

© **Кобзева О. В.**

— кандидат филологических наук, доцент
кафедры «Общественные науки и общественная
коммуникация» Юридического института
Российского университета транспорта (МИИТ)

© **Плоткин С.**

— студент Юридического института
Российского университета транспорта (МИИТ)

© **Румянцева В.**

— студент Юридического института
Российского университета транспорта (МИИТ)

Трудовые договоры во Франции и Бельгии

Аннотация. В статье рассматриваются различные типы трудовых договоров в зависимости от срока найма (срочный или бессрочный договор), полной или частичной занятости. Затронуты вопросы трудоустройства и акцентируется внимание на французских трудовых договорах, которые обязательно должны содержать следующую информацию: должность сотрудника, перечень служебных обязанностей, заработная плата, место работы, срок действия договора.

Ключевые слова: срочный и бессрочный договоры; срок действия договора; должность сотрудника; заработная плата; трудоустройство сотрудника.

© **Kobzeva O.**

— candidate of philological sciences,
associate professor of the chair «Social sciences
and public communication» of the Law Institute
of the Russian University of transport

© **Plotkin S.**

— student of the Law Institute
of the Russian University of transport

© **Rumyantseva V.**

— student of the Law Institute
of the Russian University of transport

Employment contracts in France and Belgium

Abstract. Various types of employment contracts are considered in the article depending on the hiring term (the urgent or termless contract), full or part-time. Regardless of a type of employment, all French employment contracts surely have to contain the following information: employee's position, list of official duties, salary, place of work, period of validity of the contract.

Keywords: term and perpetual contract; contract duration; employee position; salary; employment of an employee.

© Кобзева О.

— le candidat ès lettres, professeur de la chaire
«Sciences sociales et sociale de la communication»
Juridique de l'institut de l'université Russe de transport

© Plotkin S.

— un étudiant de l'institut judiciaire
— de l'université Russe de transport

© Rumyantseva V.

— un étudiant de l'institut judiciaire
— de l'université Russe de transport

Contrats de travail en France et en Belgique

Résumé. L'article examine les différents types de contrats de travail, en fonction de la durée du contrat (contrat à durée déterminée ou contrat à durée indéterminée), à temps plein ou partiel. Les questions d'emploi sont abordées et met l'accent sur les contrats de travail français, qui doit contenir les informations suivantes: le poste du salarié, la liste des fonctions officielles, le salaire, le lieu de travail, la durée du contrat.

Mots-clés: contrat à durée indéterminée et à durée déterminée; durée du contrat; poste salarié; salaire; emploi d'un salarié.

En France comme en Belgique, les relations entre patrons et travailleurs sont régies par un contrat (contrat de travail, en France; contrat d'emploi et contrat de travail, en Belgique).

Un contrat est une convention entre personnes — on dit parties — qui se lie pour un certain nombre d'obligations nettement définies.

Le Code du travail ne donne pas de définition permettant de caractériser le

contrat de travail; il est possible, conformément à la doctrine et à la jurisprudence, de le définir de la façon suivante: «Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.» (C. Lyon-Caen).

Dans certains cas, le contrat doit être constaté par un acte authentique, c'est-à-dire reçu par un officier public tel un notaire, mais, la plupart du temps, il peut l'être par un acte sous seing privé, c'est-à-dire établi sans l'assistance d'un officier public. Il sera parfois utile de faire enregistrer l'acte sous seing privé afin, notamment, de lui donner date certaine.

Le contrat, s'il est généralement écrit, ne doit pas nécessairement l'être: il suffit que les parties se soient mises d'accord sur leurs obligations réciproques, verbalement, pour qu'il y ait contrat. On parle alors de convention verbale. La preuve en sera naturellement plus difficile à faire que dans les autres cas.

Pour que le contrat soit valable, il faut que les parties contractantes aient capacité. Un mineur d'âge, un prodigue, un interdit, ne peuvent, en théorie contracter. Une exception cependant: le mineur d'âge, émancipé par mariage, peut contracter seul (ou, en Belgique, assisté de son curateur).

Il faut noter avant toute chose que si, en Belgique, la loi distingue entre le contrat de travail, qui régit les rapports entre patrons et ouvriers (qui exercent une activité manuelle et touchent un «salaire»), et le contrat d'emploi, qui régit les rapports entre patrons et employés (qui exercent une activité intellectuelle et touchent des appointements), il n'en est pas de même en France, où le contrat de travail concerne tous les travailleurs, qu'ils soient ouvriers, employés ou «cadres», qui tous, touchent un « salaire » et qu'on désigne sous l'appellation commune de « salariés».

Pour plus de facilité, qualifions donc les contrats entre patrons et travailleurs de contrat de travail, et disons que le contrat de travail est une convention par laquelle une personne qualifiée de travailleur, s'engage à accomplir des actes professionnels au profit d'une autre personne nommée employeur ou patron, en se plaçant dans une situation de subordination, moyennant une rémunération en argent appelée salaire.

Cette définition du contrat de travail français vaut pour le contrat de travail et le contrat d'emploi en Belgique: il suffit de changer le nom du travailleur et de sa rémunération. On voit donc qu'en France, il n'y a aucune différence de situation juridique entre les employés et les ouvriers. Les différences, s'il en existe, découlent des usages professionnels et sont liés essentiellement à la périodicité de la rémunération.

En Belgique, au contraire, on distingue entre employés et ouvriers, mais les deux lois sont absolument parallèles et seuls différents, en fait, les «chiffres»: durée de la période d'essai, durée du préavis, durée de la suspension du contrat pour cause de maladie. Le contrat de travail peut être conclu à l'essai, ou pour une durée déterminée, ou pour une durée indéterminée.

Contrats obligatoirement écrits (*contrat à durée déterminée, ou pour une entreprise détermine*).

En France, ce contrat doit préciser: la durée ; la durée de la (période d'essai, s'il en existe une; le montant du salaire. Pour certaines conditions, ces contrats peuvent se référer à une convention collective.

En Belgique: *les contrats à l'essai*. Pour le contrat d'emploi, la durée de l'essai est d'un mois au minimum, et de trois mois au maximum; pour le contrat de travail, elle est de sept jours au moins et de quatorze jours au plus. En ce qui concerne le contrat d'emploi, l'employeur ne peut remercier son employé avant la fin du premier mois, sauf motif grave. Au cours des 2 et 3 mois, un préavis de sept jours est obligatoire.

En France, la maladie ne rompt pas non plus le contrat de travail; l'employeur est tenu de reprendre le salarié, mais si la maladie dure trop longtemps, il est tenu de notifier à son salarié qu'il doit reprendre son travail et que, s'il ne peut le faire, il sera obligé de pourvoir à son remplacement. Aucun texte législatif ne précise la durée de la maladie à partir de laquelle le patron peut remplacer son salarié.

En Belgique, le contrat est simplement suspendu pour une durée qui couvre la période de la maladie, ou celle de l'incapacité de travail s'il s'agit d'un accident, ou encore pour six semaines s'il s'agit d'un accouchement. De plus, dans ce dernier cas, et à la demande de l'employée, pour les six semaines qui précèdent l'accouchement.

Dispositions spécifiques (par.ex)

Contrat de travail à durée déterminée	Contrat de travail temporaire
<i>Parties au contrat</i>	
L'employeur contracte directement avec le salarié.	Deux contrats distincts sont établis: — le contrat de mise à disposition entre l'entrepreneur de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice; — le contrat de mission entre l'entrepreneur de travail temporaire et le salarié
<i>Période d'essai</i> <i>Sa durée varie en fonction de celle du contrat</i>	
Sa durée varie en fonction de celle du contrat. La période d'essai ne peut excéder (sauf usages ou accords collectifs contraires): 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines maximum lorsque la durée du contrat est inférieure ou égale à 6 mois	La durée est fixée souvent par une convention collective, mais le maximum légal est de: — 2 jours pour un contrat de 1 mois; — 3 jours pour un contrat de 2 mois; — 5 jours pour un contrat d'une durée supérieure à 2 mois
<i>Succession et renouvellement</i>	

<p>Renouvellement du CDD C'est-à-dire prolonger le contrat initialement prévu avec le salarié. Ces contrats peuvent être renouvelés une fois. À condition que:</p> <ul style="list-style-type: none"> — les contrats soient à terme précis; — la durée totale, renouvellement compris, ne dépasse pas la durée légale; — les conditions de renouvellement aient été prévues dans le contrat initial ou prévues dans un avenant conclu avant le terme du premier contrat 	<p>Succession des contrats de mission Ils peuvent se succéder, de plus, sur des postes différents, sans «tiers temps», à condition qu'il s'agisse d'un cas de recours</p>
<p><i>Rupture anticipé</i></p>	
<p>Un arrêt de la Cour de cassation du 16 décembre 1998 a déclaré nulle une clause de «dénonciation anticipée» contenue dans un CDD qui accordait aux deux parties, à échéances régulières et préalablement déterminées, une faculté de résiliation unilatérale; de même, un arrêt du 5 janvier 1999 a jugé que la démission ne peut être retenue comme mode de rupture anticipée du CDD. En cas de rupture anticipée, l'employeur devra verser au salarié une somme au moins égale à la rémunération qui devait être versée jusqu'au terme prévu. Mais en cas d'inaptitude pour raison de santé avec impossibilité de reclassement, le salarié n'a droit qu'à la réparation du préjudice subi (Cass. soc. 18 novembre 2003). Le salarié, auteur d'une rupture anticipée, pourra être condamné à des dommages et intérêts</p>	<p>Rupture du fait de l'entreprise de travail temporaire L'entreprise de travail temporaire qui rompt le contrat de travail avant le terme est tenue (sauf faute grave du salarié ou force majeure) de proposer à l'intérimaire un nouveau contrat dans les 3 jours. À défaut, le salarié a droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue au terme du contrat. Rupture du fait du salarié Il peut être amené à verser des dommages intérêts à l'entreprise de travail temporaire</p>
<p><i>Indemnité de fin de contrat (ou de précarité d'emploi) Allouée, au salarié au terme du contrat pour compenser la précarité de l'emploi; elle est égale à:</i></p>	
<p>10% de la rémunération totale brute : ce montant peut être réduit de 10 à 6% lorsque la convention collective</p>	<p>10% de la rémunération totale brute sauf conclusion immédiate d'un CDI, rupture pour faute grave de</p>

<p>de la branche prévoit des contreparties en terme d'accès à la formation</p> <p>Professionnelle (action de développement des compétences, bilan de compétence...) — l'indemnité n'est pas due dans certains cas: emplois à caractère saisonnier, dans lesquels il est d'usage constant de ne pas conclure de CDI (ex: spectacles...) ou contrats entrant dans la politique de l'emploi</p>	<p>l'intérimaire ou force majeure</p>
--	---------------------------------------