

# 1

## Pour aller plus loin - Quels sont les différents types de contrats de travail ?

Le droit du travail encadre de nombreux domaines : durée du travail, rémunération, représentation du personnel... ainsi que la rupture du contrat de travail.

### 1 Les règles juridiques appliquées au droit du travail

#### A La durée du travail

Pour en savoir plus sur les règles juridiques appliquées au droit du travail, cliquez ici

- La **durée légale** du travail est fixée à 35h par semaine, avec une **durée maximale** de 10h par jour (8h pour les moins de 18 ans), 48h par semaine et 44h sur 12 semaines consécutives. Le Code du travail prévoit des temps de **repos légaux** et onze jours fériés, le 1er mai étant le seul jour férié chômé et payé.
- Les salariés bénéficient de **congés payés** : 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, soit 30 jours ouvrables ou 5 semaines (6 dans l'hôtellerie). Il existe des **congés spéciaux** pour raisons familiales (congé maternité), professionnelles (formation) ou pour convenance personnelle.

Temps de repos par journée	Temps de repos par semaine
▶ Pause de 20 min. toutes les 6 h ▶ Moins de 18 ans : 30 mn après 4 h 30 de travail	Au minimum, repos de 24 h + repos quotidien de 11 h, soit un total de 35 h
▶ Repos quotidien : 11 h consécutives entre deux journées de travail ▶ De 16 à 18 ans : 12 h consécutives	Moins de 18 ans : 2 jours consécutifs dont le dimanche, avec un minimum de 36 h consécutives par semaine

#### B La rémunération

- La **rémunération individualisée** comprend le salaire de base, les augmentations individuelles et des primes (ancienneté...), des avantages en nature (logement...), des remboursements (frais de déplacements...). La **rémunération liée aux résultats collectifs** prévoit le calcul d'une partie du salaire en fonction de la performance collective (productivité...), une participation aux bénéfices et une prime d'intéressement aux résultats de l'entreprise.
- Le **salaire de base** est librement fixé dans le respect des conventions collectives et des accords d'entreprise. Il doit être au minimum égal au **salaire minimum interprofessionnel de croissance** (Smic) et respecter le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.
- Le **salaire net** est la rémunération perçue par le salarié après déductions des cotisations salariales et patronales. Le bulletin de paie obligatoire peut être délivré sous forme électronique.

### C La représentation du personnel

- Le **comité social et économique** (CSE), obligatoire dans les entreprises de plus de 10 salariés, a pour mission de représenter les salariés auprès de l'employeur, promouvoir la santé et la sécurité au travail, participer aux décisions relatives à la gestion, l'évolution et l'organisation de l'entreprise.
- Chaque organisation syndicale représentative dans une entreprise d'au moins 50 salariés peut désigner un **délégué syndical** qui représente ses adhérents auprès de l'employeur. Il participe à la négociation des conventions et accords collectifs sur les salaires, la durée du travail, la formation...

## 2 La fin de la relation de travail

### A La rupture du contrat de travail

- Elle peut être à l'initiative du salarié (démission, départ en retraite), de l'employeur (licenciement...) ou par accord des deux parties (rupture conventionnelle).
- En cas de **licenciement pour motif personnel**, l'employeur doit respecter la procédure légale et remettre au salarié un certificat de travail, un reçu pour solde de tout compte et l'attestation pour France Travail.
- Le **licenciement pour motif économique** peut résulter de difficultés économiques, de la réorganisation de l'entreprise ou de mutations technologiques. L'employeur est tenu de respecter la procédure légale, variable selon qu'il s'agit d'un licenciement individuel ou collectif. Les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi.

### B La fin de la relation dans le cadre du travail indépendant

- Plusieurs motifs peuvent pousser à **dénoncer un contrat de prestation de services** (retard d'exécution, non-respect des conditions, force majeure...). La résiliation doit être effectuée de bonne foi et formalisée par une lettre recommandée avec accusé de réception.
- S'il s'agit d'un **contrat à durée déterminée**, en principe aucune rupture n'est possible avant l'échéance convenue, sauf en cas de faute du prestataire.
- En cas de **contrat à durée indéterminée**, les conditions de rupture anticipée peuvent être prévues au contrat. En l'absence de clause de résiliation anticipée, la partie souhaitant mettre fin au contrat en informe l'autre dans un délai raisonnable de préavis. À défaut elle devra l'indemniser.

## Vidéo - Qu'est-ce qu'un licenciement pour motif personnel ?

