cómo hacer valer sus derechos si su empleador no respeta las normas del derecho laboral francés a las que usted puede acogerse?

▶ Tiene la posibilidad de ponerse en contacto con la *inspection du travail* (inspección de trabajo) del departamento francés en que trabaje.

▶ Puede asimismo contactar con las organizaciones sindicales con reconocimiento oficial y representación nacional e interprofesional, o con cualquier otra organización sindical de su elección.

▶ También puede interponer una denuncia ante el *Conseil de Prud'hommes* (Tribunal Laboral) para solicitar, por ejemplo, que se le paguen sus salarios y se le entreguen sus nóminas salariales. *El Conseil de Prud'hommes es el órgano jurisdiccional francés especializado en la resolución de litigios entre trabajadores y empleadores.*

▶ También tiene la posibilidad de acudir al órgano jurisdiccional competente de su país.

Información Contactos útiles

Informarse sobre las normas del derecho laboral en materia de desplazamiento temporal de trabajadores

<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/detachement-de-salaries,407/>

Contactar con los servicios de la inspección de trabajo

www.direccte.gouv.fr/

Informarse sobre las normas en materia de protección social

www.cleiss.fr
www.urssaf.fr
www.msa.fr

Contactar con las organizaciones sindicales

La Confédération générale du travail (CGT)
www.cgt.fr/-La-CGT-pres-de-chez-vous-.html

La Confédération française démocratique du travail (CFDT)
www.cfdt.fr/portail/confederation-j_5

La Confédération générale du travail - Force ouvrière (CGT-FO)
www.force-ouvriere.fr/Unions-departementales-FO

La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)
www.cftc.fr/ewb_pages/r/recherche_geo.php

Le Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC)
www.cfecgc.org/nous-trouver/

Acudir a los Conseils de Prud'hommes

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

Usted trabaja temporalmente en Francia a solicitud de su empleador, que está establecido en otro país

¿Cuáles son sus derechos?

Octubre de 2014

La información incluida en este documento no sustituye a las disposiciones legales vigentes.

Imprimé par la Dila
10-31-2190
PEFC
IMPRIM'VERT*



Para poder efectuar su desplazamiento temporal a Francia, su empleador debe respetar determinadas condiciones:

Este debe poseer una **actividad real y efectiva** en el país en que esté establecido;

Usted debe estar empleado por esa empresa **antes de su llegada a Francia**;

Su presencia en Francia debe corresponderse con la prestación de **servicios temporales y concretos**;

El puesto que usted ocupe en Francia no puede haber estado ya ocupado por otro trabajador desplazado;

Durante todo el periodo de su presencia en Francia, su trabajo debe estar dirigido por su empleador (salvo en el caso de un contrato por una empresa de trabajo temporal).

Si se respetan estas condiciones,

con independencia del país en que esté establecido su empleador y de la ley que rija su contrato de trabajo, **usted puede acogerse a las siguientes disposiciones en materia de derecho laboral francés durante todo su periodo de actividad en Francia: Libertades individuales y colectivas, discriminación e igualdad profesional entre mujeres y hombres, protección de la maternidad, disposiciones relativas al trabajo para empresas de trabajo temporal, derecho de huelga, horario laboral, días festivos, vacaciones anuales remuneradas, permisos por motivos familiares, salario mínimo, salud y seguridad en el trabajo, trabajo ilegal.**

Su salario

Su salario base debe calcularse, como mínimo, aplicando el «SMIC» (salario mínimo interprofesional de crecimiento, que a 1 de enero de 2014 ascendía a 9,53€/h.) o el salario mínimo de convenio.

En efecto, si en el sector de actividad en el que usted preste sus servicios en Francia existe un convenio colectivo que prevea normas de remuneración mínima más ventajosas, su empleador está obligado a respetarlas. Los gastos de traslado, alojamiento y alimentación ocasionados por su desplazamiento temporal a Francia deben correr por cuenta de su empleador, y por tanto deben serle reembolsados cuando usted haya anticipado las cantidades correspondientes. Estos reembolsos no pueden incluirse en el cálculo de su salario mínimo.

Nómina salarial

Si su desplazamiento temporal a Francia posee una duración superior a un mes, su empleador debe expedir una nómina salarial. Cuando la duración sea inferior a un mes, debe expedir un documento que aporte la prueba del cumplimiento de la remuneración mínima.

Horario laboral

En Francia, la duración máxima de la jornada laboral es, salvo excepción, de 48 horas semanales (del lunes a las 0:00 al domingo a las 24:00 h) y de 10 horas diarias.

El trabajador tiene derecho a disfrutar de 35 horas semanales de descanso, incluyendo un día no trabajado que por lo general es el domingo.

Salvo que existan disposiciones específicas, las horas trabajadas por encima de 35 horas semanales deben dar lugar al pago de un sobresueldo equivalente al 25% por las horas trabajadas entre la 36ª y la 43ª hora de trabajo y al 50% por las horas trabajadas a partir de la 44ª hora

Vacaciones remuneradas

En Francia, el trabajador tiene derecho a 2,5 días de vacaciones retribuidas por cada mes de trabajo efectivo dentro de la misma empresa. Para un período de actividad inferior a un mes, este derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas será objeto de prorrateo.

Salud y seguridad en el trabajo

Su empleador se responsabiliza de la protección de su salud y de su seguridad. Su empleador debe implantar medidas preventivas adaptadas a los riesgos a los que usted pueda verse expuesto (por ejemplo: trabajo en alturas, riesgos químicos, exposición al amianto, exposición al ruido, etc.). En caso de accidente laboral, debe tramitarse una declaración ante la inspección de trabajo en un plazo de 48 horas.

Durante su desplazamiento temporal a Francia, puede seguir afiliado al régimen de la seguridad social de su país de origen

Su empleador está establecido en un Estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, o en Suiza: Con sujeción a determinadas condiciones, usted puede seguir afiliado al régimen de la seguridad social del país en que su empleador esté establecido durante su actividad en Francia por cuenta del mismo.

Para justificar el mantenimiento de dicha afiliación, usted debe estar en condiciones de presentar un **certificado A1 (o E 101)**, que el organismo de la seguridad social al que usted esté vinculado expedirá a solicitud de su empleador.

Si la duración previsible de su desplazamiento supera los 24 meses, su empleador debe afiliarle al régimen francés de la seguridad social.

Su empleador está establecido fuera de Suiza, de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo: Con sujeción a determinadas condiciones y siempre que exista un convenio bilateral en materia de seguridad social entre Francia y el país en cuestión, usted puede seguir afiliado al régimen de la seguridad social del país en que su empleador esté establecido.

En este caso, el organismo de la seguridad social al que esté vinculado le expedirá un certificado justificativo de que se mantiene su afiliación a dicho régimen de la seguridad social.

De lo contrario, su empleador debe afiliarle al régimen francés de la seguridad social.

En el sitio web del CLEIS puede consultar la lista de estos países: www.cleiss.fr