

# B<sub>6</sub>

## Mémento des droits des personnels des EPST – Sntrs-Cgt

### Non titulaires : les CDD (droit public et droit privé)

Créée le 15 novembre 2005 - Dernière modification le 5 février 2010

- A. Contrat de droit public : les caractéristiques particulières
- B. Le contrat de droit privé

## A. Contrat de droit public : les caractéristiques particulières

### Fonction publique d'Etat

Des agents non titulaires peuvent être recrutés :

- lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions recherchées,
- pour les emplois de catégorie A et, dans les représentations de l'Etat à l'étranger, pour les emplois de catégories B et C également, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifie,
- sur des emplois à temps incomplet d'une durée de travail inférieure à 70 %,
- pour répondre à un besoin saisonnier ou occasionnel,
- pour assurer le remplacement de fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel ou indisponibles (en raison d'un congé de maladie, de maternité, ...)
- pour pourvoir un emploi vacant qui ne peut être pourvu immédiatement par un fonctionnaire,
- sur certains emplois particuliers limitativement énumérés tels que par exemple, les emplois des personnels ouvriers de l'État, les emplois d'assistant d'éducation, de maîtres d'internat et de surveillants d'externat des établissements d'enseignement, des emplois de certaines institutions administratives spécialisées (CNIL, COB, Médiateur de la République, ...), les emplois supérieurs dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement, ...,
- en qualité de personnels associés ou invités, sur des emplois d'enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur et de recherche,
- dans la cadre d'un parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat (PACTE),
- dans le cadre d'un programme de formation, d'insertion, de reconversion professionnelles ou de formation professionnelle d'apprentissage.

### Principe

Les emplois permanents de la fonction publique (d'État, territoriale et hospitalière) sont normalement occupés par des fonctionnaires.

A titre dérogatoire, des agents non titulaires peuvent être recrutés sur ces emplois dans un certain nombre de cas limitativement énumérés par la loi.

### Acte d'engagement

L'agent non titulaire est recruté par contrat ou arrêté.

Ce contrat ou cet arrêté précise :

- la disposition législative en application de laquelle l'agent est recruté,
- la définition du poste occupé,
- la date de recrutement,
- la durée de l'engagement,
- les modalités de rémunération,
- les conditions d'emploi de l'agent (temps de travail, sujétions particulières, ...).

### Durée de l'engagement

Motifs de recrutements	Durée de l'engagement
Absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions recherchées	CDD de 3 ans maximum, renouvelable par reconduction expresse, dans la limite de 6 ans au total. Si, à l'issue de la période maximale de 6 ans, le contrat est reconduit, il ne peut l'être que pour une durée indéterminée.
La nature des fonctions ou les besoins du service le justifie	Idem ci-dessus
Emplois à temps incomplet d'une durée inférieure à 70 %	CDI ou CDD, si les agents sont engagés en CDD, la durée maximale du contrat est fixée à 3 ans, renouvelables par reconduction expresse, dans la limite de 6 ans au total. A l'issue de la période maximale de 6 ans, le contrat ne peut être reconduit que pour une durée indéterminée.
Besoin saisonnier	6 mois maximum au cours d'une même période de 12 mois

Motifs de recrutements	Durée de l'engagement
Besoin occasionnel	10 mois maximum au cours d'une même période de 12 mois
Remplacement de fonctionnaires à temps partiel ou indisponibles	égale à la durée des temps partiels ou des absences
Pourvoir un emploi vacant qui ne peut être pourvu immédiatement par un fonctionnaire	1 an maximum
Pourvoir certains emplois particuliers (personnels ouvriers de l'Etat, assistants d'éducation, emplois de certaines institutions administratives spécialisées, ...)	CDI ou CDD, selon les dispositions particulières applicables à ces emplois
Recrutement de personnels associés ou invités sur des emplois d'enseignants-chercheurs	CDD de 6 mois à 3 ans, renouvelable pour une durée maximale de 3 ans
Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (PACTE)	CDD de 12 mois à 2 ans
Apprentissage	CDD de 1 à 3 ans

### La loi 84-16 (Titre II du statut Général des Fonctionnaires) - Extraits :

**Article 3** - Les emplois permanents de l'Etat et des établissements publics de l'Etat énumérés ci-après ne sont pas soumis à la règle énoncée à l'article 3 du titre Ier du statut général (1) :

1° Les emplois supérieurs dont la nomination est laissée à la décision du Gouvernement, en application de l'article 25 du présent titre ;

2° Les emplois ou catégories d'emplois de certains établissements publics figurant, en raison du caractère particulier de leurs missions, sur une liste établie par décret en Conseil d'Etat après avis du conseil supérieur de la fonction publique ;

3° Les emplois ou catégories d'emplois de certaines institutions administratives spécialisées de l'Etat dotées, de par la loi, d'un statut particulier garantissant le libre exercice de leur mission ; la liste de ces institutions et des catégories d'emplois concernées est fixée par décret en Conseil d'Etat ;

4° Les emplois des centres hospitaliers et universitaires occupés par des personnels médicaux et scientifiques soumis aux dispositions de l'ordonnance n° 58-1373 du 30 décembre 1958 ;

5° Les emplois occupés par du personnel affilié aux régimes de retraite institués en application du décret du 24 septembre 1965 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat, de l'article L. 426-1 du code de l'aviation civile et du code des pensions de retraite des marins ;

6° Les emplois occupés par les assistants d'éducation, les maîtres d'internat et les surveillants d'externat des établissements d'enseignement.

Les remplacements de fonctionnaires occupant les emplois de l'Etat et de ses établissements publics mentionnés à l'article 3 du titre Ier du statut général, dans la mesure où ils correspondent à un besoin prévisible et constant, doivent être assurés en faisant appel à d'autres fonctionnaires.

**Article 4** - Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 du titre Ier du statut général, des agents contractuels peuvent être recrutés dans les cas suivants :

1° Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'Etat à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

Les agents ainsi recrutés sont engagés par des contrats à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables, par reconduction expresse. La durée des contrats successifs ne peut excéder six ans.

Si, à l'issue de la période maximale de six ans mentionnée à l'alinéa précédent, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas aux contrats conclus pour la mise en œuvre d'un programme de formation, d'insertion, de reconversion professionnelles ou de formation professionnelle d'apprentissage.

**Article 5** - Par dérogation au principe posé à l'article 3 du titre Ier du statut général des emplois permanents à temps complet d'enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur et de recherche peuvent être occupés par des personnels associés ou invités n'ayant pas le statut de fonctionnaire.

**Article 6** - Les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet, sont assurées par des agents contractuels.

Les fonctions correspondant à un besoin saisonnier ou occasionnel sont assurées par des agents contractuels, lorsqu'elles ne peuvent être assurées par des fonctionnaires titulaires.

**Article 7** - Le décret qui fixe les dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat recrutés dans les conditions définies aux articles 4 et 6 de la présente loi est pris en Conseil d'Etat après avis du Conseil supérieur de la fonction publique. Il comprend notamment, compte tenu de la spécificité des conditions d'emploi des agents non titulaires, des règles de protection sociale équivalentes à celles dont bénéficient les fonctionnaires, sauf en ce qui concerne les régimes d'assurance maladie et d'assurance vieillesse.

\*\*\*\*\*

Pour les personnels sur contrats de droit public de nouvelles dispositions sont prévues par la loi 2005-843 du 26 juillet 2005. Elles concernent les personnes de 50 ans ou moins et celles qui ont des durées de contrats cumulées de 6 ans ou moins :

<sup>1</sup> Article 3 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 (Titre I du Statut Général) : Sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont, à l'exception de ceux réservés aux magistrats de l'ordre judiciaire et aux fonctionnaires des assemblées parlementaires, occupés soit par des fonctionnaires régis par le présent titre, soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires dans les conditions prévues par leur statut.

**Article 13 - I.** - Lorsque l'agent, recruté sur un emploi permanent, est en fonction à la date de publication de la présente loi ou bénéficie, à cette date, d'un congé, en application des dispositions du décret mentionné à l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, le renouvellement de son contrat est soumis aux conditions prévues aux quatrième, cinquième et sixième alinéas de l'article 4 de la même loi.

Lorsque, à la date de publication de la présente loi, l'agent est en fonction depuis six ans au moins, de manière continue, son contrat ne peut, à son terme, être reconduit que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

**II.** - Le contrat est, à la date de publication de la présente loi, transformé en contrat à durée indéterminée, si l'agent satisfait, le 1<sup>er</sup> juin 2004 ou au plus tard au terme de son contrat en cours, aux conditions suivantes :

1° Etre âgé d'au moins cinquante ans ;

2° Etre en fonction ou bénéficier d'un congé en application des dispositions du décret mentionné à l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée ;

3° Justifier d'une durée de services effectifs au moins égale à six ans au cours des huit dernières années ;

4° Occuper un emploi en application de l'article 4 ou du premier alinéa de l'article 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, dans les services de l'Etat ou de ses établissements publics administratifs.

## Les salariés recrutés sur contrat à durée déterminée de droit public sont régis par les dispositions du décret 86-83 (voir la fiche B1).

### Le contenu du contrat

L'agent non titulaire est recruté par contrat ou engagement écrit. Pour les agents recrutés en application des articles 4, 5 et 6 de la loi 84-16, le contrat précise l'article en vertu duquel il est établi, et, éventuellement, s'il intervient en application du 1° ou du 2° de l'article 4 de la loi 84-16 ;

Outre sa date d'effet et la définition du poste occupé, ce contrat ou cet engagement précise les obligations et droits de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale ou d'un statut particulier.

### La prime de fin de contrat

Cette prime (dite « prime de précarité ») ne s'applique pas aux salariés sous CDD de droit public.

### Elections

Les CDD ne participent qu'à deux consultations : les élections au CA du CAES (CNRS et INSERM) ou de leur équivalent dans les autres EPST et à la consultation organisée pour déterminer la représentativité des syndicats parmi les non titulaires pour la désignation des représentants syndicaux au Comité Technique Paritaire de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (CTPM).

## Succession d'engagements de personnel temporaire.

### Succession de périodes d'auxiliaire et de vacataire

Elle est possible dans la limite de 6 mois sur une période de 12 mois consécutifs, que l'agent ait effectué une période de vacataire ou d'auxiliaire.

Pour pouvoir prétendre à un nouvel engagement sur crédits de vacances, une interruption de travail de 6 mois consécutifs est obligatoire pour les agents ayant atteint, sur une période de 12 mois consécutifs, une durée d'emploi de 6 mois en qualité d'auxiliaire ou de vacataire.

### Succession de contrats à durée déterminée

La succession d'un contrat d'auxiliaire et d'un contrat sur poste ou sur convention de recherche est possible dans la limite de 10 mois sur une période de 12 mois courant (article 6 de la loi 84-16) à compter de la date du premier engagement.

Cependant, pour les contrats passés au titre de l'article 4 de la loi 84-16 (1° et 2°) la durée maximale est de trois ans, renouvelables par reconduction expresse.

## Nature et niveaux des travaux confiés aux vacataires et auxiliaires

**Les vacataires :** ils sont engagés pour assurer des travaux de nature ponctuelle et ne s'inscrivant pas dans l'activité régulière et quotidienne du service. Ils sont rémunérés à l'heure, le temps de travail ne pouvant excéder 120 H par mois.

**Les auxiliaires :** ils sont engagés pour assurer des travaux déterminés de courte durée afin de suppléer une absence ou renforcer une équipe dans le cadre de son activité courante. Ils sont rémunérés mensuellement.

### Niveaux des travaux confiés :

- Niveau I (diplôme CAP) = fonction de niveau catégorie C fonction publique = travaux d'exécution.
- Niveau II (diplôme BAC) = fonction de niveau catégorie B fonction publique = travaux d'application.
- Niveau III (diplôme BTS DUT) = fonction de niveau catégorie A fonction publique = travaux d'études techniques.
- Niveau IV (licence) = fonction de niveau catégorie A fonction publique = travaux d'études et de conception.
- Niveau V (doctorat) = fonction de niveau catégorie A+ fonction publique = travaux scientifiques ou techniques hautement spécialisés.

# B. Le contrat de droit privé

*Voir aussi à ce sujet les extraits du Code du Travail à la fiche K45*

## 1. Le contrat doit être écrit

Il doit être rédigé en langue française et indiquer :

- la raison précise pour laquelle est conclu le contrat,
- le montant de la rémunération et ses composantes (primes, accessoires de salaires),

- le poste de travail occupé par le salarié,
- le nom et la qualification du salarié remplacé, s'il s'agit du remplacement d'un salarié.

#### **Autres mentions à préciser sur le contrat :**

- la date de fin du contrat et le cas échéant une clause de renouvellement, ou la durée minimale,
- l'intitulé de la convention collective applicable,
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue,
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire.

#### **Obligations de l'employeur :**

Un exemplaire du contrat écrit, comprenant les éléments légalement obligatoires, doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche. A défaut, le contrat peut être requalifié en contrat à durée indéterminée. Pour les contrats conclus à partir du 20/01/2002, l'employeur contrevenant à ces obligations est en outre passible d'une sanction pénale (amende et/ou emprisonnement).

#### **Durée maximale de la période d'essai**

A défaut d'usages ou de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, la durée ne doit pas dépasser:

- 2 semaines pour un contrat inférieur ou égal à 6 mois,
- 1 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.

## **2. Renouvellement des CDD**

**Le CDD (conclu de date à date) peut être renouvelé une fois si :**

- la possibilité de renouvellement a été prévue au contrat ou dans un avenant soumis au salarié avant le terme prévu,
- la durée totale du contrat, compte tenu du renouvellement, ne dépasse pas la durée maximale autorisée (variable selon le motif du recours au CDD).

Attention, renouveler un CDD consiste à prolonger le contrat initialement conclu. Il ne s'agit pas de la conclusion d'un nouveau contrat.

#### **Délai de carence**

Sauf exception, lorsqu'un contrat à durée déterminée prend fin, il n'est pas possible d'avoir recours sur le même poste de travail à un nouveau contrat à durée déterminée avant l'expiration d'une certaine période, également appelée délai de carence.

**La période de carence est égale:**

- au tiers de la durée du contrat précédent, renouvellement inclus, (tiers-temps) pour les contrats de 14 jours et plus,
- à la moitié de la durée du contrat précédent, renouvellement inclus, pour les contrats de moins de 14 jours.

Ce délai n'est plus calculé en jours calendaires mais en jours ouvrables.

#### **Non respect du délai de carence**

En cas de non respect du délai de carence, le CDD peut être requalifié en contrat à durée indéterminée.

L'employeur s'expose en outre à être condamné à verser une indemnité au moins égale à un mois de salaire et, depuis le 20 janvier 2002, à des sanctions pénales (amende et/ou emprisonnement).

**Le délai de carence ne s'applique pas en cas de:**

- nouvelle absence du salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu,
- emplois saisonniers,
- travaux urgents (sécurité),
- rupture anticipée du fait du salarié.
- refus par le salarié du renouvellement de son contrat,
- contrats conclus au titre des mesures pour l'emploi,
- contrats destinés à pourvoir des emplois pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir au CDD (contrats dits d'usage).

## **3. Fin de contrat**

Si le salarié conserve son emploi après l'échéance du contrat à durée déterminée et qu'aucun accord de renouvellement n'a été prévu, il est considéré comme engagé sous contrat à durée indéterminée.

Dans ce cas, il conserve l'ancienneté acquise au cours de ce contrat. La durée de ce contrat est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat.

#### **Certificat de travail**

Quelle que soit la cause de cessation de contrat, l'employeur doit délivrer un certificat de travail.

## **4. Rupture anticipée du contrat**

Hors période d'essai le contrat ne peut pas être rompu, sauf :

- en cas d'accord entre l'employeur et le salarié,
- en cas de faute grave du salarié ou de l'employeur,
- en cas de force majeure.

Pour les contrats conclus à partir du 20/01/2002, le CDD peut également être rompu à l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée (CDI).

#### **Préavis à effectuer par le salarié dans le cas de rupture pour un CDI**

Le salarié qui rompt son CDD en dehors de la période d'essai pour une embauche à durée indéterminée doit respecter un préavis.

Il est calculé à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines, compte tenu :

- de la durée du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis,

- de la durée effectuée si le contrat ne comporte pas de terme précis.

Le décompte est effectué en jours ouvrés.

#### **Conséquences de la rupture anticipée pour les cas de rupture autorisés**

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

Par ailleurs, le départ volontaire du salarié en période d'essai peut dans certains cas repousser l'examen des droits aux allocations de chômage par l'Assedic.

#### **En cas d'accord entre les parties**

Si la rupture anticipée se fait en accord entre les parties, elle ne donne pas lieu au versement de dommages-intérêts.

En tout état de cause, elle doit s'appuyer sur un écrit.

#### **Sanctions possibles pour l'employeur en dehors des cas de rupture autorisés**

Si l'employeur rompt le contrat en dehors de la période d'essai et des cas autorisés, il doit payer au salarié une somme au moins égale à la rémunération que ce dernier aurait perçue jusqu'au terme du contrat, l'indemnité de fin de contrat devant être calculée sur cette base.

#### **Sanctions possibles pour le salarié en dehors des cas de rupture autorisés**

Si le salarié rompt le contrat en dehors de la période d'essai et des cas autorisés, il peut être condamné par le tribunal à verser à son employeur des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

#### **Formalités de fin de contrat**

Quelle que soit la cause de cessation de contrat, l'employeur doit délivrer au salarié un certificat de travail ainsi qu'une attestation destinée à l'ASSEDIC lui permettant d'exercer ses droits aux prestations d'assurance chômage.

## **5. La rémunération**

### **Principe d'égalité de rémunération**

La rémunération est au moins égale à celle que percevrait, après période d'essai, un autre salarié de l'entreprise en contrat à durée indéterminée (CDI), de qualification équivalente et occupant le même poste de travail.

L'employeur contrevenant à ce principe est passible d'une amende de 3 750 EUR (majorée en cas de récidive) et/ou d'une peine de prison.

### **Indemnité compensatrice de congés payés**

Si le salarié ne peut pas prendre ses congés pendant la durée du contrat, il bénéficie d'une indemnité égale à 10% de la rémunération totale brute qui lui a été versée, indemnité de fin de contrat comprise. L'indemnité de congés payés est due au titre du travail accompli de fait durant le contrat et versée en fin de contrat sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un CDI.

### **Indemnité de fin de contrat**

A l'issue du CDD, si les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un CDI, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat.

Cette indemnité est versée en même temps que le dernier salaire et doit figurer sur le bulletin de paye correspondant.

#### Montant de l'indemnité de fin de contrat

L'indemnité de fin de contrat est égale au minimum à 10% de la rémunération brute totale versée durant le contrat.

Ce taux est toutefois de 6% pour les CDD conclus avant le 20/01/2002.

Ce taux est également de 6% dans les branches dans lesquelles s'applique une convention ou un accord collectif étendu prévoyant, au bénéfice des salariés sous CDD, des contreparties en termes de formation professionnelle, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation.

Dans ce cas, la convention ou l'accord collectif de branche étendu peut prévoir les conditions dans lesquelles ces salariés peuvent suivre, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise et en dehors du temps de travail effectif, des actions de développement des compétences ou de bilans de compétences.

#### L'indemnité de fin de contrat n'est pas due:

- en cas d'emplois saisonniers ou d'emplois pour lesquels l'usage exclut le recours à un CDI,
- en cas de contrats conclus dans le cadre des mesures pour l'emploi ou d'un complément de formation professionnelle,
- à un jeune qui conclut un contrat pendant ses vacances scolaires ou universitaires.
- si le salarié refuse un CDI pour un emploi similaire et une rémunération au moins équivalente,
- en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié,
- s'il a commis une faute grave,
- en cas de force majeure,
- en cas de rupture du CDD au cours de la période d'essai.

Enfin, l'indemnité de fin de contrat n'est pas versée :

- si l'employeur a proposé au salarié de renouveler le contrat et qu'il le refuse (alors que le renouvellement était prévu dès l'origine dans le contrat),
- si au terme du CDD, les relations de travail se poursuivent entre le salarié et l'employeur sous la forme d'un CDI.

## **6. Conditions de travail**

Les conditions de travail sont les mêmes que celles des autres salariés de l'entreprise: durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire, jours fériés, hygiène et sécurité.

Le salarié en CDD bénéficie des mêmes équipements collectifs que les autres salariés : transports, restauration, douches, crèches.

## 7. Formation

Si le salarié occupe un poste présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité, il dispose d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés.

Par ailleurs, il peut bénéficier, sous certaines conditions, d'un congé de formation et d'un congé de bilan de compétences.

## 8. Droits collectifs

Le salarié CDD bénéficie des mêmes droits collectifs que les autres salariés de l'entreprise: exercice du droit syndical par exemple.

Il peut être électeur et éligible aux élections des représentants du personnel au même titre que les autres salariés.

Pour la mise en place de ces élections, il est comptabilisé dans les effectifs de l'entreprise, proportionnellement à son temps de présence dans celle-ci au cours des 12 mois précédents, sauf s'il remplace un salarié absent (ou dont le contrat de travail est suspendu) ou s'il est lié par un CDD conclu dans le cadre de la politique de l'emploi.

## 9. Obligation d'information sur les opportunités d'emploi

L'employeur a obligation d'informer le salarié CDD des postes en contrat à durée indéterminée à pourvoir dans l'entreprise, sous réserve qu'un tel dispositif d'information existe pour les autres salariés de l'entreprise.

## 10. Eléments complémentaires

### Code du travail et conventions collectives

Les références pour les salariés de droit privé (CDD et CDI) sont le Code du Travail et les Conventions collectives.

(Voir en fin de fiche les articles du Code du Travail concernant les CDD)

### Quelques conventions qui concernent des salariés de droit privé travaillant dans les EPST :

Entreprises de propreté : n°3173,

Restauration de collectivités : n°3225

Entreprises de prévention et de sécurité : n°3196

Tourisme social et familial (personnels CAES) : n°3151.

Il est possible de commander ces conventions et d'autres textes réglementaires, auprès de la

**Direction des Journaux Officiels,**

26, rue Desaix

75727 Paris Cedex 15

ou sur le site : [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr)

\*\*\*\*\*

## De nouveaux types de contrats sont apparus (contrats de travail temporaires et autres contrats de mise à disposition).

Voir à ce sujet les articles L1251-1 à L1254-13 du code du travail (Fiche K45 de ce Mémento).