

SPIS TREŚCI

1.	Informacje ogólne o Francji	3
1.1.	Informacje geograficzne	3
1.2.	Cechy charakterystyczne Francji	3
1.3.	Powszechnie święta narodowe i dni wolne od pracy	4
1.4.	Telefony alarmowe i informacyjne	4
1.5.	Adresy polskich placówek dyplomatycznych	5
1.6.	Adres informacyjnej strony internetowej o Francji w języku angielskim	6
1.7.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu.	7
2.	Praca we Francji	6
2.1.	Podejmowanie pracy przez obywateli Polski we Francji	6
2.1.1.	Zasady dostępu obywateli Polski do francuskiego rynku pracy	6
2.1.2.	Prowadzenie własnej działalności gospodarczej we Francji	8
2.1.3.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu.	14
2.2.	Sposoby poszukiwania pracy we Francji	14
2.2.1.	Publiczne służby zatrudnienia	14
2.2.2.	Europejskie Służby Zatrudnienia EURES	14
2.2.3.	Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy	15
2.2.4.	Prasa	15
2.2.5.	Inne sposoby poszukiwania pracy	16
2.2.6.	Ubieganie się o pracę (wymagane dokumenty – CV, list motywacyjny i inne)	16
2.3.	Warunki pracy	18
2.3.1.	Rodzaje umów o pracę	18
2.3.2.	Czas pracy	20
2.3.3.	Urlop wypoczynkowy	21
2.3.4.	Wynagrodzenie za pracę	21
2.3.5.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu.	22
2.4.	Podatki	22
2.4.1.	Podatek dochodowy od osób fizycznych	23
2.4.2.	Podatek VAT	23
2.4.3.	Inne podatki i opłaty lokalne	23
2.4.4.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	24
2.5.	Zabezpieczenie społeczne	24

2.5.1.	Świadczenia z ubezpieczeń społecznych – beneficjenci i warunki uzyskania	24
2.5.1.1.	Emerytura	24
2.5.1.2.	Świadczenia z tytułu choroby	25
2.5.1.3.	Świadczenia z tytułu macierzyństwa	26
2.5.1.4.	Renta z tytułu niezdolności do pracy	26
2.5.1.5.	Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych	27
2.5.2.	Inne świadczenia socjalne – beneficjenci i warunki uzyskania	28
2.5.2.1.	Świadczenia rodzinne	28
2.5.2.2.	Świadczenia z tytułu bezrobocia	28
3.	Warunki życia	31
3.1.	Zakwaterowanie	31
3.2.	Prawo jazdy	31
3.3.	System edukacji	31
3.4.	Uznawalność dyplomów i kwalifikacji dla celów zawodowych	33
3.5.	Kursy języka narodowego	33
3.6.	System opieki zdrowotnej	35
3.6.1.	Ogólne zasady dostępu do usług medycznych	35
3.6.2.	Ubezpieczenie zdrowotne	35
3.6.3.	Dokumenty niezbędne do uzyskania świadczeń medycznych we Francji	36

1. Informacje ogólne o Francji

1.1. Informacje geograficzne

Położenie: Zachodnia Europa, nad Zatoką Biskajską i kanałem La Manche, nad Morzem Śródziemnym, pomiędzy Włochami i Hiszpanią.

Powierzchnia: 675 417 km².

Granice: całkowita granica lądowa : 2892,4 km.

w tym z:

- Andorą – 60 km,
- Belgią – 620 km,
- Hiszpanią – 623 km,
- Luksemburgiem – 73 km,
- Monako – 4,4 km,
- Niemcami – 451 km,
- Szwajcarią – 573 km,
- Włochami – 488 km.

Środowisko naturalne: teren równinny, na północy i zachodzie łagodne wzgórza, góry – Pireneje na południu, Alpy na południowym wschodzie.

Strefa klimatyczna: umiarkowana z łagodnymi zimami, na wybrzeżu Oceanu Atlantyckiego klimat oceaniczny, na południu śródziemnomorski, średnia roczna temperatura najcieplejszego miesiąca, lipca, w Paryżu waha się w granicach 14–24°C, najchłodniejszego, stycznia, wynosi od 1 do 6°C, czasami występuje zimny, suchy, wiejący z północy wiatr zwany mistralem. Pory deszczowe są zmienne, co oznacza, że zmoknąć można zarówno w czasie wiosennej czy jesiennej ulewy, jak i podczas letniego oberwania chmury.

Prognoza pogody dla Francji dostępna na stronie internetowej: <http://www.meteo.fr>.

Dla całej Francji tel: + 33 08 36 68 02 75

Góry: + 33 (0)8 36 68 04 04

Paryż: + 33 (0)8 36 68 01 01

Na morzu: + 33 (0)8 36 68 08 08

1.2. Cechy charakterystyczne Francji

Oficjalna nazwa: Republika Francuska

Ustrój polityczny: demokracja parlamentarna

Stolica: Paryż 7 153 600 tys. (aglomeracja 12 067 000)

Liczba ludności: 63 753 140 tys.

Mniejszości narodowe i grupy etniczne: Francuzi: 83%, Arabowie: 3%, Włosi: 2%, Bretończycy: 2%, Portugalczycy, Hiszpanie, Żydzi.

Wyznania religijne: katolicy – 77%, muzułmanie – 3%, protestanci – 1%, judaizm.

Język urzędowy: francuski

Największe miasta: Marsylia, Lyon, Tuluza Bordeaux, Strasburg, Lille, Nicea,

Podział administracyjny: 22 regiony (Aquitaine, Alsace, Bretagne, Bourgogne, Centre, Franche-Comte, Ile-de-France, Corse, Languedoc, Limousin, Lorraine Midi-Pyrenees, Nord-Pas--de-Calais, Basse-Normandie, Haute-Normandie, Auvergne, Pays de la Loire, Picardie, Poitou – Charentes, Provence, Rhone-Alpes, Champagne) 96 departamentów i 4 departamenty zamorskie (Gujana Francuska, Gwadelupa, Martynika, Reunion), 3 terytoria zamorskie (Majotta, Nowa Kaledonia, Polinezja Francuska, Wallis i Futura), 2 zbiorowości terytorialne (Majotta, Saint-Pierre i Miquelon).

1.3. Powszechnie święta narodowe i dni wolne od pracy

1 stycznia – Nowy Rok,

Poniedziałek Wielkanocny

Wniebowstąpienie (40 dni po Wielkanocy),

1 maja – Święto Pracy,

8 maja – Dzień Zwycięstwa,

Wniebowstąpienie

14 lipca – Zdobycie Bastylia,

15 sierpnia – Wniebowzięcie NMP,

1 listopada – Wszystkich Świętych,

11 listopada – Zawieszenie broni w 1918 r.

25 grudnia – Boże Narodzenie.

Tylko 1 maja jest dniem wolnym od pracy płatnym, wynagrodzenie za pozostałe dni wolne przysługuje tylko wówczas kiedy wypadają w dzień roboczy.

1.4. Telefony alarmowe i informacyjne

Telefony alarmowe i informacyjne we Francji:

Pogotowie ratunkowe (SAMU) – 15,

Policja i żandarmeria – 17,

Straż pożarna – 18,

Informacja telefoniczna – 12,

Centrala międzynarodowa – 13,

Zegarynka – 3699,

SOS Medecins (lekarze) – 11,

Numer alarmowy - połączenia z tel. komórkowych – 112

W Paryżu:

SOS Medecins (lekarze) 0147077777

SOS Dentaire (dentyści) 0143375100

Centre anti-poisons (w razie zatrucia) 0140370404

Pomoc drogowa: na autostradzie są telefony alarmowe bezpłatne (kolor pomarańczowy).

Numer kierunkowy z Polski do Francji: 0033 (+ numer abonenta bez zera).

Numer kierunkowy z Francji do Polski: 0048 (numer kierunkowy miasta bez zera + numer abonenta)

1.5. Adresy polskich placówek dyplomatycznych

Ambasada RP

1 rue de Talleyrand, 75343 Paris Cedex 07, France

tel. (0-033) 14 31 73 405

fax (0-033) 14 31 73 407

Konsulat Generalny RP w Paryżu

5 rue de Talleyrand, 75007 Paris

tel. (0-033) 14 31 73 422, 14 31 73 474

fax 14 31 73 434

e-mail: info@consulat-pologne-paris.com.fr

Konsulat Generalny RP w Lille

45 Boulevard Carnot, 59000 Lille, France

tel. (0-033) 3- 2014 41 80

fax (0-033) 3 - 2014 46 50

e-mail sekretariat: polonia@lillekg.polemb.net

Konsulat Generalny RP w Lyonie

79 rue Crillon, 69458 LYON, Cédex 06, France

tel. (0-033) 4 78-93-14-85,

fax (0-033) 4 37 51 12 36

e-mail: lyon@consulat.pologne-org.net

Konsulat Generalny RP w Strasburgu

2 rue Geiler, 67000 Strasbourg, France

tel. (0-033) 3 88 37 23 20

fax (0-033) 3 88 37 23 30

tel. dyżurny: (0-00 33) 6 83 17 83 14

e-mail: kgtps@consulat-pologne-strasbourg.org

Stale Przedstawicielstwo RP przy Radzie Europy

2 rue Geiler, 67000 Strasbourg, France

tel. (0033) 388 37 23 00

fax (0033) 388 37 23 10

Dyżurny tel. kom. (0033680418764)

Konsulat RP w Nicei

Konsul Honorowy: Eugene Horoux-Horszowski
(francuski, polski)

57, boulevard Victor-Hugo, 06200 Nice

tel. (0033) 4 938 23 972

fax (0033) 4 938 24 549

e-mail: consulhonoraire@aol.com

Konsulat RP w Bordeaux

Konsul Honorowy: Bertrand de Bentzmann (francuski)
Beraud-Sudreau S.A., 2, Place de la Bourse
33076 Bordeaux Cedex
tel. (0033) 556 794 444
fax (0033) 556 795 265

Konsulat RP w Rennes

Konsul Honorowy: Michel Dorin
(francuski, polski, angielski, niemiecki)
Dories Consultants, Avenue des Peupliers,
35510 Cesson Sevigne
tel. (0033) 2-99-83-81-82
fax (0033) 2-99-83-91-95

e-mail: dories@dories.com

Konsulat RP w Tuluzie

Konsul Honorowy: Longin Fourdrinier
21, rue Volta, 31000 Toulouse
tel./fax (0033) 561 638 168
e-mail: l.fourdinier@magcos.com

1.6. Adres informacyjnej strony internetowej o Francji w języku angielskim

<http://www.diplomatie.gouv.fr/en>

<http://www.assemblee-nationale.fr/english/idnex.asp>

1.7. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<http://www.tourisme.fr>

<http://www.francja.org>

<http://www.franceguide.com>

<http://www.parisinfo.com>

<http://www.wirtualnafrancja.com>

<http://pl.wikipedia.org/wiki/Francja>

2. Praca we Francji

2.1. Podejmowanie pracy przez obywateli Polski we Francji

2.1.1. Zasady dostępu obywateli Polski do francuskiego rynku pracy

Pobyty we Francji

Od 1 maja 2004 r. Polacy mogą wjechać do Francji na podstawie paszportu lub dowodu osobistego. Zasada swobodnego przepływu osób oznacza, że wjazdu można odmówić tylko w przypadku, kiedy zagraża to bezpieczeństwu wewnętrznemu państwa (np. terroryzm) lub narusza podstawowe zasady współżycia społecznego. Jeżeli natomiast odmowa wjazdu związana będzie z wyrokiem

skazującym, to uzasadnienie wyroku musi wskazywać na potencjalną groźbę naruszenia porządku publicznego. Całkowicie zostaje zniesiony obowiązek posiadania wizy, niezależnie od celu i czasu trwania pobytu.

Karta pobytu na terenie Francji jest fakultatywna dla obywateli polskich, co oznacza, że Polacy mogą, ale nie muszą starać się o wydanie takiej karty aby móc legalnie przebywać na terenie Francji. Powinni natomiast spełniać kryteria przynależności do jednej z następujących kategorii: pracownik, osoba nieaktywna, student lub członek rodziny osoby należącej do jednej z tych kategorii. Jednakże jeśli zwracają się z prośbą o wydanie karty pobytu, wydziały prefektury winny, na ich prośbę, po udokumentowaniu ich sytuacji, wydać im odpowiednią kartę pobytu.

Polacy mogą również przebywać na terenie Francji jako osoby nieaktywne, pod warunkiem posiadania ubezpieczenia zdrowotnego (prywatnego francuskiego lub zagranicznego, lub ubezpieczenia w kraju pochodzenia), jak również wystarczających środków. Wysokość tych środków jest oceniana wg minimalnego dochodu gwarantowanego, tzn. 444,91 euro miesięcznie dla osoby samotnej (na dzień 1 stycznia 2008r.) lub, jeśli zainteresowany spełnia warunek wieku, wg zasiłku solidarnościowego dla osób starszych, czyli 628,10 euro miesięcznie na osobę (na dzień 1 stycznia 2008r.)

Praca we Francji

Od 1 lipca br. obywatele polscy, podobnie jak obywatele innych państw, które przystąpiły do UE w 2004 r. nie będą zobowiązani do uzyskiwania zezwoleń na pracę w celu wykonywania zarobkowej pracy najemnej.

Zniesienie ograniczeń z zakresie dostępu do zatrudnienia we Francji nie ma jednak związku ze stosowaniem przepisów dotyczących zawodów regulowanych. W zakresie wykonywania zawodów regulowanych (np. adwokat, radca prawny, księgowy) obywatele polscy, podobnie jak obywatele innych państw, które przystąpiły do UE w 2004 r. będą poddani regulacjom francuskim. Zawód regulowany to taki, którego wykonywanie jest uzależnione od spełnienia wymagań kwalifikacyjnych i warunków określonych w odrębnych przepisach. Informacje nt. zawodów regulowanych we Francji można uzyskać na stronie internetowej <http://www.education.gouv.fr/sup/default.htm> , wysyłając e-mail: joelle.pruvost@educationgouv.fr lub pod adresem - Ministre de l'Education Nationale, Bureau DRIC B3, tue de Grenelle 110F-75007 Paris, tel. 0033 1 55 55 04 28 .

We Francji najbardziej poszukiwani są pracownicy służby zdrowia, handlowcy, specjaliści bankowości i ubezpieczeń, księgowość, menedżerowie wysokiego szczebla oraz pracownicy budowlani. Warto podkreślić, że osoby te, aby łatwiej było znaleźć im pracę, powinny znać przynajmniej język angielski. Jeśli jednak Polak będzie chciał pracować w zawodzie związanym np. z medycyną, musi znać biegle język francuski.

Najwięcej ofert pracy we Francji zamieszczanych jest w internetowych serwisach z ofertami. Warto zapoznać się na przykład z tym umieszczanymi w takich portalach jak: www.anpe.fr, www.travail.gouv.fr, www.cadremploi.fr Można też szukać pracy na Portalu Mobilności Zawodowej www.europa.eu.int/eures lub w Wojewódzkich Urzędach Pracy w całym kraju.

Pracę we Francji można także znaleźć za pośrednictwem francuskiej publicznej służby zatrudnienia, czyli ANPE (Agence Nationale Pour l'Emploi) www.anpe.fr. Aby jednak móc korzystać z tego serwisu, trzeba znać język francuski.

Stypendia dla studentów polskich we Francji

Informacje dotyczące bogatej oferty stypendialnej można uzyskać na stronach internetowych Ambasady Francji w Polsce: www.ambafrance-pl.org oraz na stronach Biura Uznawalności Wykształcenia i Wymiany Międzynarodowej: www.buwiwm.edu.pl.

2.1.2. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej we Francji

Uwarunkowania działalności gospodarczej we Francji

Francuskie przepisy określają trzy rodzaje działalności zawodowej: handlową, rzemieślniczą oraz wolne zawody. Rozróżnienie to jest istotne z uwagi na formalności związane z podjęciem danej działalności, reżim podatkowy, ochronę socjalną szefa przedsiębiorstwa. Ze względu na formę prawną oraz przedmiot działania (działalność przemysłowa, świadczenie usług, wymiana towarów, pośrednictwo itp.) istnieją różne rodzaje działalności gospodarczej. Prowadzenie działalności handlowej czy przemysłowej uzależnione jest od spełnienia szeregu kryteriów:

- kryterium wieku (pełnoletność),
- kryterium moralne,
- brak statusu wykluczającego podjęcie takiej działalności (funkcjonariusze i urzędnicy państwowi),
- posiadanie lokalu handlowego (w określonych sytuacjach istnieje na początek możliwość prowadzenia działalności handlowej w mieszkaniu prywatnym),
- spełnienie wymogów formalnych wynikających z prawa handlowego lub cywilnego przy tworzeniu przedsiębiorstw, spółek itp.

Pomimo generalnie obowiązującej zasady swobody podejmowania działalności gospodarczej (pod warunkiem wniesienia stosowanych opłat, zarejestrowania działalności, podporządkowania się przepisom porządkowym i zasadom wolnej konkurencji), w praktyce istnieje szereg ograniczeń. Nie istnieje zaś jednolity zbiór przepisów, który ujmowałby wszystkie rodzaje działalności reglamentowanej lub podlegającej kontroli. Dotarcie do rozproszonych informacji i odpowiednich regulacji wymaga dużego nakładu pracy i konsultacji z wieloma francuskimi ministerstwami, Sądem Handlowym, różnego rodzaju ośrodkami informacji gospodarczej, firmami doradczymi oraz izbami przemysłowo-handlowymi, które zatrudniają specjalistów z różnych dziedzin oraz dysponują dokumentacją specjalistyczną. Ważną rolę spełnia także Paryska Izba Przemysłowo-Handlowa. I tak między innymi:

- odrębne uregulowania dotyczą inwestycji w sektorze handlu (detalicznego); tworzenie nowych supermarketów i magazynów, których powierzchnia przekracza ustalone wielkości, uzależnione jest od uzyskania zgody władz,
- w wielu dziedzinach wymagane jest uprzednie uzyskanie zgody, przy czym wymóg ten często dotyczy nie produkcji, lecz wprowadzenia towaru na rynek (np. produkty farmaceutyczne, wyposażenie szpitali itp.); decyzje w tych sprawach podejmują właściwe

- ministerstwa lub ich agendy, a coraz częściej stosowane są kryteria lub dyrektywy europejskie,
- w ramach obowiązującego europejskiego systemu oceny zgodności, określone produkty unijne oraz produkty importowane (w tym polskie) objęte tzw. dyrektywami nowego podejścia, winny spełniać wymagania zapewniające odpowiedni stopień bezpieczeństwa przy ich użytkowaniu i być oznakowane znakiem zgodności "CE",
 - istnieją dziedziny objęte monopolem i kontrolą państwa, w których podjęcie działalności gospodarczej wymaga uprzedniego uzyskania zgody lub koncesji, np. w sektorach użyteczności publicznej (energetyka, łączność, transport); przy imporcie i sprzedaży broni i materiałów wybuchowych (również przeznaczenia cywilnego); sprzedaży napojów alkoholowych oraz wyrobów tytoniowych,
 - inwestycje w dziedzinie działalności przemysłowej muszą spełniać określone kryteria (np. lokalizacja zakładów chemicznych, produkcyjnych, kopalń itp.) dotyczące głównie bezpieczeństwa ludności i ochrony środowiska; zgodę na lokalizację wydają władze lokalne, zaś odpowiednie służby administracji centralnej i terenowej systematycznie sprawdzają, czy ustalone kryteria są przestrzegane,
 - w przypadku wolnych zawodów czy zawodów reglamentowanych (adwokaci, lekarze, notariusze, księgowi itp.) wymagane jest posiadanie dokumentów i dyplomów uznawanych przez kraje UE (w tym Francję), a podjęcie i prowadzenie działalności uzależnione jest od spełnienia szeregu kryteriów, takich jak: ukończenie stosownych szkół (uczelni), posiadania odpowiedniej praktyki zawodowej, zdanie odpowiedniego egzaminu itp.

Przedstawione uregulowania dotyczą na ogół wszystkich podmiotów (francuskich i zagranicznych), są jednak wymogi specyficzne odnoszące się do podmiotów zagranicznych nie posiadających swej siedziby we Francji.

Rodzaje działalności gospodarczej we Francji

We francuskim systemie prawnym nie istnieje specyficzna ustawa dotycząca spółek z kapitałem zagranicznym. Przedsiębiorstwo zagraniczne zamierzające inwestować na terenie Francji ma spory wachlarz możliwości co do ukształtowania swojego statusu prawnego - oczywiście w ramach obowiązującego francuskiego prawodawstwa. Wybór optymalnej opcji zależy od strategii, rodzaju działalności firmy. W zasadzie nie istnieją ograniczenia dotyczące inwestycji zagranicznych we Francji. Jedynie inwestycje powyżej 1.530.000 euro muszą być notyfikowane Ministrowi Gospodarki, Finansów i Przemysłu.

Polski przedsiębiorca zamierzający współpracować bądź związać się kapitałowo z firmą francuską może wcześniej sprawdzić kondycję finansową partnera i jego wypłacalność korzystając z zapisów rejestrów sądowych lub usług wywiadowni handlowych.

Inwestor zagraniczny chcący prowadzić we Francji działalność gospodarczą może działać jako osoba fizyczna lub osoba prawna. Spółka zagraniczna zamierzająca zainstalować się na rynku francuskim może utworzyć na początku **przedstawicielstwo** bądź **filię**, co umożliwi, przy relatywnie niewielkich nakładach finansowych, poznanie potrzeb lokalnego rynku i realnych możliwości prowadzenia działalności gospodarczej.

1. Działalność gospodarcza prowadzona indywidualnie, wolne zawody

Działalność gospodarczą można prowadzić indywidualnie, bez konieczności założenia spółki handlowej czy cywilnej. Aby zostać tzw. **handlowcem** (*commerçant*) osoby zainteresowane muszą spełniać określone wymogi prawne (pełnoletność, niekaralność), dokonywać we własnym imieniu i na własny rachunek czynności handlowych tytułem działalności zawodowej.

Kupiec odpowiada wobec wierzycieli bezpośrednio swoim majątkiem. Ta forma działalności gospodarczej jest coraz rzadsza (małe sklepy, zawody rzemieślnicze itp.). Coraz częściej dochodzi do wniesienia aportem działalności prowadzonej indywidualnie do formy bardziej bezpiecznej, którą jest spółka.

Również osoby posiadające kwalifikacje do wykonywania wolnego zawodu we Francji mogą prowadzić działalność indywidualną i wówczas określa się ich pojęciem **pracowników niezależnych** (*travailleur independant*). Wśród wolnych zawodów rozróżnia się:

- **Wolne zawody, zawody reglamentowane:** są one regulowane odrębnymi przepisami prawnymi i najczęściej ich przedstawiciele zorganizowani są w izby czy zrzeszenia. Do tej grupy należą: lekarze, psychologowie, weterynarze, zawody para-medyczne, architekci, geodeci, zawody "morskie" (*professions de mer*), adwokaci i inne zawody związane z wymiarem sprawiedliwości (tzw. *professions juridiques*), biegli księgowi i rewidenci księgowi, agenci ds. nieruchomości, rzecznicy patentowi, tłumacze konferencji (*guide-interpret conferencier national*). Innym przyznano status szczególny, np. agenci ubezpieczeniowi. Niemniej, wszyscy praktykujący wolny zawód reglamentowany muszą przestrzegać zasad etyki zawodowej (*codes de déontologie*) swojej profesji i są poddani kontroli organizacji zawodowych, do których przynależą. Tytuł osób wykonujących wolny zawód reglamentowany chroniony jest przez prawo. Obywatele polscy, chcący wykonywać we Francji jeden z ww. zawodów muszą uzyskać zgodę właściwej izby i wpis na listę uprawnionych do wykonywania zawodu. Często wydanie takiej zgody poprzedza uznanie dyplomu polskiego za ekwiwalent dyplomu francuskiego, koniecznego do wykonywania danej profesji oraz złożenie egzaminów zawodowych udowadniających kompetencje zawodowe niezbędne do prowadzenia praktyki we Francji.

- **Wolne zawody nie reglamentowane:** grupują one wszystkie profesje, które nie są związane ani z działalnością handlową, ani rzemieślniczą, ani przemysłową czy też rolniczą i nie podlegające odrębnemu uregulowaniu prawnemu. Do tej grupy należą wszystkie osoby, które wykonują niezależnie praktykę, której przedmiotem są usługi intelektualne, np. tłumacze, konsultanci.

Forma przedsiębiorstwa indywidualnego jest odpowiednia do działalności o niewielkim ryzyku i inwestycjach ograniczonych. Jest łatwa do założenia, prosta w zarządzaniu. Niemniej, minusem tej formy są wysokie składki socjalne przez pierwsze dwa lata działalności płacone na podstawie ryczałtu nie uwzględniającego dochodów, oraz system opodatkowania (podatek dochodowy) ograniczający możliwości samofinansowania przedsiębiorstwa indywidualnego.

Przedstawiciele wolnych zawodów obok działalności samodzielnej (indywidualna działalność gospodarcza) mogą prowadzić działalność w formie spółki.

Jak założyć firmę we Francji

Polaka przy zakładaniu firmy we Francji obowiązują takie same zasady jak obywateli tego kraju. Firmę można prowadzić w formie przedsiębiorstwa indywidualnego, spółki prawa cywilnego lub handlowego.

Z dniem wejścia Polski do UE polskie przedsiębiorstwa uzyskały pełny dostęp do rynku usług we Francji. Polacy mogą więc prowadzić na terenie tego kraju działalność gospodarczą w formie samozatrudnienia, przedsiębiorstwa indywidualnego zatrudniającego pracowników, a także spółki prawa cywilnego i handlowego.

Prawo francuskie nakłada na przedsiębiorców szereg obowiązków, jakie muszą spełnić, zanim rozpoczną prowadzenie działalności. Można je podzielić na dwie grupy: obowiązki administracyjno-deklaracyjne oraz antydumpingowe.

Konieczna umowa

Do pierwszej grupy trzeba przede wszystkim zaliczyć podpisanie z kontrahentem umowy zawierającej podstawowe dane dotyczące świadczonej usługi. Polski przedsiębiorca zobowiązany jest do zawarcia takiej umowy, jeżeli jej drugą stroną jest francuski przedsiębiorca lub jeżeli zobowiązanie z niej wynikające dotyczy prac realizowanych na terenie Francji. Przygotowując umowę, należy zwrócić uwagę na specyficzne przepisy prawa francuskiego obowiązujące w dziedzinie, w której będzie wykonywana usługa. Przepisy bowiem określają trzy rodzaje działalności zawodowej: handlową, rzemieślniczą i wolne zawody.

Rozróżnienie jest istotne właśnie z uwagi na formalności związane z podjęciem działalności i systemem podatkowym. Podstawowym obowiązkiem przedsiębiorcy jest także powiadomienie o zamiarze rozpoczęcia świadczenia usługi lokalnych francuskich inspekcji pracy, odpowiedniej ze względu na miejsce prowadzenia działalności. W przypadku sukcesywnego świadczenia usług w kilku miejscach teoretycznie wystarczy zawiadomić inspekcję pracy, na której terenie będzie świadczona pierwsza usługa. Jednak w praktyce należy wysłać stosowną informację także do innych inspekcji pracy, właściwych dla miejsc świadczenia usługi. Taki wymóg nakładają na firmy przepisy francuskiego kodeksu pracy.

Obowiązki antydumpingowe

Prawo wspólnotowe oraz francuskie wymaga od przedsiębiorstw, aby stosowały wobec pracownika wszystkie reguły prawa świadczeń socjalnych, na które składa się m.in. poziom wynagrodzeń, korzyści wynikające z obowiązujących w branży pracowniczych układów zbiorowych. Mają one być stosowane w taki sposób, aby każdy pracownik korzystał z zasady traktowania na równi z pracownikiem miejscowym. Tak więc przedsiębiorca zatrudniający pracownika niebędącego obywatelem Francji musi zastosować wobec niego przynajmniej minimalne obowiązujące we Francji wymagania socjalne, jeżeli są one dla niego korzystniejsze od zasad obowiązujących w jego kraju.

Dotyczy to takich kwestii, jak wynagrodzenia (w tym wszystkich premii i dodatków), czasu pracy, nadgodzin, płatnych urlopów, urlopów okolicznościowych z okazji różnych wydarzeń rodzinnych, urlopów bezpłatnych czy bezpieczeństwa, zdrowia i higieny pracy. Ustawodawstwo francuskie wymaga też równego traktowania mężczyzn i kobiet oraz niedyskryminowania pracowników z

uwagi na pochodzenie, kolor skóry itp. Warto wspomnieć, że pracodawca musi zagwarantować i pokryć transport pracownika z Polski do Francji i zakwaterowanie oraz inne świadczenia w naturze wynikające z układów zbiorowych pracy.

Ważne!

Wykaz umów (układów) zbiorowych (conventions collectives) poszczególnych grup zawodowych można znaleźć m.in. na stronie internetowej: www.code-du-travail.com lub wraz z tekstami umów na www.legifrance.com

ZAWIADOMIENIE INSPEKCJI PRACY POWINNO ZAWIERAĆ:

- nazwę i formę prawną firmy, adres, dane jej przedstawiciela prawnego
- miejsce świadczenia usługi, datę rozpoczęcia i przewidywany czas jej trwania,
- rodzaj wykonywanej usługi, informację o używaniu materiałów niebezpiecznych lub wykonywaniu prac niebezpiecznych,
- godziny czasu pracy i odpoczynku
- wskazanie miejsca zbiorowego zakwaterowania pracowników, jeśli takie występuje

Na francuskich stronach internetowych istnieje wiele przewodników informujących potencjalnych przedsiębiorców o istotnych elementach związanych z przygotowaniem projektu przedsiębiorstwa, wyborem jego formy prawnej czy o poszczególnych etapach procedury tworzenia i rejestracji własnej firmy.

Na stronie <http://www.cm-paris.fr> Paryskiej Izby Rzemiosła znajduje się przewodnik opisujący, w jaki sposób tworzyć, zarządzać, rozwijać i jak zakończyć działalność rzemieślniczą oraz informacja o kosztach związanych z kreacją przedsiębiorstwa. Strona ma linki m.in. ze stroną paryskiego rejestru sądowego <http://www.greffe-tc-paris.fr>, gdzie można znaleźć dane nt. działalności licencjonowanej (koncesjonowanej) i adresy instytucji wydających stosowne koncesje. Celowym jest też przejrzanie strony <http://www.paris-entreprises.com> zawierającej informacje o różnych etapach tworzenia firmy, formalnościach z tym związanych i innych kwestiach odnoszących się do rozwijania przedsiębiorczości. Interesująca jest strona <http://www.laloi.com>, w dość przejrzysty sposób opisująca formalności związane z tworzeniem różnych form prawnych przedsiębiorstwa jak i podstawowe wymagania związane zarówno z wymaganiami prawnymi jak i ukończeniem i przygotowaniem dokumentów oraz rejestracją firmy. Organizowane są też szkolenia przygotowujące do prowadzenia samodzielnej działalności gospodarczej (por. strona <http://www.ccip.fr/>).

Tworząc przedsiębiorstwo należy zdefiniować rodzaj przewidywanej działalności. We Francji wyróżniane są trzy grupy działalności:

- Rzemieślnik prowadzi niezależną działalność produkcyjną, przetwórczą, wykonuje naprawy, świadczy usługi korzystając ewentualnie z pomocy swej rodziny i nie więcej niż 10 pracowników Działalność ta rejestrowana jest w Rejestrze Zawodów. Rzemieślnicy

- należą do izb rzemieślniczych. Zakładając firmę rzemieślnik winien złożyć wymagane dokumenty w CFE znajdującym się przy właściwej terytorialnie Izbie Rzemieślniczej.
- Przemysłowiec wykonuje niezależną działalność produkcyjną, przetwórczą, wykonuje naprawy, świadczy usługi zatrudniając więcej niż 10 osób. Działalność ta rejestrowana jest w Rejestrze Handlowym i Spółek. Zakładając firmę przemysłowiec winien złożyć wymagane dokumenty w CFE znajdującym się przy właściwej terytorialnie Izbie Handlowo-Przemysłowej.
 - Handlowiec realizuje operacje handlowe (nabywanie dóbr celem ich odsprzedaży, pośrednictwo handlowe, transport towarów itp.) lub prowadzi działalność "stowarzyszoną" z handlem (np. szkoła nauki jazdy, agencja handlowa, zawody parapsychologiczne). Działalność ta rejestrowana jest zazwyczaj w Rejestrze Handlowym i Spółek. Handlowcy należą do izb handlowo-przemysłowych. Zakładając firmę niezależny handlowiec winien złożyć wymagane dokumenty w CFE znajdującym się przy właściwej terytorialnie Izbie Handlowo-Przemysłowej. Z kolei kandydat na agenta handlowego winien złożyć dokumenty w CFE przy kancelarii sądowej sądu handlowego.
 - Przedstawiciel wolnego zawodu reglamentowanego (np. adwokaci) lub nie reglamentowanego (np. tłumacze, konsultanci) prowadzi całkowicie niezależnie swoją praktykę, której głównym przedmiotem jest działalność intelektualna. Podejmując indywidualną działalność związaną z wykonywaniem wolnego zawodu, zainteresowany powinien złożyć wszystkie dokumenty w CFE we właściwym dla swojego adresu zamieszkania URSSAF, albo w CFE przy kancelarii sądowej sądu handlowego jeśli przedstawiciel wolnego zawodu wybierze spółkę jako formę właściwą dla prowadzenia swojej praktyki.

Nowo utworzona firma uzyskuje przyznawany przez INSEE numer identyfikacyjny tzw. SIRET składający się z 14 cyfr zawierający w sobie numer SIREN (identyfikujący przedsiębiorstwo) oraz NIC (identyfikujący lokalizację lub główną siedzibę firmy). INSEE przyznaje również kod APE określający główny profil działalności przedsiębiorstwa. Każdy rzemieślnik, handlowiec czy przemysłowiec rozpoczynając prowadzenie działalności zobowiązany jest wносить składkę na ubezpieczenia społeczne (ubezpieczenie zdrowotne i macierzyńskie, rodzinne, inwalidzkie i emerytalne). Składka jest wyliczana na podstawie przychodów firmy.

Przydatne adresy:

Ambasada RP w Paryżu

Wydział Ekonomiczny

86, rue de la Faisanderie, 75116 Paris

Tel. (0033) 1 45 04 10 20, fax (0033) 1 45 04 63 17,

e-mail breh@commerce.net

Krajowy Rejestr Handlowy Spółek

tel. (+331) 46 92 58 00, fax (+331) 49 01 07 37

Francuska Agencja Inwestycji Krajowych

1 avenue Charles Floquet, 75007 Paris.

Francuska Izba Przemysłowo - Handlowa w Polsce

ul. Mokotowska 19
00-560 Warszawa
Tel.: + 48 (22) 696 75 80
Fax: + 48 (22) 696 75 90

www.ccifp.pl
ccifp@ccifp.pl

2.1.3. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

www.cm-paris.fr
www.greffe-tc-paris.fr
www.laloi.com
www.paris-entreprises.com
www.ccifp.pl
www.eco.amb-pologne.fr/index_pl.htm

2.2. Sposoby poszukiwania pracy we Francji

2.2.1. Publiczne służby zatrudnienia

Francuskie publiczne służby zatrudnienia to ANPE – Agence Nationale Pour l'Emploi.

Bliższe informacje, adresy i strony internetowe agencji z całej Francji są dostępne na stronie internetowej <http://www.anpe.fr>.

W niektórych miastach funkcjonują tzw. „Espaces Cadres”, specjalne agencje zajmujące się pośrednictwem pracy dla pracowników wyższego szczebla. Prywatnym odpowiednikiem jest instytucja l'APEC (Association pour l'Emploi des Cadres).

Osoby poszukujące pracy mogą również skorzystać z porad i usług świadczonych przez Centra Informacji Zawodowej i Szkoleń – CIO (Centres d'Information et d'Orientation)

We Francji rola ANPE ogranicza się tylko do pośrednictwa pracy. Sprawami związanymi z zasiłkami dla osób bezrobotnych zajmuje się specjalna instytucja – Stowarzyszenie mna rzecz Zatrudnienia w Przemysle i Handlu - l'ASSEDIC (Association pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce).

2.2.2. Europejskie Służby Zatrudnienia EURES

Poszukując pracy, można także korzystać z bazy danych ofert pracy EURES, umieszczonej na stronach Europejskich Służb Zatrudnienia (<http://www.europa.eu.int/eures>) lub kontaktując się bezpośrednio z doradcą EURES, w Polsce lub we Francji.

Polscy doradcy EURES umiejscowieni są w wojewódzkich urzędach pracy, a ich listę można znaleźć na stronie polskiego serwisu EURES: www.eures.praca.gov.pl (menu: doradcy EURES). Natomiast pełne dane adresowe doradców EURES z Francji (i z innych krajów UE/EOG) można odnaleźć na stronie Europejskiego Portalu Mobilności Zawodowej: www.europa.eu.int/eures.

We Francji doradcy EURES są pracownikami urzędów pracy, organizacji pracodawców, członkami związków zawodowych i innych organizacji działających na rzecz zatrudnienia.

Osoby poszukujące pracy na terenie EU/EOG mogą też zostawić swoje dane w bazie CV EURES (<http://www.europa.eu.int/eures>). Zarejestrowani w niej pracodawcy mogą przeszukiwać bazę pod kątem swoich wymagań i kontaktować się bezpośrednio z wybranymi kandydatami.

2.2.3. Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy

Korzystając z usług i ofert pracy prezentowanych przez agencje pośrednictwa pracy za granicą, należy zawsze sprawdzić, czy dana jednostka znajduje się na liście licencjonowanych agencji, tj. takich, które posiadają upoważnienie do wysyłania obywateli polskich do pracy za granicę.

Spis licencjonowanych polskich agencji pośrednictwa pracy za granicą znajduje się na stronie Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia: www.kraz.praca.gov.pl lub na stronach poszczególnych wojewódzkich urzędów pracy.

Należy pamiętać, że legalnie działający pośrednik nie może brać pieniędzy od przyszłych pracowników, ponieważ dostaje wynagrodzenie od pracodawcy za przeprowadzoną rekrutację.

Ponadto agencja ma obowiązek zawarcia z osobą kierowaną do pracy umowy cywilno-prawnej, w której dokładnie zdefiniowany jest:

- pracodawca zagraniczny,
- okres, na jaki zawarta jest umowa,
- rodzaj i warunki pracy,
- przysługujące świadczenia socjalne,
- zasady i warunki ubezpieczenia,
- obowiązki i uprawnienia osoby kierowanej do pracy oraz pracodawcy,
- opłaty pobierane w związku ze skierowaniem do pracy za granicą (np. koszty przejazdu, kursu językowego czy tłumaczenia dokumentów, itp.).

2.2.4. Prasa¹

Ogłoszenia o wolnych miejscach pracy są najczęściej publikowane we Francji w następującej prasie:

- dzienniki ogólnokrajowe: Le Monde (www.lemonde.fr), Le Figaro (www.lefigaro.fr)
- ,dzienniki regionalne, np : « La voix du Nord », « Ouest-France », « Les dernières Nouvelles d'Alsace », « L'Est Republicain », « Le Progres de Lyon », « Le Dauphine libere » i « Midi Libre »
- tygodniki : « L'Express », « Le Point », »L'Expansion », « Le Nouvel Economiste » i « Usine Nouvelle »
- prasa specjalistyczna : « Le Moniteur » (budownictwo i roboty publiczne)
- prasa ekonomiczna: „ Les Echos”

¹ Informacje pochodzą z portalu EURES: www.europa.eu.int/eures

2.2.5. Inne sposoby poszukiwania pracy

Ogłoszenia o wolnych miejscach pracy we Francji można znaleźć na stronach internetowych:

<http://www.keljob.com>

<http://www.anpe.fr>

<http://www.travail.gouv.fr>

<http://www.sett.org>

www.cadremploi.fr

<http://www.action-emploi.net>

<http://www.travail-emploi.com>

<http://emploi.france5.fr>

<http://www.creyfs.fr>

<http://www.expectra.fr>

<http://www.planetanim.com>

2.2.6. Ubieganie się o pracę (wymagane dokumenty – CV, list motywacyjny i inne)

Procedury i metody rekrutacji

Na stanowiska w służbie cywilnej przeprowadzany jest pisemny egzamin (konkurs) oraz egzamin ustny. W MŚP (Małych i Średnich Przedsiębiorstwach), rekrutacja jest często przeprowadzana przez menedżera spółki. W dużych firmach, jest ona przeprowadzana przez menedżera ds. personalnych (lub menedżera ds. zasobów ludzkich), czasami wraz ze specjalistą z danego działu. Pewne procedury rekrutacyjne są powierzane profesjonalistom (agencjom, konsultantom), którzy przedstawiają swoim klientom tylko dwóch do czterech kandydatów. Po złożeniu formularza aplikacyjnego, przedsiębiorstwa często przesyłają kandydatom specjalny lub standardowy kwestionariusz lub formularz do wypełnienia i odesłania z powrotem.

Rozmowa kwalifikacyjna

Jeżeli zostałeś zaproszony na rozmowę wstępną, dobrze się przygotuj. Pamiętaj, że osoba rekrutująca poszukuje kandydata spełniającego jej potrzeby, tak więc upewnij się, że oferowane stanowisko jest stanowiskiem, które ci odpowiada. Zdecydowanie zaleca się, aby zasięgnąć wcześniej informacji o przedsiębiorstwie i jego działalności (z Internetu, panoram firm takich jak Kompass, itp.).

Rozmowy kwalifikacyjne różnią się czasem trwania (od 15 minut do pełnego dnia). Rozmowa może być indywidualna (bezpośrednia) lub zbiorowa (rzadziej). Możesz przynieść kserokopie swoich dyplomów i świadectw pracy, a także wszelkie inne dokumenty, które mogą interesować osobę prowadzącą rekrutację. Rozmowie kwalifikacyjnej mogą towarzyszyć testy osobowościowe, psychologiczne i umiejętności, trwające od jednej godziny do pełnego dnia. Możesz poprosić o powiadomienie o wynikach aplikacji, a także o tym, czy odbędzie się druga rozmowa kwalifikacyjna, a jeśli tak, to kiedy. Pożyteczne może się okazać napisanie listu do osoby rekrutującej z podziękowaniem za spotkanie, a jeśli to konieczne, z ponownym wyjaśnieniem, dlaczego jesteś zainteresowany pracą oraz w jaki sposób odpowiada ona twoim oczekiwaniom i potrzebom.

List motywacyjny i CV

List motywacyjny oraz życiorys są najczęściej stosowane. Możliwe jest jednak bezpośrednio aplikowanie przez telefon, faks lub pocztę elektroniczną.

Curriculum Vitae dzieli się na trzy lub cztery główne części:

1) Dane osobowe: nazwisko, imię, dokładny adres i osobisty numer telefonu (z międzynarodowym numerem kierunkowym), data urodzenia lub wiek, ewentualnie miejsce urodzenia, stan cywilny i obywatelstwo. Informacji dotyczących twojego wyznania, stanu zdrowia, powiązań rodzinnych, politycznych oraz członkostwa w związkach zawodowych nie należy zawierać w CV.

2) Wykształcenie

W tej części należy wymienić uzyskane dyplomy, wymieniając głównie związane z wykształceniem uniwersyteckim lub zawodowym. Podaj daty uzyskania dyplomów oraz, jeśli to możliwe, ich francuskie odpowiedniki. Nie ma sensu opisywać całej edukacji od żłobka. Należy jednak podać opis treści swojego wykształcenia. Osoby posiadające doświadczenie, powinny podać kursy, jakie przeszły w czasie zatrudnienia, wymieniając jedynie najważniejsze. Należy wyraźnie określić znajomość języków obcych, wraz z podaniem poziomu w każdym z nich.

3) Doświadczenie zawodowe

Ta część jest niezwykle istotna. U osób z doświadczeniem, powinna ona przyjąć formę osobnego akapitu dla każdego okresu doświadczenia (dla absolwenta, ustępu dla każdego odbytego kursu). Przy każdym okresie doświadczenia lub kursie, określ datę rozpoczęcia oraz zakończenia pracy na danym stanowisku, nazwę firmy oraz sektor działalności oraz zajmowane stanowisko. Następnie przedstaw swoją i pracę i powierzone Ci zadania.

Nie trzeba podawać powodu opuszczenia danej firmy lub zmiany pracy.

4) Działalność osobista, hobby, informacje różne

Tę opcjonalną część można poświęcić na przedstawienie kilku zdań na temat swojej działalności i/lub obowiązków poza-zawodowych (organizacje studenckie, organizowanie imprez itp.), działalność w czasie wolnym oraz podróże, z podaniem krajów, które znasz i w których byłeś (jeżeli byłeś już we Francji, powinieneś oczywiście to napisać), sporty, jakie uprawiasz, Twoje zainteresowania osobiste (literatura, muzyka, itp.) oraz Twoje obowiązki poza zawodowe.

List motywacyjny

Składający się z minimum jednej lub dwóch stron, w standardowym białym formacie, powinien, zgodnie z francuskim zwyczajem, być napisany odręcznie. Dla niektórych rodzajów stanowisk, listy pisane maszynowo są coraz szerzej akceptowane, mogą nawet być przesyłane wraz z CV pocztą elektroniczną.

Trzeba podać swoje nazwisko, imię, pełny adres zamieszkania, numer telefonu wraz z międzynarodowym numerem kierunkowym w górnym lewym rogu strony. Datę należy napisać w prawym górnym roku. Kilka linii poniżej, należy napisać „Do rąk p. XXX”. Adres firmy należy podać w prawym górnym rogu strony.

Twój list musi umożliwić rekrutującemu zrozumienie, dlaczego odpowiadasz na tę ofertę pracy lub dlaczego się do niego zwróciłeś. Musisz wyraźnie dać do zrozumienia, że wiesz, czym jest dana firma i czego oczekuje oraz w jaki sposób spełniasz tę potrzebę.

List motywacyjny należy podpisać (najlepiej w prawym dolnym rogu).

2.3. Warunki pracy

2.3.1. Rodzaje umów o pracę²

Według prawa francuskiego umowa musi definiować obie strony umowy, kwalifikacje pracownika, wynagrodzenie i miejsce pracy.

Prawo precyzuje również elementy umowy, które powinny być podane na piśmie do wiadomości pracownika, chodzi o:

- wskazanie obu stron zawierających umowę,
- miejsce pracy,
- tytuł, stopień, kategorię zatrudnienia lub krótki opis stanowiska
- datę rozpoczęcia,
- przewidywaną długość zatrudnienia w przypadku umowy czasowej,
- długość przysługującego urlopu płatnego,
- okres wypowiedzenia,
- elementy składowe wynagrodzenia i termin jego wypłaty,
- wymiar czasu pracy: dzienny i tygodniowy,
- umowa zbiorowa regulująca warunki zatrudnienia.

Umowa o pracę może mieć formę umowy:

1. stałej (CDI),
2. na czas określony (CDD),
3. tymczasowej,
4. w niepełnym wymiarze godzin,
5. zatrudnienia okresowego.

Umowy stałe

Tego typu umowa jest zawierana na czas nieokreślony, innymi słowy nie jest ustalany pomiędzy stronami jej okres. Może ona jednak zostać rozwiązana przez jedną lub drugą stronę, pod warunkiem poszanowania przepisów Kodeksu Pracy. Jeżeli pracownik jest cudzoziemcem, umowę można przetłumaczyć na jego język ojczysty na jego prośbę.

Umowy na czas określony

² Informacje pochodzą z Portalu EURES

Tego rodzaju umowę można zastosować wyłącznie do wykonania określonego, czasowego zadania na ściśle uregulowanych warunkach, na przykład:

- w celu zastąpienia nieobecnego pracownika (np. na urlopie macierzyńskim)
- w przypadku okresowego wzrostu działalności spółki, do pracy sezonowej.

Maksymalny okres, na jaki może zostać zawarta umowa na czas określony (włącznie z odnowieniem) wynosi osiemnaście miesięcy. Wzrasta on do dwudziestu czterech miesięcy, jeżeli umowa ta jest wykonywana za granicą. Umowy takie mogą być odnawiane wyłącznie, na okres taki sam jak umowa pierwotna.

Umowa na czas określony musi być zawarta na piśmie i zawierać dokładne uzasadnienie pracy (np. urlop macierzyński), w przeciwnym razie będzie ona traktowana jako umowa stała.

Umowa na czas określony może zostać rozwiązana wyłącznie w następujących przypadkach: siły wyższej za porozumieniem stron lub z powodu poważnego przestępstwa.

Premia za nietrwały charakter umowy (lub dodatek na zakończenie umowy) wynosi 10% łącznej płacy brutto (Ustawa z 3 stycznia 2003 r.), z wyjątkiem niektórych sektorów (w których układy zbiorowe ułatwiają dostęp do szkolenia zawodowego), w których może ona zostać ograniczona do 6%.

Do premii tej jest dodawane rekompensata za urlop odpłatny: 10% kwoty łącznej pensji brutto oraz premii.

Umowy tymczasowe

Warunki zastosowania tego rodzaju umowy są identyczne jak w przypadku umów na czas określony. W tym przypadku, istnieją jednak trzy strony umowy: tymczasowy pracownik, agencja pracy czasowej, będąca jego/jej pracodawcą oraz przedsiębiorstwo korzystające, w którym pracuje tymczasowy pracownik.

Pracodawca może skorzystać z pracowników agencji pracy czasowej wyłącznie do wykonania krótkoterminowego zadania określanego jako „misja”.

Nie ma przepisów zabraniających pracownikowi czasowemu opuszczenia agencji pracy czasowej w celu podjęcia pracy w ramach umowy stałej w przedsiębiorstwie, w którym wykonuje on swoją misję.

Umowa o pracę w niepełnym wymiarze godzin

Ta umowa zapewnia status porównywalny do pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin. Nie obowiązuje minimalna ilość godzin roboczych. W praktyce jednak konieczna jest pewna określona liczba godzin, aby zostać objętym ubezpieczeniem społecznym (60 godzin miesięcznie).

W sektorze publicznym praca w niepełnym wymiarze godzin możliwa jest w zakresie od 50% (pół etatu) do 80% pełnego czasu pracy.

Umowy o pracę w niepełnym wymiarze godzin muszą być sporządzane na piśmie.

Zatrudnienie okresowe

Zatrudnienie okresowe dotyczy głównie pracy sezonowej. Umowa ma charakter ciągły dla stałych prac, które jednak mogą zawierać okresy bezczynności wynikające z sezonowego charakteru pracy.

Umowy te muszą być sporządzane na piśmie.

2.3.2. Czas pracy

We Francji obowiązuje 35-godzinny tygodniowy wymiar czasu pracy. Ograniczenie to nie dotyczy niektórych grup pracowników, m.in. przedstawicieli handlowych, kierowników czy służby domowej. Za pracę powyżej tygodniowego limitu czasu pracy pracownik musi dostać dodatek za godziny nadliczbowe.

Wszystkie godziny przepracowane w ramach i powyżej 35-godzinnego tygodnia pracy muszą być wynagradzane. Stawka dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest ustalana układem zbiorowym dla sektora. Nie może ona być niższa niż 10%.

Z braku układu, obowiązują stawki ustalone prawem:

- dodatkowe 25% za pierwszych osiem godzin nadliczbowych;
- dodatkowe 50% za każdą kolejną godzinę ponad powyższą wartość.

Istnieje wyjątek dla przedsiębiorstw zatrudniających 20 lub mniej pracowników: o ile w przedsiębiorstwach tych nie obowiązuje układ zbiorowy oraz do dnia 31 grudnia 2005 r., płatność za pierwsze cztery godziny wynosi dodatkowe 10%.

Maksymalny czas nie może przekraczać 10 godzin dziennie. W przypadku osób poniżej 18 roku życia i uczniów, czas pracy nie może być dłuższy niż 8 godz. (7 godzin dziennie dla młodzieży poniżej 16 roku życia pracujących w czasie wakacji szkolnych).

Tygodniowy czas pracy nie powinien być dłuższy niż 48 godz., a w przypadku osób przed 18 rokiem życia i uczniów może wynosić maksymalnie 35 godz.

Każdy pracownik ma prawo do 11 godzinnej nieprzerwanej przerwy pomiędzy pracą.

Praca nocna wykonywana pomiędzy godz. 21 a 6 rano nie może przekraczać 8 godz/dzień i 40 godzin/tydzień (lub 44 w przypadku umów zbiorowych).

Kobieta ciężarna pracująca na nocnej zmianie powinna zostać przesunięta na zmianę dzienną na okres ciąży.

2.3.3. Urlop wypoczynkowy

Od pierwszego miesiąca pracy, każdy czterotygodniowy okres zatrudnienia uprawnia pracownika do dwupółdniowego urlopu płatnego, który można wziąć w ustalonym okresie lub w porozumieniu z pracodawcą (czasami dopiero po roku pracy w przedsiębiorstwie). Masz prawo do płatnego urlopu w wysokości dwóch i pół dnia roboczego za każdy rzeczywiście przepracowany miesiąc, innymi słowy trzydzieści dni lub pięć tygodni za dwanaście miesięcy pracy.

Dniami roboczymi są wszystkie dni tygodnia z wyjątkiem niedzieli oraz dni oficjalnie wolnych od pracy, kiedy przedsiębiorstwo jest zamknięte.

Urlop jest obliczany na podstawie danego okresu, sięgającego od 1 czerwca poprzedniego roku do 31 maja roku obecnie trwającego.

Obliczanie urlopu

Jeśli rozpoczynasz pracę pierwszego stycznia, masz prawo do $5 \times 2,5 = 12,5$ dni (w zaokrągleniu do 13 dni) urlopu za trwający obecnie rok.

Rzeczywiste okresy pracy obejmują: okresy płatnego urlopu za rok ubiegły, okresy odpoczynku rekompensacyjnego, urlop macierzyński, urlop z przyczyn rodzinnych, okresy, w czasie których umowa o pracę ulega zawieszeniu z powodu wypadków przy pracy lub chorób zawodowych, urlop macierzyński lub ojcowski, urlop adopcyjny, urlop szkoleniowy oraz okresy służby wojskowej.

Podział urlopu

Liczba dni urlopu pobranych w jednym momencie nie może przekroczyć dwudziestu czterech dni roboczych.

Musisz wziąć:

- co najmniej 12 dni;
- najwyżej 24 dni w jednym ciągu pomiędzy 1 maja a 31 października.

Główne wakacje trwające ponad dwanaście dni roboczych mogą zostać rozdzielone przez pracodawcę w porozumieniu z pracownikami. Piąty tydzień musi zostać wzięty osobno. Pracownicy mogą skorzystać z dodatkowego dnia urlopu, jeżeli biorą ułamek głównego urlopu wynoszący od trzech do pięciu dni poza okresem od 1 maja do 31 października oraz otrzymają dwa dodatkowe dni, jeżeli ta część trwa co najmniej sześć dni.

W celu uzyskania dalszych informacji, skontaktuj się z przedstawicielami personelu lub organizacji związkowej, Służbą Informacyjną nt. Zatrudnienia przy Ministerstwie Zatrudnienia: 0 825 347 347 (0,15 euro/minutę); Dyrekcją Departamentu Pracy, Zatrudnienia i Szkolenia Zawodowego (DDTEFP).

2.3.4. Wynagrodzenie za pracę

Od 1 lipca 2008r. SMIC (gwarantowane wynagrodzenie minimalne) we Francji wynosi:

- dla pracowników powyżej 18 roku życia: 8,71 euro/godzinę brutto (6,84 euro netto) lub 1321,02 euro/miesiąc brutto (1037,53 euro netto) przy wymiarze 51,67 godzin pracy miesięcznie (35 godz./tydzień).
- pracownicy pomiędzy 17-18 rokiem życia otrzymują co najmniej 90% wynagrodzenia
- pracownicy poniżej 17 roku życia otrzymują do co najmniej 80% wynagrodzenia

Wynagrodzenie za pracę jest opodatkowane w wysokości 22%.

Płaca wypłacana jest raz na miesiąc, zazwyczaj na konto bankowe, którego posiadanie jest obowiązkowe w przypadku wynagrodzenia min. 1500 euro.

2.3.5. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

http://www.insee.fr/en/home/home_page.asp

<http://www.travail.gouv.fr>

<http://www.msa-idf.fr>

<http://www.pratique.fr>

2.4. Podatki

Francuskie podatki nie są pobierane u źródła. Są one oparte na zasadzie deklarowania dochodu przez pracowników (gospodarstwa domowe podlegające opodatkowaniu), którzy sami wpłacają należne podatki do organów skarbowych. Pracodawcy nie uczestniczą w obsłudze lub wpłacie podatków.

Francuski system podatkowy składa się z sześciu rodzajów podatków:

- podatków bezpośrednich,
- podatków pośrednich,
- podatków rejestracyjnych (droits d'enregistrement),
- podatku majątkowego (impôt sur la fortune),
- podatków od funduszu płac (składki na budownictwo mieszkaniowe, programy stażowe oraz bieżące szkolenia),
- oraz pozostałych podatków.

Podatki pobierają dwie różne grupy podmiotów: władze centralne i lokalne.

Do głównych podatków bezpośrednich należą:

od dochodu:

- podatek dochodowy od osób prawnych,
- podatek dochodowy od osób fizycznych;

od aktywów:

- podatek od działalności gospodarczej (la taxe professionnelle),
- podatek od nieruchomości,
- podatek mieszkaniowy.

Głównym podatkiem pośrednim jest podatek od wartości dodanej VAT.

2.4.1. Podatek dochodowy od osób fizycznych

Co roku w lutym organy skarbowe wysyłają do każdego gospodarstwa domowego podlegającego opodatkowaniu (małżeństwa lub wspólnie zamieszkałej pary bądź osoby samotnej) formularz „Deklaracji dochodu”. Należy zadeklarować dochód za ubiegły rok (rok N). Deklarację należy właściwie wypełnić w terminach określonych przez organy skarbowe, w przeciwnym razie nakładane są sankcje. W roku N+1 (rok deklaracji), francuscy podatnicy płacą swoje podatki bądź miesięcznie (dziesięć płatności miesięcznych plus saldo w grudniu), bądź poprzez zapłacenie

zaliczek w lutym i maju oraz salda we wrześniu (zaliczki są obliczane na podstawie podatku zapłaconego w roku ubiegłym). Podatnicy mogą decydować, czy chcą płacić miesięcznie, czy w oparciu o zaliczki, w porozumieniu z organami skarbowymi. Podatki za pierwszy przepracowany rok podatkowy należy zapłacić w formie pojedynczej płatności około września następnego roku.

Podstawa opodatkowania

Kalkulacja podatku dochodowego jest oparta na płacy netto, jaką zarobił dany pracownik lub para. Podatnicy korzystają z szeregu ulg, odliczeń i ograniczeń, w zależności od sytuacji danego gospodarstwa domowego podlegającego opodatkowaniu (ciężary osobiste, spadki itp.).

Opodatkowanie jest obliczane według systemu potrącania od podatku dodatków na osoby na utrzymaniu. Oparte jest ono na stawce obowiązującej dla każdego z progów dochodu podlegającego opodatkowaniu, których granice zależą od liczby części odpowiadającej sytuacji rodzinnej oraz ciężarom rodzinnym podatnika. Maksymalna stawka opodatkowania wynosi 49,58% (Ustawa finansowa na 2003 r.).

Francja podpisała umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania z większością krajów w Europejskim Obszarze Gospodarczym, co umożliwia uniknięcie problemów z podwójnym opodatkowaniem.

2.4.2. Podatek VAT

Standardowa stawka VAT od sprzedaży towarów i usług wynosi 19,6%, jednak w wielu przypadkach obowiązują stawki obniżone. W szczególności, stawka 5,5% jest stosowana do żywności, niektórych wyrobów rolnych, leków (5,5% lub 2,5%), książek, hoteli, transportu publicznego, gazet i czasopism (5,5% lub 2,1%), niektórych rodzajów rozrywki itp.

Podatek od wartości dodanej (VAT) jest podatkiem od konsumpcji towarów i usług, płaconym przez konsumenta. Przedsiębiorstwa są zobowiązane jedynie do poboru podatku od sprzedaży i odliczenia od pobranych kwot podatku VAT, jaki zapłaciły od zakupów i inwestycji. Jeżeli podatek VAT naliczony na zakupach przekracza podatek VAT pobrany od sprzedaży, powstała w ten sposób nadwyżka (kredyt w VAT) podlega zwrotowi na rzecz przedsiębiorstwa na jego wniosek.

Niektóre usługi oraz eksport są zwolnione z VAT. Transakcje bankowe, finansowe i ubezpieczeniowe, nauka oraz niektóre rodzaje najmu nieruchomości to główne usługi zwolnione z VAT. Towary eksportowane podlegają w całości zwolnieniu.

2.4.3. Inne podatki i opłaty lokalne

R.D.S. (Zwrot Długu Socjalnego) i C.S.G. (uzupełniająca składka na ubezpieczenie społeczne, opłacana w ramach pomocy osobom w gorszej sytuacji) – są to składki, które pomagają obniżyć zadłużenie sektora ubezpieczeń społecznych. Do ich zapłaty zobowiązani są pracownicy i obliczane są one na podstawie dochodu i współczynnika ustalonego przez Rząd. Część C.S.G. oraz C.R.D.S. jest wliczana ponownie do dochodu podlegającego opodatkowaniu i podlega podatkowi dochodowemu od osób fizycznych.

Dla informacji, pozostałe podatki i opłaty obejmują w szczególności:

- podatki majątkowe obejmujące nieruchomości mieszkalne i miejsca zamieszkania (płacone przez właściciela);
- podatek mieszkaniowy według miejsca zamieszkania (płacony przez osobę zajmującą pomieszczenia, niezależnie od tego, czy jest ona właścicielem, czy najemcą dnia 1 stycznia);

- licencja audiowizualna (roczna) w przypadku posiadania co najmniej jednego telewizora.

2.4.4. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<http://www.impots.gouv.fr>

<http://finances.fr.msn.com/impots/default.aspx>

<http://www.conseil-economique-et-social.fr>

<http://www.minefe.gouv.fr/>

<http://www.diplomatie.gouv.fr/>

2.5. Zabezpieczenie społeczne³

2.5.1. Świadczenia z ubezpieczeń społecznych – beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.1.1. Emerytura

System emerytalny we Francji musi obejmować podstawową emeryturę zarządzaną przez C.N.A.V.T.S (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse et de Travailleurs Salariés – Narodowy Fundusz Emerytur i Pracowników Najemnych), uzupełniającą emeryturę A.R.R.C.O. (Stowarzyszenie programów emerytur dodatkowych – Association des régimes de retraites complémentaires) zarządzaną przez fundusz emerytur dodatkowych oraz, dla osób na stanowiskach kierowniczych, emeryturę kierowniczą A.G.I.R.C. (Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres – Ogólne Stowarzyszenie Instytucji Emerytalnych dla Osób na Stanowiskach Kierowniczych), która uzupełnia pozostałe dwie.

Żadne emerytury nie są przyznawane automatycznie. Niezależnie od historii zatrudnienia, wnioski należy składać na sześć miesięcy przed rzeczywistą datą przejścia na emeryturę, do właściwych służb w miejscu zamieszkania (funduszu narodowego dla Paryża, funduszy regionalnych poza Paryżem). We wszystkich wypadkach, okresy płatnego zatrudnienia w Państwach Członkowskich Europejskiego Obszaru Gospodarczego sumują się. Stawka emerytury waha się w zależności od czasu trwania kariery zawodowej oraz otrzymywanych pensji.

We Francji, pracownicy mogą odejść na emeryturę w wieku 65 lat. Emerytura z ubezpieczenia społecznego jest oparta na płacy podstawowej oraz stawce i okresie wnoszonych składek.

Płacą podstawową jest średnia roczna płaca najlepszych dwudziestu pięciu lat objętych ubezpieczeniem. Obecnie, maksymalna stawka emerytury (50%) jest przyznawana osobom w wieku co najmniej 65 lat, które mogą wykazać, że opłacały składki przez co najmniej 160 kwartałów, innymi słowy – przez 40 lat okresu składkowego. Składki na emerytury uzupełniające i emerytury kierownicze uprawniają do „punktów emerytalnych”. Kwota Twojej emerytury uzupełniającej odzwierciedla twoje składki, ponieważ jest ona ustalana na podstawie tego, jak długo pracowałeś, jakie byłyby twoje płace i składki (udział pracodawcy i pracownika), innymi słowy, od liczby zgromadzonych punktów oraz ich wartości.

Kwota emerytury może zostać podwyższona, jeżeli pracownik wykupił uzupełniającą polisę ubezpieczeniową (ubezpieczenie wzajemne lub prywatne).

Należy zauważyć, że ustawa z 24 lipca 2003 r. w sprawie reformy programów emerytalnych przewiduje możliwość nabycia brakujących składek rocznych, do wysokości limitu 12 kwartałów

³ Informacje pochodzą z Portalu ERURES: www.europa.eu.int/eures

i wprowadza zachęty podatkowe dla pracowników do korzystania z emerytalnych funduszy oszczędnościowych.

Więcej informacji na stronach:

<http://www.retraites.gouv.fr/>

<https://www.retraite.cnnav.fr/>

2.5.1.2. Świadczenia z tytułu choroby

Warunki regulujące przyznawanie tych świadczeń są następujące: musisz przepracować co najmniej 60 godzin jako pracownik w miesiącu kalendarzowym poprzedzającym zalecenie opieki medycznej lub przepracować co najmniej 120 godzin jako pracownik w ciągu trzech miesięcy kalendarzowych poprzedzających zalecenie opieki medycznej. Warunki regulujące przyznanie świadczeń pieniężnych są następujące: należy dokonywać wpłat składek od płacy równej co najmniej 1,015 razy godzinowa S.M.I.C. (gwarantowana płaca minimalna) w ciągu poprzednich sześciu miesięcy kalendarzowych lub przepracować 200 godzin jako pracownik lub w podobnym charakterze w ciągu poprzednich trzech miesięcy kalendarzowych (lub poprzednich 90 dni).

Świadczenia pieniężne: Pracownicy najemni (przy pewnych warunkach minimalnych – patrz wyżej) oraz osoby poszukujące pracy otrzymujące zasiłek dla bezrobotnych (oraz do jednego roku od wygaśnięcia prawa do zasiłku) są uprawnione do dziennych świadczeń równych w ogólności połowie średniej płacy dziennej otrzymywanej w ciągu trzech miesięcy poprzedzających zaprzestanie pracy, z 3-dniowym okresem bez świadczenia). W większości wypadków, ponieważ pensje są wypłacane miesięcznie, pracodawcy w dalszym ciągu płacą całość lub część pensji i otrzymują bezpośrednie zwroty od właściwego organu. Aby otrzymywać świadczenia dzienne w przypadku przerwy w pracy, musisz okazać zaświadczenie od pracodawcy określające godziny pracy oraz kwotę wypłacanej pensji. Aby zapobiec traktowaniu zaprzestania pracy z przyczyn zdrowotnych jako rozwiązania umowy, pracownik musi:

- poinformować swojego pracodawcę poprzez przesłanie zwolnienia lekarskiego lub przedłużenia zwolnienia lekarskiego tak szybko, jak to możliwe (w ciągu maksymalnie 48 godzin);
- uzasadnić nieobecność w pracy poprzez jedno lub kilka zwolnień lub przedłużeń zwolnienia, które należy przesłać w ciągu 48 godzin do właściwego organu ubezpieczeń zdrowotnych (CPAM) lub do Służb Medycznych, gdy podana jest medyczna przyczyna zwolnienia lekarskiego;
- powstrzymać się od pracy w okresie zwolnienia lekarskiego;
- przejść, o ile to stosowne, badanie lekarskie na żądanie pracodawcy;
- podjąć ponownie pracę w wyznaczonym terminie;
- przejść badanie lekarskie w celu potwierdzenia zdolności do pracy, wymagane Kodeksem Pracy w przypadku zwolnienia lekarskiego przekraczającego ustalony okres. Badanie jest prowadzone przez lekarza medycyny pracy.

2.5.1.3. Świadczenia z tytułu macierzyństwa

W przypadku ciąży, obowiązkowe badania lekarskie wykonywane po zgłoszeniu tego stanu pracodawcy, są w 100% refundowane z ubezpieczenia zdrowotnego, w ramach przysługujących limitów stawek podstawowych.

Pieniężne świadczenia z tytułu macierzyństwa (indemnités journalières de maternité) przysługują tylko pracownikom przerywającym pracę na czas urlopu macierzyńskiego w wymiarze::

1. 16 tygodni (w tym 6 przed porodem i 10 po porodzie),
2. 2 dodatkowe tygodnie przed urodzeniem dziecka w wypadku ciąży patologicznej,
3. 26 tygodni (w tym 8 przed porodem) w wypadku trzeciego dziecka,
4. 34 tygodnie (w tym 12 przed porodem) w wypadku bliźniąt,
5. 46 tygodni (w tym 24 przed porodem) w wypadku ciąży wielokrotnej (za wyjątkiem bliźniąt).

W trakcie tego urlopu matka otrzymuje dzienny zasiłek z tytułu macierzyństwa równy dziennej stawce wynagrodzenia obliczonej na bazie średniej z 3 ostatnich miesięcy poprzedzających urlop macierzyński (do wysokości 2682 euro miesięcznie). Aby móc skorzystać z tego zasiłku, osoba zainteresowana powinna odprowadzać składki przez okres minimum 10 miesięcy przed przewidywaną datą porodu.

Ojciec dziecka ma również prawo do urlopu macierzyńskiego w wymiarze 11 kolejnych dni (18 w przypadku narodzin więcej niż 1 dziecka), który powinien wykorzystać w ciągu 4 miesięcy po narodzinach dziecka.

W wypadku adopcji urlop macierzyński ulega zwiększeniu o 11 dni (o 18 gdy adoptowane jest więcej niż 1 dziecko). Urlop ten może być podzielony pomiędzy ojca i matkę, pod warunkiem, że oboje są do niego uprawnieni.

2.5.1.4. Renta z tytułu niezdolności do pracy

Celem ubezpieczenia na wypadek inwalidztwa jest zapewnienie renty w celu zrekompensowania zmniejszenia zdolności do pracy i zarabiania na utrzymanie (przy inwalidztwie wynoszącym co najmniej $\frac{2}{3}$). Ubezpieczeni muszą być młodszy niż 60 lat, aby otrzymać świadczenie związane z ubezpieczeniem na wypadek inwalidztwa. W wieku powyżej 60 lat, przechodzi się do systemu emerytalnego (z tytułu niezdolności).

Renta z tytułu niezdolności do pracy może być wypłacana w:

- formie pieniężnej – przyznawana na czas określony,
- naturze – zwrot/pokrycie kosztów leków, pobytu w szpitalu itp.

Podjęcie aktywności zawodowej może wiązać się czasami z zawieszeniem lub zmniejszeniem renty, jeśli przychody (włącznie z rentą) są wyższe od wynagrodzenia miesięcznego z okresu przed wypadkowego. Jakkolwiek podjęcie pracy na okres krótszy niż 6 miesięcy nie ma żadnego wpływu na pobieraną rentę.

W przypadku osób samozatrudnionych lub wykonujących wolne zawody, renta może zostać zawieszona lub obniżona jeśli całkowite roczne dochody przekraczają poziom (od 1 stycznia 2007):

- 6 050,55 euro na jedną osobę,
- 8 377,71 na współmałżonków.

We Francji istnieją następujące kategorie renty inwalidzkiej:

- I kategorii – umożliwiająca podejmowanie pracy; wysokość renty równa jest 30% średniego wynagrodzenia rocznego;

- II kategorii – w przypadku niezdolności do wykonywania pracy zawodowej; wysokość renty równa się 50% średniego rocznego wynagrodzenia;
- III kategorii – w przypadku całkowitej niezdolności do wykonywania pracy zawodowej i wymogu stałej opieki; wysokość renty równa jest 50% średniego rocznego wynagrodzenia + „dodatek dla opiekuna”.

Renta z tytułu niezdolności do pracy nie może przekroczyć maksymalnie i minimalnie ustalonej kwoty.

Na dzień 1 stycznia 2007 r. renta wynosi : :

- minimalnie 3 063,62 €,
- maksymalnie:
 - 9 655,20 € dla I kategorii
 - 16 092,00 € dla II kategorii,
 - 28 089,97 € dla III kategorii, włącznie z „dodatkiem dla opiekuna”, wynoszącego 11 997,97 €.

Więcej informacji na stronach Regionalnej Kasy Ubezpieczenia Zdrowotnego (CRAMIF): <http://www.cramif.fr> lub internetowym serwisie Ubezpieczenia Zdrowotnego l'Assurance Maladie en ligne: www.ameli.fr.

2.5.1.5. Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

Renta z tytułu wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych: jest przyznawana ofiarom w celu zrekompensowania trwałej niezdolności pozostałej po wyleczeniu skutków poniesionych szkód. Renta nie jest uzależniona od dochodów ani nie podlega kryterium długości pracy. W przypadku gdy dana osoba musi korzystać z usług „opiekuna”, renta zostaje uzupełniona kwotą podobną do dodatku renty inwalidzkiej. W ramach systemu ogólnego, to świadczenie z ubezpieczenia społecznego jest finansowane przez pracodawców i administrowane przez fundusze ubezpieczeń chorobowych.

Dzienne odszkodowanie z tytułu choroby zawodowej wypłacane jest przez cały okres niezdolności do pracy, aż do całkowitego wyzdrowienia, przyznania renty z tytułu niezdolności do pracy lub do śmierci.

Wysokość odszkodowania:

Przez 28 pierwszych dni od momentu zaprzestania pracy z powodu wypadku lub choroby zawodowej, dzienne odszkodowanie wynosi 60% dziennej stawki wynagrodzenia, do maksymalnej wysokości 166,51 euro/dzień (dane na kwiecień 2008r.)

Począwszy od 29 dnia, wysokość odszkodowania wzrasta do 80% dziennej stawki wynagrodzenia, do maksymalnej kwoty 222,02 euro/dzień.

Dzienne odszkodowanie podlega opodatkowaniu w:

- CSG (contribution sociale généralisée) – 6,2%
- CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale) – 0,5%.

2.5.2. Inne świadczenia socjalne – beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.2.1. Świadczenia rodzinne

Każdemu, kto ma na utrzymaniu co najmniej dwoje dzieci, przysługują tzw. zasiłki rodzinne, a można je otrzymywać praktycznie do 20. roku życia dziecka. A jeśli ma się na utrzymaniu troje i więcej dzieci, to nawet dłużej – do czasu ukończenia 20 lat przez najmłodsze. Znacznie wyższe są zasiłki na każde dziecko upośledzone lub niepełnosprawne.

Zasiłki te są wypłacane przez Kasę Zasiłków Rodziny - CAF (Caisse d'Allocations Familiales). Minimalna wysokość zasiłku wynosi 120,32 euro/miesiąc (i wzrasta w zależności od ilości i wieku dzieci).

2.5.2.2. Świadczenia z tytułu bezrobocia⁴

Osoba zwolniona z pracy może korzystać albo z systemu ubezpieczenia na wypadek bezrobocia, jeśli pracowała i odprowadzała składki, albo z systemu solidarnościowego finansowanego przez Państwo.

System ubezpieczenia na wypadek bezrobocia powiązany jest z dwiema instytucjami publicznymi: L'ASSEDIC i l'ANPE. Każda osoba poszukująca pracy może zapisać się do ASSEDIC w celu uzyskania ubezpieczenia. W tym celu należy przedstawić dowód osobisty, kartę pobytu lub pozwolenia na pracę (w przypadku obcokrajowca). Zapisu można dokonać drogą pocztową, telefonicznie lub za pośrednictwem strony internetowej: www.assedic.fr

Po dokonaniu rejestracji, l'Assedic wydaje kartę poszukującego pracy. Zainteresowany powinien zapisać się do ANPE w ciągu 1 miesiąca od daty rejestracji w l'Assedic. W przypadku nie dotrzymania terminu następuje skreślenie z listy beneficjentów.

W celu uzyskania zasiłku dla bezrobotnych należy:

- być zatrudnionym przez minimum 6 miesięcy w ciągu ostatnich 22 miesięcy,
- być zarejestrowanym w ANPE jako osoba poszukująca pracy,
- nie inicjować zerwania stosunku pracy,
- mieć mniej niż 60 lat,
- być zdolnym fizycznie do wykonywania pracy,
- aktywnie poszukiwać pracy.

Zasiłek dla bezrobotnych nie jest wypłacany automatycznie po zakończeniu zatrudnienia. L'ASSEDIC ustala wysokość zasiłku na podstawie długości okresu zatrudnienia i opłacania składek oraz wieku osoby bezrobotnej.

Wysokość zasiłku dla bezrobotnych odpowiada procentowej stawce dziennego wynagrodzenia (SJR), a jego obliczanie odbywa się w 3 etapach:

1. 40,4% dziennej stawki + 40,46 euro/dziennie
2. 57,4% dziennej stawki

⁴ Informacje pochodzą ze strony internetowej l'ASEEDIC: <http://info.assedic.fr/> i Portalu EURES: www.europa.eu.int/eures

3. minimalna wysokość zasiłku dla bezrobotnych wynosi 25,51 euro/dziennie

Wypłacana jest największa wysokość zasiłku (wyliczona z punktów 1, 2 lub 3), przy czym nie może ona przekraczać wysokości maksymalnego zasiłku równego 75% dziennej stawki wynagrodzenia.

Długość pobierania zasiłku dla bezrobotnych zależy od okresu składkowego na wypadek bezrobocia oraz od wieku osoby zainteresowanej i wynosi (od dnia 18 stycznia 2006r.):

- 7 miesięcy w przypadku 6 miesięcy składkowych w ciągu ostatnich 22 miesięcy
- 12 miesięcy w przypadku 12 miesięcy składkowych w ciągu ostatnich 20 miesięcy
- 23 miesiące w przypadku 16 miesięcy składkowych w ciągu ostatnich 23 miesięcy
- 36 miesięcy w przypadku osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia, którzy opłacali składki przez 27 miesięcy w ciągu ostatnich 36 miesięcy

W zależności od długości zatrudnienia, poszukujący pracy może otrzymywać zasiłek pomocowy w powrocie do pracy (ARE – Aide au Retour à l'Emploi) przez okres od 7 do 23 miesięcy. Wysokość zasiłku waha się w zależności od otrzymywanego wynagrodzenia (łącznie z premiami), rodzaju zatrudnienia (czasowe, stałe), renty inwalidzkiej 2 lub 3 kategorii i wynosi od 1 lipca 2008r.

- 40,4% wynagrodzenia dziennego + 10,93 euro/dziennie

lub

- 57,4% wynagrodzenia dziennego brutto
- wysokość minimalna dziennego zasiłku wynosi 26,66 euro
- wysokość maksymalna zasiłku nie może jednak przekraczać 75% dziennej stawki wynagrodzenia brutto

System solidarnościowy pozwala na wypłatę zasiłku następującym kategoriom bezrobotnych:

- długotrwale bezrobotnym, którzy wyczerpali swoje prawa do przejścia w opiekę z tytułu ubezpieczenia,
- poszukującym pracy, którzy nie pracowali i napotykają z tego tytułu utrudnienia w wejściu na rynek pracy,
- prywatnym pracownikom, którzy udokumentują pracę przez 160 kwartałów uprawniających do ubezpieczenia z tytułu ubezpieczenia na starość.

Poszukujący pracy, którzy tracą prawa do zasiłku pomocowego w powrocie do pracy (ARE) mogą skorzystać z zasiłku solidarnościowego specjalnego (ASS – Allocation de Solidarité Spécifique). Warunki jakie należy spełnić aby otrzymać zasiłek:

- aktywnie poszukiwać pracy,
- udokumentować 5 letnie zatrudnienie w ciągu 10 lat poprzedzających zakończenie kontraktu,

- źródło utrzymania nie powinno przekraczać ok. 1015,70 euro (na jedną osobę) lub ok. 1 596,10 euro (na współmałżonków)

Podstawowa stawka zasiłku solidarnościowego specjalnego wynosi 14,74 euro/dziennie, i wzrasta o 6,42 euro w przypadku kiedy osoba ukończyła 55 lat i przepracowała 20 lat lub ukończyła 57,5 lat i ma za sobą 10-letnie doświadczenie zawodowe (dane na styczeń 2008r.)

Transfer zasiłku dla bezrobotnych

Istnieje kilka różnych możliwych scenariuszy:

Dotychczas pracowałeś w kraju UE/EOG i nie pobierałeś zasiłku dla bezrobotnych w tym kraju.

Przed wyjazdem do Francji pobierasz formularz E301 z właściwej instytucji w państwie, w którym ostatnio pracowałeś. Formularz zawiera okresy twojej pracy, które będą naliczane do zasiłku. Zasadą jest, że zasiłek wypłaca państwo, w którym ostatnio pracowałeś. Dlatego musisz przepracować chociaż jeden dzień we Francji, jeśli chcesz by okres przepracowany w innym kraju UE/EOG upoważniał Cię do otrzymania świadczenia we Francji. Jeśli przysługuje ci zasiłek dla bezrobotnych, przeliczenie tego zasiłku będzie oparte na francuskich zarobkach, pod warunkiem, że pracowałeś we Francji przynajmniej przez 4 tygodnie, a jeśli nie, wypłata zasiłku będzie bazować na wyliczeniach państwa, w którym ostatnio pracowałeś.

Otrzymywałeś zasiłek dla bezrobotnych w jednym z krajów UE/EOG i przyjechałeś do Francji w poszukiwaniu pracy.

Po czterech tygodniach od zarejestrowania się w swoim państwie jako osoba poszukująca pracy, prosisz o wydanie formularza E303 upoważniającego Cię do otrzymania wypłaty zasiłku we Francji jako osoba poszukująca pracy w terminie do siedmiu dni od momentu wyrejestrowania się w swoim rodzinnym państwie. Po upływie trzech miesięcy, a nawet wcześniej, jeśli powrócisz do państwa, w którym byłeś początkowo zarejestrowany, możesz prosić o wypłacenie świadczenia w tym państwie jeszcze raz aż do momentu utraty prawa do zasiłku. Jeśli po upływie tych trzech miesięcy nie powrócisz do swojego państwa, tracisz prawo do zasiłku.

Jeżeli pracowałeś we Francji i straciłeś pracę.

Jeżeli pracowałeś we Francji i straciłeś pracę, musisz zarejestrować się jako osoba poszukująca pracy. ASSEDIC będzie wypłacać Ci zasiłek dla bezrobotnych, jeśli przepracowałeś przynajmniej 6 miesięcy (cały etat) przez ostatnie 18 miesięcy poprzedzające utratę pracy. Jeżeli podczas otrzymywania zasiłku we Francji zdecydujesz się wyjechać w poszukiwaniu pracy do innego kraju UE/EOG, możesz poprosić ASSEDIC o formularz E303. Będziesz wtedy otrzymywać zasiłek w kraju, do którego wyjeżdżasz przez maksymalnie trzy miesiące.

Jeśli zdecydujesz wyjechać z Francji natychmiast po utracie pracy (bez rejestracji jako osoba poszukująca pracy) bez rejestracji jako osoba poszukująca pracy), by jej szukać w innym państwie UE/EOG, nie będziesz otrzymywać żadnych świadczeń do momentu, kiedy przepracujesz w tym państwie minimum ustawowe gwarantujące Ci przyznanie zasiłku dla bezrobotnych.

Rezygnujesz z pracy w państwie EOG, by towarzyszyć swojemu współmałżonkowi (lub partnerowi), który znalazł pracę we Francji.

W takim wypadku, Twoja rezygnacja będzie traktowana jako prawnie uzasadniona przez francuskie instytucje. Prawdopodobnie będziesz otrzymywać zasiłek dla bezrobotnych we Francji, pod warunkiem,

że przepracujesz we Francji chociaż jeden dzień i Twój wcześniejszy wkład pracy jest wystarczający. W tym wypadku także nie zapomnij przywieźć ze sobą wypełnionego formularza E301.

3. Warunki życia

3.1. Zakwaterowanie

Koszt wynajęcia mieszkania zależy od miejscowości, w której chcesz to zrobić, w Paryżu i innych większych miastach będzie on wyższy. Znaleźnienie mieszkania możliwe jest poprzez ogłoszenia zamieszczane w gazetach.

Osoby nie mówiące po francusku będą mieć spore trudności z wynajęciem mieszkania na dłuższy okres. W żadnym wypadku nie wolno podpisywać jakichkolwiek dokumentów, zanim nie przejrzy ich ktoś biegły we francuskim żargonie prawniczym.

Pierwszą trudnością jest znalezienie właściciela odpowiedniego mieszkania, który gotów jest powierzyć je cudzoziemcowi. Bardzo często w rozmowie telefonicznej pada pytanie: *Vous êtes de quelle nationalité?* (Jakiej jest pan/pani narodowości?). Jeśli nie pomogą wszystkie osobiste znajomości, można spróbować poszukiwać za pośrednictwem drobnych ogłoszeń (*petites annonces*) w prasie lokalnej. Studenci powinni udać się do biura CROUS przy najbliższym uniwersytecie.

Biura pośrednictwa nieruchomościami są bardzo zbiurokratyzowane, a naliczana tam marża może być równa miesięcznej opłacie za wynajęcie. Popyt na mieszkania jest niekiedy bardzo duży, zwłaszcza we wrześniu i październiku, kiedy mnóstwo studentów rozgląda się za jakimś lokum. Niemniej o każdej porze roku szukanie odpowiedniego miejsca sprowadza się w zasadzie do zatelefonowania pod dany numer zaraz po ukazaniu się ogłoszenia prasowego.

3.2. Prawo jazdy

We Francji honorowane są zagraniczne prawa jazdy, niemniej jednak zawsze warto mieć przy sobie również międzynarodowe prawo jazdy, gdyż jego posiadanie może ułatwić wiele spraw, zwłaszcza jeżeli chodzi o wypożyczanie samochodów.

3.3. System edukacji

Do szkół we Francji uczęszcza około 13 milionów uczniów. System jest zunifikowany, a jego obecna ogólna struktura (szkoły podstawowe, kolegia – *collèges*, , licea – *lycées*) była stopniowo wprowadzana w latach 60-tych i 70-tych, zastępując poprzedni, bardziej rozdzielony system oparty na wyraźnym podziale na edukację podstawową i średnią.

Od lat 70-tych, Francja zanotowała także nadzwyczajny rozwój edukacji przedszkolnej; wszystkie 3–5-latki mogą uczęszczać do przedszkoli.

Od 1967 r. uczęszczanie do szkół jest obowiązkowe w wieku od 6 do 16 roku życia. Francja posiada 60.000 szkół podstawowych kształcących uczniów w ciągu pierwszych pięciu lat formalnej edukacji: pierwsze trzy lata (CP – *cours préparatoire* – oraz CE1/CE2 – *cours élémentaire* 1 i 2) zapewniają podstawowe umiejętności. Następny etap – CM1/CM2 (*cours moyen* 1 i 2) przygotowuje dzieci do zakończenia szkoły podstawowej.

Edukacja średnia dzieli się na dwa kolejne etapy określane jako *cycles*. Od 11 do 15 roku życia, prawie wszystkie dzieci uczęszczą obecnie do *collège*, od klasy 6 (*sixième*) do 3 (*troisième*). (1). Od 1975 r. funkcjonuje jeden, ogólnokształcący *collège* dla wszystkich uczniów, niezależnie od

ich poziomu. Po ukończeniu klasy 3, przechodzi się do ogólnokształcącego, technicznego lub zawodowego *lycée*. Licea przygotowują uczniów do odpowiednich egzaminów maturalnych (*baccalauréat*), które zdają zazwyczaj w wieku 18 lat.

Decyzje dotyczące uczniów (o powtarzaniu roku, promocji do następnej klasy, zmianie programu) są podejmowane przy pomocy procedury obejmującej dialog pomiędzy szkołą (nauczycielami i personelem pomocniczym) a rodzinami i uczniami. Chociaż nauczyciele przedstawiają swoje opinie na forum tak zwanej „rady klasowej”, składającej się z przedstawicieli uczniów, nauczycieli i rodziców, rodzice mogą odwołać się od decyzji i zażądać, w zależności od poziomu ucznia, by uczeń został promowany zamiast powtarzać rok lub powtarzał rok zamiast realizować kurs, którego nie chcą, by ich dziecko realizowało. W każdej szkole istnieją specjaliści – pedagodzy mający pomagać uczniom, rodzicom i nauczycielom w rozwiązywaniu wszelkich napotkanych problemów.

Obecnie, klasa 3, będąca ostatnim rokiem w *collège*, jest pierwszym momentem, w którym dzieci mają wybór co do niektórych realizowanych przedmiotów oraz kierunku ich przyszłych studiów (choć mogą one wybierać język obcy w klasie 6 oraz inny język obcy w klasie 4).

Znakomita większość uczniów uczęszcza do szkół podległych Ministerstwu Edukacji Narodowej. Około 100.000 uczniów (cierpiących na różne formy niepełnosprawności) uczęszcza do szkół specjalnych prowadzonych pod egidą Ministerstwa Zdrowia, a 200.000 do *lycées* rolniczych (programy techniczne i zawodowe). Wreszcie, 300.000 innych, w wieku od 16 roku życia odbywa praktyki (umowy o pracę), które, od reformy w 1987 r., mogą przygotowywać ich do wszelkiego rodzaju kwalifikacji zawodowych.

Obok zwykłego systemu edukacji szkolnej, istnieją także klasy specjalistyczne lub adaptowane, które często są łączone w szkoły podstawowe lub średnie, takie jak klasy CLIS – które pełnią rolę mostów przywracających dzieci do głównego nurtu życia społecznego oraz SEGPA – adaptacyjne klasy ogólnokształcące i zawodowe, przeznaczone głównie dla dzieci i młodzieży mającej trudności w szkole z powodu problemów psychologicznych, emocjonalnych lub z zachowaniem oraz dla dzieci wolno uczących się, ale także prowadzone są one w szkołach specjalnych, głównie tych pod egidą Ministerstwa Zdrowia. Ich celem jest doprowadzenie tych dzieci, stanowiących około 5% dzieci w danym roczniku, do osiągnięcia minimalnego poziomu umiejętności: CAP (*certificat d'aptitude professionnel*) potwierdzającego wyszkolenie w danej umiejętności zawodowej.

Szkoły prowadzone pod egidą Ministerstwa Edukacji Narodowej mogą być publiczne bądź prywatne. Sektor prywatny kształci około 15 % uczniów szkół podstawowych i około 20% uczniów szkół średnich, przy czym wielkości te utrzymywały się na stabilnym poziomie przez ostatnią dekadę. Większość szkół prywatnych stanowią szkoły katolickie, posiadające umowy z państwem (które między innymi opłaca pensje ich personelu). Rodziny mniej niż 50.000 uczniów w szkołach prywatnych, które nie zawarły takich kontraktów, opłacają wysokie czesne.

Uniwersytety przyjmują wszystkich chętnych, którzy zdali egzamin maturalny (z wyjątkiem wydziału lekarskiego, gdzie jest konkurs świadectw), inne uczelnie stosują selekcję na podstawie wyników matury lub przeprowadzają egzaminy wstępne.

Okres nauki

Wakacje szkolne (w przedszkolach, szkołach podstawowych i średnich): rok akademicki rozpoczyna się w pierwszym tygodniu września.

Przerwa na Halloween: tydzień pomiędzy końcem października a początkiem listopada.

Przerwa na Boże Narodzenie: dwa tygodnie pomiędzy końcem grudnia a początkiem stycznia.

Przerwa semestralna: dwa tygodnie w lutym/na początku marca (występują różnice w zależności od lokalizacji geograficznej szkół).

Przerwa wiosenna: dwa tygodnie w kwietniu (występują różnice w zależności od lokalizacji geograficznej szkół).

Koniec roku szkolnego: koniec czerwca.

3.4. Uznawalność dyplomów i kwalifikacji dla celów zawodowych

W regulacjach UE dotyczących uznawalności rozróżnia się uznawanie dyplomów i kwalifikacji dla celów akademickich oraz uznawanie dla celów zawodowych:

W przypadku uznawalności dla celów zawodowych chodzi o uznanie posiadanych kwalifikacji, a nie uzyskanych stopni i tytułów naukowych. Uznanie kwalifikacji zdobytych w innym państwie UE następuje:

- w celu podjęcia pracy w zawodzie nieregulowanym – automatycznie;
- w celu podjęcia pracy w zawodzie regulowanym na – podstawie tzw. dyrektyw ogólnych (89/48/EWG, 92/51/EWG, 99/42/WE) lub dyrektyw sektorowych (w przypadku zawodów: lekarza, lekarza stomatologa, lekarza weterynarii, pielęgniarki, położnej, architekta).

System uznawalności dyplomów odnosi się tylko i wyłącznie do profesji, do których wykonywania w kraju pochodzenia niezbędne jest posiadanie określonych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych wiedzą teoretyczną i praktyczną nabytą w trakcie pełnego cyklu kształcenia.

Generalnie, system uznawalności dyplomów nie sprowadza się do automatycznego uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w kraju pochodzenia. Każde podanie złożone we Francji czy innym kraju UE/EOG jest rozpatrywane indywidualnie przez kompetentne władze.

Aby otrzymać informacje dotyczące uznawalności świadectw i dyplomów należy zwrócić się do informacyjnego centrum uznawalności wykształcenia, NARIC – *National Academic Recognition Information Centre*, który posiada swoje siedziby w każdym państwie członkowskim.

3.5. Kursy języka narodowego

Nauka francuskiego jako języka obcego jest prowadzona przez większość francuskich uniwersytetów, a także prywatnych szkół językowych oraz przez sieć Alliance française.

Répertoire des Centres de Formation en France Ministerstwa Spraw Zagranicznych: przewodnik po wybranych ośrodkach szkoleniowych oferujących kursy francuskiego jako języka obcego. Przewodnik ten wymienia centra językowe według regionu i miasta w porządku alfabetycznym, wraz z oferowanymi kursami (dyplomy i certyfikaty FLE). Można go uzyskać bezpłatnie w Bibliotece Instytutu Francuskiego lub przejrzeć na wszystkich brytyjskich uniwersytetach – na wydziałach romanistyki lub w Biurze Informacyjnym Doradców Zawodowych.

<http://www.diplomatie.fr/cooperation/culturel/langueF/Fle/index.html>

SOUFFLE – stowarzyszenie profesjonalne instytucji z całej Francji, specjalizujących się w nauce francuskiego jako języka obcego. Jego 17 członków jest zobowiązanych do przestrzegania „Charte de Qualité”, gwarantującej najwyższe standardy nauczania. www.souffle.asso.fr/eng

ADCUEFE (Association des Centres Universitaires d'Etudes Françaises pour Etrangers) – zrzesza 25 centrów związanych z uniwersytetami; wszystkie centra oferują podobne kwalifikacje i zobowiązanie do jakości nauczania oraz badań metodologicznych. <http://fle.asso.free.fr/adcuef/>

Le Petit Guide Fle – na tej stronie możesz zamówić Le petit Guide Fle, obecnie ogólnie akceptowaną pracę referencyjną w tym zakresie. Co roku wydawana jest nowa edycja, wymieniająca instytucje nauczające francuskiego jako języka obcego, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym. Wszystkie one zostały sprawdzone, a informacja podawana o ich kursach – zweryfikowana. <http://www.fle.fr/guide/en/intro.html>

CNED (Centre National d'Enseignement à Distance) CNED jest francuskim narodowym centrum nauki na odległość. Prowadzi ono pełną naukę wielu przedmiotów, włącznie z francuskim jako językiem obcym.

CIEP (Centre International d'Etudes Pédagogiques) CIEP prowadzi program certyfikacji, w ramach którego osoby, których językiem ojczystym nie jest francuski mogą uzyskać dowód znajomości tego języka (DELF-DALF, TCF, będące oficjalnymi dyplomami francuskiego Ministerstwa Edukacji).

<http://www.ciep.fr>

Strony zawierające informacje nt. możliwości nauki języka francuskiego we Francji:

- <http://www.fle.fr/>
- http://www.bonjourdefrance.com/apprendre_le_francais/
- http://www.ildif.com/cours_francais/cours_langue_francaise_lyon.html
- <http://www.cia-france.com/francais/home.htm>
- http://www.rfi.fr/lffr/statiques/accueil_apprendre.asp
- <http://www.unicaen.fr/cefe/Site%20CEUIE%207/Menu.htm>
- <http://www.cours-francais.fr/>
- <http://www.iefce.com/>
- <http://www.elfe-paris.com/>
- <http://www.univ-angers.fr/pagdiv.asp?ID=868&langue=1>
- http://www.emagister.fr/formation_francais_etrangers-ec2361870.htm

3.6. System opieki zdrowotnej

3.6.1. Ogólne zasady dostępu do usług medycznych

We Francji istnieje dwadzieścia odrębnych systemów ubezpieczeniowych. Najważniejszy z nich to system ogólny (powszechny), który obejmuje 80% społeczeństwa. Pozostałe systemy obejmują różne grupy społeczne lub zawodowe, na przykład rolników, studentów, funkcjonariuszy państwowych, rzemieślników itd. W sumie we Francji 99% pracowników i członków ich rodzin objętych jest ubezpieczeniem zdrowotnym. Pozostały 1% mieszkańców to osoby otrzymujące świadczenia w ramach opieki społecznej. Jest to więc system, w którym wszyscy obywatele mają prawo do świadczeń zdrowotnych.

Ważnym elementem ubezpieczenia zdrowotnego we Francji jest współpłacenie. Powinni o tym pamiętać Polacy wyjeżdżający do Francji i posiadający tylko zaświadczenie o ubezpieczeniu w polskim Narodowym Funduszu Zdrowia, ponieważ stosowane do nich będą takie same zasady jak do mieszkańców tego kraju. Wysokość poziomu współpłacenia zależy od rodzaju świadczenia. Przykładowo, gdy korzystamy z porady lekarza to płacimy z własnej kieszeni 30% pełnej ceny, a za pobyt w szpitalu 25%. Wnoszenie opłat przez pacjentów nie obowiązuje na szczęście w przypadku pomocy pogotowia, pobytu w szpitalu dłuższego niż miesiąc oraz niezbędnych, bardzo drogich leków. Około 10% pacjentów we Francji jest zwolnionych z wszystkich opłat, ponieważ chorują oni na schorzenia przewlekłe.

Leczenie i pobyt w szpitalu państwowym kosztuje we Francji mniej niż w innych krajach Europy Zachodniej, ale nadal są to spore sumy. Wizyta (*consultation*) u lekarza ogólnego to wydatek około 23 € (35–40 € w niedziele i święta, 42–54 € w godz. 20.00–8.00). Za wizytę u specjalisty płaci się znacznie więcej. Badania krwi i inne testy (za każdy płaci się według ustalonej stawki) zwiększają koszty leczenia. Pełna hospitalizacja kosztuje od 450 € za jeden dzień. Szpitale wymagają od pacjentów z zagranicy uiszczenia rachunku za leczenie natychmiast po jego zakończeniu (obywatelom francuskim rachunek przesyła się pocztą).

3.6.2. Ubezpieczenie zdrowotne

System ubezpieczenia ogólnego powszechnego działa na trzech poziomach: krajowym, regionalnych i departamentów. Na poziomie krajowym działa Narodowa Kasa Ubezpieczenia Zdrowotnego, następnie są 22 kasy regionalne i 129 kas podstawowych. Wszystkie kasy, w których ubezpieczenie jest obowiązkowe, są samodzielnymi i publicznymi jednostkami, mimo to najważniejsze decyzje zawsze podejmuje władze państwowe. Składki na ubezpieczenie zdrowotne pobierają zupełnie inne instytucje, odrębne od kas ubezpieczenia zdrowotnego tak zwane „unie pobierania składek”. Wysokość tej składki zależy od osiąganego dochodu i jest to obecnie niecałe 20% dochodów. Płatność składki jest podzielona między pracownika i pracodawcę, z tym, że pracownik płaci większą część. Emeryci opłacają natomiast tylko składkę w wysokości 1% swoich dochodów.

Obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne we Francji zapewnia szeroki zakres usług w zakresie opieki ambulatoryjnej, szpitalnej, stomatologicznej, zakupu leków i materiałów medycznych. Pacjent ma prawo do swobodnego wyboru lekarza podstawowej opieki zdrowotnej, lekarza specjalisty oraz szpitala. Problemem jest jedynie konieczność opłacenia pełnej opłaty za większość świadczeń, np. za leki lub wizytę u lekarza, i dopiero po zgłoszeniu się z rachunkiem do kasy ubezpieczeniowej otrzymuje się zwrot części wydatków. Na szczęście coraz więcej kas nie wymaga wnoszenia przez pacjenta opłat za leczenie szpitalne, tylko to kasa rozlicza się bezpośrednio ze szpitalem. Z powodu bardzo wysokiego odsetka opłat ponoszonych przez pacjentów (współpłacenia), wiele osób decyduje się na ubezpieczenia uzupełniające, które pokrywają również koszty ponoszone zazwyczaj przez pacjenta.

Dokumentem ubezpieczenia zdrowotnego we Francji jest tzw. „Carte Vitale”. Karta taka jest wydawana obywatelom Francji lub osobom rezydującym na terenie tego kraju. Z karty mogą korzystać również członkowie rodziny. Karta wydawana jest osobom powyżej 16 roku życia. Carte Vitale zawiera podstawowe informacje o ubezpieczonym (numer ubezpieczenia, imię i nazwisko osoby ubezpieczonej i członków rodziny uprawnionych do ubezpieczenia, rodzaj ubezpieczenia, kasę ubezpieczenia)

3.6.3. Dokumenty niezbędne do uzyskania świadczeń medycznych we Francji

Z dniem 1 stycznia 2006 r. nastąpiły istotne zmiany dotyczące dokumentów niezbędnych do uzyskania świadczeń medycznych w krajach UE/EOG. Dotychczasowy papierowy formularz E 111 przestał obowiązywać, zastąpiony przez plastikową Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego (EKUZ).

Informacje o tym, co należy zrobić aby wymienić formularz E 111 na EKUZ znajdują się na stronie internetowej <http://www.nfz.gov.pl/ue/index.php?katnr=5&dzialnr=6&artnr=1816>

Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego nie jest jednak dowodem ubezpieczenia w Narodowym Funduszu Zdrowia uprawniającym do świadczeń zdrowotnych na terytorium Polski. Oznacza to, że osoba ubezpieczona w NFZ może posługiwać się EKUZ wyłącznie w innych państwach członkowskich.

EKUZ zawiera następujące informacje:

- Imię,
- Nazwisko
- Datę urodzenia
- PESEL
- Numer identyfikacyjny instytucji, która wydała Kartę,
- Numer identyfikacyjny Karty
- Data ważności Karty

Informacje te, to jedyne dane zawarte na Karcie. Każde państwo członkowskie wydaje Kartę we własnym języku urzędowym, zawierającą ten sam zestaw danych.

Prawo do otrzymania Europejskiej Karty Ubezpieczenia Zdrowotnego mają osoby ubezpieczone w Narodowym Funduszu Zdrowia. Każda osoba ubezpieczona, także członek rodziny, otrzymuje własną Kartę. A zatem, gdy np. na wakacje wyjeżdża czteroosobowa rodzina, każdy jej członek, w tym dzieci, powinien zaopatrzyć się w EKUZ.

Karta jest wydawana osobom wyjeżdżającym czasowo do innego państwa członkowskiego, np.:

- w celach turystycznych;
- w celu odwiedzenia rodziny lub znajomych;
- w związku z krótką podróżą służbową;
- w celu podjęcia studiów;
- pracownikom oddelegowanym do pracy za granicę przez polskiego pracodawcę.

Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego nie przysługuje osobom, które przestały podlegać polskiemu ustawodawstwu, np. w związku z podjęciem pracy w innym państwie członkowskim, oraz osobom, których ubezpieczenie w NFZ wygasło.

Aby otrzymać Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego należy złożyć wniosek w Oddziale Wojewódzkim lub Delegaturze Narodowego Funduszu Zdrowia właściwym ze względu na miejsce zamieszkania. Wniosek można otrzymać w Oddziale lub Delegaturze albo pobrać na stronie <http://www.nfz.gov.pl/ue/index.php?katnr=5&dzialnr=4&artnr=1828>

Wypełniony wniosek wraz z załącznikami należy złożyć w Oddziale w jeden z następujących sposobów:

- osobiście;
- pocztą;
- faksem.

[Adresy i numery telefonów Oddziałów Wojewódzkich NFZ i Delegatur](#) dostępne są na stronie internetowej NFZ: <http://www.nfz.gov.pl>

EKUZ, podobnie jak dotychczasowy formularz E 111, uprawnia do korzystania z niezbędnych świadczeń zdrowotnych w innym państwie członkowskim w takim zakresie, który umożliwi kontynuowanie zaplanowanego pobytu w tym państwie w bezpiecznych warunkach z medycznego punktu widzenia.

EKUZ nie daje żadnych uprawnień, jeżeli celem podróży jest odbycie planowego leczenia.

Karta uprawnia do korzystania w innych państwach z opieki tylko tych placówek, które działają w ramach powszechnego systemu ochrony zdrowia. Za leczenie prywatne pacjent musi zapłacić we własnym zakresie. W większości państw także placówki, działające w ramach powszechnego systemu ochrony zdrowia, pobierają pewne opłaty od ubezpieczonych. EKUZ nie zwalnia z poniesienia tych kosztów.

Informacje o świadczeniach zdrowotnych można uzyskać w Urzędzie Zabezpieczenia Społecznego Pracowników Migrujących:

11 rue de la Tour des Dames
75436 Paris Cedex 09.
tel. 01 45 26 33 41
faks 01 49 95 06 50

Zwrot kosztów można otrzymać w lokalnych oddziały Kasy Chorych (Caisse Primaire d'Assurance-Maladie).

Data przygotowania informacji:

Wrzesień 2008 r./ Luty 2009- aktualizacja linków internetowych.

Osoba przygotowująca informacje:

Doradca EURES Jolanta Tkaczyk z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie.