Fiche 5 A

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Établir un contrat de travail :

L'embauche d'un salarié se concrétise par l'établissement :
- soit d'un contrat de travail à durée indéterminée,
- soit d'un contrat de travail à durée déterminée,

à temps complet ou à temps partiel.

Si le contrat de travail à durée indéterminée à temps complet peut être verbal, la loi institue une obligation d'écrit pour tous les autres contrats (temps partiel, contrat à durée déterminée, contrat à durée déterminée dit d'usage, contrat à durée indéterminée intermittent).

Le contrat de travail doit respecter les dispositions légales, celles prévues par la convention collective applicable ou par la législation européenne. Un écrit devra faire mention :
- de l'identité des parties ;
- du lieu de travail ;
- du titre, grade, qualité, catégorie d'emploi, caractérisation ou la description sommaire du travail;
- de la date de début du contrat ou de la relation de travail ;
- de la durée prévisible, en cas de contrat ou de relation de travail temporaire ;
- de la durée du congé payé ou les modalités d'attribution ou de détermination de ce congé ;
- de la durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le travailleur en cas de cessation de contrat ou de relation de travail ou, à défaut, les modalités de détermination de ces délais ;
- du montant de base et les autres éléments constitutifs de la rémunération, ainsi que la périodicité du versement ;
- de la durée de travail normale du travailleur ;
- de la référence aux conventions collectives ou accords collectifs applicables.

Rupture du contrat de travail :

1) Période d'essai

La période d'essai désigne la période pendant laquelle, une fois le contrat signé, l'employeur et le salarié jugent de leur capacité à travailler ensemble.

Durant cette période, les deux parties peuvent rompre le contrat sans avoir à respecter de procédure particulière et sans avoir à justifier d'un motif.

Pour un contrat à durée déterminée, la durée de la période d'essai est prévue par la loi, en tenant compte des limites suivantes :

- Le principe de la période d'essai, sa durée et son éventuel renouvellement doivent être conformes à la convention collective ou la loi.

- En fonction de la durée d'emploi et de l'initiative de la rupture, chaque partie doit respecter un délai de prévenance plus ou moins long.

- Elle ne peut être fondée sur un motif extérieur au travail (discrimination notamment).

2) Démission

La démission permet au salarié de rompre son contrat de travail à durée indéterminée de sa propre initiative, à condition de manifester clairement sa volonté de démissionner et de respecter le délai de préavis éventuellement prévu, sauf dispense accordée par l'employeur ou prévue par la convention collective (articles L.1231-1, L.1237-1 et L.1243-1 à L.1243-3 du Code du travail).

3) Rupture conventionnelle

La loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail prévoit une rupture d'un commun accord du contrat de travail qui se matérialise par la signature d'une convention par l'employeur et le salarié.

Le salarié dispose d'un délai de rétractation de 15 jours.

La rupture fait l'objet d'une homologation par l'inspection du travail.

Les modalités de ce type de rupture sont précisées par les articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail.

4) Licenciement

Le licenciement est la rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur.

Le licenciement doit respecter une procédure prévue aux articles L.1232-2 et suivants du code du travail et respecter des conditions de fond, cause réelle et sérieuse (motif personnel ou économique), faute grave ou faute lourde. Les conditions de forme sont les suivantes :

- Convocation à un entretien préalable en vue d'un licenciement notifié par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, respectant d'un délai minimum de 5 jours ouvrables,
- Tenue d'un entretien préalable au cours duquel l'employeur doit exposer le ou les motifs du licenciement (le salarié peut se faire assister) ;
- Notification du licenciement (2 jours ouvrables minimum après l'entretien) ;
- le licenciement doit être notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai congé). Le ou les motifs du licenciement doivent y être énoncés : faute, insuffisance professionnelle, grave ou lourde… (à défaut, le licenciement est réputé sans cause réelle et sérieuse).
- En fonction du motif, l'employeur est tenu de respecter un délai de préavis et de verser au salarié licencié une indemnité de licenciement (le préavis et l'indemnité de licenciement ne sont pas dus en cas de faute grave et lourde) dont les montants sont fixés par la convention collective applicable et par les articles L.1234-1 et L.1234-9 du code du travail.

La loi prévoit des dispositions spécifiques pour les licenciements économiques (difficultés économiques, suppression ou transformation d'emplois, …)

Cas particulier : l'**Inaptitude**

L'état de santé du salarié peut avoir une incidence sur son maintien au poste de travail et conduire à son inaptitude. L'inaptitude ne peut être constatée que par le médecin du travail. Elle ouvre droit à une obligation de reclassement au sein de l'entreprise.
Cette rupture prend la forme d'un licenciement. La procédure de licenciement pour motif personnel doit être appliquée et l'indemnité légale de licenciement ou l'indemnité prévue par la convention collective, est due.

5) Retraite

Le fait pour tout salarié d'atteindre un certain âge ou de pouvoir prétendre à la retraite n'entraîne pas la rupture automatique de son contrat de travail. Pour être effective, cette rupture doit être notifiée par le salarié (départ à la retraite) ou par l'employeur.

5-1 Départ à la retraite

Il s'agit du départ en retraite à l'initiative du salarié, dès lors qu'il peut liquider ses droits à la retraite. Cette liquidation est possible à partir de l'âge légal de départ en retraite qui va progressivement passer à 62 ans d'ici à 2017 (sauf carrières longues débutées avant 20 ans, salariés handicapés ou carrières pénibles). Il doit être notifié à l'employeur. Il donne lieu à un préavis et à une indemnité spécifique de départ en retraite.

N.B. La possibilité de liquider sa retraite ne signifie pas que le salarié puisse forcément bénéficier d'une retraite à taux plein, ce qui dépend de sa durée de cotisation. Il lui appartient de vérifier ce point avec sa caisse de retraite.

5-2 Mise à la retraite

Il s'agit du départ en retraite à l'initiative de l'employeur. Cela n'est possible qu'à partir du moment où le salarié a atteint l'âge requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein quelle que soit sa durée de cotisation. Cet âge va progressivement passer de 65 à 67 ans d'ici à 2017.

Un employeur peut :

- prononcer la mise à la retraite d'office d'un salarié âgé d'au moins 70 ans ;
- lui proposer une mise à la retraite au moins trois mois avant qu'il n'ait atteint l'âge requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein (cf. ci-dessus).

Si le salarié répond favorablement, l'employeur pourra engager la procédure de mise à la retraite.

En cas de réponse négative du salarié ou s'il ne l'a pas interrogé dans les temps, il ne peut procéder à sa mise à la retraite dans l'année qui suit (il lui appartient ensuite de renouveler sa demande tous les ans). Si les conditions de la mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat constitue un licenciement abusif.

Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, il n'est pas prudent de considérer que le silence du salarié emporte consentement à la proposition de mise à la retraite émanant de son employeur.

L'employeur doit respecter un préavis légal ou prévu par la convention collective applicable et verser une indemnité de mise à la retraite (prévue par le code du travail ou la convention collective ou le contrat de travail).

La loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007 « de financement de la Sécurité sociale pour 2008 » institue, à la charge de l'employeur et au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS), une contribution sur les indemnités versées en cas de mise à la retraite d'un salarié à l'initiative de l'employeur, quel que soit l'âge du salarié concerné. Le taux de cette contribution est fixé à 50 % pour les indemnités versées à compter du 1er janvier 2009 (circulaire n° DSS/5B/2008/66 du 25 février 2008).

6) Rupture du contrat à durée déterminée (CDD)

Le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant son terme en application de l'article L.1243-1 du code du travail, sauf accord entre les parties et en cas de faute grave ou de force majeure.

Le CDD peut être rompu en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail. Cette rupture ne peut intervenir qu'à l'issue de la procédure prévue par le code du travail (articles L. 1226-10 et L. 1226-11). La rupture du contrat à durée déterminée prononcée en cas d'inaptitude ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement prévue par le code du travail. Lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle, la rupture du contrat ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur au double de ce montant. Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de fin de contrat (ou « indemnité de précarité »).

Documents à remettre au salarié :

A l'expiration du contrat, y compris en cas de rupture pour faute grave ou force majeure, l'employeur doit remettre au salarié :

- le salaire accompagné du bulletin de paie (l'entreprise doit en conserver un double 5 ans),
- le certificat d'emploi de la caisse des congés spectacles (pour les salariés embauchés en CDDU)
- l'attestation pour Pôle emploi
- le certificat de travail, qui comporte obligatoirement :
  - la date d'entrée du salarié dans l'entreprise quels qu'aient pu être les changements d'employeur ou de forme juridique de cette entreprise ;
  - la date de sortie (celle de fin du préavis, effectué ou non) ;
  - la nature des emplois successivement occupés avec les périodes correspondantes.

Il doit également mentionner :

- le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) et non utilisées, y compris dans le cas défini à l'article L. 6323-17 du code du travail, ainsi que la somme correspondant à ce solde ;
- l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour verser la somme prévue au 2° de l'article L. 6323-18 du code du travail ;
- le solde de tout compte

Fiche 5 B

LE CONTRAT A DURÉE DETERMINÉE dit D'USAGE (CDDU)

Dans le spectacle, il est possible de conclure des contrats à durée déterminée dits «d'usage», pour certains emplois par nature temporaires (article L.1242-2, 3° et article D. 1242-1 du code du travail). **L'emploi proposé ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité « normale et permanente » de l'entreprise**. Il convient donc de prendre en compte ces deux critères lors de l'embauche d'artistes et de techniciens.

La notion d'activité « normale et permanente » ne signifie pas « à temps complet », par exemple :

- dans le spectacle vivant, l'entreprise qui programme des artistes ou des groupes d'artistes différents toutes les semaines pourra recourir au CDDU. En revanche, la même entreprise qui fonctionne de manière normale et permanente les jeudis, vendredis et samedis soirs, prend le risque de la requalification du CDD en CDI si elle recourt à un CDDU pour le poste de « régisseur son » par exemple puisque la sonorisation de la salle résulte de son activité normale et permanente. Dans ce cas, le contrat à durée indéterminée à temps partiel s'impose ;
- dans le spectacle enregistré, un directeur de la photographie et concepteur lumières qui intervient régulièrement dans une émission de télévision à raison de plusieurs jours (1 à 3 jours chaque mois) plusieurs années consécutives, se trouve lié à l'activité normale de chaîne de télévision en sorte qu'il convient de conclure un contrat à durée indéterminée.

À cet égard, il convient de se référer aux dispositions des conventions collectives et des accords interbranches du 24 juin 2008 dans le spectacle vivant public et privé et du 14 octobre 1998 pour le secteur de l'enregistré (liste de fonctions) qui visent notamment à encadrer les conditions d'emploi et de travail.

Plusieurs arrêts de la Cour de cassation sociale (5 mai 2010) ou de la Cour d'appel (Cour d'appel de Paris arrêt du 18 novembre 2010) ont confirmé le contrôle du caractère par nature temporaire en cas de succession de CDD d'usage. D**ès lors que les CDD peuvent être rattachés à l'activité normale et permanente de l'entreprise, ils peuvent être requalifiés en CDI si les éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi ne sont pas établis.**

Sanctions pénales liées à la requalification (article L.1248-1du code du travail) :
« Le fait de conclure un contrat de travail à durée déterminée qui a pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, en méconnaissance de l'article L. 1242-1, est puni d'une amende de 3 750 euros. La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois. »

Règles particulières au CDDU :

- **doit être obligatoirement établi par écrit et comporter la définition précise de son motif (voir modèle fiche n° 5C). A défaut il est réputé conclu pour une durée indéterminée.**
- est conclu pour une durée limitée et précisée, au départ, dans le contrat. Toutefois, le contrat peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu dans un secteur d'activité où il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Il prend fin soit à la date fixée soit - en l'absence de terme précis - lorsque se réalise l'objet pour lequel il a été conclu (retour du salarié remplacé, réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu..).
- ne peut être rompu avant son terme, sauf accord entre les parties et en cas de faute grave ou de force majeure.
- un exemplaire, signé par les deux parties, devra être remis au salarié dans les 48 heures qui suivent l'embauche.

Les dispositions légales et conventionnelles et 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 de travail à durée déterminée, à l'exception des dispositions concernant la rupture du contrat de travail.

A l'expiration du contrat, y compris en cas de rupture pour faute grave ou force majeure, l'employeur doit remettre au salarié :

- le salaire accompagné du bulletin de paie (l'entreprise doit en conserver un double pendant 5 ans),
- le certificat d'emploi de la caisse des congés spectacles,
- l'attestation pour Pôle emploi
- le certificat de travail

Fiche 5 C

MODÈLE DE CONTRAT À DURÉE DETERMINÉE DIT D'USAGE

(Article L 1242-2, 3° du code du travail)

Entre les soussignés,
l'employeur, DÉNOMINATION SOCIALE ou NOM et PRÉNOM
dont le siège, ou le domicile, se trouve situé à : .....

N° SIRET (s'il y a lieu) : .....

représenté par monsieur, madame NOM et PRÉNOM
d'une part, et
le salarié, monsieur, madame, NOM, PRÉNOM (éventuellement pseudonyme)
né(e) le ..... à ..... , n° SS .....
domicilié(e) à : .....
d'autre part,
il a été convenu et arrêté ce qui suit :
Monsieur ou madame NOM et PRÉNOM est engagé(e) en qualité de : .....
Pour : ..... (1)
Pour la période allant du ..... au.....inclus (2)

Objet du contrat : nom du spectacle, du film, de l'enregistrement,..(cf Fiches 3 et 5B) pour lequel le salarié est engagé
N° d'objet si possible :

Pour une rémunération brute
- de ..... € pour ……cachet(s) (artistes du spectacle uniquement)*
- de ..... € pour ..... heures

- convention collective applicable
- l'indemnité de congés payés sera versée par la caisse des congés spectacles (7 rue du Helder 75009 Paris)
- conformément aux articles L.1242, 3° et L 1243-10 du code du travail, aucune indemnité de fin de contrat n'est due.
- les cotisations de retraite complémentaire seront versées à Audiens AGIRC et Audiens ARRCO (74 rue Jean Bleuzen 92177 Vanves cedex)

Fait à ....., le .....

Le salarié (3) L'employeur

Un exemplaire est à remettre au salarié avant la prestation de travail et au plus tard 48 heures après l'embauche.

Nota : Pour les ensembles (troupe, orchestre etc.) le contrat de travail peut être collectif et éventuellement signé par l'un des salariés, mandaté par écrit par les autres. Dans ce cas, le contrat doit faire mention nominale de tous les artistes engagés et comporter le montant du salaire attribué à chacun d'eux.

* sous réserve des dispositions de la convention collective applicable

(1) Le motif du recours au contrat à durée déterminée doit être précisé conformément à l'article L.1242-2 du code du travail)

(2) Si le contrat à durée déterminée est conclu pour un objet déterminé sans pouvoir en préciser le terme, il doit comporter une durée minimale.

3) Faire précéder la signature de la mention manuscrite "lu et approuvé".

Fiche 5 D

LA PRÉSOMPTION DE SALARIAT DES ARTISTES DU SPECTACLE

La présomption de salariat définie aux articles L 7121-2 à 7 du code du travail est une des spécificités de l'emploi d'artistes du spectacle.

En effet, « tout contrat par lequel une personne s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un **artiste** du spectacle en vue de sa production, est présumé être un contrat de travail dès lors que cet artiste n'exerce pas l'activité qui fait l'objet de ce contrat dans des conditions impliquant son inscription au registre du Commerce » (article L. 7121-3 CT).
Sont considérés comme artistes du spectacle, notamment, l'artiste lyrique, l'artiste dramatique, l'artiste chorégraphique, l'artiste de variétés, le musicien, le chansonnier, l'artiste de complément, le chef d'orchestre, l'arrangeur orchestrateur et, pour l'exécution matérielle de sa conception artistique, le metteur en scène (article L 7121-2 CT).

Cette présomption s'applique :

- quelle que soient la nationalité de l'artiste, le type de spectacle (vivant ou enregistré) et la qualification juridique donnée par les parties, au contrat.
- aux artistes de complément (un artiste de complément peut être appelé figurant, doublure, doublure lumière ou silhouette)
- aux enfants dont la participation au spectacle nécessite une autorisation individuelle

Cette présomption subsiste :

- quels que soient le mode et le montant de la rémunération ;
- quelle que soit la qualification donnée au contrat par les parties ;
- même s'il est prouvé que l'artiste conserve la liberté d'expression de son art, qu'il est propriétaire de tout ou partie du matériel utilisé ou qu'il emploie lui-même une ou plusieurs personnes pour le seconder, dès lors qu'il participe personnellement au spectacle (article L 7121-4 CT).

Cette présomption ne s'applique pas:

- aux artistes reconnus comme prestataires de services établis dans un État membre de l'Union européenne ou dans un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen où ils fournissent habituellement des services analogues et qui viennent exercer leur activité en France à titre temporaire et indépendant (article L 7121-5 CT).

Le contrat de travail

Il doit être individuel (article L 7121-6 du code du travail).

Toutefois, il peut être commun à plusieurs artistes lorsqu'il concerne des artistes se produisant dans un même numéro ou des musiciens appartenant au même orchestre (article L 7121-7 du code du travail). Dans ce cas, le contrat doit faire mention nominale de tous les artistes engagés et comporter le montant du salaire attribué à chacun d'eux (article L 7121-7 du code du travail).

Ce contrat de travail peut n'être revêtu que de la signature d'un seul artiste, à condition que le signataire ait reçu mandat écrit de chacun des artistes figurant au contrat (article L 7121-7 du code du travail). Cet artiste, par exemple un chef d'orchestre d'un orchestre de bal, est communément appelé « mandataire ».

Afin de traduire l'arrêt du 15 juin 2006 de la cour de justice des communautés européennes (CJCE) relatif à la présomption de salariat des artistes du spectacle, l'article L. 7121-5 stipule que la présomption de salariat ne s'applique pas aux artistes reconnus comme prestataires de services établis dans un État membre de l'Union européenne où ils fournissent habituellement des services analogues et qui viennent exercer leur activité en France à titre temporaire et indépendant.

La Cour de Cassation rappelle cependant qu'il appartient à l'employeur d'apporter la preuve que les artistes employés sont « reconnus comme prestataires de services établis dans leur Etat membre d'origine où ils fournissent des services analogues ». (arrêt Hartung de la Cour de Cassation du 12 octobre 2010 n° 54894 ; Cour de cassation, chambre civile 2, 4 avril 2012 n°11-14505).

Spectacle et auto-entreprise

La circulaire ***du ministère de la culture du 28 janvier 2010*** relative à la mise en œuvre, pour les artistes et techniciens du spectacle, des dispositions de la loi de modernisation de l'économie n° 2008-776 du 4 août 2008 créant le régime de l'auto-entrepreneur précise que l'artiste du spectacle qui exerce son activité en qualité de salarié dans le cadre des dispositions de l'article L. 7121-3 du code du travail ne peut pas se déclarer auto-entrepreneur pour la même profession.

Spectacle et portage salarial

La lettre du ministère de la culture et de la communication adressée aux préfets de région et aux DRAC le 29 août 2012 précise que le recours au portage salarial dans le secteur du spectacle comporte des risques en vertu de la présomption de salariat. L'absence de renversement de la présomption de salariat entraîne l'obligation pour l'employeur de salarier l'artiste et de procéder aux déclarations sociales sous peine de se rendre passible du délit de dissimulation d'emploi salarié.

Par ailleurs, l'ordonnance n° 2015-380 du 2 avril 2015 relative au portage salarial dispose qu'une entreprise de portage salarial ne peut avoir d'autre activité que le portage salarial. Or le code du travail dispose que le métier d'employeur d'un plateau artistique est celui de producteur de spectacles. Donc une entreprise de portage qui serait également producteur de spectacle aurait deux activités, et serait donc en infraction avec l'ordonnance pré-citée.

Fiche 5 E

DURÉE DU TRAVAIL

Les conventions collectives prévoient les spécificités applicables à chaque secteur en matière de durée du travail, il convient donc de s'y référer.

I. Principes généraux

La durée légale du travail effectif est une durée de référence, fixée à 35 heures hebdomadaires pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, un seuil à partir duquel sont calculées les heures supplémentaires. Il ne s'agit ni d'une durée minimale (les salariés peuvent être employés à temps partiel), ni d'un maximum : des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans le respect des durées maximales au-delà desquelles aucun travail ne peut être demandé.

La durée légale du travail peut être dépassée dans le cadre de la réglementation sur les heures supplémentaires, il faut sur ce point également se référer aux conventions collectives applicables.

Sauf autorisation de l'inspecteur du travail, la durée du travail des travailleurs âgés de moins de 18 ans ne peut dépasser la durée légale du travail.

Toutefois, il existe des durées maximales au-delà desquelles aucun travail effectif ne peut être demandé. Ces durées maximales de travail s'imposent également au salarié qui cumule plusieurs emplois. Sous réserve des dispositions spécifiques prévues par les conventions collectives ou par le code du travail, les durées maximales sont fixées à :
- 10 heures par jour ;
- 48 heures par semaine ;
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. En outre, les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures au minimum et d'un repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien.

L'employeur est tenu d'accorder au moins 20 minutes de pause lorsque le temps de travail quotidien atteint 6 heures.

Les dérogations à la durée du travail sont accordées :
- par l'inspecteur du travail pour les demandes de dérogation relatives à la durée maximale journalière ;
- par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) ou, par délégation, le responsable de l'unité territoriale, ou par subdélégation, l'inspecteur du travail, pour les demandes de dérogation relatives à la durée maximale hebdomadaire.

L'autorité administrative compétente est celle dont relève l'établissement qui emploie les salariés concernés par la dérogation. Sur cette question, on peut se reporter à l'Instruction DGT n° 2010/06 du 29 juillet 2010.

II. Temps partiel

Les articles L. 3123-14-1 à L. 3123-14-4 du code du travail issus de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 prévoient une **durée minimale de 24 heures par semaine pour les contrats de travail à temps partiel** , et encadrent des cas de dérogations à cette règle.

En vertu de ces dispositions, depuis le 1er juillet 2014, les contrats de travail conclus à temps partiel, qu'il s'agisse de contrats à durée déterminée ou à durée indéterminée, doivent prévoir une durée minimale de 24 heures par semaine**,** ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée (104 heures par mois) ou celui calculé sur la période prévue par un accord collectif de temps partiel aménagé.

Selon ces dispositions, il est possible de déroger à cette règle par accord collectif de branche étendu, ou à la demande individuelle, écrite et motivée d'un salarié (pour contrainte personnelle ou en raison de son souhait de cumuler plusieurs activités).

L'ordonnance du 29 janvier 2015 « relative à la simplification et à la sécurisation des modalités d'application des règles en matière de temps partiel » **prévoit que ces dispositions ne sont pas applicables aux contrats courts, d'une durée au plus égale à sept jours .**

De même, cette ordonnance précise que la durée minimale n'est pas applicable aux contrats à durée déterminée et aux contrats de mission (intérim) conclus au titre du remplacement d'un salarié.

N.B. Sont visés par l'ordonnance les quatre cas de remplacement de salarié suivants :
- absence ou suspension de son contrat de travail ;
- passage provisoire à temps partiel ;
- départ définitif précédant la suppression de son poste
- attente de son entrée en service effective lorsq'il est recruté en CDI.

Consulter aussi :
les fiches pratiques du ministère du travail http://travail-emploi.gouv.fr
les conventions collectives (cf Fiche n° 3)