

Трудовой договор во Франции

Аннотация. В статье рассматриваются отдельные вопросы института трудового договора во Франции. Автор исследует понятие трудового договора в 80-е гг. прошлого века и в настоящий период, обращает внимание на изменения и реформы трудового законодательства, проводимые в последние годы. В заключении статьи подводятся итоги и предлагаются выводы. Отмечается, что опыт французского законодательства, учитывающий многообразие и специфику труда различных категорий работников и форм занятости, заслуживает внимания и изучения, что позволит российскому законодателю учесть как положительные, так и отрицательные аспекты для его реализации в ходе правотворчества в сфере труда, что в конечном итоге обеспечит большую эффективность такого института, как трудовой договор.

Ключевые слова: трудовой договор, Франция, работник, работодатель, испытательный срок, расторжение, пособие.

DOI: 10.17803/1994-1471.2018.92.7.224-231

Трудовой договор — первооснова трудового права, основание возникновения трудовых отношений между работником и работодателем, а следовательно, трудовых обязанностей, прав и гарантий для работника. Поэтому важным в непростых экономических условиях для любого работника во всем мире, в том числе и во Франции, где проходит реформа трудового законодательства, является вопрос о понятии трудового договора, основании возникновения трудовых отношений, содержании трудового договора и др.

Представителями науки трудового права Франции в 80-е гг. прошлого века отмечалось, что тру-

довой договор — это соглашение между равноправными субъектами, одинаково свободными, никак не связанными, ни политически, ни юридически, соглашение, обязывающее одного из них работать на другого. Договор — достаточное и непосредственное основание для труда, который наемный работник предоставляет нанимателю¹.

В настоящее время трудовой договор — это договор между физическим лицом (работником) о работе за вознаграждение, от имени и под руководством другого лица (работодателя), заключенный в письменной форме и порождающий обязанности как для работника, так и для работодателя².

¹ Коллэн Ф., Докуа Р., Гутьер П. Г., Жаммо А., Лион-Кан Ж., Рудиль А. Трудовое право в капиталистическом государстве / пер. с франц. Н. Л. Тумановой ; под ред. С. А. Иванова. М. : Прогресс, 1982. С. 165.

² URL: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/contrats-et-carriere/article/le-contrat-de-travail-les-principales-caracteristiques> (дата обращения: 19.11.2017).

© Шония Г. В., 2018

* Шония Гури Вахтангович, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

gvshonija@msal.ru

125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

Французское законодательство закрепляет, что трудовые отношения возникают как только лицо (работник) соглашается работать за вознаграждение от имени и под руководством другого лица (работодателя). Чаще всего трудовой договор должен быть облечен в письменную форму. Его исполнение влечет за собой ряд обязательств как для сотрудника, так и для работодателя.

По трудовому законодательству Франции работодателем может быть как физическое, так и юридическое лицо различных организационных правовых форм собственности. Если это юридическое лицо, то от его имени трудовой договор с работником заключается представителем этого юридического лица, наделенным такими полномочиями. Судебная практика (например, решение Кассационного суда от 15 декабря 2010 г.)³ исходит из того, что эти полномочия могут быть возложены на представителя работодателя в отдельном документе или вытекать из его трудовой функции.

Трудовой кодекс Франции закрепляет, что трудовой договор подпадает под действие общего права (ст. L 1221-1)⁴. Заключать трудовые договоры могут граждане, достигшие 16 лет, и младше этого возраста с учетом ограничений, установленных действующим трудовым законодательством Франции (например, дети младше 16 лет могут работать на семейных предприятиях или на ферме). Такие нормы дают возможность несовершеннолетним работникам работать во время каникул или в свободное от учебы время в течение всего учебного года.

Правовое регулирование трудовых отношений во Франции характеризуется значительной дифференциацией, учитывающей многообразие и специфику труда различных категорий работников, форм занятости. Особенностью трудового права Франции является то, что юридическую силу имеет только письменный договор на французском языке, если трудовой

договор составлен на другом иностранном языке, то он должен быть переведен на французский язык, в противном случае считается, что трудовые отношения не возникли (ст. L 1221-3 Трудового кодекса Франции). Представляется, что такая норма национального трудового законодательства нацелена на то, чтобы работники — неграждане Французской Республики знали французский язык на достаточно высоком уровне, что позволит им не только в полной мере понимать условия трудового договора, но и общаться с работодателем и коллегами по работе на французском языке.

Французский законодатель устанавливает, что при заключении трудового договора стороны вправе договариваться о любых условиях. Тем не менее необходимо соблюдать правила, установленные законом: 1) договор должен содержать условия, предусмотренные в ТК Франции; 2) условия договора не могут противоречить действующему законодательству (например, не должно быть условия о том, что в течение определенного периода работник не будет жениться / выходить замуж), дискриминационные положения, а также условия, ухудшающие положение работника по сравнению с действующими актами социального партнерства. Главным принципом, который подлежит обязательному соблюдению при заключении трудового договора во Франции, является то, что условия его должны соблюдаться добросовестно как работником, так и работодателем (ст. L 1222-1).

Сегодня во Франции происходят существенные изменения в основных концепциях института трудового договора. Так, новым в трактовке трудового договора во Франции можно считать включение в его содержание условия об образовании, повышении квалификации в процессе всей трудовой деятельности работника независимо от возраста и количества отработанного времени. Это обусловлено развитием новых

³ Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 15 décembre 2010 N° de pourvoi: 08-42951 // URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000023251794> (дата обращения: 19.11.2017).

⁴ French Labour Code // URL: http://d2rqfo7jzwsuwp.cloudfront.net/wp-content/uploads/2016/09/Labour-Code-French_final.pdf (дата обращения: 19.11.2017).

технологий, применением высокотехнологичного оборудования, наукоемких производств и в конечном счете — цифровой экономики. Включение такого условия и возможности его реализации в настоящее время активно дискутируются во французском обществе и научной среде. Есть мнение, что в перспективе трудовой договор может трансформироваться в два договора: о труде и обучении, причем оба будут неразрывно связаны между собой. Таким образом, международные нормы о непрерывности образования нашли свое закрепление в национальном трудовом законодательстве Франции. Представляется, что такой подход создаст для работника, с одной стороны, дополнительные возможности, например, карьерного роста (для тех, кто имеет дополнительное образование или смежные профессии), а с другой — дополнительные трудности (например, для работников, для которых затруднительно повышать квалификацию или осваивать новую профессию в силу возраста или проблем со здоровьем).

Следует обратить внимание, что во Франции предусматривается возможность заключения трудового договора с испытательным сроком. Для работника это важный вопрос, так как в трудовом договоре прописывается не только условие об испытании, но и о возможности продления испытательного срока. Так, испытательный срок для большинства работников предусмотрен в течение двух месяцев, трех месяцев — для технических работников, четырех — для руководителя (ст. L 1221-19). Важным является тот факт, что Трудовой кодекс содержит норму о том, что испытательный срок, установленный при приеме на работу, продлению не подлежит (ст. L1221-23). Однако возможность продления испытательного срока может быть предусмотрена социально-партнерским соглашением, но только один раз. Так, в ст. L 1221-22 устанавливается, что испытательный срок может быть более длительным, если это установлено отраслевым соглашением, заключенным до публикации Закона о модернизации рынка труда

от 25 июня 2008 г.⁵, или более коротким, если это предусмотрено коллективным договором, заключенным после даты публикации указанного закона или трудовым договором.

Поэтому важно, чтобы работник понимал не только условия трудового договора, но и коллективного договора, а также соглашения. Общий период испытания (вместе с возможностью его продления) не может превышать четырех, шести и восьми месяцев, соответственно, для указанных выше категорий работников. В этом случае существенным для работника будет вопрос о том, выдержал ли он испытания или нет и не был ли испытательный срок чрезмерным. Правоприменительной практикой отмечается, что в случае спора судья с учетом представленных доказательств будет принимать решение о том, не был ли испытательный срок избыточным. Например, в отношении директора магазина (8-я квалификационная группа) решением Кассационного суда от 1 января 2012 г. испытательный срок более одного года признан слишком длительным. Следовательно, ко всему, работнику такой квалификационной группы испытательный срок свыше одного года применяться не может. Для большинства работников (т.е. занимающих низшие должности), как было установлено решением Кассационного суда от 10 мая 2012 г. о помощнике менеджера, испытательный срок не может превышать шести месяцев. Таким образом, и в том и в другом случае Кассационный суд Франции основывался на принципах, установленных конвенцией МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя» (Женева, 1982 г.) (ч. 2 пп. «b» ст. 2), о разумной продолжительности испытательного срока. Судебная практика также исходит из того, что в любом случае испытательный срок не может быть продлен: 1) по дискриминационным основаниям; 2) в качестве дисциплинарного наказания.

До истечения испытательного срока, т.е. когда работник считается невыдержавшим испытание, он может быть уволен. Однако сделать это

⁵ LOI n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail (1). NOR: MTSX0805954L // URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000019066178> (дата обращения: 19.11.2017).

работодатель может только в том случае, если он предупредил работника об увольнении: 1) за 24 часа, если он проработал менее 8 дней; 2) за 48 часов, если период работы составил до одного месяца; 3) за две недели, если он отработал более месяца; 4) за месяц, если срок работы составил более трех месяцев (L 1221-25). Если период предупреждения работодателем не был соблюден, то он несет за это ответственность. При этом Трудовой кодекс Франции такую ответственность для работодателя не предусматривает, но Кассационный суд в своем решении от 23 января 2013 г. разъяснил, что если работодатель нарушает срок уведомления о прекращении трудового договора в период испытания, то он должен выплатить работнику заработную плату за тот период предупреждения, который им не был соблюден. Представляется, что такое разъяснение носит хотя и расширительное толкование, но имеет первостепенное значение для работника, так как устанавливает дополнительную гарантию получения заработка.

По мнению представителей французской демократической конфедерации труда (межпрофессиональной конфедерации французских профсоюзов CFDT), такой институт, как испытательный срок, основан на принципе свободы для обеих сторон трудового договора: свобода для работодателя в любой момент расторгнуть трудовой договор, если он считает, что работник не справляется с возложенными на него обязанностями, а для работника — возможность расторгнуть договор, если он считает, что рабочее место его не устраивает. В этом случае, в отличие от увольнения, стороны не должны оправдывать свое желание прекратить трудовые отношения.

Однако любая свобода имеет свои ограничения. Так, работодатель при решении вопроса о соответствии работника получаемой работе должен руководствоваться исключительно деловыми качествами работника. Именно в период испытания работодатель должен это определить, в противном случае работодатель может

быть привлечен к ответственности и должен будет возместить работнику неполученный заработок (L 1221-25). Это новая статья в ТК Франции, которая появилась в 2014 г. Следует отметить, что еще до указанных изменений в ТК Франции судебная практика по трудовым делам отмечала, что если испытательный срок прекращен по основаниям, не связанным с деловыми, профессиональными качествами работника, то это нарушение трудовых прав работника, находящегося на испытательном сроке (решение социальной палаты Кассационного суда от 31 октября 2007 г. № обращения 06-44.029). Разъяснялось также, что если увольнение работника не связано с деловыми качествами работника, то такие действия работодателя в отношении работника носят оскорбительный характер и не могут служить основанием увольнения. Например, незаконным будет признано увольнение, если:

- работник, находящийся на испытательном сроке, совершает ошибку по вине работодателя;
- срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и уволить его как не выдержавшего испытание уже нельзя;
- работник недавно прошел обучение, при этом уволить его за ненадлежащее выполнение своих трудовых обязанностей нельзя, так как он находится в адаптационном периоде после обучения;
- период испытательного срока был слишком коротким, и работник не смог проявить себя.

В случае незаконного увольнения судья с учетом представленных доказательств будет решать, являлся ли испытательный срок «нормальным» для того, чтобы работник смог реализовать свои профессиональные качества и навыки.

Еще одна особенность испытательного срока во французском законодательстве касается срочных трудовых договоров. Как отмечено в решении Кассационного суда от 9 октября

⁶ La Loi Travail à l'ère du numérique // URL: <http://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-courantes/loi-travail-2016/les-principales-mesures-de-la-loi-travail/article/la-loi-travail-a-l-ere-du-numerique> ; *Ruello A.* La réforme du Code du travail amorce sa dernière ligne droite (дата обращения: 17.11.2017).

2013 г., из ст. L 1243-11 Трудового кодекса следует, что, если работник ранее работал у данного работодателя по срочному трудовому договору и с ним по окончании такого договора был заключен трудовой договор на неопределенный срок, то срочный трудовой договор засчитывается как испытательный срок по вновь заключаемому трудовому договору. При этом не имеет значения, выполняет ли работник ту же или иную трудовую функцию (занимает ту же или иную должность). Так же решается вопрос и с работниками, которые были приняты на стажировку к работодателю и с которыми впоследствии был заключен трудовой договор. Представляется, что рассматриваемая норма имеет большое значение для студентов, окончивших учебное заведение любой ступени образования, и для молодых работников, проходящих обучение.

Немаловажное значение имеет и тот факт, что согласно ст. L 1152-1 Трудового кодекса Франции в период испытательного срока на работника распространяется действие трудового законодательства, коллективного договора и соглашений.

Статья L 1221-2 Трудового кодекса Франции предусматривает, что по общему правилу с работником заключается трудовой договор на неопределенный срок — открытый контракт (CDI). Однако в случаях, установленных действующим законодательством, возможно заключение срочного трудового договора — (CDD), который заключается на определенный срок и в случаях, предусмотренных действующим законодательством. Таким образом, и здесь прослеживается преемственность с международными нормами о приоритете трудового договора, заключаемого на неопределенный срок, перед срочным трудовым договором.

Особенностью французского трудового законодательства является то, что при заключении трудового договора на неопределенный срок возможна устная форма договора. Однако работодатель обязан в этом случае передать работнику письменный документ — декларацию о предварительной занятости, отмеченную в организациях, контролирующих социальные отчисления (MSA, URSSAF).

Срочный трудовой договор (CDD), как правило, заключается на срок не более 18 месяцев (в соответствии с отраслевыми соглашениями не более чем на 36 месяцев). При расторжении такого договора работник получает бонус к выходному пособию в виде доплаты на период поиска работы в размере 10 %. Срочный трудовой договор обычно заключают для замены временно отсутствующего работника, выполнения сезонных работ, в секторе экономики, страдающем от непредвиденных колебаний в течение года, с работниками старше 57 лет (для получения полной пенсии), как ученический договор и др.

ТК Франции устанавливает, что срочные договоры всегда должны заключаться в письменном виде. Такая норма дает возможность работнику чувствовать себя защищенным на рынке труда, так как в письменном договоре предусмотрены все необходимые условия и, как уже было сказано выше, эти условия являются обязательными для исполнения.

В соответствии со ст. L 4624-10 Трудового кодекса каждый сотрудник перед оформлением трудового договора проходит медицинское обследование. Это необходимо до заключения трудового договора или, в крайнем случае, до окончания испытательного срока.

Большое значение в правовом регулировании труда во Франции, как известно, играют акты социального партнерства — коллективные договоры и соглашения. Так, Национальный коллективный договор для работников, технического персонала и руководителей информационных агентств от 7 апреля 2017 г. предусматривает, что на работника, заключившего срочный трудовой договор, распространяется действие ТК Франции. Установлено, что трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, один из которых передается работнику.

В договоре, независимо от срока его действия, должны быть отражены: сведения о сторонах; трудовая функция работника; квалификационная группа, к которой принадлежит работник; дата начала действия договора; продолжительность испытательного срока (необязательное условие) и его возможное продление; размер оклада и других структурных частей заработной платы; место и (или) мест-

ность исполнения трудового договора; название коллективного договора, распространяющегося на работников данной компании (сфера действия); наименование организации — получателя декларации (заявления) о предварительной занятости (DPAE) и необходимости передачи копии указанной декларации будущему работнику; испытательный срок и возможность его продления для работников различных квалификационных групп (два месяца для работников, относящихся к 1—5-й квалификационным группам и четыре месяца для работников 6—9-й квалификационных групп; возможность продления испытательного срока для 1-й категории работников на один месяц и на два месяца для работников второй категории, но чтобы испытательный срок не превышал трех и шести месяцев, соответственно).

Следует особо отметить, что Закон о модернизации рынка труда от 25 июня 2008 г. внес существенные изменения в ТК Франции (более чем в 50 статей), а также в другое социально-трудовое законодательство. Не все изменения, принятые этим Законом, были положительными для работников. Так, теперь право на оплату временной нетрудоспособности и другие выплаты (ст. L321-1 Кодекса социального обеспечения Франции) вследствие общего заболевания и травмы на производстве имеют работники, отработавшие у работодателя не менее одного года при условии, что работник в течение 48 часов заявил о нетрудоспособности в медицинское учреждение, находящееся на территории Франции или другого государства — члена ЕС. Но эти нормы не применяются в отношении надомников, сезонных работников, а также работников, с которым заключен срочный трудовой договор (ст. L 1226-1 ТК Франции). То есть законодателем приняты нормы, ухудшающие положение отдельных категорий работников.

Необходимо указать и на то, что Закон о модернизации рынка труда (ст. 10) распространяет также свое действие на жителей острова Майотта (Коморские острова), согласно ст. 38 Конституции Франции, а также и на трудовые отношения моряков (ст. 11). Таким образом, даже при заключении трудовых договоров с указанными

работниками они не смогут получить существенных гарантий.

Важным в свете проходящих реформ является и то, что согласно Закону от 22 сентября 2017 г. № 33 к 2020 г. во Франции будет действовать онлайн электронное трудовое законодательство для того, чтобы граждане могли быстро получить разъяснения по тому или иному вопросу и законодательство было понятным и доступным. Представляется, что такое нововведение будет играть положительную роль для всех без исключения работников, так как любой возникший вопрос работник сможет задать онлайн и получить необходимый ответ или разъяснение, это смогут сделать и те, кто поступает на работу и заключает трудовой договор. Как отметила министр труда Франции Мюриэль Пенико, «трудовое право должно быть простым и понятным», а для того, чтобы добиться этого, Правительство дало поручение разработать «цифровой Трудовой кодекс»⁶. Однако, как указано в документе, цель его не в том, чтобы механически отсканировать более 11 000 статей и более 300 страниц текста, а в том, чтобы в результате получился образовательный интернет-инструмент с легким и понятным доступом. Это должно стать удобным как для работника, так и для работодателя, чтобы все, у кого возникли вопросы, могли получить ответ бесплатно и в любое время.

В ТК Франции указанный закон внес норму о том, что бумажная и электронная версии идентичны. В случае возникновения трудового спора работник, использовавший электронный вариант, считается добросовестным. Такой проект несомненно важен, так как планируется онлайн-версия не только самого текста ТК, но и реформирующих его документов, которые представлены более чем на 150 страницах.

В результате исследования отдельных вопросов института трудового договора во Франции считаем, что можно говорить о следующих его особенностях:

- трудовой договор на неопределенный срок заключается как в устной, так и в письменной форме;
- трудовой договор может быть расторгнут в любой момент каждой из сторон с соблюдением срока предупреждения;

- трудовое право не содержит исчерпывающего перечня оснований прекращения трудового договора;
 - все более распространенной становится регламентация нетипичных трудовых договоров: сдвиг от постоянной занятости к временной; от полной занятости к неполной; от работы непосредственно на предприятии работодателя к работе на дому; от работы в штате к работе вне штата;
 - отличительной особенностью французской системы трудового законодательства является то, что оно не содержит исчерпывающий перечень существенных условий трудового договора. Под существенными условиями трудового договора во Франции понимаются условия, включаемые в договор, в том числе и по соглашению сторон. К существенным условиям трудового договора принято относить: профессиональную квалификацию, положения о заработной плате, а также информацию о должности и характере предполагаемой работы, о дате начала работы и о сроке действия договора, о применяемых на предприятии коллективных соглашениях и локальных документах, а также о наименовании и местонахождении работодателя;
 - допускается возможность заключения трудового договора с работником в рамках благотворительной деятельности; применительно к рабочему времени характерно употребление термина «*temps du travail effectif*» — «время действительной работы, в течение которого работник находится в распоряжении работодателя». Трудовое право Франции также содержит несколько специфических подынститутов, таких как модуляция рабочего времени, приостановление рабочего времени и индивидуальное рабочее время;
 - правовое регулирование трудовых отношений во Франции характеризуется значительной дифференциацией, учитывающей многообразие и специфику труда различных категорий работников, форм занятости. В связи с этим устанавливается большое число разновидностей трудового договора, среди которых можно выделить следующие виды: договор с заемными работниками; договор с определенным сроком действия. Французское законодательство стимулирует использование срочных трудовых договоров как средство борьбы с безработицей. Кроме того, отдельно регламентируется трудовой договор с торговыми агентами, с профессиональными спортсменами, с надомниками, с домашними работниками, договор морского найма, производственного ученичества и некоторые другие;
 - применение онлайн электронного трудового законодательства предоставляет работникам право на достоверную и полную информацию об условиях труда до заключения трудового договора.
- Опыт французского законодательства, учитывающий многообразие и специфику труда различных категорий работников и форм занятости, заслуживает внимания и изучения, это позволит российскому законодателю учесть как положительные, так и отрицательные его аспекты при реализации в ходе правотворчества в сфере труда, что в конечном итоге обеспечит большую эффективность такого института, как трудовой договор.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Коллэн Ф., Докуа Р., Гутьер П. Г., Жаммо А., Лион-Кан Ж., Рудиль А. Трудовое право в капиталистическом государстве / пер. с франц. Н. Л. Тумановой ; под ред. С. А. Иванова. — М. : Прогресс, 1982.

Материал поступил в редакцию 19 ноября 2017 г.

EMPLOYMENT CONTRACT IN FRANCE

SHONIYA Guri Vakhtangovich — PhD in Law, Associate Professor of the Department of Labor Law and Social Security Law of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
gvshonija@msal.ru
125993, Russia, Moscow, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, d. 9

Abstract. *The article examines some issues of the institution of the employment contract in France. The author examines the concept of an employment contract in the 1980s of the last century and in the present period, draws attention to the changes and reforms of labor legislation that have been carried out in recent years. At the end of the article, the author summarizes the results of the analysis and suggests conclusions. It is noted that the experience of French legislation, taking into account the diversity and specificity of labor of various categories of workers and forms of employment, deserves attention and study. This will allow the Russian legislator to take into account both positive and negative aspects for its implementation during lawmaking in the sphere of labor law, which eventually will ensure greater effectiveness of such an institution as an employment contract.*

Keywords: *employment contract, France, employee, employer, probation period, termination, allowance.*

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. *Kollen F., Dokua R., Gut'er P. G., Zhammo A., Lion-Kan Zh., Rudil' A. Trudovoe pravo v kapitalisticheskom gosudarstve / per. s franc. N. L. Tumanovoj ; pod red. S. A. Ivanova. — M. : Progress, 1982.*