

Article 8 — Rupture

Ce contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme sauf en cas :

- de faute grave,
- de force majeure,
- accord des parties,
- cas où le salarié justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée,
- cas où le salarié est recruté pour une durée maximum de six mois, dans la perspective de recrutement du salarié en contrat à durée indéterminée.

Article 9 — Renouvellement ¹⁴

Le contrat de M. pourra être renouvelé. L'employeur proposera, dans ce cas, un avenant écrit à M. avant le

Article 10 — Indemnité de précarité

À l'issue de ce contrat, le salarié perçoit une indemnité de précarité visant à compenser la précarité de sa situation. Cette indemnité est fixée à de la totalité des rémunérations brutes effectivement perçues pendant la durée du contrat, y compris l'indemnité de congés payés.

Cette indemnité n'est pas due (article Lp. 1231-22 du code du travail) :

- Pour les contrats de travail conclus au titre des dispositions réglementaires destinées à favoriser l'emploi et la formation professionnelle (article Lp. 1231-3 du code du travail) ;
- Lorsque le contrat de travail a été rompu sur l'initiative du salarié ou pour faute grave de ce dernier, ou par l'effet de la force majeure ;
- Lorsque le salarié est immédiatement embauché par le même employeur sous contrat de travail à durée indéterminée.

Article 11 — Dispositions diverses

Les parties s'engagent à se conformer aux clauses et dispositions de la convention collective de
M. déclare formellement n'être lié(e) à aucune entreprise, et être libre de tout engagement antérieur.

En outre, M. s'engage à faire connaître, sans délai, tout changement qui interviendrait dans sa situation, concernant son adresse et sa situation de famille.

Toute contestation née de l'exécution du présent contrat pourra être portée devant un conciliateur de la Direction du Travail pour tentative de règlement à l'amiable ou devant le Tribunal du Travail.

Fait à ,le exemplaires.

L'employeur,

Le salarié,

¹ Le CDD doit être signé par les parties au plus tard à la fin de la première journée de travail du salarié ; à défaut, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée.

² Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, il doit préciser sa durée minimale et il a pour terme la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu. A défaut, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Le CDD a) ne peut avoir une durée initiale supérieure à **UN an** (renouvelable 2 fois). La durée totale du CDD, sauf pour les expatriés, les étrangers et les CDD destinés à favoriser l'emploi, ne peut excéder 2 ans renouvellement compris. La durée du renouvellement peut être différente de celle du contrat initial.

ne peut excéder la **durée de la validité du permis de séjour** lorsqu'il s'agit d'un **salarié de nationalité étrangère** (renouvelable dans les mêmes conditions).

ne peut être supérieure à **TROIS ans** pour les **salariés nationaux** dont la résidence habituelle est située hors de la Polynésie Française lors de l'établissement du contrat (non renouvelable).

ne peut excéder **TROIS ans** et sous réserve que les engagements pris par l'employeur dans le cadre des **dispositifs d'aides** portent sur une durée identique.

e) conclu pour une durée maximum de 6 mois, dans la perspective de recrutement du salarié en contrat à durée indéterminée **ne peut être renouvelé**.

³ Le CDD doit indiquer le motif pour lequel il a été conclu ainsi que son terme. A défaut, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être conclu pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un conflit collectif dans l'entreprise ou pour effectuer certains travaux faisant l'objet d'une surveillance médicale renforcée figurant sur une liste établie par la réglementation de la Polynésie Française.

⁴ Lorsque le contrat est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent, il peut prendre effet 2 jours ouvrés avant l'absence du salarié à remplacer et le terme de ce contrat peut être reporté 2 jours après la reprise de l'emploi par le salarié remplacé. Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée doivent être mentionnés. A défaut, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée.

⁵ A l'expiration d'un CDD conclu pour accroissement temporaire d'activité ou accomplissement d'une tâche définie et non durable, il ne peut être procédé à la conclusion d'un nouveau CDD sur le même poste qu'après un délai égal au 1/3 de la durée du précédent CDD, renouvellement compris. A défaut, le CDD est réputé être à durée indéterminée.

⁶ Se reporter à la note 5.

⁷ Le caractère saisonnier d'un emploi concerne des tâches normalement appelés à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

⁸ À défaut d'usages ou de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison **d'un jour par semaine** deux semaines, lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et **d'un mois dans les autres cas** (article Lp. 1231-10 du code du travail).

⁹ À préciser ou à compléter

¹⁰

¹¹ Voir les classifications professionnelles qui s'appliquent à l'entreprise.

¹²

¹³ Dans le secteur de l'Industrie Hôtelière de la Polynésie Française, le salarié bénéficie de 2 jours de repos hebdomadaire.

¹⁴ Se reporter à la note 2.

¹⁵ Le taux minimum de cette indemnité est fixé à 6 % dans tous les secteurs d'activité, à l'exception des secteurs du gardiennage et du nettoyage qui appliquent un taux fixé à 8 %.

La rémunération de référence comprend le salaire brut et tous les avantages en espèces ou en nature, à l'exclusion des gratifications à caractère aléatoire ou temporaire et des primes ou indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

--