



chapitre 8

Principaux contrats de travail

Il y a diverses typologies de contrats de travail, ci-de suite on décrit les caractéristiques principales des typologies les plus répandues.

Contrat de travail salarié

Le contrat de travail salarié est souscrit quand un employeur entend embaucher un travailleur à son propre service afin que le travailleur exerce des fonctions spécifiques sous sa direction, dans un lieu donné et en respectant un emploi du temps établi.

Les principales caractéristiques du rapport de travail (emploi du temps hebdomadaire, rémunération, majorations pour heures supplémentaires ou jours fériés, congés payés, etc.) sont indiquées dans le Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) [Convention Collective Nationale du Travail] qui établit aussi les salaires minimums. En général, le CCNL appliqué est indiqué dans la lettre/contrat d'embauche et dans la communication UNILAV. Le contrat de travail salarié peut être à plein temps, quand l'emploi du temps est égal à l'emploi du temps prévu pour le plein temps par le CCNL ou bien à temps partiel, si l'emploi du temps est réduit. Dans ce deuxième cas, le pourcentage de temps partiel et les heures de travail doivent être indiqués dans le contrat.

Le contrat de travail salarié peut être

- **à temps déterminé**, dans ce cas le contrat d'embauche indique le terme du rapport qui pourra être prorogé jusqu'à 5 fois et pour 36 mois au maximum par l'employeur .
- **à temps indéterminé**, dans ce cas un terme de durée n'est pas prévu et le rapport de travail continue jusqu'à quand l'employeur ne procède pas au licenciement ou le travailleur ne donne pas sa démission.

Que faire en cas de licenciement?

Le travailleur qui reçoit une lettre de licenciement a 60 jours pour faire opposition en contestant la décision.

L'opposition doit être présentée par écrit et par un moyen apte à assurer la date par l'accusé de réception (lettre recommandée avec accusé de réception, pec, etc...)

Ledit premier ne requiert aucune formalité particulière et peut être fait personnellement ou avec l'assistance d'un syndicat ou d'un avocat.

Les travailleurs peuvent obtenir l'assistance et entrer en contact avec des avocats expérimentés en droit du travail par les bureaux techniques des organisations syndicales principales.

Depuis la date d'envoi de l'opposition, 180 jours ultérieurs sont à compter pour la proposition d'un recours judiciaire éventuel. Il est du ressort du Juge de travail de recevoir le recours . Ledit acte doit obligatoirement être rédigé par un avocat.

Les conséquences d'un licenciement illégitime varient suivant la date d'embauche et les dimensions de l'entreprise outre les motifs de licenciement.

En matière de travail vu qu'il n'y a aucune procédure à l'amiable ou de médiation obligatoires, l'avocat préposé devra évaluer l'opportunité de mettre en œuvre des moyens alternatifs au litige cas par cas. Dans le cas d'associés de coopérative qui ont été licenciés simultanément et exclus comme associés, le terme pour présenter le recours judiciaire contre l'exclusion comme associé est de 60 jours seulement à partir de la date de communication de l'exclusion même ; par conséquent, il est nécessaire de s'adresser à un avocat dans les plus brefs délais. Tous les travailleurs dans 60 jours du licenciement doivent également faire la demande de Naspi (indemnité de chômage) à l'INPS. La procédure est télématique et peut être faite personnellement ou moyennant un patronat.

Contrat moyennant une agence de recrutement

Il est possible que le contrat de travail salarié n'a pas été souscrit directement par l'entreprise qui nécessite du travailleur, mais moyennant une agence de recrutement (par exemple : Temporal, Adecco, Gi Group) à laquelle l'entreprise utilisatrice a demandé la fourniture de personnel.

Dans ce cas, le contrat avec le travailleur est souscrit par l'agence de recrutement. Les travailleurs ont droit à des conditions économiques et réglementaires non inférieures au total à celles des employés de niveau égal embauchés directement par l'entreprise.

L'entreprise utilisatrice est obligée solidairement avec l'agence de recrutement de payer les rémunérations aux travailleurs et de verser les contributions au régime des pensions y afférentes.

Embauche de la part de coopérative ou autre société en sous-traitance

Il est possible que le contrat de travail salarié n'a pas été souscrit directement par l'entreprise qui nécessite du travailleur, mais moyennant une autre société à laquelle l'entreprise utilisatrice a délégué une partie de ses activités, avec un contrat de sous-traitance (c'est le cas, par exemple, des coopératives de logistique).

La société adjudicatrice est obligée solidairement avec le contractant, dans 2 ans de la cessation de l'adjudication, de payer les rémunérations et les contributions au régime des pensions acquis dans l'adjudication. L'adjudication est légitime si le contractant exerce la gestion effective d'un service par ses propres hommes et moyens. Parfois il arrive que, derrière à des formels contrats de sous-traitance, se cachent par contre des intermédiations illégitimes de main d'œuvre, c'est-à-dire des situations où, de fait, le travailleur agit sous la direction de l'adjudicateur et est inséré dans son organisation d'entreprise, tout en étant formellement embauché par un autre sujet. Dans lesdits cas, il est possible de s'adresser à une organisation syndicale ou à un avocat afin de vérifier la possibilité d'un litige dans le terme de déchéance de 60 jours à dater de la cessation du rapport de travail.

Contrat de travail intermittent (sur appel)

Il s'agit d'un contrat de travail salarié dont l'employeur a la faculté d'appeler le travailleur qui a souscrit le contrat selon ses propres nécessités c'est-à-dire "sur appel". Le travailleur n'est payé que pour les jours de travail effectif (sauf qu'il a garanti à l'employeur sa propre disponibilité à répondre aux appels, dans ce cas l'indemnité de disponibilité lui revient).

Les cas d'utilisation sont identifiés dans les CCNL et dans les décrets adéquats.

En tous cas, cette typologie de contrat peut être conclue avec des sujets âgés de moins de 24 ans, pourvu que les prestations de travail soient effectuées dans la vingt-cinquième année, ou avec des sujets âgés de plus de 55 ans.

La loi établit un nombre maximum de 400 journées au cours desquelles le travailleur peut être appelé pendant trois années. Ladite limite ne s'applique pas aux secteurs du tourisme, des exercices publics et des spectacles.

Collaborations occasionnelles

Les contrats de collaboration occasionnelle peuvent être souscrits pour exercer des prestations de travail à durée limitée (au maximum 30 jours dans l'année) et avec une rémunération maximale de 5.000 euros au cours de l'année.

Lesdits contrats n'envisagent pas les congés payés ni d'autres tutelles telles que la maladie, la mise en disponibilité, le permis, le congé parental, la maternité.

Si l'activité de travail exercée et de fait semblable à celle d'un travailleur employé, il est conseillé de s'adresser à un syndicat ou à un avocat pour vérifier sa propre situation.

Contrat avec un sujet titulaire de numéro de TVA

Le contrat avec un sujet titulaire de numéro de TVA est souscrit à l'occasion d'un travail indépendant et non salarié.

Un exemple typique est le contrat de prestation de services, qui est caractérisé par l'absence de la contrainte de subordination, car le travailleur travaille de manière autonome, n'est pas soumis au pouvoir de direction, d'organisation et de règlement de son commettant. Le travailleur peut organiser donc de manière autonome son propre travail, son emploi du temps, les modalités, l'organisation avec ses propres moyens en vertu de l'objectif que le contrat envisage, c'est-à-dire la mise en place d'une œuvre matérielle ou intellectuelle. Une rémunération est prévue qui est cependant liée au résultat à atteindre et non pas à l'emploi du temps du travail.

En général, les parties conviennent à propos de la rémunération et au timing pour la réalisation du travail commandé ou par le biais d'un contrat de prestation de services ou par une lettre d'engagement.

Tous les travaux où de fait une subordination hiérarchique et organisationnelle est prévue (le travailleur a un emploi de temps aux heures fixes, travaille avec des moyens propres à l'entrepreneur, dans des lieux qui lui appartiennent et reçoit des directives précises auxquelles il doit se conformer) devraient être souscrits sous la forme de travail salarié et non pas être

payés par la rémunération moyennant la TVA.

Par exemple: Un contrat de prestation de services réel peut être celui par lequel on donne à un artisan la tâche de réaliser des meubles, si dans son atelier il fabrique les pièces et aux échéances établies il les remet au commettant. La rémunération est convenue sur la base du nombre de meubles réalisés.

On aura, par contre, une simulation dudit type de contrat si on demande à la personne de travailler au sein de l'entreprise du commettant à des heures préétablies pour réaliser un nombre indéterminé de meubles dans un laps de temps donné. La rémunération est convenue sur la base du nombre d'heures/jours de travail.'

En outre, il y a certaines catégories de travail pour lesquelles on prévoit l'inscription à un ordre professionnel qui ne peuvent être rémunérés, à quelques exceptions près, que moyennant la facturation avec TVA.

Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail salarié, réservé aux travailleurs âgés entre 15 et 29 ans, par lequel on prévoit l'activité de travail jointe à une activité de formation soit pratique soit théorique.

À la fin de la période d'apprentissage, si aucune des parties ne résilie, le rapport continue comme un ordinaire rapport de travail salarié à temps indéterminé.

Au contrat d'apprentissage est associé un plan de formation qui – sauf le cas de l'apprentissage professionnalisant – est prédisposé par une institution de formation avec l'engagement d'une entreprise.

Il y a 3 typologies d'apprentissage :

1. apprentissage pour la qualification et le diplôme professionnel, le diplôme d'enseignement secondaire supérieur et le certificat de spécialisation technique supérieure;
 - il est structuré de manière à conjuguer la formation effectuée en entreprise par l'enseignement et la formation professionnelle exercés par les institutions de formation qui travaillent dans le cadre des systèmes régionaux d'instruction et d'enseignement et est réservé aux jeunes âgés de 15 à 25 ans.
 - La durée est déterminée par la qualification ou le diplôme à obtenir et ne peut dépasser 3 ans (étendue jusqu'à 4 ans en des cas spécifiques).
 - L'employeur doit souscrire un protocole avec l'institution de formation à laquelle l'étudiant est inscrit, établissant le contenu et la durée des obligations de formation de l'employeur.
2. **apprentissage professionnalisant**,
 - vise à l'obtention d'une qualification professionnelle, aux fins contractuels et est adressé aux jeunes âgés de 18 à 29 ans (17 si ils ont déjà la qualification).
 - Les accords inter confédéraux et les CCNL établissent, en relation à la qualification professionnelle aux fins contractuels à obtenir, la durée et les modalités de la formation ainsi que la durée également minimale de la période d'apprentissage, qui ne peut pas dépasser 3 ans (étendue jusqu'à 5 ans pour des profils professionnels caractérisant la figure de l'artisan, tels qu'identifiés par les CCNL).
 - La formation exercée sous la responsabilité de l'employeur est intégrée par l'offre de formation publique, visant à l'acquisition de compétences de base et transversales pour un

maximum de 120 heures, dans les trois ans, réglée par les régions et les provinces autonomes

3. apprentissage de haute formation et recherche

- il s'agit d'un contrat d'apprentissage pour l'obtention de titres d'études universitaires et de haute formation, ainsi que pour le stage pour l'accès aux professions libérales, qui peut être souscrit avec des sujets âgés de 18 à 29 ans, en possession d'un diplôme d'enseignement secondaire supérieur ou d'autres titres considérés par la norme équivalents à cette fin.
- L'employeur doit souscrire un protocole avec l'institution de formation à laquelle l'étudiant est inscrit ou avec l'organisme de recherche, qui établit la durée et les modalités de la formation à la charge de l'employeur, le nombre des crédits de formation attribuables à chaque étudiant pour la formation à la charge de l'employeur. La formation externe à l'entreprise se déroule au sein de l'institution de formation à laquelle l'étudiant est inscrit. La réglementation et la durée de la période d'apprentissage pour une activité de recherche ou pour des parcours de haute formation est remise aux régions et aux provinces autonomes. A défaut des réglementations régionales, la mise en place de l'apprentissage de haute formation et de recherche est réglée par des conventions adéquates souscrites par chaque employeur ou par leurs associations avec les universités, les instituts techniques supérieurs et les autres institutions de formation ou de recherche.

Le travail domestique

Le travail domestique est le travail exercé par les personnes qui prêtent leur assistance à l'intérieur d'une habitation, à une personne individuelle ou à un noyau familial. Le travailleur domestique est un travailleur salarié. L'embauche du travailleur domestique peut être à temps déterminé ou indéterminé et peut prévoir la cohabitation du travailleur avec le noyau familial ou la personne individuelle. La lettre d'engagement d'un travailleur domestique doit indiquer le niveau de classement, qui varie selon la variation des mansions, la rémunération par heure ou par mois, l'inclusion ou pas du gîte et du couvert, la programmation de l'emploi du temps. L'embauche et les dites spécifications doivent être communiqués par l'employeur à l'Inps moyennant l'adéquade procédure en ligne.

L'employeur doit remettre au travailleur mensuellement les fiches de paie et le Cud à la fin de l'année. Le travailleur domestique a les mêmes droits de tous les travailleurs salariés en ce qui concerne les congés payés, l'emploi du temps soit des heures ordinaires soit des heures extraordinaires, la maladie, la maternité.

Toutefois, vu qu'il s'agit d'un rapport de travail qui se déroule au sein du foyer de l'employeur, le rapport de confiance entre l'employeur et le travailleur est important, ayant comme conséquence qu'il s'agit de l'unique typologie de rapport de travail prévoyant le licenciement sans la nécessité de motifs spécifiques et irrécusables. En cas de licenciement soudain, donc, le travailleur aura droit à l'indemnité tenant lieu de préavis et à l'indemnité de licenciement, mais il ne pourra pas contester la légitimité de la résiliation. Le travailleur domestique a droit à l'indemnité de chômage.

Qu'est-ce le stage et en quoi consiste-t-il?

Le stage consiste en une période d'orientation au travail et de formation, qui n'est pas considéré en tant que rapport de travail salarié. C'est une mesure de formation qui permet aux stagiaires une connaissance directe de l'univers du travail.

Pour mettre en place un stage de formation, il est nécessaire qu'une convention entre l'organisme promoteur (par exemple: université, écoles d'enseignement secondaire publiques et privées, CPI, agences pour l'emploi, centres publics de formation professionnelle et/ou d'orientation) et le sujet d'accueil (entreprise, étude professionnelle, coopérative, organismes publics), accompagnée d'un projet de formation rédigé par le sujet d'accueil et par le stagiaire, dans lequel les droits et les devoirs respectifs sont établis. Aucune rémunération n'est prévue, mais une indemnité minimale, qui donc n'est pas en contraste avec l'intégration de Naspi (indemnité de chômage).

En outre, les stages sont réglés dans le détail par les Lois Régionales individuelles.

Il y a diverses typologies de stages:

- les stages "curriculaires", (prévus à l'intérieur d'un parcours d'apprentissage formel de type universitaire ou scolaire). Dans ce cas, le stagiaire doit être un étudiant inscrit au cours d'études activé par le promoteur du stage même;
- les stages de formation et de réinsertion ou d'insertion au travail, dont l'objectif est justement d'insérer ou de réinsérer dans l'univers du travail les sujets privés d'emploi (sans emploi et au chômage) ou qui ont des désavantages particuliers (handicapés ou requérants asile).
- les stages de formation et d'orientation pour des citoyens étrangers majeurs résidant à l'étranger, visant à compléter le parcours de formation professionnelle commencé au Pays d'origine, pour une période minimale de 3 mois et au maximum 12 prorogations comprises dans l'année à dater de l'obtention d'un titre scolaire dans le Pays d'origine (ces entrées sont réglées hors quota en vertu de l'article 27 T. U. Immigration).
- Training apprenticeships and apprenticeships for the reinsertion or insertion in the labour market. The objective is to insert or reinsert in the labour market subjects lacking a job (jobless and unemployed subjects) or with disadvantages (disabled persons or asylum seekers).
- Training and orientation apprenticeships for foreign citizens of age residing abroad, aimed at completing the vocational training started in the Country of origin. It lasts at least 3 months, with maximum 12 extensions, from the year in which a degree was achieved in the country of origin (these entries are regulated outside the quota provided for by Art. 27 of the Consolidated Act on Immigration).