**Основные типы рабочих контрактов во Франции**

Во Франции существует целый ряд рабочих контрактов. Каждый из них создаёт разные социальные перспективы и предназначен для разных категорий соискателей. Попробуем разобраться в основных, а для этого стоит напомнить несколько базовых понятий.

Итак, трудовой договор возникает с момента, когда физическое лицо (работник) обязуется работать за вознаграждение на другое физическое или юридическое лицо (работодателя) и под его руководством. Как правило, трудовой договор заключается в письменной форме, но бывают и исключения. Это не все знают, но устный договор имеет такую же юридическую силу, как и письменный, хотя при его заключении желательно иметь свидетелей. Впрочем, такие случаи не часты и лучше договор всё-таки подписать. В нём указывается размер заработной платы, квалификация, продолжительность рабочего дня (недели, месяца…) и, в целом, обязанности работника. Он влечет за собой ряд обязательств как для работника, так и для работодателя. Существуют различные виды трудовых договоров, в зависимости от их срока, рода деятельности работодателя или характера работы, поручаемой работнику.

**Бессрочный трудовой договор (Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI))**

Бессрочный трудовой договор (CDI) воплощает общепринятую форму трудовых отношений и, по определению, не предусматривает срока действия. Он может быть расторгнут по одностороннему решению работодателя (сокращение штата по личным или экономическим причинам, выход на пенсию) или работника (добровольное увольнение, выход на пенсию), а также по причинам, не зависящим от сторон (например, форс-мажорные обстоятельства). Он также может быть расторгнут по мирному соглашению сторон (" rupture conventionnelle "), введенным Законом (loi n° 2008-596 du 25 juin 2008).

**Контракт на объект или трудовую миссию (Le contrat de chantier ou d’opération)**

Контракт на объект или трудовую миссию — это разновидность бессрочного трудового договора (CDI), заключенный на время строительства объекта или специальной трудовой миссии. Его особенность заключается в том, что он может быть расторгнут работодателем на законных основаниях после завершения объекта, для которого был нанят работник, или выполнения специальной трудовой миссии. Такой договор позволяет работодателю нанимать сотрудников для выполнения конкретного проекта или работы, дата окончания которых не может быть точно известна заранее.

**Срочный трудовой договор (CDD)**

В отличие от бессрочного трудового договора, срочный договор (CDD) может быть заключен только для выполнения конкретного и временного задания и только в случаях, перечисленных в законе. Договор должен быть заключен в письменной форме. Независимо от причины, по которой он заключается, такой договор не может иметь целью или следствием постоянное замещение должности, связанной с обычной и постоянной деятельностью компании. Иначе говоря, работодатель не должен предлагать CDD там, где обычно он предлагает CDI (впрочем, не думаю, что государство как-то всерьёз это контролирует). Отсутствие гарантии занятости оказывает серьезное влияние на условия труда и жизни работников. Так, нанятые по срочным контрактам (CDD) работники, могут подвергаться недопустимому или дискриминационному обращению по сравнению с теми, у кого постоянный контракт. С точки зрения здоровья и безопасности, сотрудники, занятые на нестабильной основе, в большей степени, чем другие, подвержены профессиональным рискам и несчастным случаям, поэтому использование срочных контрактов строго регламентировано.

**Срочный контракт с определенной целью (Le contrat à durée déterminée à objet défini)**

Срочные контракты с определенной целью предназначены для найма инженеров и менеджеров (в соответствии с коллективным отраслевым соглашением). Срок действия контракта составляет от 18 до 36 месяцев (без возможности продления), и обычно он заканчивается по достижении цели, ради которой он был заключен, после периода уведомления, составляющего не менее 2 месяцев. При определенных условиях он может быть расторгнут досрочно. Возможность использования "срочного контракта с определенной целью" предполагает заключение расширенного отраслевого соглашения или, в противном случае, соглашения о создании компании.

**Срочный контракт "Senior" (CDD Senior)**

В соглашении от 13 октября 2005 года "О занятости пожилых людей...", подписанном 9 марта 2006 года, социальные партнеры сочли, что корректировка положений, касающихся срочных контрактов (CDD), может способствовать возвращению пожилых людей на работу, а также позволит им дополнить трудовой стаж, чтобы получить полную пенсию. Соглашение предусматривает использование срочного контракта на срок не более 18 месяцев, возобновляемого один раз, для людей старше 57 лет, которые искали работу более 3 месяцев или имеют право на reclassement personnalisé (специальная процедура для потерявших работу незадолго до пенсии). Это положение было перенесено в Трудовой кодекс декретом № 2006-1070 от 28 августа 2006 года (JO от 29 августа 2006 года).

**Временный контракт (contrat de travail temporaire ou contrat Intérim)**

Временные трудовые договоры могут заключаться только для выполнения конкретного и временного задания, называемого поручением, и только в случаях, перечисленных в законе. Независимо от причины, по которой он заключается, такой договор не может иметь целью или следствием постоянное замещение должности, связанной с регулярной и постоянной деятельностью компании-пользователя (как и в случае с обычным CDD).

Работник по временному трудовому договору (временный работник) — это работник, которого нанимает и оплачивает агентство по временному трудоустройству (ETT или Intérim), которое предоставляет его в распоряжение компании-пользователя на ограниченный период времени, называемый заданием (mission).

**Контракт на неполный рабочий день (Le contrat de travail à temps partiel)**

Контракт на неполный рабочий день заключается с работником, чей рабочий день короче, чем принятый в компании. Договор должен быть составлен в письменной форме и содержать определенные положения, гарантирующие права работника. Сотрудники, работающие неполный рабочий день, учитываются в штате компании в соответствии с особыми правилами. У работающего неполный рабочий день, может быть несколько работодателей, но сумма отработанных часов не должна превышать максимальную установленную законом продолжительность рабочего времени.

**Прерывистый рабочий контракт (Le contrat de travail intermittent)**

Прерывистая работа подразумевает чередование периодов работы и простоя, соответствующее колебаниям активности. Этот контракт может использоваться для постоянной работы, которая по своей природе предполагает такое чередование (например, некоторые виды работы тренеров или лыжных инструкторов). Применимость такого контракта должна быть предусмотрена отраслевым соглашением. Договор заключается в письменной форме на неопределенный срок и содержит определенное количество обязательных положений. Работники, работающие по прерывистому контракту, пользуются теми же правами, что и другие работники.

**Сезонный контракт (Le contrat de travail saisonnier)**

Сезонная работа характеризуется выполнением задач, которые обычно повторяются каждый год, в более или менее фиксированные даты, в зависимости от ритма времени года (сбор урожая, заготовки и т.д.) или коллективного образа жизни (туризм и т.д.). Такая вариативность деятельности должна находиться вне контроля работодателя. Работники, непосредственно занятые на сезонных работах, могут наниматься также по срочным контрактам (CDD), с определенным сроком или без него. Можно продлить сезонный договор с тем же работником, если он был заключен для выполнения фактически сезонной (непостоянной) работы, в соответствии с правилами, регулирующими срочные договоры. Договоры, заключенные на период, совпадающий с периодом открытия или работы предприятия, не являются сезонными (например, договор, заключенный с официантом в течение 6 месяцев, когда открыт ресторан на горнолыжном курорте).

**Контракт на уборку винограда (Le contrat vendanges)**

Контракт на сбор винограда, особый вид сезонного контракта, позволяет предприятию нанять сотрудника для подготовки и проведения сбора винограда (например, сбор винограда, переноска колпаков и корзин), а также для уборки и чистки оборудования. Срок действия контракта на сбор винограда ограничен 1 месяцем. Один и тот же работник может заключить - с одним или разными работодателями несколько последовательных контрактов на уборку урожая, при условии, что общая длительность контрактов не превышает двух месяцев в течение любого двенадцатимесячного периода. Пауза между двумя последовательными контрактами на сбор винограда не обязательна.

**Универсальный чек оплаты рабочих услуг (Chèque emploi-service universel, CESU)**

Это система, позволяющая физическим лицам декларировать вознаграждение надомных работников за деятельность по оказанию персональных услуг. В принципе, эти услуги предоставляются по месту жительства, но они могут предоставляться и вне дома, если являются продолжением деятельности по оказанию услуг на дому. К сфере персональных услуг относятся следующие виды деятельности: уход за детьми ; помощь пожилым людям, инвалидам или другим людям, нуждающимся в персональной помощи в собственном доме или помощи в передвижении в местной среде, чтобы помочь им оставаться дома; услуги, оказываемые людям в их собственных домах для выполнения домашних или семейных дел. Наем надомных работников частными лицами может дать им право на различные налоговые льготы и льготы по социальному страхованию.

К сожалению, формат этой статьи не позволяет подробно остановиться на каждом типе трудового контракта, поэтому следите за публикациями Le Grand Est RH. Мы будем стараться разбирать особенности рынка труда и трудового законодательства во Франции, поскольку это касается всех, работающих в этой стране.

А пока, ставьте, пожалуйста, лайки, если нашли эту статью полезной и подписывайтесь на обновления страницы <https://www.facebook.com/legrandestrh> и заходите на сайт <https://www.legrandestrh.fr/1/>

Автор Валерий Климук

Прошу ссылаться на источник, при использовании статьи