KONTRATA E PUNËSIMIT

PIKAT E RËNDËSISHME PËR TU KONTROLLUAR KUR LIDHET NJE KONTRATË PUNESIMI

Kontrata e punësimit është një instrument me anë të të cilit një person, punonjësi, merr përsipër të kryejë një punë në dobi të një personi tjetër, punëdhënësit, nën varësinë e të cilit ai e ofron shërbimet e tij në këmbim të shpërblimit.Nën këtë marrëdhënie varësie, punëdhënësi ka një fuqinë e drejtimit, që i lejon atij të japë urdhra dhe udhëzime, të kontrollojë veprimtarinë e të punësuarit dhe, nëse është e nevojshme, ta dënojë atë.

Është e këshillueshme, që në ditën e nënshkrimit të kontratës së punës, të kontrollohen formalitetet e caktuara lidhur me përfundimin e kontratës së punës dhe vlefshmërinë e saj. Në fakt, pasi është nënshkruar, kontrata duhet të respektohet në tërësinë e saj.

1. **Formalitetet që duhen kryer**

**Deklarata e parapunësimit “La déclaration préalable à l’embauche” (DPAE).**

Pas hyrjes në pozicionin e punës, punonjësi duhet të sigurohet që punëdhënësi të ketë plotësuar DPAE.

DPAE-ja vendos për të punësuarin të gjitha të drejtat sociale; duke përfshirë mbulimin e sigurimeve në rast aksidenti në punë.

Punësimi i një punonjësi mund të bëhet vetëm pas deklarimit formal të bërë nga punëdhënësi në organizatat kompetente të mirëqenies sociale. DPAE duhet të kryhet, më së hershmi, tetë ditë para marrjes së pozitës aktuale dhe, më së voni, në ditën e parë të punës (nenet L 1221-10 dhe R. 1221-4 të "Code du travail" ose "Kodi i Punësimit"). DPAE kryhet me URSSAF (Unioni rikuperimit të kontributeve të sigurimeve shoqërore dhe ndihmave familjare), që i shërben kompanisë ose ndërmarrjes. Kjo deklaratë lejon regjistrimin e punonjësit në fondin e sigurimit parësor shëndetësor (CPAM), (ose, nëse është punonjës bujqësor, në fondin e sigurimeve shoqërore bujqësore), aplikimin për anëtarësim në një shërbim shëndetësor profesional i cili mund të përfshijë një kërkesë për informacion dhe vizita parandaluese, ose një vlerësim mjekësor sipas aktivitetit të kryer.

Punëdhënësi duhet t'i japë punonjësit një kopje të DPAE në rast se nuk i ka dhënë kontratën e shkruar të punës , duke specifikuar organizatën e cila do të marrë deklaratën direkt (neni R. 1221-9 i Kodit të Punësimit).

Ky formalitet përara punësimit është thelbësor sepse Kodi i Punësimit shprehimisht i ndalon punëdhënësit të përdorin punën e padeklaruar (Neni L 8221-1).Një punëdhënës i cili me dashje nuk kryen deklaratën përpara punësimit mund ti nënshtrohet një dënimi për punë të padeklaruar duke fshehur punësimin e paguar, i cili dënohet sipas nenit L 8224-1 të Kodit të Punës (3 vjet burgim, 45,000 euro gjobë).

*Shënim:Punëdhënësit që përdorin thjeshtimin e formaliteteve të punësimit (shërbimi i kompanisë "titre emploi service entreprise: Tese"), kontrollin e punësimit universal të shërbimit "chèque emploi service universel: Cesu" dhe kontrollin vullnetar i punësimit janë të përjashtuara nga deklarimi para punësimit.*

**Lidhja me sigurimin e përbashkët të shëndetit të ofruar nga kompania.**

Hyrja në fuqi e kontratës së punës i jep të punësuarit një mbulim të detyrueshëm plotësues për rimbursimin e shpenzimeve shëndetësore. Punonjësi përfiton nga sigurimi i përbashkët i shoqërisë (ose skema shëndetësore) që korrespondon me një grup përfitimesh që synojnë të plotësojnë ato të Sigurimeve Shoqërore për të mbuluar shpenzimet e tyre mjekësore dhe, kur është e përshtatshme, rrezikun e vdekjes, paaftësisë dhe invaliditetit. Në kohën e nënshkrimit të kontratës së punës, punëdhënësi duhet t'i ofrojë punonjësit një informacion në lidhje me skemën e sigurimeve të ndërsjellta shëndetësore të kompanisë. *(Për më shumë informacion, shih udhëzuesin për skemën e sigurimeve të ndërsjella shëndetësore).*

1. **Vlefshmëria e kontratës së punës: natyra, mjetet juridike, forma dhe përmbajtja**

Punëdhënësi do të informojë punonjësin për natyrën dhe formën e kontratës së punës, e cila mund të jetëpër një periudhë të pacaktuar ose të caktuar. Kohëzgjatja e kontratës së punës përcakton formën e saj.

- **Kontrata e punësimit me kohëzgjatje të pacaktuar “*Le contrat de travail à durée indéterminée*”(CDI).**

**Kontrata është lidhur pa përcaktuar kohëzgjatjen.**Kontrata e punësimit me kohëzgjatje të pacaktuar është forma normale dhe e përgjithshme e marrëdhënies së punës (neni L 1221-2 i Kodit të Punësimit).

**Mjetet juridike**. Duke qenë se kontrata e përhershme është forma normale dhe e përgjithshme e marrëdhënies së punës, punëdhënësi duhet të përdorë këtë lloj kontrate, me përjashtimtë rasteve kur punëdhënësimund të justifikojë një situatë që e lejon atë të përdorë një lloj tjetër kontrate.

**Mungesa e formalitetit. CDI nuk është domosdoshmërisht e shkruar.**TDirektiva Europiane Nr. 91-533 e 14 Tetorit 1991 imponon **dorëzimin me shkrim** te çdo punonjës, pavarësisht nga natyra e kontratës së tyre, të kontratës e tyre **brenda dy muajve nga fillimi i punës.** Sidoqoftë, Kodi i Punësimit parashikon që kontrata e punës mund të themelohet sipas formës që palët kontraktuese vendosin të miratojnë. Ministria e Punësimit konsideron se **dorëzimi i një fature** dhe **një kopjejetë deklaratës së para punësimit** janë të mjaftueshme për t’iu përmbajtur Direktivën Evropiane (Rep Min., JOAN, 25 prill 1994, 2079). Edhe nëse nuk është e detyrueshme që në ligjin francez të ketë një kontratë me shkrim, këshillohet fort të këtë një të tillë për të shmangur mosmarrëveshjet e mundshme.

*Shënim:* ***Ligji ose konventa kolektive e aplikueshme mund të kërkojnë një formë të shkruar të kontratës.****Forma e shkruar është e detyrueshme për disa lloje të kontratave, veçanërisht për punën me kohë të pjesshme, punëtorët e shtëpisë, mjekët e profesionit, praktikantët, punësimin me ndërprerje, avokatët e paguar, kualifikimin si dhe punësimin me afat të caktuar.*

Megjithatë, kur një CDI është themeluar me shkrim, Direktiva Evropiane e 14 Tetorit 1991 parashikon që kontrata e punës duhet të përmbajë elementet e mëposhtme:

Identitetin e palëve, vendin i punës; titullin e punës, statusin, cilësinë e punës ose kategorinë e punësimit ose përshkrimin përmbledhës të punës, datën e fillimit të kontratës ose marrëdhënien e punës, kohëzgjatjen e pushimit të paguar, periudhën e njoftimit që duhet respektuar nga palët në rast të ndërprerjes së kontratën, orarin e punës ditore ose javore, sasinë dhe shpeshtësinë e shpërblimit, referencën ndaj konventës kolektive të aplikueshme ose marrëveshjen që rregullon kushtet e punës.

**- Kontrata e punësimit me afat të caktuar "Le contrat de travail à durée déterminée" (CDD).**

**Kontratë me një afat të përcaktuar.**Kontrata e punës mund të përfshijë një afat të caktuar që nga fillimi. Afati gjithashtu mund të pasqyrojë qëllimin për të cilin është lidhur kontrata (neni L 1221-2 i Kodit të Punësimit).

**Mjetet juridike**. Punëdhënësi mund të përdorë kontratën me afat të caktuar vetëm në rastet e parashikuara shprehimisht me ligj (Nenet L 1242-2 dhe L. 1242-3 të Kodit të Punësimit). Kontrata e punësimit me afat të caktuar mund të lidhet vetëm me **ekzekutimin e një detyre specifike dhe të përkohshme** dhe vetëm në rastet e mëposhtme:

* R Zëvendësimi i një punonjësi ose një menaxheri të shoqërisë, rritja e përkohshme e veprimtarisë, punësimi sezonal ose për punët në të cilat është e zakonshme të mos përdorin kontratën e përhershme (CDI) për shkak të natyrës së veprimtarisë së kryer dhe natyrëssë përkohshme të këtyre punëve, rekrutimin e inxhinierëve dhe drejtuesve për të arritur një qëllim të përcaktuar, për të inkurajuar rekrutimin e kategorive të caktuara të personave të papunë dhe për të ofruar trajnime shtesë për të punësuarin.

Përveç këtyre përjashtimeve, nuk mund të lidhet një kontratë me afat të caktuar.

Për më tepër, pavarësisht nga qëllimi i kontratës me afat të caktuar, nuk mund të ketë qëllimin ose efektin e të qenit në gjendje të marrë një punë të përhershme në lidhje me veprimtarinë normale dhe të përhershme të kompanisë (neni L 1242-1 i Kodit të Punësimit ).

**Forma**. Kontrata e punësimit me afat të caktuar duhet të jetë me shkrim (neni L 1242-12 i Kodit të Punësimit). Duhet të kontrollohet nëse **kontrata me afat të caktuar përmban informacionet e mëposhtme të detyrueshme:**

- një përkufizim të saktë të **qëllimit** të saj;

- **emrin** dhe **kualifikimin profesional** të personit që zëvendësohet kur është për zëvendësim;

- **afatin specifik** ose **kohëzgjatjen minimale** për të cilën është lidhur;

- **përcaktimin e pozicionit**, **pozicionin e zënë** ose **natyrën e ngarkesëssë punës** në të cilën punëmarrësi do të marrë pjesë, duke siguruar trajnime profesionale të aplikueshme;

- emrin e **konventës kolektive** të aplikueshme;

- kohëzgjatjen e **periudhës së provës**, nëse ka;

- shumën e **shpërblimit** (duke përfshirë bonuse dhe primet);

- emrin dhe adresën e **fondit plotësues të pensionit** dhe, nëse është e zbatueshme, ato të **fondit të pensionit**.

Kontrata me afat të caktuar duhet ti dorëzohet punëmarrësit brenda dy ditëve nga dita e marrjes në punë (neni L. 1243-13 i Kodit të Punësimit). Mosrespektimi i kësaj kërkese i jep të drejtë punëmarrësit, me kërkesë dhe në dobi të të punësuarit, një dëmshpërblim "rikualifikues" të dhënë nga gjyqtari dhe i pagueshëm nga punëdhënësi; ky dëmshpërblim i caktuar nga gjyqtari nuk mund të jetë më pak se rroga e një muaji (neni L 1245-2 i Kodit të Punësimit).

Kontrata e punës me shkrim duhet të jetë në frëngjisht. Nëse punonjësi është i huaj, ata mund të kërkojnë që kontrata të përkthehet në gjuhën e tyre. Të dy tekstet janë ligjërisht të vlefshme (Neni L. 1221-3 i Kodit të Punësimit).

**Detajet e përmbajtjes së kontratës së punës: klauzolat thelbësore dhe klauzolat shtesë.**

Hartimi i kontratës së punës mundëson informimin e punonjësit në lidhje me elementet thelbësore të kontratës së punës.

- **Referencat dhe klauzolat thelbësore të kontratës së punës.**

**Palët në kontratën e punës.**Kontrata e punës duhet të përmbajë identitetin e palëve. Punëdhënësi: emri i kompanisë, adresa e zyrës qendrore osee ndërmarrjes sëpunëdhënësit, numri SIRET, emri i përfaqësuesit (kryetari, menaxher ose ZHBNJ). Punonjësi: emri, data dhe vendi i lindjes, adresa e shtëpisë, numri i sigurimeve shoqërore. Nëse punonjësi është një i huaj jashtë Bashkimit Europian, kontrata e punës do t'i referohet autorizimit për punë ose vizës/ lejes së qëndrimit që autorizon punonjësin për të punuar.

**Data e fillimit**. Kontrata e punës duhet të tregojë datën në të cilën punonjësi fillon të kryejë detyrat e tij. Kjo datë shërben si pikënisje për llogaritjen e kohës si i punësuar, për përcaktimin e të drejtave të pushimit me pagesë dhe, kur është e mundur, për përfundimin e periudhës së provës.

**Konventa kolektive**. Emri i konventës kolektive të aplikueshme për kompaninë duhet të referohet në kontratën e punës ose në faturën e pagesëssë pagës. Konventa kolektive është ligji i profesionit. Ajo përcakton të gjitha kushtet e punës, punësimin e trajnimeve profesionale dhe garancitë sociale nga dega profesionale, në nivel kombëtar, rajonal ose lokal. Dispozitat e konventës kolektive plotësojnë dispozitat e parashikuara në kontratën e punës me ligj. Konventa kolektive në përgjithësi parashikon kushte më të favorshme të punës për punonjësit.

**Natyra e kontratës.**Kushtet e punës nuk janë të njëjta në varësi të natyrës së kontratës së punës. Një klauzolë në kontratën e punës përcakton natyrën e saj. Kur kontrata e punës lidhet për një periudhë të caktuar, punëdhënësi duhet të përcaktojë saktësisht arsyet për përdorimin e kontratës me afat të caktuar nga lista e lejuar ligjërisht (nenet L. 1242-2 dhe L. 1242-3 të përmendura më lart); pa ndonjë klauzolë apo mjet të tillë juridik, kontrata konsiderohet të jetë përfunduar për një periudhë të pacaktuar (neni L 1242-12 i Kodit të Punësimit).

**Oraret e punës**. Kontrata e punës parashikon kohëzgjatjen gjatë së cilës punonjësi është në dispozicion të punëdhënësit dhe duhet të respektojë udhëzimet e tij pa qenë në gjendje të ndjekë lirshëm aktivitetet e tij personale. Kohëzgjatja ligjore e orarit të punës është fikse në 35 orë në javë (L. 3121-27). Kontrata mund të lidhet për një periudhë më të shkurtër se kohëzgjatja ligjore. Në këtë rast, do të ishte një kontratë me kohë të pjesshme që duhet të miratohet me shkrim (L. 3123-6). Kontrata e punës me kohë të pjesshme duhet të përcaktojë shprehimisht kohëzgjatjen javore ose mujore të parashikuar dhe mënyrën në të cilën orari i punës për çdo ditë pune i komunikohet me shkrim punëmarrësit. Kontrata e punës mund të parashikojë që punëdhënësi do të përdorë punonjësin jashtë orarit, ose në kohështesë në rastin e një kontrate me kohë të pjesshme. Për kontratat e punësimit me afat të caktuar, kontrata gjithashtu parashikon ndërprerjen e saj. Punëdhënësi duhet të respektojë afatin maksimal të përcaktuar me ligj në bazë të arsyeve për apel, në mungesë të marrëveshjes ose konventës kolektive të degës që rregullon këtë kohëzgjatje maksimale (L. 1242-8 dhe L. 1242-8-1 të reja). Konventa kolektive gjithashtu përcakton periudhën e pritjes që duhet respektuar në mes dy kontratave me afat të caktuar (me parazgjedhje: 1/3 e kohëzgjatjes së kontratës të paktën të barabartë ose më të madhe se 14 ditë dhe 1/2 e kohëzgjatjes së kontratës në raste të tjera).

Për shkak se orari i punës tregohet në kontratën e punësimit, si punëmarrësi ashtu edhe punëdhënësi janë të detyruar t’i përmbahen kohëzgjatjës së dakorduar dhe kjo nuk mund të modifikohet në asnjë rrethanë pa pëlqimin e palës tjetër.

**Kualifikimi dhe klasifikimi**. Titulli i punës dhe përshkrimi i saj bëjnë të mundur përcaktimin e klasifikimit të punonjësit të parashikuar në konventën kolektive të aplikueshme. Konventa kolektive parashikon shumën e shpërblimit minimal që korrespondon me këtë klasifikim. Duhet të kontrollohet që këto elemente të përputhen me aftësitë tuaja, kualifikimet tuaja dhe atë që u diskutua në intervistë.

**Shpërblimi**. Shpërblimi është, në parim, lirisht i negociueshëm nga palët. Megjithatë, paga nuk mund të jetë më e ulët se paga minimale ("SMIC", që nga 1 janari 2017, paga minimale për orë: 9.76 €, paga minimale mujore: 1.480,27 €) ose paga minimale e vendosur nga konventa kolektive e aplikueshme e cila ka përparësi mbi SMIC. Në rastin e një kontrate me kohë të pjesshme, paga llogaritet në përpjesëtim me orët e punës, duke respektuar normën minimale të orëve.

**Pushimet e paguara**. Punonjësi përfiton nga leja e paguar të llogaritur në bazë të dispozitave ligjore dhe kontraktuale të aplikueshme për kompaninë. Neni L. 3141-3 i Kodit të Punësimit parashikon dy ditë e gjysmë pune në muaj punë me të njëjtin punëdhënës, duke mos kaluar 30 ditë pune. Konventa kolektive mund të lejojë kushte më të favorshme.

**Avantazhet shoqërore**. Punonjësi duhet të jetë i lidhur me fondin e pensionit shtesë, si dhe me planin e pensionit të kompanisë. Emrat e organizatave përkatëse të pensioneve janë të shprehura në kontratën e punës.

**- Klauzolat shtesë të kontratës së punës (më të zakonshmet).**

**Vendi i punës dhe klauzola e lëvizshmërisë**. Edhe pse e vendosur nga kontrata e punësimit, vendi i punës është një tregues i thjeshtë kur punëdhënësi nuk ka specifikuar se punonjësi do të kryejë detyrat e tij ekskluzivisht në këtë vend. Kontrata e punës mund të përfshijë një klauzolë lëvizshmërie

Kjo është klauzola me të cilën punonjësi pajtohet paraprakisht të jetë i gatshëm të ndryshojë vendin e punës në lirinë e punëdhënësit. Klauzola e lëvizshmërie duhet të përcaktojë pikërisht zonën gjeografike të aplikimit, përndryshe ajo është e pavlefshme.

**Periudha e proves.** (Artikujt L. 1221-19 deri L. 1221-26 dhe L.1242-10). Në mungesë të marrëveshjes me shkrim për të kundërtën, kontrata konsiderohet të përfundohet pa një periudhë prove. Për të qenë në gjendje të imponojë një periudhë prove tek punonjësi, konventa kolektive ose marrëveshja e lidhur duhet të parashikojë mundësinë e pasjes së një periudhe prove. Gjatë periudhës së provës, kontrata e punës mund të përfundojë pa arsyetim nga secila palë; asnjë kompensimnuk duhet të paguhetkundrejt punonjësitkur kontrata e punës është prishur gjatë periudhës së provës. Megjithatë, palët duhet të respektojnë afatin e njoftimit të parashikuar nga ligji, kohëzgjatja e të cilave varet nga koha e punonjësit në kompani (neni L. 1221-26). Mungesa e punonjësit gjatë periudhës së provës ka efektin e zgjatjes së kësaj periudhe me të njëjtën kohëzgjatje . Në kontekstin e një kontrate të përhershme, periudha e provës është 2 muaj për punonjësit, 3 muaj për mbikëqyrësit dhe teknikët dhe 4 muaj për menaxherët. Në kontekstin e kontratës me afat të caktuar, periudha e provës llogaritet në shkallën e një dite në javë me kohëzgjatje maksimale prej 2 javësh për një kontratë që ka një kohëzgjatje më të vogël ose të barabartë me 6 muaj dhe një muaj në raste të tjera. Ndryshe nga CDI, periudha e provës e përfshirë në një kontratë me afat të caktuar nuk mund të rinovohet.

**Klauzola e mos-konkurrencës.**Klauzola mbi mos-konkurrencën ndalon punonjësin, në përfundim të kontratës së tij të punës, të ushtrojë aktivitete të caktuara profesionale që mund të dëmtojnë ish-punëdhënësin e tyre. Klauzola duhet të jetë e domosdoshme për mbrojtjen e interesave legjitime të shoqërisë, të kufizuar në kohë dhe hapësirë, të marrë parasysh fushën specifike të punësimit të punonjësit dhe të përfshijë një detyrim për punëdhënësin që të paguajë punëmarrësin një kompensim financiar edhe nëse zbatohen konventa kolektive nuk parashikon një gjë të tillë.

**Klauzola e objektivave.** Shpërblimi i punonjësit mund të përfshijë një variabël. Për të qenë e vlefshme, një klauzolë e tillë duhet të përcaktojë objektiva të arsyeshme që janë në përputhje me tregun në kuptimin që ato duhet të jenë realiste dhe të arritshme, duke marrë parasysh gjendjen ekonomike të sektorit profesional në të cilin punonjësi është i përfshirë.

**Shkelja e kontratës**. Ndërprerja e parakohshme e kontratës së punës me afat të caktuar mund të ndodhë vetëm në rrethanat e parashikuara shprehimisht me ligj (nenet L. 1243-1 dhe L. 1243-2: domethënë, neglizhencë e madhe, “force majeure”, paaftësia e vendosur nga mjeku i profesionit, marrëveshja e përbashkët e palëve, nënshkrimi i një kontrate të përhershme). Në kontekstin e një kontrate të përhershme, kontrata mund të përfundojë në fund të periudhës së provës nga secila palë duke iu nënshtruar pajtueshmërisë me një periudhë fikse njoftimi të përcaktuar nga konventa kolektive e shoqërisë ose me ligj, me përjashtim të rasteve të neglizhencës, sjellje e pahishme ose “force majeure”.

Kontrata e punësimit nuk mund të përmbajë klauzola që kufizojnë të drejtat e individëve dhe liritë individuale dhe kolektive që nuk janë të justifikueshme në lidhje me natyrën e detyrës që duhet të kryhet dhe në proporcion me qëllimin (neni L 1121-1 i Kodit të Punësimit) .

Për shkak se është më e lehtë për të negociuar kushtet kontraktuale para se të punohet se sa gjatë kontratës së punës, është e rëndësishme të kontrolloni çdo klauzolë që përmban para nënshkrimit.