

Министерство образования и науки Российской Федерации
Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского

И.А. Филипова

**ОСОБЕННОСТИ
ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ
РОССИИ И ФРАНЦИИ**

СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ

Монография

Нижний Новгород
2016

УДК 349.2
ББК Х67.405
Ф51

Рецензенты:

доктор юридических наук, профессор **Румянцев Ф.П.**
кандидат юридических наук, доцент **Тищенко С.В.**

Филипова И.А.

Ф51 **Особенности правового регулирования труда по законодательству России и Франции. Сравнительно-правовое исследование:** монография – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2016. – 115 с.

ISBN 978-5-91326-392-6

Монография посвящена особенностям правового регулирования труда по российскому и французскому законодательству. Проведенный сравнительно-правовой анализ трудового законодательства двух стран показывает значительное сходство правового регулирования в сфере труда. На страницах работы исследованы и имеющиеся различия в теории трудового права и практике трудовых отношений в России и во Франции.

При написании монографии автором проанализированы российские и французские нормативные правовые акты и договоры, имеющие отношение к трудовому праву, по состоянию на январь 2016 года, а также актуальная юридическая литература.

Монография предназначена для исследователей в сфере правового регулирования труда, преподавателей вузов, магистрантов, бакалавров юридических вузов и юридических факультетов университетов.

ISBN 978-5-91326-392-6

УДК 349.2
ББК Х67.405

© Филипова И.А., 2016
© Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2016

Содержание

<i>Введение</i>	4
Глава 1. Источники трудового права России и Франции.....	6
Глава 2. Трудовой договор по российскому и французскому законодательству	18
2.1. Понятие, форма и содержание трудового договора	18
2.2. Заключение и изменение трудового договора	23
2.3. Прекращение трудового договора	27
Глава 3. Рабочее время и время отдыха по российскому и французскому законодательству	44
Глава 4. Правовое регулирование оплаты труда работников	53
Глава 5. Дисциплинарная ответственность работников	60
Глава 6. Охрана труда в России и во Франции	66
Глава 7. Особенности разрешения трудовых споров	74
<i>Заключение</i>	83
<i>Приложение.</i> Материалы судебной практики в постановлениях Кассационного суда Франции	85
Список использованной литературы	113

Введение

Нормативно-правовое регулирование труда имеет большое значение для конструктивного развития любого общества. В современном обществе важность правового регулирования отношений в сфере наемного труда подчеркивается на конституционном уровне. Статья 37 Конституции РФ провозглашает свободу труда и право на труд в достойных условиях, а статья 7 Конституции РФ гарантирует охрану труда и здоровья работников, оплату труда не ниже чем в минимальном размере, установленном законом. Одной из основ конституционного строя Российского государства является принцип признания России социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Основополагающие нормы трудового права России содержатся помимо статей 7 и 37 и в других статьях Конституции РФ – статьях 30, 32, 34, 39, 41, 43 и т.д.

Согласно тексту Преамбулы 1946 года, являющейся неотъемлемой частью действующей Конституции Франции 1958 года и содержащей основные социально-экономические права и свободы человека и гражданина, во Франции гарантируется право на труд, на создание профессиональных союзов, право на забастовку, на участие представителей работников в управлении организацией (пункты 5 – 8 Преамбулы 1946 года), право на социальное обеспечение (пункт 11 Преамбулы 1946 года) и т.д. Кроме того, в статье 1 Конституции Франции страна провозглашается единым, светским, демократическим и социальным государством.

Социальность государства предполагает развитое трудовое законодательство. Это еще раз подчеркивает важность правовой регламентации труда на самом высоком уровне. В России и во Франции действует трудовой кодекс – специальный нормативный правовой акт, включающий значительную часть норм трудового права, именно содержание кодексов будет являться основой исследования. При проведении настоящего исследования использованы также материалы судебной практики и труды правоведов.

Сравнительно-правовой анализ основных институтов трудового права России и Франции, проведенный автором монографии, имеет целью показать как значительное сходство правового регулирования труда в двух названных странах, так и имеющиеся различия, причины этих различий, а также возможность и целесообразность (или нецелесообраз-

ность) использования французского опыта правового регулирования труда в Российской Федерации.

Отношения между сторонами трудовых отношений четко регламентированы законодательством большинства современных государств. Выбор Франции как страны для сравнения обусловлен тем, что, во-первых, французское трудовое законодательство относится к той же модели регулирования трудовых отношений, что и российское – континентальной. Во-вторых, трудовое законодательство Франции ближе к российскому, чем законодательство других развитых стран этой модели. В-третьих, как следует из предыдущего пункта, Франция экономически и социально является одной из ведущих стран, сравнение с которыми позволит выделить пути для возможного совершенствования российского законодательства и спрогнозировать изменения в национальном законодательстве на ближайшие годы.

На страницах монографии рассмотрены основные положения так называемого «индивидуального трудового права» (Employment Law). Вопросы, касающиеся «коллективного трудового права» (Labour Law), будут являться объектом дальнейших исследований автора.

При использовании иностранных нормативных правовых актов и договоров нормативного содержания ссылки даны на официальный сайт французского законодательства [Legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr), при обращении к конвенциям Международной организации труда ссылки сделаны на официальный сайт данной организации – <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>.

ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИИ И ФРАНЦИИ

Правовые системы России и Франции принадлежат к одной правовой семье – континентальной или романо-германской. Это означает, что основным источником права является нормативный правовой акт, а правовая система каждой страны разделена на отрасли. Применение источников трудового права как в России, так и во Франции базируется на двух основных принципах: принципе иерархии источников и принципе применения нормы наиболее благоприятной по отношению к работнику. Несмотря на определенную схожесть, источники права каждой из названных стран имеют свои особенности.

Итак, наиболее распространенным источником права для обеих стран является нормативный правовой акт. К нормативным правовым актам относятся как законы, так и подзаконные акты. Высший по юридической силе акт – конституция государства обладает верховенством по отношению к остальному законодательству. Она является важнейшим источником для всех отраслей правовой системы, в том числе и для трудового права. В статье 37 Конституции РФ 1993¹ года закреплены конституционные права граждан в сфере труда, а в Преамбуле Конституции Франции 1946 года, являющейся составной частью действующей Конституции 1958 года², гарантированы права трудящихся. В России источниками трудового права могут быть также федеральные конституционные законы, например, Федеральный конституционный закон от 30 мая 2001 года № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении»³, пункт «ж» статьи 11

¹ Конституция РФ, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 года № 6-ФКЗ, № 7-ФКЗ, от 5 февраля 2014 года № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 года № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ, 04.08.2014. № 31. Ст. 4398.

² La Constitution du 4 octobre 1958 (dernière mise à jour 13 décembre 2013) // Legifrance.gouv.fr. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/ Droit-francais/Constitution> (дата обращения: 05.01.2016).

³ Федеральный конституционный закон от 30 мая 2001 года № 3-ФКЗ (ред. от 12.03.2014) «О чрезвычайном положении» // Собрание законодательства РФ, 04.06.2001. № 23. Ст. 2277.

которого предусматривает запрет на проведение забастовок в период чрезвычайного положения. Во Франции конституционными законами вносятся поправки в текст Конституции, а законы подобные российским конституционным именуется органическими. К примеру, во Франции действует Органический закон от 28 ноября 1958 года «О назначении на гражданские и военные государственные должности»⁴.

Среди законов – источников трудового права в каждой из названных стран первое место занимает трудовой кодекс как специальный нормативный правовой акт, комплексно регулирующий значительную часть отношений в сфере труда. В России действует Трудовой кодекс РФ 2001 года⁵, во Франции – Трудовой кодекс Франции (Code du travail)⁶ 2007 года. Трудовой кодекс РФ включает более 400, а Трудовой кодекс Франции состоит более чем из 3000 статей и имеет не только законодательную часть (partie législative), но также группы норм подзаконного уровня (partie réglementaire и partie décrétable). В обеих странах прослеживается тенденция к увеличению числа статей кодекса за счет включения новых блоков регулирования в трудовое законодательство.

Источниками трудового права могут быть и иные законы, причем в России, которая в отличие от Франции является федеративным государством, к источникам трудового права относятся не только общегосударственные (федеральные) законы, но и законы отдельных субъектов РФ. К законам – источникам трудового права в России можно отнести Закон РФ от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»⁷, Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ

⁴ Ordonnance N° 58-1136 du 28 novembre 1958 portant loi organique concernant les nominations aux emplois civils et militaires de l'Etat, version consolidée au 1 janvier 2016 // http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=723CBE3F11D5ADB778CCF9747ABE5692.tpdjo03v_2?cidTexte=JORFTEXT000000039141&dateTexte=19581129&categorieLien=cid (дата обращения: 05.01.2016).

⁵ Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002. № 1. Ч. 1. Ст. 3.

⁶ Code du travail, version consolidée au 1 janvier 2016 // [Legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr). URL:

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050> (дата обращения: 05.01.2016).

⁷ Закон РФ от 19 апреля 1991 года № 1032-1 (ред. от 22.12.2014) «О занятости населения в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 22.04.1996. № 17. Ст. 1915.

«О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»⁸ и т.д.

Во Франции в круг источников трудового права включаются Гражданский кодекс⁹, Кодекс интеллектуальной собственности¹⁰, Коммерческий кодекс¹¹, Кодекс общественного здравоохранения¹² и т.д.

Согласно статье 5 Трудового кодекса РФ к нормативным правовым актам – источникам трудового права помимо Конституции РФ и законов относятся подзаконные нормативные акты:

- указы Президента РФ;
- постановления Правительства РФ;
- акты федеральных министерств и ведомств;
- акты органов исполнительной власти субъектов РФ;
- акты органов местного самоуправления;
- локальные нормативные акты.

Примерами таких актов могут быть: Указ Президента РФ от 16 февраля 2005 года № 159 «О примерной форме служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации и замещении должности государственной гражданской службы»¹³, Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в

⁸ Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ (ред. от 22.12.2014) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Собрание законодательства РФ, 15.01.1996. № 3. Ст. 148.

⁹ Code civil, version consolidée au 30 décembre 2015 // Legifrance.gouv.fr. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006070721> (дата обращения: 05.01.2016).

¹⁰ Code de la propriété intellectuelle, version consolidée au 8 novembre 2015 // Legifrance.gouv.fr. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006069414> (дата обращения: 27.12.2015).

¹¹ Code de commerce, version consolidée au 23 décembre 2015 // Legifrance.gouv.fr. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000005634379> (дата обращения: 05.01.2016).

¹² Code de la santé publique, version consolidée au 30 décembre 2015 // Legifrance.gouv.fr. URL: <http://legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072665> (дата обращения: 05.01.2016).

¹³ Указ Президента РФ от 16 февраля 2005 года № 159 «О примерной форме служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации и замещении должности государственной гражданской службы» // Собрание законодательства РФ, 21.02.2005. № 8. Ст. 629.

ночное время»¹⁴, правила внутреннего трудового распорядка любой организации.

Во Франции подзаконными нормативными актами могут вноситься поправки непосредственно в отдельные блоки Трудового кодекса. Нормы трудового права могут содержаться в ордонансах Правительства Франции и декретах Президента Франции. Что касается локальных нормативных актов, то согласно французскому законодательству работодатель обязан принять правила внутреннего трудового распорядка (*règlement intérieur*), в которых должны присутствовать следующие пункты: требования по соблюдению правил безопасности и гигиены, меры профилактики рисков, правила, относящиеся к дисциплине труда и т.д. Не является обязательным издание таких правил, если численность работников у данного работодателя составляет менее 20 человек.

Помимо нормативных правовых актов источниками трудового права как в России, так и во Франции являются нормативные договоры. В первую очередь необходимо остановиться на международных договорах. Общепринятые международные нормы и международные договоры, участницей которых является страна, входят в число источников права России или, соответственно, Франции. Они обладают приоритетом перед нормами национального законодательства, последнее предусмотрено частью 4 статьи 15 Конституции РФ и статьей 55 Конституции Франции. Такие договоры могут быть двусторонними или многосторонними, примерами последних выступают конвенции Международной организации труда (далее – МОТ).

Значение международных институтов для организации труда в различных странах постоянно растет, так к настоящему времени МОТ оказывает существенное влияние на развитие ряда общеевропейских «инструментов» регулирования труда, в частности, «кодекса поведения» европейских компаний, работающих в развивающихся странах, концепции социальной ответственности бизнеса и т.д. Используя все имеющиеся в ее распоряжении средства для обеспечения прав наемных работников, МОТ настаивает на выполнении конвенций МОТ как документов, способствующих социальной справедливости в условиях глобализации, на что непосредственно указывается в тексте Декларации МОТ «О со-

¹⁴ Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» // Собрание законодательства РФ, 28.07.2008. № 30. Ч. 2. Ст. 3640.

циальной справедливости в целях справедливой глобализации»¹⁵. Более того, МОТ добивается, чтобы не только государства – члены МОТ, но и транснациональные корпорации, имеющие предприятия в различных странах, соблюдали ее конвенции.

Государству – члену МОТ недостаточно просто ратифицировать конвенцию, необходимо привести в соответствие с ней национальное законодательство. МОТ контролирует применение конвенций, во-первых, согласно статье 24 своего Устава по жалобам объединений работодателей или профсоюзов, во-вторых, через систематический контроль посредством изучения отчетов государств – членов МОТ, которые они должны направлять в Международное бюро труда.

Россия, являющаяся государством – членом МОТ, ратифицировала к настоящему моменту 73 конвенции МОТ¹⁶, 54 конвенции являются действующими. Три из них – Конвенция № 140 «Об оплачиваемых учебных отпусках»¹⁷, Конвенция № 151 «О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе»¹⁸ и Конвенция № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм»¹⁹ – были ратифицированы Россией в 2014 году и вступили в силу в течение 2015 года. Еще несколько законопроектов о ратификации конвенций МОТ в настоящее время разрабатываются Министерством труда и социальной защиты РФ,

¹⁵ ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization adopted by the International Labour Conference at its Ninety-seventh Session, Geneva, 10 June 2008. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf (дата обращения: 05.01.2016).

¹⁶ l'Organisation internationale du travail: Ratifications par pays. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102884 (дата обращения: 05.01.2016).

¹⁷ Paid Educational Leave Convention, 1974. N° 140. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312285:NO (дата обращения: 05.01.2016).

¹⁸ Labour Relations (Public Service) Convention, 1978. N° 151. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312296:NO (дата обращения: 05.01.2016).

¹⁹ Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976. N° 144. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312289:NO (дата обращения: 05.01.2016).

в качестве примера можно привести законопроект о ратификации Конвенции № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения»²⁰.

Из конвенций, признанных МОТ приоритетными, Россия пока не ратифицировала Конвенцию МОТ № 129 «Об инспекции труда в сельском хозяйстве»²¹, также не ратифицированы более 30 действующих конвенций, относящихся к актуальным. Это объясняется тем, что присоединение государства к международному договору подразумевает принятие на себя обязательств. Каждое государство вправе решать: какие конвенции принесут пользу его гражданам, ратификация каких конвенций будет преждевременной, поскольку национальная финансовая система не готова к выполнению соответствующих обязательств, принятие обязательств по каким конвенциям противоречит национальным интересам государства²².

Теперь рассмотрим практику применения конвенций МОТ во Франции, которая традиционно пользуется большим влиянием в МОТ: дважды французы возглавляли исполнительный орган МОТ – Международное бюро труда. Франция – одна из стран, ратифицировавших наибольшее число конвенций МОТ – 127, из них 80 являются действующими, в то время как другие страны (за исключением Испании – первой по числу ратифицированных конвенций: 133 конвенции, из них 87 действуют) провели ратификацию меньшего числа конвенций МОТ.

Как известно, государства сами решают будут ли они ратифицировать конвенцию МОТ. В то же время в течение года после принятия новой конвенции государство – член МОТ обязано поставить вопрос о ратификации перед уполномоченным государственным органом. Если уполномоченный орган выскажется отрицательно, то государство обязано представить доклад Генеральному директору Международного бюро труда, объясняя причины отказа или задержки в ратификации конвенции. В таком порядке Франция отказалась ратифицировать:

²⁰ Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952. N° 102. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312247:NO (дата обращения: 05.01.2016).

²¹ Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969. N° 129. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312274 (дата обращения: 05.01.2016).

²² Лютов Н.Л. Перспективы ратификации Россией конвенций МОТ // Трудовое право, 2010. № 2. С. 89-96.

– Конвенцию № 143 «О трудящихся-мигрантах»²³ (Россия в ней также не участвует), что повлекло бы обязанность выплачивать ряд пособий работникам-мигрантам;

– Конвенции № 151²⁴ и 154²⁵, касающиеся проведения коллективных переговоров, по причине того, что статус государственной службы несовместим с некоторыми формами коллективных переговоров, предусмотренными в этих конвенциях;

– Конвенцию № 155²⁶ «О безопасности и гигиене труда», предусматривающую право на отказ работника от выполнения работы, угрожающей его жизни и здоровью. Причины отказа в ратификации: невозможность признания данного права за некоторыми категориями государственных служащих и работников государственного сектора экономики, в частности, железнодорожников и работников гражданской авиации. В то же время эта Конвенция привела к некоторым изменениям в национальном законодательстве Франции, так в 2001 году право на отказ от выполнения работы, угрожающей жизни и здоровью появилось у работников муниципальных органов.

Некоторые конвенции МОТ ратифицированы Францией с большой временной задержкой. К примеру, Конвенция № 90 «О ночном труде детей в промышленности»²⁷, принятая 1951 году, была ратифицирована только в 1985 году, а Конвенция № 111 «О дискриминации в области

²³ Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975. N° 143. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312288:NO (дата обращения: 05.01.2016).

²⁴ Labour Relations (Public Service) Convention, 1978. N° 151. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312296:NO;

²⁵ Collective Bargaining Convention, 1981. N° 154. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312299:NO (дата обращения: 05.01.2016).

²⁶ Occupational Safety and Health Convention, 1981. N° 155. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312300:NO (дата обращения: 05.01.2016).

²⁷ Night Work of Young Persons (Industry) Convention (Revised), 1948. N° 90. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312235:NO (дата обращения: 05.01.2016).

занятости»²⁸ 1958 года, входящая в число основополагающих – только в 1981 году.

В некоторых случаях именно конвенции МОТ повлияли на внесение существенных изменений во французское законодательство. Речь в данном случае идет о Конвенции № 148 «О производственной среде» (загрязнение воздуха, шум и вибрация)²⁹ 1977 года, ратифицированной в 1985 году, о Конвенции № 156 «О работниках с семейными обязанностями»³⁰ 1981 года, ратифицированной в 1989 году, после того как были приняты законы о профессиональном равенстве между мужчинами и женщинами и о семье, о Конвенции № 159 «О трудоустройстве людей с ограниченными возможностями»³¹ 1983 года, ратифицированной в 1989 году.

Ратификация Францией такого количества конвенций МОТ не всегда означает их использование на практике. Приоритет международного права, установленный Конституцией Франции, как показывает практика прошлых лет, не гарантировал, что суд будет основывать свое решение на международных, а не национальных нормах права³². Некоторые конвенции фактически не применяются, национальное законодательство Франции продолжает действовать несмотря на противоречие положениям конвенций. Например, Конвенция № 22 «О

²⁸ Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958. N° 111. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO (дата обращения: 05.01.2016).

²⁹ Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977. N° 148. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312293:NO (дата обращения: 05.01.2016).

³⁰ Workers with Family Responsibilities Convention, 1981. N° 156. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO (дата обращения: 05.01.2016).

³¹ Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983. N° 159. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312304:NO (дата обращения: 05.01.2016).

³² Dominicé C., Voeffray F. L'Application du droit international général dans l'ordre juridique interne // L'intégration du droit international et communautaire dans l'ordre juridique national. The Hague/London/Boston: Kluwer Law International. 1996. P. 61.

контроле найма моряков»³³ в течение долгого времени не соответствовала французскому законодательству в части работы моряков-иностранцев и условий прекращения трудового договора. Изменения в Морской трудовой кодекс Франции³⁴ были внесены только в 1996 – 1997 годах. Другой пример – Конвенция № 94 «Об условиях труда» (в публичных контрактах)³⁵. Французское законодательство о госзакупках в нарушение этой конвенции не требовало включения в договоры с соответствующей категорий служащих условий, гарантирующих заработную плату, продолжительность рабочего времени, которые не должны быть менее благоприятными, чем общие условия, предусмотренные национальным законодательством и социально-партнерскими соглашениями. Данное противоречие, судя по ежегодным докладом специальной комиссии, не убрano до сих пор³⁶.

Следующим примером может служить Конвенция № 118 «О равноправии в области социального обеспечения»³⁷, которая не выполняется, так как действующее французское законодательство не соответствует требованию Конвенции о равенстве прав работников-иностранцев с работниками-гражданами в вопросе выплаты пособий: согласно Кодексу социального обеспечения Франции³⁸ иностранные работники должны

³³ Seamen's Articles of Agreement Convention, 1926. N° 22. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312167:NO (дата обращения: 05.01.2016).

³⁴ Code du travail maritime, version consolidée au 18 juillet 2013 // Legifrance.gouv.fr. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072051> (дата обращения: 05.01.2016).

³⁵ Labour Clauses (Public Contracts) Convention, 1949. N° 94. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312239:NO (дата обращения: 05.01.2016).

³⁶ Lyon-Caen P. L'application par la France des Conventions internationales du travail // Droits fondamentaux, 2010. N° 8. URL: http://www.droits-fondamentaux.org/IMG/pdf/df8_OIT_Lyon_Caen.pdf (дата обращения: 05.01.2016).

³⁷ Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962. N° 118. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312263:NO (дата обращения: 05.01.2016).

³⁸ Code de la sécurité sociale, version consolidée au 31 décembre 2015 // Legifrance.gouv.fr. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006073189> (дата обращения: 05.01.2016).

подтвердить свое право на проживание во Франции, этого не требуется только для работников стран, с которыми у Франции заключены соответствующие соглашения.

Как видим, и во Франции и в России конвенции МОТ являются работающим инструментом, стимулирующим приведение норм национального законодательства в соответствие с общими требованиями МОТ. В то же время в практике обоих государств присутствует частичное невыполнение государством – членом МОТ взятых на себя обязательств по ратификации конвенций и по приведению национального законодательства в соответствие с международными трудовыми стандартами.

К источникам трудового права во Франции относятся также договоры в рамках Европейского союза (Маастрихтские соглашения³⁹, Лиссабонский договор⁴⁰ и т.д.), директивы, которые государства – члены Европейского союза должны транслировать в национальное законодательство, несоблюдение этого требования может стать предметом разбирательства в Суде Европейского союза.

Внутригосударственные договоры признаются источниками трудового права в обеих странах. В статье 45 Трудового кодекса РФ предусмотрены следующие виды нормативных договоров: генеральное соглашение, отраслевые, межрегиональные и межотраслевые соглашения, региональные и территориальные соглашения, а также коллективный договор, заключаемый на локальном уровне. Коллективные договоры и соглашения могут быть заключены на срок не более 3-х лет (статья 43, 48 Трудового кодекса РФ).

Во Франции отраслевые и межотраслевые соглашения могут заключаться на национальном и региональном уровнях, срок их действия устанавливается самим соглашением. Некоторые соглашения заключаются на неопределенный срок и действуют к настоящему времени уже несколько десятков лет. Если соглашение заключено на определенный срок, он не может превышать 5 лет (статья L2222-4 Трудового кодекса Франции). К коллективным договорам применяются такие же правила, необходимо лишь уточнить, что работодатель обязан не реже чем раз в

³⁹ Traité sur l'Union européenne, version consolidée au 26 octobre 2012, signé à Maastricht en 1992. URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A12012M%2FTXT> (дата обращения: 05.01.2016).

⁴⁰ Traité de Lisbonne modifiant le traité sur l'Union européenne et le traité instituant la Communauté européenne, signé le 13 décembre 2007. URL: <http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cmsUpload/cg00014.fr07.pdf> (дата обращения: 05.01.2016).

год (по некоторым вопросам – раз в 3 года) вступать в переговоры с представителями работников для согласования позиций (статьи L2242-1 – L2243-2 Трудового кодекса Франции).

Статья 5 Трудового кодекса РФ к источникам трудового права относит только нормативные правовые акты и нормативные договоры. В то же время в юридической литературе на протяжении многих лет дискутируется вопрос о признании в качестве источников актов судебной практики. В России огромную роль при разрешении ряда вопросов играют постановления Конституционного Суда РФ и Пленума Верховного Суда РФ. К примеру, Постановление Конституционного Суда РФ от 15 декабря 2011 года № 28-П «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева»⁴¹ имеет значение для регулирования трудовых отношений из-за признания неконституционным положения части 4 статьи 261 Трудового кодекса РФ. Эта статья запрещала увольнение по инициативе работодателя женщины, имеющей детей в возрасте до 3-х лет, но не давала аналогичных гарантий отцу – единственному кормильцу в многодетной семье, воспитывающей малолетних детей, в том числе ребенка в возрасте до 3-х лет, если мать не работает.

Пленум Верховного Суда РФ вправе давать руководящие разъяснения, обязательные как для российских судов при разрешении трудовых споров, так и для других правоприменителей, в том числе работодателей. Принимая постановления, Пленум Верховного Суда РФ не только толкует законодательство, но и восполняет пробелы в правовом регулировании, то есть фактически создает новые правила поведения.

Во Франции судебная практика признана источником права. Высшей судебной инстанцией является Кассационный суд Франции. Именно судебной практикой были созданы новые основания прекращения трудового договора, не предусмотренные изначально Трудовым кодексом Франции, о чем подробнее будет рассказано в пункте 2.3 главы 2 «Прекращение трудового договора».

К источникам трудового права во Франции относят также обычай и трудовой договор. Примером обычаев в трудовом праве могут служить так называемые профессиональные обычаи, которые определяют прави-

⁴¹ Постановление Конституционного Суда РФ от 15 декабря 2011 года № 28-П «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева» // Собрание законодательства РФ, 26.12.2011. № 52. Ст. 7639.

ла для соответствующей профессии в определенной местности. На них сделаны ссылки в трудовом законодательстве. Так, в статье L1237-1 Трудового кодекса Франции установлено, что в качестве периода предупреждения об увольнении работника по собственному желанию при отсутствии уточнения в законе, соглашении или коллективном договоре применяется период, обычно используемый в данной местности и в данной профессии.

В отличие от России, во Франции трудовой договор признается источником трудового права. Он должен соответствовать актам социального партнерства, не может включать условия менее благоприятные для работника, чем содержащиеся в актах социального партнерства, и не может быть изменен без согласия работника.

Как видим, во Франции круг источников трудового права шире, чем в России. С одной стороны, это усложняет систему источников трудового права и требует специальных знаний, а с другой, работнику предоставляются дополнительные возможности по защите своих прав и законных интересов. В частности, при обращении в суд, работник может ссылаться на имеющиеся профессиональные обычаи, сложившиеся в данной местности, он также вправе настаивать на судебном прекращении трудового договора, влекущем негативные последствия финансового характера для работодателя.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ПО РОССИЙСКОМУ И ФРАНЦУЗСКОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ

2.1. Понятие, форма и содержание трудоого договора

Трудовому договору как важнейшему элементу трудового правоотношения уделяется серьезное внимание в трудовом праве любого государства, не являясь исключением Российская Федерация и Франция.

Согласно статье 56 Трудового кодекса РФ трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по определенной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, своевременно и полностью выплачивать заработную плату; работник же обязуется выполнять эту трудовую функцию, осуществлять работу лично и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В Трудовом кодексе Франции определение понятия «трудоого договор» отсутствует, но еще в 1954 году данное понятие было сформулировано Кассационным судом Франции⁴²: трудоого договор – *contrat de travail* – это договор, по которому одна сторона (работник) нанимается выполнять работу в пользу другой стороны (работодателя) и под ее управлением за вознаграждение. Таким образом, согласно французской правовой доктрине трудоого договор включает три обязательных элемента:

- 1) предоставление работы;
- 2) оплату труда;
- 3) юридическую связь субординационного характера⁴³.

В России форма трудоого договора является обязательно письменной. Согласно статье 67 Трудового кодекса РФ трудоого договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, по одному для каждой из сторон, причем работодатель должен выдать экземпляр договора ра-

⁴² Arrêt de la Cour de cassation du 22 juillet 1954 // Bulletin des arrêts des chambres civiles, 1954, IV, N° 576.

⁴³ Hess-Fallon B., Simon A. M. Droit du travail. Dalloz, 2002. 14e édition. 319 p.

ботнику, получив его подпись, подтверждающую такую выдачу, на экземпляре работодателя. При фактическом допуске лица к работе работодатель обязан оформить трудовые отношения с работником не позднее 3-х рабочих дней.

Во Франции письменная форма строго обязательна лишь для срочного трудового договора, который работодатель должен отправить работнику в течение 2-х рабочих дней, иначе он трансформируется в договор на неопределенный срок. Так как по общему правилу трудовой договор во Франции, как и в России, заключается на неопределенный срок, он может быть заключен устно. В этом случае работодатель обязан в течение 2-х месяцев с момента заключения отправить письменное подтверждение работнику. Им может служить как подписанный экземпляр договора, так и просто платежная форма. Если стороны подписали обещание заключить трудовой договор – это обязывает и работодателя и работника.

В срочном трудовом договоре должны присутствовать указания на:

- временный характер договора (обычно через указание срока, но могут быть исключения);
- причины срочности договора (замена конкретного отсутствующего работника, временный рост производственной активности работодателя и т.д.).

Французским законодательством запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях замещения забастовщиков, производства опасных работ и замены работников, уволенных по экономическим причинам (то есть из-за сокращения штата) менее чем 6 месяцев назад.

При заключении трудового договора в письменной форме он составляется на французском языке – это предусмотрено статьей L1221-3 Трудового кодекса Франции. Если работник живет и работает за рубежом, по его просьбе должен быть сделан перевод трудового договора на язык страны проживания работника.

Трудовой кодекс РФ не содержит указания на язык трудового договора. Согласно пункту 1 статьи 68 Конституции РФ государственным языком в Российской Федерации является русский язык. В то же время в соответствии с Законом РФ от 25 октября 1991 года № 1807-1 «О языках народов Российской Федерации»⁴⁴ на территории РФ в официальном делопроизводстве допускается использование языков республик в со-

⁴⁴ Закон РФ от 25 октября 1991 года № 1807-1 (ред. от 12.03.2014) «О языках народов Российской Федерации» // Ведомости СНД и ВС РСФСР, 12.12.1991. № 50. Ст. 1740.

стве Российской Федерации, а также использование языков народов РФ на территориях их компактного проживания, в последнем случае порядок использования таких языков определяется законодательством субъектов РФ.

Содержание любого трудового договора составляют сведения, касающиеся сторон договора, и условия, о которых приходят к соглашению стороны. По российскому трудовому законодательству эти условия делятся на две группы:

1) обязательные условия (при отсутствии такого условия в договоре стороны обязаны оформить его соглашением, которое будет являться неотъемлемой частью договора);

2) дополнительные условия (их может не быть, но если они вписываются в договор, то не должны ухудшать положение работника по сравнению с условиями, установленными законом и актами социального партнерства).

В статье 57 Трудового кодекса РФ в качестве обязательных предусмотрены условия:

- о месте работы;
- о трудовой функции – работе по определенной должности, профессии, специальности с указанием квалификации;
- о дате начала работы, а если договор срочный – о сроке его действия и причинах этого в соответствии с трудовым законодательством;
- об оплате труда;
- об обязательном социальном страховании работника;
- об условиях труда на рабочем месте;
- о режиме рабочего времени, если он отличается от общих правил, касающихся всех работников организации;
- о компенсациях за вредную, опасную работу;
- о характере работы (подвижном, разъездном и т.д.).

Последние три условия должны быть зафиксированы не в любом трудовом договоре, а только в соглашении с работником, труд которого будет проходить при соответствующих обстоятельствах.

Среди возможных дополнительных условий в Трудовом кодексе РФ перечислены условия об уточнении места работы, об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя, и т.д. Перечень дополнительных условий является открытым и может быть расширен сторонами трудового договора с учетом следующего правила: тру-

довой договор не может ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством.

Рассмотрим в качестве возможного дополнительного условия трудового договора условие об испытании. При приеме на работу работнику может быть установлен испытательный срок продолжительностью до 3-х месяцев (статья 70 Трудового кодекса РФ). Если указанный в договоре срок меньше, например, всего 1 месяц, то продлить его потом будет нельзя, так как о сроке испытания стороны договаривались до начала работы. До 6 месяцев допускается испытательный срок для руководящих работников, всего две недели – для лиц, принимаемых на работу на период от 2 до 6 месяцев.

Что касается срока трудового договора, то статья 58 Трудового кодекса РФ называет два вида трудовых договоров: на неопределенный срок и на определенный срок не более 5 лет. Заключение срочных договоров допускается только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ, к примеру, на период выполнения обязанностей отсутствующего работника, на время выполнения временных, сезонных работ и т.д.

Французское трудовое законодательство, как уже упоминалось выше, по общему правилу также предполагает, что трудовой договор заключается на неопределенный срок. Согласно статье L1242-2 Трудового кодекса Франции договор может быть заключен на определенный срок, как и в России, лишь для замены временно отсутствующего работника, при временном расширении производства и в некоторых иных случаях. Максимальная продолжительность срочного трудового договора – 2 года, один раз договор может быть продлен.

К обязательным условиям трудового договора во Франции относятся:

- должность работника;
- профессиональная квалификация работника;
- оплата труда;
- указание на коллективный договор, соглашение, имеющие отношение к работнику;
- срок договора (неопределенный или определенный).

Кроме того, французский работодатель согласно Закону от 5 марта 2014 года «О профессиональной подготовке, занятости и социальной демократии»⁴⁵ обязан информировать нового работника о том, что каж-

⁴⁵Loi N° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale // Legifrance.gouv.fr. URL:

дые два года тот имеет право на профессиональное развитие, в том числе на повышение квалификации. Что интересно, французские работодатели теперь прямо обязаны содействовать повышению квалификации работников, в противном случае работник может инициировать прекращение трудового договора с финансовыми санкциями в отношении работодателя, не исполнившего свою обязанность.

На практике в трудовом договоре обычно указываются также место работы, продолжительность рабочего времени, продолжительность отпуска и срок предупреждения о предстоящем прекращении договора.

Во Франции законодательно установлена обязанность работника быть лояльным в отношении своего работодателя, она предусмотрена статьей L1222-5 Трудового кодекса Франции. Это означает, что работник должен воздерживаться от действий, противоречащих интересам работодателя. Согласно судебной практике к нарушениям данной обязанности могут быть отнесены:

- разглашение информации конфиденциального характера;
- несанкционированное использование имущества работодателя;
- скрытая работа у клиентов компании-работодателя и т.д.

Возможными дополнительными условиями трудового договора являются условия об испытании и об особенностях режима работы.

Условие об испытании французским законодательством регулируется несколько иначе, чем российским. В соответствии со статьей L1221-19 Трудового кодекса Франции максимальный срок испытания составляет: 2 месяца для рабочих и служащих, 3 месяца для технических специалистов и 4 месяца для руководителей. Допускается однократное продление испытательного срока на период, предусмотренный отраслевым соглашением, если в общей сложности срок испытания не превышает 4-х месяцев для рабочих, 6 месяцев для технических специалистов и 8 месяцев для руководителей.

Судебной практикой признаются дополнительными условиями, предназначенными для защиты интересов работодателя:

- условие о возмещении работником расходов на обучение в случае досрочного увольнения;
- условие о конфиденциальности (неразглашении информации);
- условие о праве работодателя на изобретения, сделанные работником;

- условие о неконкуренции (clause de non-concurrence);
- условие о мобильности (clause de mobilité).

Два последних условия не предусмотрены Трудовым кодексом РФ и не могут быть зафиксированы в трудовом договоре с работником в России, так как ухудшают его положение в сравнении с законодательством. Условие о неконкуренции обязывает французского работника после завершения трудовых отношений с работодателем не трудоустраиваться в конкурирующие фирмы. Работодатель, в свою очередь, обязуется ежемесячно выплачивать бывшему работнику денежную компенсацию в размере, эквивалентном примерно 25 – 40 % прежнего заработка. Срок действия соглашения о неконкуренции обычно составляет не более 2-х лет с момента увольнения работника, максимальный срок законом не ограничен и устанавливается отраслевым соглашением или коллективным договором. Например, согласно Национальному соглашению по предприятиям, работающим с сельскохозяйственной техникой и в строительстве от 23 апреля 2012 года⁴⁶, срок соглашения о неконкуренции не может превышать 1,5 года.

Условие о мобильности, включенное в трудовой договор, позволяет работодателю переводить работника на другое рабочее место, в том числе на работу в другую местность, без изменения трудовой функции. Работник не имеет права отказаться от перевода без уважительных причин.

2.2. Заключение и изменение трудового договора

Заключение трудового договора, как и любого другого договора, происходит при взаимном добровольно выраженном согласии сторон. Работодатель свободно набирает сотрудников с учетом установленных законом правил, в частности, не допуская дискриминации, и с соблюдением ряда формальностей.

Согласно статье 3 Трудового кодекса РФ никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получить какие-либо

⁴⁶Nouvelle convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012 // Legifrance.gouv.fr. URL: http://legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do;jsessionid=CE46247BA098DD00222963121C74E5B5.tpdjo10v_2?idConvention=KALICONT000005635653&cid=Texte=KALITEXT000019747349 (дата обращения: 05.01.2016).

преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

В то же время не является дискриминацией установление различий, определяемых свойственными данному виду труда требованиями, зафиксированными в федеральном законодательстве, а также различий, обусловленных особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Законом могут быть предусмотрены различные правила и в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан РФ, решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

В свою очередь согласно статье L1132-1 Трудового кодекса Франции не может быть ущемлено право на трудоустройство лица, другие его права в сфере труда по причинам, связанным с происхождением, полом, нравами (*mœurs*), сексуальной ориентацией или идентичностью, возрастом, семейным положением или беременностью, генетическими характеристиками, действительной либо предполагаемой принадлежностью или непринадлежностью к какой-либо этнической группе, нации, расе, политическими, религиозными убеждениями, профсоюзной деятельностью, внешностью, фамилией, местом жительства, состоянием здоровья или инвалидностью.

Как видим, при заключении трудового договора и в процессе его реализации ни российским, ни французским законодательством не допускается дискриминация. Кроме того, подобно российскому работодателю во Франции работодатель в процессе приема на работу обязан:

- обеспечить прохождение медосмотра отдельными категориями работников – это предусмотрено статьей R4624-18 Трудового кодекса Франции (лица до 18 лет, беременные женщины, лица, нанимающиеся на работу во вредных и (или) опасных условиях труда, инвалиды);
- провести инструктаж по технике безопасности;
- проверить наличие разрешения на работу, если будущий работник – иностранный гражданин.

Возраст, с которого допускается вступление в трудовые отношения, по общему правилу составляет 16 лет и в России и во Франции. Как и в

российском, так и во французском законодательстве существуют исключения, в частности, допускается трудоустройство школьника старше 14 лет на время каникул. Если на работу принимается лицо в возрасте до 18 лет, по французскому законодательству требуется разрешение законного представителя (родителя или опекуна) несовершеннолетнего, за исключением случаев предварительного признания данного лица полностью дееспособным. Согласно статье 63 Трудового кодекса РФ согласие законного представителя требуется при заключении трудового договора лишь с лицом, не достигшим 15 лет. Кроме согласия одного из родителей в этом случае потребуется также разрешение органа опеки и попечительства.

После подписания трудового договора его добросовестное исполнение становится обязательным для сторон договора, это напрямую указано в статье L1222-1 Трудового кодекса Франции. Изменение условий трудового договора допускается по взаимному согласию сторон в рамках действующего трудового законодательства. Исключения из правила о взаимности волеизъявления сторон договора предусмотрены и в российском, и во французском законодательстве.

Согласно Трудовому кодексу РФ возможными причинами внесения изменений в трудовой договор являются:

- перевод работника на другую работу;
- внутренние структурные изменения в организации;
- реорганизация или изменение подведомственности организации;
- смена собственника имущества.

Первая из возможных причин – перевод работника на другую постоянную работу или временный перевод. Переводы на другую работу допускаются лишь с письменного согласия лица. К таким переводам относятся:

- 1) изменение трудовой функции работника;
- 2) изменение структурного подразделения, если оно указано в договоре;
- 3) изменение места расположения организации (в этом случае работнику потребуется переезд в другую местность вместе с работодателем).

Временный перевод работника, предусмотренный статьей 72.2 Трудового кодекса РФ, не всегда обусловлен согласием работника. Не требуется его согласия при переводе на иную работу сроком до одного месяца, когда причиной перевода становятся чрезвычайные обстоятельства (авария, пожар, несчастный случай на производстве) либо являющиеся их следствиями простой, угроза имуществу работодателя. Согласие ра-

ботника нужно получить только при временном переводе на работу более низкой квалификации.

Перевод работника может быть произведен и на основании медицинского заключения (статья 73 Трудового кодекса РФ). Перевести работника, которому противопоказана выполняемая им работа, на другое рабочее место – обязанность работодателя. При этом необходимо письменное согласие работника. Если работник не желает переводиться или в организации отсутствуют вакансии, работодатель обязан отстранить его от работы либо, при необходимости перевода на срок более 4-х месяцев, прекратить договор.

Статья 74 Трудового кодекса РФ предусматривает изменение условий трудового договора по инициативе работодателя, который вправе поменять условия договора при наличии изменений в организационных или технологических условиях труда. Работодатель обязан за 2 месяца уведомить об этом работника. При его согласии – издается приказ о работе в новых условиях, при несогласии – работнику предлагается другая работа. Если работы нет или работник от нее отказался – трудовой договор прекращается. Таков же порядок уведомления работников и при реорганизации работодателя.

В соответствии с французским законодательством изменение трудового договора возможно по экономическим причинам и по причинам личного характера. По экономическим причинам договор может быть изменен, например, вследствие сокращения численности работников у данного работодателя – это основание изменения трудового договора во многом соответствует норме, зафиксированной в статье 74 Трудового кодекса РФ. Правда, срок для предупреждения работника о предстоящих изменениях во Франции меньше и составляет 1 месяц. Более того, срок сокращается до 15 дней, если компания реорганизуется по решению суда (статья L1222-6 Трудового кодекса Франции).

Причиной личного характера, требующей изменения трудового договора, будет являться, к примеру, совершение работником дисциплинарного проступка. Работодатель в качестве меры дисциплинарной ответственности может осуществить дисциплинарный перевод на другую работу. Дело в том, что в соответствии со статьей L1331-1 Трудового кодекса Франции работодатель вправе самостоятельно установить перечень мер дисциплинарной ответственности в правилах внутреннего трудового распорядка, законодательно запрещены лишь дисциплинарные штрафы.

Изменение трудового договора по любому из перечисленных выше обстоятельств требует согласия работника. При отсутствии согласия договор прекращается, а в случае с привлечением к дисциплинарной ответственности – может быть выбрана другая мера ответственности.

В правовом регулировании правил изменения трудового договора по российскому и французскому законодательству наблюдается несомненное сходство. Даже деление возможных изменений, вносимых в трудовой договор, на изменения по причинам экономического и по причинам личного характера, используемое во французском законодательстве, вполне применимо при исследовании соответствующих норм российского законодательства. Формулировка в российском законе «изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда», предусмотренная статьей 74 Трудового кодекса РФ на самом деле менее определена и оставляет работодателю возможность злоупотреблений. Французское законодательство в этом плане более строго к работодателю и не позволяет ему свободно менять штатное расписание, сокращая рабочие места.

В то же время нельзя не отметить и обратное: в Трудовом кодексе РФ законодательные требования прописаны более подробно. Во французском трудовом законодательстве, к примеру, отсутствует перечень обязательных условий трудового договора, некоторые иные требования, фактически обязательные для сторон договора. Это объясняется тем, что значительную роль в регулировании трудовых отношений во Франции играет судебная практика.

2.3. Прекращение трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора по Трудовому кодексу РФ являются:

- соглашение сторон трудового договора;
- истечение срока его действия;
- расторжение договора по инициативе работника;
- расторжение договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия к другому работодателю;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

- нарушение правил заключения трудового договора, исключающее возможность продолжения работы;
- специальные обстоятельства, предусмотренные в пунктах 6 – 9 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ (отказы работника от работы в новых условиях по разным причинам).

Трудовой кодекс Франции, как и Трудовой кодекс РФ, предусматривает возможность прекращения трудового договора по соглашению между сторонами данного договора – работником и работодателем. Такая возможность появилась с внесением поправок в Трудовой кодекс Франции в 2008 году (статьи L1237-11 – L1237-16). Прекращению трудового договора в этом случае должны предшествовать следующие этапы:

- 1) собеседование сторон договора;
- 2) подписание соглашения (с правом отзыва в течение последующих 15 рабочих дней, что отличается от российского опыта: согласно трудовому законодательству и судебной практике РФ соглашение обязательно для подписавших его сторон и не может быть изменено в одностороннем порядке);
- 3) запрос об утверждении соглашения в la DIRECCTE – региональное управление Министерства труда, занятости, профессионального образования и социального диалога Франции (Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social), которое дает ответ в течение 15 рабочих дней.

Как видим, волеизъявление сторон по вопросу о прекращении трудового договора во Франции формально является недостаточным и должно сопровождаться подписанием указанного соглашения третьим субъектом – специальным государственным органом, чего не требуется для прекращения трудового договора в результате соглашения сторон по российскому законодательству. Такое ограничение усмотрения сторон договора во Франции объясняется необходимостью страхования работника на случай безработицы. Тем не менее, количество обращений в региональные управления Министерства труда Франции измеряется десятками тысяч в месяц и более 90 % из них одобряются⁴⁷.

Следующее основание прекращения трудового договора – истечение срока его действия. Российским законодательством на работодателя возложена обязанность письменно предупредить об этом работника не ме-

⁴⁷ Anzil C. La rupture conventionnelle a-t-elle le vent en poupe? Source: Ministère du travail, 01.08.2014. URL: <http://www.juritravail.com/Actualite/Rupture-amicable-conventionnelle-commun-accord/Id/147561> (дата обращения: 05.01.2016).

нее чем за 3 календарных дня (статья 79 Трудового кодекса РФ). Не требует такого предупреждения только прекращение договора с работником, исполнявшим обязанности временно отсутствующего постоянного работника. Если работодатель не предпримет никаких действий к прекращению трудового договора, то срочный трудовой договор трансформируется в трудовой договор на неопределенный срок. Впрочем, согласно судебной практике предупреждение работодателем работника не заблаговременно, а лишь в день увольнения, может повлечь только продление срока действия договора на 3 дня, но не преобразование такого договора в бессрочный⁴⁸.

Аналогичное положение о трансформации срочного трудового договора в договор на неопределенный срок, если стороны продолжили отношения, предусмотрено статьей L1243-11 Трудового кодекса Франции.

Наиболее часто встречающееся в российской практике основание прекращения трудового договора – увольнение работника по собственному желанию или расторжение трудового договора по инициативе работника, (статья 80 Трудового кодекса РФ). Оно предполагает предупреждение работником работодателя о предстоящем увольнении не позднее чем за 2 недели. Увольнение работника по собственному желанию согласно российскому законодательству:

- 1) требует письменного заявления работника;
- 2) не обязывает работника указывать в заявлении причину увольнения;
- 3) предусматривает возможность для работника отозвать свое заявление до истечения срока предупреждения и остаться на работе, исключение составляет приглашение работодателем в письменной форме другого работника, которому нельзя отказать в заключении трудового договора по российскому законодательству.

Увольнение по собственному желанию, даже происходящее вопреки интересам работодателя – это неотъемлемое право каждого наемного работника. Работник, увольняющийся по собственной инициативе, располагает правами, предусмотренными статьями 80, 84.1, 127 и 140 Трудового кодекса РФ:

– расторгнуть трудовые отношения в срок, установленный законом, или в любой другой день при согласии работодателя;

⁴⁸ Апелляционное определение Верховного суда Республики Бурятия от 17 октября 2012 года № 33-2935 // Справочная правовая система КонсультантПлюс: судебная практика. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=433309> (дата обращения: 05.01.2016).

- отозвать свое заявление об увольнении и продолжать работать;
- получить в день увольнения трудовую книжку с соответствующей записью, справку о среднем заработке за два года, копии приказов;
- пойти в отпуск до увольнения либо получить компенсацию за неиспользованный отпуск;
- получить в день увольнения причитающуюся заработную плату.

В то же время право на прекращение трудовых отношений по инициативе работника ограничено рядом возникающих у него в связи с предстоящим увольнением обязанностей, основные из которых:

1) письменное предупреждение работодателя об увольнении (часть 1 статьи 80 Трудового кодекса РФ);

2) выполнение работы в течение всего периода до увольнения (подпункты «в», «г» пункта 39 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»⁴⁹;

3) в ряде случаев – выплата компенсации работодателю (статья 207, части 3 – 5 статьи 348.12 Трудового кодекса РФ).

Рассмотрим каждую из названных выше обязанностей.

Итак, работник обязан поставить работодателя в известность о предстоящем увольнении в письменной форме. По общему правилу, установленному статьей 80 Трудового кодекса РФ, срок предупреждения об увольнении составляет 2 недели как для работников, с которыми трудовой договор был заключен на неопределенный срок, так и для работников по срочному трудовому договору. Исключения составляют некоторые категории работников, которые вправе уволиться прямо в день подачи заявления, например, лица, зачисленные в образовательное учреждение, пенсионеры в связи с выходом на пенсию, работники, чьи права нарушены работодателем и это установлено органами, осуществляющими государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и т.д.

Срок предупреждения об увольнении по инициативе работника сокращается когда:

- работодатель с этим соглашается – от 0 до 2-х недель (часть 2 статьи 80 Трудового кодекса РФ);
- работник находится на испытательном сроке – 3 дня (статья 71 Трудового кодекса РФ);

⁴⁹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 24.11.2015) // Российская газета, 08.04.2004. № 72.

– работник заключал трудовой договор на срок до 2-х месяцев – 3 дня (статья 292 Трудового кодекса РФ);

– работник занят на сезонных работах – 3 дня (статья 296 Трудового кодекса РФ);

– это предусмотрено в трудовом договоре между работником и работодателем – физическим лицом или религиозной организацией – от 0 до 2-х недель (статьи 307, 347 Трудового кодекса РФ).

С другой стороны, закон говорит и о возможном удлинении срока предупреждения работодателя о предстоящем увольнении до одного месяца, это касается, в частности:

– руководителя по срочному трудовому договору (статья 280 Трудового кодекса РФ);

– сотрудников органов внутренних дел (статья 84 Федерального закона от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»⁵⁰);

– профессиональных спортсменов (статья 348.12 Трудового кодекса РФ).

Вторая обязанность работника – добросовестно трудиться в оставшееся время – заключается в необходимости продолжить исполнение своих трудовых обязанностей до окончания срока предупреждения об увольнении. За оставление работы без уважительной причины работодатель имеет право уволить работника не по собственному желанию, а за прогул – по подпункту «а» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

Третья обязанность касается не всех работников. Компенсация работодателю за досрочное расторжение трудового договора предусмотрена только:

– для работников, прошедших обучение за счет работодателя и увольняющихся без уважительной причины, не отработав оговоренный соглашением срок (статьи 207, 249 Трудового кодекса РФ);

– для профессиональных спортсменов (части 3 – 5 статьи 348.12 Трудового кодекса РФ).

Согласно трудовому законодательству, действующему во Франции, форма предупреждения об увольнении может быть как письменной, так и устной, хотя на практике обычно используется письменная форма. Прекращение трудового договора по инициативе работника во Франции

⁵⁰ Федеральный закон от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ», 05.12.2011. № 49. Ч. 1. Ст. 7020.

именуется «démission» и предполагает ясно выраженное желание работника уволиться. Прекращение трудовых отношений по инициативе работника не должно быть связано с давлением со стороны работодателя, не может быть обусловлено виновными действиями работодателя. Если работодатель уволит работника, в заявлении об увольнении по собственному желанию которого в качестве причины указано на неправомерные действия работодателя в отношении работника, например, на невыполнение работодателем обязательств, взятых на себя по трудовому договору, то работник, обратившись затем в суд по трудовым спорам, может добиться перекалфикации увольнения на прекращение трудового договора работодателем без действительной и серьезной причины, что повлечет финансовые санкции в отношении работодателя.

Для оформления увольнения по инициативе работника работодателю недостаточно озвученного работником под влиянием эмоций желания уволиться. Зато, если работник высказал четкое и ясное намерение прекратить трудовые отношения, он не может отозвать свое заявление, а работодатель не обязан удовлетворять просьбу работника об отзыве заявления об увольнении и о продолжении работы.

Так как Трудовой кодекс Франции не предусматривает обязательного письменного заявления работника об увольнении, то в случае устного заявления работодатель должен лишь зафиксировать его в своих документах, получив подпись работника. В коллективном договоре или трудовом договоре с работником может быть установлена обязательная письменная форма заявления об увольнении.

Французское трудовое законодательство, в отличие от российского, не содержит общего правила о продолжительности срока предупреждения о предстоящем увольнении по собственному желанию. Статья L1237-1 Трудового кодекса Франции гласит, что срок может быть установлен законом или соглашением. Его можно найти в коллективном договоре, отраслевом соглашении, обычаях данной местности или в самом трудовом договоре. Срок составляет от нескольких дней до 3-х месяцев. Продолжительность предупреждения, в случае, если она установлена трудовым договором, не может превышать срока, предусмотренного соглашением, коллективным договором.

Так, например, согласно Национальному соглашению от 24 ноября 1999 года⁵¹, которое распространяется на всех работников, не являю-

⁵¹Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 // Legifrance.gouv.fr. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635792> (дата обращения: 05.01.2016).

щихся государственными служащими, и заключено на неопределенный срок, период предупреждения составляет (статья 11 «а» Национального соглашения):

- 1 неделю – для работников, проработавших менее полугода;
- 2 недели – для работников, проработавших от полугода до двух лет;
- 1 месяц – для работников, проработавших свыше двух лет.

Отраслевые соглашения могут устанавливать и более длительные сроки для предупреждения об увольнении по инициативе работника. Например, Национальное соглашение по персоналу Управления технических исследований, Управления инженеров-консультантов и консалтинговых компаний от 15 декабря 1987 года⁵² предусматривает в статьях 14 – 15 следующие сроки:

- 1 день – в течение первого месяца испытания;
- 1 неделя – после месяца испытания;
- 1 месяц, если соглашением сторон не установлено больше;
- 2 месяца – для рабочих и технического персонала после двух лет работы;
- 3 месяца – для инженеров и служащих после двух лет работы.

Непосредственно в Трудовом кодексе Франции зафиксированы сроки предупреждения лишь для отдельных категорий работников. Например, период предупреждения со стороны работника сокращается до двух дней, если работник находится на испытательном сроке и до одного дня – если такой работник успел проработать менее 8 дней (статья L1221-26 Трудового кодекса Франции).

Период предупреждения вообще отсутствует, если увольняется:

- беременная работница, при наличии медицинского подтверждения (статья L1225-34 Трудового кодекса Франции);
- работник с целью воспитания ребенка в возрасте до двух месяцев (статья L1225-66 Трудового кодекса Франции).

Этот период согласно Трудовому кодексу Франции составляет:

- всего 15 дней, когда работник увольняется с целью воспитания ребенка, находясь в отпуске по уходу за ребенком (статья L1225-66 Трудового кодекса Франции);

⁵² Convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 // Legifrance.gouv.fr. URL: http://www.legifrance.gouv.fr/download_code_pdf.do?cidTexte=KALITEXT000005679895&pdf=KALITEXT000005679895 (дата обращения: 05.01.2016).

– 3 месяца, если работник увольняется в связи с истечением отпуска, предоставленного для создания собственного бизнеса, то есть фактически работник не появится на работе после отпуска (статья D3142-45 Трудового кодекса Франции);

– 1 месяц – для журналистов, проработавших менее трех лет;

– 2 месяца – для журналистов, проработавших более трех лет (статья L7112-2 Трудового кодекса Франции) и т.д.

Специальные сроки предупреждения об увольнении касаются работников департаментов Мозель, Нижний Рейн и Верхний Рейн (статьи L1234-15 – L1234-17-1 Трудового кодекса Франции):

– 1 день, если вознаграждение установлено за каждый день;

– 1 неделя, если вознаграждение устанавливается за неделю;

– 15 дней, если вознаграждение устанавливается за месяц;

– 6 недель, если вознаграждение устанавливается ежеквартально или за более длительный период и т.д.

Нормы, касающиеся работников и работодателей отдельных территорий, нередко встречаются в тексте Трудового кодекса Франции. Несмотря на то, что Французская республика является унитарным государством в отличие от Российской Федерации, Трудовой кодекс Франции демонстрирует различающееся правовое регулирование разных вопросов в сфере труда применительно к большей части территории Франции и к отдельным составляющим ее единицам. Это связано, во-первых, с присоединением к Франции нескольких административных единиц, историческая принадлежность которых оспаривалась Францией и Германией, довольно продолжительное время они входили в состав Германии и там сложилась несколько отличная от традиционной французской правовая регламентация трудовых отношений. Во-вторых, у Франции есть так называемые «заморские территории» (*départements d'outre-mer*) и иные территориальные образования с особым статусом – оставшиеся от колониальной империи небольшие «осколки», которые находятся в составе бывшей метрополии, к ним, например, относятся Гвиана, Гваделупа, Мартиника и т.д.

В отличие от российского законодательства Трудовой кодекс Франции предусматривает: если с работником заключен срочный трудовой договор, он не может уволиться на основании только собственного желания без согласия работодателя. Исключения составляют следующие случаи:

– работник находится на испытательном сроке (статья L1242-11 Трудового кодекса Франции);

– работник получил от другого работодателя предложение заключить трудовой договор на неопределенный срок (есть договор или гарантийное письмо с точной датой начала работы), тогда срок предупреждения складывается из расчета один день за неделю, но не более двух недель в общей сложности (статья L1243-2 Трудового кодекса Франции);

– работодатель совершил серьезное нарушение (не выплачивал зарплату, сексуально домогался, не предоставил соответствующую работу, изменил договор без согласия работника и т.д.);

– присутствуют чрезвычайные обстоятельства: пожар, наводнение и т.д., парализующие работу предприятия (статья L1243-1 Трудового кодекса Франции);

– работнику противопоказана работа по медицинскому заключению (статья L1243-1 Трудового кодекса Франции).

Некоторые категории работников могут досрочно расторгнуть трудовой договор, если получили диплом о соответствующем образовании, но и в этом случае они должны проинформировать работодателя за 2 месяца⁵³.

Обязанность работника выплатить компенсацию работодателю предусмотрена французским законодательством не только для спортсменов и лиц, обучавшихся за счет работодателя, при увольнении раньше оговоренного срока, но также для:

– работника, не отработавшего период предупреждения об увольнении (сумма эквивалентна его заработку за этот срок);

– работника по срочному трудовому договору, уволившегося досрочно без согласия работодателя при отсутствии названных выше исключений (к примеру, Постановление Кассационного Суда Франции от 9 февраля 2011 года № 09-42485⁵⁴ подтвердило обязанность работника в конкретном случае выплатить работодателю 8000 евро);

– работника, подписавшего с работодателем соглашение о неконкуренции, но трудоустроившегося вопреки ему.

Таким образом, если работник покинет рабочее место до истечения срока предупреждения об увольнении, работодатель вправе обратиться в

⁵³ Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. URL: <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/demission,120/demission,1095.html> (дата обращения: 05.01.2016).

⁵⁴ Arrêt de la Cour de cassation du 9 février 2011 N° 09-42485 // Legifrance.gouv.fr. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000023576764&fastReqId=1333584318&fastPos=1> (дата обращения: 05.01.2016).

суд по трудовым спорам и потребовать компенсации ущерба, причиненного действиями работника (в действительности это происходит нечасто). Сумма компенсации равняется сумме заработка, который получил бы работник, отработав положенное время. Компенсация может быть достаточно большой, если учесть, что некоторые соглашения предусматривают срок предупреждения об увольнении продолжительностью до 3-х месяцев. В соответствии со статьей L1237-3 Трудового кодекса Франции солидарную с работником ответственность несет новый работодатель.

Подобные компенсации работодателям не предусмотрены российским трудовым законодательством, исключение составляют профессиональные спортсмены (статья 348.12 Трудового кодекса РФ). Российский работодатель может лишь изменить формулировку прекращения трудовых отношений с увольнения по инициативе работника на увольнение за прогул при условии соблюдения всех формальностей, предписанных законом для привлечения работника к дисциплинарной ответственности, в данном случае – в виде увольнения, но уже по инициативе работодателя.

Так же как и по российскому трудовому законодательству (статья 127 Трудового кодекса РФ) согласно французскому закону работник вправе взять до увольнения неиспользованный отпуск, если работодатель согласится с этим, в противном случае выплачивается компенсация.

Самым значимым преимуществом российского правового регулирования по сравнению с французским в рассматриваемой области является возможность расторжения срочного трудового договора по инициативе работника практически без отличий от трудового договора, заключенного на неопределенный срок. Французский работник по срочному трудовому договору не может уволиться по собственному желанию без уважительной причины, не рискуя при этом понести финансовые расходы на выплату компенсации работодателю.

Другое распространенное на практике основание прекращения трудового договора – увольнение по инициативе работодателя. В российском законодательстве оно предусмотрено статьей 81 Трудового кодекса РФ. Основания для такого увольнения могут быть поделены на:

- 1) увольнение за виновные действия со стороны работника;
- 2) увольнение при отсутствии вины работника.

К основаниям первой группы относятся: увольнение за прогул, за появление в нетрезвом виде, за разглашение охраняемой законом тайны, за совершение по месту работы хищения и т.д. Во вторую группу вхо-

дят: ликвидация организации, сокращение штата, недостаточная квалификация работника, подтвержденная результатами аттестации и т.д.

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с нормами французского трудового права именуется иначе чем увольнение по собственному желанию (не «*démission*», а «*licenciement*») и допускается в следующих случаях:

- по персональным мотивам (по причинам личного характера);
- по экономическим мотивам.

При увольнении по инициативе работодателя работнику обязательно должно быть вручено письменное уведомление о предстоящем увольнении с указанием причин. Если работник оспорит увольнение в суд по трудовым спорам, то работодатель, отстаивая правомерность своих действий, может ссылаться только на те причины, которые названы в уведомлении, работник вправе ссылаться и на другие факты.

Увольнение по персональным мотивам может быть следствием совершения работником дисциплинарного проступка, тогда оно будет аналогичным увольнению за виновные действия со стороны работника по российскому законодательству. Кроме того, увольнение по персональным мотивам может быть следствием несоответствия работника занимаемой должности из-за недостаточной квалификации, если работодатель не имеет возможности перевести его на другое место работы. Главное, что у работодателя в этом случае должна быть действительная и серьезная причина (*cause réelle et sérieuse*) для прекращения трудовых отношений с работником. Если такой причины нет, Трудовой кодекс Франции устанавливает финансовые санкции для работодателя, их величина зависит от стажа работы сотрудника и размера организации. Согласно статье L1235-3 Трудового кодекса Франции, если работник отработал в компании не менее 2-х лет и численность персонала составляет не менее 11 человек, то работодатель, уволивший работника без действительной и серьезной причины, будет обязан выплатить такому работнику компенсацию в размере не менее, чем его заработная плата за 6 месяцев работы. При меньшем стаже работы лица в организации (либо меньшем количестве сотрудников в компании) работник также имеет право на компенсацию, которая будет рассчитывается в зависимости от понесенного работником ущерба, размер компенсации утверждается судом.

Процедура увольнения работника по персональным мотивам включает несколько обязательных моментов:

- 1) вызов работника на собеседование;

2) проведение собеседования (не ранее, чем через 5 рабочих дней после вызова);

3) при принятии работодателем решения об увольнении – уведомление об увольнении работника (не ранее, чем через 2 рабочих дня после собеседования).

Если работодатель нарушил процедуру, работник получает право на компенсацию в размере одного месячного заработка согласно статье L1235-2 Трудового кодекса Франции. При несоблюдении процедуры (а равно при превышении месячного срока для увольнения за дисциплинарный проступок, при нарушении работодателем дополнительных требований, установленных коллективным договором) суд может обязать работодателя выплатить дополнительные средства уволенному работнику. Так, работник получает право на 1/5 месячного заработка за каждый год стажа и еще на 2/15 месячного заработка за каждый год стажа сверх 10 лет (статьи L1234-9 и R1234-2 Трудового кодекса Франции). Компенсация не выплачивается, если работник уволен за серьезный или тяжелый проступок (о градации дисциплинарных проступков будет подробно рассказано в главе 5 «Дисциплинарная ответственность работников»).

Увольнение по инициативе работодателя по экономическим мотивам (статья L1233-3 и последующие статьи Трудового кодекса Франции) не имеет отношения к личности работника. Прекращением трудового договора по данному основанию будет:

- увольнение работника вследствие реорганизации предприятия, необходимой для сохранения его конкурентоспособности;
- увольнение из-за прекращения деятельности предприятия.

Срок предупреждения работника о предстоящем увольнении составляет минимум 2 месяца (норма схожа с нормой российского законодательства, предусматривающей предупреждение работника об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации либо в связи с ликвидацией организации, часть 2 статьи 180 Трудового кодекса РФ). Указанное правило распространяется на работников, чей стаж работы в организации составляет более 2-х лет. Срок предупреждения сокращается до одного месяца, если стаж работы сотрудника более полугода, но менее 2-х лет, при меньшем стаже работы срок предупреждения законом не предусмотрен. Для сравнения, российское законодательство устанавливает обязанность работодателя предупредить о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата даже временных работников, срок трудового договора с которыми не превышает 2-х

месяцев – не менее чем за 3 календарных дня (часть 2 статьи 292 Трудового кодекса РФ).

При рассмотрении вопроса о законности увольнения работника по экономическим мотивам необходимо учитывать, что французский работодатель должен способствовать переобучению работника, стараясь избежать его увольнения, а также принять меры по сохранению рабочих мест. По закону это является обязательным, когда увольнение касается минимум 10 сотрудников организации, в штате которой состоят 50 или более человек. Если работодатель не предпринимал никаких действий по переобучению работника, по рассмотрению возможностей гибкой занятости, то суд вправе переqualифицировать такое прекращение трудовых отношений по экономическим мотивам в увольнение по инициативе работодателя без действительной и серьезной причины с соответствующими неблагоприятными последствиями для работодателя⁵⁵. Ведь в этом случае он не выполнил своих обязательств перед работником. Чтобы избежать санкций работодатель обязан был совершить как минимум одно из следующих действий:

- предложить работнику, которого планирует уволить по экономическим мотивам, *contrat de sécurisation professionnelle* – договор профессиональной защиты – понятие было введено в правовое поле Франции Законом от 28 июля 2011 года № 2011-893⁵⁶, по данному договору, максимальная продолжительность которого составляет 1 год, работник может быть направлен на переобучение, ему выплачивается пособие в размере 80 % заработка);

- выплатить работнику компенсации в размере эквивалентном компенсациям за увольнение по персональным мотивам, если коллективным договором не предусмотрены более благоприятные для работника условия;

- соблюдать право работника на приоритет в восстановлении на работе перед сторонними лицами.

⁵⁵ Arrêt de la Cour de cassation du 2 juillet 2014 N° 13-13876 // Legifrance.gouv.fr. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029194696&fastReqId=1761289754&fastPos=1> (дата обращения: 05.01.2016).

⁵⁶ Loi N° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels // Legifrance.gouv.fr. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000024408887&categorieLien=id> (дата обращения: 05.01.2016).

Как и по российскому трудовому законодательству (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ) во Франции увольнению работника по экономическим мотивам в связи с сокращением его должности должно предшествовать предложение всех подходящих этому сотруднику вакантных рабочих мест⁵⁷.

При увольнении по инициативе работодателя работника по срочному трудовому договору до истечения срока его действия (при отсутствии вины работника, утраты последним трудоспособности или обстоятельство форс-мажор), суд может обязать такого работодателя выплатить работнику компенсацию в размере среднего заработка за весь период, оставшийся до окончания срока договора.

В качестве самостоятельного основания прекращения трудового договора во Франции предусмотрен акт расторжения трудового договора работником по вине работодателя (*prise d'acte de la rupture*). В Трудовом кодексе Франции упоминание об этой форме прекращения трудовых отношений до недавнего времени отсутствовало, она создана судебной практикой – судами по трудовым спорам и Кассационным Судом Франции. Работник требует расторжения договора вследствие виновных действий (бездействия) работодателя. Последствия для работодателя в этом случае значительно отличаются от последствий увольнения работника по собственному желанию. Применение данного основания возможно только через суд по трудовым спорам. Если суд не признает доводы работника убедительными, то прекращение трудового договора будет им квалифицировано как увольнение по собственному желанию. Если позиция работника будет признана судом правомерной, то прекращение трудовых отношений вызовет для работодателя такие же последствия, как и увольнение работника без действительной и серьезной причины. Бремя доказывания обоснованности расторжения трудового договора лежит на работнике.

Кроме того, возможна иная форма прекращения трудовых отношений через обращение работника в суд с просьбой расторгнуть трудовой договор вследствие неправомерных действий работодателя (*résiliation judiciaire du contrat*). В этом случае решение о расторжении договора или оставлении его в силе будет приниматься судом. Если суд признает, что факты, изложенные работником, достаточны, для работодателя возник-

⁵⁷ Arrêt de la Cour de cassation du 2 juillet 2014 N° 13-12049 // Legifrance.gouv.fr. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029194794&fastReqId=967979595&fastPos=1> (дата обращения: 05.01.2016).

нут те же последствия как и при увольнении работника без действительной и серьезной причины. Если позиция работника не будет признана убедительной судом, трудовой договор останется в силе. В отличие от предыдущей ситуации трудовой договор на момент рассмотрения дела в суде действует и работник продолжает работу. В случае использования акта расторжения трудового договора работником по вине работодателя сотрудник уже не работает в организации на момент рассмотрения дела судом.

Два указанных основания прекращения трудового договора не имеют эквивалента в российской практике. Во Франции в настоящее время они встречаются все чаще, юристы предрекают дальнейшее расширение их использования⁵⁸.

В качестве отдельного основания прекращения трудового договора во Франции выделяется достижение работником пенсионного возраста. Если работник, достигший возраста 62 лет, решит выйти на пенсию, он имеет право на получение выходного пособия, но обязан заблаговременно предупредить работодателя о предстоящем увольнении. Срок предупреждения об увольнении по инициативе работника в этом случае устанавливается в коллективном договоре, но не может превышать двух месяцев (статьи L1234-1, L1237-10 Трудового кодекса Франции). Выходное пособие составляет 0,5 месячного заработка при стаже работы от 10 до 15 лет, 1 месячный заработок при стаже работы от 15 до 20 лет, 1,5 месячных заработков при стаже работы от 20 до 30 лет и 2 месячных заработка при более длительном стаже.

Прекращение трудовых отношений с работником, достигшим пенсионного возраста, по инициативе работодателя обязывает последнего соблюсти ряд условий. Во-первых, работодатель должен за 3 месяца до наступления пенсионного возраста письменно спросить работника о его желании покинуть место работы. Во-вторых, работнику дается время на принятие решения и ответ работодателю – 1 месяц. Если работник соглашается, процедура аналогична увольнению по собственному желанию (с выплатой выходного пособия). Если работник не желает прекращать трудовые отношения, то работодатель не может повторно сделать такое предложение в течение года. При отсутствии у работника желания уволиться эту процедуру работодателю придется повторять ежегодно до

⁵⁸ Tayefeh J. Résiliation judiciaire du contrat de travail: les manquements graves de l'employeur doivent rendre impossible la poursuite du contrat de travail, 18.06.2014. URL: <http://www.village-justice.com/articles/Resiliation-judiciaire-contrat,17169.html> (дара обращения: 05.01.2016).

достижения работником 70-летнего возраста (L1237-5 Трудового кодекса Франции).

В соответствии с французским законодательством при увольнении по любому основанию работнику должен быть выдан расчетный лист (второй экземпляр документа, подписанный работником, остается у работодателя). Работник в течение 6 месяцев после подписания расчетного листа может его оспорить.

В обязанности французского работодателя входит также выдача работнику рабочего свидетельства (*certificat de travail*), штраф за невыполнение этой обязанности составляет 750 евро. В свидетельство заносятся данные о приеме и увольнении работника, занимаемой им должности, переводах и т.д. В общем виде информация, содержащаяся в *certificat de travail*, соответствует записям в трудовую книжку российского работника.

Последняя обязанность работодателя – выдать работнику справку для предоставления в государственное бюро занятости (*attestation Pôle Emploi*), что позволит работнику реализовать свое право на страхование от безработицы.

Французское трудовое законодательство не содержит такого основания для прекращения трудового договора как перевод работника к другому работодателю, в российском законодательстве – это скорее пережиток советского законодательства о труде, когда подобный перевод производился с сохранением непрерывного трудового стажа и с правом на отпуск без отработки необходимого периода у нового работодателя.

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, предусмотренное статьей 83 Трудового кодекса РФ, также отсутствует в качестве самостоятельного основания прекращения трудового договора во французском законодательстве. В то же время Трудовой кодекс Франции содержит упоминание об обстоятельствах форс-мажор, наличие которых освобождает работодателя от выплаты компенсаций работникам при увольнении (L1234-12 и L1234-13 Трудового кодекса Франции). Формально увольнение происходит по инициативе работодателя. Отдельно предусмотрено и приостановление трудового договора с работником, который по медицинскому заключению не может выполнять работу (L1226-3 Трудового кодекса Франции). Приостановление договора происходит на весь период профессионального переобучения такого сотрудника. В случае увольнения работника ему выплачивается компенсация работодателем или специальным фондом,

увольнение также считается проведенным по инициативе работодателя (L1226-4-1 Трудового кодекса Франции).

В целом прекращение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по российскому и французскому законодательству может быть сведено к трем наиболее употребительным основаниям прекращения: по соглашению сторон, по инициативе работника и по инициативе работодателя. В российском законодательстве большое значение имеет также прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Интересными с точки зрения возможного заимствования российским законодателем представляются следующие положения французского законодательства:

- право работодателя требовать выплаты компенсации от работника за неотработанный период времени после предупреждения об увольнении по собственному желанию, данная мера, учитывая интересы работодателя, позволит снизить психологическое давление на работника (через угрозу увольнения за прогул) со стороны руководства организации;

- наличие у работодателя дополнительного основания, позволяющего уволить работника – за психологическое насилие над личностью другого работника. Во Франции такое насилие – *harcèlement moral* – трактуется судами как серьезный проступок наравне с физическим насилием;

- признание за работником, ранее уволенным вследствие сокращения штата, приоритетного права возвращения на прежнюю работу в случае, если работодатель по истечении определенного периода вернет сокращенные ставки в штатное расписание. Это положение, с одной стороны, предоставит дополнительные гарантии увольняемым работникам, с другой стороны, уменьшит стремление работодателей избавиться от негодных руководству сотрудников путем проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников организации.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА ПО РОССИЙСКОМУ И ФРАНЦУЗСКОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ

Рабочее время и время отдыха – взаимосвязанные институты трудового права. Нормы, входящие в эти институты, регламентируют продолжительность и специфику работы в различные периоды времени, периодичность и количество предоставляемого работнику времени отдыха. Продолжительность работы является одним из основных факторов, влияющих, с одной стороны, на заработную плату работника, а с другой, на его здоровье и возможности для полноценной жизни и саморазвития.

Согласно статье 91 Трудового кодекса РФ рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые по законодательству РФ относятся к рабочему времени. Определение рабочего времени, данное в статье L3121-1 Трудового кодекса Франции, в целом соответствует определению, содержащемуся в статье 91 Трудового кодекса РФ: рабочее время – это время, в течение которого работник находится в распоряжении работодателя и должен выполнять его указания без возможности заниматься личными делами; в рабочее время входят некоторые периоды, в которые работник фактически не выполняет работу, в частности, время в пути между местами работы, прохождение медицинского осмотра и т.д.

Нормальная продолжительность рабочего времени по российскому законодательству составляет 40 часов в неделю, во Франции она несколько меньше и ограничена 35-часовой недельной нормой согласно тексту статьи L3121-10 Трудового кодекса Франции

Максимальная продолжительность рабочего времени в неделю (с учетом возможной сверхурочной работы) во Франции составляет 48 часов. При этом должно соблюдаться правило об ограничении продолжительности работы в среднем до 44 часов в неделю на протяжении 12 недель подряд.

Пределы длительности рабочего дня установлены в границах 10 часов (статья L3121-34 Трудового кодекса Франции). Контроль за соблюдением продолжительности работы осуществляется работодателем. При

невыполнении предписанных законом ограничений по времени работы работодатель может быть привлечен к ответственности, например, к штрафу в размере 750 евро (статья R3135-2 Трудового кодекса Франции).

Трудовым кодексом РФ предельная продолжительность рабочего дня предусмотрена лишь для отдельных категорий работников: несовершеннолетних лиц, работников с вредными и (или) опасными условиями труда, инвалидов (статья 94 Трудового кодекса РФ), а также в отдельные временные периоды – перед выходными и праздничными днями (статья 95 Трудового кодекса РФ).

Во Франции работа за пределами 35-часовой недельной нормы считается сверхурочной, в России сверхурочной будет работа за пределами нормального времени ежедневной работы (смены) конкретного работника.

Максимальное число часов сверхурочной работы в течение года определяется коллективным договором или отраслевым соглашением, а при отсутствии договорного регулирования вопроса ограничено 220 часами в год Трудовым кодексом Франции. Предельный объем сверхурочной работы во Франции на 100 часов больше, чем предусмотрено для российских работников статьей 99 Трудового кодекса РФ.

Сверхурочная работа осуществляется по распоряжению работодателя. При отсутствии уважительных причин для отказа французский работник обязан отработать сверхурочные часы. По Трудовому кодексу РФ работник может быть привлечен к сверхурочной работе без его согласия только в трех случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем водо-, газо-, теплоснабжения и т.д.;
- 3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств.

Трудовым кодексом Франции установлена возможность включения в трудовой договор дополнительного условия, предусматривающего оплату труда с учетом возможного привлечения лица к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. В этом случае привлечение к работе сверх нормы часов не потребует от работодателя до-

полнительной оплаты, что очень схоже с условием о ненормированном рабочем дне по российскому законодательству. Важным отличием является законодательное требование о точном определении предельного объема сверхнормативных часов за определенный период: неделю, месяц или год. Отсутствие точного количества таких часов в трудовом договоре позволяет работнику требовать дополнительной оплаты за каждый сверхурочно отработанный час, на что было указано в Постановлении Кассационного суда Франции от 15 января 2014 года № 12-19446⁵⁹. Последнее делает положение французских работников, в трудовой договор с которыми включено условие о работе за пределами нормы рабочего времени, более выгодным, чем положение российских работников с ненормированным рабочим днем, в отношении которых Трудовой кодекс РФ не устанавливает никаких пределов превышения нормы рабочего времени.

Условие о работе сверх нормы рабочего времени может быть включено в трудовой договор только с работниками, которые обладают определенной самостоятельностью при распределении времени своей работы. В коллективном договоре или отраслевом соглашении должны быть предусмотрены категории таких работников и временные рамки привлечения их к работе за пределами нормального числа часов с учетом того, что максимально допустимое количество рабочих дней в году равняется 218 дням. Для сравнения, в Трудовом кодексе РФ не содержится указания на возможность включения в трудовой договор условия о ненормированном рабочем дне только в отношении работников, распределяющих рабочее время по своему усмотрению, на практике это приводит к многочисленным злоупотреблениям со стороны работодателей. Данное ограничение волеизъявления работодателей зафиксировано лишь в некоторых подзаконных актах, например, в Постановлении Правительства РФ от 11 декабря 2002 года № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях»⁶⁰.

⁵⁹ Arrêt de la Cour de cassation du 15 janvier 2014 N° 12-19446 // Legifrance.gouv.fr. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028489008&fastReqId=941691361&fastPos=2> (дата обращения: 05.01.2016).

⁶⁰ Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 года № 884 (ред. от 30.09.2014) «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в

От сверхурочной работы – *heures supplémentaires* – следует отличать предусмотренные Трудовым кодексом Франции дополнительные часы работы – *heures complémentaires*. Дополнительные часы работы – это время, которое работник отрабатывает по распоряжению работодателя за пределами нормы часов, определенной трудовым договором, если работник принят на неполный рабочий день. По французскому законодательству стандартный трудовой договор, заключенный на неопределенный срок и на полное рабочее время, именуется «*contrat de travail à durée indéterminée*» или CDI, он отличается от трудового договора с неполным рабочим временем – «*contrat à temps partiel*». Рабочее время такого работника меньше, чем 35 часов в неделю. В соответствии со статьей L3123-14-1 Трудового кодекса Франции минимальная продолжительность рабочего времени при договоре на неполное рабочее время составляет 24 часа в неделю или 104 часа в месяц.

Работник по договору на неполное рабочее время может быть привлечен к работе в дополнительные часы, если он проинформирован об этом не менее чем за три дня и не исчерпан лимит дополнительных часов, обязательно предусмотренный в трудовом договоре. Дополнительные часы предполагают повышенную оплату – на 10 % за часы в пределах 10 % от продолжительности рабочего времени, установленной в договоре с работником, и на 25 % за часы, превышающие этот лимит согласно статьям L3123-17 – L3123-19 Трудового кодекса Франции. Впрочем, как и при оплате сверхурочной работы, это повышение может быть установлено коллективным договором, отраслевым соглашением и быть не только выше 25 %, но и ниже – в пределах 10 %.

Согласно российскому законодательству работа по трудовому договору может осуществляться в различных режимах (статьи 100 – 105 Трудового кодекса РФ), в том числе в режиме неполной рабочей недели, в режиме работы с разделением рабочего дня на части, с выходными по скользящему графику, с гибким рабочим временем и т.д. Для значительного числа работников как в России, так и во Франции режим рабочего времени представляет 5-дневную рабочую неделю с двумя выходными днями. Среди иных режимов работы, предусмотренных трудовым законодательством Франции, можно назвать уже упомянутое неполное рабочее время, гибкое рабочее время и т.д. К примеру, возможность использования режима гибкого рабочего времени, предусмотренная как статьей

102 Трудового кодекса РФ, так и статьями L3122-23 – L3122-25 Трудового кодекса Франции, предполагает установление периодов «гибкого» и «фиксированного» рабочего времени, позволяющих работнику начинать и заканчивать работу по индивидуальному графику.

Отдельного внимания заслуживает вопрос о праве работодателя привлекать сотрудников к работе в ночное время. Согласно статье L3122-31 Трудового кодекса Франции лицо считается работающим в ночное время, если трудится по ночам (любой из вариантов):

- минимум два раза в неделю;
- минимум три часа ежедневно;
- минимум 270 часов в год.

Ночным временем согласно статье L3122-29 Трудового кодекса Франции считается время от 21 часа до 6 часов утра; сравним со статьей 96 Трудового кодекса РФ, где ночное время – с 22 до 6 часов. В то же время согласно новой статье L3122-29-1 Трудового кодекса Франции, появившейся в связи с принятием 6 августа 2015 года «Закона Макрона»⁶¹ (по фамилии внесшего законопроект министра экономики Э. Макрона), в специально предусмотренных туристических зонах ночным может признаваться время с 24 часов. Если начало периода ночной работы установлено позднее 22 часов, то его окончание будет в 7 часов утра, а работа с 21 до 24 часов должна осуществляться только с согласия работника и оплачиваться в двойном размере.

Во Франции законодательно установлены следующие ограничения по общей продолжительности ночной работы:

- максимальное время ночной работы в сутки – 8 часов (могут быть исключения согласно статье L3122-34 Трудового кодекса Франции);
- максимальное время ночной работы в неделю – 40 часов в среднем за 12-недельный период (коллективным договором этот максимум может быть увеличен до 44 часов, статья L3122-35 Трудового кодекса Франции).

Каждый работник, привлекаемый к работе в ночное время, не реже чем через 6 месяцев работы должен проходить медицинское обследование, если по состоянию здоровья ночной труд ему будет противопоказан, работник должен быть переведен на работу в дневное время (статья L3122-45 Трудового кодекса Франции).

⁶¹ Loi N° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques // Legifrance.gouv.fr. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPubliee.do?idDocument=JORFDOLE000029883713&type=general&legislature=14> (дата обращения: 05.01.2016).

Работа в выходные и праздничные дни имеет свою специфику. К примеру, в Российской Федерации согласно статье 113 Трудового кодекса РФ работа в такие дни по общему правилу запрещена, допускается лишь при необходимости и требует письменного согласия работника. В соответствии со статьей L3132-3 Трудового кодекса Франции работа в воскресенье тоже запрещена, но существует ряд исключений. К примеру, согласно статье L3132-26 Трудового кодекса Франции в организациях розничной торговли, обычно не работающих по воскресеньям, допускается работа не более чем в течение 12 воскресений в год по решению мэров городов (в Париже – по решению префекта) с уведомлением об этом муниципального совета соответствующего города. Обычно эти воскресенья приходится на период распродаж, перечень «рабочих» воскресений должен быть объявлен не позднее 31 декабря предыдущего года.

Рассмотрев основные вопросы, связанные с правовым регулированием рабочего времени по французскому законодательству, перейдем к исследованию норм, касающихся времени отдыха. Время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения своих трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Согласно статьям L3121-33, L3131-1 и L3132-1 Трудового кодекса Франции работник имеет право на 20-минутный перерыв после каждых 6 часов фактической работы, на 11 часов ежедневного (междусменного) отдыха и на 35 часов непрерывного еженедельного отдыха. Как известно, по российскому законодательству перерыв для отдыха и питания должен составлять не более двух часов и не менее 30 минут, а непрерывный еженедельный отдых – минимум 42 часа.

Работник во Франции обладает правом на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 недель за год работы, для сравнения, в России такой отпуск составляет 4 недели. Время отпуска устанавливается коллективным договором, соглашением или непосредственно работодателем с учетом того, что основная часть ежегодного отпуска должна быть использована французским работником в период между 1 мая и 31 октября соответствующего года.

По общему правилу, предусмотренному статьями L3141-18 и L3141-19 Трудового кодекса Франции, основная часть ежегодного отпуска не может быть менее 2-х и более 4-х недель. Если оставшиеся дни отпуска приходятся на период после 31 октября, то работник получает право на удлинение остальной части отпуска: при оставшихся 3 – 5 днях к ним добавляется один дополнительный день, если часть превышает 5 дней, то у работника появляется право на два дополнительных дня.

Как и в России, во Франции отпуск должен быть перенесен на другое время при нахождении работника на больничном, в декрете и т.д.

Помимо ежегодного основного отпуска некоторые категории российских работников имеют право на ежегодный дополнительный отпуск (статьи 116 – 119, 321 Трудового кодекса РФ). К примеру, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, зависит от степени тяжести условий труда, минимальная продолжительность такого отпуска составляет 7 календарных дней.

Во Франции в некоторых случаях работник также получает право на дополнительный отпуск. Коллективным договором могут быть предусмотрены отпуска за стаж работы в организации. Работники, являющиеся студентами, для подготовки к экзаменам вправе использовать неоплачиваемый отпуск продолжительностью до 5 рабочих дней за каждые 60 дней работы – в таком варианте данное право закреплено «Законом Макрона».

Во Франции предусмотрены оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам (статья L3142-1 Трудового кодекса Франции):

- 4 дня – в случае свадьбы;
- 3 дня в связи с рождением (усыновлением) ребенка;
- 2 дня – в случае смерти ребенка или супруга;
- 1 день – в случае свадьбы сына (дочери), смерти родителей, брата или сестры.

Учебные отпуска, в том числе для профсоюзной учебы, должны быть предоставлены работодателем согласно статьям L3142-8 – L3142-15 Трудового кодекса Франции и предполагают частичное или полное сохранение заработной платы. Продолжительность учебного отпуска не может превышать 12 дней в году для обучаемого работника.

Право на неоплачиваемые отпуска предусмотрено французским трудовым законодательством:

1) при необходимости ухода за близкими, нуждающимися в уходе по состоянию здоровья (статья L3142-16 Трудового кодекса Франции), максимальная продолжительность отпуска составляет 3 месяца с возможностью однократного продления;

2) при наступлении инвалидности у члена семьи (статья L3142-22 Трудового кодекса Франции), продолжительность отпуска – до 3-х месяцев, с возможностью продления, но не более года за все время работы;

3) для создания своего бизнеса или участия в управлении «молодой инновационной компанией» (статьи L3142-78 – L3142-90 Трудового ко-

декса Франции), продолжительность отпуска составляет один год, возможно однократное продление, если работник проинформирует работодателя за 3 месяца;

4) в связи со стихийным бедствием (статья L3142-41 Трудового кодекса Франции) – до 20 дней для участия в деятельности организаций, оказывающих помощь жертвам стихийных бедствий, требуется лишь уведомить работодателя за сутки до отпуска и т.д.

Среди специальных отпусков французским законодательством предусмотрены отпуска: по беременности и родам, в связи с усыновлением, в связи с отцовством или появлением в семье ребенка. В последнем случае отпуск может быть предоставлен не только отцу, но и мужу, в том числе гражданскому мужу матери ребенка, который не является его отцом, согласно статье L1225-35 Трудового кодекса Франции.

Декретный отпуск или отпуск по беременности и родам включает две части: дородовой и послеродовой отпуска. Их продолжительность зависит от количества детей. Минимальная продолжительность таких отпусков составляет 6 недель до родов и 10 недель после. Если в семье уже есть двое детей, то продолжительность этих отпусков увеличивается до 8 и 18 недель соответственно. Если женщина ожидает двойню – отпуска составят 12 недель до родов и 22 недели после, при тройне и более – соответственно 24 и 22 недели. По желанию женщины часть дородового отпуска в пределах 3-х недель может быть перенесена на послеродовой отпуск. Коллективным договором длительность подобных отпусков может увеличиваться.

Отцу ребенка или лицу, его заменяющему, может быть предоставлен отпуск в связи с рождением ребенка продолжительностью до 11 дней (до 18 дней в случае рождения нескольких детей), этот отпуск должен быть использован в течение 4-х месяцев после рождения ребенка и не делится на части.

Закон предусматривает возможность предоставления работнику родительского отпуска. С 1 января 2015 года такой отпуск для родителей, имеющих одного ребенка, составляет максимум 6 месяцев для одного из родителей и, соответственно, один год для обоих родителей. Продолжительность отпуска на второго ребенка достигает 3-х лет, но один родитель может взять отпуск лишь в пределах двух лет. Максимальной размер пособия на ребенка составлял на 2015 год 390,52 евро в месяц.

В случае использования права на такой отпуск работник может как приостановить работу, так и перейти на неполный рабочий день. Чтобы получить отпуск, работник должен иметь минимум один год стажа рабо-

ты на предприятии на дату рождения (усыновления) ребенка. При усыновлении ребенка в возрасте от 3 до 16 лет приемные родители также получают право на отпуск или работу на условиях неполного рабочего дня в течение одного года со дня усыновления.

В отличие от нормы статьи 256 Трудового кодекса РФ, обязывающей работодателя по заявлению женщины предоставить ей отпуск по уходу за ребенком, а также рабочее место при досрочном выходе из такого отпуска без указания сроков предварительного предупреждения, французский законодатель закрепил правило: об этом отпуске работница должна уведомить работодателя за месяц до окончания декретного отпуска, а после него – за два месяца; при досрочном выходе из отпуска работница также обязана уведомить работодателя не менее, чем за месяц. Представляется, что данная норма французского законодательства позволяет работодателю более уверенно планировать производственный процесс и гарантирует соблюдение прав других работников.

В заключение следует еще раз подчеркнуть, что французское, как и российское трудовое законодательство, предоставляет работником значительное число гарантий в области ограничения рабочего времени. По мнению автора, в Трудовом кодексе Франции более удачно урегулированы вопросы, связанные с привлечением лица к выполнению работы за пределами нормы рабочего времени. Так, законодательно установленная обязанность работодателя предусмотреть предел отработанных сверх нормы часов гарантирует право работника на справедливые условия труда. Отсутствие четкого регулирования данного вопроса российским трудовым законодательством применительно к работе на условиях ненормированного рабочего дня позволяет работодателям злоупотреблять этим пробелом в законе, фактически принуждая работников к труду за пределами нормы под угрозой дисциплинарных санкций и без дополнительной оплаты. Во Франции подобное злоупотребление работой сверх нормы повлечет ответственность работодателя. В то же время привлечение к сверхурочной работе по российскому законодательству урегулировано более благоприятно для работника: во многих случаях он может отказаться от сверхурочной работы, а при согласии получает более высокую оплату в процентном отношении к заработку, чем французский работник. Кроме того, преимуществом российского трудового законодательства является запрет понижения уровня финансовых гарантий работнику социально-партнерскими соглашениями.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Вопросы, связанные с оплатой труда наемных работников, имеют первостепенное значение для общества, уровень оплаты труда оказывает существенное влияние на социальный климат. Право работника на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, на международном уровне предусмотрено частью 3 статьи 23 Всеобщей декларации прав человека 1948 года⁶², статьей 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 года⁶³, положениями Конвенции МОТ № 95 «Относительно защиты заработной платы»⁶⁴ и другими международными договорами.

Согласно статье 129 Трудового кодекса РФ оплата труда работника (заработная плата) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполнения работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Понятие оплаты труда, данное в статье L3221-3 Трудового кодекса Франции, по смыслу схоже с российским: оплата труда – это оклад и все иные выплаты как в денежной форме, так и в натуре, осуществляемые работодателем в отношении работника в связи с его работой. Заработная плата включает оклад, премии, бонусы, надбавки, предусмотренные законом или трудовым договором, коллективным договором или соглашением. Согласно статьям L3244-1 и L3244-2 Трудового кодекса Франции в заработную плату входят также чаевые работников торговых организаций, если они включены в стоимость услуг (например, 10 % от

⁶² Всеобщая декларация прав человека, принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 года // Российская газета, 05.04.1995. № 67.

⁶³ Международный пакт от 16 декабря 1966 года «Об экономических, социальных и культурных правах» // Бюллетень Верховного Суда РФ, 1994. № 12.

⁶⁴ Protection of Wages Convention, 1949. N° 95. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312240:NO (дата обращения: 05.01.2016).

суммы заказа), и предоставляемые работодателем блага в натуральной форме.

Размер заработной платы в России и во Франции устанавливается трудовым договором по соглашению между работодателем и работником. Он должен быть определен максимально точно, зависеть от условий работы и учитывать принцип недопустимости дискриминации в сфере труда.

Уровень заработной платы – один из главных показателей социальных достижений конкретного государства. Средний размер заработной платы во Франции по состоянию на 2012 год составлял 2874 евро до вычета налогов и сборов и 2157 евро после отчислений⁶⁵. Среди отчислений присутствуют взносы в фонд социального страхования, страхование на случай безработицы, взносы на дополнительную пенсию и т.д.

В России среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников за тот же период составила 26822 рубля, а среднедушевой денежный доход – 22810,7 рублей⁶⁶.

В социальном плане важнейшее значение имеет определяемый государством минимальный размер оплаты труда – это законодательно установленный минимум оплаты труда за единицу времени (час, день, месяц).

В Российской Федерации минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ), предусмотренный Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»⁶⁷ с 1 января 2016 года составляет 6204 рублей в месяц (в 2015 году МРОТ был 5965 рублей).

Статья 133 Трудового кодекса РФ содержит положение о том, что МРОТ не может быть ниже прожиточного минимума. Прожиточный минимум в среднем по Российской Федерации для трудоспособного населения в III квартале 2015 года составил 10436 рубля согласно По-

⁶⁵ Данные опубликованы в 2015 году Национальным институтом статистики и экономических исследований (INSEE) на основе ежегодных деклараций (DADS) работодателей, цитируется по: Renou F. Le salaire brut moyen s'élève à 2874 euros par mois // Journal du Net: l'économie demain, 14.04.2015. URL: <http://www.journaldunet.com/management/remuneration/france-les-salaires-moyens.shtml> (дата обращения: 05.01.2016).

⁶⁶ Основные социально-экономические индикаторы уровня жизни населения // РОССИЯ 2013. Статистический справочник. М: Росстат, 2013. С. 11.

⁶⁷ Федеральный закон от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ (ред. от 14.12.2015) «О минимальном размере оплаты труда» // Собрание законодательства РФ, 26.06.2000. № 26. Ст. 2729.

становлению Правительства РФ от 30 ноября 2015 года № 1291 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за III квартал 2015 года»⁶⁸. Таким образом, в настоящее время МРОТ составляет примерно 60 % от величины прожиточного минимума. Порядок и сроки повышения МРОТ должны быть определены специальным законом, который до сих пор не принят.

Российским законодательством предусмотрена возможность введения повышенного регионального МРОТ. Субъекты РФ в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса РФ могут устанавливать на своей территории более высокий размер МРОТ региональным трехсторонним соглашением правительства субъекта РФ, объединения профсоюзов и объединения работодателей.

Во Франции есть аналогичная российскому МРОТ величина – минимальная заработная плата (*salairе minimum de croissance*, SMIC). SMIC определяется государством в соответствии со статьей L3231-2 Трудового кодекса Франции в целях предоставления работникам с низкой заработной платой гарантий покупательской способности и возможности участвовать в экономической жизни страны.

Величина SMIC согласно статьям L3231-6 и L3231-7 Трудового кодекса Франции пересматривается в сторону увеличения декретом Президента Франции 1 января каждого года. Помимо этого, повышение национального индекса потребительских цен минимум на 2 % влечет увеличение SMIC со следующего месяца, что прямо предусмотрено статьей L3231-5 Трудового кодекса Франции. С 1 января 2016 года SMIC составляет 9,67 евро в час и 1466,62 евро в месяц⁶⁹, исходя из 35-часовой рабочей недели, установленной Трудовым кодексом Франции (в 2015 году было 1457,52 евро).

Работодатель, выплачивающий заработную плату ниже SMIC, может быть привлечен к ответственности в виде штрафа в размере от 1500 евро за каждого работника. Исключение, позволяющее снижать размер зара-

⁶⁸ Постановление Правительства РФ от 30 ноября 2015 года № 1291 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за III квартал 2015 года» // Собрание законодательства РФ, 07.12.2015. № 49. Ст. 6983.

⁶⁹ Décret N° 2015-1688 du 17 décembre 2015 portant relèvement du salaire minimum de croissance // Legifrance.gouv.fr. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2015/12/17/ETX1531022D/jo> (дата обращения: 05.01.2016).

ботной платы, зафиксировано статьей D3231-3 Трудового кодекса Франции и касается несовершеннолетних работников: размер SMIC может быть уменьшен на 20 % для работников до 17 лет и на 10 % для работников от 17 до 18 лет.

Порядок и сроки выплаты зарплаты по российскому законодательству предусмотрены статьей 136 Трудового кодекса РФ, согласно которой заработная плата выплачивается обычно наличными в месте выполнения работы либо перечисляется на счет в банке, указанный в заявлении работника. Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, общей сумме и удержаниях путем выдачи расчетного листка.

Выплата заработной платы во Франции может производиться как наличными, так и чеком, банковским или почтовым переводом (статья L3241-1 Трудового кодекса Франции). Работник вправе требовать выплаты заработной платы наличными в пределах 1500 евро в месяц, если заработная плата выше – перечисление должно быть безналичным.

Если согласно статье 136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается работнику не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным или трудовым договором, то в соответствии со статьей L3242-1 Трудового кодекса Франции оплата производится один раз в месяц. По заявлению работника половина месячного заработка выплачивается ему авансом. Норм, предусматривающих выплату заработной платы наличными в определенном месте, во французском законодательстве нет. Работодатель не обязан устанавливать точную дату выплаты заработной платы, хотя эта дата может быть зафиксирована в соглашении или коллективном договоре. При отсутствии указаний на конкретную дату работодатель вправе выплачивать зарплату в конце месяца или в течение следующего месяца, соблюдая периодичность выплат. Как и в России, работодатель обязан выдавать работнику расчетный листок (*bulletin de paie*) с указанием номинальной и реально выплачиваемой заработной платы, с согласия работника листок может быть отправлен ему в электронном варианте.

Изменение размера заработной платы и в российском, и во французском законодательстве возможно по соглашению сторон трудового договора. Уменьшение зарплаты работодателем в одностороннем порядке допускается при определенных условиях. Во Франции работодатель вправе уменьшить заработную плату по экономическим причинам, за месяц до этого он должен уведомить работника заказным письмом с

уведомлением о вручении. Работник имеет право отказаться от продолжения работы. При отсутствии ответа в месячный срок работник будет считаться согласившимся работать на новых условиях. В России изменение заработной платы вследствие экономических проблем у работодателя законом не предусмотрено, в то же время статья 74 Трудового кодекса РФ фактически дает такую возможность работодателю через изменение организационных условий труда: при утверждении нового штатного расписания с изменившимся перечнем должностей. В данном случае у российского работника есть два месяца на принятие изменений или отказ от них.

Теперь рассмотрим особенности оплаты труда при выполнении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных. Согласно статье 149 Трудового кодекса РФ к таким условиям относятся сверхурочная работа, выполнение работы в ночное время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни и т.д. При осуществлении подобных работ по российскому законодательству устанавливаются надбавки к зарплате. Минимальные размеры надбавок, гарантированные работнику, в каждом случае предусмотрены законом. В актах социального партнерства, локальных нормативных актах и в трудовом договоре они могут быть повышены. К примеру, сверхурочная работа оплачивается не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы, а далее – не менее чем в двойном (статья 152 Трудового кодекса РФ). По общему правилу части 1 статьи 99 Трудового кодекса РФ сверхурочной считается работа за пределами нормального времени ежедневной работы (смены).

Как упоминалось в предыдущей главе, по французскому законодательству сверхурочной считается работа за пределами недельной 35-часовой нормы рабочего времени. В соответствии со статьей L3121-22 Трудового кодекса Франции такая работа должна быть оплачена с повышением на 25 % за каждый из первых 8 часов в неделю, далее – с повышением на 50 %. Так же как и в России, во Франции возможно предоставление отгулов работникам, привлеченным к работе сверхурочно. Коллективным договором или отраслевым соглашением увеличение оплаты труда за сверхурочную работу может быть снижено до минимума – 10 %. В отличие от французского законодательства Трудовой кодекс РФ не позволяет понижать социально-партнерскими соглашениями уровень финансовых гарантий, установленных законодательством для работников.

Работа в ночное время в России требует выплаты надбавки работнику, минимальный размер такой надбавки установлен Постановлением

Правительства РФ от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»⁷⁰ и составляет 20 % от оклада. В коллективном договоре, соглашении возможно увеличение размера надбавки.

Во Франции работодатель обязан предусмотреть компенсации за работу в ночное время. К компенсациям относится предоставление дополнительного времени отдыха, а в необходимых случаях и повышенная оплата (статья L3122-39 Трудового кодекса Франции). Повышенная оплата работы в ночное время может быть предусмотрена актом социального партнерства, но закон не обязывает работодателя устанавливать такую надбавку. Это подчеркивается в Постановлении Кассационного Суда Франции от 26 октября 2010 года № 08-70468⁷¹. В то же время подобные надбавки на практике нередко установлены отраслевыми соглашениями. Например, согласно Национальному соглашению по оптовой и розничной торговле⁷² предусматривается надбавка в размере 20 % от часовой тарифной ставки за каждый час работы в период с 22 до 5 часов.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ оплачивается в двойном размере. По французскому законодательству повышение оплаты труда в эти дни не обязательно за исключением 1 мая (работа в данный праздничный день обязывает работодателя выплатить работнику двойной дневной заработок). Надбавки за работу в иные выходные дни могут быть предусмотрены коллективным договором или отраслевым соглашением. К примеру, в организациях, обеспечивающих авиационную безопасность, и в аэропортах надбавка за работу в воскресенье составляет 25 %.

⁷⁰ Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» // Собрание законодательства РФ, 28.07.2008. № 30. Ч. 2. Ст. 3640.

⁷¹ Arrêt de la Cour de cassation du mardi 26 octobre 2010 N° 08-70468 // Legifrance.gouv.fr. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechExpJuriJudi&idTexte=JURITEXT000022979453> (дата обращения: 05.01.2016).

⁷² Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001. Etendue par arrêté du 26 juillet 2002 // Legifrance.gouv.fr. URL: http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?jsessionid=B53268F5F5E5A9FF1E3FC702E2D2D6FC.tpdjo11v_1?idSectionTA=KALISCTA000005734373&cidTexte=KALITEXT000005640939&idConvention=KALICONT000005635085 (дата обращения: 05.01.2016).

При выходе на работу в воскресенье сотрудников организаций розничной торговли, обычно не работающих по воскресеньям (кроме нескольких воскресений в год в период распродаж), оплата труда должна производиться как минимум в двойном размере либо работодатель обязан предоставить отгулы. Эта норма статьи L3132-27 Трудового кодекса Франции фактически совпадает с положением статьи 153 Трудового кодекса РФ, также предусматривающей право работника как минимум на двойную оплату или отгул.

Как и в России, нерабочие праздничные дни, перечисленные в статье L3133-1 Трудового кодекса Франции, не влекут снижения заработной платы за месяц.

Среди положений французского трудового законодательства в области оплаты труда работников для российской практики интерес представляют, в первую очередь, установленные прямо в Трудовом кодексе Франции нормы: об увеличении минимальной оплаты труда с 1 января каждого года и об увеличении минимальной оплаты труда со следующего месяца при повышении индекса потребительских цен на два и более процента. Как положительный опыт Франции, а равно большинства европейских стран, стоит отметить и фиксацию минимального размера оплаты труда за час, а не только за месяц работы: если рабочее время измеряется в часах, то логичным было бы закрепление в законодательстве минимальной оплаты часа рабочего времени.

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

Привлечение к дисциплинарной ответственности работника, не исполняющего надлежащим образом трудовые обязанности, при наличии его вины – неотъемлемое право работодателя, основанное на его распорядительной власти над работником в рамках трудового процесса. Нормы трудового законодательства содержат гарантии, призванные защитить работника от произвола со стороны работодателя.

Согласно статье 189 Трудового кодекса РФ трудовой распорядок, которому должны подчиняться работники, определяется правилами внутреннего трудового распорядка, которые представляют собой локальный нормативный акт, регламентирующий права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, применяемые к работникам меры поощрения, взыскания и т.д. Российский работодатель должен составить правила внутреннего трудового распорядка, иначе он может быть привлечен к ответственности за нарушение законодательства о труде по статье 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях⁷³. Примером, подтверждающим это, служит решение Суздальского районного суда Владимирской области от 24 февраля 2012 года № 2-191/2012⁷⁴. Обязанность работодателя по созданию правил внутреннего трудового распорядка не зависит от числа работников. Трудовой кодекс Франции также предусматривает обязанность работодателя составить правила внутреннего трудового распорядка (*règlement intérieur*), но только в случае, если численность работников достигает 20 человек (статья L1311-2 Трудового кодекса Франции).

Все меры общей дисциплинарной ответственности прямо перечислены в части 1 статьи 192 Трудового кодекса РФ: замечание, выговор и

⁷³ Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 года № 195-ФЗ (ред. от 14.12.2015) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002. № 1. Ч. 1. Ст. 1.

⁷⁴ Решение Суздальского районного суда Владимирской области от 24 февраля 2012 года № 2-191/2012 // Сайт Суздальского районного суда. URL: http://suzdalsky.wld.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=13286525&delo_id=1540005&new=&text_number=1 (дата обращения: 05.01.2016).

увольнение за дисциплинарный проступок. По французскому законодательству мерой дисциплинарной ответственности является любая санкция, кроме устного замечания, примененная работодателем к работнику за действия последнего, признанные работодателем виновными (статья L1331-1 Трудового кодекса Франции). В правилах внутреннего трудового распорядка французский работодатель вправе установить перечень мер дисциплинарной ответственности по своему выбору. При этом, как и в России, положения правил внутреннего трудового распорядка не могут противоречить закону, коллективному договору и соглашениям. Обычно в качестве санкций указываются:

- предупреждение (avertissement);
- выговор (blâme);
- отстранение от работы без сохранения зарплаты (mise à pied disciplinaire), применяемое при совершении работником очень серьезного проступка на период дисциплинарного производства перед увольнением;
- дисциплинарный перевод на другое место работы – в новый коллектив с сохранением трудовой функции и прежнего заработка (mutation disciplinaire);
- понижение в должности (rétrogradation);
- увольнение (licenciement).

Меры дисциплинарной ответственности могут касаться присутствия работника на предприятии, его трудовой функции и зарплаты. Работодатель вправе применять только меры, перечисленные в правилах внутреннего трудового распорядка.

Перечня возможных проступков работника не содержится ни в российском, ни во французском законодательстве, что и понятно: исчерпывающий перечень составить невозможно. Наиболее распространенные нарушения дисциплины названы, в частности, в пунктах 35 – 36 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»:

- отсутствие работника без уважительных причин на рабочем месте;
- отказ без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда;
- отказ от заключения договора о полной материальной ответственности, если обслуживание материальных ценностей составляет основную трудовую функцию и т.д.

Согласно разъяснениям Министерства труда Франции дисциплинарными проступками могут быть признаны такие действия работника:

- несоблюдение требований о дисциплине, зафиксированных в правилах внутреннего трудового распорядка;
- отказ выполнять распоряжение работодателя;
- несоблюдение требований о сдержанности и лояльности;
- критика, оскорбление, угроза, насилие;
- ошибки, упущения в работе и т.д.⁷⁵

Оценку поступку работника в каждом случае дает работодатель, но, как и у российского, у французского работника есть право обратиться в государственную инспекцию труда и суд.

Российский работодатель не имеет возможности понизить работника в должности или перевести на другую работу, у французского работодателя такое право есть, но оно ограничено. Чтобы применить дисциплинарное взыскание, изменяющее существенные условия трудового договора (трудовую функцию, место работы, зарплату, продолжительность работы), требуется согласие работника, иначе работодателю придется использовать другую меру дисциплинарной ответственности.

Совершение деяния работником вне места работы по российскому законодательству предоставляет работодателю возможность его уволить, если работник непосредственно обслуживает денежные, товарные ценности и поступок работника дает основание работодателю утратить к нему доверие или если работник, выполняющий воспитательные функции, совершил аморальный проступок, несовместимый с продолжением работы (пункты 7 и 8 статьи 81 Трудового кодекса РФ). Трудовой кодекс Франции не содержит подобных положений, зато согласно сложившейся судебной практике, когда проступок работника наносит ущерб имиджу компании, работодатель может привлечь к дисциплинарной ответственности работника, даже если действия совершены лицом не на работе, но в связи с профессиональной деятельностью (Постановление Кассационного Суда Франции от 26 июня 2013 года № 12-16564⁷⁶).

⁷⁵ La sanction disciplinaire: Les fiches pratiques du droit du travail // Site officiel du Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social, 24.02.2014. URL: <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques, 91/sanctions-et-pouvoir-disciplinaire,111/la-sanction-disciplinaire,1011.html> (дата обращения: 05.01.2016).

⁷⁶ Arrêt de la Cour de cassation du 26 juin 2013 N° 12-16564 // Legifrance.gouv.fr. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027636925&fastReqId=2076516578> (дата обращения: 05.01.2016).

При наложении взыскания российский работодатель обязан учитывать тяжесть совершенного проступка (часть 5 статьи 192 Трудового кодекса РФ). Это означает, что для применения крайней меры дисциплинарной ответственности – увольнения – должны быть серьезные основания⁷⁷. Трудовой кодекс Франции также требует наличия у работодателя действительной и серьезной причины для увольнения, это может быть:

- 1) серьезный проступок (*faute simple* или *faute sérieuse*);
- 2) очень серьезный проступок (*faute grave*);
- 3) тяжелый проступок (*faute lourde*).

В первом случае работник сохраняет право на заблаговременное предупреждение об увольнении, выплату выходного пособия и компенсацию отпуска, во втором случае – лишь на компенсацию отпуска, в третьем – работнику не выплачивается ничего⁷⁸. Названное выше правило не установлено напрямую трудовым законодательством, но неоднократно подтверждено судебной практикой, к примеру, Постановлением Кассационного Суда Франции от 9 июля 2014 года № 13-17805⁷⁹.

Согласно сложившейся французской судебной практике примером серьезного проступка является отказ от выполнения новых заданий, входящих в компетенцию работника. В качестве очень серьезного проступка рассматриваются оскорбительное поведение, использование ненормативной лексики (Постановление Кассационного Суда Франции от 8 декабря 2010 года № 09-66770)⁸⁰, выполнение работы другим лицом вместо работника (Постановление Кассационного Суда Франции от 26

⁷⁷ Определение Иркутского областного суда от 19 июня 2013 года № 33-4903/13 // Справочная правовая система КОДЕКС. URL: <http://docs.cntd.ru/document/472570912> (дата обращения: 05.01.2016).

⁷⁸ Felix C. Mordre son collègue: carton rouge pour le salarié, 25.07.2014. URL: <http://www.juritravail.com/Actualite/Faute-grave-lourde/Id/146361> (дата обращения: 05.01.2016).

⁷⁹ Arrêt de la Cour de cassation du 9 juillet 2014 N° 13-17805 // Legifrance.gouv.fr. URL: <http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029247962&fastReqId=831592382&fastPos=1> (дата обращения: 05.01.2016).

⁸⁰ Arrêt de la Cour de cassation du 8 decembre 2010 N° 09-66770 // Legifrance.gouv.fr. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000023227946> (дата обращения: 05.01.2016).

сентября 2006 года № 05-45306)⁸¹. Серьезный проступок, как правило, делает невозможной дальнейшую работу лица в компании. К тяжелым проступкам относятся действия работника, выполняемые с целью навредить работодателю, например, дискредитировать его перед клиентами компании (Постановление Кассационного Суда Франции от 4 ноября 1987 года № 85-41347)⁸², умышленное занесение вируса на компьютерное оборудование работодателя.

Порядок применения дисциплинарных взысканий – дисциплинарное производство – во многом схож по российскому и французскому праву. До наложения взыскания российский работодатель обязан согласно статье 193 Трудового кодекса РФ:

1. Установить факт совершения работником деяния, нарушающего трудовое законодательство.
2. Определить наличие вины работника.
3. Получить от работника письменное объяснение (в течение 2-х рабочих дней), в случае отказа от объяснений – составить акт об этом.
4. Издать приказ о применении взыскания (не позднее месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени нахождения работника на больничном или в отпуске).
5. Объяснить работнику содержание приказа под роспись (в течение 3-х рабочих дней), а при отказе работника ознакомиться с приказом – составить акт.

По французскому законодательству до применения санкций работник должен быть письменно информирован о претензиях, выдвигаемых работодателем (статья L1332-1 Трудового кодекса Франции). Дисциплинарное производство включает три этапа:

1. Вызов на собеседование (с предоставлением работнику времени для подготовки к беседе).
2. Собеседование.
3. Сообщение работнику о наказании заказным письмом с уведомлением о вручении (между собеседованием и уведомлением должно пройти минимум 2 рабочих дня и максимум 1 месяц).

⁸¹ Arrêt de la Cour de cassation du 26 septembre 2006 N° 05-45306 // Legifrance.gouv.fr. URL: [http:// www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007509338](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007509338) (дата обращения: 05.01.2016).

⁸² Arrêt de la Cour de cassation du 4 novembre 1987 N° 85-41347 // Legifrance.gouv.fr. URL: [http:// www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007077477](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007077477) (дата обращения: 05.01.2016).

Работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности в течение 2-х месяцев со дня, когда работодатель узнал о проступке (статья L1332-4 Трудового кодекса Франции). По российскому законодательству срок для применения дисциплинарного взыскания к работнику меньше – в пределах одного месяца со дня обнаружения проступка (часть 3 статьи 193 Трудового кодекса РФ).

Минимальный срок действия дисциплинарного взыскания ни российским, ни французским законодательством не установлен, решение принимается работодателем. Максимальный срок действия взыскания составляет 1 год в России (статья 194 Трудового кодекса РФ) и 3 года во Франции (статья L1332-5 Трудового кодекса Франции).

В отличие от российского работодателя, который при причинении ему ущерба работником может применить не только меры дисциплинарной, но и материальной ответственности, французский работодатель лишен такой возможности. Он не вправе самостоятельно возместить ущерб, причиненный работником, из его заработной платы, возмещение возможно только по решению суда. Согласно статьям L1331-2 и L1334-1 Трудового кодекса Франции работодателям запрещены любые финансовые санкции в отношении работников. В постановлении Кассационного суда Франции от 7 мая 2014 года № 13-16421⁸³ подчеркивается, что работник может быть судом привлечен к материальной ответственности (*responsabilité pécuniaire*), но только в случае тяжелого проступка (*faute lourde*) в отношении работодателя.

В заключение стоит сказать о возможности использования французского опыта при совершенствовании российского законодательства. Так, к примеру, можно использовать градацию дисциплинарных проступков, что поможет уменьшить разброс оценок аналогичных деяний работников у разных работодателей, тем самым понизится число трудовых споров. Этому же послужит закрепление в качестве принципа трудового права соразмерности и дифференциации мер дисциплинарного взыскания в зависимости от степени вины и характера наступивших последствий проступка, а также личности работника.

⁸³ Arrêt de la Cour de cassation du 7 mai 2014 N° 13-16421 // Legifrance.gouv.fr. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028917989&fastReqId=544687613&fastPos=1> (дата обращения: 05.01.2016).

ОХРАНА ТРУДА В РОССИИ И ВО ФРАНЦИИ

Под охраной труда понимается система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические и реабилитационные мероприятия.

Правовая охрана труда как институт трудового права – это система норм, непосредственно направленных на создание таких условий труда, которые обеспечивают сохранение в процессе труда жизни и здоровья работников.

Развивающаяся экономика усиливает негативное воздействие производственной среды на здоровье работников. Существенную роль в этом играют профессиональные риски – травматизм и заболеваемость – вследствие воздействия на организм опасных и вредных факторов производственной среды и трудового процесса. Общемировые тенденции повышения профессиональных рисков работников, в том числе в отношении уровня стресса и объема работы, подтверждаются и результатами исследований французского Национального Института Исследований и Безопасности (INRS)⁸⁴.

Инспектирование работодателей является основной формой надзорно-контрольной деятельности государственной инспекции труда в Российской Федерации. Основанием для инспектирования являются поручения руководителей Роструда и Управления надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, информация других государственных органов и поступающие обращения граждан. Осуществляется также работа по рассмотрению постановлений прокуратуры о возбуждении дел об административном правонарушении. Иногда проверки проводятся совместно с органами прокуратуры.

В последние годы Россия поменяла модель охраны труда, осуществив переход от компенсационной модели к системе управления про-

⁸⁴ Larroque D. Santé et sécurité au travail dans les petites entreprises. Quelle prévention? URL: <http://www.inrs.fr/header/presse/cp-enquete-sante-travail-tpe.html> (дата обращения: 05.01.2016).

фессиональными рисками. В задачи работодателей входит теперь: выявление и оценка рисков, профилактика производственного травматизма, улучшение условий работы. Для этого в Трудовой кодекс РФ добавлено понятие «профессиональный риск» как вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных или опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору.

Государственное управление охраной труда включает разработку нормативных актов и целевых программ, установление порядка проведения государственной экспертизы условий труда, порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах и иных мер, предусмотренных статьей 216 Трудового кодекса РФ.

Помимо раздела X Трудового кодекса РФ вопросы охраны труда в России регулируются рядом нормативных правовых актов, например, Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»⁸⁵, Федеральным законом от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»⁸⁶, правилами охраны труда в различных сферах (Правила по охране труда при эксплуатации электроустановок⁸⁷, Правила по охране труда в жилищно-коммунальном хозяйстве⁸⁸ и т.д.), а также договорами нормативного содержания – конвенциями (в первую очередь Конвенцией МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда»⁸⁹), соглашениями и коллективными договорами.

⁸⁵ Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «О специальной оценке условий труда» // Собрание законодательства РФ, 30.12.2013. № 52. Ч. I. Ст. 6991.

⁸⁶ Федеральный закон от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ (ред. от 28.11.2015) «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» // Собрание законодательства РФ, 05.04.1999. № 14. Ст. 1650.

⁸⁷ Приказ Минтруда России от 24 июля 2013 года № 328н «Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации электроустановок» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, 03.02.2014. № 5.

⁸⁸ Приказ Минтруда России от 7 июля 2015 года № 439н «Об утверждении Правил по охране труда в жилищно-коммунальном хозяйстве» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 13.08.2015.

⁸⁹ Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006. N° 187. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312332:NO (дата обращения: 05.01.2016).

В соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ каждый российский работодатель обязан предусмотреть безопасные условия и охрану труда. В обязанности работодателя входит обеспечение:

- безопасности работников при эксплуатации зданий, оборудования, а также применяемых инструментов и материалов;
- соответствия требованиям охраны труда условий на рабочем месте;
- режима труда и отдыха работников в соответствии с законом;
- применения спецодежды, специальной обуви, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию, за счет работодателя;
- обучения безопасным методам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим;
- проведения инструктажа по охране труда и т.д.

У каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, с численностью работников более 50 человек, должна быть служба охраны труда или должность специалиста по охране труда, имеющего спецподготовку. При их отсутствии эти функции осуществляют руководитель, другой уполномоченный им работник либо организация, оказывающая услуги в области охраны труда по гражданско-правовому договору. Все работники обязаны проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

Французское законодательство включает обширный блок норм, регламентирующих вопросы здоровья и безопасности на работе. Эти нормы относятся к различным отраслям права и нацелены на минимизацию вредных последствий человеческой деятельности на самого человека и на состояние окружающей среды.

К источникам права, регулирующим вопросы охраны здоровья работников, относятся:

- конвенции и рекомендации МОТ о гигиене и безопасности труда, ратифицированные Францией;
- директивы и регламенты Европейского союза.

Директивы бывают двух типов: «экономические» директивы, позволяющие гармонизировать уровни безопасности и свободное перемещение товаров в странах Европейского союза и «социальные», регулирующие условия труда. Нормативное регулирование Европейского союза лежит в основе правил охраны труда во Франции.

Основным источником права в области охраны здоровья и безопасности труда является Трудовой кодекс Франции, часть IV которого «Здоровье и безопасность труда» («Santé et sécurité au travail») посвящена

охране труда. Причем, в отличие от норм других частей Трудового кодекса Франции, не распространяющихся на работодателей – государственные организации и на работников – государственных служащих (а во Франции к ним относятся учителя и врачи, работающие в государственных образовательных и медицинских учреждениях), нормы части IV Трудового кодекса Франции по смыслу его статьи L4111-1 распространяются и на них.

Обязанности работодателя в области охраны труда перечислены в статьях L4121-1 – L4121-5 Трудового кодекса Франции, они включают:

- обязанность принимать необходимые меры для обеспечения безопасности и защиты физического и психического здоровья работников, совершенствуя средства и меры по охране труда, в том числе через действия по предотвращению профессиональных рисков, по информированию и обучению работников;

- обязанность применять названные выше меры с учетом общих принципов (оценка рисков, избегание рисков, борьба с рисками, учет уровня развития техники, замена более опасного оборудования менее опасным, планирование работы по предотвращению рисков, приоритет мер коллективной защиты, проведение инструктажей).

Как и по российскому законодательству, любые меры по охране здоровья выполняются за счет работодателя и не могут осуществляться за счет работников (статья L4122-2 Трудового кодекса Франции), а на работы, связанные с риском для здоровья, безопасности и нравственности, не могут быть приняты лица моложе 18 лет (статья L4153-8 Трудового кодекса Франции).

Среди условий безопасного труда, которые должен обеспечить работодатель в книге второй части IV Трудового кодекса Франции перечислены условия о вентиляции, освещении, звукоизоляции, электробезопасности и т.д. В развернутом виде требования по обеспечению этих условий содержатся в подзаконных актах.

Субъектами охраны труда по французскому законодательству являются:

- работодатель, который осуществляет организацию работы по охране труда. При несчастном случае на производстве или выявлении профессионального заболевания работодатель несет гражданско-правовую ответственность перед работником. Кроме этого, дополнительное возмещение вреда работнику может быть установлено в случае так называемой непростительной оплошности работодателя (*faute inexcusable de l'employeur*). В случае несоблюдения нормативных

актов в области здравоохранения и безопасности на рабочем месте, повлекшем серьезную аварию или несчастный случай со смертельным исходом, работодатель может быть привлечен к уголовной ответственности;

– работник, несущий ответственность за собственную безопасность и безопасность своих коллег, если это входит в его должностные обязанности, например, бригадир несет ответственность за выполнение бригадой требований по технике безопасности, предусмотренных работодателем;

– сотрудник (*préventeur*), ответственный за охрану труда и предупреждение профессиональных рисков, который является советником работодателя и участвует в проведении мероприятий по охране труда и профилактике профессиональных рисков. Он может именоваться инженером по безопасности, специалистом по безопасности и т.д. Именно он поддерживает систему менеджмента безопасности и здоровья в организации, определяя политику по охране и гигиене труда, реализуя программы профилактики и проводя ежегодную оценку профессиональных рисков, разрабатывая инструкции по технике безопасности, обеспечивая нормативную базу и проведение анализа несчастных случаев, профессиональных заболеваний и т.д.;

– специальный представительный орган работников, отвечающий за безопасность и гигиену труда (*comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*), обязательно создаваемый на предприятиях с числом работников не менее 50 человек. На данный орган (комитет) возложены задачи по содействию, охране физического, психического здоровья и безопасности работников, улучшению условий труда, в том числе по решению проблем, связанных с материнством и по контролю за соблюдением требований законодательства в отношении различных профессий. Согласно статье L4611-4 Трудового кодекса Франции государственный инспектор труда может потребовать создать такой комитет даже, если в организации менее 50 работников, когда это необходимо в силу характера работы или из-за специфики оборудования помещений;

– врач по гигиене труда, задачей которого является консультирование работодателя, работников и их представителей в области профилактики профессиональных рисков. Врач является постоянным работником на крупном предприятии либо работает по договору с несколькими предприятиями. Главная цель деятельности врача – наблюдение за здоровьем персонала для определения пригодности к выполняемой работе. Согласно статье L4622-3 Трудового кодекса Франции врач выполняет preven-

тивную роль, предупреждая любой вред здоровью работников в результате их труда, в том числе путем контроля за санитарно-гигиеническими условиями труда;

- медсестра, оказывающая помощь врачу в работе. Должность медсестры обязательна для промышленных предприятий с численностью работников более 200 человек;

- социальный работник, выполняющий функции слушателя и советчика, в частности для профилактики психосоциальных рисков⁹⁰. В организации с числом работников не менее 250 согласно статье L4631-1 Трудового кодекса Франции должна быть создана социальная служба труда, в задачи которой входит содействие работникам и сотрудничество со службой охраны труда.

За пределами организации субъектами охраны труда являются:

- службы охраны здоровья на работе (*Services de Santé au Travail interentreprises*), зарегистрированные в Министерстве труда Франции;

- инспектор или контролер трудовой инспекции, миссия которых заключается в обеспечении выполнения норм в области охраны здоровья и безопасности труда. Трудовые инспекции являются региональными подразделениями Министерства труда Франции. Государственный инспектор труда или контролер труда согласно статье L4722-1 Трудового кодекса Франции вправе потребовать от работодателя проверки состояния средств защиты, измерения уровня вредности физических, химических или биологических факторов воздействия на работников, проведения анализа используемых опасных веществ;

- инженеры или контролеры учреждений социальной защиты (учреждений пенсионного и медицинского страхования), которые осуществляют контроль за расследованием несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, дают рекомендации технического или организационного характера. Они обладают правом доступа к рабочим местам, равно как и инспекторы трудовой инспекции. Некоторые из них имеют специализацию в области психологии труда, химических исследований и т.д.

Кроме того, во Франции существуют службы профилактики, распространяющие информацию в области охраны труда (плакаты, видео, ли-

⁹⁰ Психосоциальные риски (*risques psychosociaux*) — незнакомое российскому трудовому праву понятие, появившееся в области охраны труда в европейских странах за последнюю четверть века. Как правило под психосоциальными рисками понимаются: стресс, психологическое домогательство, депрессия, burn-out (профессиональное «выгорание»), связанные с работой.

стовки, буклеты) и осуществляющие подготовку кадров в области охраны труда, а также организации технического контроля, проверяющие соответствие оборудования нормативным требованиям.

Законом от 17 августа 2015 года № 2015-994 о социальном диалоге и занятости⁹¹ раздел 4 книги шестой части IV Трудового кодекса Франции – «Учреждения и лица, принимающие участие в организации профилактики» был дополнен статьями L4641-1 – L4641-4, предусматривающими создание Совета по условиям труда (Conseil d'orientation des conditions de travail) при министре труда. Совет участвует в разработке стратегических направлений государственной политики в сфере обеспечения условий труда, содействует определению позиции Франции на европейском и международном уровне, дает консультации по проектам законов и подзаконных нормативных актов, касающихся этой области и т.д. В Совет входят представители государства, профсоюзов, национальных объединений работодателей, органов социального обеспечения. Аналогичные советы должны быть созданы и в каждом регионе Франции.

Работодатель, совершивший преступление в сфере охраны труда, привлекается к уголовной ответственности согласно разделу 4 книги седьмой части IV Трудового кодекса Франции – к штрафу в размере 3750 евро, а при совершении деяния повторно – к лишению свободы сроком на 1 год и штрафу в размере 9000 евро (статья L4741-1 Трудового кодекса Франции).

Согласно статье L4741-3 Трудового кодекса Франции работодатель, не выполнивший предписаний инспектора труда, если они были связаны с приостановкой работы из-за опасности жизни и здоровья работников на строительных площадках (к примеру, при неисправности средств защиты от падения с высоты), подлежит наказанию в виде лишения свободы сроком на 1 год и штрафу в размере 3750 евро.

В соответствии со статьей L4741-5 Трудового кодекса Франции в некоторых случаях суд может назначить в виде дополнительного наказания вывешивание информации о совершенном правонарушении «aux portes des établissements» (дословно – на дверях учреждения). В случае рецидива суд может вынести в отношении физического лица – нарушителя также запрет на профессию сроком до пяти лет. Несоблюдение запрета повлечет лишение свободы на срок до двух лет и штраф в размере 9000 евро.

⁹¹Loi N° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi // Legifrance.gouv.fr. URL: [http:// www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000031046061](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000031046061) (дата обращения: 05.01.2016).

Попытка работодателя помешать работе комитета гигиены и безопасности труда, представителям работников в комитете может быть наказана лишением свободы сроком на 1 год и штрафом 7500 евро (статья L4742-1 Трудового кодекса Франции).

Можно отметить, что правовое регулирование охраны труда во Франции в целом схоже с российским, это объясняется использованием европейского опыта в области правовой регламентации гигиены и охраны труда при реформировании российского трудового законодательства в последние годы. В то же время специальная оценка условий труда во Франции отсутствует, зато развита система обучения по охране труда и помимо трудовой инспекции на работодателей оказывает серьезное воздействие деятельность комитетов по гигиене, безопасности и условиям труда, создаваемых непосредственно на предприятиях.

ОСОБЕННОСТИ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

В процессе трудовой деятельности между работником и работодателем нередко возникают разногласия. Если стороны трудовых отношений не смогли самостоятельно урегулировать разногласия при непосредственных переговорах, возникший трудовой спор рассматривается органом по разрешению трудовых споров. Споры могут касаться законности увольнения, введения иного режима рабочего времени, условий труда на рабочем месте и т.д.

В Российской Федерации право на трудовые споры предусмотрено на уровне Конституции РФ, в статье 37 которой за работниками признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между российскими работниками и работодателями, разрешаются в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса РФ.

Согласно статье 381 Трудового кодекса РФ индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. К индивидуальным трудовым спорам относится также спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Органами, рассматривающими индивидуальные трудовые споры, являются комиссии по трудовым спорам (далее – КТС) и суды. КТС формируются из равного числа представителей работников и работодателя. Любая из сторон может выступить с инициативой о создании КТС, вторая сторона обязана в 10-дневный срок направить в комиссию своих представителей. Представители работодателя назначаются руководителем организации, представители работников избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции).

Согласно статье 386 Трудового кодекса РФ работник может обратиться в КТС в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Работодатель не имеет права обращаться в КТС.

КТС обязана рассмотреть спор в течение 10 календарных дней с момента регистрации заявления работника. Спор рассматривается в присутствии работника или его представителя, исключение допускается лишь по письменному заявлению работника. Решение КТС принимается тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии и подлежит исполнению в течение трех дней по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование.

Статьей 391 Трудового кодекса РФ установлено, что индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профсоюза в защиту интересов работника, когда они не согласны с решением КТС либо когда работник обращается в суд, минуя КТС, а также по заявлению прокурора, если решение не соответствует трудовому законодательству, рассматриваются в судах. Прокурор вправе обратиться в суд с заявлением в защиту нарушенных или оспариваемых прав и законных интересов, в том числе в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, при наличии обращения гражданина согласно статье 45 Гражданского процессуального кодекса РФ⁹².

Работник имеет право на рассмотрение спора в суде и без обращения в КТС – это соответствует статье 46 Конституции РФ, которая гарантирует каждому право на судебную защиту. Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

- работника – о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;
- работодателя – о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами;
- соискателя работы – об отказе в приеме на работу;

⁹²Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 года № 138-ФЗ (ред. от 29.12.2015) // Собрание законодательства РФ, 18.11.2002. № 46. Ст. 4532.

- лица, работающего по трудовому договору у работодателя – физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем;
- работника религиозной организации;
- лица, считающего, что оно подверглось дискриминации.

Работник имеет право обратиться в суд в течение 3-х месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, исключение составляют споры об увольнении, по которым срок обращения составляет всего 1 месяц со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Согласно российскому трудовому законодательству при обращении в суд за защитой своих трудовых прав работник освобожден от оплаты пошлин и судебных расходов (статья 393 Трудового кодекса РФ).

Работодатель имеет право обратиться в суд с иском в следующих случаях: для возмещения материального ущерба, причиненного работодателю работником (бывшим работником), при несогласии с решением КТС, с целью обжалования решения государственного инспектора труда, в том числе о восстановлении на работе работника, уволенного без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Работодатель вправе обратиться в суд с требованием о возмещении работником причиненного ущерба в течение одного года со дня его обнаружения, а при обжаловании решения государственного инспектора труда или КТС – в течение 10 дней в соответствии со статьями 357 и 390 Трудового кодекса РФ.

В Российской Федерации трудовые споры рассматриваются судами общей юрисдикции.

Во Франции при возникновении индивидуального трудового спора сторона спора обращается в суд по трудовым спорам (*conseil des prud'hommes*). Суд сформирован на паритетных началах из равного числа избираемых на 5-летний срок представителей работников и работодателей. Процедура выборов членов суда по трудовым спорам детально урегулирована статьями R1441-1 – R1441-177 Трудового кодекса Франции. Члены суда по трудовым спорам могут не иметь специального юридического образования. В настоящее время во Франции действуют около 300 таких судов. Обжалование решений в порядке апелляции или кассации происходит по нормам гражданского процессуального права, высшей инстанцией является Кассационный суд Франции.

Каждый суд по трудовым спорам разделен на 5 секций, созданных для урегулирования споров между работодателями и работниками в разных сферах деятельности:

- индустриальная секция (section de l'industrie);
- коммерческая секция (pour le commerce et les services commerciaux);
- сельскохозяйственная секция (pour l'agriculture);
- секция для рассмотрения споров в различных видах деятельности (pour les activités diverses), в которой рассматриваются споры, связанные с трудовой деятельностью домашних работников, консьержей и т.д.;
- рамочная секция (pour l'encadrement), для лиц, перечисленных в статье L1441-6 Трудового кодекса Франции.

Каждая секция суда по трудовым спорам рассматривает дела в рамках своей компетенции, например, индустриальная секция занимается трудовыми спорами между работниками и работодателями в сфере металлургии и металлообработки.

В крупных городах секции суда иногда разделены на коллегии (chambres). Каждая коллегия включает минимум по четыре представителя от работников и от работодателей (статья R1423-8 Трудового кодекса Франции). При наличии нескольких коллегий одна из них обязательно занимается спорами, вытекающими из увольнения работников по экономическим мотивам (в частности, по сокращению штата).

Срок для оспаривания увольнения по сокращению составляет 1 год, по персональным мотивам – 2 года, при претензиях по выплате зарплаты – 3 года, а по моббингу⁹³, именуемому в Трудовом кодексе Франции «harcèlement moral» – 5 лет. Обращение в суд, как и в России, бесплатно для работника.

Срок для подачи апелляции составляет 1 месяц согласно статье R1461-1 Трудового кодекса Франции. Не может быть подана апелляция на решение суда по трудовым спорам, если цена иска не превышает 4000 евро.

Согласно действующему французскому трудовому законодательству обращение в суд по трудовым спорам влечет проведение предварительной процедуры примирения сторон (conciliation). При отсутствии достижения положительного результата дело рассматривается судом.

В соответствии со статьей L1454-1-1 Трудового кодекса Франции, которая появилась в результате принятия Закона от 6 августа 2015 № 2015-990⁹⁴ в случае неудачной попытки примирения сторон спор рассматри-

⁹³ Моббинг (от англ. mob — толпа) — психологическое преследование одного работника со стороны другого или нескольких работников.

⁹⁴ Loi N° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques // Legifrance.gouv.fr. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=E6CD862CF65F0DFB>

вается судом в срок до 3-х месяцев, если он касается увольнения работника по инициативе работодателя или просьбы работника о судебном прекращении трудового договора вследствие неправомерных действий работодателя.

Суд по трудовым спорам не единственный орган, регулирующий конфликты, возникающие из трудовых отношений. Споры, связанные с несчастными случаями на работе, рассматриваются судом по делам социального обеспечения (*tribunal des affaires de la sécurité sociale*), если они связаны с самим признанием инцидента несчастным случаем на работе или с установлением «непростительной оплошности работодателя». Если же спор касается несчастного случая на производстве, связанного с нарушением правил безопасности, травмой или гибелью работника, он подлежит рассмотрению в исправительном суде (*tribunal correctionnel*). Отдельные категории споров рассматривают административные суды (*tribunal administratif*), к примеру, споры о прекращении трудового договора с представителем работников, когда увольнение совершено с разрешения государственного инспектора труда, в противном случае спор рассматривается судом по трудовым спорам.

Влияние судебной практики на развитие трудового законодательства во Франции очень велико. Так, судебной практикой были созданы новые основания прекращения трудового договора, не предусмотренные до недавнего времени Трудовым кодексом Франции, о чем подробно рассказывалось на страницах 32 – 33 монографии. Эти основания – акт расторжения трудового договора работником по вине работодателя (*prise d'acte de la rupture*) и судебное прекращение трудового договора (*résiliation judiciaire du contrat*). Первое из них предполагает требование со стороны работника расторгнуть трудовой договор из-за виновного поведения работодателя. В результате внесения дополнений в Трудовой кодекс Франции в июле 2014 года в законе появилась статья L1451-1⁹⁵, содержащая норму о сроке рассмотрения обращения работника в суд по трудовым спорам о расторжении трудового договора по вине работода-

B94F9157AD5F13A1.tpdila09v_3?cidTexte=JORFTEXT000030978561&idArticle=LEGIARTI000030982082& dateTexte=20150807 (дата обращения: 05.01.2016).

⁹⁵Loi N° 2014-743 du 1er juillet 2014 relative à la procédure applicable devant le conseil de prud'hommes dans le cadre d'une prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié // Legifrance.gouv.fr. URL: http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=E6CD862CF65F0DFBB94F9157AD5F13A1.tpdila09v_3?Cid_Texte=JORFTEXT000029175427&dateTexte=20140702 (дата обращения: 05.01.2016).

теля: решение должно быть вынесено в течение одного месяца с момента обращения.

Второе из оснований – судебное прекращение трудового договора по просьбе работника вследствие неправомерных действий работодателя также осуществляется судом (в отличие от предыдущей ситуации трудовой договор на момент рассмотрения дела в суде действует и работник продолжает работу).

В российской правовой традиции создание подобных моделей прекращения трудового договора, не предусмотренных трудовым законодательством, невозможно, так как основание увольнения должно полностью соответствовать формулировке Трудового кодекса РФ, о чем гласит часть 5 статьи 84.1 Трудового кодекса РФ.

Еще одним важным отличием французского трудового законодательства от российского является прямо установленная Трудовым кодексом Франции возможность использования медиации для урегулирования спора, возникшего в процессе трудовых отношений. Статья L1152-6 Трудового кодекса Франции упоминает о медиации при конфликте в связи с психологическим преследованием работника другим работником, статьи L2523-1 – L2523-10 Трудового кодекса Франции предусматривают возможность обращения к процедуре медиации при коллективном трудовом споре.

Часть IV Трудового кодекса Франции – «Здоровье и безопасность на работе» в главе 1 «Обязанности работодателя» (*Obligations de l'employeur*) в статье L4121-1 предписывает работодателю совершить необходимые действия для обеспечения безопасности и защиты физического и психического здоровья работника. В случае конфликта между двумя или более работниками работодатель должен принять все возможные меры, чтобы не допустить причинения вреда работнику – объекту психологического давления. Причем согласно Постановлению Кассационного суда Франции от 17 октября 2012 года № 11-18208, работодатель обязан использовать все возможности для предотвращения профессиональных рисков, к которым суд отнес и психосоциальные риски: «работодатель, который оставил конфликтную ситуацию, не используя средства по ее урегулированию, не исполнил свои обязанности»⁹⁶. Данным Постановлением Кассационного суда Франции, по мнению ряда французских юристов, суд косвенно указал на необходимость проведе-

⁹⁶ Arrêt de la Cour de cassation du mercredi 17 octobre 2012 N° 11-18208 // Legifrance.gouv.fr. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000026519274&fastReqId=1447657079> (дата обращения: 05.01.2016).

ния медиации в случаях психологического преследования одного работника другим, что является шагом к обязательной досудебной медиации⁹⁷.

Стоит упомянуть также, что работник, осуществлявший психологическое преследование другого работника, согласно французскому законодательству понесет дисциплинарную, а возможно даже уголовную ответственность. Дисциплинарная ответственность в этом случае предполагает меры вплоть до увольнения работника за виновное поведение. С точки зрения российского трудового права конфликт между двумя или более работниками не является трудовым спором и не регулируется нормами российского трудового законодательства.

Споры о применимости медиации к конфликтам в сфере труда вынесены на страницы современных французских юридических журналов. К примеру, из опубликованных в журнале «Justine» материалов «круглого стола», проведенного в городе Намюре в 2012 году и посвященного медиации по спорам, связанным с отношениями в сфере труда⁹⁸, следует, что по мнению участников дискуссии – судей, адвокатов, служащих государственных органов из Франции, Бельгии и Нидерландов – медиаторами могут выступать судьи и адвокаты.

По мнению французских медиаторов и судей, перспективы медиации ухудшаются вследствие того, что медиация, как правило, платная процедура, в то время как обращение в суд для работника бесплатно. Это актуально и для российской практики. При нарушении его прав работодателем работник обращается в суд, а не к медиатору, во-первых, потому что рассмотрение дела в суде бесплатно для него, во-вторых, медиация выставляет как преимущество «конфиденциальность», работник же нередко заинтересован в привлечении внимания к своей проблеме, в том числе через средства массовой информации.

Преимуществом медиации является возможность не просто разрешить спор, а урегулировать конфликт и создать новые возможности для взаимодействия прежде конфликтовавших сторон в будущем, изменив поведение сторон, трансформируя отношения между ними. Таким образом, сторонам не придется прекращать отношения, как это нередко бы-

⁹⁷Roumaneix D. La médiation en cas de conflit du travail, un outil pour l'employeur à proposer dans le Document Unique, 24.01.2014. URL: <http://www.village-justice.com/articles/mediation-conflit-travail-outil,16047.html> (дата обращения: 05.01.2016).

⁹⁸La médiation dans les litiges relatifs aux relations de travail: Table ronde // Justine, 2012, décembre. N° 35. P. 3-8.

вает при рассмотрении дела в суде. Участники французского «круглого стола» отмечают, что по большинству трудовых споров, таких как споры, связанные с увольнением, изменением трудовой функции, привлечением к сверхурочной работе и т.д., медиация не применяется, что подтверждается официальными статистическими данными Министерства труда и Министерства юстиции Франции.

На сегодняшний день во Франции уже выявлены типы конфликтов в сфере труда при урегулировании которых медиация будет эффективной. Это ситуации, когда обе стороны – и работник, и работодатель – намерены продолжать отношения либо когда между работником и работодателем сложились тесные личные взаимоотношения. Кстати, процент успешных процедур медиации, закончившихся примирением сторон в случае конфликтов в сфере труда ниже, чем в среднем при использовании медиации. По данным, приведенным французскими исследователями Ф. Курно и Ж. Дюпла в своем исследовании о перспективах медиации в сфере трудовых конфликтов, в 2010 году в Апелляционном суде города Парижа к медиации обращались 223 раза, 192 процедуры были окончены, из них 102 (53 % от оконченных) завершены успешно⁹⁹.

По итогам изучения практики использования медиации для урегулирования трудовых споров стоит указать на наработки, которые можно использовать в России. Пристального внимания заслуживает регулирование французским законодательством обязанностей работодателя, в частности, обязанности по сохранению психического здоровья работника. Специфика современной работы нередко связана с большими психологическими нагрузками, эпоха информационного общества, в которую вступило человечество, способствует увеличению этих нагрузок. Конфликты, возникающие между отдельными работниками, нередко приводят к печальным и даже трагическим последствиям, рассмотрение такого конфликта в суде не устранит его причины, именно привлечение медиатора поможет урегулировать конфликт и создаст возможности для работников продолжать трудиться в коллективе.

В завершение темы об особенностях урегулирования трудовых споров в России и во Франции нужно отметить, что предусмотренное французским законодательством рассмотрение трудовых споров специализированными судами, а не судами общей юрисдикции, как в Российской Федерации, вызывает значительный интерес у исследователей. За

⁹⁹ Coutnot F., Duplat J. Quel avenir pour la médiation judiciaire en matière prud'homale. Paris, Ifomene, 2011. A. Simon. La médiation prud'homale // Justine, 2012, décembre. N° 35. P. 12-13.

последние два десятилетия российскими правоведами неоднократно высказывались предложения о создании в России системы специализированных судов по трудовым спорам¹⁰⁰, по их мнению, реализация данного предложения на практике содействовала бы повышению качества правосудия по трудовым спорам. Впрочем, нередко речь шла не о создании подобных французским судам из представителей объединений работодателей и работников, а о формировании специализированных составов судов из профессиональных судей. Противники специализации указывают при этом на неизбежность увеличения штата судей и дополнительные расходы бюджета.

У данной меры есть как «плюсы», так и «минусы», стоит указать, что во Франции система таких судов начала складываться с середины XIX века, в России попытки внедрить специализированные трудовые суды также уже происходили. В частности, еще в дореволюционный период, в 1865 году, был создан проект закона «О промышленных (трудовых) судах», в итоге так и не принятый. В советский период с 1924 по 1936 годы функционировали особые трудовые сессии районных судов, в состав которых входили: народный судья, представитель Народного комиссариата труда РСФСР и представитель профессионального союза. Позднее состав таких судов был несколько изменен, а после 1936 года трудовые споры снова стали подведомственны судам общей юрисдикции.

¹⁰⁰ Лушникова М.В. К вопросу о трудовом процессе и трудовой юстиции // Актуальные проблемы совершенствования российского законодательства и правоприменения: Материалы международной научно-практической конференции (г. Уфа, 29 апреля 2009 г.). Ч. 2: Гражданско-правовые проблемы. Уфа, 2009. С. 108-116; Оробец В.М. Трудовая юстиция в зарубежных странах и проблемы ее становления в Российской Федерации: диссертация на соискание ученой степени д.ю.н. Москва, 2006. 458 с.; Малешин Д.Я. Специализация судов по гражданским делам в России // Вестник Арбитражного суда г. Москвы, 2010. № 4. С. 3-8.

Заключение

Проведенный сравнительно-правовой анализ действующего трудового законодательства России и Франции демонстрирует сходство правового регулирования в сфере труда, что обусловлено не только принадлежностью к одной правовой семье, но и социальным характером трудового законодательства обеих стран. Последнее подчеркивается как указанием на цели трудового законодательства в части 1 статьи 1 Трудового кодекса РФ (установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей), так и непосредственно самим наименованием Министерства труда Франции – Министерство труда, занятости, профессионального образования и социального диалога.

Среди положений трудового законодательства, аналогичным образом регламентирующих вопросы трудового права в России и во Франции, можно назвать установление приоритета конвенций МОТ, иных международных договоров перед национальным законодательством, закрепление в качестве обязанностей работодателя необходимости ознакомления работников с различными документами, обеспечения прохождения работниками медицинских осмотров, содействия повышению квалификации работников, необходимости повышения оплаты труда за сверхурочную работу и т.д.

В то же время имеется ряд принципиальных отличий в правовом регулировании оплаты труда, возможностей работодателя по привлечению работников к дисциплинарной ответственности, в праве работодателя самостоятельно привлекать работников к материальной ответственности – данного права нет у французских работодателей. Примером отличий является возможность понижения установленных Трудовым кодексом Франции гарантий по оплате труда работников коллективным договором или социально-партнерским соглашением. Российское трудовое законодательство не предоставляет работодателям такой возможности. Другим примером будет право французского работодателя предусматривать перечень мер дисциплинарной ответственности непосредственно в правилах внутреннего трудового распорядка организации, российский работодатель такого права не имеет: меры дисциплинарной ответственности устанавливаются законом.

В некоторых случаях французский опыт может быть использован при совершенствовании российского законодательства. Так, предусмотренная Трудовым кодексом Франции градация дисциплинарных проступков работников снижает на практике разброс в оценке аналогичных деяний работников у разных работодателей, что в итоге уменьшает количество трудовых споров. Заслуживает внимания и прямое указание в Трудовом кодексе Франции на использование медиации для урегулирования конфликтов в сфере труда.

В целом изучение российского и французского законодательства, а также судебной практики и новейшей юридической периодики позволяет сделать вывод о неизбежном дальнейшем реформировании трудового законодательства обеих стран. О предстоящей в ближайшие два года реформе трудового законодательства Франции уже объявлено в ноябре 2015 года премьер-министром М. Вальсом, реформа будет направлена на повышение роли социально-партнерских отношений, на корректировку принципов правового регулирования рабочего времени. Данная реформа связана с изменением экономических условий в обществе из-за глобализации и быстро повышающегося уровня развития технологий. Российское трудовое законодательство также будет меняться, в частности, в ближайшие годы объективно должны быть урегулированы различные вопросы, связанные с относительно недавно введенной процедурой специальной оценки условий труда, с ролью профессиональных стандартов и т.д.

В заключение следует упомянуть о том, что настоящая монография является продолжением цикла статей автора, посвященных сравнительно-правовому анализу отдельных институтов российского и французского трудового права, опубликованных в 2014 – 2016 годах в ведущих российских юридических журналах, таких как «Государство и право», «Российская юстиция», «Адвокат», «Российский юридический журнал» и т.д.

МАТЕРИАЛЫ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ
В ПОСТАНОВЛЕНИЯХ
КАССАЦИОННОГО СУДА ФРАНЦИИ¹⁰¹

1. **Постановление** Кассационного суда от 9 февраля 2011 года № 09-42485

Arrêt de la Cour de cassation du 9 février 2011 N° 09-42485

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 5 novembre 2004), que M. X..., alias Y..., a été engagé par la société Circus Flic Flac GmbH, selon contrat à durée déterminée du 19 juin 2000 pour la période du mois de février au mois de décembre 2001 pour présenter un numéro d'arts martiaux ; que le salarié n'a pu exécuter sa représentation par suite d'un arrêt de travail du 22 janvier 2001 au 5 mars 2001 ; qu'après avoir signalé à son employeur qu'il était rétabli et en mesure d'effectuer ses prestations, le salarié, posant de nouvelles conditions à sa participation au cirque de Hollande que l'employeur n'a pas acceptées, a refusé de rejoindre son poste et d'exécuter le contrat de travail malgré une mise en demeure ; que l'employeur a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire que la rupture anticipée par l'employeur du contrat de travail repose sur une faute grave et de le condamner à payer à la société Circus Flic Flac GmbH la somme de 8 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation de l'ensemble des préjudices

¹⁰¹ В приложении представлены некоторые из постановлений Кассационного суда Франции, ссылки на которые сделаны на страницах монографии, и комментарии автора к ним на русском языке.

subis résultant de la rupture du contrat, alors, selon le moyen, que seule la faute lourde peut engager la responsabilité pécuniaire du salarié envers l'employeur et les clauses y dérogeant ne sont pas opposables au salarié ; qu'aussi en retenant uniquement une faute grave de M. X... pour le condamner à verser à son employeur la somme de 8 000 euros de dommages-intérêts, la cour d'appel a violé le principe sus énoncé;

Mais attendu que contrairement à ce que soutient le moyen, il résulte des dispositions de l'article L. 1243-3 du code du travail que la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative du salarié en dehors des cas prévus aux articles L. 1243-1 et L. 1243-2 ouvre droit pour l'employeur à des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile et l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991, rejette la demande de la SCP Hémerly et Thomas-Raquin ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du neuf février deux mille onze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Hémerly et Thomas-Raquin, avocat aux Conseils pour M. X...

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné Jean-Jacques X... à payer à la SARL CIRCUS FLIC FLAC GMBH la somme de 8. 000 € à titre de dommages et intérêts en réparation de l'ensemble des préjudices subis résultant de la rupture du contrat ;

AUX MOTIFS QUE « le non respect par ce salarié de ses engagements a nécessairement causé un dommage à l'employeur qui, au vu des éléments de la cause doit être chiffré à la somme de 8. 000 €, tous chefs de préjudices confondus. Certes, l'article VII du contrat prévoit dans un tel cas une indemnité égale à 10 fois le montant de son honoraire journalier par violation constatée, limité à 8 fois le montant de l'amende due pour nue infraction unique soit la somme de 14. 299, 72 €. Mais une telle disposition s'analyse, en droit, en une clause pénale que l'article 1152 du Code civil permet au juge de réduire si elle est manifestement excessive. Elle doit être considérée comme telle en l'espèce, dès lors qu'elle représente l'équivalent de 3 mois et demi de salaire puisqu'aux termes du contrat, 24 journées de représentation étaient garanties par mois soit un tiers de la rémunération prévue pour la durée totale du contrat. Et la SARL CIRCUS

FLIC FLAC GMBH ne fournit pas le moindre élément de quelque nature, pièce ou attestation ou autre, susceptible de venir étayer les frais prétendument exposés pour l'impression des programmes ou pour pourvoir au remplacement de cet artiste, tous chefs de réclamations qui, au demeurant, se rattachent directement et étroitement à la rupture du contrat et n'en sont pas distincts. L'évaluation ci-dessus retenue couvre le préjudice réellement subi né des perturbations nécessairement subies, des tracasseries et démarches qui ont dû être effectuées pour suppléer dans la précipitation à la défection inopinée de cet artiste, alors que la saison avait débuté depuis plus d'un mois et que le show initial avait été choisi plus de six mois auparavant. » (cf. arrêt p. 5)

ALORS QUE, seule la faute lourde peut engager la responsabilité pécuniaire du salarié envers l'employeur et les clauses y dérogeant ne sont pas opposables au salarié ; qu'aussi en retenant uniquement une faute grave de Monsieur X... pour le condamner à verser à son employeur la somme de 8. 000 € de dommages et intérêt, la Cour d'appel a violé le principe sus énoncé.

Комментарий:

Работник, с которым был заключен срочный трудовой договор, при расторжении договора до истечения срока его действия без согласия работодателя обязан выплатить работодателю денежную компенсацию в возмещение причиненного ему ущерба. Исключения составляют случаи, перечисленные в статьях L1243-1 и L1243-2 Трудового кодекса Франции, в частности, работник заключает трудовой договор на неопределенный срок с другим работодателем, присутствуют обстоятельства форс-мажор или работа признана противопоказанной по состоянию здоровья по медицинскому заключению.

В рассмотренном в данном постановлении Кассационного суда Франции случае бывший работник был обязан выплатить 8000 евро в качестве компенсации работодателю за досрочное расторжение договора.

2. **Постановление** Кассационного суда от 2 июля 2014 года № 13-13876

Arrêt de la Cour de cassation du 2 juillet 2014 N° 13-13876

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu selon l'arrêt attaqué que Mme X... engagée le 28 octobre 1989 en qualité de secrétaire de direction par la pharmacie du 1er mai à Troyes a vu son contrat de travail transféré le 1er avril 2007 au groupement d'intérêt économique constitué par son employeur et deux autres pharmacies de Troyes ; que convoquée le 23 août 2010 à un entretien préalable pour le 2 septembre suivant, elle a été licenciée pour motif économique par lettre du 20 ;

Sur le moyen unique, pris en ses trois premières branches :

Vu l'article L. 1233-4 du code du travail ;

Attendu qu'il n'y a pas de manquement à l'obligation de reclassement si l'employeur justifie de l'absence de poste disponible, à l'époque du licenciement, dans l'entreprise, ou s'il y a lieu dans le groupe auquel elle appartient ;

Attendu que pour dire le licenciement économique de la salariée non fondé sur une cause réelle et sérieuse et condamner en conséquence le groupement d'intérêt économique à lui payer des dommages-intérêts, l'arrêt retient que pour justifier de ses efforts en matière de reclassement le groupement d'intérêt économique produit les trois lettres adressées à ses membres dont il n'est pas contesté qu'elles portent la date même de la convocation à entretien préalable, ne comportent aucune indication quant à la situation de la salariée concernée et que les réponses des 25 et 26 août sont rédigées en termes identiques à savoir l'absence de poste à pourvoir en tant que secrétaire de direction ; que la salariée a de justes motifs pour prétendre que les efforts de reclassement sont pour le moins tardifs et insuffisants ;

Qu'en se déterminant comme elle a fait sans rechercher si comme il le soutenait, l'employeur ne justifiait pas de l'absence de poste disponible, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Et sur le moyen unique, pris en sa dernière branche :

Vu l'article L. 1233-4 du code du travail ;

Attendu que pour dire le licenciement économique de la salariée non fondé sur une cause réelle et sérieuse et condamner en conséquence le groupement d'intérêt économique à lui payer des dommages-intérêts, l'arrêt retient que pour justifier de ses efforts en matière de reclassement, le groupement produit les trois lettres adressées aux pharmacies datées du 23 août dont il n'est pas contesté qu'elles portent la date même de la convocation à un entretien préalable, et que les réponses des 25 et 26 août sont rédigées en termes identiques à savoir l'absence de poste à pourvoir en tant que secrétaire de direction ; que les efforts de reclassement sont pour le moins tardifs et insuffisants et l'obligation n'a pas été exécutée avec loyauté ;

Attendu cependant que si l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi, au besoin en leur assurant une formation complémentaire, il ne peut lui être imposé d'assurer la formation initiale qui leur fait défaut ;

Qu'en se déterminant ainsi sans rechercher si la salariée avait reçu la formation initiale aux postes de préparateur en pharmacie ou de pharmacien, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le quatrième grief :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 9 janvier 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Reims ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Douai ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du deux juillet deux mille quatorze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Pharma 3.

Le pourvoi fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit le licenciement pour motif économique de madame X... sans cause réelle et sérieuse et d'AVOIR condamné le GIE PHARMA 3 à payer à madame X... les sommes de 35.000

euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et 2.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE le licenciement ne peut intervenir que lorsque les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés ; que l'employeur doit rechercher les solutions qui permettraient au salarié dont le licenciement est envisagé de conserver son emploi ou un emploi similaire ; qu'il convient de rappeler que madame X... est originaire d'une des trois officines en l'espèce la pharmacie du 1er mai où elle a travaillé d'octobre 1989 à avril 2007 soit pendant plus de 17 ans ; que pour justifier de ses efforts en matière de reclassement, le GIE produit les 3 lettres adressées aux pharmacies datées du 23 août dont il n'est pas contesté qu'elle porte la date même de la convocation à l'entretien préalable, qu'elle ne comporte aucune indication quant à la situation de la salariée concernée et que les réponses datées des 25 et 26 août sont rédigées en des termes identiques, à savoir l'absence de poste à pourvoir en tant que secrétaire de direction ; qu'il en résulte que la salariée a de justes motifs pour prétendre que les efforts de reclassement sont pour le moins tardifs et insuffisants et que l'obligation n'a pas été exécutée avec loyauté ; que sur ce seul motif, le conseil de prud'hommes a pu à bon droit faire droit à la demande de madame X... tendant à voir dire son licenciement sans cause réelle ni sérieuse ; que madame X... comptabilisait plus de 20 ans d'ancienneté et était âgée de 51 ans au moment de son licenciement ; qu'au vu de ces seuls éléments objectifs la somme allouée en premier ressort au titre des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse est justifiée ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE après examen des pièces versées aux débats, il ressort que le GIE PHARMA 3 a failli à son obligation de reclassement dans un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente ; qu'à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure ; que de plus, il n'y a eu aucun effort de formation et d'adaptation ; que l'article L.1233-4 du code du travail précise que : « le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure. Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises » ;

qu'au vu de ce qui précède, le conseil considère que le licenciement économique de madame X... est intervenu sans cause réelle et sérieuse, qu'il convient donc de réparer le préjudice subi par madame X... par l'octroi de dommages et intérêts à hauteur de la somme de 35.000 euros ;

1. *¿* ALORS QUE satisfait à son obligation de reclassement l'employeur qui établit qu'il n'existait aucun poste disponible dans l'entreprise, ou au sein du groupe auquel celle-ci appartient, et que de ce fait le reclassement était impossible ; qu'en l'espèce, le GIE PHARMA 3 faisait valoir qu'aucun poste n'était disponible au sein du GIE, ni à l'intérieur des trois sociétés du groupement et en justifiait en produisant les registres du personnel du GIE et des trois sociétés composant le GIE (pièce n° 3-1 à 3-4) ; qu'en affirmant que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement, sans cependant rechercher, comme elle y était pourtant invitée, si le reclassement n'était pas en tout état de cause impossible, faute de tout poste disponible susceptible d'être proposé à la salariée au sein du GIE et des sociétés le composant, au vu des registres du personnel régulièrement versés aux débats, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.1233-1, L.1233-2, L.1233-3 et L.1233-4 du Code du travail ;

2. *¿* ALORS QUE les possibilités de reclassement doivent être recherchées jusqu'à la notification du licenciement ; qu'en l'espèce, il résulte de l'arrêt attaqué que le GIE PHARMA 3 avait adressé aux trois pharmacies du groupement une lettre pour rechercher un poste de reclassement pour la salariée le 23 août 2010, reçu leurs réponses le 25 et 26 août 2010 et notifié son licenciement à madame X... le 20 septembre 2010 ; que la recherche de reclassement avait donc bien eu lieu avant la notification du licenciement ; qu'en jugeant que les efforts de reclassement avaient été tardifs, parce que les lettres avaient été adressées aux trois pharmacies du groupement à la même date que la convocation à l'entretien préalable, soit un mois avant la lettre de licenciement, la Cour d'appel a violé les articles L.1233-1, L.1233-2, L.1233-3 et L.1233-4 du Code du travail ;

3. *¿* ALORS QUE les juges du fond ne peuvent dénaturer le sens clair et précis des documents produits par les parties au soutien de leurs prétentions ; que les lettres adressées aux trois pharmacies composant le GIE mentionnaient que madame X... « occupe le poste de secrétaire de direction » ; qu'en affirmant qu'elles « ne comportent aucune indication quant à la situation de la salariée concernée », la Cour d'appel a dénaturé ces lettres et violé le principe selon lequel les juges ne peuvent dénaturer les documents de la cause ;

4. ¿ ALORS QUE les juges sont tenus d'examiner toutes les pièces produites par les parties au soutien de leurs prétentions ; que pour établir qu'il avait loyalement exécuté son obligation de reclassement, le GIE PHARAMA 3 indiquait et établissait qu'outre sa recherche de reclassement interne, il avait procédé à une recherche de reclassement externe en envoyant une lettre au groupement d'employeur HPI EMPLOI, lequel lui avait répondu n'être à la recherche que de pharmaciens et de préparateurs, ce que n'était pas madame X... qui était secrétaire de direction ; qu'en omettant d'examiner la lettre adressée à HPI EMPLOI et la réponse de celui-ci, la Cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

5. – ALORS QUE si l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi, au besoin en leur assurant une formation complémentaire, il ne peut lui être imposé d'assurer la formation initiale qui leur fait défaut ; que le GIE PHARMA 3 exposait que les seuls postes disponibles au sein du groupement d'employeurs HPI EMPLOI étaient des postes de pharmaciens et de préparateurs pour lesquels madame X..., secrétaire, ne disposait d'aucune qualification ; qu'en affirmant péremptoirement que le GIE n'avait fait aucun effort de formation et d'adaptation, sans rechercher si la formation initiale, nécessaire pour occuper ces postes ne faisait pas défaut à la salariée, laquelle n'avait jamais occupé qu'un poste de secrétaire de direction, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.1233-1, L.1233-2, L.1233-3 et L.1233-4 du Code du travail.

Комментарий:

В рассматриваемом судом случае работодатель не предпринимал никаких действий по переобучению работника, по рассмотрению возможностей гибкой занятости. В связи с этим суд переквалифицировал прекращение трудовых отношений по экономическим мотивам (по сокращению штата) в увольнение по инициативе работодателя без действительной и серьезной причины с неблагоприятными финансовыми последствиями для работодателя. Согласно французскому законодательству теперь работодатель будет обязан выплатить работнику денежную компенсацию.

3. **Постановление** Кассационного суда от 15 января 2014 года № 12-19446

Arrêt de la Cour de cassation du 15 janvier 2014 N° 12-19446

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 3121-22 du code du travail ;

Attendu selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été embauché par la société Transports Buffa (la société) en qualité de cadre commercial sous contrat à durée indéterminée du 2 mai 2000 ; qu'en vertu d'un avenant daté du même jour, sa rémunération comprenait une partie fixe et un intéressement ; que le contrat de travail stipulait que « la rémunération du salarié constitue une convention de forfait destinée à couvrir l'intégralité de la mission qui lui est confiée et ce, quelle que soit la durée du travail effectivement consacrée par lui à l'accomplissement de celle-ci » ; que le 1er mars 2010, il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande au titre des heures supplémentaires, l'arrêt retient que ce dernier, qui n'avait pas, au sein de l'entreprise la qualité de cadre dirigeant, jouissait cependant d'une réelle autonomie et qu'il appartenait à la catégorie de cadres pouvant librement conclure avec leur employeur une convention de forfait, qu'il était clairement stipulé que la rémunération du salarié constituait une convention de forfait destinée à couvrir l'intégralité de la mission qui lui était confiée, quelle que soit la durée du travail effectivement consacrée par lui à l'accomplissement de celle-ci ; qu'en l'absence de contestations et de réclamations du salarié pendant la relation contractuelle sur le nombre d'heures rémunérées, il convenait de considérer que les parties étaient également convenues d'une convention de forfait de 169 heures par mois ;

Attendu cependant, d'une part, que la seule fixation d'une rémunération forfaitaire sans que soit déterminé le nombre d'heures supplémentaires inclus dans cette rémunération ne permet pas de caractériser une convention de forfait, d'autre part, que la renonciation à un droit ne se déduit pas de la seule inaction de son titulaire ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors qu'elle avait relevé que la convention de forfait applicable au salarié ne mentionnait pas le nombre d'heures supplémentaires incluses dans celle-ci, peu important le silence du salarié à cet égard, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute le salarié de sa demande en paiement d'heures supplémentaires et congés payés afférents, l'arrêt rendu le 16 mars 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Besançon ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Dijon ;

Condamne la société Transports Alain Buffa et compagnie aux dépens ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quinze janvier deux mille quatorze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP de Nervo et Poupet, avocat aux Conseils, pour M. X...

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué

D'AVOIR débouté Monsieur X... de sa demande au titre des heures supplémentaires

AUX MOTIFS QUE Monsieur X... n'avait pas, au sein de l'entreprise, la qualité de cadre dirigeant ; qu'il était soumis, dans l'exercice de ses fonctions, à la tutelle du président du conseil d'administration ; qu'il jouissait cependant d'une réelle autonomie ; qu'il était libre de se déplacer pour les besoins de sa mission ; que ses horaires étaient en conséquence difficilement contrôlables ; qu'il en résultait que Monsieur X... appartenait à la catégorie de cadres pouvant librement conclure avec leur employeur une convention de forfait ; que l'existence d'une convention de forfait ne se présumait pas ; qu'il appartenait à celui qui s'en prévalait d'apporter la preuve que les parties avaient convenu d'une rémunération forfaitaire des heures supplémentaires effectuées par le salarié ; qu'en l'espèce, il était clairement stipulé, à l'article 5 du contrat de travail, que la rémunération du salarié constituait une convention de forfait destinée à couvrir l'intégralité de la mission qui lui était confiée, quelque soit la durée du travail effectivement consacrée par lui à l'accomplissement de celle-ci ; que Monsieur X... avait consenti à une convention de forfait ; que l'ensemble des bulletins de paie

portaient la mention : « horaires : 169 heures » ; qu'en l'absence de contestations et de réclamations du salarié pendant la relation contractuelle sur le nombre d'heures rémunérées, il convenait de considérer que les parties étaient également convenues d'une convention de forfait de 169 heures par mois ; que la demande devait être rejetée (arrêt attaqué, page 5, deux derniers attendus et page 6) ;

ALORS QUE la convention de forfait de salaire n'est valable que si elle fait référence à un horaire précis, notamment en ce qui concerne les heures supplémentaires ; qu'il était constant, en l'espèce, que la prétendue convention de forfait ne contenait pas une telle référence ; que la Cour d'appel ne pouvait se fonder sur le simple silence du salarié pour dire qu'il « convenait de considérer » que les parties étaient convenues d'une convention de forfait de 169 heures par mois ; que la Cour d'appel a violé l'article L 3121-22 du code du travail.

Комментарий:

В постановлении Кассационного суда Франции разъясняется. Что в трудовой договор может быть включено дополнительное условие об оплате труда с учетом возможного привлечения лица к работе сверх нормы часов. Главное, что предусмотрено законом – это точное определение предельного объема сверхнормативных часов за определенный период: неделю, месяц или год. Отсутствие точного количества таких часов в трудовом договоре позволяет работнику требовать дополнительной оплаты за каждый сверхурочно отработанный час.

4. Постановление Кассационного суда от 26 июня 2013 года № 12-16564

Arrêt de la Cour de cassation du 26 juin 2013 N° 12-16564

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Chambéry, 2 février 2012) que le 7 septembre 2009, à l'issue de sa journée de travail, M. X..., employé en qualité

d'ouvrier professionnel au rayon boucherie de l'hypermarché Géant d'Annemasse de la société Distribution Casino France, s'est rendu en tenue de travail au guichet billetterie du magasin situé dans la galerie marchande ; qu'il s'est approprié un téléphone portable oublié par une cliente à ce guichet et a quitté le magasin, sans procéder à l'achat envisagé ; qu'identifié par l'agent de sécurité au moyen de la bande d'enregistrement du système de vidéo-surveillance installé dans le magasin, il a restitué le téléphone le lendemain à la demande de son supérieur hiérarchique ; que le 25 septembre 2009, il a été licencié pour faute grave ; que contestant son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement repose sur une faute grave et de le débouter en conséquence de ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que l'enregistrement d'un salarié constitue un moyen de preuve illicite lorsqu'il a été obtenu grâce à un système de vidéo-surveillance mis en place par l'employeur en vue de contrôler la clientèle et, incidemment, les salariés, sans information et consultation préalables du comité d'entreprise ; qu'en considérant qu'il n'y avait pas lieu de rechercher si le comité d'entreprise avait été informé et consulté préalablement à la mise en place du système de vidéo-surveillance cependant qu'elle constatait que ce dispositif avait été utilisé comme mode de preuve dans le cadre d'une procédure disciplinaire ayant conduit au licenciement du salarié et que les faits reprochés s'étaient déroulés dans l'enceinte du magasin dans lequel travaillait le salarié, la cour d'appel a violé l'article L. 2323-32 du code du travail ;

2°/ que l'employeur ne peut mettre en oeuvre un dispositif de contrôle des salariés qui n'a pas été préalablement porté à leur connaissance avec les mentions de la finalité du système, de la personne destinataire et du droit d'accès et de rectification ; qu'en se bornant à relever, pour retenir que l'enregistrement vidéo constituait un mode de preuve licite, qu'en sa qualité de client, M. X... était parfaitement informé du système de vidéo surveillance, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si ce salarié avait été régulièrement informé par l'employeur de la présence du dispositif de vidéo surveillance visant à assurer la sécurité générale du magasin, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1224-1 du code du travail, ensemble l'article 32 de la loi n° 78-17 du 6 juillet 1978 ;

3°/ qu'un fait de la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire sauf s'il constitue un manquement de celui-ci à une obligation découlant de son contrat de travail ; qu'en considérant que le licenciement de M. X... reposait sur une faute grave cependant qu'il ressortait

de ses constatations que le fait reproché au salarié relevait de sa vie personnelle et ne constituait pas un manquement à ses obligations contractuelles, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1 et L. 1331-1 du code du travail ;

4°/ que la faute grave est celle qui, par son importance, rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que ne constitue pas une telle faute le fait pour un salarié comptant cinq ans d'ancienneté sans avoir fait l'objet de la moindre sanction disciplinaire, de s'être approprié un objet égaré dès lors qu'il l'avait restitué dès le lendemain et que ce fait était isolé ; qu'en considérant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

Mais attendu d'abord, que la cour d'appel qui a constaté que le système de vidéo-surveillance avait été installé pour assurer la sécurité du magasin et n'avait pas été utilisé pour contrôler le salarié dans l'exercice de ses fonctions, a exactement retenu que celui-ci ne pouvait invoquer les dispositions du code du travail relatives aux conditions de mise en oeuvre, dans une entreprise, des moyens et techniques de contrôle de l'activité des salariés ;

Attendu ensuite qu'ayant relevé que M. X..., qui venait de quitter son poste encore revêtu de sa tenue de travail, s'était emparé du téléphone qu'une cliente avait oublié au guichet billetterie du magasin, la cour d'appel a pu décider que ce comportement, qui affectait l'obligation de l'employeur d'assurer la sécurité des clients et de leurs biens, se rattachait à la vie de l'entreprise et, étant de nature à y rendre impossible le maintien de l'intéressé, constituait une faute grave ;

Qu'il s'ensuit que le moyen, irrecevable dans sa quatrième branche comme nouveau et mélangé de fait et de droit, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-six juin deux mille treize.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par Me Haas, avocat aux Conseils, pour M. X...

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR dit que le licenciement reposait sur une faute grave et de L'AVOIR, en conséquence, débouté de l'intégralité de ses demandes ;

AUX MOTIFS QUE les faits reprochés à M. X... relèvent de la vie personnelle dès lors qu'ils ont été commis en dehors de son temps de travail

et en un lieu éloigné de son poste de travail et que c'est en qualité de client qu'il s'est présenté au guichet billetterie ; qu'en cette qualité, il était parfaitement informé du système de vidéo-surveillance qui équipait le magasin, à des fins générales de sécurité, système exploité lors de la réclamation d'une autre cliente dont le téléphone avait « disparu » ; qu'il ne peut donc pas soutenir que la preuve des faits fondant son licenciement est illicite au regard des dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 2323-32 du code du travail relatives aux conditions de mise en oeuvre dans une entreprise des moyens et techniques de contrôle de l'activité des salariés puisqu'en l'espèce, le système en cause n'a pas été installé à cette fin et n'a pas été utilisé à cet effet ; qu'un fait de la vie personnel ne peut fonder un licenciement disciplinaire que s'il constitue un manquement du salarié à ses obligations contractuelles ou se rattache à l'exécution du contrat et met en cause l'employeur ou l'entreprise ; que la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige est ainsi motivée : « ı vous avez volontairement commis une indécatesse au préjudice de l'une de nos clientes. Ces faits, totalement anormaux, constituent une atteinte à l'image de marque de notre magasin et à la confiance que notre clientèle nous porte, et rendent impossible la poursuite de votre contrat de travail même pendant la durée de votre préavis » ; qu'il n'est donc pas reproché à M. X... d'avoir manqué à l'une de ses obligations contractuelles ; que les faits qu'il a commis sont rattachés à l'exécution de son contrat dans la mesure où ils se sont produits dans l'enceinte du magasin alors qu'il était revêtu de son vêtement de travail l'identifiant comme salarié de ce magasin, dont il restait, nonobstant les circonstances de temps, l'une des incarnations aux yeux des clients, parmi lesquels la propriétaire du téléphone volé ; que dès lors, ils mettent nécessairement en cause son employeur, les clients qui fréquentent ses lieux de vente escomptant qu'il assure leur sécurité et celle de leurs biens, notamment en recrutant des personnes honnêtes à leur égard ; que quelle que soit la valeur de l'objet dérobé, la faute commise a été légitimement qualifiée de grave eu égard : – à l'usage notoire et de bon sens selon lequel celui qui, dans un magasin trouve un objet égaré doit le remettre au service accueil de ce magasin, usage connu de M. X... d'autant plus aisé à respecter en l'espèce que ce service était contigu au guichet billetterie, – et à la nature délictueuse des faits ;

ALORS, 1°), QUE l'enregistrement d'un salarié constitue un moyen de preuve illicite lorsqu'il a été obtenu grâce à un système de vidéo surveillance mis en place par l'employeur en vue de contrôler la clientèle et, incidemment, les salariés, sans information et consultation préalables du comité d'entreprise ; qu'en considérant qu'il n'y avait pas lieu de rechercher si le

comité d'entreprise avait été informé et consulté préalablement à la mise en place du système de vidéo-surveillance cependant qu'elle constatait que ce dispositif avait été utilisé comme mode de preuve dans le cadre d'une procédure disciplinaire ayant conduit au licenciement du salarié et que les faits reprochés s'étaient déroulés dans l'enceinte du magasin dans lequel travaillait le salarié, la cour d'appel a violé l'article L. 2323-32 du code du travail ;

ALORS, 2°), QUE l'employeur ne peut mettre en oeuvre un dispositif de contrôle des salariés qui n'a pas été préalablement porté à leur connaissance avec les mentions de la finalité du système, de la personne destinataire et du droit d'accès et de rectification ; qu'en se bornant à relever, pour retenir que l'enregistrement vidéo constituait un mode de preuve licite, qu'en sa qualité de client, M. X... était parfaitement informé du système de vidéo surveillance, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si ce salarié avait été régulièrement informé par l'employeur de la présence du dispositif de vidéo surveillance visant à assurer la sécurité générale du magasin, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1224-1 du code du travail, ensemble l'article 32 de la loi n° 78-17 du 6 juillet 1978 ;

ALORS, 3°), QU'un fait de la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire sauf s'il constitue un manquement de celui-ci à une obligation découlant de son contrat de travail ; qu'en considérant que le licenciement de M. X... reposait sur une faute grave cependant qu'il ressortait de ses constatations que le fait reproché au salarié relevait de sa vie personnelle et ne constituait pas un manquement à ses obligations contractuelles, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1 et L. 1331-1 du code du travail ;

ALORS, 4°), QU'en tout état de cause, la faute grave est celle qui, par son importance, rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que ne constitue pas une telle faute le fait pour un salarié comptant cinq ans d'ancienneté sans avoir fait l'objet de la moindre sanction disciplinaire, de s'être approprié un objet égaré dès lors qu'il l'avait restitué dès le lendemain et que ce fait était isolé ; qu'en considérant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail.

Комментарий:

Если проступок работника наносит ущерб имиджу компании, работодатель может привлечь этого работника к дисциплинарной ответ-

ственности, даже если действия совершены не на работе, но в связи с профессиональной деятельностью.

В данном постановлении Кассационного суда Франции рассматривается случай когда работник зашел в магазин в форменной одежде и присвоил сотовый телефон, который оставила одна из посетительниц магазина, что и было установлено с помощью видеонаблюдения в торговом зале, на следующий день, когда ситуация стала известной, он вернул телефон по просьбе своего начальника, после чего был уволен. Он обратился в суд, оспаривая законность увольнения и ссылаясь на то, что произошедшее не относится к его обязанностям по трудовому договору, а лишь к «личной жизни». В постановлении подтверждается законность подобного увольнения.

5. Постановление Кассационного суда от 8 декабря 2010 года № 09-66770

Arrêt de la Cour de cassation du 8 décembre 2010 N° 09-66770

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 18 septembre 2008), qu'engagé par la société Fraikin location, devenue Fraikin locamion (la société) en qualité de carrossier à compter du 5 mai 2001, M. X... a été licencié le 23 février 2005 pour faute grave ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de déclarer le licenciement fondé sur une faute grave et de le débouter de toutes ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que la faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la mise en oeuvre de la procédure de licenciement doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits allégués, dès lors qu'aucune vérification n'est

nécessaire ; qu'en déclarant, dès lors, fondé le licenciement pour faute grave de M. X..., sans rechercher, alors qu'elle y avait été invitée par ce dernier, si la société Fraikin locamion avait mis en oeuvre la procédure de licenciement dans un délai restreint après avoir eu connaissance des faits litigieux, ni relever qu'une vérification aurait été nécessaire, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des dispositions des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

2°/ que la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; qu'en retenant que M. X... avait commis une faute grave en proférant une injure à l'adresse de son supérieur hiérarchique, quand ce simple excès de langage, s'étant produit dans un contexte professionnel où la verveur de langage est courante, en dehors de la présence de toute clientèle, sous le coup de la colère, sans être accompagné d'une quelconque violence physique, et émanant d'un salarié ayant quatre ans d'ancienneté, qui, après avoir tenu ces propos, s'est parfaitement conformé aux instructions de son employeur, n'était pas, même si M. X... avait été sanctionné pour des faits similaires plus de deux ans plus tôt, d'une importance telle qu'il aurait rendu impossible le maintien de M. X... au sein de la société Fraikin locamion, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, qu'en constatant que les derniers faits fautifs reprochés au salarié s'étaient produits le 3 février 2005 et que l'employeur avait engagé la procédure de licenciement le 9 février suivant, la cour d'appel a fait ressortir que celle-ci avait été mise en oeuvre dans un délai restreint ;

Attendu, ensuite, que la cour d'appel qui a relevé que le salarié, précédemment sanctionné pour des faits similaires, avait tenu des propos injurieux à l'égard de son supérieur hiérarchique en dehors de toute provocation ou exigences illégitimes de ce dernier, a pu décider que ce comportement rendait impossible son maintien dans l'entreprise et constituait une faute grave ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du huit décembre deux mille dix.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Capron, avocat aux Conseils, pour M. X...

Le pourvoi fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué D'AVOIR déclaré fondé le licenciement pour faute grave de M. Mourad X... et D'AVOIR, en conséquence, débouté M. Mourad X... de toutes ses demandes ;

AUX MOTIFS QUE « la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige est libellée comme suit : " ... Le 3 février 2005, vous avez été chargé de monter une vitre sur un véhicule rentré dans notre atelier. Questionné à deux reprises sur votre intervention par votre chef d'équipe, vous n'avez pas daigné lui répondre. À la troisième reprise, votre chef d'équipe vous a signifié fermement qu'il attendait une réponse de votre part. Celle-ci s'est traduite par une insulte à son encontre telle " va te faire enculer ". Nous sommes contraints de constater que la sanction disciplinaire dont vous avez fait l'objet en octobre 2002 pour des faits similaires ne vous a permis de comprendre que certaines règles de courtoisie et de bienséance étaient essentielles sur le lieu de travail. Nous ne pouvons tolérer une telle intempérance de langage et un comportement injurieux au sein de notre entreprise et de plus à l'égard de votre hiérarchie. Compte tenu de la gravité des faits, votre maintien dans l'entreprise s'avère impossible ... " ./ Que la sanction disciplinaire visée dans cette lettre est une mise à pied d'une journée notifiée par lettre réceptionnée le 14 octobre 2002 pour avoir insulté M. Y... en le traitant de " pédé " et en le menaçant " d'aller l'attendre dehors pour régler ça " ./ considérant que M. X... reconnaît avoir tenu le 3 février 2005 les propos injurieux mentionnés dans la lettre de licenciement en s'adressant à son chef d'équipe ./ que M. X... procède par affirmations, étayées d'aucun élément pour prétendre que ces " propos " feraient suite à une provocation dans un climat de tension suite à un ordre illégitime ; que le fait que l'employeur n'ait pas répondu au courrier dans lequel il a contesté son licenciement ne vaut pas acceptation de sa part des affirmations qu'il contient ./ que le prononcé d'une mise à pied conservatoire ne constitue pas le préalable nécessaire à un licenciement pour faute grave de sorte que M. X... est mal fondé à soutenir que la société Fraikin Locamion a reconnu que la faute ne rendait pas impossible la poursuite du contrat de travail pendant le préavis ./ que M. X... n'établit pas que les propos injurieux qu'il a tenus faisaient suite à une provocation de son chef d'équipe ou à un " ordre illégitime " ./ que dans son attestation, M. Z..., délégué du personnel ouvrier qui l'a assisté lors de l'entretien préalable, indique seulement que " M. X... déclare avoir des propos de ce genre régulièrement entre lui et son chef " sans qu'il soit ainsi établi que dans ce contexte professionnel-société de transport, milieu essentiellement masculin-les insultes constituent un mode communication ordinaire ./ que pour

contester la sanction d'octobre 2002, M. X... soutient que M. Y..., son chef d'atelier, tenait des propos racistes sans contester avoir traité ce dernier de " pédé " ; que le simple fait d'avoir indiqué dans sa contestation du licenciement que " M. A... " tenait des " propos racial " n'établit pas la réalité des insultes raciales ; que l'insulte proférée justifiait la sanction prononcée ;/ qu'en conséquence, M. X... qui a déjà été sanctionné pour des propos injurieux, soutient vainement qu'un licenciement pour une seule parole déplacée dans un milieu professionnel où les insultes sont quotidiennes ne peut avoir une cause réelle et sérieuse ;/ que les pièces médicales versées par M. X... ne démontrent pas que la véritable cause de son licenciement soit les rechutes liées à un accident de travail de 1999 ayant entraîné une incapacité de 5 % (certificats et examens datés de 2000, certificat d'aptitude du 2/ 10/ 2002 dont le mois est surchargé, ordonnance concernant un enfant de 5 ans, ordonnance du 28 février 2005 prescrivant un scanner lombaire, deux arrêts de travail dont les dates sont illisibles) et alors même qu'il ne précise pas les dates des rechutes qu'il allègue ;/ qu'en conséquence, par infirmation de la décision déferée, le licenciement pour faute grave de M. X... sera déclaré fondé, les injures proférées envers son supérieur hiérarchique dans l'atelier rendant impossible son maintien dans l'entreprise même durant le préavis » (cf., arrêt attaqué, p. 3 et 4) ;

ALORS QUE, de première part, la faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la mise en oeuvre de la procédure de licenciement doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits allégués, dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire ; qu'en déclarant, dès lors, fondé le licenciement pour faute grave de M. Mourad X..., sans rechercher, alors qu'elle y avait été invitée par ce dernier, si la société Fraikin Locamion avait mis en oeuvre la procédure de licenciement dans un délai restreint après avoir eu connaissance des faits litigieux, ni relever qu'une vérification aurait été nécessaire, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des dispositions des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

ALORS QUE, de seconde part, la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; qu'en retenant que M. Mourad X... avait commis une faute grave en proférant une injure à l'adresse de son supérieur hiérarchique, quand ce simple excès de langage, s'étant produit dans un contexte professionnel où la verve de langage est courante, en dehors de la présence de toute clientèle,

sous le coup de la colère, sans être accompagné d'une quelconque violence physique, et émanant d'un salarié ayant quatre ans d'ancienneté, qui, après avoir tenu ces propos, s'est parfaitement conformé aux instructions de son employeur, n'était pas, même si M. Mourad X... avait été sanctionné pour des faits similaires plus de deux ans plus tôt, d'une importance telle qu'il aurait rendu impossible le maintien de M. Mourad X... au sein de la société Fraikin Locamion, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail.

Комментарий:

Увольнение работника по инициативе работодателя возможно за совершение очень серьезного проступка. Очень серьезный проступок (faute grave) делает невозможным дальнейшее присутствие сотрудника у данного работодателя. Работник, оскорбляющий коллег и руководителя, использующий ненормативную лексику, может быть уволен по данному основанию.

6. Постановление Кассационного суда от 26 сентября 2006 года № 05-45306

Arrêt de la Cour de cassation du 26 septembre 2006 N° 05-45306

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu que Mme X..., employée par la société Net 2000 en qualité d'agent d'entretien, a été licenciée le 28 juin 1999 pour faute lourde ;

Attendu que pour des motifs tirés de la violation des articles L. 122-14-2 du code du travail et 455 du nouveau code de procédure civile, la salariée fait grief à l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 20 janvier 2005) d'avoir décidé que son licenciement reposait sur une faute grave ;

Mais attendu que, s'en tenant aux termes de la lettre de licenciement, l'arrêt retient que la salariée avait fait exécuter par un tiers le travail qu'elle

était chargée d'accomplir ; qu'en l'état de ces constatations, la cour d'appel, devant laquelle la salariée s'était bornée à soutenir que les faits reprochés n'étaient pas datés, sans prétendre qu'ils avaient été commis plus de deux mois avant le déclenchement de la procédure disciplinaire par l'employeur, a pu décider que le comportement de la salariée rendait impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis et constituait une faute grave ;

que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau code de procédure civile, rejette la demande ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-six septembre deux mille six.

Комментарий:

Выполнение работы другим лицом вместо работника может повлечь увольнение данного работника по инициативе работодателя за совершение тяжелого проступка (faute lourde).

7. **Постановление** Кассационного суда от 17 октября 2012 года № 11-18208

Arrêt de la Cour de cassation du mercredi 17 octobre 2012 N° 11-18208

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 24 mars 2011), que Mme X... a été engagée le 30 juillet 2001 en qualité de coordinateur approvisionnement par la société Moria ; que par lettre remise à l'employeur le 26 octobre 2005

elle a pris acte de la rupture de son contrat de travail ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes au titre de la rupture ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de déclarer fondée la prise d'acte de la salariée, alors, selon le moyen :

1°/ que l'insubordination et la mésentente entre collègues, lorsqu'elles sont imputables au salarié démissionnaire, ne peuvent justifier la requalification de sa démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, dès lors qu'il est constant que Mme X..., qui avait été engagée en qualité de coordinateur approvisionnement et logistique, avait contesté nombre de tâches qui relevaient pourtant de ses attributions et que lui avait confiées sa responsable hiérarchique, ce qui avait généré nombre de conflits avec celle-ci et étaient à l'origine de sa démission, la cour d'appel ne pouvait requalifier sa démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans violer les articles L. 1231-1, L. 1235-3 et L. 1237-1 et suivants du code du travail ;

2°/ que seul un manquement suffisamment grave de l'employeur, qui empêche la poursuite du contrat de travail, peut justifier une prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié et le seul fait pour l'employeur de ne pas accéder à une demande du salarié tendant à la modification de ses conditions de travail, ne peut, hors cas de harcèlement ou de situation caractérisée de danger, justifier la prise d'acte de la rupture du contrat de travail ni autoriser le juge ou le salarié à s'immiscer dans le pouvoir organisationnel et disciplinaire de l'employeur ; qu'en l'espèce, dès lors que la cour d'appel a constaté qu'il n'existait aucun harcèlement ni aucune situation de danger et qu'au contraire, la salariée était elle-même à l'origine des conflits et de la mésentente qu'elle alléguait et que le refus d'exécuter des tâches lui incombant était injustifié au regard de la définition de son poste de travail, elle ne pouvait juger que le simple fait de ne pas accéder à la demande de Mme X... de changer de bureau ou de service pour s'éloigner de sa supérieure hiérarchique, justifiait la prise d'acte de la rupture ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé, ensemble, les articles L. 1231-1, L. 1235-3 et L. 1237-1 et suivants du code du travail ;

3°/ que pour requalifier une démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse, les juges du fond doivent caractériser un manquement imputable à l'employeur suffisamment grave pour justifier la rupture immédiate du contrat de travail par le salarié ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, qui se borne à énoncer que l'employeur, qui a laissé s'installer une situation de conflit sans y apporter aucun remède, a manqué à ses obligations contractuelles, sans constater que ce manquement était suffisamment grave pour justifier une

rupture immédiate du contrat de travail, n'a pas justifié légalement sa décision de requalifier la démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse, méconnaissant ainsi les articles L. 1231-1, L. 1235-3 et L. 1237-1 et suivants du code du travail ;

4°/ que seul un manquement suffisamment grave de l'employeur de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail peut justifier la prise d'acte de la rupture et que, sauf cas de harcèlement ou de danger immédiat, l'employeur est seul maître de l'organisation interne de l'entreprise ; qu'en l'espèce, la cour d'appel ne pouvait requalifier la démission de Mme X... en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, en se bornant à énoncer que la société Moria avait refusé la médiation préconisée par l'inspection du travail et n'avait pas cherché à changer la salariée de bureau ou de service pour remédier aux conflits, quand elle devait rechercher, comme elle y était invitée, si, dès que Mme X... s'était plainte de difficultés relationnelles avec sa responsable, l'employeur n'avait pas fait preuve d'une vigilance accrue en la recevant à plusieurs reprises, en invitant, par courrier du 16 mars 2005, l'inspection du travail à se rendre sur place aux fins de procéder aux constatations utiles et en convoquant en réunion extraordinaire le CHSCT dès le 24 mars 2005 et, si la salariée n'avait pas elle-même rompu ce processus mis en place par l'employeur pour mettre un terme au conflit entre les antagonistes, en démissionnant subitement dans l'espoir de bénéficier des avantages d'un licenciement ; qu'ainsi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L. 1231-01, L. 1235-1, L. 1237-2 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui n'a pas constaté que la salariée avait refusé d'exécuter à tort des tâches qui lui incombaient et qu'elle était responsable du conflit s'étant instauré avec sa responsable hiérarchique, a, sans être tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, constaté que l'employeur avait laissé perdurer un conflit sans lui apporter de solution et que ce manquement, dont elle a fait ressortir le caractère suffisamment grave, justifiait la prise d'acte de la rupture ; que le moyen, qui manque en fait en ses deux premières branches, n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner au paiement de dommages-intérêts pour manquement à ses obligations contractuelles, alors, selon le moyen, que le salarié ne peut recevoir, en sus de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, une indemnisation supplémentaire que s'il est établi qu'il a subi, à raison des circonstances particulières de sa

rupture, un préjudice distinct que les indemnités allouées par ailleurs ne réparent pas ; qu'en allouant à Mme X... des dommages-intérêts en sus des indemnités accordées au titre du licenciement abusif sans caractériser un comportement fautif de l'employeur ayant causé au salarié un préjudice distinct de celui résultant de l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement, la cour d'appel a violé l'article 1382 du code civil ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que la salariée avait subi un préjudice du fait des manquements de son employeur pendant l'exécution du contrat de travail, a caractérisé un préjudice distinct de celui de la rupture ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Moria aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Moria à payer à Mme X... la somme de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-sept octobre deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Coutard et Munier-Apaire, avocat aux Conseils, pour la société Moria

PREMIER MOYEN DE CASSATION

La société Moria fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR requalifié la démission de Mme X... en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de l'AVOIR en conséquence condamnée à lui payer différentes sommes à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, de dommage et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles ;

AUX MOTIFS QU'il n'est établi par aucun élément que la supérieure hiérarchique de Mme X..., Mme Y..., ait tenu des propos irrespectueux ou dévalorisants à son égard et qu'elle ne communiquait avec elle que par courrier électronique ; que les courriels adressés à Mme X... par Mme Y... sont rédigés dans un style courtois et professionnel et qu'ils ne sont ni dénués de sens ni contradictoires ; que le fait que Mme Y... aurait adressé des reproches à Mme X... sur sa personnalité pendant son entretien d'évaluation n'est pas davantage établi ; (...) ; qu. il relevait des responsabilités de Mme Y... de contrôler voire de donner des directives à Mme X... et qu'il ne ressort pas des éléments du dossier que celle-ci disposait auparavant d'une totale autonomie dans son travail à laquelle sa supérieure aurait mis fin subitement ;

qu'il était normal que la salariée assure le suivi des dossiers traités par sa supérieure hiérarchique pendant ses congés afin d'assurer la continuité des missions en cours, cette tâche étant d'ailleurs, partagée avec une autre salariée, Mme Z... ; (...) que s'agissant du reproche fait par la salariée consistant dans le fait que Mme Y... la contraignait à assister à des réunions concernant la production alors que selon elle n'était pas en charge de celle-ci, cela ne relève pas d'un quelconque harcèlement moral mais est en lien avec la divergence d'appréciation sur le périmètre des fonctions occupées par Mme X... entre cette dernière et son employeur ainsi qu'il sera dit ci-dessous ; qu'enfin, si la salariée a été en arrêt de maladie pendant deux semaines, du 5 au 18 février 2005, il n'est établi par aucune pièce que cet arrêt soit en lien avec une difficulté d'ordre professionnel, la salariée ne produisant aucun certificat médical mais seulement une attestation de paiement de ses indemnités journalières pour la période précitée délivrée par la caisse primaire d'assurance maladie ; qu'au vu de ces éléments, il apparaît que la salariée n'établit pas des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ; qu'en revanche, l'existence de difficultés relationnelles entre Mme X... et sa supérieure hiérarchique résulte des attestations produites par la salariée ; que Mme A... et Mme B... E..., anciennes collègues de travail de Mme X..., déclarent n'avoir " jamais été témoins de relations conflictuelles entre Mme X... et un tiers autre que sa supérieure hiérarchique, Mme Y... " ; que Mme C... affirme qu'il existait des difficultés d'ordre managérial dans l'organisation du service et indique : " devant la passivité du DRH, M. D..., Mme X... s'est confiée à moi en tant que membre du comité de direction, de sa détresse due à des difficultés relationnelles avec sa supérieure hiérarchique. Suite à ses plaintes, j'ai pris l'initiative d'interpeller le DRH sur la nécessité de son intervention en tant que médiateur et je lui ai suggéré de clarifier les responsabilités de Mme X... (tâches relevant de sa responsabilité, pouvoir et autorité) sur sa fiche de fonction. Malheureusement ni mon interpellation ni ma suggestion n'ont été suivies d'effet " ; que ce témoignage ne saurait être écarté au seul motif que son auteur a elle-même un litige prud'homal avec la société Moria suite à son licenciement ; que certes, la salariée avait signé, le 13 mai 2002, un document intitulé " définition de poste ", déterminant de façon générale ses attributions (prend en charge l'approvisionnement des produits, veille à l'intégrité des stocks, suit la sous-traitance, veille sur les délais de livraison des produits et en informe les ADV, fiabilise les données " article " de la base informatique), mais qu'en pratique, de nombreux conflits avaient surgi entre Mme X... et Mme Y..., l'intéressée contestant un certain nombre des tâches qui lui étaient confiées par cette

dernière, relevant notamment de la logistique, estimant qu'elles incombaient au responsable du magasin d'expédition ; que l'employeur, alerté de ces difficultés de fonctionnement entre Mme X... et Mme Y... et invité par l'inspection du travail à procéder à une médiation effectuée soit par un inspecteur du travail soit par un organisme spécialisé, s'y est refusé au motif qu'il lui était demandé que le directeur des ressources humaines, jugé comme étant trop investi dans le conflit, n'y participe pas, cette médiation ne devant réunir que les deux protagonistes ; que la société Moria n'a apporté aucune autre solution au conflit existant, n'examinant notamment aucune de celles qui lui avaient été proposées par la salariée, consistant soit en un changement de service soit au minimum en un changement de bureau afin d'être plus éloignée de celui de sa supérieure hiérarchique ; qu'ainsi, en laissant s'installer une situation de conflit et en n'y apportant aucun remède, la société Moria a manqué à ses obligations contractuelles, ce qui justifie la prise d'acte par Mme X... de la rupture de son contrat de travail, laquelle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

1°) ALORS QUE l'insubordination et la mésentente entre collègues, lorsqu'elles sont imputables au salarié démissionnaire ne peuvent justifier la requalification de sa démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, dès lors qu'il est constant que Mme X..., qui avait été engagée en qualité de coordinateur approvisionnement et logistique, avait contesté nombre de tâches qui relevaient pourtant de ses attributions et que lui avait confiées sa responsable hiérarchique, ce qui avait généré nombre de conflits avec celle-ci et étaient à l'origine de sa démission, la cour d'appel ne pouvait requalifier sa démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans violer les articles L 1231-1, L 1235-3 et L 1237-1 et suivants du Code du travail ;

2°) ALORS QUE seul un manquement suffisamment grave de l'employeur, qui empêche la poursuite du contrat de travail, peut justifier une prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié et le seul fait pour l'employeur de ne pas accéder à une demande du salarié tendant à la modification de ses conditions de travail, ne peut, hors cas de harcèlement ou de situation caractérisée de danger, justifier la prise d'acte de la rupture du contrat de travail ni autoriser le juge ou le salarié à s'immiscer dans le pouvoir organisationnel et disciplinaire de l'employeur ; qu'en l'espèce, dès lors que la cour d'appel a constaté qu'il n'existait aucun harcèlement ni aucune situation de danger et qu'au contraire, la salariée était elle-même à l'origine des conflits et de la mésentente qu'elle alléguait et que le refus d'exécuter des tâches lui incombant était injustifié au regard de la définition

de son poste de travail, elle ne pouvait juger que le simple fait de ne pas accéder à la demande de Mme X... de changer de bureau ou de service pour s'éloigner de sa supérieure hiérarchique, justifiait la prise d'acte de la rupture ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé, ensemble, les articles L1231-1, L 1235-3 et L 1237-1 et suivants du Code du travail ;

3°) ALORS QUE, pour requalifier une démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse, les juges du fond doivent caractériser un manquement imputable à l'employeur suffisamment grave pour justifier la rupture immédiate du contrat de travail par le salarié ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, qui se borne à énoncer que l'employeur, qui a laissé s'installer une situation de conflit sans y apporter aucun remède, a manqué à ses obligations contractuelles, sans constater que ce manquement était suffisamment grave pour justifier une rupture immédiate du contrat de travail, n'a pas justifié légalement sa décision de requalifier la démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse, méconnaissant ainsi les articles L 1231-1, L 1235-3 et L 1237-1 et suivants du Code du travail ;

5°) ALORS QUE, seul un manquement suffisamment grave de l'employeur de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail peut justifier la prise d'acte de la rupture et que, sauf cas de harcèlement ou de danger immédiat, l'employeur est seul maître de l'organisation interne de l'entreprise ; qu'en l'espèce, la cour d'appel ne pouvait requalifier la démission de Mme X... en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, en se bornant à énoncer que la société Moria avait refusé la médiation préconisée par l'inspection du travail et n'avait pas cherché à changer la salariée de bureau ou de service pour remédier aux conflits, quand elle devait rechercher, comme elle y était invitée (conclusions, p. 16), si, dès que Mme X... s'était plainte de difficultés relationnelles avec sa responsable, l'employeur n'avait pas fait preuve d'une vigilance accrue en la recevant à plusieurs reprises, en invitant, par courrier du 16 mars 2005, l'inspection du travail à se rendre sur place aux fins de procéder aux constatations utiles et en convoquant en réunion extraordinaire le CHSCT dès le 24 mars 2005 et, si la salariée n'avait pas elle-même rompu ce processus mis en place par l'employeur pour mettre un terme au conflit entre les antagonistes, en démissionnant subitement dans l'espoir de bénéficier des avantages d'un licenciement ; qu'ainsi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L 1231-01, L 1235-1, L 1237-2 du code du travail ;

SECOND MOYEN DE CASSATION

La société Moria fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR requalifié la démission de Mme X... en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de

l'AVOIR en conséquence condamnée à lui payer la somme de 1. 500 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles ;

AUX MOTIFS QUE la salariée a subi, du fait des manquements de son employeur pendant l'exécution de son contrat de travail, un préjudice distinct de celui résultant de la rupture dudit contrat et qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef la somme de 1. 500 € à titre de dommages intérêts ; que le jugement déféré sera infirmé en ce sens ;

ALORS QUE le salarié ne peut recevoir, en sus de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et des dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, une indemnisation supplémentaire que s'il est établi qu'il a subi, à raison des circonstances particulières de sa rupture, un préjudice distinct que les indemnités allouées par ailleurs ne réparent pas ; qu'en allouant à Mme X... des dommages intérêts en sus des indemnités accordées au titre du licenciement abusif sans caractériser un comportement fautif de l'employeur ayant causé au salarié un préjudice distinct de celui résultant de l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement, la cour d'appel a violé l'article 1382 du code civil.

Комментарий:

Работодатель обязан обеспечивать безопасность, сохранение физического и психического здоровья работника. При конфликте между работниками работодатель должен принять меры по недопущению причинения вреда работнику. Обязанность работодателя – использовать все возможности для предотвращения профессиональных рисков, к которым суд отнес и психосоциальные риски, указав, что работодатель, оставивший конфликтную ситуацию, не использовав средства по ее урегулированию, не исполнил свои обязанности. Работодатель, допустивший увольнение работника, обязан выплатить компенсацию.

Список использованной литературы

1. Блоорн-Бреннер Б. Медиация в трудовых спорах // Русско-французская конференция по медиации: материалы конференции, 2010. URL: [http:// www.mediationgeneve.com/docs/0_Actes_version%20russe_.pdf](http://www.mediationgeneve.com/docs/0_Actes_version%20russe_.pdf) (дата обращения: 05.01.2016).
2. Козик А.Л., Томашевский К.Л., Волк Е.А. Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия): монография. Минск: МИТСО, 2012. 244 с.
3. Костян И.А. Ежегодный оплачиваемый отпуск: отдельные вопросы применения трудового законодательства // Трудовое право в России и за рубежом, 2014. № 4. С. 40-44.
4. Куренной А.М. Социальное государство и социальное партнерство: как соединить усилия? // Трудовое право в России и за рубежом, 2015. № 4. С. 3-7.
5. Лушникова М.В. К вопросу о трудовом процессе и трудовой юстиции // Актуальные проблемы совершенствования российского законодательства и правоприменения: Материалы международной научно-практической конференции (г. Уфа, 29 апреля 2009 г.). Ч. 2: Гражданско-правовые проблемы. Уфа, 2009. С. 108-116.
6. Лютов Н.Л. Возможности использования сравнительного метода в современном отечественном трудовом праве // Трудовое право в России и за рубежом, 2011. № 1. С. 9-13.
7. Лютов Н.Л. Перспективы ратификации Россией конвенций МОТ // Трудовое право, 2010. № 2. С. 89-96.
8. Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Вопросы соответствия международным нормам законодательства России в сфере безопасности и гигиены труда // Трудовое право в России и за рубежом, 2014. № 3. С. 27-32.
9. Малешин Д.Я. Специализация судов по гражданским делам в России // Вестник Арбитражного суда г. Москвы, 2010. № 4. С. 3-8.
10. Матвеев Р.Ф. Ответственность по трудовому праву Франции // Актуальные проблемы юридической ответственности: сборник статей. М.: РГГУ, 2011. С. 133-141.
11. Павловская О.Ю. Медиация в трудовых спорах: правовой аспект // Кадровик, 2014. № 2. С. 58-63.
12. Оробец В.М. Трудовая юстиция в зарубежных странах и проблемы ее становления в Российской Федерации: диссертация на соискание ученой степени д.ю.н. Москва, 2006. 458 с.

13. Скачкова Г.С. Охрана труда и специальная оценка его условий // Трудовое право в России и за рубежом, 2014. № 2. С. 27-31.

14. Соловьева С.В. Законодательное поощрение «трудоголизма» в России // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского, 2013. № 4-1. С. 299-303.

15. Филипова И.А. Трудовое право России и Франции: законодательство и практика // Сборник «Юридическая наука, образование и практика: актуальные вопросы». Н.Новгород: ННГУ, 2008. С. 238-243.

16. Филипова И.А. Регулирование наемного труда по законодательству России и Франции. Сравнительный анализ // Сборник «Инновации в государстве и праве России: материалы Всероссийской научно-практической конференции». Н.Новгород: ННГУ, 2007. С. 101-107.

17. Черняева Е.С. Лингвистический сравнительный анализ текстов трудовых кодексов Франции и России // Правовая политика современной России: реалии и перспективы. Материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 150-летию земской и судебной реформ в России. Иркутск: ИГУ, 2014. С. 196-198.

18. Шония Г.В. Общая характеристика трудового права Франции: диссертация на соискание ученой степени к.ю.н. Москва, 2009. 202 с.

19. Anzil C. La rupture conventionnelle a-t-elle le vent en poupe? Source: Ministère du travail, 01.08.2014. URL: <http://www.juritravail.com/Actualite/Rupture-amiable-conventionnelle-commun-accord/Id/147561> (дата обращения: 05.01.2016).

20. Barthélémy J., Cete G. Refondation du droit social: concilier protection des travailleurs et efficacité économique. Rapport au Conseil d'analyse économique // La Documentation française. Paris, 2010. P. 148-149.

21. Bonnechère M. Le droit du travail. Éditions La Découverte. Paris, 2008. URL: <http://www.cairn.info/le-droit-du-travail-9782707154859-page-3.htm> (дата обращения: 05.01.2016).

22. Cours de LEA: Droit du travail. Cours universitaires. URL: <http://www.cours-univ.fr/cours/licence/langues/licence-lea-droit-travail-5.html> (дата обращения: 05.01.2016).

23. Coutnot F., Duplat J. Quel avenir pour la médiation judiciaire en matière prud'homale. Paris : Ifomene, 2011. A. Simon. La médiation prud'homale // Justine, 2012, décembre. N° 35. P. 12-13.

24. Felix C. Mordre son collègue: carton rouge pour le salarié, 25.07.2014. URL: <http://www.juritravail.com/Actualite/Faute-grave-lourde/Id/146361> (дата обращения: 05.01.2016).

25. Hess-Fallon B., Simon A. M. Droit du travail. Dalloz, 2002. 14e édition. 319 p.
26. Larroque D. Santé et sécurité au travail dans les petites entreprises. Quelle prévention? URL: <http://www.inrs.fr/header/presse/cp-enquete-sante-travail-tpe.html> (дата обращения: 05.01.2016).
27. L'intégration du droit international et communautaire dans l'ordre juridique national (sous la direction de P.M. Eisemann). The Hague/London/Boston: Kluwer Law International. 1996. 591 p.
28. Lyon-Caen P. L'application par la France des Conventions internationales du travail // Droits fondamentaux, 2010. N° 8. URL: http://www.droits-fondamentaux.org/IMG/pdf/df8_OIT_Lyon_Caen.pdf (дата обращения: 05.01.2016).
29. Roumaneix D. La médiation en cas de conflit du travail, un outil pour l'employeur à proposer dans le Document Unique, 24.01.2014. URL: <http://www.village-justice.com/articles/mediation-conflit-travail-outil,16047.html> (дата обращения: 05.01.2016).
30. Tayefeh J. Résiliation judiciaire du contrat de travail: les manquements graves de l'employeur doivent rendre impossible la poursuite du contrat de travail, 18.06.2014. URL: // <http://www.village-justice.com/articles/Resiliation-judiciaire-contrat,17169.html> (дата обращения: 05.01.2016).

Ирина Анатольевна **Филипова**

**ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РОССИИ И ФРАНЦИИ.
СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ**

Монография

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»
603950, г. Нижний Новгород, пр. Гагарина, 23.

Формат 60×84 1/16.

Бумага офсетная. Печать офсетная. Гарнитура Таймс.

Усл. печ. л. 6,7. Заказ 253. Тираж 100 экз.

Дата выхода в свет 01.07.2016.

Отпечатано в типографии

Нижегородского госуниверситета им. Н.И. Лобачевского
603000, г. Нижний Новгород, ул. Большая Покровская, 37