

УДК 349.222

DOI https://doi.org/10.32836/2521-6473-2019-2-130-137

А. П. Ісаєва, перекладач АТ «Правекс Банк»,
студентка Інституту післядипломної освіти
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

АНАЛІЗ СИСТЕМИ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ У ФРАНЦІЇ

В статті досліджено систему трудових договорів, які передбачені законодавством Франції. Безстроковий трудовий договір залишається найбільш розповсюдженим видом трудового договору у Франції. Набувають поширення строкові трудові договори, трудові договори тимчасової зайнятості, трудовий договір роботи з перервами, трудові договори поєднання роботи та професійного навчання. Запровадження подібних видів трудових договорів в Україні надасть можливість громадянам повніше реалізувати свій професійний потенціал та сприятиме зайнятості більшої кількості осіб.

Ключові слова: трудовий договір; Трудовий кодекс Франції; Французька Республіка; працівник; безстроковий трудовий договір; строковий трудовий договір; трудовий договір тимчасової зайнятості; трудовий договір роботи з перервами; трудовий договір поєднання роботи та професійного навчання; трудовий договір учня; трудовий договір професіоналізації; трудовий договір часткової зайнятості.

A. P. Isaieva. Analysis of the system of labor contracts in France

The system of labor contracts under French legislation, characteristic features of each type of labor contract are analyzed.

Open-ended labor contract remains the most conventional type of labor contract in France.

Fixed-term labor contract can be concluded for performance certain types of work, whose peculiarities do not allow concluding open-ended labor contracts. It is considered as a temporary measure and not a permanent form of employment.

Temporary-work labor contract implies involvement, in addition to the employer and the employee, of the third party – a temporary work agency that concludes a labor contract with the employee and offers services of temporary work to employers.

Intermittent labor contract is an open-ended labor contract is concluded with representatives of artistic professions, professional sportsmen, employees involved in organization of periodic cultural events etc.

Work-based training labor contract that has two possible forms, apprenticeship labor contract and professionalization labor contract is a means of professional integration of youth, unemployed persons and persons with special needs.

Introduction of similar types of labor contracts in Ukraine would give the possibility to fully realize their professional potential to a wider number of citizens taking into account individual features of different categories of employees.

Key words: labor contract; Labor Code of France; the French Republic; employee; open-ended labor contract; fixed-term labor contract; temporary-work labor contract; intermittent labor contract; work-based training labor contract; apprenticeship labor contract; professionalization labor contract; a part-time labor contract.

Постановка проблеми. Україна підписала Угоду про асоціацію з Європейським Союзом. План дій щодо виконання вимог асоціації включає, серед іншого, наближення українського трудового законодавства до європейських норм. Франція є однією найвпливовіших країн Європейського Союзу (далі – ЄС) з економічної та політичної точки зору, а також однією з найбільших за територією і кількістю населення, що дозволяє говорити про один з найбільших ринків праці в Європі. Тому питання трудового договору у Франції залишається дуже актуальним з точки зору наближення трудового законодавства України до норм ЄС.

© А. П. Ісаєва, 2019

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Над питанням трудового договору у Франції працювали такі дослідники як Г.О. Спіцина, Г.В. Шонія, С.В. Венедіктов. Було досліджено загальні особливості регулювання праці у Франції, систему законодавчих актів в галузі трудового права, проте не було здійснено детального аналізу різних видів трудових договорів за французьким законодавством.

Мета статті. З огляду на це метою даного дослідження є розглянути загальні особливості укладення трудових договорів у Франції, проаналізувати види трудових договорів за законодавством Французької Республіки, розглянути перспективи запровадження окремих видів трудових договорів в Україні.

Виклад основного матеріалу. Як зазначає Г.В. Шонія, відзначається високий рівень розвитку трудового законодавства у Франції, а також наголошує на значному рівні диференціації правового регулювання трудових відносин, існування різних видів трудових договорів [1, с. 25]. Дійсно, на даний час трудове законодавство Французької Республіки є одним з найпрогресивніших в Європі з точки зору захисту прав працівників.

Розвиток трудового права у Франції має свою історію, перший Трудовий кодекс було прийнято у 1910 р. На сьогодні трудові відносини у Франції регулюються Трудовим кодексом, що діє з 1 травня 2008 р., крім того, джерелами трудового права у Франції є міжнародні законодавчі акти, наприклад, Конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП), законодавство ЄС, закони, що стосуються окремих питань праці, звичай [2, с. 135].

Саме визначення трудового договору («*contrat de travail*») в Трудовому кодексі Франції відсутнє, але зазначено, що він регулюється нормами загального права («*droit commun*») та може бути укладений в формі, яку вирішать обрати його сторони [3, ст. L.1221-1]. Для трудового договору, укладеного в письмовій формі, встановлена вимога щодо його викладу французькою мовою. Якщо робота, для виконання якої укладається трудовий договір, може бути позначена тільки терміном іноземною мовою, який не має еквіваленту у французькій мові, трудовий договір повинен містити пояснення французькою мовою іноземного терміну [3, ст. L.1221-3]. У випадку, коли працівник є іноземцем і трудовий договір укладено в письмовій формі, на прохання працівника здійснюється переклад трудового договору на його мову. Обидві версії документу мають однакову юридичну силу.

Обов'язковою умовою прийняття працівника на роботу є подання роботодавцем попередньої декларації щодо працевлаштування («*déclaration préalable à l'embauche*») до відповідних органів соціального захисту [3, ст. L.1221-10]. Цей документ повинен містити наступну інформацію: ім'я, прізвище роботодавця, код основного виду діяльності роботодавця, адресу роботодавця, ідентифікаційний номер підприємства в реєстрі підприємств, а також інформацію про орган страхування здоров'я під час роботи, якому підпорядковується роботодавець, а також ім'я, прізвище, стать, дату і місце народження працівника, його номер соціального страхування, якщо він його вже має. Декларація повинна містити дату і час працевлаштування, вид та тривалість трудових відносин, а також випробувальний термін, якщо він встановлюється [3, ст. R.1221-1]. Він надсилається роботодавцем до відповідних органів соціального захисту впродовж восьми днів, що передують очікуваному дню початку роботи. За недотримання цієї вимоги накладається штраф в розмірі трьохсот мінімальних розмірів мінімальної погодинної оплати. Копія цієї декларації надається працівникові. Якщо трудовий договір укладається в письмовій формі, до нього додається підтвердження отримання попередньої декларації щодо працевлаштування відповідним органом соціального захисту.

Таким чином, законодавством Французької Республіки не вимагається обов'язкове укладення трудового договору в письмовій формі, але процедура працевлаштування чітко регламентована.

Якщо роботодавець має намір змінити суттєвий елемент трудового договору з економічних причин, він зобов'язаний зробити пропозицію про це працівникові рекомендованим листом з повідомленням про отримання. В цьому листі-повідомленні роботодавець інформує працівника, що йому надається один місяць з дати отримання листа, щоб відмовитися. Цей термін скорочується до 15 днів для підприємств на стадії реорганізації або ліквідації. Якщо впродовж місяця (15 днів) працівник не надав своєї відповіді, вважається, що він прийняв запропоновані зміни [3, ст. L.1222-6].

Процедура звільнення передбачає попередню співбесіду з працівником з можливим залученням працівником консультанта з питань праці. Роботодавець інформує працівника про звільнення рекомендованим листом.

Отже, загальні положення щодо укладення, зміни та розірвання трудового договору надають працівникові ряд гарантій, забезпечують високий рівень юридичного захисту.

Розглянемо окремі види трудових договорів у Французькій Республіці.

Безстроковий трудовий договір («*contrat de travail à durée indéterminée*»). Згідно зі ст. 1221-1 Трудового кодексу Франції, безстроковий трудовий договір є звичайною і загальною формою трудових відносин. При його укладенні можливе встановлення випробувального терміну, максимальна тривалість якого для робітників і службовців складає два місяці, для технічних фахівців – три місяці, для осіб, які займають керівні посади – чотири місяці [3, ст. L.1221-19]. Випробувальний термін може бути продовжено один раз. Безстроковий трудовий договір може бути розірваний за бажанням роботодавця або працівника та за взаємною згодою сторін з дотриманням відповідних термінів попередження [3, ст. L.1231-1].

Треба сказати, що жителям Франції дедалі важче знайти можливість укласти безстроковий трудовий договір з роботодавцем. Особливо це стосується молодих працівників відразу після закінчення навчальних закладів, вони вимушені «накопичувати» по кілька стажувань і строкових трудових договорів перш, ніж укласти безстроковий трудовий договір. Ця проблема дуже актуальна для сучасного ринку праці у Франції.

Строковий трудовий договір («*contrat de travail à durée déterminée*»). Професор П. Локік зазначає, що небажання роботодавців укладати безстрокові трудові договори змусило державу більш суворо регулювати строкові трудові договори [4, с. 43]. Зокрема, у Франції передбачено ряд норм, що захищають працівника від незаконного звільнення. Строковий трудовий договір можна розірвати тільки при наявності однієї з трьох вагомих причин: грубе порушення зі сторони працівника, настання форс-мажорних обставин або нездатність працівника далі виконувати роботу, яка передбачена договором, підтверджена медичним висновком.

Вважається, що він використовується французьким урядом як засіб боротьби з безробіттям. Цей вид трудового договору може розглядатися тільки як тимчасовий вид зайнятості, він надає працівникам менше гарантій, ніж строковий трудовий договір. В трудовому договорі цього виду вказується термін його дії або дата закінчення, обов'язково повинна бути зазначена причина, з якої виникла необхідність укласти саме строковий трудовий договір (заміщення тимчасово відсутнього працівника, тимчасове збільшення обсягу роботи підприємства). Якщо вона не вказана, трудовий договір буде вважатися безстроковим. Він може бути продовжений два рази. Якщо після дати його закінчення роботодавець зберігає трудові відносини з працівником, строковий трудовий договір автоматично трансформується в безстроковий. Іноді, якщо закінчення терміну дії строкового трудового договору пов'язане з певною подією (наприклад, повернення на роботу працівника, для заміщення якого він укладається), вказується ця подія, а не певна дата.

Цей вид трудового договору може бути укладений тільки для виконання певної роботи у випадках тимчасової відсутності основного працівника, який виконує цю роботу, очікуван-

ня працевлаштування працівника, який виконуватиме цю роботу за безстроковим трудовим договором, тимчасового збільшення обсягу діяльності підприємства (наприклад, збільшення обсягу роботи у сфері ресторанного, готельного обслуговування, в закладах торгівлі під час туристичних сезонів, наприклад, періоду Різдвяних свят або влітку), для виконання робіт, що мають сезонний характер (при чому тривалість сезону не може перевищувати 8 місяців) або для виконання видів робіт, щодо яких традиційно не укладаються безстрокові трудові договори [3, ст. L.1242-2; 3, ст. L. 1242-3]. В статті D.1242-1 Трудового кодексу Франції подається перелік галузей, в яких можуть укладатися строкові трудові договори. Це такі галузі як лісозаготівля, судноремонтні роботи, організація переїздів, сфера готельного та ресторанного обслуговування, центри відпочинку, професійний спорт, постановка спектаклів, організація культурних заходів, ярмарків, громадських свят, кінематограф, фотографія, сфера освіти, проведення опитувань, будівництво, публічні роботи, в тому числі за кордоном, діяльність, яка пов'язана з технічною підтримкою, інженерною роботою та дослідженнями за кордоном, наукові дослідження, що здійснюються в рамках міжнародної співпраці або що проводяться іноземними дослідниками у Франції. Існує перелік особливо небезпечних робіт, щодо яких заборонено укладання строкових трудових договорів.

Тривалість строкового трудового договору не може перевищувати 18 місяців з урахуванням періодів продовження [3, ст. L.1242-8]. Його тривалість становить 9 місяців, якщо він укладається в очікуванні працевлаштування працівника, який виконуватиме цю роботу на основі безстрокового договору і 24 місяці, якщо трудовий договір буде виконуватися за кордоном. На відміну від безстрокового трудового договору, щодо строкового трудового договору існує обов'язкова вимога укладення його в письмовій формі. В ньому вказується назва посади, характер роботи, яка буде виконуватися, у випадку заміщення іншого працівника на час його відсутності – ім'я і професійна кваліфікація цього працівника, дані органу соціального захисту [3, ст. L.1242-12]. Забороняється укладати один строковий трудовий договір для заміщення двох і більше працівників одним працівником одночасно, багаторазово переукладати строковий трудовий договір з одним і тим же працівником. Також існує зобов'язання з боку роботодавця повідомляти працівників, які працюють за строковими трудовими договорами про вакантні посади, які з'являються на підприємстві, які передбачають укладення строкового трудового договору. Ці обмеження встановлені законодавством для того, щоб стимулювати укладення безстрокових трудових договорів і обмежувати кількість строкових. Як зазначає професор П. Локік, головне правило щодо строкового трудового договору полягає в тому, що він не повинен приховувати постійних трудових відносин [4, с. 48].

Один екземпляр строкового трудового договору повинен бути наданий працівникові впродовж двох робочих днів після дати працевлаштування [3, ст. L.1242-13]. До строкового трудового договору застосовуються ті ж положення, що й до безстрокового трудового договору, крім порядку його розірвання [3, ст. L.1242-14]. Строковий трудовий договір втрачає свою чинність в дату його закінчення, вказану в ньому, або внаслідок завершення реалізації об'єкту щодо якого його було укладено. Як уже зазначалося вище, цей тип трудового договору може бути розірваний за згодою сторін до закінчення терміну його дії у випадку грубої помилки зі сторони працівника, форс-мажорних обставин або встановленої нездатності виконувати далі роботу, яка передбачена договором, підтвердженої медичним висновком [3, ст. L.1243-1]. Також строковий трудовий договір може бути розірвано до закінчення терміну його дії за ініціативою працівника, якщо йому було запропоновано посаду, яка передбачає укладення безстрокового трудового договору.

Працівник, який працює за строковим трудовим договором, користується тими ж правами та має ті ж зобов'язання, що і працівник, який працює за безстроковим трудовим договором.

Оплата праці такого працівника не може бути меншою, ніж оплата, яку б отримував працівник, який працює за безстроковим трудовим договором з такою ж кваліфікацією та виконуючи ті ж функції [3, ст. L.1242-15].

Відносно новим підвидом строкового трудового договору є так званий **проектний трудовий договір** або **строковий трудовий договір для реалізації визначеного об'єкта** який укладається щодо реалізації певного об'єкта, він повинен містити у своїй назві слова «строковий трудовий договір для реалізації визначеного об'єкта», опис проекту та повинна бути зазначена прогнозована тривалість його реалізації, визначення завдань, для виконання яких укладається договір, очікуваний результат або подія, отримання якого або настання якої означатиме завершення дії договору [3, ст. L.1242-12-1]. Цей вид строкового договору укладається з інженерами та працівниками, які займають керівні посади. Його тривалість складає від 18 до 36 місяців. Він був запроваджений Законом про модернізацію ринку праці у 2008 р.

Цікавим, на нашу думку, є такий підвид строкового трудового договору як **строковий трудовий договір для літніх осіб** (старше 57 років), які бажають відновити професійну діяльність («*contrat de travail à durée déterminée senior*»). Будь-який роботодавець, крім сільськогосподарських підприємств може укласти строковий трудовий договір з працівником, якому виповнилося 57 років і який понад три місяці зареєстрований як особа, яка шукає роботу [3, ст. D.1242-2]. Максимальний термін цього підвиду строкового договору становить 18 місяців. Він може бути один раз продовжений, його термін разом з терміном продовження не може перевищувати 36 місяців [3, ст. D.1242-7]. Цей підвид строкового трудового договору дозволяє накопичити необхідний стаж роботи для отримання повної пенсії.

Трудовий договір тимчасової зайнятості («*contrat de travail temporaire*» або «*contrat d'intérim*»). Ще одним цікавим видом строкового трудового договору у Франції є трудовий договір тимчасової зайнятості, якого в Україні не існує. Сутність його полягає в тому, що працівник укладає договір про виконання тимчасової роботи («*contrat de mission*») з підприємством (агентством) тимчасової зайнятості («*agence d'intérim*»), а підприємство (агентство) тимчасової зайнятості укладає договір про надання тимчасового працівника «підприємству – користувачу» («*entreprise utilisatrice*»). Таким чином, укладаються два договори, їхнє укладення обов'язкове для виконання кожної нової роботи («місії») [3, ст. L.1251-1]. Підприємство (агентство) тимчасової праці виконує функцію посередника між працівником та підприємством-користувачем, а на час виконання праці – функцію роботодавця. Об'єктом договору тимчасової зайнятості в жодному разі не може бути тривала робота, яка пов'язана з постійною діяльністю підприємства-користувача [3, ст. L.1251-5]. Максимальна тривалість договору про виконання тимчасової роботи становить 18 місяців з урахуванням можливого продовження. Цей вид трудового договору укладається в тих же випадках, у яких укладається строковий трудовий договір. Крім цього його укладення можливе, якщо це сприяє працевлаштуванню осіб, які переживають соціальні та професійні труднощі, або якщо підприємство (агентство) тимчасової зайнятості та підприємство-користувач зобов'язуються забезпечити професійне навчання працівників. Договір тимчасової зайнятості укладається в письмовій формі, в ньому вказується професійна кваліфікація працівника, процедура виплати винагороди, тривалість випробувального терміну, якщо його встановлено, дані органу соціального захисту, вказується, що працевлаштування працівника підприємством-користувачем після закінчення дії договору про виконання тимчасової роботи не забороняється [3, ст. L.1251-16]. Роботодавець зобов'язаний видати працівникові один екземпляр договору впродовж двох днів з початку роботи.

Договір роботи з перервами («*contrat de travail intermittent*»). Ще одним видом трудового договору за законодавством Франції є договір роботи з перервами. Це безстроковий трудовий договір, він передбачає постійне працевлаштування, при якому періоди роботи та

періоди, коли працівник не працює, чергуються. Він укладається у письмовій формі та містить інформацію про кваліфікацію працівника, систему оплати, мінімальну тривалість праці, періоди праці, розподілення годин праці в межах цих періодів [3, ст. L.3123-34]. Необхідність укладення такого трудового договору обумовлена навчанням, графіком академічного року, творчою діяльністю працівника, такою, як, наприклад, виступи, спектаклі, туристичними сезонами для галузі туристичного бізнесу. Можливість укладення цього виду трудового договору повинна бути обов'язково передбачена колективним договором, тільки в цьому разі роботодавець може його запропонувати працівникові. Працівник, який працює за договором роботи з перервами, користується тими ж правами, що й працівник, який працює за звичайним безстроковим трудовим договором.

Договір поєднання роботи та професійного навчання («*contrat en alternance*»). Заслугує на увагу договір поєднання роботи та професійного навчання. Це дуже цікавий вид трудового договору, його завданням є допомогти професійній адаптації молоді та безробітних. Він існує у двох формах: **договір учня («*contrat d'apprentissage*»)** та **договір професіоналізації («*contrat de professionnalisation*»)**.

Трудовий договір учня – це підвид трудового договору поєднання роботи та професійного навчання, що укладається з учнем або його законним представником з одного боку та роботодавцем з другого. Він передбачає, що роботодавець, крім роботи, забезпечуватиме працівнику-учневі професійне навчання, частина якого здійснюється на підприємстві та частина – в навчальному центрі, та виплачуватиме працівникові заробітну плату. Працівник-учень зобов'язується працювати на цього роботодавця та навчатися впродовж всього часу дії договору [3, ст. L. 6221-1]. Цей вид трудового договору може укладатися з молоддю віком від 16 до 29 років, яка бажає поєднувати роботу з професійним навчанням. Ці обмеження віку не розповсюджуються на молодих людей, які раніше вже навчалися і працювали за цим видом трудового договору, успішно закінчили навчання і бажають отримати диплом вищого освітнього рівня, для осіб, які мають статус людей з обмеженими можливостями, осіб, які бажають розпочати або відновити підприємницьку діяльність і наявність диплома, який вони отримають після закінчення навчання, є умовою для цього.

На практиці це виглядає так, що особа більшу частину робочого часу знаходиться на робочому місці, а частину часу – в навчальному центрі. Тривалість часу навчання залежить від обраної спеціальності, але вона не може бути меншою, ніж 25% всього часу [3, ст. L.6211-2]. Професійне навчання для учня при укладенні цього виду трудового договору є безкоштовним [3, ст. L.6211-1]. Трудовий договір учня укладається в письмовій формі, підписується обома сторонами до початку трудових відносин. Він може укладатися у формі безстрокового договору (в такому разі на початку періоду його дії він регламентується положеннями про договір учня, а далі – загальними положеннями про безстроковий трудовий договір) або строкового трудового договору [3, ст. L.6222-7]. Якщо трудовий договір учня укладається в формі строкового трудового договору, його період дії складає від шести місяців до трьох років залежно від тривалості навчання та обраної спеціальності. Якщо учень не отримує професійної кваліфікації або диплому, для отримання яких було укладено трудовий договір учня, термін його дії може бути продовжений на рік [3, ст. L.6222-11]. Молодий працівник після закінчення терміну дії одного трудового договору учня може підписати трудовий договір учня з іншим роботодавцем.

Трудовий договір учня може бути розірваним однією або іншою стороною до закінчення перших сорока п'яти днів професійного навчання молодого працівника на підприємстві. Після закінчення цього терміну трудовий договір учня може бути розірваний за письмовою згодою, яку підписують обидві сторони [3, ст. L.6222-18]. Також трудовий договір учня може бути розірваний за умови настання форс-мажорних обставин, у випадку суворого порушення

з боку працівника, нездатності працівника далі виконувати умови договору, яка підтверджена медичним висновком [3, ст. L.6222-11]. Якщо працівник отримує необхідну кваліфікацію або диплом раніше, трудовий договір учня може бути припинено за бажанням працівника до закінчення терміну його дії. Працівник, який працює за трудовим договором учня, користується всіма правами, якими користуються працівники, які працюють за звичайними безстроковими та строковими договорами.

Другим підвидом договору поєднання роботи та професійного навчання є трудовий договір професіоналізації, метою укладення якого є набуття певної кваліфікації працівником та сприяння його професійній адаптації. Договір професіоналізації можуть укласти особи віком від 16 до 25 років, які бажають закінчити початкове навчання, безробітні, віком 26 років і більше, особи, які отримують соціальні виплати або виплати по інвалідності [3, ст. L.6325-1]. Договір професіоналізації передбачає загальне, професійне і технічне навчання, що здійснюється в державних або приватних навчальних закладах або в навчальному центрі підприємства. Роботодавець зобов'язується забезпечувати працівникові професійне навчання для отримання відповідної кваліфікації та надавати роботу, пов'язану зі спеціальністю, яка набувається. Навчання для працівника є безкоштовним. Працівник зобов'язується працювати у цього роботодавця та навчатися [3, ст. L.6325-3]. Роботодавець призначає працівникові, який працює за цим типом трудового договору, керівника професійного навчання, який його супроводжує. Трудовий договір професіоналізації є безстроковим або строковим трудовим договором, який укладається в письмовій формі [3, ст. L.6325-5]. Працівник, який працює за договором професіоналізації, молодший 26 років, отримує оплату, яка розраховується з урахуванням мінімальної заробітної плати за таку роботу, віку працівника та рівня навчання [3, ст. L.6325-8]. З кожним наступним роком роботи розмір заробітної плати збільшується. Якщо трудовий договір професіоналізації укладається у формі строкового трудового договору, його термін дії складає від 6 місяців до 1 року з можливістю продовження. За даними служби зайнятості Франції, розмір заробітної плати для працівників, які працюють за договорами професіоналізації становить: для молодих працівників, молодших 21 року – мінімум 55% розміру мінімальної заробітної плати, працівники віком від 21 до 25 років – мінімум 70% мінімальної заробітної плати, безробітні віком 26 років і більше – оплата в розмірі мінімальної заробітної плати або мінімум 85% від середньої заробітної плати за такий вид роботи [5, с. 1]. Трудовий договір професіоналізації може бути частково виконаний в іншій державі-члені ЄС, тривалість його виконання за кордоном не може перевищувати 1 рік [3, ст. L.6325-25].

Можна сказати, що договори поєднання роботи та професійного навчання (договір учня і договір професіоналізації) якнайкраще ілюструють гнучкість системи трудових договорів у Франції, вони є прикладом того, як держава сприяє отриманню молоддю, безробітними та особами з особливими потребами безкоштовно професійної кваліфікації, теоретичних знань та практичних навичок за спеціальністю, яку вони обрали.

За всіма видами трудового договору можлива робота на умовах часткової зайнятості, тобто робота тривалістю, меншою мінімальної тривалості роботи при повній зайнятості, встановленої законом (35 годин на тиждень, 151,66 на місяць або 1 607 годин на рік). Працівник, який працює на умовах неповної зайнятості, може працювати у кількох роботодавців одночасно, але загальна тривалість роботи не повинна перевищувати максимальної тривалості роботи, яка встановлена законом [3, ст. L.3123-1].

С.В. Венедіктов зазначає, що в країнах Європейського Союзу помітна тенденція до того, що держава дедалі активніше втручається у сферу регулювання питань праці [6, с. 22-23]. Наприклад, у Франції з 2011 р. існує **договір про гарантії забезпечення роботою («*contrat de securisation professionnelle*»)** в компаніях, де працюють до 1000 осіб або у випадку лікві-

дації юридичної особи й конкурсного управління. Цей договір укладається між працівником та Французьким центром зайнятості або Французькою національною асоціацією професійної освіти для дорослих. Роботодавець зобов'язаний запропонувати кожному працівникові, який підпадає під масове звільнення, підписати цей договір. Сутність цього договору полягає в тому, що працівник зобов'язується активно шукати роботу, брати участь в програмах професійної підготовки у нього з'являються додаткові права у порівнянні зі звільненими працівниками, які не підписали такого договору. Цей договір не є видом трудового договору, але він є одним з інструментів захисту прав звільнених працівників.

Висновки з дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Проаналізувавши загальні правила укладення трудових договорів у Франції, особливості різних видів трудових договорів, передбачених законодавством Французької Республіки, ми можемо сказати, що система трудових договорів у Франції дуже гнучка, вона дозволяє різним категоріям працівників (молоді, студентам, літнім людям, людям творчих професій, людям з обмеженими фізичними можливостями) якнайповніше реалізувати своє право на працю та пов'язані з ним права.

Безстроковий трудовий договір залишається пріоритетним видом регулювання трудових відносин, але у Франції є багато інших цікавих видів трудових договорів, запровадження яких в Україні могло б надати додаткові можливості громадянам реалізувати свій трудовий потенціал, наприклад, як трудовий договір тимчасової зайнятості, трудовий договір роботи з перервами, трудовий договір поєднання роботи та професійного навчання, трудовий договір часткової зайнятості.

Ця тема вимагає подальшого дослідження щодо можливості запровадження та економічної доцільності цих видів договорів, можливого внесення відповідних змін до Кодексу законів про працю України.

Список використаних джерел:

1. Шония Г.В. Общая характеристика трудового права Франции : автореф. дис. ... канд. юр. наук. Москва, 2009. 30 с.
2. Спіцина А.О. Загальна характеристика джерел правового регулювання трудових відносин у Французькій Республіці. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія «Право»*. 2014. № 1137. Випуск № 1. С. 135-137.
3. Code du travail de la République Française URL: <http://codes.droit.org/CodV3/travail.pdf> (consulté pour la dernière fois le 07.05.2019).
4. Lokiec P. Fixed-Term Contracts in France. Labor Policy on Fixed-Term Employment Contracts. *JILPT Comparative Labor Law Seminar*. P. 43-53. URL: http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.9_france.pdf (consulté pour la dernière fois le 07.05.2019).
5. Les contrats en alternance – comment ça marche? *Веб-сайт державної служби зайнятості Франції*. URL: <https://www.pole-emploi.fr/employeur/les-contrats-en-alternance-comment-ça-marche--@/article.jspz?id=650608> (consulté pour la dernière fois le 07.05.2019).
6. Венедіктов С.В. Трудове право в державах Європи. Київ, 2017. 183 с.