

ESPAGNE

En Espagne, la législation du travail est constituée au niveau national par un ensemble de lois et de décrets relatifs à l'emploi qui constitue la « [Guía Laboral](#) », consultable sur le site du [ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale espagnol](#) (*Ministerio de Empleo y Seguridad Social*).

Les conditions de travail du travailleur salarié, quant à elles, sont principalement réglementées par le **Statut des travailleurs** (*Estatuto de los Trabajadores*) approuvé par le Real Decreto Legislativo 1/1995, du 24 mars 1995.

Ces dispositions légales constituent la base minimale législative du droit du travail espagnol, à laquelle il ne peut être dérogé.

A l'échelle des Communautés autonomes, des conventions collectives sont conclues entre les organisations patronales et syndicales de chaque secteur d'activité afin d'en réguler les conditions de travail. De la même façon, des accords sur les conditions de travail des employés peuvent être passés au sein des entreprises.

Vous pouvez consulter les caractéristiques de tous les [convenios](#) en vigueur, selon la catégorie professionnelle et la Communauté.

Ces conventions et accords peuvent prévoir des conditions de travail plus favorables que celles octroyées au niveau national mais ne peuvent en aucun cas être moins favorables.

Les conditions salariales

Modalités de rétribution

La loi prévoit que le salarié doit bénéficier de deux primes annuelles (en plus des 12 mois de salaire), l'une en juillet et l'autre en décembre, chacune équivalente à un mois de salaire. La convention collective dont dépend le salarié peut prévoir le prorata de ces primes en 12 mensualités.

L'employeur verse le salaire net, c'est-à-dire une fois effectuées les retenues des cotisations de sécurité sociale et de l'impôt sur le revenu qui est prélevé à la source. Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, le salaire sera grevé de 6,40 % en raison des charges sociales, et de 6,35 % dans le cas d'un contrat à durée indéterminée.

Montant du salaire

Il existe un salaire minimum (SMI, Salario Mínimo Interprofesional) dont le montant est fixé annuellement. En 2014, il s'élève à 645,30 euros nets mensuels.

Durée du travail

La durée hebdomadaire légale du travail est de 40 heures. Toutefois la convention collective ou le contrat de travail peuvent prévoir des conditions plus favorables. Ainsi, les horaires d'été ou la journée continue le vendredi sont des pratiques assez fréquentes en Espagne. Il est

à noter que la distribution irrégulière de ces 40 heures hebdomadaires sur l'année est permise par la loi dans certaines limites.

- Les heures supplémentaires doivent être récupérées par un temps de repos équivalent ou rémunérées, en fonction de ce que prévoit la convention collective ou à défaut le contrat de travail. Il faut souligner que la loi ne prévoit pas que la rémunération des heures supplémentaires doive être nécessairement supérieure à celles des heures ordinaires. Quoi qu'il en soit, ces règles sont peu respectées en pratique. Réaliser de nombreuses heures supplémentaires est une pratique professionnelle ancrée dans la culture de travail du pays et il

Contrat de travail – spécificités

Les principaux types de contrat

Les contrats doivent en principe être écrits. Si le contrat est seulement verbal, il est supposé être à durée indéterminée (sauf dans l'hypothèse où ce contrat aurait une durée inférieure à quatre semaines). Il existe quatre grands types de contrats de travail :

Le contrat à durée indéterminée

C'est le contrat de droit commun. Il existe une présomption de droit selon laquelle les contrats conclus en infraction de la loi sont des contrats à durée indéterminée.

En cas de licenciement collectif ou individuel pour motifs économiques, l'employé a droit à des indemnités de licenciement payées par l'employeur équivalentes à vingt jours de salaire par année de service dans l'entreprise. Cette règle ne s'applique pas si le licenciement est dû à une faute de l'employé, à son inaptitude ou à sa mauvaise adaptation au poste de travail. L'employeur doit prévenir le salarié de son licenciement en respectant un préavis qui varie selon la cause du licenciement. Néanmoins, ce préavis est en général payé par l'employeur mais non réalisé. Quand la décision de licenciement est prise, l'employeur va exiger que l'employé quitte son poste très rapidement.

D'un autre côté, si l'employé souhaite démissionner, il est à signaler qu'il n'a besoin d'alléguer aucune cause et qu'il n'existe pas de préavis légal. Il doit toutefois respecter, le cas échéant, les clauses de la convention collective dont il dépend ou la coutume du lieu. Le préavis qui peut être prévu est peu contraignant puisqu'il dépasse rarement quinze jours, et la sanction de son non-respect se limite, sauf cas particulier, au non-paiement des jours de préavis correspondants.

Les contrats temporaires

Ces contrats doivent répondre à des causes précises, ces contrats sont de durée déterminée dans certains cas et non déterminée dans d'autres. Dans le cas le plus répandu du contrat pour « obra de servicio », il ne peut excéder trois années. Les différents types de contrats sont consultables sur le site du [SEPE](#).

Le contrat de formation et apprentissage

Ce contrat vise à favoriser l'insertion et la formation des jeunes. Il est effectué dans un régime d'alternance entre des périodes d'activité rémunérée en entreprise et de formation reçue dans le cadre de la formation professionnelle pour l'emploi ou du système éducatif espagnol.

Le contrat de stage

Il existe également des contrats destinés à faciliter l'insertion des jeunes diplômés sur le marché de l'emploi. Dans ce cadre, il est important d'effectuer une distinction entre le *contrato en prácticas* et *las prácticas*.

Le contrat *en prácticas* constitue un véritable contrat de travail et son titulaire bénéficie donc de toutes les garanties qui lui sont propres, notamment en matière de protection sociale. C'est un contrat à durée déterminée de six mois à deux années destiné aux jeunes diplômés dans une limite de quatre ans suivant l'obtention du diplôme. Les conditions salariales sont avantageuses pour l'employeur mais celui-ci doit néanmoins respecter certains minima, à savoir, durant la première année du contrat, 60 % du salaire fixé par la convention collective pour un poste équivalent et 75 % de ce même salaire la seconde année. Cette rémunération ne peut être en aucun cas inférieure au salaire minimum.

En revanche les *prácticas* seraient l'équivalent du stage français et son statut juridique est plus flou. Elles sont normalement destinées aux étudiants dans leur dernière ou avant-dernière année d'études. Une convention tripartite signée entre l'employeur, l'étudiant et l'établissement dont dépend ce dernier régit les conditions de réalisation de l'activité. Les personnes ayant achevé leurs études et souhaitant effectuer un stage peuvent néanmoins faire appel à des associations habilitées, sous certaines conditions, à conclure des conventions de stage. Tel est le cas de l'association franco-espagnole [Dialogo](#) à laquelle les Français souhaitant s'insérer sur le marché du travail espagnol peuvent s'adresser. La personne *en prácticas* ne bénéficie pas d'un contrat de travail et n'a pas le statut de salarié. Elle ne jouit donc pas de la protection sociale commune aux travailleurs salariés et doit s'assurer de disposer personnellement d'une

assurance-maladie et d'une assurance couvrant les accidents du travail. L'employeur ne lui versera pas de salaire même si des aides ou bourses *becas* sont fréquemment accordées. Celles-ci sont généralement d'un montant limité, avoisinant les 300 euros mensuels.

A ces fêtes, s'ajoutent de nombreuses fêtes religieuses et locales :

- Madrid : 2 mai (Comunidad de Madrid), 15 mars (San Isidro),
- Bilbao : 25 Juillet (Santiago, Saint Patron de Bilbao),
- Barcelone : Saint Jean (24 juin), Diada (11 septembre), Merced (24 septembre) et San Esteban (26 décembre),
- Séville : 28 février (Constitution de l'Andalousie), 30 mai (San Fernando), Corpus Christi (Fête Dieu) - date variable, 12 octobre (Fête de l'Hispanité).

Les jours fériés sont soumis à des changements par les autorités locales (Communautés autonomes).

PORTUGAL

Droit du travail

Adoptée par le parlement en janvier 2012, la réforme du code du travail portugais a modifié en profondeur la réglementation du travail au Portugal, la rapprochant des législations de la plupart des pays européens. Certaines de ses dispositions sont encore susceptibles d'évoluer à brève échéance dans le contexte du plan d'ajustement économique et financier en vigueur depuis 2011.

Les droits et les obligations des salariés et des employeurs, ainsi que les conditions de formation et de rupture du contrat de travail, sont régis par ce code. Il existe en outre dans différents secteurs d'activité des conventions collectives qui définissent une réglementation complémentaire.

Les ressortissants français ont le droit d'exercer un emploi en tant que salarié ou travailleur indépendant au même titre que les nationaux.

Les principales dispositions

- Âge minimum légal : 16 ans
- Durée légale du travail : 40 heures hebdomadaires
- Age légal de départ à la retraite : 65 ans
- Jours chômés : samedi et dimanche
- Durée des congés : 22 jours ouvrables
- Nombre de jours fériés : neuf jours nationaux et un jour municipal

Rémunération

Salaires minimum au premier janvier 2013 : 485 euros sur 14 mois (soit 565,83 euros sur 12 mois).

Heures supplémentaires

En règle générale, le salarié peut effectuer des heures supplémentaires. Celles-ci ne peuvent pas excéder deux heures pendant les jours normaux et huit heures pendant les jours de repos ou les vacances.

Le nombre d'heures supplémentaires ne peut excéder 175 heures par an pour les PME et 150 heures par an pour les grandes entreprises.

La première heure supplémentaire est majorée de 25 %, les suivantes de 37,5 % les jours ouvrables et de 50 % les fins de semaine et jours fériés.

Congés

Tout salarié ayant signé un contrat à durée indéterminée (CDI) bénéficie de 22 jours de congé par an qui peuvent être pris en une seule fois ou fractionnés. Toutefois, la loi impose au salarié de prendre au moins 10 jours de congé consécutifs.

Pour un contrat à durée déterminée (CDD), les droits à congé sont fonction de la durée du contrat :

- la durée du CDD est inférieure à un an : le nombre de jours de congé est de deux jours par mois travaillé ;
- la durée du CDD est supérieure à un an : les droits à congé sont les mêmes que pour un CDI, soit 22 jours de congé par an.

Période d'essai et préavis

Dans le cadre d'un CDD, la période d'essai est de 30 jours lorsque la durée du contrat excède six mois et de 15 jours lorsqu'elle est inférieure à six mois (cas exceptionnel).

Lorsqu'il s'agit d'un CDI, la période d'essai varie de trois à six mois, voire 240 jours pour les cadres supérieurs et personnels de direction.

En cas de rupture du contrat de travail, il existe un préavis de 30 jours pour les salariés ayant une ancienneté inférieure ou égale à deux ans, ou de 60 jours pour les salariés justifiant d'une ancienneté de plus de deux ans.

Cotisations sociales

La couverture sociale au Portugal est moins complète qu'en France. Il est donc recommandé de souscrire une assurance complémentaire (assurance privée ou assurance volontaire réservée aux expatriés). L'étendue de la couverture sociale dépend du statut de l'employé.

Contrat de travail – spécificités

Un contrat de travail est défini par l'article 11 du nouveau code du travail portugais comme « un contrat par lequel une personne s'oblige, moyennant rétribution, à travailler pour une ou plusieurs personnes au sein de leur organisation et sous leur autorité » [\[1\]](#).

Le contrat à durée indéterminée

(Contrato a termo incerto)

Aucune date de fin de contrat n'est indiquée. En général, l'embauche devient définitive après une période d'essai comprise entre trois et six mois, voire 240 jours pour les cadres supérieurs et personnels de direction. Durant cette phase, chacune des parties peut mettre fin, sans préavis, au contrat de travail. Une fois passée la période d'essai, l'embauche devient définitive.

Le contrat à durée déterminée

(*Contrato a termo certo*)

La date de fin du contrat est fixée par écrit. Les employés en CDD ont les mêmes droits et devoirs que les employés en CDI dans une situation similaire. Le Conseil des ministres a approuvé le 1er août 2013 un régime de renouvellement extraordinaire des CDD. Celui-ci étend de trois à quatre ans la durée maximale des contrats, à condition que la date de fin de contrat ne dépasse pas décembre 2016. En outre, les CDD pourront faire l'objet de deux renouvellements exceptionnels supplémentaires, en sus des trois renouvellements possibles jusqu'à présent. Toutefois, chacun de ces renouvellements supplémentaires ne peut être supérieur à 12 mois et ne doit pas dépasser le 31 décembre 2016.

Le contrat de travail temporaire

Ce type de contrat met en relation trois personnes : l'entreprise de travail temporaire (elle conclut le contrat de travail avec le salarié et le rémunère), l'employeur et le salarié.

Le contrat à temps partiel "part time"

Le contrat « part time » correspond à une durée de travail hebdomadaire inférieure à 75 % de la durée légale de travail (40 heures). Le nombre exact d'heures doit être mentionné sur le contrat.

IRLANDE

Droit du travail

Période de préavis

Il n'y a pas de règle arrêtée quant à la durée de la période d'essai, mais elle est généralement de six mois pour un CDI. Les travailleurs à l'essai sont protégés par le *Minimum Notice and Terms of Employment Act*, qui prévoit notamment que tout salarié employé depuis plus de 13 semaines a droit à un préavis de licenciement d'au moins une semaine.

Durée du travail

La durée légale du travail est régie par l'*Organization of Working Time Act, 1997*. La limite maximale est de 13 heures par jour et de 48 heures par semaine. En pratique, elle est fixée contractuellement selon les différents secteurs d'activité et calculée sur une période de 4,6 ou 12 mois. Elle est en général de 42,5 heures dans l'industrie et de 37,5 heures dans le secteur tertiaire.

La législation irlandaise limite la durée des heures supplémentaires à deux heures par jour, 12 heures par semaine, 36 heures par mois ou 240 heures par an. Le travail supplémentaire est rétribué sur la base horaire, majorée au minimum de 25%.

L'employé est autorisé à prendre une pause de 15 minutes s'il a travaillé 4,5 heures ou une pause de 30 minutes s'il a travaillé six heures. La durée minimum des congés payés est, depuis le 1er avril 1999, de quatre semaines pour une période de 12 mois de travail, sans compter les jours fériés chômés (neuf jours par an).

Autres dispositions

Le salaire minimum national a été introduit le 1er avril 2000. Son taux horaire standard était de 5,97 euros. Il a été réévalué à 8,65 euros en 2008. Par ailleurs, plusieurs catégories d'employés bénéficient, pour des raisons historiques, d'un régime particulier fixant le montant minimum de leurs salaires (*Industrial Relations Act, 1946*).

Pour plus d'informations, il est possible de télécharger la brochure *National Minimum Wage Act, 2000* sur le site internet du *Department of Jobs, Enterprise and Innovation*.

Il est à noter que le *Carer's Leave Act* entré en vigueur le 2 juillet 2001, permet aux employés d'obtenir un congé sans solde de 104 semaines au maximum (13 semaines au minimum) afin de s'occuper de personnes dépendantes.

[Department of Jobs, Enterprise and Innovation](#)

23 Kildare Street - Dublin 2

Tél. : [353] (0)1 631 2121 - LoCall : 1890 220 222

Fax : [353] (0)1 631 2827

[Courriel](#)

Contrat de travail – spécificités

Règles locales applicables à l'Irlande en matière de contrat

En Irlande, les contrats ne sont pas toujours écrits, mais passent par un accord systématique entre l'employeur et le salarié. Ainsi, même dans le cas d'un accord verbal, le contrat est réputé exister entre les deux parties.

L'employeur est cependant tenu de présenter au salarié, sous 28 jours après la prise de poste, un document écrit (*written statement*) sur lequel doivent figurer, au minimum, les mentions suivantes :

- le nom complet de l'employeur et du salarié ;
- l'intitulé du poste et la nature du travail exécuté ;
- la date d'embauche ;
- les taux de rémunération ou la méthode de calcul utilisée ;
- les modalités du versement de la rémunération ;
- les conditions relatives au temps de travail et aux heures supplémentaires ;
- les conditions applicables aux congés payés, à l'incapacité de travail due à une maladie ou à un accident, aux prestations de maladie, à la retraite et aux régimes de retraite ;
- la durée du préavis en cas de cessation du contrat décidée par l'une ou l'autre partie (généralement d'une semaine pour un employé présent depuis moins d'un an, et d'un mois pour les employés avec plus d'un an d'ancienneté).

Les conditions de recrutement étant souvent normalisées au sein d'un même secteur d'activité, il arrive que certaines de ces mentions obligatoires soient remplacées par des références aux textes réglementaires, sous réserve que ceux-ci soient facilement accessibles à l'employé.

L'employeur doit, le cas échéant, mentionner dans le *written statement* les conditions applicables lors des déplacements professionnels à l'étranger. Tout changement des termes du *written statement* doit être notifié à l'employé dans un délai d'un mois après sa prise d'effet.

Rupture de contrat de travail

Que la décision soit prise par l'employé ou l'employeur et comme mentionné plus haut, la durée du préavis doit être notifiée dans le contrat de travail. Selon la loi (*Minimum Notice and Terms of Employment Act*), tout salarié employé depuis plus de 13 semaines a droit à un préavis de licenciement d'au moins une semaine.

La période de préavis varie en fonction de l'ancienneté du salarié. Cependant, ces lois n'empêchent pas un salarié ou un employeur de renoncer à ses droits en terme de préavis ou d'accepter un paiement à la place du préavis. Un employeur peut également résilier un contrat sans préavis en cas de faute du salarié.

DANEMARK

La réglementation locale

Les lois en matière de droit du travail sont peu nombreuses dans la législation danoise. Le marché du travail danois est principalement régi par des accords collectifs entre les partenaires sociaux ; l'Etat n'intervient dans ce processus qu'en dernier recours, quand tous les efforts de conciliation ont été épuisés. Le processus de négociation se déroule entre les principaux syndicats des travailleurs et ceux du patronat. Si les partenaires sociaux n'arrivent pas à un accord, un médiateur public intervient en proposant aux deux parties un arrangement à l'amiable. Au cas où cet arrangement n'est pas satisfaisant, le parlement danois peut intervenir en adoptant la motion de conciliation et en lui donnant force de loi.

Ce système de droit du travail remonte à la conclusion de la " Grande Convention " en 1899 (suite à un conflit social majeur). Cette même convention reconnaissait, sans en donner la définition exacte, les prérogatives patronales, affirmait le droit des partenaires sociaux à s'organiser et à mener des conflits sociaux et énonçait le devoir de paix sociale. Cette dernière clause précise que les arrêts de travail concertés sont contraires à la loi pendant la durée de la convention si l'objet du litige porte sur un aspect déjà mentionné dans l'accord collectif. Cet accord fut négocié entre les deux principaux syndicats : LO (*Landsorganisationen* : confédération des salariés) et DA (*Dansk Arbejdsgiverforening* : confédération du patronat), qui existent encore aujourd'hui et regroupent diverses entités plus petites. La " Grande Convention " est toujours d'actualité et a subi plusieurs modifications depuis lors. La dernière modification date de 1993 et précise qu'il est souhaitable que toutes les questions relatives aux conditions de travail et aux rémunérations soient déterminées par des accords collectifs.

Ainsi, la législation dans ce domaine, contrairement à la France, se limite à un petit nombre de lois adoptées, d'une part à l'initiative du *Folketing* (le parlement danois) et d'autre part suite aux directives communautaires (celles-ci tentent de limiter la décentralisation du processus de négociation collective). Ce système, communément dénommé " le modèle danois ", repose sur la confiance et le dialogue entre les parties en négociation. Le taux moyen de syndicalisation est très élevé au Danemark (près de 80% des salariés du secteur privé et 100% des salariés du secteur public). Les règles régissant le marché du travail sont assez uniformes étant donné que la majorité des conventions collectives adoptées dans les entreprises (on parle de " convention d'adhésion " quand l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale) sont très proches de l'accord de base entre DA et LO. Cet accord détermine, entre autre, les règles générales en cas de licenciement abusif, ainsi que celles qui protègent les délégués du personnel. Traditionnellement, ces conventions collectives sont conclues au niveau national pour une branche donnée et chaque convention collective précise la durée (de deux à quatre ans en général) et l'étendue des accords. Cependant, la tendance de ces vingt dernières années est plutôt à négocier des accords au niveau local (il est fréquent que les salaires soient négociés au sein des entreprises même) qui viennent compléter les accords généraux.

Les règles fondamentales du marché du travail danois

Source : [EURES](#)

Durée de travail

La durée de travail est généralement de 37 heures hebdomadaires, du lundi au vendredi. A cet usage s'associe la " loi des onze heures " qui impose une période de repos de 11 heures consécutives entre deux jours de travail. En règle générale, les heures supplémentaires sont majorées de 50% pour les trois premières heures et de 100% pour les heures suivantes.

Congés annuels

La loi danoise qui régit le droit aux congés annuels (Feriellov) précise que les salariés bénéficient de 25 jours ouvrables de congés payés par année de travail effectif (soit 2,08 jours par mois de travail effectif à terme échu), s'y ajoute cinq jours obtenus par la plupart des accords collectifs. Chaque convention collective établit le fonctionnement des congés annuels, il suffit de s'y référer. Une prime de vacances de 1% minimum du salaire annuel est versée lors du départ en congés. Ces dernières années, les négociations portent aussi sur une possible sixième semaine de congés payés.

Formation professionnelle

Pour bénéficier du droit aux indemnités journalières pour la formation professionnelle, il faut avoir résidé, travaillé et cotisé à une caisse de chômage au Danemark pendant au moins un an. De plus, tout salarié doit avoir travaillé pendant au moins trois ans au cours des cinq années précédentes et doit obtenir l'accord préalable de son employeur. Le congé de formation s'adresse aux personnes de plus de 25 ans et peut s'étaler de 1 à 52 semaines. Il est rémunéré sur la base du taux maximum de l'allocation chômage.

Il existe plusieurs filières de formation professionnelle et seuls les « jobcenter » (l'équivalent danois des Pôles Emploi) sont compétents pour conseiller et orienter. La formation " ouverte

", organisée par les écoles professionnelles, les universités, les écoles..., offre aux adultes actifs comme aux chômeurs des programmes de formation à temps complet ou partiel.

Salaire minimum

Le salaire mensuel minimum n'existe pas dans la législation danoise. La rémunération est fixée soit individuellement soit par le biais de conventions collectives. Il existe trois différents systèmes de minimum salarial : le traditionnel salaire standard qui est utilisé principalement dans le secteur public à destination des emplois peu rémunérés et peu qualifiés, le salaire minimum qui définit une base pécuniaire pour le personnel jeune et peu expérimenté, et le taux horaire qui, instauré depuis peu, commence à se substituer aux deux autres systèmes.

La base de rémunération varie en fonction de la convention collective applicable dans l'entreprise. Il peut donc exister des disparités au niveau de la rémunération selon le secteur d'activité, l'entreprise et la zone géographique. Néanmoins, il est possible de dégager des tendances assez homogènes. Le salaire horaire brut moyen varie généralement de 120 à 140 DKK.

Egalité des chances sur le marché du travail

Depuis 1989, la législation danoise prescrit le salaire égal entre les hommes et les femmes (*Ligelonsloven*). Toute discrimination sexuelle dans l'attribution des fonctions ou dans les conditions de travail est interdite.

Contrat de travail – spécificités

Les différents types de contrat

Source : Eures

Le contrat de travail

Un contrat de travail devrait toujours être conclu avec l'employeur et de préférence avant le premier jour de travail. Selon la loi, l'employeur est censé fournir au salarié un contrat de travail ou tout autre document écrit attestant de la relation professionnelle, et ce dans un délai maximum d'un mois après le commencement effectif du travail.

Au Danemark, pour tout type de prestation salariale, il faut se référer à la convention collective de branche applicable à l'entreprise. Les droits et les devoirs des salariés et des employeurs ainsi que les rémunérations à respecter, y sont ainsi détaillés. Généralement, la plupart des syndicats proposent des modèles standards de contrats de travail pour les employés qui ne seraient pas couverts par une convention collective. Ces modèles peuvent ainsi servir de base pour formuler un contrat individuel.

Il est fortement recommandé qu'un certain nombre de points figure dans le contrat de travail et tout changement dans les conditions de travail doit faire l'objet d'un document écrit remis par l'employeur à l'employé dans un délai maximum d'un mois après la date effective du changement.

Les différentes formes de contrats de travail

Au Danemark, les différentes formes de contrats sont assez similaires aux contrats français dans leur essence. Les règles du marché du travail sont assez homogènes, néanmoins il peut exister des disparités selon le secteur d'activité, l'entreprise, la région...etc. Le système de négociation collective a pour but d'adapter ces mêmes règles en fonction de tous ces paramètres et le nombre de lois dans ce domaine est très limité (un nombre important de ces lois sont le fruit de l'adaptation des directives européennes). C'est pourquoi il est préconisé, avant tout, de **se reporter aux conventions collectives** en vigueur pour toute question concernant les conditions de travail.

Le contrat à durée indéterminée

C'est un contrat classique et comme son nom l'indique sans échéance. En général, une période initiale d'essai est fixée à 3 mois. Durant cette phase, chacune des deux parties peut rompre le contrat de travail à condition, pour l'employeur, de donner un préavis de 14 jours pendant les 3 premiers mois. Pour plus de précisions, il est fortement recommandé de se référer à la convention collective applicable. Une fois passée la période d'essai, l'embauche devient définitive. Ce contrat peut être à temps plein ou à temps partiel.

Le contrat à durée indéterminée est beaucoup plus fréquent au Danemark que le contrat à durée déterminée et ce en raison des règles de licenciement beaucoup plus souples qu'en France.

Le contrat à durée déterminée

Ce contrat écrit a une durée préalablement fixée. Il peut s'effectuer sur la base d'un horaire à temps plein ou à temps partiel. Il peut être prorogé à son échéance.

Le salarié ayant un contrat à durée déterminée jouit des mêmes droits économiques et sociaux que les autres salariés, peu importe la nature du contrat. Tout comme les autres employés, il est soumis aux règles figurant dans la convention collective en vigueur dans la société ou la branche d'activité.

Le contrat temporaire (Intérim)

Un contrat de travail temporaire associe trois partenaires : l'agence de travail temporaire, le travailleur intérimaire et une entreprise utilisatrice.

Le travailleur intérimaire conclut un contrat avec l'agence de travail temporaire et est mis à disposition d'une entreprise utilisatrice. Le travailleur temporaire exerce ses fonctions au sein de l'entreprise utilisatrice qui contrôle sa prestation de travail.

Il constitue en général une bonne opportunité pour le premier contact avec le poste occupé et peut déboucher sur une possibilité d'être embauché en contrat à durée indéterminée par l'entreprise qui a fait appel au travailleur intérimaire.

Au Danemark, ce type de contrat est particulièrement utilisé dans le secteur tertiaire.

Le contrat de travail à temps partiel

Un salarié ayant un contrat à temps partiel effectue un horaire de travail inférieur à la durée hebdomadaire normale de travail. Au Danemark, la plupart des conventions collectives

instaurent une durée moyenne de travail hebdomadaire de 37 heures (avec un maximum de 48 heures suite aux directives européennes). Cet horaire réduit peut être prédéterminé par des périodes comprises dans une semaine (moins de 37 heures par semaines), dans un mois (moins de 148 heures par mois), ou encore dans une année (moins de 1776 heures par an).

La politique du ministère danois pour l'emploi met un point d'honneur à favoriser la formation tout au long du parcours professionnel. Le Danemark est le deuxième pays européen (après la Finlande) dont les entreprises font de la formation des salariés une des priorités. On estime qu'une partie significative des effectifs d'une entreprise participe à des programmes de formation financés par le ministère de l'emploi, les entreprises et les salariés. Ceci explique que le Danemark dispose d'une main d'œuvre très qualifiée.

Cependant, il convient de nuancer ce propos car, à l'image de la France, les possibilités de formation des salariés sont la plupart du temps adressées au personnel encadrant. Ainsi, l'accès à la formation dépend en grande partie du niveau du poste, de la taille de l'entreprise, de la politique de l'entreprise en matière de carrières etc.

Turquie

Droit du travail

La Grande Assemblée Nationale de Turquie (GANT) a adopté le 22 mai 2003 une loi qui modifie en profondeur le code du travail qui était en vigueur depuis 1971.

Le nouveau code apporte de nouvelles définitions comme celle de l'employé, du travail sur « invitation », du transfert de l'employé, etc.

Conformément à l'**article 4** du code, les sportifs, les employés de maison (cependant, selon l'article 6 de la loi 5510 relative à la sécurité sociale, si l'employé de maison travaille régulièrement à la même adresse, il doit être déclaré à la sécurité sociale), les personnes réhabilitées, les apprentis, les transports maritimes et aériens, les exploitations agricoles et forestières qui emploient moins de 50 salariés, les emplois liés à l'agriculture familiale et à l'artisanat ne sont pas inclus dans le champ d'application du code.

Le code précise, dans son **article 5**, que nul ne peut faire de discriminations relatives à la langue, la race, le sexe, les idées politiques, la croyance philosophique et la religion sur le lieu de travail. Si une telle discrimination survient, une indemnité égale à quatre mois de salaires devra être versée au salarié. La charge de la preuve est toutefois à la charge du salarié en matière de discrimination.

En cas de transfert du lieu de travail, le code prévoit que tous les droits et dettes découlant des contrats de travail en cours seront transférés à « l'acheteur ». Selon l'**article 6a**, la responsabilité commune des deux employeurs sera limitée à deux ans après la transaction de vente. L'employeur, vendeur ou acheteur, ne pourra annuler les contrats de travail lors de cette transaction.

Selon l'article 7, l'employeur peut « transférer » son employé, à condition d'obtenir son accord écrit et de manière temporaire, sur un autre lieu de travail au sein du même groupe de sociétés ou bien « sous-traiter » son salarié à un autre employeur, à condition que le salarié effectue un travail identique à celui qu'il accomplissait chez son employeur initial. Le contrat de travail provisoire ne doit pas dépasser six mois et devra être établi par écrit. Il pourra être renouvelé deux fois (au maximum).

La durée légale du travail

La durée légale du travail est de 45 heures hebdomadaires au maximum. Ce délai sera partagé de manière égale entre les jours de travail hebdomadaires, sous réserve de ne pas dépasser 11 heures par jour.

Les pauses

Conformément à l'article 68 du code du travail, l'employé doit bénéficier d'une pause de 15 minutes pour 4 heures de travail ; de 30 minutes pour une période travaillée de 4 à 7 heures et demie de travail et d'une heure pour les travaux supérieurs à 7 heures et demie, par jour.

Les heures supplémentaires

Selon l'article 41 du code du travail, le total des heures supplémentaires pratiquées ne devra pas dépasser 270 heures par an. Les heures supplémentaires sont majorées de 50% pour chaque heure de travail.

Les congés payés

Conformément à l'article 53 du code du travail, les salariés turcs ont droit à des congés annuels payés, à condition d'être en poste depuis au moins un an (y compris la période d'essai).

Ancienneté dans le poste Durée des congés payés

Entre 1 et 5 ans	14 jours par an
Entre 5 et 15 ans	20 jours par an
Plus de 15 ans	26 jours par an

Les congés payés pour les personnes âgées de moins de 18 ans et de plus de 50 ans ne peuvent pas être inférieurs à 20 jours par an.

Les durées des congés payés citées ci-dessus peuvent toutefois être modifiées en fonction des conventions collectives et des dispositions du contrat de travail.

Congé de maternité

Conformément à l'article 74 du code du travail, les employées ont droit à huit semaines avant et huit semaines après l'accouchement. Cette période de congé peut être prolongée sur présentation d'un rapport médical. Si l'employée le souhaite, un congé supplémentaire sans rémunération d'une durée maximale de six mois peut lui être accordé.

Contrat de travail – spécificités

L'article 8 définit le contrat de travail comme « un contrat par lequel l'employé s'engage à travailler pour l'employeur et par lequel l'employeur s'engage à rémunérer l'employé ». Le contrat de travail pour une période égale ou supérieure à un an doit être rédigé par écrit. Ce document est exempté de droit de timbre et de taxes notariales. Dans les cas qui ne nécessitent pas l'élaboration d'un contrat de travail, l'employeur se trouve dans l'obligation de fournir à son employé un document détaillant les conditions de travail, la durée du travail (hebdomadaire ou journalière) et le salaire dans les deux mois à partir de la date de prise de fonction.

Pour les travaux qui ne nécessitent pas la présence de l'employé tout au long de la journée, un système d'emploi sur « invitation » est introduit par le code (article 14). Ce travail sera défini par un contrat spécial. La durée du travail (hebdomadaire, mensuelle ou annuelle) ne peut excéder vingt heures par semaine.

Contrat à durée déterminée

Le contrat sera considéré à durée déterminée s'il s'agit d'un travail ayant un délai précis ou d'un travail précis qui doit être achevé ou d'un travail qui nécessite l'obtention d'un résultat précis.

Contrat à durée indéterminée

Le contrat sera considéré à durée indéterminée si la relation de travail n'est pas établie pour un délai précis.

Contrat de groupe

Conformément à l'article 16, l'employeur pourra signer un contrat de travail intitulé « contrat de groupe » avec un salarié qui représente un groupe de salariés. Le salaire de chaque employé doit être déterminé dans le contrat de travail. Aucune retenue ne sera effectuée sur les salaires des employés en faveur du représentant du groupe.

La période d'essai

La période d'essai des nouveaux salariés ne peut pas dépasser deux mois. Ce délai peut être prolongé jusqu'à quatre mois par le biais des conventions collectives. Pendant cette période d'essai, les parties au contrat pourront librement rompre le contrat de travail sans avoir à respecter le délai de préavis et sans qu'aucune compensation ne soit due.

La rupture du contrat de travail

Selon l'article 17 du code du travail, les périodes de préavis en fonction du nombre de mois travaillés sont les suivantes :

Période travaillée	Délais de préavis
Période inférieure à 6 mois	2 semaines
Entre 6 et 18 mois	4 semaines

Période travaillée	Délais de préavis
Entre 18 mois et 3 ans	6 semaines
Plus de 3 ans	8 semaines

Ces périodes de préavis représentent un minimum. Elles peuvent être augmentées contractuellement. En cas de mauvais usage du droit de licenciement, l'employeur devra payer au salarié une indemnité égale à trois fois le délai de préavis.

La résiliation du contrat de travail

Conformément à l'article 18 et pour les établissements qui comprennent trente employés au minimum, l'employeur est obligé de justifier le motif de résiliation du contrat de travail si l'employé possède une ancienneté de six mois. L'employé ne peut pas être licencié par son employeur pour les raisons suivantes :

- adhésion à un syndicat ou participation aux activités syndicales hors des heures de travail ou pendant les heures de travail avec l'accord de son employeur ;
- représentation syndicale ;
- demande auprès des administrations judiciaires pour le suivi de ses droits provenant de la réglementation ou du contrat de travail ;
- idées et tendances politiques, origine ethnique et sociale, grossesse, race, sexe, état civil, religion ;
- congé de maternité ;
- maladies épidémiques pendant une durée temporaire.

L'employeur est obligé d'annoncer la résiliation du contrat de travail à son employé par écrit et il devra préciser clairement le motif de licenciement.

Le contrat de travail d'un salarié ne pourra pas être annulé pour des raisons de comportement ou de baisse de rentabilité, sans recueillir au préalable la défense du salarié. Toutefois, l'employeur aura un droit de licenciement direct dans les cas « d'atteinte à la moralité ».

Opposition à la résiliation du contrat

Le salarié, dont le contrat de travail a été résilié, pourra saisir le Tribunal des Prud'hommes dans un délai d'un mois suivant la réception de l'acte notifiant la résiliation de son contrat si cette dernière est jugée illicite par l'employé. L'employeur aura la charge d'apporter la preuve de la régularité de la résiliation du contrat de travail de son employé. Le procès est conclu selon une procédure d'urgence de deux mois.

Dans le cas où le Tribunal des Prud'hommes rejeterait la validité de la résiliation, ou si l'employeur ne peut pas justifier la raison du licenciement, l'employeur est obligé de réembaucher le requérant dans le mois suivant. Si l'employeur ne le recrute pas, il sera dans l'obligation de lui verser une indemnité couvrant son salaire de quatre mois au minimum et huit mois au maximum. De plus, une indemnité couvrant le salaire de quatre mois au maximum devra être versée au requérant, représentant la période d'attente de la décision définitive du Tribunal. L'employé sera obligé de s'adresser à son employeur dans les 10 jours suivant la réception de la décision du Tribunal. Dans le cas contraire, son contrat de travail est considéré comme dissout.

Indemnité d'ancienneté

En cas de licenciement ou démission de l'employé dans l'année suivant son mariage ou de décès, une indemnité légale plafonnée à 30 jours de salaire par année d'ancienneté, devra être versée. Elle sera calculée sur la base du dernier salaire perçu. Cette indemnité est plafonnée au montant du traitement du fonctionnaire le plus élevé.

Il est fixé à 3828,37 TRY jusqu'au 31 décembre 2015 (source : ministère du Travail et de la Sécurité sociale).

Fêtes légales

- 1er Janvier
- 23 avril : fête des enfants
- 1er mai : fête du travail
- 19 mai : fête de la jeunesse
- 30 août : fête de la victoire
- 29 octobre : fête nationale turque

Ainsi que les fêtes musulmanes de Ramazan Bayram et de Kurban Bayram, dont la date varie en fonction du calendrier lunaire.

INDE

Réglementation du travail

Droit du travail

Il est indispensable, compte tenu du resserrement des règles de résidence des étrangers, d'obtenir un visa de travail (« E » - *Employment* pour les entreprises du secteur privé, et « E » ou « X » pour les personnels d'ONG) quand on vient travailler en Inde. L'intervention de l'employeur et la fourniture d'un contrat de travail sont nécessaires.

Dans l'industrie, un ouvrier ne peut être contraint de travailler plus de neuf heures par jour ou plus de 48 heures par semaine (jusqu'à 60 h en intégrant les heures supplémentaires). Il est courant de travailler six jours par semaine. On ne peut obliger une ouvrière à travailler avant 6 heures du matin ni après 19 heures. Les entreprises recourent également à des travailleurs indépendants pour contourner la législation sociale.

Tout ouvrier a droit à un jour de congé payé pour 20 journées de travail effectuées par lui durant l'année précédente, à condition qu'il ait travaillé au moins 240 jours. Dans le commerce, un employé a droit à 21 jours de congés payés annuels pour 240 jours de travail effectués.

A noter toutefois qu'il existe en Inde plus d'une cinquantaine de textes auxquels viennent s'ajouter de nombreuses réglementations introduites par les 28 Etats fédérés et 7 territoires de l'Union indienne. Les textes les plus importants sont l'*Industrial Disputes Act* de 1947, le *Glops and Establishments Act*, le *Factories Act* de 1948, le *Trade Union Act* de 1926.

Les primes de départ

Un ouvrier/employé qui présente un minimum de cinq ans d'ancienneté pourra percevoir une prime de départ (*gratuity*) dont le montant sera équivalent à 15 jours de salaire multiplié par le nombre de ses années de service, sous réserve d'un montant maximal de 350 000 roupies (*Gratuity Act*).

L'âge maximum légal de départ à la retraite est fixé à 60 ans, 58 ans auparavant. Un schéma d'épargne est obligatoire pour couvrir les besoins sociaux des employés pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Lorsque l'employé est licencié par la société, une prime de licenciement équivalent à 15 jours de salaire par année travaillée (*retrenchment compensation*) est normalement versée (*Industrial Dispute Act*).

Brésil

Droit du travail

Les principales dispositions, en matière de réglementation du travail, sont les suivantes :

- **la période d'essai** est de trois mois ;
- **durée du travail** : 44 heures hebdomadaires (soit huit heures par jour et quatre heures supplémentaires le samedi matin de 8h à 12h). Ces horaires dépendent des conventions collectives signées dans les entreprises ;
- **repos hebdomadaire** : deux jours (samedi et dimanche). S'agissant du personnel de maison, commercial et de restauration, le samedi est travaillé jusqu'à midi. Au-delà de cet horaire, le temps de travail est comptabilisé en heures supplémentaires ;
- **coût des heures supplémentaires** : 50% les deux premières heures. Le travail dominical est payé double mais il est soumis à l'accord de l'administration compétente ;
- **la durée des congés payés** annuels est de 30 jours ;
- **le nombre de jours fériés payés** s'élève à 11 (au niveau fédéral) auxquels s'ajoutent les jours fériés spécifiques à chaque Etat ;
- **congés maladie** : les 15 premiers jours sont à la charge de l'employeur et payés plein tarif ;
- **congés maternité** : il est accordé quatre mois de congés à plein tarif auxquels s'ajoutent 15 jours pour allaitement ;
- **en cas de rupture de contrat**, le préavis est d'un mois ; en cas de licenciement sans faute professionnelle, l'employeur paye une indemnité correspondant à 50% de tous les versements au FGTS.

Fêtes légales

Fêtes nationales

- 1er janvier : Jour de l'An ;

- carnaval ;
- Vendredi Saint ;
- 21 avril : Fête de Tiradentes (héros national) ;
- 1er mai : Fête du travail ;
- 11 juin : Fête Dieu ;
- 7 septembre : Fête nationale du Brésil (Indépendance) ;
- 12 octobre : "Nossa Senhora de Aparecida" (patronne du Brésil) ;
- 2 novembre : Fête des défunts ;
- 15 novembre : Proclamation de la République ;
- 24 décembre : veille de Noël (1/2 journée) ;
- 25 décembre : Noël ;
- 31 décembre : après-midi férié.

Fêtes locales

- 20 janvier : "Sao Sebastiao" patron de la ville de Rio de Janeiro ;
- 25 janvier : Anniversaire de la ville de Sao Paulo ;
- 30 novembre : "Dia do Evangelico" (Brasilia)

Venezuela

Une nouvelle loi du travail (Loi organique du travail, de la travailleuse et du travailleur : LOTTT) visant à renforcer la protection des salariés a été promulguée en avril 2012. Les principaux changements introduits concernent la réduction du temps de travail, la rétroactivité des prestations sociales pour les travailleurs actifs, l'allongement des périodes de congés parentaux, la réduction de la période d'essai à l'embauche et la participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise.

Période d'essai et préavis

La réforme fait passer la période d'essai de 3 à 1 mois et offre au travailleur à l'essai la protection juridique correspondant aux contrats à durée indéterminée. Ainsi, les travailleurs reçoivent des prestations sociales dès le premier jour de travail et non plus à l'issue de la période d'essai.

Durée du travail

Le nombre d'heures légales de travail est fixé à 8 heures par jour maximum. Le nouveau texte de loi fait passer la journée de travail de 44h à 40h par semaine (sans réduction de salaire). Dans certains cas spécifiques nécessitant 6 jours de travail hebdomadaires, un jour de congé par semaine travaillée doit être ajouté aux congés de l'employé.

Coût des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont payées à 150% du taux horaire de base.

Jours de repos hebdomadaires

La loi impose deux jours consécutifs de repos par semaine.

Jours fériés

Les jours fériés sont :

- le Jour de l'An,
- Carnaval,
- les jeudi et vendredi saint,
- le jour de la déclaration de l'indépendance (19 avril),
- le jour de l'Émancipation (19 avril),
- la fête du travail (1er mai),
- l'ascension,
- la bataille de Carabobo (24 juin),
- la fête de l'indépendance (5 juillet),
- la fête de Simon Bolivar (24 juillet),
- la célébration de la Résistance Indigène (12 octobre)
- Noël (25 décembre).

A noter que les activités sont également réduites durant la semaine du carnaval et celle précédant Pâques.

Pour en savoir plus, consultez [le calendrier des jours fériés au Venezuela](#)

Congés annuels

Les travailleurs ont droit à 15 jours de vacances rémunérées par an, à partir d'un an de travail pour le même employeur, puis à un jour supplémentaire pour chaque année de travail effectuée pour le même employeur (dans une limite de 15 jours). Au titre des gratifications, la réforme de la LOTTT établit que chaque travailleur doit recevoir, en plus du salaire correspondant à ses jours de congés, une rémunération équivalente à 15 jours de salaire (contre 7 auparavant), augmentée d'un jour de salaire par an jusqu'à atteindre le seuil de 30 jours de salaires. Par ailleurs, il recevra, dans les 15 premiers jours du mois de décembre, une gratification de fin d'année (13ème mois) équivalente à au moins 30 jours de salaire (contre 15 auparavant).

Congés maladie

La loi stipule que les congés maladie sont ouverts à partir du 4ème jour et pour 52 semaines au maximum, avec une indemnisation correspondant aux deux tiers du salaire. En pratique, pourtant, la sécurité sociale n'indemnise rien.

Congés de maternité et paternité

La mère bénéficie de 6 semaines de congés avant l'accouchement et de 20 semaines après celui-ci (contre 6 et 12 auparavant). La nouvelle loi a par ailleurs introduit 14 jours de congés

paternité après l'accouchement et l'inamovibilité salariale des deux membres du couple à partir de la déclaration de grossesse jusqu'à deux ans après l'accouchement.

ARGENTINA

Droit du travail

L'Argentine est un État fédéral, cependant le droit du travail, celui de la protection sociale et celui de la santé sont définis au niveau national.

La législation du travail en Argentine est complexe et très détaillée (environ 300 sections). Elle s'applique aux contrats de travail, aux droits et obligations de l'employeur et du salarié, aux contrats d'emploi spéciaux (temps partiel, durée déterminée, saisonniers...), à la rémunération et à la protection des salariés, aux horaires de travail, aux fêtes légales et aux congés payés, à la protection de la maternité, à l'âge minimum et à la protection des jeunes travailleurs, à la suspension et à la résiliation du contrat de travail et à la délocalisation des entreprises.

Des lois supplémentaires ont également été promulguées pour régir les relations employés-employeurs dans certain secteurs d'activité. Des conventions collectives sectorielles couvrent aussi la plupart des travailleurs, cependant leur application est limitée (hormis en matière de fixation de la rémunération).

Age minimum et protection des jeunes travailleurs

Il est interdit d'employer des mineurs de moins de 14 ans quelle que soit l'activité, sauf dérogation spécifique.

La durée du travail des jeunes salariés âgés de 14 à 18 ans ne doit pas dépasser 6 heures par jour et 36 heures par semaine (8h / jour, 48h / semaine dans certains cas à partir de 16 ans).

Les jeunes salariés ne peuvent pas effectuer de travail de nuit (entre 20 heures et 6 heures du matin).

Il est interdit d'employer des jeunes de moins de 18 ans pour des tâches difficiles, insalubres ou dangereuses.

Égalité

La discrimination à raison du sexe, de la race, de la nationalité, de la religion, des opinions politiques, d'activités syndicales ou d'âge est interdite.

Horaires de travail

Selon la loi, l'horaire légal de travail est de 8 heures par jour et de 48 heures par semaine. Dans la pratique, la semaine de travail ne dépasse généralement pas 44 heures (42 heures pour un travail de nuit, voire 36 pour le travail en conditions dangereuses ou insalubres).

Le travail le samedi après-midi et le dimanche est normalement interdit, cependant il est fréquent que des exceptions soient faites à cette règle.

Les heures supplémentaires sont majorées de :

- 50 % entre le lundi et le samedi jusqu'à 13 heures
- 100 % le samedi après-midi, le dimanche et les fêtes légales.

Congés

Congés payés

Un congé payé est accordé aux salariés qui ont au moins six mois de service avec le même employeur pendant une période de douze mois. La durée du congé dépend de l'ancienneté du salarié :

- 14 jours pour moins de cinq ans de service
- 21 jours entre 5 et 10 ans
- 28 jours entre 10 et 20 ans
- 35 jours pour plus de 20 ans d'ancienneté

Congés de maternité et protection maternelle

Il est interdit d'employer des femmes pendant les 45 jours précédant et suivant la naissance d'un enfant. À la demande du salarié, les congés prénataux peuvent cependant être réduits à 30 jours, auquel cas le congé postnatal sera prolongé à 60 jours. Pendant un congé de maternité, le salarié a droit à des indemnités en espèces versées par la caisse de sécurité sociale.

Un employeur n'a pas le droit de résilier le contrat de travail d'une femme pendant sa grossesse ou son absence pour congé de maternité, sauf pour un motif non lié à la grossesse ou à la naissance de l'enfant. La charge de prouver que les motifs du licenciement sont sans liens avec la grossesse ou la naissance de l'enfant incombe à l'employeur. En conséquence, tout licenciement qui a lieu pendant une période de sept mois et demie précédant ou suivant la naissance d'un enfant est supposé être lié à une grossesse ou à la maternité (à condition que la salariée ait soumis à temps un certificat prouvant qu'elle était enceinte). Si l'employeur ne peut pas prouver que la raison du renvoi n'est pas liée à la grossesse ou à la maternité, il sera obligé de verser une allocation correspondant à une année de salaire en plus de l'indemnité de licenciement et le préavis dus en cas de résiliation habituelle du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Une mère qui travaille a droit à deux pauses journalières de 30 minutes chacune pour allaiter son enfant. Ce droit est accordé pendant un an suivant la naissance de l'enfant mais il peut être prolongé sur présentation d'un certificat médical.

Autres droits aux congés

Un salarié a droit à un congé de maladie rémunéré en totalité, accordé pour chaque maladie qui empêche le salarié de se présenter à son travail, de :

- trois mois maximum par an s'il a moins de cinq ans d'ancienneté

- six mois maximum s'il a plus de cinq ans d'ancienneté

Si le travailleur a une famille à charge, ses droits sont doublés.

Le salarié a également droit à un congé de maladie sans solde pendant une période additionnelle de douze mois durant laquelle l'employeur est obligé de maintenir la relation de travail.

Un congé spécial sans solde peut être accordé dans certaines circonstances, telles que la naissance d'un enfant (deux jours), le mariage (dix jours), la mort d'un parent (trois jours) ou pour passer un examen de l'enseignement secondaire ou universitaire (deux jours par examen, plafonnés à dix jours par an).

Représentation des travailleurs dans l'entreprise

La représentation des travailleurs dans l'entreprise est assurée par les délégués des travailleurs ou par les comités internes, élus par tous les travailleurs de l'entreprise.

Les délégués et membres des comités doivent être membres d'un syndicat et avoir travaillé dans l'entreprise au moins un an avant la tenue de l'élection. Ils sont élus pour deux ans et peuvent être réélus. Ils se voient accorder un crédit d'heures rémunérées, conformément à la convention collective en vigueur, et sont protégés contre le licenciement (sauf en cas de faute grave), le changement de poste ou tout autre préjudice. Cette protection est effective au moment où ils présentent leur candidature et continue encore 12 mois après la fin de leur mandat.

Règlement des conflits individuels du travail

Les conflits individuels sont de la compétence des tribunaux des provinces, sauf à Buenos Aires où ils sont encore traités par des juges nationaux (les compétences juridiques du gouvernement n'ont pas encore été transférées à la ville). La plupart des provinces et l'État ont créé une juridiction spécialisée pour traiter des conflits individuels du travail, généralement constituée de magistrats (pas de tribunaux tripartites).

Les décisions prises par des juges de première instance peuvent faire l'objet d'un appel devant une Cour d'appel. Dans la ville de Buenos Aires, une cour d'appel traite des questions relatives au travail. Elle juge des cas individuels et a le droit de statuer sur les recours contre des décisions de l'autorité publique concernant des questions de reconnaissance ou de représentation des syndicats, ainsi que les cas de pratiques déloyales en matière de travail.

Les règles de procédure varient selon les différentes juridictions. Par exemple, la procédure adoptée par la juridiction nationale dans la ville de Buenos Aires est principalement écrite tandis que celle de certaines provinces est orale. La juridiction de la ville de Buenos Aires exige une phase de conciliation, avant le dépôt d'une plainte devant un tribunal du travail.

CHILI

Depuis le 1er janvier 2005, **la durée hebdomadaire du travail est de 45 heures**. Ces heures doivent être réparties sur cinq jours au minimum et sur six jours au maximum. **Les heures**

supplémentaires ne peuvent dépasser deux heures par jour et doivent être rémunérées au prix d'une heure normale augmenté de 50% (il s'agit du minimum fixé par la loi).

La loi prévoit un jour de **repos hebdomadaire** au minimum. Enfin, l'année compte 14 **jours fériés payés** et la **durée des congés payés annuels** est de 15 jours ouvrables.

Pour les congés maladie inférieurs à une durée de 10 jours, 25% du montant total du salaire est versé à partir du 4ème jour de congé. Le salaire n'est versé dans sa totalité que dans le cas d'un congé supérieur à 10 jours.

Le droit du travail chilien ne prévoit pas de période minimum d'essai en début de contrat ; la durée de cette période est laissée à la discrétion de l'entreprise.

Pour mettre fin à un contrat de travail le **préavis** est fixé à un mois. Si l'entreprise ne respecte pas ce délai, elle se voit dans l'obligation de payer à l'employé l'équivalent d'un mois de salaire. L'employeur doit verser une indemnisation équivalente à un mois de salaire par année de service.

Contrat de travail – spécificités

Types de contrat

Vous pourrez être embauché sous une des trois formes de contrat existantes au Chili :

- « **Contrato a plazo fijo** » : contrat à durée déterminée (CDD). Sa durée ne peut excéder un an. Les dates de début et de fin du travail sont indiquées sur le contrat
- « **Contrato indefinido** » : l'équivalent du contrat à durée indéterminée (CDI). Il est important de savoir que si vous renouvelez deux fois un « Contrato a plazo fijo », celui-ci se transforme obligatoirement en CDI.
- « **Contrato por obra o faena terminada** » : contrat établi pour un travail de courte durée ou temporaire. Le contrat prend fin une fois le travail ou le service effectué.

Fêtes légales

- 1er janvier (Jour de l'An) ;
- Vendredi Saint ;
- 1er mai (fête du travail) ;
- 21 mai (fête de la Marine / combat naval d'Iquique) ;
- 29 juin (fête de Saint-Pierre et Saint-Paul) ;
- 16 juillet (Jour de la Vierge saint Carmen) ;
- 15 août (Assomption) ;
- Premier lundi de septembre (jour de l'Unité nationale) ;
- 18 septembre (fête de l'Indépendance / fête nationale) ;
- 19 septembre (jour de l'Armée) ;
- 12 octobre (Jour de la rencontre entre deux mondes / Día del encuentro de dos mundos) ;
- 1er novembre (Toussaint) ;
- 2 novembre (Jour des églises évangéliques) ;

- 8 décembre (Immaculée Conception) ;
- 25 décembre (jour de Noël).

La date de certains jours fériés peut être reportée au lundi ou au vendredi suivant s'ils tombent au milieu de la semaine (Loi 20148).