

في حال كانت ساعات دوامك تخضع لإطار معين

تبلغ ساعات العمل القانونية 35 ساعة في الأسبوع (وتمتد كحد أقصى لـ 10 ساعات عمل في اليوم، و 48 ساعة عمل في الأسبوع، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك). اعلم أنه يحق لك العمل لساعات إضافية.

وأنت لديك الحق في فترة استراحة، لا تقل مدتها عن 11 ساعة متتالية بين فترتي عمل (على سبيل المثال بين يومي عمل متتالين) وفترة راحة لمدة 35 ساعة متتالية أسبوعياً. وإذا كنت تعمل في الورديات الليلية (بين 9 مساءً و6 صباحاً)، فهناك قواعد خاصة تسري فوراً لحماية صحتك ولضمان سلامتك.

وفي حال لا يتبع العاملون جميعهم السوية ذاتها من ساعات العمل، يتعين على صاحب العمل أن يضع سجلاً زمنياً فردياً يشير إلى بداية دوامك ونهايته ومدة ساعات عملك اليومية.

كما يجب أن تتلقَّ أجراً أو تعويضاً عن ساعات عملك جميعها

اعلم أن أجرك يتكون من:

1. الراتب الأساسي. والذي يجب أن يساوي الحد الأدنى للأجور الذي حدده الاتفاق الجماعي المطبق ولا يجوز بأي حال من الأحوال أن يكون أدنى من الحد القانوني المُعين للأجور (بلغ إجمالي أجر الساعة لعام 2021: € 10,25 <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/le-smic-montants-en-vigueur-a-compter-du-1er-janvier-2021>);
2. فيما يتعلق بالإجازات مدفوعة الأجر؛
3. بصورة اختيارية، زيادات مختلفة في الأجور مقابل العمل الإضافي أو العمل في الورديات الليلية أو العمل في الإجازات الرسمية. تدخل في تصنيف العمل الإضافي عندما تتجاوز ساعات عملك 35 ساعة في الأسبوع. وبناءً عليه يحق لك المطالبة بزيادة في أجرك المحدد بنسبة 25% على الأقل عن أول 8 ساعات من العمل الإضافي في الأسبوع ذاته و 50% عن الساعات التي تلي ذلك، ما لم ينص الاتفاق الجماعي المطبق على معدل أقل من ذلك. وقد يرتأي صاحب العمل استبدال هذه الزيادة بفترة راحة إضافية مدفوعة الأجر؛
4. بصورة اختيارية، بعض العلاوات المنصوص عليها في الاتفاق الجماعي (ظروف استثنائية في العمل: من قبيل المشقة، الأوضاع المزرية، إلحاق الأذى، إلخ).

يتعين على صاحب العمل الذي تعمل لديه إعداد قسيمة الراتب. واعلم أنه في حال كانت مدة الإعارة تقل عن شهر واحد، فيتعين عليه وضع مستند من شأنه أن يُشكل دليلاً على امتثاله لدفع الحد الأدنى من الأجور.

لا يجوز بأي حال من الأحوال استقطاع المصاريف المهنية من راتبك

بل تُعوّض عن المصاريف المهنية بالإضافة إلى دفع أجرك كاملاً. ففي حال عُينت بصورة مباشرة من قبل شركة تأسست في فرنسا، فيتعين على صاحب العمل أن يعوّضك عن المصاريف المهنية وفقاً للشروط ذاتها المطلقة على العمال الفرنسيين. وفي حال نُدبت للعمل في مكان آخر، فيحق لك بموجب شروط معينة المطالبة بتعويض المصاريف المهنية المتعلقة بأجور النقل أو الوجبات أو الإقامة.



GOVERNEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité

أيها العامل الموسمي: ما هي حقوقك؟

لقد أُحضرت إلى فرنسا لتعمل بصورة مؤقتة في قطاع الزراعة أو الأغذية الزراعية، بيد أن هناك حقوقاً حمائية يمكنك الانتفاع منها.

في حال تعاقد معك صاحب عمل يتخذ فرنسا مقراً لعمله: فاعلم أنه مهما كانت طبيعة عقدك، لديك الحقوق ذاتها التي يتمتع بها العمال الفرنسيون، وبناءً عليه تستطيع أن تستفيد من جميع قوانين العمل الفرنسية، بما في ذلك القواعد الخاصة بإبرام عقود العمل وإنهائها.

كما يتعين على صاحب العمل أن يُسجّل نفسه لدى خدمات الضمان الاجتماعي الفرنسي (صندوق التضامن الاجتماعي الزراعي) إن أراد الانتفاع من خدمات الحماية الاجتماعية (لمزيد من المعلومات، يرجى زيارة الرابط التالي: <https://www.cleiss.fr/particuliers/venir/travailler/expatriation/ue883.html#france>).

في حال نُدبت للعمل في فرنسا من قبل مدير عملك المقيم في الخارج: فاعلم أنه من حَقك الانتفاع من حقوق الحماية الرئيسية ذاتها التي يتمتع بها العاملون في الشركات الفرنسية (أوقات الدوام والأجور وخدمات الصحة والسلامة).

وقد تُنخذ تدابير مواتية أكثر بموجب الاتفاقية الجماعية السارية في قطاع عملك. لمزيد من المعلومات، يرجى زيارة الرابط التالي: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/>.

في حال كنت عاملاً بموجب عقد مؤقت: فاعلم أنك تتمتع بالحقوق ذاتها التي يتمتع بها العمال الآخرون في الشركة الفرنسية التي تعمل بها، سواء من ناحية أوقات الدوام أو المرافق العامة أو الأجور. وبحق لك الانتفاع من استحقاقات إنهاء الخدمة، إلا إذا كنت تعمل بموجب عقد غير محدد المدة. كما يحق لك الانتفاع من الحقوق المنصوص عليها في الاتفاق الجماعي المطبق على العاملين بعقود مؤقتة، يرجى زيارة الرابط التالي: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/fiche_convention_collective_des_ettvdef.pdf

الحقوق التي تتمتع بها في حال لم يتم التصريح عنك

في حال امتنع صاحب العمل عن التصريح عنك و/أو لم يكن لديك الحق في الإقامة أو العمل في فرنسا، فحقيقة عملك وحدها تؤد لك حقوقاً معينة. فإذا تمكنت من إثبات أنك عملت فعلاً، يحق لك الحصول على سداد كامل للأجر المستحق في فرنسا بالإضافة إلى تعويض إجمالي قدره راتب 6 أشهر. وإذا تعرضت لظروف عمل مسيئة أو غيرها من ضروب المعاملة المهينة أو غير الإنسانية، فيمكنك تقديم شكوى والحصول على تصريح إقامة حتى إتمام الإجراءات. ولمساعدتك في الاعتراف بحقوقك عن طريق الاحتكام لمحكمة العمل، يمكنك الاتصال بنقابة عمالية أو جمعية متخصصة أو بمفتشية العمل.

للتواصل مع هيئة مفتشية العمل، يرجى زيارة الرابط التالي: <https://dreets.gouv.fr/> -

<https://bit.ly/annuaire-inspection-du-travail-bzh>

وفي حال أردت الاستعانة بمساعدة النقابات العمالية: -CFDT – FGA – <http://www.fnafcgt.fr/> FNAF – CGT : <https://fga.cfdt.fr> FGTA – FO : <https://www.fgtafo.fr/> CFTC-AGRI : <https://cftcagri.fr/> FNAF / <http://www.cfecgcagro.org> CFE-CGC :

وللاحتكام إلى هيئة محكمة العمل، يرجى زيارة الموقع التالي: <http://www.annuaire.justice.gouv.fr/> - annuaire.annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html/12162

لديك الحق بالمغادرة

يحق لكل موظف الحصول على يومين ونصف إجازة مدفوعة الأجر عن كل شهر من العمل الفعلي. لكن إن عملت لمدة أقل من شهر، تُحتسب أيام إجازتك وفقاً لعدد أيام عملك. ويحق لك المطالبة بتعويض عن إجازة مدفوعة الأجر بنسبة 10% من الأجر الذي تتقاضاه خلال مدة إعارتك أو عقدك. ويؤجر العاملون عن العطلات الرسمية وفقاً لشروط الاتفاق الجماعي.

كما أنك مخول بأيام إجازة أخرى يمكنك الانتفاع بها في حالة وقوع مناسبات عائلية (من قبيل الولادة أو الوفاة).

اعلم أن صحتك وسلامتك لهما الأولوية القصوى

يتحمل صاحب العمل (والشركة الفرنسية التي تعمل لديها) المسؤولية الكاملة عن حماية صحتك وتأمين سلامتك. وعليه ينبغي أن يتخذ كافة التدابير والاحتياطات اللازمة وأن يزودك بمعدات الحماية لتتكيف مع المخاطر التي قد يحدث وتعرض لها (من قبيل العمل في المرتفعات والعمل مع المواد الخطرة واستخدام الآلات والمعدات الزراعية...) وعلاوة على ذلك يعرض موقع وزارة العمل ملصقات بلغتك الأم توضح الاحتياطات الواجب اتخاذها على الرابط التالي:

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/detachement-des-salaries/article/ressources-utiles>

كما أنك ستخضع لجلسات تدريب في مجال السلامة وبدورك يجب أن تلتزم بوسائل الحماية الجماعية المثبتة وارتداء معدات الحماية الشخصية التي يؤمنها لك صاحب العمل. وفي حال ظهور خطر وشيك لوقوع ضرر جسيم قد ينال من سلامتك، فيجب عليك التوجه لتبنيته مدير في العمل ويحق لك التوقف عن العمل.

وفي حال ارتفاع درجات الحرارة بصورة شديدة، ينبغي لصاحب العمل أن يُبادر بحماية العمال لديه الأكثر تعرضاً لحرارة الشمس (من قبيل توفير مياه الشرب والمياه العذبة وتكييف ساعات العمل، وما إلى ذلك). للإطلاع على المزيد من المعلومات، يرجى زيارة: <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/chaleur-et-canicule-au-travail-les-precautions-a-prendre>.

وفي حال تعرضك لإصابة أثناء العمل، يُبلغ صاحب العمل (أو الشركة الفرنسية التي تعمل لديها) مفتشية العمل عن موقع الحادث في غضون 48 ساعة. وفي حال امتنع صاحب العمل عن تبليغ تعرضك لإصابة عمل، يمكنك التوجه لتبليغ مفتشية العمل بنفسك.

وتوفر وزارة العمل صحائف لأصدقاء النصح حول فيروس كوفيد-19 بحسب المهنة على الرابط الإلكتروني:

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19_saisonnier_v06042021.pdf

يجب تأمين مكان إقامة كريمة

صاحب العمل غير ملزم بتوفير سكن لك، لكن في حال بادر بتوفيره لك، فيجب أن يمتثل لمتطلبات السلامة واشتراطات النظافة الصحية: إذ يُمنع السكن في الأقبية السكنية أو الخيم، ويُحظر وضع أكثر من 6 عمال لكل صالة نوم مشتركة وأسرة بطابقين. نورد الخصائص الرئيسية والحد الأدنى من التجهيزات السكنية في الرابط التالي: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/detachement-des-salaries/article/salaries-detaches-vos-droits>.

ويجوز لصاحب العمل أن يخصم مصاريف الإقامة التي يتكدها من الراتب. لكن انتبه ألا يكون صافي الراتب المتبقي لك أقل من الحد الأدنى القانوني للأجور أو المنصوص عليه في الاتفاق الجماعي المعمول به.