

INFORMACJE OGÓLNE

Jakie są ogólne zasady zatrudniania obywateli polskich we Francji?

Polacy nie mają obowiązku posiadania francuskiej karty pobytu (*titre de séjour*) i zezwolenia na pracę (*permis de travail*). Od 1 lipca 2008 roku mają wolny dostęp do rynku pracy we Francji, na takich samych zasadach jak obywatele francuscy. Oznacza to, że podlegają francuskiemu Kodeksowi pracy.

Każdy Polak mieszkający we Francji ma prawo zarejestrować się w urzędzie pracy (*Pôle emploi*) i za jego pomocą poszukiwać zatrudnienia. Wszelkie informacje można znaleźć na stronie internetowej: www.pole-emploi.fr.

UWAGA!

Prefektura policji nie może odmówić wydania karty pobytu (*titre de séjour*) Polakowi, który mieszka we Francji na stałe i posiada środki na utrzymanie.

Jaki jest ustawowy czas pracy we Francji?

We Francji tygodniowy czas pracy wynosi 35 godzin (151,67 godzin miesięcznie). Istnieje możliwość pracy w większym wymiarze godzin – są to wtedy godziny nadliczbowe, lepiej płatne. Za każdą z pierwszych 8 dodatkowo przepracowanych godzin pracownik dostaje premię w wysokości 25% wynagrodzenia, a za kolejne godziny 50%.

Ile wynosi wynagrodzenie minimalne we Francji?

- ▶ Minimalna płaca we Francji to SMIC (*Salaire minimum interprofessionnel de croissance*).
- ▶ Od 1 stycznia 2013 roku płaca minimalna wynosi 9,43 € brutto za godzinę pracy. Wynagrodzenie miesięczne brutto za pracę na pełnym etacie (151,67 godzin miesięcznie, czyli 35 godzin tygodniowo) wynosi 1 430,22 €. Od tego wynagrodzenia odprowadzane są składki na ubezpieczenie w wysokości około 23%. Minimalna miesięczna płaca netto wynosi 1 120,43 €. 1 stycznia każdego roku stawka płacy minimalnej ulega rewaloryzacji.

UWAGA!

We Francji obowiązek odprowadzania podatku w pełni spoczywa na pracowniku. Zaliczki na poczet podatku dochodowego nie są potrącane z pensji, jak to ma miejsce w Polsce.

Kim jest pracownik delegowany?

Pracownik delegowany jest to osoba zatrudniona w jednym państwie, na przykład w Polsce, i wysłana tymczasowo do pracy do innego państwa, na przykład do Francji. Tylko pracownicy zatrudnieni co najmniej od miesiąca w danym przedsiębiorstwie mogą zostać delegowani do pracy za granicę.

Jakie są ogólne zasady delegowania pracowników z Polski przez polskie przedsiębiorstwa działające we Francji?

- ▶ Polski pracodawca ma obowiązek ubezpieczyć pracowników delegowanych z Polski w polskim Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych (ZUS).
- ▶ Przed delegowaniem, polski pracodawca ma obowiązek złożenia do ZUS-u wniosku o wydanie formularza A1 (dawny E 101). Dokument ten potwierdza podleganie polskiemu systemowi zabezpieczenia społecznego i pozwala na uzyskanie Europejskiej Karty Ubezpieczenia Zdrowotnego.
- ▶ Maksymalny okres delegowania pracownika do pracy w kraju Unii Europejskiej to 24 miesiące.
- ▶ Te same przepisy dotyczą Polaków pracujących na własny rachunek w Polsce, którzy zamierzają udać się do Francji, by prowadzić tam działalność tymczasową. Ponadto praca wykonywana we Francji musi być podobna do działalności prowadzonej w Polsce. Przed „samodelegowaniem” działalność powinna być prowadzona co najmniej od dwóch miesięcy.

Jakie są zasady delegowania w zakresie opieki zdrowotnej?

- ▶ Pracownik delegowany ma prawo do wszystkich świadczeń rzeczowych we Francji i do korzystania z usług francuskiej medycyny pracy.
- ▶ Usługi medyczne są refundowane przez polski Narodowy Fundusz Zdrowia (NFZ).
- ▶ *Sécurité sociale* zapewnia pracownikowi na czas delegowania świadczenia w razie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

Jakie są zasady wynagradzania pracownika delegowanego?

- ▶ Pracodawca jest zobowiązany do wynagradzania pracownika delegowanego do Francji według stawek francuskich. Oznacza to, że wynagrodzenie podstawowe nie może być niższe niż SMIC, a godziny nadliczbowe muszą być lepiej płatne (25% za pierwsze 8 godzin pracy, a 50% za następne godziny).

- ▶ Pracodawca delegujący pracowników do Francji ma obowiązek wydawać pracownikowi co miesiąc odcinek wypłaty (*fiche de paye* lub *bulletin de salaire*). Jest to dokument poświadczający kwotę miesięcznego wynagrodzenia. Zawiera informacje o klasyfikacji zawodowej pracownika, liczbie przepracowanych godzin (ustawowych i nadliczbowych), wysokości pensji brutto i netto, dodatkach w naturze lub premii.
- ▶ Pracownik delegowany ma prawo do płatnego urlopu według francuskich przepisów, czyli do 2,5 dnia za każdy przepracowany miesiąc.

Jaki jest czas pracy pracownika delegowanego?

Jego czas pracy to 35 godzin tygodniowo, maksymalnie 10 godzin dziennie lub 48 godzin tygodniowo w zamian za odpowiednie wynagrodzenie.

UWAGA!

Pracownik delegowany podlega francuskim przepisom BHP.

W którym kraju pracownik delegowany pobiera świadczenia rodzinne i zasiłek dla bezrobotnych?

- ▶ Pracownik delegowany nie ma prawa do francuskich zasiłków z CAF-u. Ma prawo do polskich świadczeń rodzinnych niezależnie od tego, czy członkowie jego rodziny mieszkają w Polsce czy we Francji.
- ▶ W przypadku utraty pracy, pracownik delegowany ma prawo do zasiłku dla bezrobotnych w Polsce. Jeżeli jednak zmienić państwo zamieszkania z Polski na Francję, może być uprawniony do uzyskania tych świadczeń we Francji.

UWAGA!

Pracownik delegowany składa zeznanie podatkowe w Polsce, jeżeli jego pobyt we Francji nie przekroczył 183 dni. W przeciwnym wypadku rozlicza się we Francji.

PRZYKŁAD

Henryk pracuje we Francji w przedsiębiorstwie budowlanym zarejestrowanym w Łodzi. Jego rodzina (żona i dzieci) mieszkają w Polsce. Polski pracodawca odprowadza składki na ubezpieczenie zdrowotne Henryka do NFZ-etu. Według przepisów wspólnotowych Henryk jest pracownikiem delegowanym do pracy na terenie Francji. Kiedy korzysta z usług medycznych we Francji, najczęściej musi je opłacić, a następnie wystąpić o zwrot kosztów w Polsce lub we Francji. Henryk nie ma prawa do francuskich świadczeń socjalnych (CAF-u). Jego zarobki obliczane są według stawek francuskich. Zarabia brutto 1 430,22 € miesięcznie.

Przystępują mu również dodatki za przepracowane godziny nadliczbowe, zwrot 50% kosztów dojazdu do pracy oraz diety na wyżywienie.

PRACOWNIK SEZONOWY

Które państwo (Francja czy Polska) ubezpiecza polskiego pracownika sezonowego we Francji?

Ubezpieczeniu w Polsce podlega osoba, która:

- ▶ podejmuje pracę sezonową we Francji w czasie płatnego urlopu wypoczynkowego (ma obowiązek otrzymać pisemną zgodę pracodawcy),
- ▶ przerywa pracę na własny rachunek w Polsce (na przykład rolnik ubezpieczony w KRUS-ie) w celu podjęcia pracy sezonowej we Francji.

Osoby te mają obowiązek przedstawić francuskiemu pracodawcy formularz A1, który potwierdza, że podlegają one ustawodawstwu polskiemu. W Polsce formularze A1 wydają oddziały ZUS-u właściwe ze względu na miejsce zamieszkania zainteresowanego, a dla rolników od 1 maja 2010 roku, formularz A1 potwierdza również KRUS.

Składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu pracy sezonowej wykonywanej we Francji powinny być odprowadzane przez francuskiego pracodawcę do polskiego systemu ubezpieczeniowego zgodnie z przepisami obowiązującymi w Polsce. Formalności z tym związane załatwiane są w I Oddziale ZUS-u w Warszawie, ul. Senatorska 6/8.

Ubezpieczeniu we Francji podlegają wszyscy, którzy nie są aktywni zawodowo i nie są objęci w Polsce ubezpieczeniem społecznym:

- ▶ osoby, które przebywają na urlopie bezpłatnym,
- ▶ osoby, które nie prowadzą działalności na własny rachunek (w tym także rolniczej),
- ▶ bezrobotni, studenci, emeryci,
- ▶ członkowie rodzin pozostający na utrzymaniu ubezpieczonych,
- ▶ osoby nigdzie nie pracujące i nie zarejestrowane jako bezrobotne.

Osoby te podlegają przepisom ubezpieczeniowym obowiązującym we Francji. Są ubezpieczone w *Sécurité sociale* lub w MSA (*Mutualité sociale agricole*). Wysokość składek oraz zasady ich opłacania są ustalane na podstawie przepisów francuskich.

Co warto wiedzieć o umowie o pracę pracownika sezonowego?

- ▶ Jest to umowa na czas określony (CDD) lub na czas wykonania określonej pracy.
- ▶ Musi być sporządzona na piśmie.
- ▶ Musi zawierać nazwę stanowiska oraz wysokość wynagrodzenia.
- ▶ Musi zawierać informacje o dodatkowym ubezpieczeniu.
- ▶ Powinna określać minimalną długość trwania umowy, jeżeli jej data zakończenia nie jest pewna.
- ▶ Może zawierać klauzulę przewidującą przedłużenie umowy z jednego sezonu na drugi.
- ▶ Okres próbny nie może przekroczyć 1 dnia na tydzień pracy przewidziany w umowie i musi być optacony.
- ▶ Może zostać zerwana tylko na mocy porozumienia stron, w przypadku winy pracownika lub pracodawcy oraz jeżeli pracownik podpisze z innym pracodawcą umowę na czas nieokreślony.

UWAGA!

Umowa na pracę przy winobraniu może być zawarta tylko na maksimum 1 miesiąc.

Jaki czas pracy jest przewidziany dla pracownika sezonowego?

Tygodniowy czas pracy obowiązujący we Francji to 35 godzin. W przypadku pracownika sezonowego może zostać przedłużony do 44 – 48 godzin tygodniowo. Dzień pracy nie może jednak przekroczyć 10 godzin.

Wynagrodzenie pieniężne za godziny nadliczbowe może być zastąpione dodatkowymi godzinami odpoczynku.

Pracownicy sezonowi są optacani za czas pracy, a nie za pracę na akord.

Jakie są prawa pracownika sezonowego?

Ma prawo do:

- ▶ wynagrodzenia składającego się z takich samych składników jak wynagrodzenie pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony wykonującego taką samą pracę,
- ▶ badania lekarskiego lub sanitarno-epidemiologicznego,
- ▶ odzieży roboczej,
- ▶ odcinków wyprawy,
- ▶ 20 minut przerwy co 6 godzin pracy,
- ▶ 1 dnia wolnego od pracy na tydzień,
- ▶ minimum 11 godzin odpoczynku między dwoma dniami pracy,

- ▶ maksimum 40 godzin nadliczbowych na trymestr (lepiej płatnych: 25% za pierwsze 8 godzin pracy, a 50% za następne godziny),
- ▶ płatnego urlopu w wysokości 10% otrzymywanego wynagrodzenia brutto,
- ▶ zapisania dzieci do szkoły.

UWAGA!

W sektorze rolniczym pracodawca jest zobowiązany po trzech miesiącach ubezpieczyć dodatkowo pracownika w *Cria Prévoyance*. Opłaca on 15% składki, a pozostałą kwotę potrąca z pensji pracownika. Przez pierwsze trzy miesiące pracy pracownik powinien sam opłacać dodatkowe ubezpieczenie (około 30 € miesięcznie).

Do czego nie ma prawa pracownik sezonowy?

Nie ma prawa do:

- ▶ odprawki po zakończeniu umowy (*indemnité fin contrat*),
- ▶ premii z tytułu pracy tymczasowej w wysokości 10% od otrzymanych wynagrodzeń brutto (*prime de précarité de 10%*).

UWAGA!

Branżowe układy zbiorowe mogą korzystniej określać uprawnienia pracowników sezonowych.

Jakie dokumenty powinien otrzymać pracownik sezonowy po wygaśnięciu umowy o pracę?

Powinien otrzymać:

- ▶ świadectwo pracy,
- ▶ zaświadczenie do urzędu pracy (jeżeli jest ubezpieczony we Francji),
- ▶ dokument z rozliczeniem (*Reçu pour solde de tout compte*),
- ▶ dokument uprawniający do szkolenia DIF (*Droit individuel à la formation*).

UWAGA!

Pracownik sezonowy, który zamierza wrócić do Polski, powinien złożyć wniosek o wydanie mu dokumentów U1 (potwierdzenie okresów ubezpieczenia i zatrudnienia we Francji) i U2 (potwierdzenie zachowania prawa do zasiłku dla bezrobotnych), które będą brane pod uwagę przy przyznawaniu świadczeń dla bezrobotnych.

Czy pracownik sezonowy ma prawo do zasiłku dla bezrobotnych we Francji?

Od 01 czerwca 2011 roku pracownik sezonowy ma prawo do świadczenia dla bezrobotnych na takich samych zasadach jak każdy inny pracownik najemny we Francji.

UWAGA!

Pracodawca nie ma obowiązku zapewnienia pracownikom sezonowym zakwaterowania. Jeżeli je proponuje, to w lokalach spełniających warunki prawa budowlanego i sanitarnego. Musi być w nich bieżąca woda (zimna i ciepła), sanitariaty (1 prysznic i 1 toaleta na 6 osób, 1 umywalka na 3 osoby) oraz kuchnia.

PRZYKŁAD

Anna jest studentką Uniwersytetu Warszawskiego. Znalazła pracę w paryskim hotelu na okres 3 miesięcy (lipiec – wrzesień). W Polsce jest ubezpieczona przez rodziców. Przed wyjazdem do Francji powinna pobrać z ZUS-u dokument A1 potwierdzający, że jest ubezpieczona w Polsce. Wojtek, narzeczony Anny, nie jest ubezpieczony w Polsce. Gdy podejmie pracę sezonową we Francji jego pracodawca będzie odprowadzać za niego składki według francuskiego ustawodawstwa.



Barbara przyjechała do Francji do pracy sezonowej na 4 miesiące w sektorze rolniczym. W Polsce nie była ubezpieczona. Pracodawca ubezpieczył ją w MSA. Po przepracowaniu 60 godzin nabyła prawo do zwrotu kosztów leczenia w wysokości przewidzianej przez ubezpieczenie społeczne (70% – 80%). Ubezpieczyła się dodatkowo w Cria na okres 3 miesięcy. Od 4. miesiąca część składki jest opłacana przez pracodawcę, a pozostała kwota potrącana z jej pensji. Po zakończeniu umowy, Barbara zdecydowała się wrócić do Polski. Przed wyjazdem zapisała się do urzędu pracy i uzyskała świadczenie dla bezrobotnych na okres 4 miesięcy. Następnie wystąpiła z wnioskiem o wydanie dokumentów U1 i U2 potrzebnych do transferu do Polski zasiłku dla bezrobotnych, aby mogła tam szukać pracy. Dokument przedstawi w polskim urzędzie pracy.

WAŻNE ADRESY

Informacje na temat koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego dotyczące pracy sezonowej w Europie:

- 🌐 www.krus.gov.pl/ue/dla-rolnikow-podejmujacych-prace-w-ue
- 🌐 www.msa.fr/lfr/emploi-travailleurs-occasionnels
- 🌐 www.pole-emploi.fr/actualites/definition-du-travail-saisonnier-@/suarticle.jspz?id=76764

Informacje na temat regulacji dotyczących pracy sezonowej we Francji:

- 🌐 www.service-public.fr/actualites/002105.html
- 🌐 www.questionsaison.fr

Informacje na temat dodatkowego ubezpieczenia dla pracowników sezonowych w sektorze rolniczym:

- 🌐 www.cria.aprionis.fr

Pomoc w rozwiązywaniu problemów:

Stowarzyszenie francusko-polskie w departamencie Tarn-et-Garonne „Polonia 82”

- ✉ polonia82@hotmail.fr
- 🌐 www.polonia82.fr

UMOWA O PRACĘ

CONTRAT DE TRAVAIL

Co warto wiedzieć o umowie o pracę na czas nieokreślony (CDI – *Contrat de travail à durée indéterminée*)?

- ▶ Praca w ramach umowy CDI zaczyna się najczęściej okresem próbnym, którego długość zależy od rodzaju wykonywanej pracy (na przykład 2 miesiące dla robotników i urzędników).
- ▶ Okres próbny może być przedłużony jeden raz za obopólną zgodą pracodawcy i pracownika. W tym celu musi zostać sporządzony aneks do umowy.
- ▶ W czasie okresu próbnego pracodawca lub pracownik mogą zerwać umowę bez podawania powodu.
- ▶ Po okresie próbnym pracodawca musi mieć konkretny powód, aby zwolnić pracownika.

Co warto wiedzieć o umowie o pracę na czas określony (CDD – *Contrat de travail à durée déterminée*)?

- ▶ Jest zawierana w ustawowo określonych przypadkach, między innymi w razie konieczności zastąpienia stałego pracownika lub w sytuacji okresowego wzrostu pracy.

- ▶ Nie może być zawarta na dłużej niż 18 miesięcy. W wyjątkowych sytuacjach na maksimum 24 miesiące.
- ▶ Może być przedłużona tylko raz.
- ▶ Musi być sporządzona w dwóch egzemplarzach (po jednym dla pracownika i pracodawcy) i podpisana przez obie strony.

Jakie informacje powinna zawierać umowa o pracę?

- ▶ rodzaj umowy
- ▶ dane firmy, imię i nazwisko pracodawcy
- ▶ imię, nazwisko i adres zatrudnianego
- ▶ nazwę stanowiska i opis zakresu obowiązków zatrudnianego pracownika
- ▶ miejsce pracy
- ▶ wymiar czasu pracy
- ▶ długość okresu próbnego
- ▶ datę i godzinę rozpoczęcia pracy
- ▶ okres wypowiedzenia
- ▶ wysokość wynagrodzenia, premii i innych dodatków
- ▶ dane dodatkowego funduszu emerytalnego
- ▶ datę wypłaty
- ▶ nazwę układu zbiorowego, do którego należy przedsiębiorstwo

UWAGA!

Wszystkie zawierane na piśmie umowy na terenie Francji muszą być sporządzone w języku francuskim. Polak ma prawo poprosić o przetłumaczenie umowy na język ojczysty. W przypadku rozbieżności w tłumaczeniu, wersja w języku ojczystym jest wiążąca.

Czy można pracować legalnie bez podpisania umowy o pracę?

Można być zatrudnionym legalnie bez podpisania umowy o pracę. Posiadanie odcinków wypłaty (*fiches de paye*) świadczy o pracy legalnej. Jeżeli nie ma umowy pisemnej, zachodzi domniemanie, że pracownik został zatrudniony na czas nieokreślony (CDI) w pełnym wymiarze godzin.

Czy podpisanie umowy o pracę oznacza, że jest się zatrudnionym legalnie?

Sporządzenie umowy o pracę nie zawsze oznacza, że pracownik został oficjalnie zatrudniony.

Na osiem dni przed pierwszym dniem pracy, pracodawca ma obowiązek zadeklarować pracownika w urzędzie, który pobiera składki na ubezpieczenie społeczne

i na świadczenia rodzinne (URSSAF – *Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d’allocations familiales* – odpowiednik polskiego ZUS-u), poprzez złożenie deklaracji o zatrudnieniu DPAE – *Déclaration préalable à l’embauche* (dawne DUE), Cerfa n°14738*01.

Jakie informacje znajdują się na deklaracji o zatrudnieniu DPAE?

- ▶ dane dotyczące zakładu pracy (identyfikatory: SIRET i NAF, adres, numer telefonu i faksu, adres ośrodka medycyny pracy)
- ▶ dane dotyczące pracownika (imię i nazwisko, data i miejsce urodzenia, płeć, numer *Sécurité sociale*)
- ▶ dane dotyczące zatrudnienia (rodzaj umowy, dzień i godzina rozpoczęcia pracy, stanowisko, długość okresu próbnego)


PRZYKŁAD

Zbyszek przez 4 miesiące pracował w przedsiębiorstwie budowlanym. Otrzymywał regularnie odcinki wypłaty. Nie dostał natomiast zaświadczenia DPAE o zadeklarowaniu jego pracy w URSSAF-ie. Gdy przy pracy uległ poparzeniu i znalazł się na ostrym dyżurze, okazało się, że musi zapłacić 1 800 € za leczenie, ponieważ pracodawca nie odprowadził składek do URSSAF-u. Sprawa została skierowana do sądu pracy.


WAŻNE ADRESY

URSSAF (*Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d’Allocations Familiales*)


Na stronie znajdują się między innymi numery telefonów i adresy URSSAF-u, właściwe dla każdego przedsiębiorstwa

 www.urssaf.fr

Informacje na temat przedsiębiorstw zarejestrowanych we Francji:

 www.societe.com

 www.infogreffe.fr

 www.verif.fr

Jakie procedury obowiązują pracodawcę zwalnającego pracownika?

Etap 1. Pracodawca wysyła do pracownika list polecony za potwierdzeniem odbioru. Wyznacza w nim datę spotkania, informuje go o zamiarze wypowiedzenia mu pracy i podaje uzasadnienie wypowiedzenia.

Etap 2. Na spotkaniu (*entretien préalable de licenciement*) każda ze stron przedstawia swoje argumenty, następnie negocjowane są warunki rozwiązania umowy. Pracownik może stawić się na rozmowę z osobą uprawnioną do udziału w tego typu negocjacjach, na przykład z kolegą z pracy. W takim przypadku pracodawca ma również do tego prawo.

Etap 3. Pracodawca wysyła do pracownika pismo listem poleconym za potwierdzeniem odbioru, w którym oznajmia mu, że zwalnia go z pracy (*lettre de licenciement*). Pismo to musi zawierać informacje o przyczynie zwolnienia i długości okresu wypowiedzenia.

Etap 4. W ostatnim dniu pracy pracodawca ma obowiązek wręczyć pracownikowi:

- ▶ świadectwo pracy (*certificat de travail*),
- ▶ dokument przeznaczony dla urzędu pracy (*attestation assedic*),
- ▶ odprawę (*indemité de licenciement*) i ekwiwalent (w formie czeku lub przelewu) za niewykorzystany płatny urlop,
- ▶ dokument z rozliczeniem (*reçu pour solde de tout compte*) do podpisania przez pracownika (pracownik może odmówić podpisania tego dokumentu).

Jakie prawa przysługują pracownikowi w przypadku zwolnienia z przyczyn ekonomicznych (*licenciement économique*)?

- ▶ Zwolnienie z przyczyn ekonomicznych jest spowodowane redukcją etatu, dlatego pracodawca nie ma prawa zatrudnić na to samo stanowisko innej osoby.
- ▶ Pracownik ma prawo do odprawy (*indemité de licenciement*), zapłaty za okres wypowiedzenia (*préavis*) oraz do zasiłku dla bezrobotnych (*allocations de chômage*).
- ▶ Pracodawca ma obowiązek zaproponować pracownikowi mającemu rok lub więcej stażu pracy w przedsiębiorstwie, kontrakt zabezpieczenia zawodowego (*contrat securisation professionnelle*). Pracownik, który podpisze tę umowę ma prawo do zasiłku dla bezrobotnych w wysokości 80% średniego miesięcznego wynagrodzenia obliczonego z ostatnich 12 miesięcy oraz do indywidualnej opieki ze strony urzędu pracy i pierwszeństwa do odbycia kursów zawodowych.

Jakie są konsekwencje zwolnienia dyscyplinarnego?

Zależą one od kwalifikacji winy (wina poważna – *faute grave*, wina ciężka – *faute lourde*). W przypadku winy poważnej pracownik nie ma prawa do odprawy i do wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku winy ciężkiej nie ma również prawa do ekwiwalentu za płatny urlop. W obu wypadkach ma prawo do zasiłku dla bezrobotnych.

Kto ma prawo do odprawy (*indemnité de licenciement*) i jak się ją oblicza?

- ▶ Prawo do odprawy nabywa się po pierwszym roku pracy w przedsiębiorstwie.
- ▶ Wysokość odprawy zależy od stażu pracy i wysokości zarobków brutto.
- ▶ Odprawa obliczana jest ze średniej z 12 wypłat poprzedzających wypowiedzenie. Wynosi 1/5 średniego miesięcznego wynagrodzenia brutto (pensja, premie i inne dodatki z wyjątkiem zwrotów kosztów przejazdu i diet za wyżywienie) za każdy rok pracy.

PRZYKŁAD

Sylwia została zwolniona po 3 latach pracy. W ciągu 12 miesięcy poprzedzających wypowiedzenie zarobiła 21 600 € brutto. Otrzymała odprawę w wysokości 1 080 €, wyliczoną w następujący sposób:

$21\ 600/12 = 1\ 800$ € (wynagrodzenie, z którego została obliczona odprawa),
 $1/5 \times 1\ 800 \text{ €} \times 3 = 1\ 080$ €.

Jak pracownik może rozwiązać umowę o pracę i jakie są tego konsekwencje?

- ▶ Może zrezygnować z pracy bez podania przyczyny, informując pracodawcę o swojej decyzji ustnie bądź pisemnie.
- ▶ Obowiązuje go okres wypowiedzenia (*préavis*) przewidziany w umowie o pracę lub w przepisach prawa pracy.
- ▶ Nie ma prawa do zasiłku dla bezrobotnych ani do odprawy.
- ▶ Ma prawo do otrzymania zaświadczenia o pracy i dokumentu przeznaczonego dla urzędu pracy.

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ NA CZAS NIEOKREŚLONY ZA POROZUMIENIEM STRON

RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Na czym polega rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony za porozumieniem stron?

Zasady ogólne

- ▶ Do rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia stron wymagana jest zgoda pracownika, pracodawcy i Departamentalnego Urzędu do spraw Pracy, Zatrudnienia i Kształcenia Zawodowego (DDTEFP – *Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle*)
- ▶ Taki sposób rozwiązania umowy dotyczy wyłącznie umów zawartych na czas nieokreślony.
- ▶ Pracownik i pracodawca nie mają obowiązku podania przyczyn rozwiązania umowy.

Jakie są procedury obowiązujące przy rozwiązywaniu umowy na czas nieokreślony za porozumieniem stron?

Etap 1. Rozmowy przygotowujące do zerwania umowy o pracę, podczas których pracodawca ustala z pracownikiem warunki rozwiązania stosunku pracy. Na spotkaniu pracownik może przyjść sam albo z osobą uprawnioną do udziału w tego typu negocjacjach, pod warunkiem że powiadomi o tym wcześniej pracodawcę. W takim przypadku pracodawca ma również do tego prawo.

Etap 2. Podpisanie *Convention de rupture* – umowy określającej warunki rozwiązania stosunku pracy (data rozwiązania umowy i wysokość odprawy). Od dnia podpisania umowy pracownik i pracodawca mają 15 dni na wycofanie swojej decyzji. W takim przypadku zobowiązani są powiadomić o swojej decyzji drugą stroną listem poleconym za potwierdzeniem odbioru.

Etap 3. Zatwierdzenie umowy określającej warunki rozwiązania stosunku pracy (*Homologation de la convention*) przez administrację. Należy wypełnić formularz Cerfa n° 14598*01 (*Rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée et formulaire de demande d'homologation*) dostępny na stronie internetowej www.travail-solidarite.gouv.fr, a następnie złożyć go w DDTEFP lub wysłać pocztą wraz z podpisaną *Convention de rupture*. Administracja ma 15 dni roboczych od dnia otrzymania dokumentów, aby sprawdzić prawomocność umowy. Jeżeli strony nie otrzymają odpowiedzi w ciągu 15 dni, oznacza to, że rozwiązanie stosunku pracy zostało zarejestrowane. Odpowiedź odmowna musi być uzasadniona.

Etap 4. Wydanie pracownikowi przez pracodawcę świadectwa pracy i dokumentu dla urzędu pracy.

Jakie korzyści wynikają dla pracownika i dla pracodawcy z rozwiązania umowy na czas nieokreślony za porozumieniem stron?

- ▶ Pracownik otrzyma zasiłek dla bezrobotnych, pod warunkiem że nabył do niego prawo.
- ▶ Pracodawca może zatrudnić inną osobę na stanowisko zwolnionego pracownika.

PRZYKŁAD


Monika, absolwentka filologii romańskiej Uniwersytetu Warszawskiego, przyjechała do Paryża do pracy w recepcji hotelu w Dzielnicy Łacińskiej. Niestety okazało się, że dyrektor hotelu zatrudnił już inną osobę na obiecaną jej stanowisko. Zaproponował Monice pracę pokojówki na pełny etat. Zgodziła się i podpisali umowę na czas nieokreślony. Szybko jednak okazało się, iż nie nadaje się do tej pracy. Dyrektor hotelu zarzucał jej, że pracuje za wolno, często przebywa na zwolnieniu lekarskim i nie umie zintegrować się z ekipą pracowników hotelu. Monika miała mu za złe, że nie wywiązał się z danej obietnicy. Często wpadała w stany depresyjne, dostała uczulenia na środki chemiczne. Po negocjacjach doszli do porozumienia i podpisali umowę o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron. Monika zapisała się do urzędu pracy i otrzymała zasiłek dla bezrobotnych. Dyrektor hotelu zatrudnił inną osobę na jej miejsce.

WAŻNE ADRESY

Informacje na temat prawa pracy, adresy urzędów DDTEFP departamentalnych i regionalnych oraz *Fiches pratiques du droit du travail*:

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé

Oficjalna strona Ministerstwa Pracy, Zatrudnienia i Zdrowia

 www.travail-emploi-sante.gouv.fr

OŚWIADCZENIE O ZERWANIU UMOWY O PRACĘ Z WINY PRACODAWCY

LA PRISE D'ACTE DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Kto może złożyć takie oświadczenie?

Każdy pracownik, którego pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Jakie są podstawowe obowiązki pracodawcy wobec pracownika?

Do podstawowych powinności pracodawcy należą między innymi:

- ▶ zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
- ▶ terminowe wypłacanie całego należnego wynagrodzenia,
- ▶ odprowadzanie składek na ubezpieczenie społeczne,
- ▶ przestrzeganie norm czasu pracy,
- ▶ równe traktowanie pracowników i przeciwdziałanie mobbingowi.

Naruszenie tych praw uprawnia pracownika do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika powinno być przedstawione pracodawcy na piśmie i zawierać uzasadnienie.

Jakie skutki pociąga za sobą takie oświadczenie?

- ▶ Powoduje natychmiastowe rozwiązanie umowy.
- ▶ Pracownika nie obowiązuje okres wypowiedzenia.
- ▶ Pracodawca ma obowiązek wystawienia świadectwa pracy i dokumentu przeznaczonego dla urzędu pracy.
- ▶ Pracownik nie otrzymuje automatycznie prawa do świadczeń dla bezrobotnych. Dopiero po zakończeniu procedury sądowej, jeżeli sąd uzna, że oświadczenie było zasadne, pracownik otrzyma prawo do tych świadczeń.

Kto decyduje, czy oświadczenie o zerwaniu umowy o pracę z winy pracodawcy jest zasadne?

O zasadności oświadczenia decyduje sąd pracy.

W przypadku, gdy uzna je za uzasadnione, zerwanie umowy przez pracownika zostanie przekształcone na zwolnienie z pracy bez przyczyny realnej i poważnej (*sans cause réelle et sérieuse*). Pracodawca otrzyma wówczas nakaz wypłacenia pracownikowi:

- ▶ odszkodowania za wypowiedzenie (*indemnité de licenciement légale ou conventionnelle*),
- ▶ ekwiwalentu za niewykorzystany urlop (*indemnités compensatrices de congés payés*),
- ▶ wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (*indemnités compensatrices de préavis*),
- ▶ odszkodowania za utratę indywidualnego prawa do kształcenia się (*indemnité liée à la perte de chance d'utiliser les droits acquis au titre du droit individuel à la formation DIF*).

W przypadku, gdy sąd uzna zerwanie pracy z winy pracodawcy za nieuzasadnione, zerwanie umowy staje się dymisją i pociąga za sobą następujące skutki:

- ▶ pracownik ma obowiązek wypłacenia pracodawcy ekwiwalentu za okres wypowiedzenia oraz kwoty przewidzianej z tytułu prawa do kształcenia,
- ▶ pracownik nie ma prawa do świadczeń dla bezrobotnych.

UWAGA!

Przed złożeniem oświadczenia o zerwaniu umowy o pracę z winy pracodawcy najlepiej jest skonsultować się z adwokatem, aby dokonać oceny sytuacji i poprosić go o sporządzenie pisma.

URLOP WYPOCZYNKOWY

CONGES PAYES

Komu przysługuje płatny urlop wypoczynkowy?

- ▶ Urlop przysługuje każdej osobie, która przepracowała przynajmniej 10 dni w tym samym przedsiębiorstwie.
- ▶ Osoba pracująca w niepełnym wymiarze godzin ma takie same prawa jak ta, która pracuje na pełen etat.

Jak oblicza się wymiar urlopu wypoczynkowego?

- ▶ Podstawą do obliczenia liczby przysługujących pracownikowi dni urlopu jest tak zwany rok urlopowy.
- ▶ Rok urlopowy to okres od 1 czerwca do 31 maja następnego roku.
- ▶ Dla pracowników branży budowlanej i dla innych zawodów objętych układami zbiorowymi, należących do kasy urlopów płatnych, rok urlopowy rozpoczyna się 1 kwietnia, a kończy 31 marca następnego roku.
- ▶ Każdemu pracownikowi we Francji przysługuje 2,5 dnia płatnego urlopu za każdy przepracowany efektywnie miesiąc. Za 12 miesięcy pracy należy się 30 dni roboczych (5 tygodni) urlopu, za 10 miesięcy 25, za 6 miesięcy 15,

- a za 5 miesięcy pracy należy się 13 dni urlopowych (zaokrąglenie w górę).
- ▶ Płatny urlop przysługuje również pracownikom, którzy w roku urlopowym przebywali na urloпах macierzyńskich lub ojcowskich, na urloпах szkoleniowych albo na zwolnieniu lekarskim po wypadku przy pracy lub z powodu choroby zawodowej.
 - ▶ Pracownik, który zachoruje w okresie płatnego urlopu, nie ma prawa do jego przedłużenia.
 - ▶ Liczba uzyskanych dni urlopowych znajduje się na odcinku wypłaty.

UWAGA!

Pracownik, który przebywa na zwolnieniu lekarskim podczas urlopu wypoczynkowego ma prawo do kumulowania ekwiwalentu pieniężnego za płatny urlop i zasiłku chorobowego z ubezpieczenia społecznego. Nie ma natomiast prawa do dodatku do zasiłku chorobowego opłacanego przez pracodawcę.

Kiedy należy wykorzystać płatny urlop?

- ▶ Urlop podstawowy (24 dni robocze = 4 tygodnie) musi zostać wykorzystany w okresie urlopowym, to znaczy pomiędzy 01 maja a 31 października.
- ▶ Może być wykorzystany nieprzerwanie. Dzielenie urlopu może nastąpić za porozumieniem stron.
- ▶ Każdy pracownik musi wykorzystać nieprzerwanie przynajmniej 12 dni urlopowych.
- ▶ 5. tydzień urlopu, czyli 6 dni roboczych, musi zostać wykorzystany oddzielnie w okresie urlopowym lub poza nim.
- ▶ Wszystkie dni urlopowe muszą być wykorzystane najpóźniej do 30 kwietnia następnego roku.

Jaki ekwiwalent pieniężny przysługuje za płatny urlop?

- ▶ 10% od wynagrodzenia brutto (bez rocznej lub semestralnej premii za pracę) z okresu pomiędzy 01 czerwca poprzedniego roku i 31 maja bieżącego roku (*règle du dixième*)
lub
- ▶ takie samo wynagrodzenie, jakie otrzymywałby pracownik, gdyby w tym czasie nie korzystał z urlopu. Dotyczy to zarówno stałych, jak i zmiennych składników wynagrodzenia (*maintien de salaire*)

UWAGA!

Jeśli pracownik nie wykorzystał urlopu, a rozwiązano z nim umowę o pracę, pracodawca jest zobowiązany wypłacić mu ekwiwalent pieniężny. (W sektorze budowlanym BTP płatnością ekwiwalentu za niewykorzystany urlop zajmują się kasy urlopowe płatnych – *Caisses congés payés*).

Kto decyduje o datach urlopu wypoczynkowego?

O terminie urlopu decyduje pracodawca przy uwzględnieniu wniosków pracowników oraz dobra firmy.

Pracodawca powinien poinformować pracownika o datach urlopu przynajmniej na miesiąc przed wyznaczoną datą.

Jakie są prawa i obowiązki pracownika przebywającego na urlopie wypoczynkowym?

- ▶ W okresie płatnego oraz bezpłatnego urlopu nie można pracownikowi wypowiedzieć umowy o pracę.
- ▶ Podczas urlopu płatnego pracownik nie ma prawa pracować dla innego pracodawcy.

UWAGA!

Pracodawca nie ma prawa narzucić pracownikowi urlopu bezpłatnego. W okresie urlopu bezpłatnego pracownik pozostaje w dalszym ciągu zatrudniony i zachowuje część praw pracowniczych.

PRZYKŁAD

Jacek pracował od 1 września w firmie X, z której został zwolniony 31 grudnia. Zarejestrował się w urzędzie pracy. Pracodawca musi wypłacić mu ekwiwalent pieniężny za 10 dni z tytułu niewykorzystanego urlopu. Dopiero po upływie 10 dni Jacek będzie mógł pobierać zasiłek dla bezrobotnych.



Marek został zatrudniony 15 stycznia. W styczniu nie uzyskał jeszcze praw do urlopu. Jego płatny urlop oblicza się z okresu od 1 lutego do 31 maja, co daje 10 dni roboczych (2,5 dnia x 4 miesiące). Marek musi wykorzystać te 10 dni urlopu najpóźniej do 30 kwietnia następnego roku. Od 1 czerwca zaczyna się bowiem nowy rok urlopowy i obowiązują nowe obliczenia dni urlopowych.

WAŻNE ADRESY

Informacje na temat kas urlopów płatnych pracowników budowlanych:

Union des Caisses de France

☎ +33 (0)1 56 56 26 26;

🌐 www.ci-btp.fr

URLOP OKOLICZNOŚCIOWY

CONGE POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Co warto wiedzieć o urloпах okolicznościowych?

- ▶ Urlop okolicznościowy jest to zwolnienie pracownika od pracy w związku ze szczególnym wydarzeniem w jego życiu (ślub, pogrzeb, narodziny dziecka itp.).
- ▶ Pracownik w trakcie urlopu okolicznościowego zachowuje prawo do wynagrodzenia.
- ▶ Urlop ten udzielany jest na pisemny wniosek pracownika.
- ▶ Pracownik powinien przedstawić pracodawcy dokument potwierdzający wydarzenie.
- ▶ Pracownikowi przysługują:
 - » 4 dni z okazji własnego ślubu,
 - » 3 dni z okazji narodzin dziecka,
 - » 1 dzień z okazji ślubu dziecka,
 - » 2 dni z tytułu zgonu i pogrzebu małżonka lub dziecka,
 - » 1 dzień z tytułu zgonu i pogrzebu matki, ojca, teściowej lub teścia,
 - » 1 dzień z tytułu zgonu i pogrzebu siostry lub brata.

DNI ŚWIĄTECZNE

JOURS FERIES

Jak są optacane dni świąteczne wolne od pracy?

Dzień 1 maja jest wolny od pracy. Praca w tym dniu jest dozwolona wyłącznie przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności. Pracują w tym dniu tylko instytucje, które nie mogą przerwać pracy (szpitale, transport, hotele). Pracownikom przysługuje w tym dniu wynagrodzenie zwiększone o 100%.

W pozostałe dni świąteczne praca jest dozwolona dla osób powyżej 18. roku życia. Za pracę w te dni nie przysługuje wyższe wynagrodzenie. Wynagrodzenie przysługuje pracownikom, którzy pracują co najmniej od trzech miesięcy lub przepracowali 200 godzin w okresie dwóch miesięcy poprzedzających dzień świąteczny.

Dni świąteczne wolne od pracy we Francji w 2013 roku:

- > *Jour de l'an* (Nowy Rok) 1 stycznia
- > *Lundi de Pâques* (Poniedziałek wielkanocny) 1 kwietnia

› <i>Fête du Travail</i> (Święto Pracy)	1 maja
› <i>Victoire 1945</i> (Święto Zwycięstwa)	8 maja
› <i>Ascension</i> (Wniebowstąpienie)	9 maja
› <i>Lundi de Pentecôte</i> (Poniedziałek po Zielonych Świątkach)	20 maja
› <i>Fête nationale</i> (Święto Narodowe – zburzenie Bastylii)	14 lipca
› <i>Assomption</i> (Wniebowzięcie NMP)	15 sierpnia
› <i>Toussaint</i> (Uroczystość Wszystkich Świętych)	1 listopada
› <i>Armistice 1918</i> (Zawieszenie broni)	11 listopada
› <i>Nôel</i> (Boże Narodzenie)	25 grudnia
› niektóre święta lokalne	

WYPADEK PRZY PRACY

ACCIDENT DU TRAVAIL

Kiedy mówi się o wypadku przy pracy?

Wypadkiem przy pracy jest zdarzenie nagłe wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą, w miejscu pracy lub w drodze do/z miejsca pracy.

Co powinien zrobić poszkodowany lub jego rodzina?

W ciągu 24 godzin od wypadku powinni zawiadomić pracodawcę, poinformować go o dacie, godzinie, okolicznościach wypadku oraz podać dane ewentualnych świadków zajścia.

W ciągu 48 godzin powinni wystać zaświadczenie lekarskie do kasy chorych.

Co należy do obowiązków lekarza?

Obowiązkiem lekarza jest wypełnienie formularza Cerfa n°11138*02 (*Certificat médical accident du travail maladie professionnelle*).

Na początku leczenia: wypełnienie trzech z czterech części formularza. Jest to pierwsze zaświadczenie lekarskie (*certificat médical initial*). Pierwszą i drugą część formularza lekarz wysyła do kasy chorych, a trzecią daje poszkodowanemu.

W przypadku zwolnienia lekarskiego: wypełnienie czwartej części formularza. Jest to zwolnienie lekarskie (*certificat d'arrêt de travail*), które poszkodowany wysyła do swojego pracodawcy.

W przypadku przedłużenia leczenia: wypełnienie zaświadczenia o przedłużeniu leczenia (*certificat de prolongation*), które poszkodowany wysyła do kasy chorych i do swojego pracodawcy.

Po zakończeniu leczenia: wydanie zaświadczenia o powrocie do zdrowia (*certificat médical final de guérison*), które daje zatrudnionemu prawo do powrotu do pracy. Jeżeli nastąpił uszczerbek na zdrowiu, lekarz wystawia specjalne zaświadczenie (*certificat médical final de consolidation*).

Co należy do obowiązków pracodawcy?

Pracodawca poinformowany o wypadku przy pracy ma obowiązek:

- ▶ wypełnić formularz Cerfa n°60-3682, czyli zgłoszenie wypadku przy pracy (*déclaration d'accident du travail*), i wystać go do kasy chorych poszkodowanego w ciągu 48 godzin,
- ▶ wypełnić formularz Cerfa n°11137*02, czyli zaświadczenie o zarobkach (*attestation de salaire*), w przypadku zwolnienia lekarskiego – dokument niezbędny do obliczenia wysokości zasiłku chorobowego,
- ▶ wypełnić formularz Cerfa n°11383*02, czyli zaświadczenie o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej (*feuille d'accident du travail ou de maladie professionnelle*) – dokument niezbędny do uzyskania darmowych usług medycznych (bez przedpłaty).

UWAGA!

Jeżeli pracodawca nie zgłosił wypadku przy pracy, to w ciągu 2 lat pracownik ma prawo zrobić to sam. Wystarczy wystać do kasy chorych list polecony za potwierdzeniem odbioru z datą, godziną, okolicznościami wypadku oraz danymi ewentualnych świadków zajścia.

Do jakich świadczeń ma prawo poszkodowany?

Poszkodowany ma prawo do:

- ▶ świadczenia pieniężnego z ubezpieczenia społecznego za każdy dzień niezdolności do pracy,
- ▶ pokrycia 100% kosztów leczenia i rehabilitacji,
- ▶ renty albo odszkodowania pieniężnego w razie uszczerbku na zdrowiu lub utraty zdolności do pracy,
- ▶ pokrycia kosztów protez.

Rodzina pracownika (małżonek, partner Pacs-u, konkubiny, dziecko, które nie osiągnęło 20. roku życia), który poniósł śmierć wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, pod pewnymi warunkami, ma prawo do renty rodzinnej. Wniosek należy złożyć w kasie chorych zmarłego.

Wysokość renty jest obliczana na podstawie średniego rocznego wynagrodzenia zmarłego: 45% dla partnera, 20% dla osoby, której płacił alimenty, 25% dla dwojga pierwszych dzieci i 20% dla każdego następnego, 30% dla zupełnej siostry i 10% dla matki, ojca, babci itp.

Jaka jest wysokość wynagrodzenia w okresie niezdolności do pracy?

Dzienny zasiłek chorobowy wyptacany przez kasę chorych obliczany jest na podstawie pensji brutto z miesiąca poprzedzającego wypadek. Pensję tę kasa chorych dzieli na 30,42 dni, aby obliczyćienne średnie wynagrodzenie.

Przez 28 dni poszkodowany otrzymuje 60% dziennego wynagrodzenia, a od 29. dnia – 80%. Zasiłek chorobowy z tytułu wypadku przy pracy wyptacany jest co 14 dni od pierwszego dnia po wypadku aż do powrotu poszkodowanego do pracy lub uzyskania przez niego renty z tytułu niezdolności do pracy.

UWAGA!

Różnica między zasiłkiem a wynagrodzeniem może być wyptacana przez pracodawcę według układów zbiorowych.

PRZYKŁAD

Daniel, szef kuchni, uległ wypadkowi przy pracy 14 maja 2009 roku. Niezdolność do pracy (leczenie i rehabilitacja) trwała 6 miesięcy. Wysokość zasiłku została obliczona na podstawie wynagrodzenia z kwietnia. Daniel zarobił w tym miesiącu 2 600 € brutto. Aby obliczyć dzienny zasiłek, kasa chorych podzieliła tę kwotę przez 30,42. Otrzymany wynik, 85,5 €, toienne średnie wynagrodzenie, z którego został obliczony zasiłek. Przez 28 dni kasa chorych wyptacała Danielowi 60% z 85,5 €, czyli 51,30 € dziennie, a pracodawca różnicę między zasiłkiem i wysokością średniego wynagrodzenia. Od 29. dnia niezdolności do pracy Daniel otrzymywał od kasy chorych 80% średniego wynagrodzenia dziennego, czyli 68,40 € dziennie.

ZASIŁEK CHOROBY

INDEMNITES JOURNALIERES

Kto wyptaca pracownikowi zasiłek w razie choroby?

- ▶ Kasa Ubezpieczenia Zdrowotnego (CPAM – *Caisse primaire d'assurance maladie*) może, pod pewnymi warunkami, wyptacać zasiłek chorobowy w wysokości

- 50% wynagrodzenia (obliczane według stawki dziennej).
- ▶ Pracodawca może doptacać różnicę pomiędzy zasiłkiem chorobowym a pensją (w całości lub częściowo) zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych i prawa pracy.
 - ▶ Prawo pracy przewiduje dodatek do zasiłku chorobowego, wyptacany przez pracodawcę (do 90% wynagrodzenia brutto). Przystępuje on pracownikom, którzy pracują w firmie co najmniej od roku. Dodatek jest wyptacany przez 30 dni, począwszy od 8. dnia niezdolności do pracy.

UWAGA!

Od 31. dnia zwolnienia obowiązują inne zasady doptat.

Komu przysługuje prawo do zasiłku chorobowego?

- ▶ Każdej osobie, która przepracowała co najmniej 200 godzin w ciągu 3 miesięcy poprzedzających datę wystawienia zwolnienia lekarskiego lub która w ciągu ostatnich 6 miesięcy odprowadziła składki ubezpieczeniowe od wynagrodzenia w wysokości co najmniej 1 015 razy SMIC (minimalna stawka godzinowa to 9,43 € w 2013 roku), czyli $1\ 015 \times 9,43 = 9\ 571,45$ €.
- ▶ Osobom bezrobotnym pobierającym zasiłek od 12 miesięcy.

UWAGA!

Zasiłek dzienny przysługuje od 4. dnia zwolnienia chorobowego i jest wyptacany co 14 dni.

Jak obliczana jest wysokość zasiłku chorobowego?

Zasiłek wynosi 50% średniego wynagrodzenia dziennego (maksymalnie 42,32 € dziennie). Jest on obliczany na podstawie średniej z zarobków z 3 miesięcy poprzedzających zwolnienie lekarskie lub z 12 miesięcy w przypadku pracy sezonowej lub nieregularnej.

Od 31. dnia zwolnienia chorobowego ubezpieczony mający na utrzymaniu co najmniej 3 dzieci ma prawo do zasiłku chorobowego w wysokości 66,66% dziennego wynagrodzenia (maksymalnie 56,43 € dziennie).

Po 6 miesiącach urlopu chorobowego, aby nadal otrzymywać zasiłek, trzeba spełnić dodatkowe wymagania: należy być zarejestrowanym w *Sécurité sociale* od 12 miesięcy przed datą wystawienia zwolnienia, mieć przepracowaną odpowiednią liczbę godzin i odprowadzić składki ubezpieczeniowe odpowiedniej wysokości.

UWAGA!

W zależności od uregulowań prawnych wprowadzonych układami zbiorowymi pracy wypłata zasiłku chorobowego może być poprzedzona wypłatą wynagrodzenia pomimo nieświadczenia pracy.

Jak zgłosić niezdolność do pracy?

Zwolnienie lekarskie (*avis d'arrêt de travail*) musi być wystawione na druku Cerfa n°10170*04, który składa się z trzech części. Dwie pierwsze części należy wystąpić do kasy chorych, a trzecią do pracodawcy lub urzędu pracy w ciągu 48 godzin od wystawienia dokumentu. W przypadku przekroczenia tego terminu wysokość zasiłku może zostać obniżona. Jeżeli zwolnienie lekarskie zostanie przedłużone, należy powtórzyć tę procedurę.

Jakie są obowiązki pracodawcy?

Po otrzymaniu zwolnienia lekarskiego pracodawca ma obowiązek wystąpienia do kasy chorych zaświadczenia o wysokości zarobków (druk Cerfa n°11135*02 – *Attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières*). Dokument ten służy do obliczenia wysokości zasiłku.

Jakie są obowiązki chorego przebywającego na zwolnieniu?

Chory na zwolnieniu lekarskim ma obowiązek się leczyć. Nie powinien wychodzić z domu, chyba że lekarz zaleci inaczej (zaznaczone na druku zwolnienia), ale nawet w tym przypadku chory musi być obecny w mieszkaniu w godzinach wizyt lekarza kasy chorych (9.00–11.00 i 14.00–16.00).

Kasa chorych ma prawo sprawdzić, czy zwolnienie lekarskie jest uzasadnione. Jeśli okaże się, że ubezpieczony wykorzystywał zwolnienie lekarskie niezgodnie z przeznaczeniem, straci prawo do zasiłku chorobowego.

UWAGA!

Chory przebywający na zwolnieniu lekarskim nie ma prawa opuszczać Francji bez zgody kasy chorych.

Czy można zostać zwolnionym w czasie urlopu zdrowotnego?

- ▶ Pracodawca może, z przyczyn ekonomicznych, zwolnić z pracy osobę przebywającą na urlopie zdrowotnym.
- ▶ Jeśli okresy niezdolności do pracy powtarzają się, pracodawca może zwolnić

chorego pracownika. Musi jednak udowodnić, że nieobecność chorego zakłóca pracę przedsiębiorstwa.

PRZYKŁAD

Michał musiał poddać się operacji kolana. Otrzymał zwolnienie lekarskie na 3 miesiące. Pobierał zasiłek chorobowy z kasy chorych i dostawał kwotę przewidzianą w układach zbiorowych od pracodawcy. Po miesiącu, gdy tylko poczuł się lepiej, podjął niedeklarowaną pracę. Pracodawca Michała dowiedział się przypadkiem, że jego chory pracownik codziennie o 7.30 rano wychodzi do pracy. Powiadomił więc o tym kasę chorych, która wysłała do domu Michała lekarza na wizytę kontrolną. Doktor nie zastał chorego w domu. W konsekwencji wstrzymano Michałowi wypłaty zasiłku i nałożono na niego karę grzywny za oszukiwanie kasy chorych.

ZASIŁEK DLA BEZROBOTNYCH

ALLOCATION D'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI – ARE

Kto ma prawo do pobierania zasiłku dla bezrobotnych we Francji?

Prawo do zasiłku dla bezrobotnych ma każda osoba poniżej 50. roku życia, która przepracowała we Francji co najmniej 122 dni (4 miesiące) lub 610 godzin w ciągu ostatnich 28 miesięcy (36 miesięcy, jeżeli ma więcej niż 50 lat) i spełnia następujące warunki:

- ▶ została zwolniona z pracy (zasiłek nie przysługuje osobie, która podała się do dymisji, oprócz sytuacji wyjątkowych),
- ▶ zarejestrowała się w urzędzie pracy (*Pôle emploi*) jako poszukująca pracy,
- ▶ jest zdolna do podjęcia pracy,
- ▶ ma mniej niż 60 lat,
- ▶ aktywnie poszukuje pracy.

Co trzeba zrobić, aby zarejestrować się w urzędzie pracy po utracie zatrudnienia?

Do urzędu pracy należy się zgłosić przed upływem roku od momentu utraty pracy. Rejestracji wstępnej można dokonać telefonicznie (☎ 39 49) lub przez Internet (www.pole-emploi.fr). Po rejestracji urząd pracy wysyła list z wezwaniem na spotkanie z doradcą do spraw zawodowych (*conseiller professionnel*), na którym trzeba przedstawić następujące dokumenty:

- ▶ wypełniony formularz (*inscription comme demandeur d'emploi*) przystany pocztą po zapisie przez telefon lub wypełniony w Internecie i wydrukowany,
- ▶ fotokopię dokumentu tożsamości (dowód osobisty, paszport lub kartę pobytu – *carte de résident*),

- ▶ fotokopię karty ubezpieczenia zdrowotnego (*Carte Vitale*),
- ▶ zaświadczenie od pracodawcy przeznaczone dla urzędu pracy (*attestation ASSEDIC*),
- ▶ RIB lub RIP (dokument z danymi banku).

Jaka jest wysokość zasiłku dla bezrobotnych?

Wysokość zasiłku dla bezrobotnych ARE (*Allocation d'aide au retour à l'emploi*) zależy od wysokości zarobków przed utratą pracy. Dzienna stawka jest obliczana dla każdej osoby indywidualnie na podstawie przepracowanego okresu oraz wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. ARE składa się z części stałej w wysokości 11,57 € dziennie oraz z części, która wynosi 40,4% średniego wynagrodzenia dziennego (SJR).

Jak długo można pobierać zasiłek dla bezrobotnych?

Długość wypłacania zasiłku zależy od czasu zatrudnienia przed utratą pracy. Za każdy przepracowany miesiąc przysługuje miesiąc zasiłku. Maksymalny czas pobierania zasiłku wynosi 730 dni (2 lata) dla bezrobotnych poniżej 50. roku życia (liczy się data zakończenia umowy o pracę) i 1 095 dni (3 lata) dla osób po 50. roku życia.

UWAGA!

Osoby, które przekroczyły 61. rok życia, a nie nabyły praw do pełnej emerytury mają prawo, pod pewnymi warunkami, do zasiłku dla bezrobotnych.

Jakie są obowiązki osoby pobierającej zasiłek?

W trakcie pobierania zasiłku należy:

- ▶ pod koniec każdego miesiąca aktualizować informacje na temat swojej sytuacji zawodowej przez Internet, telefonicznie lub za pomocą odpowiedniego terminalu informatycznego znajdującego się w każdym urzędzie pracy,
- ▶ stawiać się na wyznaczone spotkania z doradcą do spraw zawodowych,
- ▶ aktywnie szukać pracy (odpowiadać na wszystkie propozycje pracy wysłane przez urząd pracy i zbierać dokumenty potwierdzające starania o pracę w celu ich przedstawienia).

PRZYKŁAD

Marek był zatrudniony jako murarz w firmie budowlanej przez 4 lata. Po rozwiązaniu umowy o pracę zapisał się do urzędu pracy. Otrzymał zasiłek dla bezrobotnych na 730 dni, który wynosił 32,97 € dziennie, czyli 58% z 57,82 € (dziennie średnie wynagrodzenie wyliczone z 12 ostatnich miesięcy pracy).

Marek co miesiąc aktualizował swoją sytuację zawodową i stawiał się w urzędzie pracy na spotkania wyznaczone przez jego doradcę. W lipcu, bez powiadomienia urzędu pracy, pojechał na urlop do Polski. Podczas nieobecności otrzymał wezwanie z urzędu pracy, na które nie poszedł. W związku z tym został skreślony z listy bezrobotnych, a wypłata zasiłku została wstrzymana.

Marek musiał napisać podanie z prośbą o anulowanie decyzji, znaleźć argumenty, aby wytłumaczyć swoją nieobecność na wyznaczonym spotkaniu. Aby odzyskać zasiłek musiał udowodnić, że aktywnie poszukuje pracy: sporządzić listę przedsiębiorstw, do których wysłał życiorys i list motywacyjny. Po kilku tygodniach odzyskał zasiłek, ale od tego czasu jest zobowiązany co 2 tygodnie stawiać się w urzędzie pracy i udowadniać, że aktywnie poszukuje zatrudnienia.

WAŻNE ADRESY

Oficjalna strona urzędu pracy

Pôle-emploi

☎ 39 49

🌐 www.pole-emploi.fr

SĄD PRACY

CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Co zrobić w sytuacji bezprawnego zwolnienia z pracy lub niewyptacenia pensji, należności za godziny nadliczbowe czy płatny urlop?

Można udać się do sądu pracy właściwego dla miejsca siedziby przedsiębiorstwa, wypełnić odpowiedni formularz i złożyć go w sekretariacie albo wystać pozew listem poleconym za potwierdzeniem odbioru.

UWAGA!

Okres składania skarg związany z niewyptaceniem wynagrodzenia wynosi 5 lat.

Pozew musi zawierać:

- ▶ dokładne dane osoby składającej pozew,
- ▶ dane osoby pozwanej,
- ▶ tytuł pozwu (na przykład odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę oraz o przywrócenie do pracy i wynagrodzenia),
- ▶ uzasadnienie żądania,
- ▶ podanie dokładnej kwoty oczekiwanego odszkodowania.

Czy konieczny jest adwokat?

W sądzie pracy można bronić się samemu lub mieć pełnomocnika, którym może być kolega z pracy, członek rodziny albo przedstawiciel związku zawodowego. Jednak najlepiej powierzyć prowadzenie sprawy profesjonalście, ponieważ przedsięwzięcia są prawie zawsze reprezentowane przez adwokata.

Czy Polak może wystąpić o adwokata z urzędu?

Polak może zwrócić się do francuskiego sądu z podaniem o przydzielenie adwokata z urzędu. Musi złożyć wypełniony druk Cerfa n°12467*01, deklarację o wysokości zarobków i inne wymagane dokumenty w biurze pomocy prawnej. Adwokat z urzędu może być przydzielony przez sąd. Można również wybrać go samemu. Należy wówczas dołączyć do dokumentów jego pisemną zgodę na reprezentowanie nas w sądzie.

Jakie są etapy procedury sądowej w sądzie pracy?

Etap 1. Złożenie pozwu w sekretariacie sądu.

Etap 2. Postępowanie pojednawcze.

Etap 3. Rozprawa sądowa, w przypadku gdy ugoda nie dojdzie do skutku.

Etap 4. Ewentualna apelacja od decyzji sądu.

Czy osoba, która pracuje nielegalnie, może złożyć pozew w sądzie pracy?

- ▶ Pracownik zatrudniony nielegalnie może złożyć pozew przeciwko pracodawcy, który nie wypłacił mu pensji i nie zadeklarował go mimo obietnic, oraz zażądać odszkodowania. Tylko pracodawca może być ścigany za nielegalne zatrudnianie pracowników. Jeżeli sąd potwierdzi nielegalną pracę, pracodawca będzie musiał wypłacić pracownikowi zaległą pensję i odszkodowanie w wysokości 6-miesięcznych poborów. Sam zaś może być skazany na 3 lata więzienia i 45 000 € grzywny.
- ▶ Jeżeli pracownik umówił się z pracodawcą, że będzie pracował „na czarno”, by dzięki temu mógł otrzymywać świadczenia socjalne, do których nie miałby prawa, gdyby był zadeklarowany, to będzie musiał zwrócić pieniądze państwu i zapłacić karę grzywny.

PRZYKŁAD

Arek, kierowca ciężarówek, pracował 18 miesięcy w przedsiębiorstwie transportowym. Z dnia na dzień został zwolniony z pracy. Pracodawca nie zastosował procedur obowiązujących przy wypowiedaniu pracy. Arek zwrócił się o pomoc do adwokata. Zażądał: dokumentów potrzebnych do urzędu pracy, świadectwa pracy, odpawy, uregulowania zaległych pensji, wypłacenia należności za godziny

nadliczbowe, za pracę nocną, za należyty urlop, odszkodowania za bezpodstawne zwolnienie z pracy – w sumie 25 000 €. Nie doszło do sprawy sądowej. Adwokaci negocjowali i strony doszły do porozumienia. Arek dostał 20 000 € odszkodowania i wszystkie żądane dokumenty.




Przez 2 lata Anna prowadziła dom 90-letniemu panu, którego jedyny syn Xavery jest francuskim dyplomatą w jednej z europejskich stolic. Gdy starszy pan zmarł, straciła pracę z dnia na dzień. Należała się jej odprawa w wysokości 1 200 €, ale nie miała odwagi się o nią upomnieć. Po roku córka Anny, studentka prawa Uniwersytetu Warszawskiego, namówiła matkę, żeby podjęła walkę o odszkodowanie. Anna napisała list do Xaverego, ale ponieważ ten nie odpisał, sprawę skierowała do sądu pracy. Wypełniła formularz, złożyła skargę i po 2 tygodniach dostała wezwanie na spotkanie pojednawcze. Nie doszło do porozumienia, więc została wyznaczona data rozprawy sądowej. Tydzień po rozprawie Anna dostała list z propozycją ugody. Przyjęła ją i otrzymała czek na kwotę 1 500 € (1 200 € + odsetki). Skargę wycofała.

WAŻNE ADRESY

Informacje na temat wymiaru sprawiedliwości we Francji:


Ministère de la Justice et des Libertés

 www.justice.gouv.fr

Teksty prawne dotyczące Kodeksu pracy:

 www.legifrance.gouv.fr

Informacje dotyczące kar związanych z nielegalną pracą:

 <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/embauche,108/les-sanctions-liees-au-travail,656.html>

AUTO-ENTREPRENEUR

Polacy, jako obywatele państwa członkowskiego Unii Europejskiej, mają prawo do prowadzenia własnej działalności gospodarczej na terenie Francji. Od 2009 roku istnieje możliwość założenia firmy o statusie przedsiębiorca indywidualny (*auto-entrepreneur*).

Co oznacza status *auto-entrepreneur*?

Działalność gospodarcza prowadzona w systemie *auto-entrepreneur* może mieć charakter pełnego zatrudnienia lub zatrudnienia dodatkowego, jeżeli dotyczy pracownika sektora prywatnego, urzędnika bądź rencisty. System ten został stworzony również z myślą o studentach, którzy chcą otworzyć działalność gospodarczą.

Status *auto-entrepreneur* oznacza, że:

- ▶ jeśli nie ma dochodów, nie ma żadnych opłat ani składek,
- ▶ nie ma TVA (VAT),
- ▶ podatek od dochodu można zadeklarować i płacić jako przedsiębiorstwo lub deklorować go wspólnie ze współmałżonkiem (jeśli jest wspólnota majątkowa),
- ▶ można prowadzić uproszczoną księgowość (rejestr dochodów i wydatków),
- ▶ nie ma obowiązku posiadania osobnego konta bankowego,
- ▶ roczna wysokość obrotów nie może przekraczać:
 - » 81 500 € w sektorze wynajmu lokali, w handlu, w hotelarstwie,
 - » 32 600 € w sektorze usług, rzemiosła, wolnych zawodów.

Jak zadeklarować własną działalność gospodarczą?

- ▶ Można dokonać formalności przez Internet (www.lautoentrepreneur.fr), wypełniając deklarację i wysyłając ją drogą elektroniczną.
- ▶ Można wypełnić druk Cerfa 13821*02 (*Déclaration de début d'activité*) i wysłać go pocztą lub złożyć osobiście w Centrum Formalności Przedsiębiorstw (CFE – *Centre de Formalités des Entreprises*) odpowiadającemu terytorialnie siedzibie zakładanego przedsiębiorstwa.

W zależności od zakładanej działalności należy dostarczyć wymagane dokumenty do Centrum Formalności Przedsiębiorstw:

- ▶ izby rzemiosła i przedsiębiorczości (*Chambre de métiers et de l'artisanat*) w przypadku działalności rzemieślniczej,
- ▶ izby handlowo przemysłowej (*Chambre de commerce et de l'industrie*) w przypadku działalności handlowej,

- ▶ URSSAF-u w przypadku działalności związanej z wykonywaniem wolnego zawodu przynależącego do kasy emerytalnej CIPAV (*Caisse Interprofessionnelle de Prévoyance et d'Assurance vieillesse des libéraux*).

Kilka dni po dokonaniu rejestracji, INSEE (*Institut national de la statistique et des études économiques*) nadaje numer ewidencyjny przedsiębiorstwa – SIRET (*Système informatique pour le répertoire des établissements*) i SIREN (*Système informatique pour le répertoire des entreprises et établissements*) – od tej chwili można oficjalnie wystawiać faktury.

Jakie dokumenty są potrzebne, aby zadeklarować działalność indywidualną?

- ▶ ważny dowód tożsamości
- ▶ adres we Francji, e-mail, telefon
- ▶ honorowe oświadczenie o niekaralności (*déclaration sur l'honneur de non-condamnation*)
- ▶ w przypadku niektórych zawodów (na przykład robotnik budowlany) należy udokumentować 3-letni staż pracy w europejskim przedsiębiorstwie lub posiadać dyplom zawodowy

UWAGA!

Honorowe oświadczenie (*déclaration sur l'honneur*) jest to dokument z własnoręcznym podpisem, który angażuje odpowiedzialność moralną i prawną za jego treść. W przypadku złożenia fałszywego oświadczenia składający je zostanie pociągnięty do odpowiedzialności prawnej.

Czy *auto-entrepreneur* ma obowiązek ubezpieczyć swoją działalność?

W niektórych zawodach ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej jest obowiązkowe, na przykład w zawodach budowlanych (ubezpieczenie dziesięcioletnie).

Informację, czy działalność podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu można uzyskać między innymi w Izbie Przemysłowo-Handlowej (*Chambre de commerce et d'industrie*).

Jak deklarować dochody i odprowadzać składki na ubezpieczenie społeczne?

W momencie deklarowania działalności przedsiębiorca indywidualny (*auto-entrepreneur*) decyduje, czy będzie odprowadzał składki na ubezpieczenie społeczne co miesiąc, czy co trzy miesiące. Musi również wybrać pomiędzy dwiema opcjami: deklaracją z wliczonym podatkiem od dochodu (*Versement libératoire de l'impôt sur le revenu*) lub bez podatku.

Przedsiębiorca indywidualny zobowiązany jest do systematycznego wypełniania deklaracji o dochodach. W przypadku, gdy nie uzyskał żadnych dochodów w danym okresie rozliczeniowym, powinien wypełnić deklarację na 0 €. Kara za niezłożenie deklaracji miesięcznej lub trymestralnej wynosi 47 €. Istnieją dwa sposoby składania deklaracji: przez Internet lub pocztą.

Jaka jest wysokość składek na ubezpieczenie społeczne?

Samozatrudniony (*auto-entrepreneur*) sam oblicza i odprowadza składki na ubezpieczenie społeczne na podstawie uzyskanych dochodów.

Rodzaj działalności	Przykład	Składki	Składki (z podatkiem)
sprzedaż-kupno (<i>achats-vente</i>) RSI – BIC	optyk, sprzedawca	14%	15%
usługi i działalność rzemieślnicza (<i>services et activité artisanale</i>) RSI – BIC	fryzjer, szewc, hydraulik, robotnik budowlany	24,6%	26,3%
wolne zawody (<i>professions libres</i>) CIPAV – BNC	architekt, psycholog, konsultant	21,3%	23,5%

Do jakiego systemu ubezpieczenia społecznego należy przedsiębiorca indywidualny?

Osoba, której samozatrudnienie jest działalnością:

- ▶ dodatkową – zachowuje swoją przynależność do *Sécurité sociale/MSA*,
- ▶ podstawową i jedyną – jest ubezpieczona w:
 - » RSI (*Régime Social des Indépendants*), czyli w *Sécurité sociale obligatoire des indépendants* w zakresie ubezpieczenia zdrowotnego i macierzyńskiego oraz emerytalnego w przypadku handlowców i rzemieślników,
 - » CIPAV (*Caisse Interprofessionnelle de Prévoyance et d'Assurance vieillesse des libéraux*) w zakresie ubezpieczenia emerytalnego oraz na wypadek śmierci i kalectwa w przypadku wykonywania wolnego zawodu.

RSI powierza wyptacanie należnych świadczeń firmom i zakładom ubezpieczeniowym. Przy otwieraniu działalności, przedsiębiorca indywidualny wybiera zakład, który będzie wyptacał mu należne świadczenia.

UWAGA!

RSI zwraca tylko część kosztów leczenia (tak jak *Sécurité sociale*). Aby uzyskać całkowity zwrot kosztów leczenia (w ramach cennika *Sécurité sociale*) samozatrudniony powinien wykupić dodatkowe ubezpieczenie.

Do jakich świadczeń społecznych ma prawo przedsiębiorca indywidualny i na jakich zasadach?

Przedsiębiorca indywidualny ma prawo do:

- ▶ zwrotu kosztów leczenia, świadczeń z tytułu macierzyństwa i ojcostwa oraz do świadczeń z Kasy Świadczeń Rodzinnych na takiej samej zasadzie, jak pracownik najemny,
- ▶ zasiłku chorobowego na takiej samej zasadzie, jak osoba wykonująca wolny zawód,
- ▶ świadczeń emerytalnych, podstawowych i dodatkowych w zależności od wysokości obrotów i odprowadzonych składek; tabela z wymaganą wysokością obrotów niezbędnych do uzyskania wyżej wymienionych świadczeń znajduje się na stronie www.lautoentrepreneur.fr.

Czy przedsiębiorca indywidualny jest ubezpieczony od wypadku przy pracy?

Przedsiębiorca indywidualny nie odprowadza składek na ubezpieczenie od wypadku przy pracy. W razie wypadku przy pracy przysługują mu takie same świadczenia, jak w przypadku choroby.

Jak zamknąć indywidualną działalność gospodarczą?

Na stronie internetowej www.lautoentrepreneur.fr znajduje się formularz Cerfa n° 13905*01. Jest to deklaracja o modyfikacji lub o zaprzestaniu działalności (*Déclaration de modification ou de cessation d'activité*). Należy wypełnić ten druk i wystąpić do Centrum Formalności Przedsiębiorstw (CFE – *Centre de formalités des entreprises*).

Kiedy przedsiębiorca indywidualny traci prawo do statusu *auto-entrepreneur*?

- ▶ Jeżeli firma przez 24 miesiące (8 semestrów) nie będzie miała żadnych obrotów, zostanie automatycznie skreślona z rejestru przedsiębiorstw.
- ▶ Jeżeli obroty firmy przekroczą przewidziany próg TVA, *auto-entrepreneur* traci prawo do korzystania z uproszczonego systemu księgowości (*Régime fiscale de la micro-entreprise*), a jego składki na ubezpieczenie społeczne i podatki obliczane będą według ogólnie obowiązującego prawa o przedsiębiorstwach.

UWAGA!

Indywidualny przedsiębiorca jest zwolniony z płacenia podatku od gruntu (*taxe foncière des entreprises*) przez trzy pierwsze lata działalności. Jest natomiast zobowiązany odprowadzać do URSAFF-u składkę na kształcenie zawodowe CFP (*Contribution à la formation professionnelle*).

Auto-entrepreneur zwolniony jest z płacenia podatku od przedsiębiorstw w roku założenia firmy oraz w dwóch kolejnych latach jej istnienia.

Czym jest ACCRE?

Osoba bezrobotna, zarejestrowana w urzędzie pracy co najmniej przez 6 miesięcy w ciągu 18 ostatnich miesięcy, która otwiera firmę o statusie przedsiębiorcy indywidualnego może uzyskać pomoc z ACCRE (*Agence pour la création d'entreprises*) w formie obniżonych składek socjalnych.

Przedstawiciele jakich zawodów są wyłączeni ze statusu?

Między innymi: rolnicy, adwokaci, artyści, lekarze, pielęgniarki, księgowi.

PRZYKŁAD

Andrzej wykonuje wolny zawód, jest grafikiem komputerowym. Aby zarejestrować działalność gospodarczą wybrał status *auto-entrepreneur* jako jedyną działalność zarobkową. Następnie zarejestrował się na stronie internetowej www.lautoentrepreneur.fr. Kilka dni później otrzymał identyfikatory nadane firmie przez INSEE: numer ewidencyjny przedsiębiorstwa – SIRET oraz kod APE określający główny profil działalności przedsiębiorstwa.

Aby korzystać z systemu podatkowego dla mikro-firm obrót firmy nie może przekroczyć rocznie 32 600 €.

Ponieważ Andrzej wykonuje wolny zawód, odprowadza składki do URSSAF-u. RSI administruje jego ubezpieczenie zdrowotne, a CIPAV ubezpieczenie emerytalne. Andrzej wybrał kwartalny system opłacania składek na ubezpieczenie społeczne z wliczonym podatkiem od dochodu (*Versement libérateur de l'impôt sur le revenu*). Co trzy miesiące odprowadza do URSSAF-u kwotę w wysokości 23,5 % uzyskanych dochodów. Ubezpieczył także firmę od odpowiedzialności cywilnej. Wyrobił pieczętkę firmową, którą stempluje dokumenty i faktury.



Michał, aby zarejestrować działalność gospodarczą w branży budowlanej musiał udowodnić, że przez 3 lata pracował w tym zawodzie (nie posiada dyplomów

zawodowych). Przedstawił odcinki wypłaty z jednego roku pracy we francuskiej firmie budowlanej oraz zaświadczenia pracy z Polski. Złożył dokumenty w Centrum Formalności Przedsiębiorstw. Po dwóch tygodniach Michał otrzymał numer ewidencyjny firmy – SIRET. Po 9 miesiącach przekroczył roczną wysokość zysków przewidzianą dla przedsiębiorstwa indywidualnego. Jeżeli jego obroty nie przekroczą rocznie progu TVA (34 600 € dla usług), będzie mógł zachować dotychczasowy status jeszcze przez 2 lata.

WAŻNE ADRESY

Informacje na temat własnej działalności gospodarczej:

☎ +33 (0)8 21 08 60 28

infolinia czynna od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 18.30

🌐 www.lautoentrepreneur.fr

Informacje na temat numeru identyfikacyjnego przedsiębiorstwa:

🌐 www.insee.fr