

E – 12

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

Juin 2018

*Pour toute précision concernant le contenu de ce document,
vous pouvez contacter le service juridique à l'adresse suivante :
cma.juridique@cm-alsace.fr*



Chambre de Métiers d'Alsace

SOMMAIRE

I.	Les cas de recours au contrat à durée déterminée	2
II.	Interdictions de recours au contrat de travail à durée déterminée	3
III.	Forme du contrat	4
IV.	Durée du contrat.....	4
V.	Période d'essai	5
VI.	Rémunération.....	6
VII.	Renouvellement	6
VIII.	Résiliation.....	6
IX.	Cessation	7
X.	Application des conventions collectives	7
XI.	Poursuite du contrat au-delà du terme.....	7
XII.	Délai de carence entre deux contrats	7
XIII.	Indemnité de fin de contrat	8
XIV.	Congés payés	9
XVI.	Droit à la formation – versement d'une participation	9
XVII.	Liste des postes à durée indéterminée	10
XVII.	Sanctions	10

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 (sauf embauche dans le cadre de la politique de l'emploi).

Les possibilités de recours au contrat de travail à durée déterminée sont, par conséquent, limitativement énumérées.

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

Il existe six 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
- remplacement pour passage provisoire à temps partiel conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre le salarié et son employeur/
- départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail (consultation préalable du comité social et économique s'il existe),
- départ définitif d'un salarié et dans l'attente de l'entrée en service effective du salarié en contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer (le CDD conclu dans cette hypothèse ne peut excéder 9 mois).
- Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale ou de son conjoint collaborateur (conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel)

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

Quatre hypothèses existent

- accroissement temporaire de l'activité habituelle de l'entreprise,
- 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, l'ouverture d'un nouveau magasin...
- 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 des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des insuffisances de matériel, des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les personnes à l'exclusion des urgences à caractère économique.

3. **Emplois saisonniers** portant sur des 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.
4. **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 CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois (pour connaître les secteurs concernés : article D.1242-1 du Code du travail).
5. **Contrats à durée déterminée dans le cadre de la politique de l'emploi (article L1242-3 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...),
- de contrats dans lesquels l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle à certaines catégories de salariés, pour une durée et dans les conditions fixées règlementairement
- du CDD senior accessible aux personnes en fin de carrière, âgées de plus de 57 ans et inscrites depuis plus de 3 mois à Pôle Emploi ou bénéficiant d'un contrat de sécurisation professionnelle suite à un licenciement économique. La durée de ce contrat est de 18 mois au plus et renouvelable une fois dans la limite de 36 mois (article D.1242-2, D.1242-7 du code du travail)

6. C.D.D. à objet défini :

Ce contrat peut être conclu pour la réalisation d'un objet défini. Il a une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois, et n'est pas renouvelable.

Il est réservé au recrutement des ingénieurs et des cadres.

Ce contrat peut être rompu par l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux, 18 mois après sa conclusion puis à la date d'anniversaire de sa conclusion.

Le recours à ce type de contrat doit être prévu par un accord de branche étendu ou à défaut un accord d'entreprise qui définit :

- Les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée.
- Les conditions dans lesquelles ces salariés bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue.
- Les conditions dans lesquelles ils peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel.

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 quatre 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 fixée par décret (article D4154-1 du code du travail) Des dérogations peuvent être accordées par la DIRECCTE territorialement compétente avant l'affectation du salarié à ces travaux

- au titre d'un accroissement temporaire de l'activité, pendant les six mois qui suivent un licenciement économique¹, 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 le licenciement.

III. **FORME DU CONTRAT**

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

Par définition précise du motif du contrat, il faut 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. C'est à l'employeur qu'il appartient de prouver la réalité de ce motif.

Il doit aussi comporter les mentions suivantes :

- le nom et la qualification professionnelle du salarié remplacé le cas échéant,
- la date de fin du contrat, 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 faut préciser si ce poste figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers), de l'emploi occupé ou de la nature des activités auxquelles prend part le salarié si le CDD a pour but de lui assurer un complément de formation professionnelle.
- 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 jour de l'embauche ne compte pas pour le calcul de ce délai). 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 d'un emprisonnement de 6 mois au plus (article L.1248-6 du Code du travail).

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 précis fixé dès sa conclusion sauf dans les cas suivants (article L1242-7 du code du travail)

- remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu ou d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale.
- attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée,

¹ Ce délai de 6 mois s'apprécie à partir de la date de notification du licenciement du salarié concerné

- contrats saisonniers et emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au C.D.I.
- C.D.D à objet défini

Dans les quatre 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. Le contrat sans terme précis n'est soumis à aucune durée maximale sauf s'il est conclu pour attendre l'entrée en service effective d'un salarié embauché en CDI, pour la réalisation d'un objet défini ou avec des saisonniers étrangers.

Maximum

Dans la plupart 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, quel qu'en soit le motif
 - ↳ 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),
 - ↳ contrats destinés à assurer un complément de formation professionnelle.
- durée limitée à 18 mois renouvelable une fois dans la limite de 36 mois (durée initiale incluse) 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 dispositions conventionnelles contraires. La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour calculer la rémunération du C.D.D et son ancienneté (aucune convention collective ne peut y déroger.)

- Lorsque le salarié est embauché à l'issue de CDD successifs, la durée de ces contrats doit être déduite de la période d'essai fixée dans le nouveau contrat.
- Lorsque les CDD successifs sont séparés par une période d'interruption, le CDD nouvellement conclu ne peut prévoir valablement une période d'essai si le salarié a exercé le même emploi auprès du même employeur dans un précédent CDD de 18 mois, car cet employeur a pu apprécier ses capacités professionnelles.

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.

Le respect d'un délai de prévenance s'impose à l'employeur uniquement pour les C.D.D d'une durée initiale supérieure ou égale à 7 semaines : il est de 24 heures en deçà de 8 jours de présence du salarié et de 48 heures au-delà.

Si cela délai n'est pas respecté, une indemnité compensatrice est due au salarié (elle est égale au montant des salaires que le salarié aurait perçu s'il avait effectué ce préavis, indemnité de congés payés comprise)

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, après période d'essai, 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.

L'employeur qui ne respecte pas ce principe encoure des sanctions pénales (amende de 3750 € et en cas de récidive 7500 € et emprisonnement de 6 mois)

VII. RENOUVELLEMENT

Le contrat conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire peut être renouvelé deux fois (article L.1243-13 du code du travail). 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 (18 mois).

Pour les C.D.D conclus depuis le 24 septembre 2017, une convention ou un accord de branche étendu peut fixer le nombre maximal de renouvellement du contrat sans que celui-ci n'ait ni pour effet ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

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

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. Ce cas de rupture, n'ouvre pas droit à l'indemnité de fin de contrat ;

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 (hors faute grave ou force majeure), 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.

La rupture anticipée du contrat par le salarié (hors cas de faute grave de l'employeur, force majeure ou embauche en CDI) peut permettre à l'employeur de percevoir des dommages-intérêts équivalents au préjudice subi et fixés par le juge.

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. DELAÏ DE CARENCE ENTRE DEUX CONTRATS

1. Le principe (article L1244-3 du code du travail)

Lorsque le CDD prend fin, l'employeur ne peut pas embaucher sur le même poste de travail, en CDD ou en contrat de travail temporaire avant la fin d'une période égale (L1244-3-1 du code du travail) : A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1244-3, ce délai de carence est égal :

- au 1/3 de la durée du contrat initial, renouvellement inclus, si la durée de ce contrat est d'au moins 14 jours.
- A la moitié de la durée du contrat initial, renouvellement inclus, si ce contrat est inférieur à 14 jours.

Ce délai de carence entre deux C.D.D successifs sur le même poste de travail s'applique que le contrat soit conclu avec le même salarié ou un salarié différent.

Le délai de carence est calculé en jours d'ouverture (jour d'activité) de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

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 (article L1244-4-1 du code du travail)

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1244-4, le délai de carence n'est pas applicable :

- en cas de nouvelle absence du salarié remplacé si le C.D.D est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat est suspendu.
- 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,
- en cas de contrat conclu pour remplacer un chef d'entreprise ou son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel,
- contrats conclus pour favoriser l'embauche ou pour assurer un complément de formation professionnelle.

XIII. INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT (article L 1243-8 à L1243-10 du code du travail)

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 (primes et accessoires incluses, mais hors indemnité compensatrice de congés payés).

Cette indemnité doit être versée à la fin du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire. Cette indemnité est soumise aux cotisations de sécurité sociale, chômage, retraite complémentaire, aux taxes et participations sur les salaires, à la CSG et CRDS, à la contribution de solidarité autonomie, aux cotisations AGFF et AGS et à la contribution FNAL.

- Le taux de l'indemnité de précarité peut être limité à 6 % si une convention collective le prévoit. Dans ce cas, des contreparties en termes d'accès privilégié à la formation professionnelle doivent profiter aux salariés en CDD. L'employeur doit avoir fait **effectivement** une proposition individuelle d'accès à la formation professionnelle, au salarié.
- Certaines conventions collectives peuvent prévoir un taux plus élevé.

2. Les exceptions

Cette indemnité de fin de contrat n'est pas due dans les situations suivantes :

- emploi saisonnier ou emploi d'usage (sauf dispositions conventionnelles plus favorables)
- C.D.D conclu avec un jeune pendant ses vacances scolaires ou universitaires sauf si le jeune vient d'achever sa scolarité ou si le contrat excède sa période de vacances.
- refus du salarié d'accepter un C.D.I pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente
- rupture du C.D.D à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou un cas de force majeure
- **poursuite sans interruption** de la relation contractuelle en C.D.I
- C.D.D conclus pour favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi (sauf dispositions conventionnelles plus favorables)
- C.D.D pour lequel l'employeur s'est engagé à assurer un complément de formation professionnelle au salarié (sauf dispositions conventionnelles plus favorables)

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 effectif chez le même employeur 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. **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 12 derniers mois civils.

Pour bénéficier du congé de formation, les salariés d'une entreprise artisanale de moins de 10 salariés doivent justifier d'une ancienneté d'au moins 36 mois consécutifs ou non, **qu'elle qu'ait été la nature des contrats successifs**, dont 12 mois dans l'entreprise (Article R.6322-2 du Code du travail).

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 ayant permis au salarié d'acquies 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 doit intervenir avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la contribution est due (ex : avant le 1^{er} mars 2019 pour celle due au titre de 2018)

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 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.

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.

CHAMBRE DE METIERS D'ALSACE SCHILTIGHEIM

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

CHAMBRE DE METIERS D'ALSACE COLMAR

13, avenue de la République – CS20044
68025 Colmar Cedex
Tél. : 03 89 20 84 50 Fax : 03 89 24 40 42
e-mail : cma.colmar@cm-alsace.fr

CHAMBRE DE METIERS D'ALSACE 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

www.cm-alsace.fr



Chambre de Métiers d'Alsace