

LES CONTRATS DE TRAVAIL EN EUSKADI ET NAVARRE

Contrat à durée
indéterminée

Contrat temporaire

Contrat de
formation

Contrat de stage

Contrat à durée indéterminée :

Le CDI est le type de contrat de droit commun.

En cas de licenciement collectif ou individuel vous avez droit à des indemnités de licenciement payées par l'employeur équivalentes à 20 jours de salaire par année de service dans l'entreprise, jusqu'à un maximum de 12 mensualités. Cette règle ne s'applique pas si le licenciement est abusif, dans ce cas les indemnités sont de 33 jours de salaire par année de service et de 45 jours si le contrat a été signé avant le 12 février 2012.

D'un autre côté, si vous souhaitez démissionner, vous devez respecter, le cas échéant, les clauses de la convention collective dont il dépend ou les clauses de votre contrat. 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. Notez que si vous démissionnez, vous n'aurez pas droit au chômage !

Contrat temporaire :

Ces contrats doivent répondre à des causes précises. Ces contrats sont de durée déterminée dans certains cas et non déterminée dans d'autres.

- **Contrat obra y servicio :** Ce contrat a pour objet la réalisation d'un travail spécifique dont l'exécution, bien que temporaire, n'a pas de durée précise.
- **Contrat eventual :** Ce contrat a pour but de répondre aux exigences ponctuelles du marché, par exemple en soutenant l'augmentation temporaire des tâches habituelles de l'entreprise.
- **Contrat de remplacement :** Ce contrat vise à remplacer un travailleur absent ayant un droit de réintégration à son poste de travail ou encore dans l'attente de l'arrivée d'un employé déjà recruté.
- **Contrat à temps partiel.** Ils ne peuvent pas être utilisés pendant plus de trois ans.

Les différents types de contrats sont consultables sur le site du SEPE : <http://www.sepe.es/>

LES CONTRATS DE TRAVAIL EN EUSKADI ET NAVARRE

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.

Contrat à durée indéterminée

Contrat de stage :

Contrat temporaire

Contrat de formation

Contrat de stage

Le « **contrat en prácticas** » constitue un véritable contrat de travail. C'est un contrat à durée déterminée de six mois à deux années destinées 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.

Attention ! Le **contrat de stage n'est pas l'équivalent du stage français**. La figure du stage (prácticas) existe 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. 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. L'employeur n'a pas l'obligation de verser un salaire.

Les différents types de contrats sont consultables sur le site du SEPE : <http://www.sepe.es/>

Août 2018