

O controlo pela inspeção do trabalho

A inspeção do trabalho tem o direito de entrar sem aviso prévio nos estabelecimentos, nos estaleiros e em locais de alojamento coletivo de trabalhadores, não lhe podendo ser recusado este acesso (quando estes alojamentos estão ocupados, é necessário que haja um prévio consentimento dos seus ocupantes). A inspeção tem o direito de inquirir juntos dos trabalhadores informações pessoais (identidade, local de residência, etc...) e relativas às condições de trabalho e de destacamento.

Documentos em língua francesa devem ser apresentados sem demora a pedido da inspeção do trabalho:

- Se a duração do destacamento for igual ou superior a um mês, os recibos de vencimento de cada trabalhador destacado ou qualquer outro documento equivalente que ateste a remuneração e que inclua a referência ao salário mínimo, ao período e aos horários de trabalho, aos quais o salário se reporta (distinguindo as horas pagas à taxa normal das que incluem uma majoração); férias e feriados; se necessário for, as condições de sujeição às “Caisses de congés et intempéries”; e ainda, se aplicável, a identificação da convenção coletiva de trabalho aplicável ao trabalhador;
Se a duração do destacamento for inferior a um mês, todos os documentos que comprovem o respeito pela remuneração mínima;
- Independentemente da duração do destacamento, todos os documentos que comprovem o pagamento efetivo do salário;
- Um registo de tempos de trabalho que indique o início, o fim e a duração do tempo de trabalho diário de cada trabalhador;
- a cópia da designação do representante da empresa em França;
- o documento comprovativo de um exame médico «equivalente» no país de origem;

Se for caso disso, a autorização de trabalho do país de estabelecimento do empregador, que permita ao trabalhador de um Estado terceiro exercer uma atividade em França.

Bem como os documentos que demonstrem que a empresa que destaca os trabalhadores tem uma atividade real e substancial no seu país de estabelecimento:

- O contrato de trabalho, se estiver reduzido a escrito, ou qualquer documento equivalente que identifique, nomeadamente, o local de recrutamento do trabalhador,
- Qualquer documento que identifique o direito aplicável ao contrato que vincula o empregador e o co-contratante estabelecido em território francês,
- Qualquer documento que identifique o número de contratos executados e o montante do volume de negócios realizado pela empresa no Estado de estabelecimento e em território Francês.

Outros documentos podem ser solicitados pela inspeção do trabalho francesa para verificação do cumprimento do direito do trabalho

Durante as respetivas visitas de controlo, os agentes da inspeção do trabalho podem também solicitar a apresentação do conjunto de livros, registos e documentos obrigatórios, de acordo com o código do trabalho. Para investigação e verificação de infrações de trabalho ilegal, os agentes de controlo podem solicitar e obter cópia, de imediato, de qualquer documento que comprove o cumprimento das disposições do código do trabalho.

Os agentes de controlo podem fazer-se acompanhar por um tradutor ajuramentado.

Os recursos que o trabalhador tem à sua disposição para defender os seus direitos

- ✓ Pode entrar em contacto com os serviços da inspeção do trabalho (unidade local da DIRECCTE do departamento onde trabalha).
- ✓ Pode, igualmente, contactar as organizações sindicais reconhecidas como representativas a nível nacional e interprofissional. Estas têm, nomeadamente, a capacidade para intervir em processos judiciais em nome do trabalhador em matéria de destacamento, sem necessidade de um mandato do interessado, na condição de que este não tenha declarado a sua oposição.
- ✓ Pode, ainda, apresentar uma denúncia junto do *Conseil de Prud'hommes* (tribunal do trabalho) para obter, por exemplo, o pagamento dos salários e a entrega dos recibos de vencimento. O *Conseil de Prud'hommes* é a jurisdição francesa especializada na resolução de litígios entre trabalhadores e empregadores.
- ✓ Tem ainda a possibilidade de recorrer aos órgãos jurisdicionais competentes no seu país.

Informações e contactos úteis

Informar-se sobre as regras do destacamento em direito do trabalho

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

e <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3155>

Contactar os serviços da inspeção do trabalho

www.direccte.gouv.fr

Informar-se sobre as regras em matéria de proteção social

www.cleiss.fr

www.urssaf.fr

www.msa.fr

Consultar as convenções coletivas

www.legifrance.gouv.fr

Contactar as organizações sindicais

A Confédération Générale du Travail (CGT)

www.cgt.fr e detaches@construction.cgt.fr

A Confédération française démocratique du travail (CFDT)

www.cfdt.fr

A Confédération générale du travail Force Ouvrière (CGT-FO)

www.force-ouvriere.fr/unions-departementales-FO

A Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)

www.cftc.fr/ewb_pages/r/recherche_geco.php

A Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres (CFE-CGC)

www.cfecgc.org/nous-trouver/

Contactar o *Conseil de Prud'hommes*

www.annuaires.justice.gouv.fr/

Destacamento temporário em França: Quais são os seus direitos e obrigações relativos à regulamentação do trabalho?

As empresas estabelecidas fora do território francês podem destacar temporariamente os respetivos trabalhadores em França. Nestas circunstâncias, estas devem respeitar diversas formalidades obrigatórias e aplicar, aos trabalhadores destacados, determinadas disposições previstas pelo direito francês do trabalho nomeadamente, em matéria de remuneração, duração do trabalho e condições de trabalho.

2017



Com apoio
Direção-Geral Emprego
e Assuntos Sociais da Comissão



Para proceder ao destacamento de trabalhadores em França, o empregador estabelecido noutra país deve cumprir determinadas condições:

- ✓ Deverá ter uma atividade real e efetiva no país no qual se encontra estabelecido; se a atividade da empresa estiver totalmente orientada para França ou se for realizada no território francês de forma habitual, estável e contínua, o empregador não poderá invocar as disposições aplicáveis ao destacamento de trabalhadores.
- ✓ A presença em França deve corresponder à execução de uma prestação temporária e específica;
- ✓ O trabalhador deve estar empregado nesta empresa antes da sua chegada a França;
- ✓ Durante toda a duração da presença em França, o trabalho deve ser supervisionado pelo empregador (com exceção do contrato temporário).

Quais são as formalidades obrigatórias prévias ao destacamento?

- ✓ A empresa deve transmitir antes do início da sua intervenção em França uma declaração prévia de destacamento à inspeção do trabalho do local da realização da prestação. Esta transmissão é obrigatoriamente transmitida eletronicamente a partir do seguinte link: <https://www.sipsi.travail.gouv.fr/>
- ✓ A empresa deve designar um representante que esteja presente em solo francês durante o período do destacamento num documento escrito em francês que inclua as seguintes informações:
 - nome, apelido, a razão social se necessário, data e local de nascimento;
 - endereço eletrónico e postal em França e número de telefone;
 - a indicação da aceitação por parte do interessado da sua designação
 - a data de produção de efeitos e a duração da designação do representante que não poderá exceder o período de destacamento;
 - a indicação do local de conservação no território francês ou as modalidades de acesso aos documentos, que devem ser mantidos à disposição dos agentes de controlo.

Este representante da empresa que destaca trabalhadores para França é, durante o período de destacamento, o responsável por assegurar a ligação com os agentes de controlo, e manter à sua disposição determinados documentos que podem ser enviados em formato de papel ou por via eletrónica.

- ✓ Um cartão de identificação profissional obrigatório no sector da construção e obras públicas
- ✓ Todo o empregador, cujos trabalhadores executam, comandam ou organizam (encarregados de obras...,) - mesmo que a título ocasional, secundário ou acessório, trabalhos de construção e obras públicas, deve solicitar o cartão do sector da construção e obras públicas para os seus trabalhadores. Esta obrigação aplica-se também, para os mesmos trabalhos, às empresas de trabalho temporário estabelecidas em França, aos empregadores estabelecidos no estrangeiro e que destacam trabalhadores em França e ainda às empresas que tenham recurso a trabalhadores temporários destacados.

Para mais informações : <http://www.cartebtp.fr/>

O trabalhador beneficia das seguintes disposições em matéria de direito do trabalho francês durante todo o seu período de atividade em França:

- Liberdades individuais e coletivas;
- Discriminação e igualdade profissional entre mulheres e homens;
- Proteção na maternidade;
- Trabalho temporário;
- Direito de greve;
- Duração do tempo de trabalho, feriados, férias remuneradas, licenças familiares;
- Salário mínimo;
- Saúde e segurança no trabalho
- Trabalho ilegal.

Salário e recibo de vencimento

O salário base deve ser calculado, no mínimo, com base no montante bruto do *SMIC* (salário mínimo interprofissional de crescimento) (9.76€ a 1 de janeiro de 2017) ou nas regras mais favoráveis da convenção coletiva declarada de aplicação geral aplicável ao setor de atividade.

Os montantes pagos para cobrir os custos resultantes do destacamento, tais como despesas de viagem, alojamento e alimentação devem ficar a cargo do empregador, estando sujeitos a reembolso caso o trabalhador adiante os montantes correspondentes.

Estes reembolsos não devem ser tidos em conta no cálculo do valor do salário mínimo.

Se a duração do destacamento em França for superior a um mês, o empregador deve elaborar um recibo de vencimento. Para uma duração inferior, deve elaborar um documento que comprove o respeito pela remuneração mínima.

A duração do tempo de trabalho

Em França, a duração legal do tempo de trabalho é de 35 horas por semana (de segunda às 0h00 a domingo às 24h00).

Salvo disposições convencionais específicas, as horas efetuadas para além das 35 horas devem dar lugar a uma majoração de:

- 25% para as horas realizadas entre a 36ª e a 43ª hora de trabalho,
- 50% para as horas efetuadas a partir da 44ª hora.

Ilustração (sobre a base do *SMIC* horário em 01/01/2017, 9,76€ brutos por hora)

Número de horas / semana	Cálculo das majorações	Remuneração mínima devida
35 horas	35 h normais	35 x 9,76€ = 341,60 €
40 horas	35 h normais 5 horas a 25%	TOTAL : 402,60 €
45 horas efetuadas	35 h normais 8 horas a 25% 2 horas a 50%	TOTAL : 468,48 €

O trabalhador beneficia de um descanso diário de 11h consecutivas e de um descanso semanal de 35h incluindo o domingo.

A duração máxima do tempo de trabalho é, salvo derrogação, de 48 horas por semana (de segunda às 0h00 a domingo às 24h00) e de 10 horas por dia.

Férias remuneradas

Em França, o trabalhador tem direito a 2,5 dias úteis de férias remuneradas por cada mês de trabalho efetivo no mesmo empregador. Para um período de atividade inferior a um mês, o direito a férias é proporcional.

Saúde e segurança no trabalho

O empregador é responsável pela proteção da saúde e pela segurança dos trabalhadores. Deve implementar medidas de prevenção adaptadas aos riscos aos quais os trabalhadores estejam eventualmente expostos (por exemplo: trabalhos em altura, coordenação do estaleiro, exposição ao amianto, ao ruído, às regras de utilização e de verificação do material, tais como andaimes ou equipamentos de elevação, etc.).

Em caso de **acidente de trabalho** deve ser obrigatoriamente enviada uma declaração para a inspeção de trabalho no prazo de 48 horas.

Trabalho temporário

As empresas de trabalho temporário estabelecidas fora do território francês que colocam os seus trabalhadores temporários à disposição de empresas utilizadoras francesas devem aplicar a regulamentação francesa em matéria de trabalho temporário.

Os trabalhadores temporários destacados em França beneficiam dos mesmos direitos que os outros trabalhadores da empresa utilizadora, quer no que respeita à duração do tempo de trabalho, aos equipamentos coletivos como à remuneração (no mínimo igual à que auferiria um trabalhador da empresa utilizadora de qualificação e posto equivalentes). Beneficiam de uma compensação por cessação de contrato, exceto os trabalhadores temporários titulares de um contrato de duração indeterminada no seu país de origem.

Inscrição no regime de segurança social

Quando o empregador se encontra estabelecido num Estado membro da União Europeia ou no Espaço Económico Europeu, o trabalhador pode, sob determinadas condições, continuar sujeito ao regime de segurança social do país de origem aquando do destacamento.

Para manter esta continuidade, o trabalhador deve estar em condições de apresentar um certificado A1 que será emitido, a pedido do empregador, pelo organismo de segurança social onde o trabalhador está inscrito.

Se a duração previsível do destacamento exceder 24 meses, o empregador deve inscrever o trabalhador na segurança social em França, salvo derrogação outorgada pelo Centro de ligações europeias e internacionais de segurança social (CLEISS).