



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE



# CONTRATS ATYPIQUES

# SOMMAIRE

## Préambule

### Cartographie

**CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ?**

### Les textes de référence

Le cadrage européen

Le cadre national, l'évolution

### Le contrat de travail à durée déterminée

#### Les éléments clés du CDD

L'aspect exceptionnel du recours

Pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire

#### Conclusion du contrat

Énumération limitative des cas de recours.

Dispositions spécifiques aux contrats spéciaux.

Catégorisation des recours

Les modalités de conclusion du contrat de travail à durée déterminée

Exigence d'un écrit.

Définition précise du motif.

Clauses légales obligatoires.

Mentions obligatoires pour tous les contrats.

Mention spécifique au contrat de remplacement.

Égalité de traitement, défini par l'art. L. 1242-14

Rémunération de référence.

Maintien de l'ancienneté

Prévention des risques professionnels

Droit à la formation

## Cessation du CDD

Mode de rupture

### Le contrat d'intervention à durée déterminée

Prestataires

Sport

### Le CDD spécifique

#### Le contrat saisonnier

#### L'enquêteur vacataire et le CEIGA

#### Pigiste

#### Le CDDU (Contrat à durée déterminée d'usage) Artistes

#### Le contrat de travail intermittent

#### Le Contrat à durée indéterminée

#### Intérimaire

#### Références légales

#### Code du travail

Article L1221-2

Article L1242-2

Article L1242-3

Article L1242-12

Article L1242-14

Article D1242-3

Article L1243-2

Article L1243-11

Article L1244-1

Article L3123-33

Article L3123-34

Article L4142-2

Article L7112-1

#### Code du sport

Article L222-2

Article L222-2-1

Article L222-2-3

Article L222-2-4

#### Travaux cités

# PRÉAMBULE

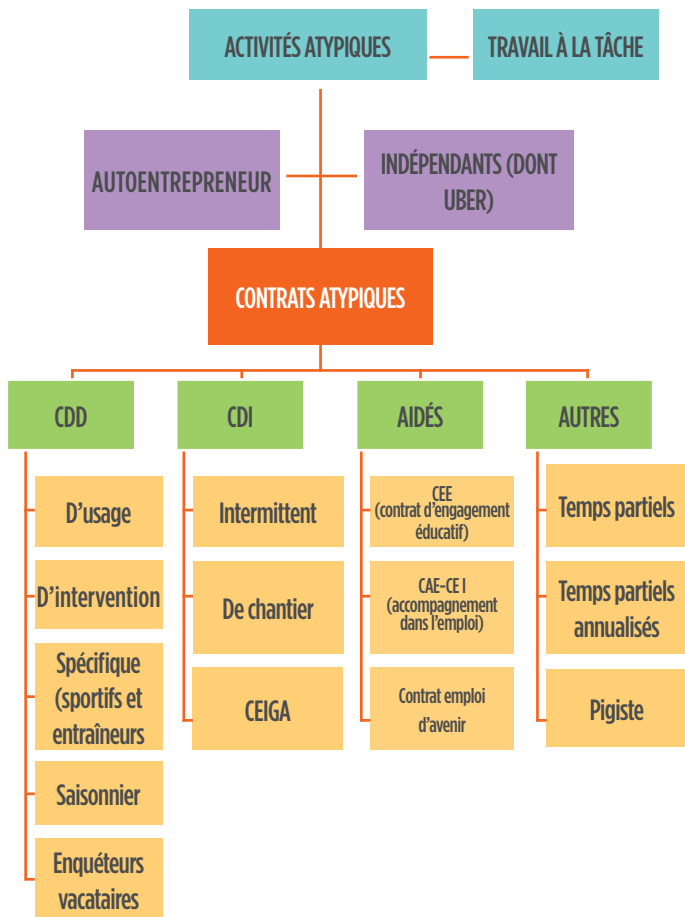
Le TOG 2017-2021, adopté lors du Congrès de Nantes, débute naturellement son chapitre revendicatif par l'emploi : « L'emploi ou l'exercice d'une activité professionnelle rétribuée est la première pierre pour reconstruire du lien social porteur d'avenir et d'espoir ».

Le TOG rappelle que « notre modèle social est construit sur le CDI à temps plein » qui doit rester la composante centrale des contrats de travail avec la référence aux 35 h.

Toutefois, la réalité est toute autre pour de nombreux salariés de nos secteurs (spectacle vivant, audiovisuel, culture, animation, sport, animatrices de vente, portage de presse, distribution, ingénierie, sondage, jeux vidéo...) qui ne sont pas régis par le contrat à durée à indéterminée (CDI) mais par des contrats de travail atypiques.

Par définition, un contrat atypique est un contrat de travail qui comprend **l'ensemble des emplois qui sont précaires, à temps partiel, mais aussi les emplois à durée déterminée (CDD).**

# CARTOGRAPHIE



# CDD, CDI : COMMENT ÉVOLUENT LES EMBAUCHES ET LES RUPTURES DEPUIS 25 ANS ?

EN 2017

3,5 CDD

de moins de 1 mois/  
par Trimestre



88 %  
des salariés  
en cdi



40 %

des CDD <1 mois /Trimestre



30 %

des CDD = 1 jr



PART DES EMBAUCHES :

76 % de CDD en 1993,

87 % de CDD en 2017



<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/cdd-cdi-comment-evoluent-les-embauches-et-les-ruptures-depuis-25-ans>

# LES TEXTES DE RÉFÉRENCE

## LE CADRAGE EUROPÉEN

### OBLIGATION D'INFORMATION SUR LES CONDITIONS DU CONTRAT ET LES ÉLÉMENTS ESSENTIELS

Certains textes s'immiscent toutefois dans cette matière en s'intéressant de manière générale à l'information du travailleur et, de manière particulière, aux formes atypiques de travail : temps partiel, durée déterminée et travail intérimaire.

Ainsi, dans le prolongement de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux du travailleur, la directive n° 91/533 (1) du 14/10/1991 institue **l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat**

En termes de contenus, l'information porte sur les « **éléments essentiels** » de la relation de travail.

La liste, identité des parties, lieu de travail, qualification de l'emploi, date de début et durée prévisible de la relation, durée du travail et des congés payés, salaire, rattachement à un accord collectif, clauses particulières en cas d'expatriation n'est pas limitative et s'étend à l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires sur la simple demande de l'employeur (2).

Il faut noter que le droit français n'est pas conforme à cette énumération, se contentant de bribes d'information (3).

1. JOCE, no L 288, 18 oct. 1991, p. 32

2. CJCE 8 févr. 2001, Lange, aff. C-350/99, Rec. I. 1061

3. Cf. Art. R. 1221-9 et R. 1221-1 du Code du travail

## LE CADRE NATIONAL, L'ÉVOLUTION

Tout d'abord, la définition du contrat à durée déterminée a longtemps été formulée par référence à la notion civiliste du terme : un événement futur et certain, dont la réalisation ne dépendait pas exclusivement de la volonté de l'une des parties.

Il appartenait aux contractants de préciser la durée de la convention ; à défaut d'expression de volonté, cette durée était réglée suivant l'usage des lieux ou de la profession (1).

Par ailleurs, le CDD présente une apparente sécurité de l'emploi, car l'impossibilité théorique des parties de se séparer avant le terme prévu, sauf à engager leur responsabilité contractuelle, assurait aux salariés une certaine sécurité de l'emploi pendant la durée convenue du contrat.

Mais cette apparente sécurité pouvait se retourner contre ses titulaires en ne leur garantissant la stabilité de l'emploi que pendant un temps parfois très court, à l'issue duquel l'employeur n'était tenu à aucune obligation ; et il n'en restait pratiquement rien lorsque le terme était imprécis.

Enfin, la jurisprudence a évolué dans le sens d'une rigueur accrue pour l'appréciation de la notion de terme certain. C'est ainsi qu'elle a considéré comme étant à durée indéterminée les contrats à durée maximum, les contrats à durée limitée prévoyant une faculté de résiliation unilatérale au profit de l'une ou l'autre des parties. En effet, la stipulation d'une clause envisageant la résiliation unilatérale du contrat de travail à durée déterminée à la discrétion des parties crée une incertitude sur le moment où le contrat expirera effectivement. La jurisprudence a également qualifié de contrats à durée indéterminée les contrats à durée minimum ne permettant pas d'en fixer le terme avec précision dès la conclusion.

1. Art. L. 122-2 Code du travail ancien.

# LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

CDI = ct de droit commun

CDD = Exceptionnel et dérogatoire

Ne doit pas pourvoir à l'emploi  
«normal» et «permanent»

Limité à l'exécution de tâche  
précise et temporaire

Le contrat de travail à durée indéterminée **demeure le contrat de droit commun.**

Le caractère exceptionnel et dérogatoire du recours au contrat à durée déterminée est souligné par l'article L. 1221-2 du Code du travail qui énonce : « *Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail. Toutefois, le contrat de travail peut comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou résultant de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu dans les cas et dans les conditions mentionnées au titre IV relatif au contrat de travail à durée déterminée* ».



## LES ÉLÉMENTS CLÉS DU CDD

### L'ASPECT EXCEPTIONNEL DU RECOURS

Selon l'article L. 1242-1 : « *Un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise* ».

Un employeur ne peut envisager le recours au contrat à durée déterminée que comme un moyen de **faire face à des besoins momentanés de renfort, de transition et de remplacement** objectivement identifiables, besoins auxquels il ne peut être répondu par une modification immédiate de l'organisation du travail ou par du personnel permanent.

### POUR L'EXÉCUTION D'UNE TÂCHE PRÉCISE ET TEMPORAIRE.

L'article L. 1242-2 précise que le contrat à durée déterminée « *ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire* ».

Mais, surtout, il prévoit une liste limitative des cas de recours, liste supprimée par l'ordonnance de 1986. Un contrat de travail à durée déterminée **ne peut être conclu « seulement » que dans les cas énumérés à l'article précité**, sous peine de sanctions civiles et pénales.

Il est en conséquence interdit aux parties de déroger aux dispositions d'ordre public fixant les conditions de recours au contrat de travail à durée déterminée

## CONCLUSION DU CONTRAT

Qu'il s'agisse de la délimitation des cas de recours ou de la détermination de la durée du contrat, une intense activité jurisprudentielle s'est développée. À maintes reprises, la Cour de cassation a dû rappeler que le contrat à durée déterminée **ne peut être utilisé pour pourvoir un poste permanent dans l'entreprise** ; il s'agit d'un principe général applicable à tous les cas de recours au contrat à durée déterminée.

### *Énumération limitative des cas de recours.*

L'embauche sous contrat à durée déterminée est désormais circonscrite à des hypothèses ou à des secteurs d'activité bien précis.

### **DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX CONTRATS SPÉCIAUX.**

Certains contrats « spéciaux » conclus au titre de la politique de l'emploi et de la formation, qu'ils soient destinés à favoriser l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi ou à assurer un complément de formation professionnelle au salarié obéissent à un régime spécifique inspiré de leur finalité.

## CATÉGORISATION DES RECOURS

### *Contrats à durée déterminée liés aux impératifs de l'entreprise*

Il existe des situations d'attente qui justifient que certains emplois, bien que liés à « l'activité normale et permanente de l'entreprise », puissent être pourvus de façon provisoire.

La plupart dépendent de la survenance d'un fait concret, extérieur, impliquant que l'emploi ne sera pas durable, même s'il correspond à un poste permanent. Si, dans certains cas de recours, la durée du contrat peut être incertaine, dans la majorité des autres le terme devra être précis et ne pourra excéder une durée légale maximale.

- Remplacement d'un salarié, du chef d'entreprise ou de son conjoint (L. 1242-2 1<sup>er</sup>)
- Fin d'un contrat d'apprentissage (L. 1242-4)
- Départ d'un salarié permanent

### *Contrats à durée déterminée et fluctuations de la vie de l'entreprise*

- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (L. 1242-2 2<sup>ème</sup>)

## **Contrats à durée déterminée et nature de l'activité de l'entreprise**

Cette catégorie, à laquelle fait référence l'article L. 1242-2, 3<sup>ème</sup>, comprend les emplois à caractère saisonnier, mais aussi ceux pour lesquels, dans certains secteurs d'activité, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée. Ils ont en commun le fait que le contrat à durée déterminée **a toujours été le mode normal d'établissement de la relation contractuelle**, et s'inscrit dans une démarche habituelle tenant à la nature ou aux caractères de l'activité concernée.

- Emplois à caractère saisonnier
- Emplois pour lesquels il est d'usage de recourir au contrat à durée déterminée

## **Contrats à durée déterminée liés à la politique de l'emploi et de la formation Art. L. 1242-3**

Les situations énumérées à l'article L. 1242-3 s'articulent autour de deux dispositifs : les unes se rattachent à un ensemble de « dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi » ; les autres envisagent les possibilités de formation en entreprise lorsque « l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions fixées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ».

## **Contrats conclus au titre des dispositions favorisant le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi**

Cette première catégorie de contrats donne lieu à intervention des pouvoirs publics en faveur d'entreprises qui recrutent des demandeurs d'emploi et s'engagent à les garder pour une durée minimale au moins égale à celle de la garantie d'emploi qui conditionne l'octroi de l'aide publique

Les contrats dont il s'agit sont, notamment :

- Le contrat de professionnalisation (1)
- Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (2) a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. Il peut, afin de développer l'expérience et les compétences du salarié, prévoir, par avenant, une période d'immersion auprès d'un autre employeur dans les conditions prévues à l'article L. 8241-2. Le contrat de travail, associé à une convention individuelle de contrat d'accompagnement dans l'emploi, est un contrat de droit privé soit à durée déterminée, conclu en application de l'article L. 1243-3, soit à durée indéterminée. Il porte sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs. La durée de ce contrat de travail de droit privé ne peut être inférieure à 6 mois, ou 3 mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine.

1. L. no 2004-391 du 4 mai 2004 ; L. no 2009-1437 du 24 nov. 2009 ; Art. L. 6325-1 s. du Code du travail

2. CAE. – Art. L. 5134-20 et svt.

- Le contrat emploi-jeune a pour objet de promouvoir le développement d'activités créatrices d'emplois pour les jeunes répondant à des besoins émergents ou non satisfaits et présentant un caractère d'utilité sociale, notamment dans les domaines des activités sportives, culturelles, éducatives, d'environnement et de proximité (art. L. 5134-1). Le contrat emploi-jeune est un contrat de travail de droit privé établi par écrit. Il peut être à durée indéterminée ou à durée déterminée en application du 1o de l'article L. 1242-3.
- Le contrat « senior ». Afin de « faciliter le retour à l'emploi » du chômeur âgé et de « lui permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de sa retraite à taux plein », un ANI du 13 octobre 2005 (avenant du 9 mars 2006), prévoit la création d'un nouveau cas de recours au contrat à durée déterminée. Le décret no 2006-1070 du 28 août 2006 (JO 29 août) intègre dans le code du travail le « contrat à durée déterminée seniors » (1) conclu en application de l'article L. 1242-3 du Code du travail, au titre de la politique de l'emploi. Compte tenu de sa finalité, il pourrait, dérogeant au droit commun, être conclu pour pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Le CDD senior peut être conclu par « tout employeur, à l'exception des professions agricoles » qui en sont expressément exclues (2). Quant au salarié concerné, il doit satisfaire aux trois conditions cumulatives suivantes : être âgé de plus de 57 ans, être inscrit comme demandeur d'emploi depuis plus de trois mois ou bénéficiaire d'une convention de reclassement personnalisé et avoir besoin d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de sa retraite à taux plein.

1. Art. D. 1242-2 et D. 1242-7

2. Art. D. 1242-2

## ***Contrats par lesquels l'employeur assure un complément de formation professionnelle***

Cette seconde catégorie de contrats vise certaines situations dans lesquelles l'employeur accepte de prendre en stage des salariés, en cours ou en fin d'études, afin de leur dispenser un complément de formation pratique.

L'article D. 1242-3 définit limitativement les catégories de salariés pouvant être engagés sous contrat à durée déterminée.

### **LES MODALITÉS DE CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE**

#### **CONCLUSION**

Un écrit

Un motif précis

Des clauses obligatoires

Egalité de traitement

Egalité de rémunération

Prévention des risques professionnels

Droit à la formation

## EXIGENCE D'UN ÉCRIT

Sur le plan formel, l'une des premières garanties des contractants réside dans l'exigence d'un écrit constatant l'existence d'un contrat à durée déterminée : « *Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée* » (1).

## DÉFINITION PRÉCISE DU MOTIF.

La rédaction de l'article L.1242-12, exige que le contrat comporte « *une définition précise de son motif* ». Cette exigence figurant avant la phrase « À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée », le régime de requalification doit donc le même que celui concernant l'absence d'écrit.

L'objet du contrat doit être défini avec précision, ce qui va bien au-delà de la simple référence à un motif général quelconque de recours. Non seulement les **parties doivent indiquer la cause légitimant la conclusion du contrat à durée déterminée, mais elles doivent, par exemple, préciser les tâches nécessitant un embauchage supplémentaire pour « surcroît d'activité », « exécution d'une tâche occasionnelle », ou « exécution de travaux urgents de sécurité »**, ou bien la nature de l'activité et celle de l'emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée, toutes précisions permettant d'identifier et de vérifier les motifs mentionnés dans le contrat

## CLAUSES LÉGALES OBLIGATOIRES.

Outre la définition précise du motif du contrat, celui-ci doit également comporter un certain nombre de clauses obligatoires précisées par la loi

1. Art. L. 1242-12



## **MENTIONS OBLIGATOIRES POUR TOUS LES CONTRATS.**

Les mentions obligatoires, dont certaines sont spécifiques à quelques cas de recours au contrat à durée limitée, sont les suivantes :

- pour tous les contrats à durée déterminée, la désignation du poste de travail, en précisant si ce poste figure sur la liste prévue à l'article L. 4154-2 (postes présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité), l'emploi occupé, 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 du salaire (majoration, avantages en nature, etc.), l'intitulé de la convention collective applicable, le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire, ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.
- Pour les contrats affectés d'un terme précis, la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement.
- Pour les contrats ne comportant pas de terme précis, la durée minimale d'embauche.
- Pour les contrats de remplacement, conclus au titre de l'article L. 1242-2, 1°, 4° et 5°, le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée ; enfin, lorsque, conformément à l'article L. 1242-3, 2°, l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle, la nature des activités auxquelles participe l'intéressé durant son séjour en entreprise.

## MENTION SPÉCIFIQUE AU CONTRAT DE REMPLACEMENT.

Concernant les contrats de remplacement, la circulaire du 29 août 1992 apporte deux précisions :

S'il s'agit d'un remplacement « en cascade », il convient d'indiquer « le nom et la qualification du salarié réellement absent et pas le nom et la qualification du salarié effectivement remplacé ».

Lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée est conclu pour remplacer un salarié « *dans l'attente de l'entrée en service effective de son successeur embauché par contrat à durée indéterminée, le salarié dont le nom et la qualification doivent être précisés dans le contrat est celui qui a effectivement quitté l'entreprise* »

## ÉGALITÉ DE TRAITEMENT, DÉFINI PAR L'ART. L. 1242-14

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

## RÉMUNÉRATION DE RÉFÉRENCE.

Une circulaire du 14 mars 1986 précise que pour déterminer la rémunération brute qui servira de référence, « *le salaire à prendre en considération doit être **le salaire de base ainsi que les majorations, primes et indemnités à périodicité mensuelle ou non** lorsqu'elles constituent une obligation conventionnelle ou lorsqu'il est d'usage qu'elles soient versées à tout le personnel ou encore à tous les salariés appartenant à la même catégorie professionnelle. Il y a donc lieu de se référer aux définitions de la convention collective applicable à la branche d'activité dont dépend l'entreprise à défaut de convention d'entreprise ou d'établissement, et à l'usage pratiqué dans l'entreprise en tout état de cause* ». Enfin, « *si une réévaluation des salaires a lieu dans l'entreprise, celle-ci devra être répercutée dans la rémunération du salarié en cours de contrat* ».

## MAINTIEN DE L'ANCIENNETÉ

L'art L. 1243-11 du Code du travail précise que « *lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée [...] le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme de ce contrat* ». L'ancienneté du salarié est donc appréciée à compter du jour de son entrée dans l'entreprise.

## PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le Code du travail fait obligation à tout chef d'établissement d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, au bénéfice de tous les salariés embauchés, y compris ceux liés par un contrat de travail à durée déterminée (1).

## DROIT À LA FORMATION

Les dispositions légales et conventionnelles (2) tendent à donner aux titulaires de contrat à durée déterminée de véritables possibilités de formation et à renforcer leurs chances d'accéder à la stabilité de l'emploi.

La formation professionnelle constitue, en effet, un moyen privilégié pour valoriser au maximum les périodes de travail effectuées sous contrat à durée déterminée dans la perspective de l'insertion ou de la réinsertion dans un emploi durable.

## CESSATION DU CDD

### MODE DE RUPTURE

#### RÉSILIATION ANTICIPÉE

Accord des parties  
Faute grave, force majeure ou inaptitude  
Conclusion d'un CDI (art. L. 1243-2)

#### ARRIVÉE DU TERME

Pas d'information préalable du salarié  
Versement prime  
Poursuite au delà du terme, CDI : L. 1243-11

#### POURSUITE DES RELATIONS CONTRACTUELLES

Attn, cas possibles de CDD successifs : L. 1244-1  
(remplacement, emploi saisonniers ou d'usage)

1. Art. L. 4142-2  
2. Cf. ANI des 24 mars 1990 et 5 déc. 2003

# LE CONTRAT D'INTERVENTION À DURÉE DÉTERMINÉE

## PRESTATAIRES

Références	Points clés	Commentaires
<p>L. 1242-2 : CDD d'usage</p> <p>CCN : <b>Prestataires de services, IDCC 2098</b></p> <p>Avenant du 13/2/06 relatif à l'animation commerciale (étendu)</p>	<p>Proposé 10 jours calendaires avant le début de l'animation commerciale.</p> <p>Temps de travail et contrôle (art. 4)</p> <p>Mentions obligatoires</p> <p>Durée minimale 7h (sauf exception, 4h)</p> <p>Temps annexes d'animation : 30mn par période maximale de 7 jours consécutifs et/ou par animation, quel que soit le nombre de jours pour une même animation.</p> <p>Consacrés à la formation, à la préparation et à la restitution de l'information.</p> <p>Rémunération (Cf. grille conventionnelle): revalorisée selon l'ancienneté (idem pour indemnités km et repas. A la fin de mission, indemnité précarité de 10% et congés payés 10% art. 9).</p> <p>Indemnisation si annulation de la mission</p> <p>Si au cours des 12 derniers mois et si au -500 même employeur, un CDI peut être proposé (avec versement prime d'intermittence de 2,5%) (art. 11 et 12)</p> <p>Durée minimale = 80% nbre d'heures travaillées, mini 500h</p> <p>Succession de CDD (art. 8) : pas de délai de carence sauf si dépasse 4 mois</p>	<p>Connaissances fragmentaires du milieu</p> <p>« Blacklistage » par les entreprises si refus de mission</p> <p>Conversion CDD en CDI intermittent pas systématique</p>

## SPORT

Références	Points clés	Commentaires
<p>L. 1242-2 : CDD d'usage</p> <p>CCN : sport, IDCC 2511</p> <p>Art. 4.7.2 (1) Contrat d'intervention</p>	<p>Réservé à l'organisation de compétitions ou manifestations sportives nationales ou internationales, d'une ampleur exceptionnelle et d'une durée limitée dans le temps.</p> <p>Pour la mise en œuvre des tâches spécifiquement liées à tous les services nécessaires à la qualité et au bon déroulement de ces compétitions ou manifestations</p> <p>Durée liée à celle de l'évènement</p> <p>Contrepartie : prime d'intervention d'un montant égal à 10 % du montant de la rémunération totale brute. Pas due si transformation en CDI</p>	<p>Exclusion des évènements régionaux ou locaux.</p> <p>Tâches d'accueil, de restauration, d'entretien, etc..</p> <p>La durée du travail peut être portée à 60h hebdo, dans la limite de 3 semaines = heures au-delà de la durée légale doivent être majorées.</p> <p>Cas de rupture, voir CDD commun</p>

# LE CDD SPÉCIFIQUE

Références	Points clés	Commentaires
Loi n° 2015-1541 du 27/11/15	La durée d'un contrat de travail ne peut être inférieure à la durée d'une saison sportive fixée à 12 mois sauf cas de dérogation énumérés dans L222-2-4.	Sportif professionnel salarié entraîneur professionnel salarié
Art. L222-2 du Code du sport		
Art. L222-1 (dérogation relative aux dispositions du Code du travail)	Formalisme du contrat, L222-2-5	
loi n°2017-261 du 27/3/17	Les fédérations sportives ou ligues professionnelles peuvent prévoir une procédure d'homologation du contrat	
Art. L. 222-2-3 et svt (modalité du CDD)		

# LE CONTRAT SAISONNIER

Le travail saisonnier se caractérise par **l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année**, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons (récolte, cueillette ...) ou des modes de vie collectifs (tourisme...). Cette variation d'activité doit être indépendante de la volonté de l'employeur.

Références	Points clés			
L.1242-23ème	<p>Il faut que le salarié occupe un poste réellement « temporaire » c'est-à-dire qu'il ne correspond pas à un besoin d'emploi permanent au regard de l'activité effective de l'entreprise.</p> <p><b>2 types de CDD saisonniers :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Les contrats « à terme certain » (également appelés « à terme précis »)</li><li>• Les contrats « à terme incertain » (ou « à durée minimale »).</li></ul> <p>Les premiers sont des CDD « de date à date », c'est-à-dire conclus durant une période donnée, précisée par une date de début et une autre de fin.</p> <p>Les seconds durent le temps de la saison agricole ou touristique. Ils doivent obligatoirement mentionner une durée minimum fixée librement par l'employeur et le salarié.</p> <p>Si le Code du travail ne prévoit pas de durée maximum pour un CDD saisonnier, le ministère du Travail estime qu'un tel contrat ne peut pas durer plus de huit mois puisqu'il correspond à une activité ne pouvant être exercée toute l'année.</p> <p><b>Durée du travail :</b> 35h, les heures au-delà sont majorées (25 et 50%)</p> <p>1 jour de repos/semaine</p> <p><b>Rémunération à l'heure :</b></p> <table><tr><td>80% SMIC si 16 ans</td><td>90% si 17 à 18 ans</td><td>100% au-delà</td></tr></table>	80% SMIC si 16 ans	90% si 17 à 18 ans	100% au-delà
80% SMIC si 16 ans	90% si 17 à 18 ans	100% au-delà		

# L'ENQUÊTEUR VACATAIRE ET LE CEIGA

Références	Points clés	Commentaires
Accord du 16 décembre 1991 de la <b>CCN des BETIC, IDCC 1486</b>	<p>2 catégories de salarié :</p> <p><b>Les enquêteurs vacataires (EV)</b> qui sont des enquêteurs occasionnels, dont l'emploi est par nature temporaire.</p> <p><b>Les chargés d'enquête intermittents</b> à garantie annuelle (<b>CEIGA</b>) dont l'activité s'exerce dans le cadre du travail intermittent</p> <p>Le CEIGA : garantie de salaire au minimum égale à 60% des gains perçus au cours des 12 derniers mois (art. 3 et 5)</p>	<p>CEIGA de moins en moins usité, car peu d'intérêt</p> <p>EV : nombreux problèmes liés aux demandes contentieuses de requalification en CDI</p> <p>EV : risque fréquent de « blacklistage » si refus de mission</p> <p>Une demande des OP est en cours afin de revoir l'ensemble de l'annexe et des statuts des salariés</p>



# PIGISTE

Définition : typographe, journaliste, rédacteur, correcteur, etc.. Payé à la pige, c'est-à-dire rémunéré à la tâche (par ex. nombre de caractères ou de pages).

Le statut du pigiste journaliste a pour intérêt de permettre de collaborer à un ou plusieurs médias. Ses droits sont définis par la Loi Cressard du 4/07/74 qui reconnaît aux journalistes pigistes le statut de journaliste professionnel et notamment des indemnités de licenciement (Cf. Art. L. 7112-1 du Code du travail).



## POUR ALLER PLUS LOIN

<http://pigistes-cfdt.fr/> : site complet sur la thématique de la pige

<http://www.journalistes-cfdt.fr/>

## Références

CCN des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987, IDCC 1480  
Accord du 7 novembre 2008 relatif aux journalistes rémunérés à la pige

# LE CDDU (CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE) ARTISTES

Références	Points clés
CCN pour les entreprises artistiques et culturelles du 1 <sup>er</sup> janv. 1984, IDCC 1285	L'annexe C de l'accord du 24/6/08 liste les fonctions des emplois artistiques, administratifs et techniques pour lesquelles le recours au CDDU est autorisé.
CCN des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012, IDCC 3090	* Attn : liste modifiable par accord collectif spécifique à chaque branche du spectacle vivant
Accord 24 juin 2008 relatif à la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé, art. 3.3	Possibilité transformation CDDU en contrat à durée indéterminée s/conditions (Cf. Art. 4.1, accord)

# LE CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT

Le contrat de travail intermittent a pour objet de pourvoir des emplois permanents qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées (Art. L 3123-34).

Ce dispositif a, selon la circulaire MES/CAB/2000-003 du 3 mars 2000, deux objectifs :

- *«prendre en compte la spécificité des secteurs professionnels connaissant d'importantes fluctuations d'activité sur l'année liées notamment au rythme scolaire, au tourisme, aux spectacles, au cycle des saisons et de permettre aux entreprises de ces secteurs de s'adapter en leur donnant la possibilité de conclure des contrats de travail intermittents pour pourvoir des emplois permanents, s'agissant d'emplois comportant des périodes travaillées et non travaillées» ;»*
- *«assurer aux salariés intermittents une stabilité de la relation de travail et le bénéfice d'un certain nombre de garanties légales».*

En revanche, l'administration précise que l'intermittence n'a nullement pour objet d'autoriser les employeurs à organiser le travail de façon à ne faire appel au salarié qu'en cas de besoin spécifique (travail à la demande) pour pourvoir des emplois ne comportant pas une telle alternance.

Références	Points clés	Commentaires
L. 3123-33	Obligation d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu	Mode dérogatoire d'organisation du temps de travail à temps partiel. * une convention ou accord d'entreprise peut prévoir des conditions de recours différentes de celles définies par la branche ** pas de mise en place possible par voie contractuelle *** l'accord doit définir la ou les catégories d'emplois. Ce sont des emplois permanents qui comportent par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées (Cf. art. suivant). À défaut de convention d'entreprise ou de convention collective étendue l'autorisant est illicite et doit être requalifié en contrat de travail à temps complet. La requalification est dans ce cas automatique et l'employeur ne peut en aucun cas tenter d'apporter la preuve du contraire (Soc. 8 juin 2011, pourvoi n° 10-15087)

Références	Points clés	Commentaires
L. 3123-33	<p>Obligation d'un contrat écrit qui doit notamment mentionner :</p> <p>la qualification du salarié qui doit nécessairement correspondre à l'une des qualifications permettant le recours au contrat de travail intermittent (L. 3123-38)</p> <p>les éléments de rémunération. Il convient de se reporter aux dispositions conventionnelles qui peuvent avoir prévu un lissage de la rémunération</p> <p>la durée annuelle minimale de travail du salarié. Le respect de cette obligation, à laquelle il n'est pas possible de déroger conventionnellement, conditionne l'application de l'ensemble du dispositif. À défaut, le contrat est présumé à temps complet</p>	<p>Les dispositions relatives à la durée minimale légale hebdomadaire moyenne du travail à temps partiel ne s'appliquent pas.</p> <p>l'art. L. 3123-38 autorise que, dans certains secteurs dont la liste est fixée par décret, la durée du travail ne soit pas fixée avec précision dans le contrat, compte tenu de la spécificité de l'activité.</p> <p>* l'absence de mention des périodes travaillées et n/travaillées entraîne la requalification automatique en contrat à temps plein.</p> <p>** le n/respect des dispositions légales concernant la rédaction et les mentions obligatoires du contrat intermittent est puni d'une contravention de 5ème classe (jusqu'à 1.500 €), Cf.art. R. 3124-5</p>

# LE CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE INTÉRIMAIRE

Le Contrat à Durée Indéterminée Intérimaire (CDII) a été créé par l'accord de branche du 10 juillet 2013 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires.

Il s'agit d'un nouveau type de contrat de travail qui permet au salarié d'être embauché à durée indéterminée par son agence d'emploi temporaire tout en réalisant des missions d'intérim variées au sein d'entreprises utilisatrices.

Ces missions sont ponctuées par des périodes d'intermissions permettant aux salariés de bénéficier de formations en conservant un salaire minimum mensuel et une garantie d'emploi au-delà du terme de la mission.

À fin juin 2018, 37.600 contrats ont été signés.

À noter : créé par accord de branche étendu, le CDII a temporairement obtenu une reconnaissance légale par la loi Rebsamen, mais à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2018.

Par un arrêt en date du 12 juill. 2018 (Soc., n° 16-26844), la Cour de cassation vient de juger que les partenaires sociaux n'étaient pas compétents pour créer un tel contrat et remet en question sa validité.

Mais, ayant les faveurs de la ministre du Travail, un amendement au projet de loi « Avenir professionnel » a fait sauter cette limite, inscrivant de facto le CDI intérimaire dans le Code du travail.

## Références

Accord du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires,

## Points clés

Chaque mission donne lieu à la conclusion d'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire.

À la différence du travail temporaire « classique », il n'y a pas de « contrat de mission » à proprement parlé entre l'ETT et l'intérimaire mais une « lettre de mission » formalisant les caractéristiques du travail à accomplir chez l'utilisateur. Son contenu est proche de celui du contrat de mission.

**Le CDI Intérimaire doit être établi par écrit et contenir notamment les mentions suivantes :**

- l'identité des parties ;
- la durée du travail et les modalités d'organisation du travail ;
- pendant les périodes d'intermission, les horaires auxquels le salarié doit être joignable afin de pourvoir aux missions proposées ;
- le périmètre de mobilité dans lequel s'effectuent les missions, tenant compte des particularités, de la spécificité des emplois et de la nature des tâches à accomplir (dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié) ;
- le cas échéant, la durée de la période d'essai ;
- la description des emplois correspondant aux qualifications du salarié dans la limite de trois ;
- le montant de la garantie mensuelle de rémunération ;
- l'obligation de remise au salarié d'une lettre de mission pour chacune des missions qu'il effectue.

## Points clés

**L'accord du 10 juillet 2013 impose par ailleurs d'y faire figurer :**

- le statut : ouvrier/employé ou agent de maîtrise/ technicien ou cadre ;
- les modalités d'attribution et de détermination des congés payés ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite et de prévoyance.

L'accord de branche du 10 juillet 2013 indique que la lettre de mission doit comporter les mentions obligatoires des contrats de travail temporaire, à l'exception de celle relative à la période d'essai

**Certaines règles spécifiques aux contrats de travail temporaire classique ne s'appliquent pas :**

- la période d'essai de la mission ;
- le versement de l'indemnité de fin de mission et de l'indemnité compensatrice de congés payés à l'issue de la mission ;
- les règles de la rupture anticipée de la mission par l'ETT ou l'intérimaire;
- le délai de carence entre deux missions sur le même poste de travail auprès de l'utilisateur.

Par dérogation à l'art. L. 1251-12, la durée de la mission peut être portée à 36 mois.

## Commentaires

Le recours à ce contrat permet donc une mission plus longue au sein de l'entreprise utilisatrice, et ce quel que soit le motif de recours, alors que dans le cadre d'un contrat de travail temporaire classique la durée maximale de la mission dépend du motif de recours.

Par ailleurs, la contrainte du délai de carence qui s'avère souvent difficilement applicable pour les entreprises utilisatrices disparaît dans le cadre du CDIIntérimaire.

## Périodes d'intermission

Lorsqu'il n'est pas en mission auprès d'un utilisateur, il est en intermission. Pendant cette période, il ne travaille pas. Il doit néanmoins se tenir disponible dans un délai d'une demi-journée pour répondre à une sollicitation de l'ETT, pendant les horaires d'ouverture de l'agence.

En application de l'accord du 10 juillet 2013, un refus infondé constitue un motif de licenciement pour faute grave.

Il n'y a pas de motif légitime lorsque les missions :

sont compatibles avec les emplois définis dans le CDI Intérimaire;

sont conformes au périmètre de mobilité du CDI Intérimaire (50 km et 1 h 30 de son domicile) ;

donne lieu à une rémunération au moins égale à 70 % du taux horaire de la dernière mission

## Rémunération

Pendant les périodes d'intermission, le salarié perçoit une rémunération mensuelle minimale garantie.

Celle-ci est égale au produit du montant horaire du Smic par le nombre d'heures correspondant à la durée légale hebdomadaire pour le mois considéré.

Ce montant est majoré de 15 % pour les agents de maîtrise et les techniciens et de 25 % pour les cadres. Il est tenu compte des salaires éventuellement perçus au cours de cette période, à l'exception de la rémunération des heures supplémentaires, des primes exceptionnelles ou liées au poste de travail, ainsi que des sommes versées à titre de remboursement de frais.

## Rémunération

Le CDI Intérimaire crée une relation de travail à durée indéterminée avec l'ETT. Il en résulte que les règles de rupture le régissant sont celles du contrat à durée indéterminée de droit commun. À ce titre, il peut être rompu par un licenciement, une démission, une rupture conventionnelle... En cas de licenciement, la durée de préavis à respecter et l'indemnité de rupture due au salarié sont celles fixées par la loi. La convention collective des salariés permanents des ETT n'est en effet pas applicable à ces salariés.

# RÉFÉRENCES LÉGALES

## CODE DU TRAVAIL

### Article L1221-2

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

Toutefois, le contrat de travail peut comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou résultant de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu dans les cas et dans les conditions mentionnées au titre IV relatif au contrat de travail à durée déterminée.

### Article L1242-2

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

1° Remplacement d'un salarié en cas :

a) D'absence ;

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

c) De suspension de son contrat de travail ;

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité social et économique, s'il existe ;

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

appelé à le remplacer ;

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

3° Emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

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

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

participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ;

6° Recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise le prévoit et qu'il définit :

a) Les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;

b) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini 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 et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;

c) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

### Article L1242-3

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

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



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

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

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

Il comporte notamment :

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

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

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

4° La désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si celui-ci figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, la désignation de l'emploi occupé ou, lorsque le contrat est conclu pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié au titre du 2° de l'article L. 1242-3, la désignation de la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise ;

5° L'intitulé de la convention collective applicable ;

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

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

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

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

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

#### **Article D1242-3**

En application du 2° de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle aux :

1° Candidats effectuant un stage en vue d'accéder à un établissement d'enseignement ;

2° Élèves ou anciens élèves d'un établissement d'enseignement effectuant un stage d'application ;

3° Étrangers venant en France en vue d'acquérir un complément de formation professionnelle ;

4° Bénéficiaires d'une aide financière individuelle à la formation par la recherche ;

5° Salariés liés par un contrat de rééducation professionnelle au sens des dispositions de l'article L. 5213-3 ou des textes relatifs à la rééducation professionnelle des victimes d'accidents du travail et des assurés sociaux.

#### **Article L1243-2**

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

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

1° De la durée totale du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses deux renouvellements, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;

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

Le préavis ne peut excéder deux semaines

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

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

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

La durée du contrat de travail à

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

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

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

1° Remplacement d'un salarié absent ;

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

3° Emplois à caractère saisonnier définis au 3° de l'article L. 1242-2 ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

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

#### **Article L3123-33**

Des contrats de travail intermittent peuvent être conclus dans les entreprises couvertes par une convention ou par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche étendu

qui le prévoit.

#### **Article L3123-34**

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée.

Il peut être conclu afin de pourvoir un emploi permanent qui, par nature, comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Ce contrat est écrit.

Il mentionne notamment :

1° La qualification du salarié ;

2° Les éléments de la rémunération ;

3° La durée annuelle minimale de travail du salarié ;

4° Les périodes de travail ;

5° La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

#### **Article L4142-2**

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité, dans les conditions prévues à l'article L. 4154-2.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 4141-4, le financement de ces actions de formation est à la charge de l'entreprise utilisatrice.

#### **Article L7112-1**

Toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel est présumée être un contrat de travail.

Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties.

Code du sport

#### **Article L222-2**

Les articles L. 222-2-1 à L. 222-2-8 sont applicables :

1° Au sportif professionnel salarié, défini comme toute personne ayant pour activité rémunérée l'exercice d'une activité sportive dans un lien de subordination juridique avec une association sportive ou une société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 ;

2° A l'entraîneur professionnel salarié, défini comme toute personne ayant pour activité principale rémunérée de préparer et d'encadrer l'activité sportive d'un ou de plusieurs sportifs professionnels salariés dans un lien de subordination juridique avec une association sportive ou une société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 et titulaire d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification prévu à l'article L. 212-1.

Une convention ou un accord collectif national détermine les critères à partir desquels l'activité de l'entraîneur professionnel salarié est considérée comme son activité principale.

#### **Article L222-2-1**

Le code du travail est applicable au sportif professionnel salarié et à l'entraîneur professionnel salarié, à l'exception des dispositions des articles L. 1221-2, L. 1241-1 à L. 1242-5, L. 1242-7 à L. 1242-9, L. 1242-12, L. 1242-13, L. 1242-17, L. 1243-7 à L. 1243-10, L. 1243-13 à L. 1245-1, L. 1246-1 et L. 1248-1 à L. 1248-11 relatives au contrat de travail à durée déterminée.

#### **Article L222-2-3**

Afin d'assurer la protection des sportifs et entraîneurs professionnels et de garantir l'équité des compétitions, tout contrat par lequel une association sportive ou une société mentionnée aux articles L. 122-2 et L. 122-12 s'assure, moyennant rémunération, le concours de l'un de ces salariés est un contrat de travail à durée déterminée.

#### **NOTA :**

Conformément à l'article 24 V de la loi n° 2015-1541 du 27 novembre 2015, l'article L. 222-2-3 dans sa rédaction résultant de l'article 14 de la présente loi, s'applique à tout contrat de travail à durée déterminée conclu à compter de la publication de ladite loi. Pour les contrats à

durée déterminée d'usage conclus avant cette même date dans le secteur du sport professionnel, il s'applique à tout renouvellement de contrat ayant lieu après ladite date.

#### **Article L222-2-4**

La durée d'un contrat de travail mentionné à l'article L. 222-2-3 ne peut être inférieure à la durée d'une saison sportive fixée à douze mois. Toutefois, un contrat conclu en cours de saison sportive peut avoir une durée inférieure à douze mois, dans les conditions définies par une convention ou un accord collectif national ou, à défaut, par le règlement de la fédération sportive ou, le cas échéant, de la ligue professionnelle :

1° Dès lors qu'il court au minimum jusqu'au terme de la saison sportive ;

2° S'il est conclu pour assurer le remplacement d'un sportif ou d'un entraîneur professionnel en cas d'absence du sportif ou de l'entraîneur ou de suspension de son contrat de travail ;

3° S'il est conclu pour assurer le remplacement d'un sportif ou d'un entraîneur faisant l'objet de l'opération mentionnée au premier alinéa de l'article L. 222-3.

Les dates de début et de fin de la saison sportive sont arrêtées par le règlement de la fédération sportive ou, le cas échéant, de la ligue professionnelle. La durée du contrat de travail mentionné à l'article L. 222-2-3

ne peut être supérieure à cinq ans, sous réserve de l'article L. 211-5. Afin d'assurer la protection des sportifs et entraîneurs professionnels et de garantir l'équité des compétitions, la durée maximale mentionnée à l'avant-dernier alinéa du présent article n'exclut pas le renouvellement du contrat ou la conclusion d'un nouveau contrat avec le même employeur.

## **TRAVAUX CITÉS**

CORRIGNAN-CARSIN, D. (septembre 2012 (actualisation mars 2018)). Contrat de travail à durée déterminée. Dalloz, Répertoire de droit du travail.

DARES Analyse. (2018). CDD, CDI : comment évoluent les embauches depuis 25 ans. Dares.