

Fiche juridique – Droit social par pays

📍 Pays concerné :

À remplir par le cabinet

1. Durée légale du travail

- Nombre d'heures légales de travail par semaine :
 - Répartition quotidienne ou hebdomadaire autorisée :
 - Heures supplémentaires (conditions, majoration, plafond) :
 - Source légale :
-

2. Congés payés

- Nombre de jours acquis par mois / an :
 - Conditions d'acquisition et de prise des congés :
 - Congés exceptionnels (mariage, décès, maternité/paternité, etc.) :
 - Source légale :
-

3. Visite médicale

- Visite médicale d'embauche obligatoire : Oui / Non
 - Visites périodiques obligatoires : Oui / Non
 - Source légale :
-

4. Rémunération

- Salaire minimum légal : Oui / Non
 - Montant (si applicable) :
 - Éléments de rémunération obligatoires (13e mois, primes, etc.) :
 - Source légale :
 - Possibilité de mettre un forfait pour couvrir les frais de carburant, l'entretien des motos ? Oui / Non
-

5. Contrat de travail

- **Clauses obligatoires dans un contrat écrit :**
 - **Langue(s) imposée(s) :**
 - **Formalités d'enregistrement (si existantes) :**
 - **Source légale :**
-

6. Période d'essai

- **CDD : Durée maximale autorisée :**
 - **CDI : Durée maximale autorisée :**
 - **Renouvellement possible : Oui / Non – Conditions**
 - **Source légale :**
-

7. Limites d'utilisation du CDD

- **Cas autorisés de recours au CDD :**
 - **Durée maximale (renouvellements compris) :**
 - **Nombre de renouvellements autorisés :**
 - **Source légale :**
-

8. Repos hebdomadaire

- **Nombre d'heures consécutives de repos obligatoire par semaine :**
 - **Repos dominical obligatoire : Oui / Non**
 - **Source légale :**
-

9. Représentation du personnel

- **Seuils d'effectifs déclenchant une obligation de représentation :**
 - **Formes de représentation (comité, délégués, syndicats...) :**
 - **Missions principales :**
 - **Source légale :**
-

10. Cas de rupture du contrat de travail

◇ *Rupture à l'initiative de l'employeur*

- **Motifs légaux de licenciement :**
(ex. : motif économique, insuffisance professionnelle, faute...)

- **La fraude est-elle considérée comme un motif légitime de rupture du contrat de travail par l'employeur ?** Oui/Non
- **Si oui, quelle est la procédure applicable à ce type de licenciement ?**
(ex. : documents à fournir, délais à respecter, étapes obligatoires, intervention éventuelle d'une autorité, etc.)
- **Procédure à respecter :**
(convocation, entretien, notification, délais, etc.)
- **Préavis :** Durée et conditions d'exécution
- **Indemnités éventuelles :** (licenciement, congés payés, ancienneté...)
- **Recours possibles du salarié :**
- **Existe-t-il des dispositions légales spécifiques qui permettent de mettre fin à un CDI lorsqu'un projet prend fin ?** Si oui, quelles sont les obligations (préavis, indemnités, justification, etc.) ?
- **Source légale :**

◇ *Rupture à l'initiative du salarié*

- **Conditions de démission :**
- **Préavis obligatoire :** Oui / Non – Durée
- **Procédure à respecter :**
- **Indemnités éventuelles :**
- **Source légale :**

◇ *Rupture d'un commun accord (rupture conventionnelle ou équivalent)*

- **Existence légale d'un tel dispositif :** Oui / Non
- **Procédure prévue :**
- **Indemnités :** Oui / Non – Calcul
- **Homologation nécessaire :** Oui / Non
- **Source légale :**

◇ *Autres cas de rupture spécifiques*

- **Fin de CDD (terme prévu ou anticipé) :**
- **Rupture en période d'essai (par l'employeur ou le salarié) :**
- **Cas de force majeure, inaptitude, décès, etc. :**
- **Source légale :**

11. Assurance maladie

- **Quelles sont les obligations de l'employeur en matière d'assurances pour les salariés (maladie, accidents du travail, assurances individuelles complémentaires) ?**
 - **Source légale :**
-

Nom du cabinet :

 **Date de mise à jour :**

 **Référent juridique :**

 **Contact / Email :**