**Как наниматель может наказать работника во Франции?**

В случае несоблюдения работником правил, установленных работодателем, последний вправе применить дисциплинарные меры, предусмотренные Трудовым правом. Опираясь на официальные документы, мы попробуем разобраться, какие именно санкции и процедуры могут быть задействованы против работника в частном секторе Франции. Мы, также, узнаем, как можно оспорить действия администрации предприятия.

Прежде всего, определимся с терминами. Проступком (faute) является неуважение работником своих обязательств в отношении работодателя. Дисциплинарной мерой является санкция, принятая администрацией, в ответ на такое нарушение. Она может иметь немедленный или отложенный эффект и может выражаться в предупреждении, увольнении, изменении должности или понижении зарплаты.

**Что может стать причиной применения дисциплинарных взысканий:**

* Несоблюдение правил внутреннего распорядка. Это может быть, например, употребление алкоголя, если это запрещено правилами, имеющими целью предупреждение производственного травматизма.
* Невыполнение распоряжений руководства. Например, отказ от дополнительных часов работы ([см. статью LGERH о переработках](https://www.legrandestrh.fr/5/)), установленных работодателем.
* Нарушение верности интересам предприятия (l’obligation de discrétion ou de loyauté), которое может выражаться в распространении информации, порочащей его репутацию.
* Критика, оскорбления, угрозы, применение насилия.
* Ошибки или халатность на рабочем месте. Например, умышленное нарушение рабочих процессов, способных повлиять на качество.
* Проявления сексуального или морального давления.

**Дисциплинарные санкции, предусмотренные законом:**

* Предупреждение или выговор (Avertissement ou blâme). Речь идёт о претензии, адресованной работодателем работнику и доведенной до его сведения в письменной форме.
* Отстранение от работы (Mise à pied disciplinaire). На практике выражается во временном приостановлении трудового контракта и выплаты зарплаты.
* Перевод на другую должность или пост (Mutation).
* Понижение в должности (Rétrogradation).
* Увольнение (Licenciement pour faute simple, grave ou lourde). Этот пункт мы рассмотрим подробно в нашей следующей публикации.

Закон уточняет, что дисциплинарная мера должна быть пропорциональна, совершённому проступку. Кроме того, если на предприятии существуют правила внутреннего распорядка, санкции не могут быть иными, чем предусмотренные в этих правилах.

Закон запрещает разного рода штрафы за совершённый проступок.

Недопустимо повторное наказание за один и тот же проступок. Иначе говоря, если работнику было сделано замечание за опоздание на работу, руководство не может поздней передумать и применить новое наказание.

Работодатель располагает сроком в 2 месяца, для наложения взыскания. Этот срок исчисляется с момента, когда он узнал о совершённом проступке, а не когда проступок был совершён.

Работодатель вправе уволить работника вследствие совершённого проступка, даже если такой проступок совершён впервые. Это опровергает распространённое заблуждение о том, что увольнению должны предшествовать не менее трёх предупреждений. Такая мера должна быть пропорциональна тяжести нарушения и должна соответствовать правилам внутреннего распорядка.

**Причины, по которым наниматель не может применять дисциплинарные санкции:**

* Причины дискриминационного характера, а именно по признаку расы, пола, сексуальной ориентации, здоровья, возраста, политических убеждений и профсоюзной деятельности.
* Проявление фундаментальных личных свобод (свобода высказываний, свобода обращаться в суд против работодателя и т.д.)
* Свидетельствование о сексуальном или моральном давлении.
* Свидетельствование о фактах правонарушения или преступления.
* Отказ от работы в условиях потенциальной угрозы (danger grave et imminent).
* Объявление о потенциальной угрозе на предприятии.
* Исполнение обязанностей присяжного заседателя.
* Отказ работника от перевода на работу в страну, где нарушаются права сексуальных меньшинств.
* Осуществление права на забастовку.

Для применения мер дисциплинарного воздействия, наниматель обязан соблюдать, предусмотренные законом процедуры. Санкции могут быть лёгкими (предупреждение, выговор…) и строгими (отстранение, понижение в должности, увольнение…) и должны соответствовать мерам, предусмотренным в коллективном соглашении.

**Лёгкие санкции.**

Для применения лёгких санкций работодатель не обязан проводить личную встречу с работником. Принятое решение должно быть аргументировано, выражено в письменной форме и вручено работнику лично в руки под подпись или отправлено по почте с уведомлением о вручении. Если же работодатель желает организовать собеседование, он должен известить об этом работника письмом лично в руки под подпись или заказным с уведомлением о вручении. Работник может пригласить на собеседование сопровождающую его персону из числа сотрудников предприятия.

**Строгие санкции**.

В случае применения строгих санкций работодатель обязан провести личную встречу с работником. Работник должен быть извещён о встрече письмом, выданным лично под роспись или заказным с уведомлением о вручении. Это письмо должно быть отправлено не поздней двух месяцев после того, как факт проступка стал известен работодателю. В письме должна быть указана причина встречи, дата и час, при этом работодатель не обязан указывать претензии, о которых идёт речь. Также, в нём должно быть уведомление о том, что работник может выбрать сопровождающее его лицо из числа персонала предприятия. Если предполагаемой мерой является увольнение, собеседование должно состояться не поздней, чем через 5 рабочих дней после извещения.

Если работник не явился на собеседование, работодатель вправе продолжить процедуру в его отсутствие. Окончательное решение должно быть принято работодателем не ранее, чем два рабочих дня спустя, но не поздней одного месяца после собеседования. Аргументированное решение должно быть вручено письмом лично в руки под подпись или заказным письмом с уведомлением о вручении.

Если работник считает наложенные на него дисциплинарные санкции несправедливыми, он вправе опротестовать решение администрации в Conseil de prud'hommes (CPH). Это возможно и в том случае, если были нарушены предусмотренные законом процедуры. Стоит добавить, что большинство решений CPH принимает в пользу работника.

В следующей статье Le Grand Est RH мы продолжим тему взысканий и увольнений. Чтобы её не пропустить подписывайтесь на обновления страницы <https://www.facebook.com/legrandestrh> и заходите на сайт <https://www.legrandestrh.fr/1/> У нас будет ещё много интересных тем.

А пока поставьте лайк этой заметке и посоветуйте Le Grand Est RH вашим знакомым.

Автор Валерий Климук

При использовании этой статьи прошу ссылаться на автора

Источник <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234>

### #ТрудовоеЗаконодательство #РаботаВоФранции #УсловияТруда #LeGrandEstRH #licenciement #увольнение #travailenfrance

Какие наказания работников предусмотрены трудовым законодательством Франции? Ответ в новой статье Le Grand Est RH