

LAN- KONTRATUAK FRANTZIAN

Lan-Kontratu
Mugagabea

Lan Kontratu
Mugatua

Lan-Kontratu Mugagabea (CDI):

Lan-Kontratu Mugagabeak proba epe bat ukan dezake, gehieneko iraupen hauekin*:

- Bi hilabete langile eta enplegatuentzat.
- Hiru hilabete langilezain eta teknikarientzat.
- Lau hilabete arduradunentzat.

Langile nola enplegatzailleak edozein unetan hauts dezakete kontratua:

>> **Enplegatzailleak erabakitzen duelarik haustura egitea, kanporaketa bat da.** Kanporaketa baten arrazoi izan daitezke diziplinazko hutsegitea (langileak huts egiten duenean) edo diziplinazkoa ez den hutsegite bat (ezintasun profesionala...). Kanporaketa mota hauen arrazoiak erreal eta serioak izan behar dira. Legeak kanporaketa ordain-sari bat finkatzen du kanporatzen den langilearen alde (salbu kanporaketa huts larri edo astun batengatik egiten bada). Halere, langileak enplegatzaille horrekin urte bat baino gehiago lanean daramala frogatu beharko du.

Ordain-sariaren zenbatekoa ezingo da kanporaketentzat legeak finkatzen duena baino apalago izan**:

- hilabete sari baten 1/4a, lan egindako urte bakoitzeko lehenengo 10 urteentzat.
- **11. urtetik aurrera, hilabete sari 1/3 bat urte bakoitzeko.**

>> **Langileak dimisioa emanez hausten du kontratua**

* <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1643>

** <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987>

LAN-KONTRATUAK FRANTZIAN

Lan-Kontratu
Mugagabea

Lan Kontratu
Mugatua

>> **Haustura adostua bi aldeek negoziatu eta izenpetzen dutena da. Alde biek elkarren arteko kontratuari amaiera ezartzen diote elkar adosturik.** Prozesu hau langileak nola nagusiak bidera dezakete, eta langile babestuekin (langileen ordezkariak, sindikatuetakordezkariak, ...) ere egin daiteke. Haustura hitzarmen batekin formalizatu behar dute bi aldeek. Hitzarmenak kontratu mugagabearen haustura data eta haustura horrentzako ordain-sari berezia zehaztu behar ditu*. "Direccte" (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi / Enpresa, lehiakortasun, kontsumo, lan eta enplegu Eskualdeko Zuzendaritza) zerbitzuak hitzarmena onetsi behar du. Kontuz! **haustura adostu baten ondotik Frantziako langabezia-saria eskuratuko duzun arren (horretarako baldintzak betetzen badituzu), ez dizu Euskaran horrelako eskubiderik ematen.**

Lan Kontratu Mugatua (CDD):

Honelako kontratuak enpresak dituen behar behin-behineko eta bereziei aurre egiteko soilik egin daitezke. Legediak honako kasuetara mugatzen du kontratu mugatuen erabilera:

- Enpresaren jardueraren behin-behineko gorakada.
- Denbora batez langile batek ezin badu lanera joan (erialdia, amatasuna, oporraldiak, guraso oporraldiak,...), edo lan denbora txikitu badu, edota enpresa utzi badu.
- Denboraldiko enpleguak eta normalean kontratu mugagaberik egiten ez zaien enpleguak.
- Formakuntza eta lanbideratzea.

Kontratu mugatua nahitaez idatziz egin behar da eta denbora mugatuaren arrazoia argiki azaldu behar du. Hala ez bada, automatikoki kontratu mugagabe bilakatzen da. Hemen haurkituko dituzu kontratu mugatuan agertu behar diren elementuak**. Kontratu mugatuaren iraupena horrelako kontratua egiteko arrazoiari eta kontratu motari datxiko. Kontratu mugatua behin edo bitan luza daiteke, baina iraupen osoak ez du legezko gehieneko iraupena gainditu behar***.

*<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31539>

**<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901206&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

***<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31211>

LAN- KONTRATUAK FRANTZIAN

Lan-Kontratu Mugagabea

Lan Kontratu Mugatua

2017ko irailaren 24tik aurrera egindako kontratuei dagokienez, arlo-hitzarmen edo akordio hedatu batek kontratu mugatu baten luzapenen kopurua finka dezakete. Halere kopuru horren helburua ez da izan behar enpresan ohikoa den egoera bati erantzuteko enplegu bat betetzea. Helburu zehaztutako kontratu mugatu berezia. 18 eta 36 hilabete artean iraun behar du. Ezin daiteke luzatu.

Aldeen adostasun ezean, **kontratu mugatua ezin da finkatu den epea aitzin hautsi, ez bada huts larri edo ezinbesteko kasu batengatik**. Alabaina, langileak kontratu mugatua eten dezake, kontratu mugagabe bat lortu duela frogatuz.

Kontratu mugatuak proba garaia ukan dezake:

- Sei hilabete arteko kontratuentzat aste bakoitzeko egun bat (baina bi asteko iraupena gainditu gabe).
- Sei hilabetetik gorako kontratuentzat gehienez hilabete bat.

Lan denboran, kontratu mugatuko langileak enpresako beste langileen eskubide berak izan behar ditu. Bere soldata gutxienez proba garaia gainditu duen, kontratu mugagabeko, kalifikazio eta postu bereko enpresako beste edozein langilerena bezalakoa izan behar da. Azkenik, bere enpleguaren prekarietatea konpentsatzeko neurri eta sari bereziak ukan ditzake.

Lan-kontratu bukatzen denean enplegatzaileak honako dokumentuak eman behar dizkizu:

- Lan-egiaztagiria, lan mota eta iraupena zehaztuz
- Soldaten kitatze agiria
- Pôle Emploi ziurtagiria, langabeziarako dituzun eskubideak eskatzeko balioko duena

Lan-kontratu pribatuetakoa gatazkak konpontzeko eskumena duen jurisdikzioa "Conseil de prud'hommes" epaitegia da. Conseil de prud'hommes epaitegiak kasu bat hartzeko epe batzuk errespetatu behar dira. Lan-kontratu baten hausturari loturiko gatazka baten kasuan, bi urteko epe batean egin behar da salaketa.

2018ko abuztua