**Hợp đồng lao động**

**Những điểm quan trọng cần lưu ý khi ký kết hợp đồng lao động**

**-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------**

Hợp đồng lao động là văn bản thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động trong đó người lao động cam kết hoàn thành nhiệm vụ được giao và người sử dụng lao động có nghĩa vụ trả lương cho người lao động. Theo mối quan hệ này, người sử dụng lao động có quyền chỉ đạo, đưa ra các chỉ thị, kiểm soát các hoạt động của người lao động, và trong trường hợp cần thiết, có thể đưa ra các biện phát trừng phạt đối với người lao động.

Trước khi ký hợp đồng, người lao động cần phải kiểm tra một số điều khoản và thủ tục liên quan đến việc thực hiện cũng như hiệu lực của hợp đồng lao động. Bởi một khi được ký, hợp đồng phải được tôn trọng đến từng chữ cái.

1. **Những thủ tục cần thực hiện**

**Thủ tục DPAE – Thủ tục tuyên bố trước khi tuyển dụng**

Khi bắt đầu làm việc, người lao động phải chắc chắn rằng người sử dụng lao động đã thực hiện thủ tục tuyên bố trước khi tuyển dụng.

Đối với người lao động, thủ tục tuyên bố tuyển dụng đảm bảo tất cả các phúc lợi xã hội, nhất là trong trường hợp gặp tai nạn lao động.

Việc tuyển dụng một người lao động chỉ có thể được thực hiện sau khi thủ tục này được hoàn tất bởi người sử dụng lao động tại cơ quan có thẩm quyền liên quan. Thủ tục DPAE phải được thực hiện, sớm nhất là tám ngày trước khi công việc bắt đầu và muộn nhất là ngày làm việc đầu tiên (Theo các điều L 1221-10 và R. 1221-4 của Luật lao động). Thủ tục DPAE được thực hiện bởi doanh nghiệp tại l’ URSSAF (Cơ quan quản lý về các thủ tục liên quan đến bảo hiểm y tế và trợ cấp gia đình). Thủ tục này cho phép người lao động có số đăng ký tại CPAM, cơ quan chịu trách nhiệm về bảo hiểm y tế của Pháp; hoặc trong trường hợp người lao động là nông dân, người này sẽ được đăng ký vào cơ quan bảo hiểm y tế nông nghiệp. Người lao động được đăng ký vào một dịch vụ y tế, thăm khám, các dịch vụ phòng ngừa hoặc kiểm tra sức khỏe định kỳ tùy theo lĩnh vực hoạt động.

Người tuyển dụng phải gửi cho người lao động một bản sao của thủ tục DPAF trừ trường hợp những điều khoản liên quan đến thủ tục DPAF đã được ghi trong hợp đồng lao động (theo điều R. 1221-9 của Luật lao động).

Thủ tục DPAE vô cùng quan trọng bởi vì Luật lao động nghiêm cấm việc người sử dụng lao động tuyển dụng lao động « chui » (theo điều L. 8221-1). Người sử dụng lao động cố ý không thực hiện thủ tục DPAF bị xử phạt vì tội cố ý sử dụng lao động « chui » theo Điều L 8224-1 của Bộ luật Lao động (3 năm tù giam, 45 000 euros tiền phạt).

Lưu ý : Nhà tuyển dụng có thể được miễn thủ tục DPAE trong các trường hợp sau : các trường hợp được hưởng các thủ tục đơn giản hóa về việc tuyển dụng (gọi tắt là TESE), với các dịch vụ tại nhà (gọi tắt là CESU) và các hoạt động xã hội.

**Việc gia nhập vào bảo hiểm doanh nghiệp**

Hợp đồng lao động cho phép người lao động đượchưởng trợ cấp thêm đối với các khoản chăm sóc y tế. Người lao động được hưởng bảo hiểm doanh nghiệp (hoặcbảo hiểm nhân thọ) đối với tất cả các dịch vụ y tế gia tăng nhằm bổ sung thêm ngoài bảo hiểm y tế để chi trả các chi phí y tế và các rủi ro liên quan đến việc tử vong, tàn tật hoặc khuyết tật. Vào thời điểm ký hợp đồng lao động, người tuyển dụng phải giao cho người lao động các thông tin về bảo hiểm doanh nghiệp. (Để biết thêm thông tin chi tiết, vui lòng xem thêm tại tờ hướng dẫn về bảo hiểm).

1. **Hiệu lực của hợp đồng lao động : bản chất, trường hợp thay thế, thể thức và nội dung**

**Bản chất, trường hợp thay thế và thể thức của Hợp đồng lao động**

Người sử dụng lao động thông báo cho người lao động các điều khoản và thể thức của hợp đồng, trong đó cần nêu rõ đó là hợp đồngcó thời hạn hay hợp động không có thời hạn. Thời hạn của Hợp đồng lao động quyết định thể thức của hợp đồng.

* **Hợp đồng lao động vô thời hạn (CDI).**

**Hợp đồng không có thời hạn.** Hợp đồng vô thời hạn và một loại hợp đồng bình thường và phổ biến trong các quan hệ lao động (theo Điều 1221-2 của Luật lao động).

**Trường hợp thay thế. Hợp đồng lao động vô thời hạn không bắt buộc bằng văn bản.** Chỉ thị của Châu Âu số 91-533 ngày 14 tháng 10 năm 1991 quy định việc trao một hợp đồng bằng văn bản cho tất cả người lao động, bất kể loại hợp đồng của mình, trong hai tháng sau khi bắt đầu công việc. Tuy nhiên, Bộ luật Lao động quy định rằng hợp đồng lao động có thể được lập theo các thể thức mà các bên ký kết quyết định thông qua. Bộ Lao động cho rằng việc cung cấp**một phiếu thanh toán** và **một bản sao của tờ khai trước tuyển dụng** là đủ theo chỉ thị này (Rép, JOAN, 25 Tháng Tư năm 1994, trang 2079). Nếu pháp luật Pháp không bắt buộc phải có hợp đồng bằng văn bản, thì tốt nhất nên làm như vậy để tránh các tranh chấp tiếp theo.

**Lưu ý : Luật pháp hoặc các thỏa ước tập thể có thể áp đặt một văn bản viết.** Văn bản viết là bắt buộc đối với một số loại hợp đồng nhất định, đặc biệt đối với hợp đồng lao động bán thời gian, hợp đồng với người làm việc ở nhà, hợp đồng với bác sĩ tại nơi làm việc, hợp động học nghề, hợp đồng lao động không liên tục, hợp đồng với một luật sư được hưởng lương, hợp đồng nghề hoặc hợp đồng có thời hạn.

Tuy nhiên, khi hợp đồng vô thời hạn (CDI) được lập bằng văn bản viết, chỉ thị Châu Âu ngày 14 tháng mười năm 1991 quy định rằng hợp đồng lao động phải bao gồm các thông tin sau đây :

Danh tính của các bên; nơi làm việc; chức vị, cấp bậc, loại ngành nghề hoặc mô tả tóm tắt công việc; ngày bắt đầu hợp đồng; thời gian nghỉ lễ được hưởng lương và thời hạn thông báo trong trường hợp chấm dứt hợp đồng; giờ làm việc hàng ngày hoặc hàng tuần; số tiền và gia đoạn trả lương; việc ghi chép rõ các thỏa ước hoặc thoả thuận của Bộ Luật lao động.

* **Hợp đồng lao động có thời hạn (CDD)**

**Hợp đồng có giá trị trong thời hạn nhất định.** Thời hạn của hợp đồng có thể được ghi rõ ngay trong văn bản. Thời hạn cũng có thể được quyết định tùy theo kết quả lao động. (theo Điều 1221-2 của Bộ luật Lao động).

Trường hợp thay thế: Người tuyển dụng chỉ có thể ký hợp đồng có thời hạn trong các trường hợp pháp luật quy định (Điều L. 1242-2 và L. 1242-3 của Bộ luật Lao động). Vì vậy hợp đồng có thời hạn chỉ có thể được ký đối với **các công việc cụ thể và tạm thời**và chỉ trong các trường hợp dưới đây:

- Thay thế tạm thời một nhân viên hoặc một quản lý, công việc có tình mùa vụ hoặc một công việc không phù hợp để tuyển nhân viên theo hợp đồng vô thời hạn do bản chất của công việc và tính thời vụ của công việc này, tuyển dụng các kỹ sư và cán bộ cho một dự án cụ thể, để hỗ trợ việc tuyển dụng một số hạng mục lao động không có việc làm cũng như để đảm bảo việc bồi dưỡng nghiệp vụ bổ sung cho nhân viên.

Ngoài những trường hợp này, không thể ký hợp đồng có thời hạn.

Hơn nữa, bất kể lý do gì, hợp đồng có thời hạn không được áp dụng với các chức vụ liên quan đến các công việc mang tính chất thường xuyên và luôn cần thiết đối với công ty. (Điều L. 1242-1 của Bộ luật Lao động).

**Về mặt hình thức pháp lý.** Hợp đồng lao động có thời hạn được lập dưới dạng văn bản viết (Điều 1242-12 của Bộ luật Lao động). Đối với hợp đồng có thời hạn, cần xác minh cụ thể các thông tin bắt buộc sau:

- Thông tin cụ thể về **động cơ tuyển dụng**;

- **Tên,trình độ chuyên môn** của người được thay thế trong trường hợp tuyển dụng người thay thế tạm thời một chức vụ;

- **Thời hạn cụ thể** hoặc **thời hạn tối thiểu** của hợp đồng;

- **Trách nhiệm cụ thể của công việc được giao**, các **nhiệm vụ được giao** hoặc **bản chất của các công việc** mà người tuyển dụng sẽ đảm trách trong doanh nghiệp trong trường hợp hợp đồng để đảm bảo việc bồi dưỡng nghiệp vụ bổ sung;

- **Tựa đề của bản thỏa hiệp chung**;

- **Thời gian thử việc**nếu có;

- **Số tiền thù lao** (bao gồm cả tiền thưởng, đồ bảo hộ và các vật dụng cần thiết cho công việc);

- Tên, địa chỉ và địa chỉ **quỹ hưu trí bổ sung** hoặc **các cơ quan đảm nhiệm quỹ hưu trí**.

Bản hợp đồng với trường hợp hợp đồng có thời hạn phải được giao cho người lao động chậm nhất là 2 ngày làm việc sau khi tuyển dụng (Điều 1243-13 của Bộ Luật lao động). Trong trường hợp quy định này không được tuân thủ, người lao động có quyền yêu cầu thẩm phán buộc người sử dụng lao động trả một khoản phụ cấp không dưới một tháng tiền lương (Điều 1245-2 của Bộ luật Lao động).

Văn bản hợp đồng lao động phải được viết bằng tiếng Pháp. Trong trường hợp người lao động là người nước ngoài, người này có thể yêu cầu dịch bản hợp đồng sang ngôn ngữ của họ. Cả hai văn bản (bản chính và bản dịch) đề được xác thực (Điều L. 1221-3).

**Chi tiết về nội dung của Hợp đồng lao động : các điều khoản chính và các điều khoản bổ sung.**

Việc thiết lập một bản hợp đồng cho phép người lao động nắm bắt được các thông tin quan trọng về Hợp đồng lao động.

* **Các đề mục và điều khoản của Hợp đồng lao động.**

**Các bên tham gia của Hợp đồng lao động.** Hợp đồng lao động phải bao gồm lý lịch của các bên ký kết. **Về phía doanh nghiệp**: tên doanh nghiệp, địa chỉ của trụ sở chính hoặc cơ sở sử dụng lao động, số SIRET, tên của người đại diện (giám đốc, người quản lý hoặc Giám đốc nhân sự). **Về phía người lao động:** tên, ngày và nơi sinh, địa chỉ nhà, số bảo hiểm xã hội. Trong trường hợp người lao động là người nước ngoài, không thuộc Liên minh Châu Âu, hợp đồng lao động phải ghi rõ các thông tin liên quan đến giấy phép lao động hoặc giấy phép thông hành (VISA) hoặc giấy phép cư trú của người này.

**Ngày bắt đầu**. Hợp đồng lao động phải ghi rõ ngày người lao động bắt đầu thực hiện nhiệm vụ của mình. Ngày này là điểm xuất phát cho việc tính thâm niêm của người đó, để xác định quyền nghỉ phép có lương hoặc để tính thời hạn thử việc.

**Thoả ước chung.** Tên của thỏa thuận chung áp dụng trong công ty phải xuất hiện trong hợp đồng lao động hoặc trên phiếu thanh toán. Thoả ước chung nêu các quyền lợi liên quan đến một ngành nghề. Văn bản này quy định tất cả các điều kiện làm việc, nghiệp vụ cũng như các quyền được đảm bảo về an sinh xã hội bởi các cơ quan có thẩm quyền ở các cấp quốc gia, vùng hoặc địa phương. Các quy định của thoả ước chung bổ sung các quy định của pháp luật và các điều khoản quy định trong hợp đồng lao động. Nói chung, thoả ước chung tạo điều kiện làm việc thuận lợi hơn cho người lao động.

**Bản chất của hợp đồng.** Các điều kiện làm việc không giống nhau tùy tuộc vào bản chất của hợp đồng. Điều khoản của hợp đồng quyết định bản chất của hợp đồng. Khi hợp đồng lao động được ký kết trong một khoảng thời gian nhất định, người sử dụng lao động phải nêu rõ những lý do sử dụng hợp đồng có thời hạn theo trường hợp được liệt kê theo luật (điều L. 1242-2 và L. 1242-3 nêu trên); nếu không có văn bản này, hợp đồng được coi như hợp đồng vô thời hạn (Điều 1242-12 của Bộ luật Lao động).

**Thời gian làm việc**. Hợp đồng lao động quy định khoảng thời gian người lao động phải tuân thủ các chỉ thị của người sử dụng lao động mà không được tự ý quyết định theo ý kiến cá nhân của mình. Thời gian làm việc theo quy định của pháp luật là 35 giờ một tuần (L. 3121-27). Hợp đồng có thể được ký kết trong thời gian ngắn hơn thời gian được quy định hợp pháp. Trong trường hợp này, hợp đồng được ký dưới dạng hợp đồng bán thời gian và phải được ký kết trên văn bản viết. (L. 3123-6).

Hợp đồng lao động bán thời gian phải cụ thểthời gian làm việc theo tuần hoặc theo tháng cũng như cách thức làm việc hàng mỗi ngày đối với người lao động trên văn bản viết. Với Hợp đồng lao động bán thời gian, văn bản cần nêu rõquy định về các trường hợp người sử dụng lao động yêu cầu làm thêm giờ. Trong trường hợp hợp đồng lao động có thời hạn, hợp đồng cũng quy định việc chấm dứt hợp đồng. Người sử dụng lao động phải tuân thủ các thời hạn tối đa theo luật quy định, theothỏa ước hoặc thoả ước chung (L. 1242-8 và L. 1242-8-1 mới). Thỏa ước chung của ngànhcũng quy định thời gian giữa hai bản hợp đồng có thời hạn( theo quy định: tối thiểu 1/3 thời hạn của hợp đồng; bằng hoặc lớn hơn 14 ngày, một nửa thời gian của hợp đồng đối với các trường hợp khác) .

Vì thời gian công việc được chỉ định trong hợp đồng lao động, người lao động và người sử dụng lao động tuân thủ thời hạn này và không thể sửa đổi nếu không có sự đồng ý của bên còn lại; ngoại trừ các trường hợp ngoại lệ.

**Tiêu chuẩn và phân loại**. Chức danh và mô tả công việc giúp xác định việc phân loại nhân viên được quy định trong thỏa ước chung. Thoả ước này quy định số tiền lương tối thiểu tương ứng với việc phân loại này. Bạn nên kiểm tra xem các yếu tố này có phù hợp với kỹ năng, trình độ và những gì đã thảo luận khi phỏng vấn.

**Thù lao.** Mức thù lao về nguyên tắc được các bên thỏa thuận một cách tự do. Tuy nhiên, tiền lương không được thấp hơn mức lương tối thiểu SMIC, ( tính đến ngày 1 tháng 1 năm 2017, mức lương giờ: 9.76 €, mức lương tháng: 1.480.27 Euro) hoặc mức lương tối thiểu do thỏa ước chung quy định nếu mức lương này cao hơn mức lương tối thiểu SMIC.Trong trường hợp hợp đồng bán thời gian, tiền lương được tính theo thời gian lao động và tuân theomức lương tối thiểu.

**Ngày nghỉ có lương**. Người lao động có quyền nghỉ phép có lương theo các quy định pháp luật và hợp đồng áp dụng trong doanh nghiệp. Điều L. 3141-3 của Bộ Luật lao động quy định số ngày nghỉ là hai ngày rưỡi (ngày làm việc) mỗi tháng và số ngày làm việc là không quá 30 ngày. Thỏa ước chung có thể quy định những điều kiện thuận lợi hơn.

**Lợi ích xã hội.** Người lao động phải được đăng ký vào quỹ hưu trí bổ sung cũng như kế hoạch lương hưu hiện có trong công ty. Tên của các tổ chức có liên quan được nêu rõ trong hợp đồng tuyển dụng.

**Điều khoản bổ sung của hợp đồng lao động (phổ biến nhất).**

**Nơi làm việc và điều khoản liên quan đến việc di chuyển**. Mặc dù đã được ấn định trong hợp đồng lao động, địa điểm làm việc có thể thay đổi tùy theo nhiệm vụ. Chính vì điều này, hợp động lao động có thể có điều khoản liên quan đến việc bồi hoàn các chi phí di chuyển. Điều khoản này liên quan đến việc người lao động chấp nhận được điều đi làm việc ở một nơi khác. Điều khoản này cũng nêu rõ các vùng địa lý mà người lao động có thể phải di chuyển, thường thì điều khoản này thường được bỏ trống.

**Giai đoạn thử việc.** (Điều L. 1221-1219 đến 1221-1226 L. và L.1242-10). Trong trường hợp thiếu văn bản viết, hợp đồng được coi như không có thời hạn thử việc. Để áp đặt giai đoạn thử việc đối với người lao động, thỏa ước hoặc thỏa thuận chung của ngành phải nêu rõ các trường hợp liên hoan quan giai đoạn thử việc. Trong thời gian thử việc, hợp đồng lao động có thể bị chấm dứt bởi cả hai bên mà không cần phải giải thích nguyên nhân ; không có bất cứ một khoản bồi thường nào đối với việc chấm dứt hợp đồng trong giai đoạn này. Tuy nhiên, các bên cần tôn trọng thời hạn thông báo việc chấm dứt hợp đồng theo quy định của pháp luật, thời gian này phụ thuộc vào thời gian hiện diện của người lao động trong doanh nghiệp (Điều L. 1221-1226). Sự vắng mặt của người lao động trong thời gian thử việc kéo theo việc kéo dài thời gian thử việc. Đối với Hợp đồng vô thời hạn, giai đoạn thử việc là 2 tháng với nhân viên, 3 tháng với chuyên viên giám sát và kỹ thuật viên và 4 tháng với các nhân viên quản lý. Đối với Hợp đồng lao động có thời hạn, giai đoạn thử việc được tính là một ngày một tuần làm việc trong thời hạn 2 tuần đối với hợp đồng có thời hạn bằng hoặc nhỏ hơn 6 tháng, và thời hạn này là một tháng đối với các trường hợp còn lại. Không giống như hợp đồng vô thời hạn, gia đoạn thử việc trong trường hợp hợp đồng có thời hạn không thể được gia hạn.

**Điều khoản không cạnh tranh.** Điều khoản không cạnh tranh ngăn chặn các nhân viên, khi kết thúc hợp đồng của mình, thực hiện các hoạt động chuyên môn có khả năng gây tổn hại cho chủ nhân cũ. Điều khoản này là cần thiết để bảo vệ lợi ích hợp pháp của công ty, hạn chế về thời gian và không gian, xem xét đặc thù công việc của người lao động và bao gồm nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong việc trả một khoản tiền trong trường hợp này, ngay cả khi thỏa ước chung không tính trước đến trường hợp này.

**Điều khoản về mục tiêu.**Tiền lương của người lao động bao gồm một phần không cố định. Để có giá trị, điều khoản này phải ấn định những mục tiêu thỏa đáng và phù hợp đối với thị trường theo nghĩa các mục tiêu này là thực tế và có thể thực hiện được, cần được tính đến tình trạng kinh tế của lĩnh vực hoạt động của người được tuyển dụng.

**Chấm dứt hợp đồng.** Việc chấm dứt sớm hợp đồng lao động có thời hạn chỉ có thể được thực hiện theo các trường hợp quy định rõ ràng của pháp luật (Điều L. 1243-1 và L. 1243-2: hành vi sai trái nghiêm trọng, bất khả kháng tuyên bố không thích hợp bởi các bác sĩ, thoả thuận chung của các bên, chữ ký của một hợp động vĩnh viễn). Là một phần của một CDI, hợp đồng có thể được chấm dứt vào cuối thời gian dùng thử bởi một trong hai bên, ngoại trừ trong trường hợp cẩu thả, nghiêm trọng hoặc trong trường hợp bất khả kháng, thời hạn thông báo được ấn định bởi thỏa ước chung của công ty hoặc pháp luật.

Hợp đồng lao động không được phép bao gồm những điều khoản vi phạm quyền cá nhân : quyền tự do của cá nhân và tập thể, bất kể đó là đặc thù công việc hay một mục đích nào đó (Điều L. 1121-1 của Bộ luật nơi làm việc).

Các điều khoản trong hợp đồng dễ thương lượng hơn khi đang được lập, chính vì thế người lao động cần kiểm tra cẩn thận từng điều khoản trong hợp đồng.