

NOTE du 20 août 1982

LE DIRECTEUR DU PERSONNEL

AUX UNITES

SEP. 1982

Circulaires	
Classif. Cent.	2
Dossier A	1
Dossier B 1	2
Sub. 1	

DP. 31.112

Manuel Pratique : 811

OBJET: Agents non statutaires  
Contrat à durée déterminée

L'ordonnance n° 82-130 du 5 février 1982 (publiée au Journal Officiel du 6 février 1982) apporte d'importantes modifications à la réglementation relative au contrat de travail à durée déterminée telle qu'elle résultait de la loi du 3 janvier 1979.

Le décret n° 82-196 du 26 février 1982 (publié au Journal Officiel du 27 février 1982) ainsi que la circulaire du Ministère du Travail du 23 février 1982 (publiée au Journal Officiel du 13 mars 1982) précisent les modalités pratiques d'application de cette ordonnance.

En conséquence nous avons été amenés à regrouper ces mesures sur l'annexe ci-jointe, sous forme d'une mise-à jour partielle du chapitre 811 du Manuel Pratique des questions de personnel.

Ce document annule et remplace celui joint à la note DP. 31-88 du 24 mars 1980 en ce qui concerne les contrats conclus ou renouvelés postérieurement au 7 février 1982.

o

o

o

Les nouvelles dispositions de l'ordonnance sont inspirées par le souci du législateur :

- d'affirmer le principe selon lequel le contrat de travail de droit commun est le contrat à durée indéterminée et de limiter ainsi le recours aux contrats de travail à durée déterminée aux seuls cas prévus par l'ordonnance.

.../...

- de réaffirmer le principe selon lequel les salariés liés par un contrat à durée déterminée ont les mêmes droits et les mêmes obligations que ceux liés par un contrat à durée indéterminée.

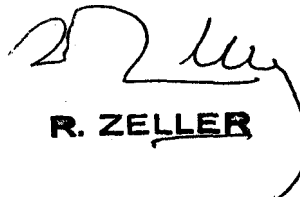
A cet égard, l'attention des Unités est attirée sur le fait que la nouvelle législation se distingue de la précédente en ce qui concerne essentiellement :

- les possibilités de recours au contrat de travail à durée déterminée qui sont limitativement énumérées (§ 220),
- la limitation, dans certains cas, de la durée du contrat au-delà de laquelle le contrat deviendrait à durée indéterminée (6 mois en cas de survenance d'un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité, 12 mois en cas d'exécution d'une tâche occasionnelle (§ 221),
- la rédaction des contrats qui doit être établie selon des règles de forme rigoureuses, (§ 225, Annexes 1, 1 bis, II et III),
- l'institution d'une "indemnité de fin de contrat" en faveur des bénéficiaires de contrats conclus pour un remplacement, pour un surcroît de travail ou pour une tâche occasionnelle (§ 310-3).

Enfin, il est précisé que les nouvelles dispositions législatives, qui ont en particulier pour objet d'éviter que des emplois permanents soient tenus de manière permanente par des titulaires de contrats précaires, ne modifient pas, bien entendu, les règles statutaires d'admission au stage dans les emplois permanents ni, dans la mesure où ils ne leur sont pas contraires, les errements suivis en matière de remplacement d'agents statutaires momentanément indisponibles.

Pour le Directeur,

Le Directeur Adjoint



R. ZELLER

MISE A JOUR DU CHAPITRE 811 DU MANUEL PRATIQUE2 - FORME ET DUREE DU CONTRAT21 - Principe

( Inchangé)

22 - Le contrat à durée déterminéeTextes de base :

- Ordonnance n° 82-130 du 5 février 1982 modifiant les dispositions du Code du Travail relatives au contrat de travail à durée déterminée.

- Décret n° 82-196 du 26 février 1982

- Circulaire ministérielle du 23 février 1982

220 - Cas limitatifs d'utilisation

Un contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée exclusivement dans les hypothèses suivantes :

220-I - Cas ordinaires d'utilisation (Code du Travail-article L 122-1)

- a) Absence temporaire ou suspension du contrat de travail d'un salarié ne résultant pas d'un conflit collectif du travail.
- b) Survenance d'un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité (dans la limite de 6 mois).
- c) Exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable (dans la limite d'un an)

220-2 - Emplois spécifiques définis législativement ou réglementairement (Code du Travail-article L 122-2)

- a) Embauchage de certaines catégories de demandeurs d'emploi

Il s'agit :

- des demandeurs d'emploi visés par la loi n° 79-575 du 10 juillet 1979 modifiée portant diverses mesures en faveur de l'emploi au bénéfice des chômeurs depuis plus d'un an visés ci-après :

.../...

- . les jeunes de moins de 26 ans
  - . les femmes veuves, séparées ou chefs de famille célibataires
  - . les salariés de plus de 45 ans
- des bénéficiaires du décret n° 78-799 du 28 juillet 1978 relatif au contrat emploi-formation

b) Embauchage assorti d'un engagement par l'employeur d'assurer un complément de formation professionnelle au salarié, c'est-à-dire : (Code du Travail-article D 121-1)"

- . les candidats effectuant un stage en vue d'accéder à un établissement d'enseignement
- . les élèves ou anciens élèves d'un établissement d'enseignement effectuant un stage d'application
- . les étrangers venant en France en vue d'acquies un complément de formation professionnelle
- . les bénéficiaires d'une aide financière individuelle à la formation par la recherche
- . les salariés liés par un contrat de rééducation professionnelle (au sens de l'article L 323-15 du Code du Travail ou des textes relatifs à la rééducation professionnelle des victimes d'accidents du travail et des assurés sociaux).

220-3 - Cas particuliers (Code du Travail - article L 122-3)

a) Emplois à caractère saisonnier

Il s'agit de travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe en fonction du rythme des saisons.

b) 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.

Les secteurs d'activités dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus à ce titre sont exclusivement les suivants : (Code du Travail - article D 121-2)

- . les exploitations forestières
- . la manutention portuaire
- . la réparation navale
- . le déménagement
- . l'hôtellerie et la restauration
- . les spectacles
- . l'action culturelle
- . l'audio visuel
- . l'information
- . la production cinématographique
- . l'enseignement
- . les activités d'enquête et de sondage

.../...

221- Durée du contrat

La durée du contrat de travail à durée déterminée dépend du motif pour lequel il a été conclu.

221-1 - Cas ordinaires d'utilisation

a) Absence temporaire ou suspension du contrat de travail

Le contrat peut être conclu :

- soit de date à date si la durée de l'absence ou de la suspension du contrat est connue avec précision
- soit pour la durée effective de l'absence ou de la suspension, si celle-ci n'est pas prévisible. Dans ce dernier cas il doit comporter une durée minimale (aucune durée maximale n'étant alors fixée) et a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé quelle que soit la durée de celle-ci.

b) Survenance d'un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité

Le contrat doit être de date à date et en tout état de cause, même s'il comporte une clause prévoyant un report de terme (cf. paragraphe 221-4), sa durée totale ne peut excéder six mois.

c) Exécution d'une tâche occasionnelle

Le contrat doit être de date à date et en tout état de cause, même s'il comporte une clause prévoyant un report du terme (cf. paragraphe 221-4), sa durée totale ne peut excéder un an.

221-2 - Emplois spécifiques définis législativement ou réglementairement

a) Embauchage de certaines catégories de demandeurs d'emploi

Le contrat doit être de date à date, assorti éventuellement d'une clause prévoyant le report du terme dans les conditions définies au paragraphe 221-4, et avoir une durée minimale au moins égale à la durée de garantie d'emploi qui conditionne l'octroi de l'aide publique accordée aux entreprises qui recrutent les demandeurs d'emploi visés au paragraphe 220-2-a).

b) Embauchage assorti d'un engagement par l'employeur d'assurer un complément de formation professionnelle

Le contrat doit être de date à date assorti éventuellement d'une clause prévoyant le report du terme dans les conditions définies au paragraphe 221-4. Sa durée maximale, compte tenu du report éventuel du terme, est en principe d'une année, mais des exceptions sont prévues (Code du Travail - article D 131-1).

.....

221-3 - Cas particuliers

a) Emplois à caractère saisonnier

Le contrat peut être :

- soit de date à date, assorti éventuellement d'une clause prévoyant le report du terme dans les conditions définies au paragraphe 221-4.
- soit conclu pour la durée de la saison et dans ce cas il doit comporter une durée minimale.

La loi ne fixe pas de durée maximale, mais celle-ci résulte de la définition même de la saison. A cet égard, il est opportun de rappeler qu'une circulaire ministérielle du 27 juin 1978, consécutive à la loi de mensualisation précise que "sera considéré comme travail saisonnier un travail d'une durée totale de huit mois par an au maximum, ..."

b) Emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée

Le contrat peut être :

- soit de date à date, assorti éventuellement d'une clause prévoyant le report du terme dans les conditions définies au paragraphe 221-4.
- soit conclu pour la réalisation de son objet et il doit alors avoir une durée minimale.

221-4 - Renouvellement

(Code du Travail - article L 122-3-2). Le contrat de date à date peut comporter une clause prévoyant le report du terme ; dans ce cas, il peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée "au plus égale à celle de la durée initiale," mais la durée de ce renouvellement peut n'être fixée qu'au moment où le terme est effectivement reporté.

"Les conditions de renouvellement du contrat doivent faire l'objet d'un avenant si elles n'ont pas été stipulées dans le "contrat initial."

Ce renouvellement ne peut être envisagé que dans la mesure où la durée totale du contrat, compte tenu du report du terme, n'excède pas la durée maximum fixée.

222 - Période d'essai

(Code du Travail - article L 122-3-3) "Le contrat à durée déterminée peut comporter une période d'essai . . . (qui) ne peut excéder "une durée calculée à raison :

- " - d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines, lorsque la
- " durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois,
- " - 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".

#### 223 - Conditions de travail

(Code du Travail - article L 122-3-4) "Les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles qui résultent des usages, applicables aux salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée, s'appliquent également aux salariés liés par un contrat à durée déterminée", à l'exception :

- des règles fixées en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée (cf. paragraphe 323 )
- des dispositions législatives qui prévoient des règles propres aux contrats à durée déterminée (c'est le cas notamment de la loi du 7 janvier 1981 comportant des dispositions propres aux salariés sous contrat à durée déterminée victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle) ou qui les excluent expressément de leur champ d'application (c'est le cas notamment de la loi du 19 janvier 1978, dite loi de mensualisation, qui exclut les saisonniers du bénéfice de ses dispositions)

En conséquence, dans nos Etablissements, ces salariés doivent être soumis aux mêmes conditions de travail (congés, accès aux cantines..) que celles applicables aux "temporaires harmonisés".

#### 224 - Rémunération

La rémunération d'un salarié lié par un contrat à durée déterminée doit être égale à celle que percevrait un salarié lié par un contrat à durée indéterminée pour le même emploi.

En conséquence, dans nos Etablissements, ce salarié doit percevoir une rémunération (y compris la gratification de fin d'année et les indemnités éventuelles liées à la fonction) alignée sur celle que percevrait, dans le cadre de la réglementation interne à E.D.F.-G.D.F., un "temporaire harmonisé" pour un même poste, à qualification égale, c'est-à-dire la rémunération correspondant au niveau de base du groupe fonctionnel, à l'exclusion des éléments liés à l'ancienneté (échelon).

#### 225 - Forme du contrat (Code du Travail - articles L 122-3-1 et D 121-3)

Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi obligatoirement par écrit et comporter un certain nombre de mentions obligatoires, à savoir :

- a) la définition précise de son objet, avec :
  - la désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé,
  - le nom et la qualification du salarié remplacé, lorsque le contrat est conclu pour motif d'absence,
  - les travaux qui nécessitent l'embauche supplémentaire, lorsqu'il s'agit de surcroît de travail.

.....

b) le terme du contrat :

- lorsque le contrat comporte un terme précis :

- la date d'échéance du terme et celle avant laquelle le salarié doit demander à l'employeur s'il envisage ou non de prolonger les relations, contractuelles au-delà du terme,
- éventuellement une clause prévoyant un report du terme (cf. paragraphe 221-4), et la durée du délai que doit respecter l'employeur pour notifier au salarié son intention de ne pas renouveler le contrat.

- lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis :

la durée minimale pour laquelle le contrat est conclu, et, s'il est conclu pour motif d'absence, la durée du délai que doit respecter l'employeur pour notifier au salarié son intention de ne pas prolonger les relations contractuelles au-delà de la durée minimale.

c) la durée de la période d'essai éventuellement prévue (cf. paragraphe 222)

Tout contrat de travail n'ayant pas fait l'objet d'un écrit est présumé avoir été conclu pour une durée indéterminée.

Par ailleurs, l'absence de l'une des mentions obligatoires énumérées ci-dessus est susceptible d'être assimilée à une absence d'écrit et, par conséquent, de nature à entraîner une requalification en contrat à durée indéterminée.

Application à E.D.F.-G.D.F.

Pour les cas ordinaires d'utilisation, il est recommandé aux Unités et Services, lorsqu'ils choisissent la forme de contrat à durée déterminée, de s'inspirer de l'un des modèles de contrats joints.

- (voir annexes 1 - remplacement d'un salarié  
II - surcroît exceptionnel et temporaire d'activité  
III - exécution d'une tâche occasionnelle).

Il est à noter que l'emploi des jeunes scolaires et étudiants embauchés durant les vacances scolaires est à considérer comme un remplacement partiel dans le cadre d'une absence temporaire (voir modèle de contrat : annexe 1 bis), ce qui peut entraîner une rémunération inférieure à celle définie au paragraphe 224.

23 - Contrat de travail à durée indéterminée

(inchangé)

3 - FIN DES RELATIONS CONTRACTUELLES

31 - Contrat à durée déterminée

310 - Expiration et résiliation du contrat de travail

310-1 - Expiration du contrat

(Code du Travail - article L 122-3-7) "Le contrat à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme", sous réserve que soit respecté un délai de prévenance (cf. paragraphe 311).



Le terme peut être :

- soit précis (contrat de date à date)
- soit incertain, (lors de la réalisation de l'objet pour lequel le temporaire a été embauché).

Le contrat de travail à durée déterminée peut être suspendu dans les mêmes conditions que le contrat à durée indéterminée (cf. paragraphe 324 b), mais "la suspension du contrat de "travail à durée déterminée ne fait pas obstacle à l'échéance de "ce contrat" . (Code du Travail, article L 122-3-6).

Lorsque le contrat prend fin pendant une période de suspension ou que le report du terme intervient durant cette même période, l'Unité doit cependant respecter les dispositions relatives au délai de prévenance (cf. paragraphes 311-1, 311-2 et 311-3) comme si le contrat n'était pas suspendu.

(Code du Travail - article L 122-3-11) "Si la relation "contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme "du contrat, celui-ci devient un contrat; à durée indéterminée," et "le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au "terme de ce contrat" à durée déterminée.

#### 310-2 - Résiliation du contrat

(Code du Travail - article L 122-3-9). Le contrat à durée déterminée ne peut être résilié ayant l'échéance du terme qu'en cas :

- d'accord entre les parties
- de faute grave d'un co-contractant
- de force majeure

Par ailleurs, la rupture anticipée du contrat par résolution judiciaire à la demande de l'une des deux parties est toujours possible.

La partie qui prend, en dehors des cas susvisés, l'initiative d'une rupture anticipée du contrat pourra être condamnée à verser des dommages et intérêts à l'autre partie dans les conditions suivantes :

- la résiliation anticipée du contrat de travail par l'employeur ouvrira 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 éventuelle de fin de contrat visée au paragraphe 310-3
- la résiliation anticipée du contrat de travail par le salarié ouvrira droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi par ce dernier.

.../...

### 310-3 - Indemnité de fin de contrat

(Code du Travail - article L 122-3-5) "Lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat qui constitue un complément de salaire".

"Cette indemnité est calculée en fonction de la rémunération du salarié et de la durée du contrat ; son taux ne peut être inférieur à un minimum fixé" . . . à 5 % du montant de la rémunération totale brute due au salarié (primes comprises) pendant la durée du contrat.

Le bénéfice de cette indemnité qui s'ajoute à la rémunération totale brute n'est ouvert que si le contrat est conclu pour :

- une absence temporaire du salarié
- un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité
- l'exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable

mais elle n'est pas due dans les deux hypothèses suivantes :

- en cas de rupture du contrat durant la période d'essai (cf. paragraphe 222)
- en cas de rupture anticipée due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure

Cette indemnité est versée si les relations contractuelles ne se poursuivent pas au-delà du terme prévu, ou si, lorsque cette possibilité existe, elles se poursuivent sous forme d'un nouveau contrat à durée déterminée. Par contre, elle n'est pas due si le contrat se transforme en contrat à durée indéterminée ou s'il y a admission au stage.

### 311 - Délai de prévenance

En raison du caractère précaire des contrats à durée déterminée, le législateur, dans l'intention de lever les incertitudes du salarié quant à l'issue de son emploi, a prévu l'obligation pour l'employeur de notifier au salarié son intention à cet égard en respectant un délai de prévenance lorsqu'il entend mettre fin aux relations contractuelles.

Ce délai est de (Code du Travail - article L 122-3-8, alinéa I) :

- 1 jour par semaine de travail si la durée du contrat est inférieure à 6 mois (Il s'agit de jours ouvrés par rapport à des semaines civiles, et les semaines commencées sont décomptées comme des semaines entières).
- 1 mois si la durée du contrat est égale ou supérieure à 6 mois

(Code du Travail - article L 122-3-8, alinéa EV) "L'inobservation des délais ci-dessus prévus ouvre droit à une indemnité d'un montant égal aux rémunérations qu'aurait perçues le salarié s'il avait travaillé pendant une durée correspondant au délai dont-il n'a pas bénéficié".

311-1 - Contrats de date à date non renouvelables

Lorsque l'employeur n'envisage pas de poursuivre les relations contractuelles sous forme d'un contrat à durée indéterminée, -c'est le cas dans nos Etablissements, si l'Unité n'envisage ni le transformation du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, ni l'admission au stage- l'obligation de prévenance mise à sa charge est subordonnée à l'initiative du salarié, qui devra poser la question suffisamment tôt pour que le délai mentionné ci-dessus puisse être respecté.

Ce délai est calculé selon la durée totale du contrat (durée initiale si aucune clause de renouvellement n'a été prévue ou durée totale lorsque le terme e été reporté).

Pour déterminer la date avant laquelle le salarié doit formuler sa demande (date qui doit être précisée dans le contrat), il y aura lieu de tenir compte du temps nécessaire à l'acheminement du courrier.

311-2 - Contrats de date à date renouvelables

L'ordonnance instaure également un délai de prévenance dans le cas où, un renouvellement étant prévu, l'employeur décide de ne pas user de cette faculté.

(Code du Travail - article L 122-3-8, alinéa 1f)  
"Lorsque le contrat comporte une clause de report du terme, l'employeur doit de sa propre initiative et avant la survenance du terme, notifier au salarié son intention de ne pas renouveler le contrat en respectant le délai mentionné ci-dessus.

Ce délai est calculé selon la durée initiale prévue eu contrat.

311-3 - Contrats à terme incertain

a) Contrat conclu pour remplacer un salarié absent

(Code du Travail - article L 122-f-8, alinéa III).  
Dans ce cas "lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, l'employeur doit de sa propre initiative \*\*notifier au salarié son intention de ne pas prolonger les relations contractuelles au-delà de la durée minimale en respectant le délai mentionné ci-dessus.

.../...

Ce délai est calculé selon la durée minimale indiquée au contrat.

Si l'Unité est informée d'une prolongation d'absence du salarié après qu'elle ait notifié la rupture des liens contractuels au remplaçant, un accord pourra prévoir la possibilité de poursuivre le contrat initial ; mais l'Unité n'aura plus, par la suite, de délai de prévenance à respecter.

De même, si le contrat se poursuit eu-delà de la durée minimale, du fait de la prolongation de l'absence du salarié connue assez tôt de l'Unité pour quelle n'ait pas recouru un délai de prévenance, l'Unité n'aura pas, non plus, de délai de prévenance à respecter.

b) Autres contrats

Dans les deux cas où le contrat peut ne pas être de date à date (contrat conclu pour des emplois à caractère saisonnier ou pour des emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée), aucun délai de prévenance n'est obligatoire.

La demande écrite du salarié (cf. paragraphe 311-1) et les notifications de l'employeur (cf. paragraphes 311-1, 311-Z et 311-3) doivent être faites par lettre recommandée avec accusé de réception.

312 - Succession de contrats à durée déterminée\*

(Code du Travail - article L 122-3-12) "A l'expiration du "contrat conclu pour une 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'une période égale au tiers de la durée de ce "contrat".

Cependant ces dispositions limitant la succession des contrats à durée déterminée ne sont pas applicables en cas de Contrat conclu :

- suite à une nouvelle absence du salarié remplacé
- pour les emplois à caractère saisonnier
- pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée.

.../...

En outre dans tous les cas où une limitation est prévue à la succession de contrats, cette limitation tombe lorsque le contrat est rompu avant terme du fait du salarié, ou lorsque, pour un contrat CM- portant une clause de report du terme que l'employeur entend faire jouer, le salarié s'oppose au report.

(Code du Travail - article L 122-3-14) Tout contrat conclu en méconnaissance de ces dispositions est réputé à durée indéterminée.

313 - Autorisation du service de la main d'oeuvre

Même texte que l'ex-paragraphe 312.

N.B. : l'ex-paragraphe 313 "Dispositions propres au mineur non émancipé" est supprimé.

314 - Indemnisation du chômage

(Inchangé)

.....

MODELE DE CONTRAT-TYPE

(terme incertain )

Objet : Contrat à durée déterminée  
Absence temporaire ou suspension  
du contrat de travail d'un salarié

M . . \*

Nous vous confirmons votre engagement à titre d'agent non statutaire à compter du ... pour exercer la fonction de . . . .

Vous êtes engagé pour la durée de l'absence de M . . . (nom, prénom, qualification)... occupant un poste de ... actuellement en ... (a), la durée minimale de ce contrat étant de . . . .

Si nous ne souhaitons pas prolonger le présent contrat au-delà de cette durée minimale, nous vous en préviendrons en respectant un délai de ... (jours ou mois) . . . (b).

Vous aurez à effectuer une période d'essai de . . . (jours, semaines ou mois) . . . (c) au cours de laquelle chacune des parties sera libre de résilier le contrat à tout moment et sans préavis ni indemnité.

Si le contrat se poursuit au-delà de la durée minimale visée ci-dessus, il cessera le lendemain du jour de reprise d'activité de M.... Il peut toutefois être interrompu avant ce terme, en cas d'accord de chacune des parties, de faute grave ou de force majeure. Toute rupture injustifiée de la part de l'une ou l'autre des parties ouvrira droit, au bénéfice de la partie lésée, à des dommages et intérêts calculés selon les dispositions légales.

Votre rémunération brute mensuelle est fixée à ... F. pour une durée normale de travail de ... heures par semaine.

En outre à l'expiration du présent contrat, sauf dans le cas d'une rupture anticipée de votre fait, de faute grave de votre part ou de force majeure, il vous sera versé une indemnité de fin de contrat correspondant à ... % (d) du montant de la rémunération totale brute que vous aurez perçue pendant toute la durée du contrat.

.../...

Porter le motif d'absence de l'agent à remplacer : congé annuel, maladie, accident, maternité, congé sans solde à titre exceptionnel, . . .

cf. paragraphe 311

cf. paragraphe 322

Vous devrez vous conformer à notre réglementation intérieure et serez, pour toutes clauses non prévues au présent contrat, soumis à la législation de droit commun sans pouvoir en aucune manière vous réclamer des dispositions applicables au personnel statutaire des Industries Electrique et Gazière.

Vous serez affilié au régime général de Sécurité Sociale ainsi qu'au régime complémentaire de retraite I.R.C.A.N.T.E.C. (non cadre) ou A.G.I.R.C. (cadre) et subirez à ces divers titres sur la rémunération brute indiquée ci-dessus les retenues prévues par la réglementation en vigueur.

Pour régulariser cet engagement, nous vous prions de bien vouloir nous retourner un des deux exemplaires ci-inclus de la présente lettre daté et signé par vos soins sous la mention manuscrite "lu et approuvé".

t: Contrat  
Emploi  
vacance

Fait à le en 2 exemplaires

MODELE DE CONTRAT  
(terme précis)

Contrat à durée déterminée  
Emploi des jeunes durant les  
vacances scolaires

M ...

Comme suite à votre demande, nous vous proposons, à titre d'agent non statutaire, un emploi durant les vacances scolaires.

Vous êtes engagé pour une durée déterminée du ... au ... inclusivement, pour effectuer le remplacement partiel d'agents de nos Etablissements actuellement en congé annuel, et participer à des travaux de ...

Avant l'arrivée à échéance du terme susvisé, vous aurez la possibilité de nous demander nos intentions quant à une prolongation éventuelle du contrat ; il \*conviendrait alors que votre demande soit formulée par lettre recommandée avec accusé de réception et nous parvienne au plus tard le . . . . . (a).

Pour un mois complet d'activité, vous percevrez une rémunération brute de F. . . . indemnité de congé non pris incluse. A l'issue de votre contrat, il vous sera versé en outre une indemnité de fin de contrat correspondant à . . . % (b) de votre rémunération totale, sauf dans le cas de rupture anticipée de votre "fait, de faute grave de votre part ou de force majeure.

Pendant toute la durée du contrat, vous devrez vous conformer à notre réglementation intérieure et serez, pour toutes clauses non prévues au présent contrat, soumis à la législation de droit commun sans pouvoir en aucune manière vous réclamer des dispositions applicables au personnel statutaire des Industries Electrique et Gazière .

Vous serez affilié au régime général de Sécurité Sociale ainsi qu'au régime complémentaire de retraite I.R.C.A.N.T.E.C. et subirez à ces divers titres sur la rémunération brute indiquée ci-dessus les retenues prévues par la réglementation en vigueur.

Pour régulariser cet engagement, nous vous prions de bien vouloir nous retourner un des deux exemplaires ci-inclus de la présente lettre daté et signé par vos soins sous la mention manuscrite "lu et approuvé".

Fait à            le            en 2 exemplaires

(a) cf. paragraphe 311

(b) cf. paragraphe 310 7



MODELE DE CONTRAT

(terme précis)

Objet : Contrat à durée déterminée  
Survenance d'un surcroît exceptionnel  
et temporaire d'activité

M ...

Nous vous confirmons votre engagement à titre d'agent non statutaire à compter du ... pour exercer la fonction de ...

Vous êtes engagé pour une durée de ..., soit jusqu'au ... inclusivement, afin de pallier un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité.

Durant l'exécution du présent contrat vos tâches seront les suivantes

...

Vous aurez à effectuer une période d'essai de ... (jours ou semaines) ... (a) au cours de laquelle chacune des parties sera libre de résilier le contrat à tout moment, et sans préavis ni indemnité.

(1)

Il peut toutefois être interrompu avant le terme précisé initialement en cas d'accord de chacune des parties, de faute grave ou de force majeure. Toute rupture injustifiée de la part de l'une ou l'autre partie ouvre droit, au bénéfice de la partie lésée, à des dommages et intérêts calculés selon les dispositions légales.

(2)

A l'échéance de ce contrat, il vous sera possible de formuler auprès de nos Etablissements une demande, par lettre recommandée avec accusé de réception, pour que vous soit notifiée notre intention de ne pas poursuivre nos relations contractuelles. Cette demande devrait alors être faite avant le ... (b).

.../...

a) cf. paragraphe 222

b) cf. paragraphe 311

1) En cas de renouvellement prévu, insérer l'une des deux Formules suivantes :

I - Le contrat pourra être renouvelé une fois pour une durée de ..

II - Le contrat pourra être renouvelé une fois dans les conditions prévues par la loi.

3) En cas de renouvellement prévu, insérer la clause suivante:

"Si notre intention est de ne pas renouveler le présent contrat, nous vous en notifierons notre décision avant le ... 'b'".

Votre rémunération brute mensuelle est fixée à . . . F. pour une durée normale de travail de . . . heures par semaine.

En outre à l'expiration du présent contrat, sauf dans le cas d'une rupture anticipée de votre fait, de faute grave de votre part ou de force majeure, il vous sera versé une indemnité de fin de contrat correspondant à . . . %(c) du montant de la rémunération totale brute que vous aurez perçu pendant toute la durée du contrat.

Vous devrez vous conformer à notre réglementation intérieure et serez, pour toutes clauses non prévues au présent contrat, soumis à la législation de droit commun sans pouvoir en aucune manière vous réclamer des dispositions applicables au personnel statutaire des Industries Electrique et Gazière....

Vous serez affilié au régime général de Sécurité Sociale ainsi qu'au régime complémentaire de retraite I.R.C.A.N.T.E.C. (non cadre) ou A.G.I.R.C. (cadre) et subirez à ces divers titres sur la rémunération brute indiquée ci-dessus les retenues prévues par la réglementation en vigueur.

Pour régulariser cet engagement, nous vous prions de bien vouloir nous retourner un des deux exemplaires ci-inclus de la présente lettre daté et signé par vos soins sous la mention manuscrite "lu et approuvé".

Fait à le -en 2 exemplaires.

(c) cf. paragraphe 310-3

MODELE DE CONTRAT  
(terme précis )

Objet : Contrat à durée déterminée  
Exécution d'une tâche occasionnelle

M ...

Nous vous confirmons votre engagement à titre d'agent non statutaire à compter du ... pour exercer la fonction de ...

Vous êtes engagé pour une durée de ... soit jusqu'au ... inclusivement, afin de participer à la réalisation des tâches suivantes :

...

Vous aurez à effectuer une période d'essai de ... (jours ou semaines ... (a) au cours de laquelle chacune des parties sera libre de résilier le contrat à tout moment, et sans préavis ni indemnité.

(1)

Il peut toutefois être interrompu avant le terme précisé initialement en cas d'accord de chacune des parties, de faute grave ou de force majeure. Toute rupture injustifiée de la part de l'une ou l'autre partie ouvre droit, au bénéfice de la partie lésée, à des dommages et intérêts calculés selon les dispositions légales.

(2)

A l'échéance de ce contrat, il vous sera possible de formuler auprès de nos Etablissements une demande, par lettre recommandée avec accusé de réception, pour que vous soit notifiée notre intention de ne pas poursuivre nos relations contractuelles. Cette demande devrait alors être faite avant le ... (b).

.../...

) cf. paragraphe 222

) cf. paragraphe 311

) En cas de renouvellement prévu, insérer l'une des deux formules suivantes :

I - Le contrat pourra être renouvelé une fois pour une durée de ...

II - Le contrat pourra être renouvelé une fois dans les conditions prévues par la loi.

) En cas de renouvellement prévu, insérer la clause suivante :

"Si notre intention est de ne pas renouveler le présent contrat, nous vous notifierons notre décision avant le ... (b)."

Votre rémunération brute mensuelle est fixée à . . . F. pour une durée normale de travail de . . . heures par semaine.

En outre à l'expiration du présent contrat, sauf dans le cas d'une rupture anticipée de votre fait, de faute grave de votre part ou de force majeure, il vous sera versé une indemnité de fin de contrat correspondant à . . . % (ci du montant de la rémunération totale brute que vous aurez perçu pendant toute la durée du contrat.

Vous devez vous conformer à notre réglementation intérieure et serez, pour toutes clauses non prévues au présent contrat, soumis à la législation de droit commun sans pouvoir en aucune manière vous réclamer. des dispositions applicables au personnel statutaire des Industries Electrique et Gazière.

Vous serez affilié au régime général de Sécurité Sociale ainsi qu'au régime complémentaire de retraite I.R.C.A.N.T.E.C. (non cadre) ou A.G.I.R.C. (cadre) et subirez à ces divers titres sur la rémunération brute indiquée ci-dessus les retenues prévues par la réglementation en vigueur.

Pour régulariser cet engagement, nous vous prions de bien vouloir nous retourner un des deux exemplaires ci-inclus de la présente lettre daté et signé par vos soins sous la mention manuscrite "lu et approuvé".

Fait à le en 2 exemplaires

(c) cf. paragraphe 310-3