

Synthèse contrat de travail – 1

Mots manquants

Le contrat de travail est un contrat par lequel une personne (le) s'engage à fournir un pour le compte d'une autre personne (l'employeur) sous son en contrepartie d'une .

A- Les différents types de contrats de travail

1) Le contrat à durée : il s'agit du contrat "normal" que doit conclure un employeur avec son salarié. Ce contrat est conclu sans détermination de .

2) Le contrat à durée déterminée : contrat qui fixe, dès le début, l' à laquelle il prendra fin. Il est légal dans trois cas : remplacement d'un salarié , accroissement temporaire de l' de l'entreprise, emploi .

3) Le contrat de travail temporaire : contrat par lequel une entreprise de travail recrute un salarié. Ce salarié est ensuite mis à la disposition d'une autre entreprise. Il est légal dans les même cas que le CDD.

A la fin d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire, le salarié a droit à une prime de .

B - La période d'essai

La période d'essai est une période pendant laquelle chacune des peut le contrat de travail sans avoir à verser d' à l'autre partie :

- mois pour les ouvriers et les employés,
- mois pour les agents de maîtrise et les techniciens,
- mois pour les cadres.

C- Les autres clauses possibles

Le contrat de travail peut contenir d'autre clause telle que la clause de qui oblige le salarié a accepté une mutation géographique ou encore la clause de non-, qui empêche le salarié à aller travailler dans une entreprise concurrente après la rupture du contrat de travail.

D- Les obligations

L'employeur doit verser au salarié une , respecter le contrat de , respecter le du travail et la collective.

Le salarié doit fournir le demandé, respecter le contrat de travail, respecter les de son employeur, respecter le règlement , la convention et le code du travail.

E- La rémunération

Toute somme ou avantage que perçoit le salarié en contrepartie du qu'il effectue est considéré comme salaire.

Un salarié peut être payé à la tâche, à la pièce, à la commission, au .

Le salaire comprend, selon les cas, le salaire de , les commissions, les pourboires, les primes, les avantages en nature.

Le salaire ne comprend pas le remboursement des frais .

Le salaire doit être au moins égal au S.M.I.C (salaire minimum interprofessionnel de).

Le S.M.I.C. augmente tous les ans au mois de , automatiquement lorsque l'indice des prix INSEE augmente d'au moins 5 %, ou lorsque le gouvernement le décide.

En cas de maladie ou d'accident, le salarié touche des indemnités versées par l'organisme de sécurité sociale (en général, la).

Le bulletin de paie doit obligatoirement mentionner le nom de la collective applicable, la période et le nombre d' correspondant à la rémunération versée, le nombre d'heures ...

Les salariés sont au cas où l'employeur fasse l'objet d'une procédure de liquidation judiciaire (=faillite).

Si le salarié doit de l'argent à un créancier, celui-ci peut engager une procédure de , mais seulement une partie du salaire peut être prise par le créancier.

F) Le règlement intérieur

Le règlement intérieur précise les règles d'hygiène et de , les disciplinaires, les droits de la défense des salariés.

Il est obligatoire pour les entreprises ou établissements de salariés et plus.

G) Les heures supplémentaires et le repos compensateur

La durée légale du travail est de heures. Toutefois, l'employeur peut demander au salarié de travailler plus mais les heures au-dessus de la 36e heure seront des heures .

Lorsque le salarié effectue des heures supplémentaires, ces heures sont payées selon un taux horaire plus élevé et / ou le salarié a droit à un .

H) Les jours fériés

11 jours fériés (1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Lundi de Pentecôte, Jeudi de l'Ascension, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 novembre, Noël). Ces jours sont rémunérés. Seul le 1er mai est .

I) Les congés payés annuels

Tout salarié qui a travaillé au moins 1 mois dans l'entreprise a droit à des congés .

Le salarié gagne jours de congés par mois pendant la période de qui va du 1er juin au 31 .

S'il a travaillé pendant toute la période de référence, il a droit à 30 jours ouvrables (semaines) de congés payés.

Pendant qu'il est en congés, le salarié perçoit une indemnité de congés payés, correspondant à du salaire de base.

J) Les congés spéciaux

Il existe de nombreux congés qui sont ou non rémunérés (congés pour familiaux, congé maternité, congé de paternité, congé formation).

Synthèse contrat de travail – 1

Mots manquants

Le contrat de travail est un contrat par lequel une personne (le *salarié*) s'engage à fournir un *travail* pour le compte d'une autre personne (l'employeur) sous son *autorité* en contrepartie d'une *rémunération*.

A- Les différents types de contrats de travail

1) Le contrat à durée *indéterminée*: il s'agit du contrat "normal" que doit conclure un employeur avec son salarié. Ce contrat est conclu sans détermination de *durée*.

2) Le contrat à durée déterminée : contrat qui fixe, dès le début, l'*échéance* à laquelle il prendra fin. Il est légal dans trois cas : remplacement d'un salarié *absent*, accroissement temporaire de l'*activité* de l'entreprise, emploi *saisonnier*.

3) Le contrat de travail temporaire : contrat par lequel une entreprise de travail *temporaire* recrute un salarié. Ce salarié est ensuite mis à la disposition d'une autre entreprise. Il est légal dans les même cas que le CDD.

A la fin d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire, le salarié a droit à une prime de *précarité*.

B - La période d'essai

La période d'essai est une période pendant laquelle chacune des *parties* peut *rompre* le contrat de travail sans avoir à verser d'*indemnité* à l'autre partie :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés,
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens,
- 4 mois pour les cadres.

C- Les autres clauses possibles

Le contrat de travail peut contenir d'autre clause telle que la clause de *mobilité* qui oblige le salarié a accepté une mutation géographique ou encore la clause de *non-concurrence*, qui empêche le salarié à aller travailler dans une entreprise concurrente après la rupture du contrat de travail.

D- Les obligations

L'employeur doit verser au salarié une *rémunération*, respecter le contrat de *travail*, respecter le *code* du travail et la *convention* collective.

Le salarié doit fournir le *travail* demandé, respecter le contrat de travail, respecter les *ordres* de son employeur, respecter le règlement *intérieur*, la convention *collective* et le code du travail.

E- La rémunération

Toute somme ou avantage que perçoit le salarié en contrepartie du *travail* qu'il effectue est considéré comme salaire.

Un salarié peut être payé à la tâche, à la pièce, à la commission, au *temps*.

Le salaire comprend, selon les cas, le salaire de *base*, les commissions, les pourboires, les primes, les avantages en nature.

Le salaire ne comprend pas le remboursement des frais *professionnels*.

Le salaire doit être au moins égal au S.M.I.C (salaire minimum interprofessionnel de *croissance*).

Le S.M.I.C. augmente tous les ans au mois de *juillet*, automatiquement lorsque l'indice des prix INSEE augmente d'au moins 5 %, ou lorsque le gouvernement le décide.

En cas de maladie ou d'accident, le salarié touche des indemnités *journalières* versées par l'organisme de sécurité sociale (en général, la *CNAM*).

Le bulletin de paie doit obligatoirement mentionner le nom de la *convention* collective applicable, la période et le nombre d'*heures* correspondant à la rémunération versée, le nombre d'*heures supplémentaires*...

Les salariés sont *protégés* au cas où l'employeur fasse l'objet d'une procédure de liquidation judiciaire (=faillite).

Si le salarié doit de l'argent à un créancier, celui-ci peut engager une procédure de *saisie*, mais seulement une partie du salaire peut être prise par le créancier.

F) Le règlement intérieur

Le règlement intérieur précise les règles d'hygiène et de *sécurité*, les *mesures* disciplinaires, les droits de la défense des salariés.

Il est obligatoire pour les entreprises ou établissements de 20 salariés et plus.

G) Les heures supplémentaires et le repos compensateur

La durée légale du travail est de 35 heures. Toutefois, l'employeur peut demander au salarié de travailler plus mais les heures au-dessus de la 36e heure seront des heures *supplémentaires*.

Lorsque le salarié effectue des heures supplémentaires, ces heures sont payées selon un taux horaire plus élevé et / ou le salarié a droit à un *repos compensateur*.

H) Les jours fériés

11 jours fériés (1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Lundi de Pentecôte, Jeudi de l'Ascension, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 novembre, Noël). Ces jours sont rémunérés. Seul le 1er mai est *chômé*.

I) Les congés payés annuels

Tout salarié qui a travaillé au moins 1 mois dans l'entreprise a droit à des congés *payés*.

Le salarié gagne 2,5 jours de congés par mois pendant la période de *référence* qui va du 1er juin au 31 *mai*.

S'il a travaillé pendant toute la période de référence, il a droit à 30 jours ouvrables (5 semaines) de congés payés.

Pendant qu'il est en congés, le salarié perçoit une indemnité de congés payés, correspondant à 10% du salaire de base.

J) Les congés spéciaux

Il existe de nombreux congés qui sont ou non rémunérés (congés pour *événements* familiaux, congé maternité, congé de paternité, congé formation).