



QUAND ET COMMENT CONCLURE UN CDD?



Union Européenne
L'action Développeur de
l'Alternance est cofinancée
par l'Union Européenne.
L'Europe s'engage en Haute-
Normandie avec le FSE.



**Chambre de Métiers
et de l'Artisanat**

Seine-Maritime

Mise à jour Octobre 2011

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste
pour adapter au besoin les règles au cas par cas

SOMMAIRE



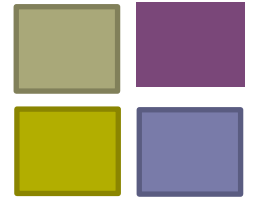
Les cas de recours au contrat à durée déterminée.....	3
Interdictions de recours au contrat de travail à durée déterminée.....	5
Forme du contrat.....	6
Durée du contrat.....	7
Période d'essai.....	8
Rémunération.....	9
Renouvellement.....	9
Résiliation.....	10
Cessation.....	10
Application des conventions collectives.....	11
Poursuite du contrat au-delà du terme.....	11
Délai de carence entre deux contrats.....	12
Indemnité de fin de contrat.....	13
Congés payés.....	14
Sécurité.....	14
Liste des postes à durée indéterminée.....	15
Droit à la formation – versement d'une participation.....	16
Liste des postes à durée indéterminée.....	17
Sanctions.....	18

Modèle de contrat de travail

en cas d'accroissement temporaire de l'activité.....	21
en cas de remplacement d'un salarié temporairement absent.....	17
Avenant de renouvellement.....	24
Adresses utiles.....	22

LES CAS DE RECOURS AU CDD

(Art. L 1242-2 et L 1242-3 du Code du Travail)



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

Il existe cinq catégories de cas de recours :

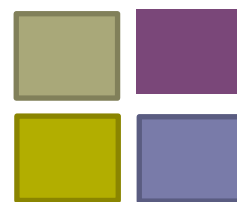
1. Remplacement d'un salarié, du chef d'entreprise ou de son conjoint non salarié, dans les hypothèses suivantes :

- 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,
- survenance dans l'entreprise d'une commande exceptionnelle à l'exportation,
- travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents.



3. Emplois à caractère saisonnier 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. il faut ainsi que l'activité entre dans la liste de celles ouvrant la possibilité de conclure un cdd, mais aussi que l'emploi en question , au sein de l'entreprise, soit par nature temporaire.

4. Contrats saisonniers

Ils ne sont pas limités à des secteurs déterminés.

Ces contrats sont effectués pour le compte d'entreprises dont l'activité est soumise à des variations au cours de l'année.

Ils sont établis pour des travaux amenés à se répétés chaque année au rythme des saisons.

5. 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 initiative-emploi),

- 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 à l'ANPE 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

INTERDICTIONS DE RECOURS AU CDD



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

- Pour remplacer un ou plusieurs salariés en grève,
- Pour effectuer des travaux particulièrement dangereux et faisant l'objet d'une surveillance médicale spéciale (en cas d'exposition à l'amiante, par exemple), sauf dérogation exceptionnelle.
- pendant les six mois qui suivent un licenciement économique, 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.

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 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,
- 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.

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 CDI,
- ✓ contrats saisonniers et emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI

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

En principe, la durée d'un CDD, renouvellement inclus, ne peut pas dépasser 18 mois, renouvellement éventuel compris.

Il existe toutefois des cas particuliers :

- ✓ en attendant un salarié recruté sous CDI : 9 mois, pour réaliser des travaux de sécurité urgents : 9 mois,
- ✓ contrat exécuté à l'étranger : 24 mois,
- ✓ remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste : 24 mois,
- ✓ commande exceptionnelle à l'exportation : durée minimale de 6 mois et maximale de 24 mois.
- ✓ Pour les salariés âgés de plus de 57 ans: durée limitée à 18 mois renouvelable une fois pour une durée maximale de 18 mois.

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 au plus égale à six mois,
- un mois si la durée initiale du contrat est supérieure à six mois.

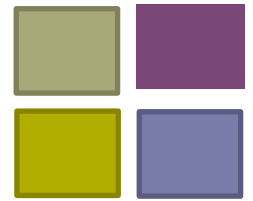
Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

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).

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, après période d'essai, un salarié sous contrat de travail à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions. Ainsi donc, par exemple, dans le cas d'un remplacement, le salaire versé au salarié en CDD doit être le même que celui du salarié remplacé.

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.

RESILIATION



Elle peut intervenir dans les cas suivants :

- ✓ par commun accord des parties,
- ✓ en cas de faute grave,
- ✓ en cas de force majeure.

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.

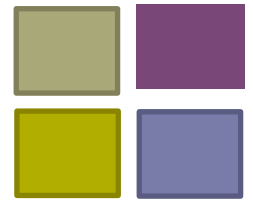
En cas de rupture anticipée du contrat par l'une ou l'autre partie pour des motifs autres que les cas ci-dessus, la partie à qui la rupture cause un préjudice a droit à des dommages-intérêts.

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.

CESSATION

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

APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES



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

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.

DELAI DE CARENCES 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.

INDEMNITES 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,
- 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.

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.

SECURITE

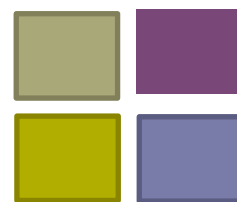
1. Le chef d'établissement doit dresser la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité des salariés sous contrat de travail à durée déterminée compte tenu de la spécificité de leur contrat de travail.

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.

LISTE DES POSTES A DUREE INDETERMINEE

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.

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.

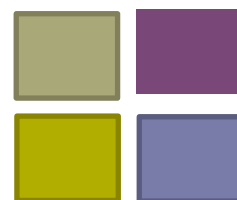
SANCTIONS



- 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 Cette indemnité a le caractère de dommages-intérêts et n'est donc pas soumise aux charges sociales et fiscales.
- Lorsqu'il demande la requalification en CDI, et sans préjudice du droit au versement d'un mois de salaire au moins, le salarié a le choix entre demander sa réintégration au sein de l'entreprise, ou demander diverses sommes d'argent au titre de licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- 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 CDD

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,

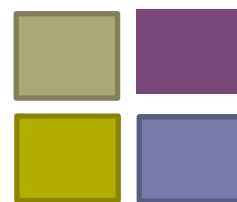
M..... (nom et prénoms du salarié)
demeurant à..... né le.....
à..... de nationalité.....
(S'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail)

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).

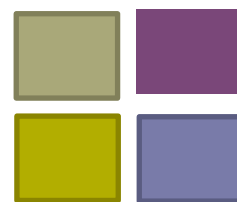
Au terme de son contrat, M..... percevra une indemnité de fin de contrat égale à 10 % de la rémunération totale brute perçue.

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,

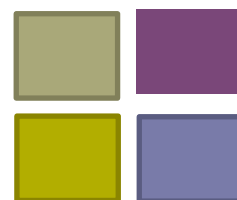
* plus de six mois..... un mois.

CESSATION DU CONTRAT

Survenance du terme initial ou du terme ultime.

MODELE DE CDD

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,

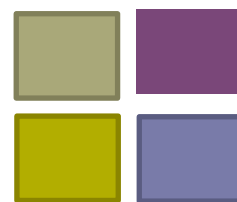
il a été convenu ce qui suit :

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).

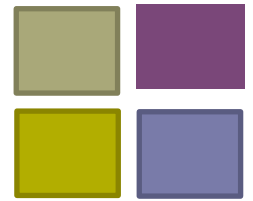
Au terme de son contrat, M..... percevra une indemnité de fin de contrat
égale à 10 % de la rémunération totale brute perçue.

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.

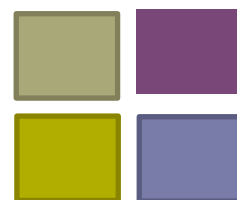
CESSATION DU CONTRAT

- Terme certain fixé par le contrat :

Terme initial ou terme de renouvellement

- Retour du salarié remplacé

**AVENANT DE RENOUVELLEMENT
(doit être soumis au salarié avant
l'échéance du 1^{er} 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.....

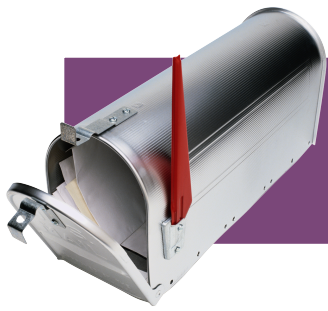
Durant la période de renouvellement, les conditions d'exécution du contrat sont les mêmes
que celles initialement prévues à l'exclusion de la période d'essai.

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

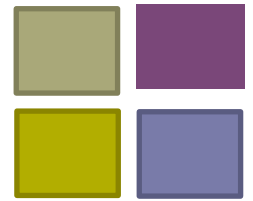
Fait à....., le.....
en double exemplaire.

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

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



ADRESSES UTILES



CMA 76 (siège)

135 boulevard de l'Europe
76043 Rouen Cedex 1
Tél: 02 32 18 23 23
www.cma76.fr

URSSAF (siège social)

Siège social : 61, rue Pierre Renaudel BP 2035X
76 040 Rouen cedex 1
Tél : 0 820 395 760
www.urssaf.fr

INSPECTION DU TRAVAIL

Cité administrative
2, rue Saint Sever
76032 Rouen Cedex
Tél. : 02 32 18 98 98

DIRECCTE HAUTE NORMANDIE (*Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi*)

14, avenue Aristide Briand
76108 Rouen Cedex
Tél. : 02 32 76 16 20

CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE MALADIE:

50 Avenue de Bretagne - 76039 Rouen Cedex
Tél: 0811 46 78 18
www.ameli.fr

CAISSE DES CONGÉS PAYÉS DU BÂTIMENT du Nord Ouest de la France.

7, rue du Donjon B.P. 3024 X
76041 ROUEN CEDEX
Tél. : 02 35 71 02 66