

E – 12

## QUAND ET COMMENT CONCLURE UN CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE ?

Juillet 2011

*Pour toute précision concernant le contenu de ce document,  
contacter M. Eric CROIZET ou Mme Magali REBMANN  
Tél : 03.88.19.79.32 – courriel : [ecroizet@cm-alsace.fr](mailto:ecroizet@cm-alsace.fr)  
[mrebmann@cm-alsace.fr](mailto:mrebmann@cm-alsace.fr)*



**Chambre de Métiers d'Alsace**

# SOMMAIRE

---

I.	Les cas de recours au contrat à durée déterminée .....	3
II.	Interdictions de recours au contrat de travail à durée déterminée .....	4
III.	Forme du contrat .....	5
IV.	Durée du contrat.....	5
V.	Période d'essai.....	6
VI.	Rémunération.....	7
VII.	Renouvellement .....	7
VIII.	Résiliation.....	7
IX.	Cessation .....	7
X.	Application des conventions collectives .....	7
XI.	Poursuite du contrat au-delà du terme.....	8
XII.	Délai de carence entre deux contrats .....	8
XIII.	Indemnité de fin de contrat .....	8
XIV.	Congés payés .....	9
XV.	Sécurité .....	9
XVI.	Droit à la formation – versement d'une participation .....	10
XVII.	Liste des postes à durée indéterminée .....	10
XVII.	Sanctions .....	10

## Modèle de contrat de travail

- en cas d'accroissement temporaire de l'activité.....13
- en cas de remplacement d'un salarié temporairement absent.....15
- conclu dans le cadre d'un contrat unique d'insertion .....

Avenant de renouvellement .....

## TEXTES :

Annexe I : Articles L 1241-1 à L 1247-7 du Code du Travail .....	21
Annexe II : Articles D 4154-1 à D 4154-6 du Code du Travail .....	28
Annexe III : Article D 1242-1 du Code du Travail .....	30



**Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale du contrat de travail. Le contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut donc avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire.**

Les possibilités de recours au contrat de travail à durée déterminée font, par conséquent, l'objet d'une énumération limitative.

**I. LES CAS DE RECOURS AU CONTRAT A DUREE DETERMINEE**  
*(Art. L 1242-2 et L 1242-3 du Code du Travail)*

Il existe cinq catégories de cas de recours :

**1. Remplacement d'un salarié, du chef d'entreprise ou de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel, dans les hypothèses suivantes :**

- absence ou suspension du contrat de travail du salarié remplacé, ne résultant pas d'un conflit collectif de travail,
- départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail (le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, s'il en existe, doivent être préalablement saisis),
- départ définitif d'un salarié et dans l'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.

**2. Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.**

Quatre hypothèses existent

- accroissement temporaire d'activité à la suite d'une commande importante,
- exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise, par exemple : informatisation d'un service,
- survenance dans l'entreprise d'une commande exceptionnelle, notamment à l'exportation, nécessitant des moyens quantitatifs et qualitatifs nettement plus importants que ceux qu'elles mobilisent normalement,
- travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents.

**3. Emplois à caractère saisonnier (ont un caractère saisonnier les tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs) et emplois d'usage** pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois – *Voir liste p. 30.*

#### **4. Contrats de l'article L 1242-3 du Code du Travail.**

Il s'agit de :

- contrats conclus pour favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi (contrat de professionnalisation, contrat unique d'insertion...),
- contrats dans lesquels l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle à certaines catégories de salariés,
- contrats pour favoriser l'emploi de personnes âgées de plus de 57 ans et plus inscrites depuis 3 mois au moins comme demandeur d'emploi ou ayant fait l'objet d'une convention de reclassement personnalisé. La durée du contrat peut aller jusqu'à 18 mois avec possibilité de renouveler une fois pour une durée maximale de 18 mois,
- activités de tutorat d'un ou de plusieurs salariés par un ancien salarié de l'entreprise exerçant, après la liquidation de sa pension, cette activité, à titre exclusif, auprès du même employeur sous le régime d'un contrat de travail à durée déterminée pour une durée maximale et dans la limite d'un montant de cumul fixés par décret. Ce décret détermine également les conditions d'ancienneté acquise dans l'entreprise que doit remplir l'intéressé ainsi que le délai maximum séparant son départ de l'entreprise et son retour dans celle-ci,
- l'article 6 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail institue à titre expérimental pour une période de 5 ans (jusqu'au 26 juin 2013) à compter de l'entrée en vigueur de la loi un contrat de travail à durée déterminée dont le terme est la réalisation d'un objet défini d'une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois. Ce C.D.D. s'applique aux ingénieurs et cadres.

#### **II. INTERDICTIONS DE RECOURS AU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE**

Le recours à un contrat de travail à durée déterminée est interdit dans les trois cas suivants :

- remplacement d'un salarié dont le contrat est suspendu par suite d'un conflit collectif du travail,
- pour effectuer des travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste établie par arrêté du Ministre du Travail ou du Ministre de l'Agriculture. Des dérogations peuvent être accordées par l'Unité Territoriale de la DIRECCTE territorialement compétente (anciennement Direction Départementale du Travail et de l'Emploi) (voir annexe I),
- pendant les six mois qui suivent un licenciement économique (1), sauf si le contrat à durée déterminée n'excède pas trois mois ou s'il est conclu en raison d'une commande exceptionnelle à l'exportation. Cette interdiction s'applique aux postes concernés par ledit licenciement,

L'interdiction ne joue pas non plus s'il s'agit de remplacer un salarié ou d'exécuter des travaux temporaires par nature (voir ci-dessus I-3°),

- recourir sans délai à l'expiration d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, à un nouveau C.D.D. ou à un contrat de travail temporaire pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin.

(1) ce délai de 6 mois s'apprécie à partir de la date de notification du licenciement

### III. FORME DU CONTRAT

Le contrat doit être établi par écrit et comporter **la définition précise de son objet** : à défaut il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Par définition précise du motif du contrat, il convient d'entendre non pas l'indication du cas qui autorise la conclusion du contrat de travail à durée déterminée, mais toutes précisions permettant d'apprécier la réalité du motif mentionné dans le contrat.

Il doit en outre comporter les mentions suivantes :

- le nom et la qualification professionnelle du salarié remplacé le cas échéant,
- la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis,
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis,
- la désignation du poste de travail (il convient de préciser si ledit poste figure sur la liste présentant des risques particuliers),
- l'intitulé de la convention collective applicable,
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue,
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire,
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Le contrat de travail écrit et comportant un objet précis doit être transmis au salarié, au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche. Le non respect de cette obligation est passible d'une amende de 3 750 € au plus et en cas de récidive d'une amende de 7 500 € au plus et/ou d'un emprisonnement de 6 mois au plus.

Il est vivement conseillé de signer ce contrat et de le remettre au salarié avant son arrivée dans l'entreprise.

### IV. DUREE DU CONTRAT

#### **Minimum**

Le contrat doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion sauf dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu,
- attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée,
- contrats saisonniers et emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au C.D.I.

Dans les trois cas ci-dessus, il peut ne pas comporter de terme précis et doit alors être conclu pour une durée minimale. Il a alors pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

## Maximum

Dans la généralité des cas, la durée des contrats est limitée à dix huit mois, renouvellement éventuel compris.

### Exceptions :

- durée limitée à trois mois : contrats conclus pour faire face à un accroissement temporaire d'activité dans un établissement ayant procédé à un licenciement économique.
- durée limitée à neuf mois : en cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque l'objet du contrat consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.
- durée limitée à vingt quatre mois dans les cas suivants :
  - ↳ contrat exécuté à l'étranger,
  - ↳ départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail,
  - ↳ commande exceptionnelle à l'exportation, (dans ce cas la durée ne peut être inférieure à six mois et l'employeur doit consulter le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel s'il y en a),
  - ↳ contrats destinés à assurer un complément de formation professionnelle.
- durée limitée à 18 mois renouvelable une fois pour une durée maximale de 18 mois pour les salariés âgés de plus de 57 ans.

## V. PERIODE D'ESSAI

Elle doit être expressément prévue dans le contrat de travail pour être opposable au salarié.

A défaut de disposition dans la convention collective ou d'usage dans la profession prévoyant des durées moindres, elle est limitée à une durée maximale de :

- un jour par semaine dans la limite de deux semaines si la durée initiale du contrat est égale à six mois au plus,
- un mois si la durée initiale du contrat est supérieure à six mois.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

La période d'essai prévue en jours se décompte en jours travaillés, celle prévue en semaines se décompte en période de 7 jours consécutifs, celle prévue en mois se décompte par période d'un mois calculée de date à date.

Il n'y a pas de période d'essai si le contrat est conclu à l'issue d'un contrat d'apprentissage dans la même entreprise et pour le même poste.

Sauf abus de droit, le contrat peut-être rompu à tout moment pendant la période d'essai sans indemnités (à l'exception de l'indemnité compensatrice de congés payés due au prorata du travail effectivement accompli sauf faute lourde du salarié). L'indemnité de fin de contrat n'est pas due. Il en est de même des dommages et intérêts pour rupture anticipée.

## **VI. REMUNERATION**

La rémunération que perçoit le salarié sous contrat de travail à durée déterminée ne peut être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise un salarié sous contrat de travail à durée indéterminée de qualification professionnelle équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Ce principe d'égalité de rémunération doit également être assuré pendant la période d'essai.

La violation de ce principe est passible des sanctions pénales rappelées en page 5 de ce dossier.

## **VII. RENOUVELLEMENT**

Le contrat conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire peut être renouvelé une fois. Si les conditions de renouvellement n'ont pas été stipulées dans le contrat, elles doivent faire l'objet d'un avenant soumis au salarié préalablement au terme initialement prévu.

La durée totale du contrat, renouvellement compris, ne doit cependant pas excéder la durée maximum autorisée.

## **VIII. RESILIATION**

Elle peut intervenir dans les cas suivants :

- par commun accord des parties,
- en cas de faute grave,
- en cas de force majeure,
- inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail – article L1243-1 du code du travail modifié par la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 (article 49).

Le contrat à durée déterminée peut également être rompu avant terme par le salarié si ce dernier justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis et, dans les deux cas, dans une limite maximale de deux semaines.

En cas de rupture anticipée du contrat par l'une ou l'autre partie pour des motifs autres que les cas ci-dessus, la partie à qui la rupture cause un préjudice a droit à des dommages-intérêts.

Si la rupture intervient du fait de l'employeur, la Cour de Cassation a jugé que le salarié avait droit à des dommages intérêts d'un montant au moins égal à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat.

## **IX. CESSATION**

Elle intervient de plein droit à l'échéance du terme.

## **X. APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES**

Toutes les dispositions des conventions collectives sont applicables aux salariés engagés sous contrat à durée déterminée.

## **XI. POURSUITE DU CONTRAT AU-DELA DU TERME**

A défaut de renouvellement du contrat avant son terme, la poursuite des relations de travail au-delà de cette échéance transforme le contrat à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée. Il en est de même lorsque sont maintenues les relations contractuelles de travail au-delà du terme de la période de renouvellement.

Il en est aussi ainsi si le contrat n'est pas conclu par écrit et ne contient pas toutes les mentions prévues par la loi.

## **XII. DELAI DE CARENCE ENTRE DEUX CONTRATS**

### **1. Le principe**

A l'expiration d'un contrat à durée déterminée on ne peut conclure un nouveau contrat à durée déterminée pour le même poste avant l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du contrat initial, renouvellement inclus.

Ce délai de carence est réduit à la moitié de la durée du contrat, renouvellement inclus, si la durée de ce contrat, renouvellement inclus, est inférieure à quatorze jours

Le délai de carence est calculé en jours d'ouverture de l'entreprise concernée.

Tout Contrat à Durée Déterminée conclu en méconnaissance de ces dispositions est réputé à durée indéterminée et passible de sanctions pénales (3 750 € d'amende au plus et, en cas de récidive, une amende de 7 500 € au plus et/ou un emprisonnement de 6 mois au plus).

L'identité de poste de travail s'apprécie en fonction de la nature des travaux confiés au salarié et non de la localisation géographique de leur exécution.

### **2. Exception (pas de délai de carence)**

- en cas de contrat à durée déterminée conclu pour remplacer un salarié absent, s'il y a une nouvelle absence du salarié ou absence d'un autre salarié,
- en cas de travaux urgents nécessités par des raisons de sécurité,
- pour les emplois à caractère saisonnier et pour les emplois pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée;
- en cas de rupture anticipée due au fait du salarié et en cas de refus par le salarié du renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé,
- contrats conclus pour favoriser l'embauche ou pour assurer un complément de formation professionnelle.

## **XIII. INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT**

### **1. Le principe**

Lorsque les relations de travail ne se poursuivent pas à l'issue du contrat à durée déterminée, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat qui constitue un complément de salaire. Cette indemnité est fixée à 10 % du montant de la rémunération totale brute due au salarié. Elle est calculée sur le montant de la rémunération totale brute due au salarié pour toute la durée du contrat sauf sur l'indemnité compensatrice de congés payés.

## 2. Les exceptions

L'indemnité n'est pas due dans les cas suivants :

- rupture anticipée due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure,
- refus par le salarié d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente,
- contrat conclu au titre des dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de demandeurs d'emploi,
- contrat par lequel l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions fixées à l'art. D 1242-3 du Code du Travail, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié,
- emplois à caractère saisonnier,
- emplois pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Une liste de ces emplois a été établie par décret (voir annexe III).
- contrats de travail conclus avec des jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires.

## XIV. CONGES PAYES

Dans tous les cas, le salarié a droit également à des congés payés à raison de 2 jours 1/2 ouvrables par mois de travail quelle qu'ait été la durée de son travail.

Une indemnité compensatrice de congés payés lui est versée à la fin du contrat (sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un contrat de travail à durée indéterminée), s'il n'a pas pu prendre effectivement ceux-ci. Cette indemnité ne peut être inférieure au 10ème de la rémunération totale brute due au salarié y compris l'indemnité de fin de contrat.

## XV. SECURITE

1. **Le chef d'établissement doit dresser la liste des postes de travail présentant des risques particuliers** pour la santé et la sécurité des salariés sous contrat de travail à durée déterminée compte tenu de la spécificité de leur contrat de travail.

Cette liste est établie par le chef d'établissement après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et du médecin du travail.

Si aucun des postes de travail de l'établissement ne présente de risques particuliers un état néant sera établi.

Cette liste des risques particuliers pour la santé ou l'état néant doit être transmise à l'inspecteur du travail.

Doivent figurer sur la liste établie par le chef d'établissement les travaux habituellement reconnus dangereux et qui nécessitent une certaine qualification (conduite d'engins, travaux de maintenance, travaux sur machines dangereuses) ou les travaux exposant à certains risques (travaux en hauteur, exposition aux produits chimiques tels que benzène, chlorure de vinyle, à des substances telles que l'amiante, à des nuisances : bruit...).

## **2. Formation renforcée à la sécurité**

Le chef d'établissement doit organiser pour chaque travailleur qu'il embauche une formation pratique et appropriée en matière de sécurité.

Pour les salariés précaires affectés à l'un des postes de travail figurant sur la liste définie ci-dessus la formation à la sécurité doit être renforcée.

En cas d'accident du travail, l'employeur est présumé avoir commis une faute inexcusable si lesdits salariés n'ont pas bénéficié de cette formation renforcée à la sécurité.

## **XVI. DROIT A LA FORMATION - VERSEMENT D'UNE PARTICIPATION**

Un droit à congé de formation est accordé à toute personne qui au cours de sa vie professionnelle a été titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée et qui peut justifier de certaines conditions d'ancienneté, à savoir :

- a) vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années,
- b) dont quatre mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des douze mois.

Pour les salariés relevant, à la date où le congé est demandé, d'entreprises artisanales occupant moins de dix salariés, les durées mentionnées ci-dessus sont portées à trente six mois au cours des sept dernières années, dont huit mois au cours des vingt-quatre derniers mois.

Le congé de formation, qui correspond à la durée de l'action de formation, se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée. L'action de formation doit débiter au plus tard douze mois après le terme du contrat.

Les dépenses liées à la réalisation du congé de formation sont prises en charge par l'organisme paritaire dont relève l'entreprise dans laquelle a été exécuté le contrat de travail à durée déterminée lui ayant permis d'achever d'acquérir son droit au congé de formation.

Pour financer le congé de formation, les entreprises devront, même si elles ne sont pas soumises à la participation à la formation continue, effectuer à l'organisme paritaire agréé un versement dont le montant est égal à 1 % (un pour cent) de la rémunération totale brute versée aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pour l'année en cours. La date limite de versement est fixée au dernier jour du mois de février de l'année suivante.

Le versement n'est pas dû si le contrat de travail à durée déterminée se poursuit par un contrat de travail à durée indéterminée ou s'il concerne une formation en alternance.

## **XVII. Liste des postes à durée indéterminée**

L'employeur doit porter à la connaissance des salariés liés par un contrat à durée déterminée la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise sous contrat à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà dans l'entreprise pour les salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée.

## **XVIII. SANCTIONS**

- Tout contrat à durée déterminée conclu en méconnaissance de la loi est réputé à durée indéterminée et peut être requalifié par le conseil de prud'hommes.

- Ce dernier doit statuer dans le délai d'un mois et doit accorder au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire (Elle s'ajoute, le cas échéant, aux indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée). Cette indemnité a le caractère de dommages-intérêts et n'est donc pas soumise aux charges sociales et fiscales.
- Des sanctions pénales sont instaurées en cas de non-respect des dispositions applicables aux contrats à durée déterminée (jusqu'à 3.750 € d'amende en cas de première infraction, jusqu'à 7.500 € d'amende en cas de récidive), sanction à laquelle peut s'ajouter un emprisonnement de six mois au plus.
- Les organisations syndicales représentatives ont la possibilité d'exercer en justice toutes les actions relatives à l'inobservation des règles concernant les contrats à durée déterminée sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé.
- Le salarié doit en avoir été averti par lettre recommandée avec accusé de réception et ne pas s'y être opposé dans un délai de quinze jours.



**MODELE DE CONTRAT A DUREE DETERMINEE**  
**en cas d'accroissement temporaire de l'activité**

Entre.....  
.....(nom, prénoms et adresse de  
l'employeur ou dénomination et siège social de la société, nom et qualité de la personne représentant  
la société, n° SIRET)

d'une part,

M..... (nom et prénoms du salarié)  
demeurant à..... né le.....  
à..... de nationalité.....  
(S'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail)

N° de Sécurité Sociale.....

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

M.....(nom et prénoms de l'employeur) ou la  
société.....(dénomination de la société) engage à compter  
du..... M.....(nom et prénoms du salarié) en qualité  
de.....(emploi, classification) pour une durée déterminée  
de.....se terminant le..... en raison d'un  
accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise résultant  
de.....  
.....(définition précise du motif du recours au contrat à durée déterminée).

M..... percevra un salaire mensuel brut de..... pour un  
horaire hebdomadaire de..... heures effectuées selon l'horaire en vigueur dans l'entreprise.

Le présent contrat, qui prendra effet à la date du..... ne deviendra définitif qu'à  
l'expiration d'une période d'essai de.....(jours, semaines ou mois).

La convention collective applicable est.....

La caisse de retraite complémentaire est.....

L'organisme de prévoyance est.....(le cas échéant).

Au terme de son contrat, M..... percevra une indemnité de fin de contrat égale à 10 %  
de la rémunération totale brute perçue.

M..... a droit aux congés payés. S'il n'a pas pu prendre ses congés, il bénéficiera  
d'une indemnité compensatrice de congés payés au terme de son contrat.

Fait à....., le.....  
en double exemplaire.

Signature du salarié  
précédée de la mention manuscrite  
"lu et approuvé"

Signature de l'employeur  
précédée de la mention manuscrite  
"lu et approuvé"

Le contrat ne peut en principe excéder dix huit mois renouvellement compris (voir sous IV).

---

#### DUREE DU CONTRAT

Le contrat doit avoir un terme précis fixé par une date.

Il peut être renouvelé, mais dans la limite globale de dix huit mois. Ce renouvellement doit faire l'objet d'un avenant soumis au salarié préalablement au terme initialement prévu.

---

#### PERIODE D'ESSAI

Durée maximum possible :

En fonction de la durée certaine du contrat ou de la durée minimum,

- \* jusqu'à six mois..... un jour par semaine dans la limite de deux semaines,
  - \* plus de six mois..... un mois.
- 

#### CESSATION DU CONTRAT

Survenance du terme initial ou du terme ultime.

**MODELE DE CONTRAT A DUREE DETERMINEE**  
**en cas de remplacement d'un salarié temporairement absent**

Entre.....  
.....(nom, prénoms et adresse de  
l'employeur ou dénomination et siège social de la société, nom et qualité de la personne représentant  
la société, n° SIRET)

d'une part,

M..... (nom et prénoms du salarié)  
demeurant à..... né le.....  
à..... de nationalité.....  
(S'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail)  
N° de Sécurité Sociale.....

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

M.....(nom et prénoms du salarié) est engagé à partir du..... en qualité  
de..... avec la qualification professionnelle de.....

Il est engagé pour une durée déterminée afin d'assurer le remplacement provisoire de  
M.....(identité, qualification) absent pour cause de.....

La durée du contrat sera la durée de l'absence de M....., sans pouvoir toutefois être  
inférieure à.....

Le contrat prendra fin de plein droit le jour (ou le lendemain, ou le surlendemain) de la reprise  
d'activité de M..... M..... sera avisé de cette date de reprise, dès que  
l'employeur en aura la connaissance certaine.

M..... percevra une rémunération mensuelle brute de..... pour un  
horaire hebdomadaire de..... heures effectuées selon l'horaire en vigueur dans l'entreprise.

Les..... premiers jours (ou semaines ou mois) d'exécution du contrat vaudront période  
d'essai pendant laquelle chaque partie pourra mettre fin au contrat, sans délai de prévenance ni  
indemnité.

La convention collective applicable est.....

La caisse de retraite complémentaire est.....

L'organisme de prévoyance est.....(le cas échéant).

Au terme de son contrat, M..... percevra une indemnité de fin de contrat égale à 10 %  
de la rémunération totale brute perçue.

M..... a droit aux congés payés. S'il n'a pas pu prendre ses congés, il bénéficiera  
d'une indemnité compensatrice de congés payés au terme de son contrat.

Fait à....., le.....  
en double exemplaire.

Signature du salarié  
précédée de la mention manuscrite  
"lu et approuvé"

Signature de l'employeur  
précédée de la mention manuscrite  
"lu et approuvé"

## DUREE DU CONTRAT

- Sans terme précis : pour la durée de l'absence

Une durée minimum doit être fixée par le contrat.

- De date à date (pour une durée inférieure à l'absence présumée par exemple).

Le contrat peut prendre effet avant l'absence du salarié à remplacer. En outre, le terme du contrat initialement fixé peut-être reporté jusqu'au surlendemain du jour où le salarié remplacé reprend son emploi.

---

## PERIODE D'ESSAI

Durée maximum possible :

En fonction de la durée certaine du contrat ou de la durée minimum,

\* jusqu'à six mois..... un jour par semaine dans la limite de deux semaines

\* plus de six mois..... un mois.

---

## CESSATION DU CONTRAT

- Terme certain fixé par le contrat :

Terme initial ou terme de renouvellement

- Retour du salarié remplacé

**MODELE DE CONTRAT A DUREE DETERMINEE**  
**conclu dans le cadre d'un contrat unique d'insertion**

Entre.....  
.....(nom, prénoms et adresse de  
l'employeur ou dénomination et siège social de la société, nom et qualité de la personne représentant  
la société, n° SIRET)

d'une part,

M..... (nom et prénoms du salarié)  
demeurant à..... né le.....  
à..... de nationalité.....  
(S'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail)  
N° de Sécurité Sociale.....

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

M..... (nom et prénoms de l'employeur) ou la  
société..... (dénomination de la société) engage à compter  
du..... M..... (nom et prénoms du salarié) en qualité  
de..... (emploi, classification) pour une durée déterminée  
de.....se terminant le..... en application de l'article L 1242-3 du  
Code du Travail (contrat unique d'insertion)

M..... percevra un salaire mensuel brut de..... pour  
un horaire hebdomadaire de..... heures effectuées selon l'horaire en vigueur dans  
l'entreprise.

Le présent contrat, qui prendra effet à la date du..... ne deviendra définitif qu'à  
l'expiration d'une période d'essai d'un mois.

La convention collective applicable est.....

La caisse de retraite complémentaire est.....

L'organisme de prévoyance est.....(le cas échéant).

M..... a droit aux congés payés. S'il n'a pas pu prendre ses congés, il bénéficiera  
d'une indemnité compensatrice de congés payés au terme de son contrat.

Fait à....., le.....  
en double exemplaire.

Signature du salarié  
précédée de la mention manuscrite  
"lu et approuvé"

Signature de l'employeur  
précédée de la mention manuscrite  
"lu et approuvé"



## AVENANT DE RENOUVELLEMENT

(doit être soumis au salarié avant l'échéance du premier contrat)

Entre.....  
.....(nom, prénoms et  
adresse de l'employeur ou dénomination et siège social de la société, nom et qualité de la  
personne représentant la société, n° SIRET)

d'une part,

M..... (nom et prénoms du salarié)  
demeurant à..... né le.....  
à..... de nationalité.....  
(S'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail)

N° de Sécurité Sociale.....

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

M..... a été engagé le..... par contrat à durée déterminée en  
raison de.....(motifs) pour une durée initiale de.....  
(mois) ayant pris effet le..... devant s'achever le.....

Le motif du recours au contrat à durée déterminée..... (motif) persistant au-  
delà de l'échéance initialement prévue, le contrat est renouvelé pour une durée  
de.....(mois).

Le renouvellement débutera le..... et s'achèvera le.....

Durant la période de renouvellement, les conditions d'exécution du contrat sont les mêmes  
que celles initialement prévues à l'exclusion de la période d'essai.

Au terme de cette période, le contrat prendra fin de plein droit.

Fait à....., le.....  
en double exemplaire.

Signature du salarié  
précédée de la mention manuscrite  
"lu et approuvé"

Signature de l'employeur  
précédée de la mention manuscrite  
"lu et approuvé"



## Annexe I

### Articles L 1242-1 à L 1247-1 du Code du Travail

#### **Article L1242-1**

Un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

#### **Article L1242-2 modifié par Ordonnance n°2010-462 du 6 mai 2010 - art. 1**

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas :

a) D'absence ;

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

c) De suspension de son contrat de travail ;

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;

e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

#### **Article L1242-3**

Outre les cas prévus à l'article L. 1242-2, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu :

1° Au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;

2° Lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

#### **Article L1242-4 modifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3**

A l'issue d'un contrat d'apprentissage, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu dans les cas mentionnés aux articles L. 1242-2 et L. 1242-3 et, en outre, lorsque l'apprenti doit satisfaire aux obligations du service national dans un délai de moins d'un an après l'expiration du contrat d'apprentissage.

Après liquidation de sa pension, un salarié peut conclure un contrat de travail à durée déterminée avec le même employeur, en application de l'article L. 1242-3, pour l'exercice des activités de tutorat définies au 8° de l'article L. 161-22 du code de la sécurité sociale. Un décret détermine la durée de ce contrat.

#### **Article L1242-5**

Dans les six mois suivant un licenciement pour motif économique, il est interdit de conclure un contrat de travail à durée déterminée au titre d'un accroissement temporaire de l'activité, y compris pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise.

Cette interdiction porte sur les postes concernés par le licenciement dans l'établissement.

L'interdiction ne s'applique pas :

1° Lorsque la durée du contrat de travail n'est pas susceptible de renouvellement et n'excède pas trois mois ;

2° Lorsque le contrat est lié à la survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Cette possibilité de recrutement est subordonnée à l'information et à la consultation préalables du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Les dérogations prévues aux 1° et 2° n'exonèrent pas l'employeur de respecter la priorité de réembauche prévue à l'article L. 1233-45.

#### **Article L1242-6**

Outre les cas prévus à l'article L. 1242-5, il est interdit de conclure un contrat de travail à durée déterminée :

1° Pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail ;

2° Pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste établie par voie réglementaire, dans les conditions prévues à l'article L. 4154-1.

L'autorité administrative peut exceptionnellement autoriser une dérogation à cette interdiction dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

#### **Article L1242-7**

Le contrat de travail à durée déterminée comporte un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Toutefois, le contrat peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu dans l'un des cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié absent ;

2° Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;

3° Dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;

4° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou

d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

5° Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2.

Le contrat de travail à durée déterminée est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

#### **Article L1242-8 modifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3**

La durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du renouvellement intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1243-13.

Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle est portée à vingt-quatre mois :

1° Lorsque le contrat est exécuté à l'étranger ;

2° Lorsque le contrat est conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ;

3° Lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à six mois et l'employeur doit procéder, préalablement aux recrutements envisagés, à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3.

#### **Article L1242-9**

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou pour un remplacement effectué au titre des 4° et 5° de

l'article L. 1242-2, il peut prendre effet avant l'absence de la personne à remplacer.

#### **Article L1242-10**

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai.

Sauf si des usages ou des stipulations conventionnelles prévoient des durées moindres, cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

#### **Article L1242-11**

Ne sont pas applicables pendant la période d'essai les dispositions relatives :

1° A la prise d'effet du contrat prévue à l'article L. 1242-9 ;

2° A la rupture anticipée du contrat prévue aux articles L. 1243-1 à L. 1243-4 ;

3° Au report du terme du contrat prévu à l'article L. 1243-7 ;

4° A l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8.

#### **Article L1242-12**

Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il comporte notamment :

1° Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée lorsqu'il est conclu au titre des 1°, 4° et 5° de l'article L. 1242-2 ;

2° La date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;

3° La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;

4° La désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si celui-ci figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, la désignation de l'emploi occupé ou, lorsque le contrat est conclu pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié au titre

du 2° de l'article L. 1242-3, la désignation de la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise ;

5° L'intitulé de la convention collective applicable ;

6° La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

7° Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;

8° Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

#### **Article L1242-13**

Le contrat de travail est transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.

#### **Article L1242-14**

Les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles résultant des usages applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'appliquent également aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, à l'exception des dispositions concernant la rupture du contrat de travail.

#### **Article L1242-15**

La rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, perçue par le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ne peut être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée de qualification professionnelle équivalente et occupant les mêmes fonctions.

#### **Article L1242-16**

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas de les prendre effectivement.

Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la durée de son contrat.

L'indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si le contrat à durée déterminée se poursuit par un contrat de travail à durée indéterminée.

### **Article L1242-17**

L'employeur porte à la connaissance des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats de travail à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

### **Article L1243-1 modifié par LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 49**

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

### **Article L1243-2**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1243-1, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu :

1° De la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;

2° De la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Le préavis ne peut excéder deux semaines.

### **Article L1243-3**

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative du salarié en dehors des cas prévus aux articles L. 1243-1 et L. 1243-2 ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

### **Article L1243-4 modifié par LOI n°2011-525 du 17 mai 2011 - art. 49**

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8.

Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison

d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

### **Article L1243-5**

Le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme.

Toutefois, ce principe ne fait pas obstacle à l'application des dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée déterminée :

1° Des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, prévues à l'article L. 1226-19 ;

2° Des salariés titulaires d'un mandat de représentation mentionnés à l'article L. 2412-1.

### **Article L1243-6**

La suspension du contrat de travail à durée déterminée ne fait pas obstacle à l'échéance du terme.

### **Article L1243-7**

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou pour un remplacement effectué au titre des 4° et 5° de l'article L. 1242-2, le terme du contrat initialement fixé peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi.

### **Article L1243-8**

Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

Elle s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

### **Article L1243-9**

En vue d'améliorer la formation professionnelle des salariés titulaires de contrat de travail à durée déterminée, une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou

d'établissement peut également prévoir de limiter le montant de l'indemnité de fin de contrat à hauteur de 6 %, dès lors que des contreparties sont offertes à ces salariés, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle. Dans ce cas, la convention ou l'accord peut prévoir les conditions dans lesquelles ces salariés peuvent suivre, en dehors du temps de travail effectif, un bilan de compétences. Ce bilan de compétences est réalisé dans le cadre du plan de formation au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle.

#### **Article L1243-10**

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :

1° Lorsque le contrat est conclu au titre du 3° de l'article L. 1242-2 ou de l'article L. 1242-3, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;

2° Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;

3° Lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;

4° En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

#### **Article L1243-11**

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du contrat de travail à durée déterminée.

La durée du contrat de travail à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

#### **Article L1243-12**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1242-8 relatives à la durée du contrat, lorsqu'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée est exposé à des rayonnements ionisants et qu'au terme de son contrat cette exposition excède la valeur limite annuelle rapportée à la durée du contrat, l'employeur lui propose une prorogation du contrat pour une durée telle que l'exposition

constatée à l'expiration de la prorogation soit au plus égale à la valeur limite annuelle rapportée à la durée totale du contrat.

Cette prorogation est sans effet sur la qualification du contrat à durée déterminée.

Un décret détermine la valeur limite utilisée pour les besoins du présent article.

#### **Article L1243-13**

Le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable une fois pour une durée déterminée.

La durée du renouvellement, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article L. 1242-8.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3.

#### **Article L1244-1**

Les dispositions de l'article L. 1243-11 ne font pas obstacle à la conclusion de contrats de travail à durée déterminée successifs avec le même salarié lorsque le contrat est conclu dans l'un des cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié absent ;

2° Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

4° Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2.

#### **Article L1244-2**

Les contrats de travail à caractère saisonnier peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.

Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir que tout employeur ayant occupé un salarié dans un emploi à caractère saisonnier lui propose, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante. La

convention ou l'accord en définit les conditions, notamment la période d'essai, et prévoit en particulier dans quel délai cette proposition est faite au salarié avant le début de la saison ainsi que le montant minimum de l'indemnité perçue par le salarié s'il n'a pas reçu de proposition de réemploi.

Pour calculer l'ancienneté du salarié, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées.

#### **Article L1244-3**

A l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat, renouvellement inclus. Ce délai de carence est égal :

1° Autiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est de quatorze jours ou plus ;

2° A la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est inférieure à quatorze jours.

Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

#### **Article L1244-4**

Le délai de carence n'est pas applicable :

1° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;

2° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

3° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de

l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;

4° Lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2 ;

5° Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 ;

6° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

7° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé.

#### **Article L1245-1 modifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3**

Est réputé à durée indéterminée tout contrat de travail conclu en méconnaissance des dispositions des articles L. 1242-1 à L. 1242-4, L. 1242-6 à L. 1242-8, L. 1242-12, alinéa premier, L. 1243-11, alinéa premier, L. 1243-13, L. 1244-3 et L. 1244-4.

#### **Article L1245-2**

Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.

Lorsque le conseil de prud'hommes fait droit à la demande du salarié, il lui accorde une indemnité, à la charge de l'employeur, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire. Cette disposition s'applique sans préjudice de l'application des dispositions du titre III du présent livre relatives aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

#### **Article L1246-1**

Dans les secteurs des spectacles, de l'action culturelle, de l'audiovisuel, de la production cinématographique et de l'édition phonographique, les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 8112-1 ainsi que les agents du Centre national du cinéma et de l'image animée, des directions régionales des affaires culturelles, de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 et de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage se communiquent réciproquement, sur demande écrite, tous renseignements et documents nécessaires à la recherche et à la constatation des infractions aux dispositions du 3° de l'article L. 1242-2 et, le cas échéant, des manquements aux dispositions

mentionnées au 11° et des infractions aux dispositions mentionnées au 12° de l'article L. 421-1 du code du cinéma et de l'image animée.

#### **Article L1247-1**

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions qui résultent du présent titre en faveur d'un salarié, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé.

Le salarié en est averti dans des conditions déterminées par voie réglementaire et ne doit pas s'y être opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment.

## Annexe II

### Articles D 4154-1 à D 4154-7 du Code du Travail

#### **Article D4154-1 modifié par Décret n°2009-1289 du 23 octobre 2009 - art. 1**

Il est interdit d'employer des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires pour l'exécution des travaux les exposant aux agents chimiques dangereux suivants :

- 1° Amiante : opérations d'entretien ou de maintenance sur des flocages ou calorifugeages ; travaux de confinement, de retrait ou et de démolition ;
- 2° Amines aromatiques suivantes : benzidine, ses homologues, ses sels et ses dérivés chlorés, 3, 3'diméthoxybenzidine (ou dianisidine), 4-aminobiphényle (ou amino-4 diphényle) ;
- 3° Arsenite de sodium ;
- 4° Arséniure d'hydrogène (ou hydrogène arsénié) ;
- 5° Auramine et magenta (fabrication) ;
- 6° Béryllium et ses sels ;
- 7° Bêta-naphtylamine, N, N-bis (2-chloroéthyl)-2-naphtylamine (ou chlornaphazine), o-toluidine (ou orthotoluidine) ;
- 8° Brome liquide ou gazeux, à l'exclusion des composés ;
- 9° Cadmium : travaux de métallurgie et de fusion ;
- 10° Composés minéraux solubles du cadmium ;
- 11° Chlore gazeux, à l'exclusion des composés ;
- 12° Chlorométhane (ou chlorure de méthyle) ;
- 13° Chlorure de vinyle lors de la polymérisation ;
- 14° Dichlorure de mercure (ou bichlorure de mercure), oxycyanure de mercure et dérivés alkylés du mercure ;
- 15° Dioxyde de manganèse (ou bioxyde de manganèse) ;
- 16° Fluor gazeux et acide fluorhydrique ;
- 17° Iode solide ou vapeur, à l'exclusion des composés ;
- 18° Oxychlorure de carbone ;
- 19° Paraquat ;
- 20° Phosphore, pentafluorure de phosphore, phosphure d'hydrogène (ou hydrogène phosphoré) ;
- 21° Poussières de lin : travaux exposant à l'inhalation ;
- 22° Poussières de métaux durs ;
- 23° Rayonnements ionisants : travaux accomplis dans des zones où le débit de dose horaire est susceptible d'être supérieur à 2 millisieverts ;
- 24° Sulfure de carbone ;
- 25° Tétrachloroéthane ;
- 26° Tétrachlorométhane (ou tétrachlorure de carbone) ;
- 27° Travaux de désinsectisation des bois (pulvérisation du produit, trempage du bois, empilage ou sciage des bois imprégnés, traitement des charpentes en place), et des grains lors de leur stockage.

**Article D4154-2 créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)**

Les interdictions prévues à l'article D. 4154-1 ne s'appliquent pas lorsque les travaux sont accomplis à l'intérieur d'appareils hermétiquement clos en marche normale.

**Article D4154-3 modifié par Décret n°2009-1377 du 10 novembre 2009 - art. 11 (V)**

L'employeur peut être autorisé, en application du second alinéa de l'article L. 4154-1, à employer des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou des salariés temporaires pour accomplir les travaux mentionnés à l'article D. 4154-1. La demande d'autorisation est adressée au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi par lettre recommandée avec avis de réception. Elle est accompagnée de l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel ainsi que de l'avis du médecin du travail.

**Article D4154-4 modifié par Décret n°2009-1377 du 10 novembre 2009 - art. 11 (V)**

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, saisi d'une demande d'autorisation, prend sa décision dans un délai d'un mois à compter de la présentation de la lettre recommandée, après enquête de l'inspecteur du travail et avis du médecin inspecteur du travail permettant de vérifier que des mesures particulières de prévention, notamment une formation appropriée à la sécurité, assurent une protection efficace des travailleurs contre les risques dus aux travaux.

**Article R4154-5 modifié par Décret n°2009-1377 du 10 novembre 2009 - art. 11 (V)**

L'autorisation du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi est réputée acquise si aucune réponse n'a été notifiée à l'employeur dans le délai d'un mois.

Le recours de l'employeur contre toute décision de rejet est adressé, par lettre recommandée avec avis de réception, au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, qui statue dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande. Le silence gardé par le directeur régional dans un délai d'un mois vaut acceptation de la demande.

**Article D4154-6 modifié par Décret n°2009-1377 du 10 novembre 2009 - art. 11 (V)**

L'autorisation du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut être retirée lorsque les conditions ayant justifié sa délivrance ne sont plus réunies.

## Annexe III

### Art. D 1242-1 du Code du Travail

#### **Article D1242-1 du code du Travail modifié par Décret n°2009-1443 du 24 novembre 2009 - art. 1**

En application du 3° de l'article L. 1242-2, les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois sont les suivants :

1. Les exploitations forestières ;
2. La réparation navale ;
3. Le déménagement ;
4. L'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances ;
5. Le sport professionnel ;
6. Les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique ;
7. L'enseignement ;
8. L'information, les activités d'enquête et de sondage ;
9. L'entreposage et le stockage de la viande ;
10. Le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ;
11. Les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ;
12. Les activités d'insertion par l'activité économique exercées par les associations intermédiaires prévues à l'article L. 5132-7 ;
13. Le recrutement de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques, dans le cadre du 2° de l'article L. 7232-6 ;
14. La recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France ;
15. Les activités foraines.

#### SIÈGE ET SERVICES RÉGIONAUX

Espace Européen de l'Entreprise  
30, avenue de l'Europe  
67300 Schiltigheim  
Tél. : 03 88 19 79 79 Fax : 03 88 19 60 65  
e-mail : [cma@cm-alsace.fr](mailto:cma@cm-alsace.fr)

#### SECTION DU BAS-RHIN

Espace Européen de l'Entreprise  
30, avenue de l'Europe  
BP 10011 Schiltigheim  
67013 Strasbourg Cedex  
Tél. : 03 88 19 79 79 Fax : 03 88 19 79 01  
e-mail : [cma.67@cm-alsace.fr](mailto:cma.67@cm-alsace.fr)

#### SECTION DE COLMAR

13, avenue de la République - BP 609  
68009 Colmar Cedex  
Tél. : 03 89 20 84 50 Fax : 03 89 24 40 42  
e-mail : [cma.colmar@cm-alsace.fr](mailto:cma.colmar@cm-alsace.fr)

#### SECTION DE MULHOUSE

12, boulevard de l'Europe - BP 3007  
68061 Mulhouse Cedex  
Tél. : 03 89 46 89 00 Fax : 03 89 45 44 40  
e-mail : [cma.mulhouse@cm-alsace.fr](mailto:cma.mulhouse@cm-alsace.fr)

**[www.cm-alsace.fr](http://www.cm-alsace.fr)**



***Chambre de Métiers d'Alsace***