

## FICHE PRATIQUE N° 1

### LES CONTRATS DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

## LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE

### Résumé de la réglementation

La loi n° 90.613 du 12 Juillet 1990, destinée à favoriser la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires, est venue non seulement rappeler, mais aussi compléter le formalisme à respecter en matière de contrats à durée déterminée.

#### **I - CONDITIONS DE CONCLUSION :**

1 - Un premier point capital n'a pas été modifié par la loi : ces contrats doivent être écrits comporter la définition précise du motif à défaut ces contrats sont réputés conclus à durée indéterminée.

En effet, le recours aux contrats à durée déterminée n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et dans les cas limitativement énumérés par la loi (articles L. 122.1. et L. 122.1.1. du Code du Travail).

Pour les contrats de remplacement, cette exigence a conduit les juges à préciser que le contrat doit comporter la raison de l'absence, ainsi que le nom et la qualification du salarié absent, à défaut le contrat est réputé être conclu à durée indéterminée.

Les motifs de conclusion sont :

- remplacement d'un salarié absent, départ définitif d'un salarié avant suppression de son poste, attente de l'entrée en service du nouveau titulaire du poste, accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, emplois saisonniers, secteurs d'activités pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée, et naturellement pour les embauches conclues dans le cadre de la politique de l'emploi.

2 - Par ailleurs, ces contrats doivent être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche.

3 - Enfin, ces contrats ne sauraient être conclus afin de remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un conflit collectif du travail.

Il est également interdit de faire appel à des salariés sous contrat à durée déterminée pour effectuer des travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste établie par arrêté du Ministre du Travail (dans ce cas, il existe toutefois, une procédure de demande de dérogation).

## **II - MENTIONS OBLIGATOIRES**

Outre le fait que le contrat doit comporter le motif précis de sa conclusion, d'autres mentions sont énumérées par la loi :

- nom et qualification du salarié remplacé ;

- date d'échéance du terme et clause de renouvellement si le contrat comporte un

terme précis ;

- désignation du poste ou de l'emploi occupé en précisant s'il appartient à la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité qui est établie par le Chef d'établissement ou à défaut de l'emploi occupé ou de la nature des activités auxquelles participe le salarié embauché en vue de bénéficier d'un complément de formation professionnelle ;

3

- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- durée de la période d'essai éventuellement prévue (un jour par semaine limitée  
à 15 jours si contrat de moins de 6 mois, au-delà 1 mois)

Si le contrat n'a pas de terme précis, la durée de la période d'essai est calculée  
à partir de la durée minimale.

- montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris s'il en existe, les primes et accessoires de salaire ;
- nom et adresse de la Caisse de Retraite Complémentaire ainsi que, le cas  
échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

### **III - LE STATUT DU SALARIE PRECAIRE DANS L'ENTREPRISE**

- 1 - Les salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée ont les mêmes droits et les mêmes obligations que ceux qui sont sous contrat à durée indéterminée. Toutefois, ces contrats sont plus difficiles à rompre que les contrats à durée indéterminée ; en effet, leur rupture ne saurait être notifiée que dans trois cas : faute grave, force majeure ou accord des parties.

2 - De plus, pour ce qui concerne l'exercice du droit syndical et la mise en place des

institutions représentatives du personnel, les salariés embauchés par contrat de travail à durée déterminée sont pris en compte dans l'effectif au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des douze mois précédents, sauf lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu auquel cas ils sont exclus du décompte des effectifs.

3 - Tout salarié sous contrat à durée déterminée doit bénéficier d'une formation en

matière de sécurité dans les mêmes conditions que les salariés permanents.

Lors de son embauche, le salarié embauché sous contrat à durée déterminée doit recevoir une formation pratique à la sécurité dans l'entreprise (article L. 231-3-1 du Code du travail).

Cependant le Chef d'établissement doit dresser la liste des postes de travail présentant risques particuliers pour la santé et la sécurité des salariés sous contrat de travail à durée déterminée. Si un salarié est affecté à l'un de ces postes, il doit

4

recevoir une formation à la sécurité renforcée et bénéficier d'une information et d'un accueil adaptés.

4 – Par ailleurs, les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient d'une indemnité de fin de contrat égale à 6 % de la rémunération totale brute perçue par le salarié.

Toutefois, cette indemnité n'est pas due dans certains cas, notamment lorsqu'il

s'agit d'emplois à caractère saisonnier, de contrats conclus avec des jeunes pour une période comprise pendant leurs vacances scolaires, ou si le contrat se poursuit par un contrat à durée indéterminée.

5 - Enfin, à l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié un

4

bordereau individuel d'accès à la formation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, sauf si le contrat se poursuit par un contrat de travail à durée indéterminée, s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée d'adaptation ou de qualification, ou bien d'un contrat conclu avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire.

#### **IV - LA RUPTURE ANTICIPEE DU CONTRAT**

Lorsque le contrat a un terme précis, la rupture anticipée du contrat est celle qui intervient avant le terme prévu et ce, même si l'objet du contrat est réalisé avant cette échéance.

**Cette rupture anticipée n'est justifiée que si la rupture intervient après accord entre les parties ou dans des circonstances de force majeure, ou enfin à cause d'une faute grave du salarié ou de l'employeur.**

Si la rupture anticipée injustifiée est à l'initiative de l'employeur, le salarié a droit à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal à celui des rémunérations restant à échoir.

De plus, l'indemnité de fin de contrat doit être versée indépendamment des dommages-intérêts pour rupture anticipée. Elle doit alors être calculée sur la base des rémunérations totales et des dommages-intérêts correspondant aux salaires non échus.

# LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE

## Exemple de contrat

ENTRE LES SOUSSIGNES :

**\* La Société** dont le siège social est situé

Représentée par **M** , agissant en qualité de

d'une part,

ET :

**\* M**  
demeurant à

d'autre part,

Il a été conclu le présent contrat de travail aux conditions générales des articles L. 122.1. et suivants du Code du Travail, et aux conditions particulières suivantes :

### ARTICLE 1 - MOTIF DU CONTRAT

Le présent contrat est conclu afin de faire face à  
(exposer précisément le motif du contrat à durée déterminée)

**ARTICLE 2 - DUREE DU CONTRAT**

Le présent contrat est conclu pour une durée égale à ..... (fixer un terme précis ou bien sans terme précis si contrat saisonnier ou remplacement par exemple, mais dans ce dernier cas, avec une durée minimale).

**ARTICLE 3 - PERIODE D'ESSAI**

Les ..... premiers jours de travail effectif de M ..... constitueront une période d'essai pendant laquelle chacune des parties pourra unilatéralement rompre le contrat sans préavis et sans indemnité (la durée de la période d'essai est fonction de celle du contrat : un jour par semaine limité à quinze jours pour les contrats inférieurs à six mois).

**ARTICLE 4 - FONCTION - EMPLOI**

M ..... est recrutée afin d'exercer les fonctions de .....

M ..... devra se conformer aux directives qui lui seront données par la Direction pour l'exécution de son travail.

**ARTICLE 5 - REMUNERATION**

En contrepartie de ses services, M ..... percevra une rémunération mensuelle brute de ..... francs, pour une durée de travail fixée à 39 heures.

**ARTICLE 6 - CONVENTION COLLECTIVE**

La convention collective applicable est celle de .....

### **ARTICLE 7 – CONDITIONS DE TRAVAIL**

M ..... s'engage à respecter les consignes de travail transmises par la direction.

Il s'engage en outre à mettre toute son activité professionnelle au service de son employeur.

Il ne pourra donc exercer d'autre activité professionnelle au service d'un autre employeur pendant la durée du présent contrat sans l'accord exprès et préalable de l'association.

M..... s'engage à respecter les horaires de travail définis par la direction.

### **ARTICLE 8 - ABSENCES**

Compte tenu de l'activité de l'association, il est nécessaire que celle-ci soit informée dans les meilleurs délais des absences et de la durée prévisible de celles-ci.

Par ailleurs, en cas d'arrêt de travail justifié par une raison médicale, M..... devra transmettre à l'association un justificatif de cette absence sous 48 heures.

La même formalité sera requise en cas de prolongation de l'arrêt.

### **ARTICLE 9 – REMBOURSEMENT DE FRAIS**

Lorsque M..... sera amené à engager des frais professionnels pour l'exercice de ses fonctions, ceux-ci lui seront remboursés sur présentation de justificatifs conformément au barème en vigueur dans l'association.

### **ARTICLE 10 – CAISSE DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE ET ORGANISME DE PREVOYANCE**

(indiquer le nom et l'adresse de ces organismes)

4

### **ARTICLE 11 - RENOUELEMENT**

Il est convenu entre les parties que celles-ci pourront le cas échéant, renouveler une fois le présent contrat pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne pourra excéder la durée maximale.

Ce renouvellement sera le cas échéant conclu au moyen d'un avenant soumis au salarié préalablement au terme initialement prévu.

Fait à

Le

En deux exemplaires originaux

**Pour la Société M**

(Signatures précédées de la mention "lu et approuvé". Toutes les pages paraphées des deux parties)