



MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Campagne 2025 de l'inspection du travail

Le recours abusif aux contrats précaires



Fiche à destination des salariés en CDD

Avril 2025



SOMMAIRE

→	Qu'est-ce qu'un contrat à durée déterminée ?	5
→	Quelle est la forme du contrat à durée déterminée ?	5
→	Que doit contenir le contrat à durée déterminée ?	5
→	Comment est calculé la période d'essai ?	5
→	Est-ce que le contrat à durée déterminée peut être rompu au cours de la période d'essai ?	5
→	Quels sont les motifs pour conclure un contrat à durée déterminée ?	6
○	Contrat à durée déterminée de remplacement :	6
○	Contrat à durée déterminée pour accroissement d'activité	6
○	Travaux temporaires	7
○	Contrats spécifiques	7
→	Est-ce que le contrat à durée déterminée peut être renouvelé ?	8
→	Un CDD peut-il succéder à un autre CDD ?	8
→	Quel est le statut du salarié en contrat à durée déterminée ?	9
→	Est-ce que le salarié en contrat à durée déterminée a droit aux congés payés ?	9
→	Est-ce que le salarié en CDD a droit à une indemnité compensatrice de congés payés ?	9
→	Quand se finit le contrat à durée déterminée ?	9
→	Est-ce que le CDD peut être rompu avant l'arrivée du terme ?	9
-	En cas de faute grave ;	9
-	En cas de force majeure ;	9
-	En cas d'inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail.	9
→	Est-ce que le salarié en CDD a droit à une indemnité de fin de contrat ?	10
→	Quels sont les documents remis par l'employeur à la fin du CDD ?	10
→	Qui contacter en cas de problème ?	10

Introduction

10% des travailleurs occupaient un emploi précaire en 2023 (intérim, CDD)¹, avec une part plus forte chez les peu diplômés et les jeunes. Il concerne également majoritairement les travailleurs de nationalité étrangère² et les seniors³.

En France, la précarité du travail a été plus que **multipliée par deux en quarante ans**.

Selon la DARES⁴, en 2019, 39 000 établissements recourent toute l'année à des contrats courts. Une partie de ces contrats courts (environ 9 millions de contrats) pourraient être transformés en CDI ou CDD d'un an pour un volume équivalent à 235 000 emplois de 5 jours par semaine. De plus, les employeurs ont intensifié leur recours aux contrats de courte durée depuis le début des années 2000, accentuant la segmentation du marché du travail et conduisant une partie de la population active à occuper durablement ce type d'emploi⁵.

Des pratiques de contournement des cas de recours aux contrats précaires strictement définis par la loi (*accroissement temporaire d'activité, remplacement de salariés absents, contrats d'usage ou saisonnier, etc.*) sont observées afin, par exemple, de limiter les risques liés à un éventuel ralentissement de l'activité économique de l'entreprise, de tester les compétences du salarié avant de le recruter durablement en CDI, d'éviter d'appliquer la réglementation associée au CDI ou, tout simplement, par habitude de recruter en CDD sur le poste considéré.

Cependant, les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats de travail temporaire (CTT) peuvent avoir **des impacts significatifs sur la vie des travailleurs**.

D'après la DARES, les logiques d'usage des contrats temporaires entraînent des **conditions de travail particulières**, caractérisées par une insécurité de l'emploi et un risque de chômage accrus, fréquemment associé à un faible taux d'accès à la formation et à un salaire moindre.

Les **trajectoires salariales** des salariés en emploi temporaire ne sont d'ailleurs pas comparables à celles de leurs homologues en emploi stable. De même, le sentiment d'appartenir à un groupe d'employés périphériques et de ne pas se sentir suffisamment intégré dans l'entreprise pourrait réduire la satisfaction au travail.

Par ailleurs, ces travailleurs peuvent subir davantage de **difficultés pour concilier vie professionnelle et vie personnelle**, accéder à un logement, obtenir un crédit bancaire et/ou se projeter à long terme.

Par ailleurs, les salariés employés en contrat précaire sont, d'une manière générale, **d'avantage exposés à des conditions de travail difficiles et à des risques d'accidents du travail**.

On constate que les secteurs d'activité ayant le plus fort recours aux contrats précaires présentent également **la plus forte sinistralité au travail** en 2019⁶.

En effet, l'enchaînement de contrats courts et de missions différentes place les travailleurs dans des situations de méconnaissance des lieux de travail, de l'organisation du travail, des méthodes et outils déployés ce qui peut être à l'origine d'accidents du travail mais également de stress et de fatigue.

L'absence d'ancienneté sur le poste est un facteur déterminant de la sinistralité au travail. D'après la CNAM⁷, en 2017, 28% des accidents du travail ayant entraîné au moins quatre jours d'arrêt de travail concernaient des victimes dont l'ancienneté était inférieure à un an.

En 2022 selon la DARES⁸, **dans le secteur de l'intérim, le risque d'accident du travail avec arrêt était deux fois plus élevé que la moyenne**. Les intérimaires exercent fréquemment dans les secteurs à risque et, pour un secteur donné, le risque d'accident est supérieur pour les intérimaires par rapport aux autres salariés.

¹ [Activité, emploi et chômage en 2023 et en séries longues](#)

² [Enquête emploi continu, INSEE 2023](#).

³ [Dares_tableau-de-bord-seniors_T42021.pdf](#)

⁴ [Quelle est l'ampleur du recours aux contrats courts toute l'année ? | DARES](#)

⁵ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/emploi-temporaire-court-long>

⁶ [Les accidents du travail | DARES](#)

⁷ [Accidents du travail en fonction de l'âge de la victime et de son ancienneté dans l'entreprise \(année 2017\)](#)

⁸ [Quels sont les salariés les plus touchés par les accidents du travail en 2019 ?](#)

RAPPEL

La lutte contre le recours abusif aux contrats précaires concourt à rétablir les salariés dans leurs droits pour leur permettre d'avoir des revenus stables et à prévenir les risques professionnels et les accidents du travail dans la mesure où ces travailleurs sont généralement plus exposés.

C'est dans ce contexte que le système d'inspection du travail engage une campagne nationale de contrôle en 2025 relative à la lutte contre le recours abusif aux contrats précaires.

Cette campagne s'inscrit dans le cadre d'action du plan pluriannuel 2023-2025 qui oriente l'activité de l'inspection du travail autour de sa mission essentielle de **protection des droits fondamentaux des travailleurs**. Une part importante de l'activité porte ainsi sur :

- La prévention des risques d'accidents du travail (AT) et des maladies professionnelles ;
- La lutte contre les fraudes ;
- La réduction des inégalités et particulièrement femmes/hommes ;
- La protection des travailleurs les plus vulnérables ;
- La promotion du dialogue social.

Dans la mesure où la situation d'emploi précaire emporte des conséquences lourdes sur la vie personnelle des travailleurs, cette campagne porte l'ambition d'inscrire l'action du système d'inspection du travail dans **l'objectif commun de bien vivre de son travail**. Par ses actions en faveur de la résorption de l'emploi précaire, elle a vocation à agir concrètement sur la **vie des travailleurs et notamment les plus pauvres**.

La campagne comporte une **phase d'information et de sensibilisation** des différents acteurs (partenaires sociaux, entreprises, salariés, représentants du personnel, etc.), une **phase de contrôle** sur la base d'un ciblage des entreprises les plus consommatrices de contrats précaires et une **phase de bilan et d'évaluation de l'action publique** qui sera partagée avec les parties prenantes.

La phase d'information se déroulera à compter d'avril/mai 2025.

Les contrôles débiteront en juin 2025 pour une période de 6 mois. Les suites à interventions et des contre-visites se poursuivront jusqu'en mai 2026 pour permettre aux entreprises de se mettre en conformité avec la réglementation et de remédier aux infractions constatées, notamment via des plans de résorption de la précarité et la pérennisation d'emplois.

Rappel

Cette fiche pratique a vocation à vous présenter les règles applicables à votre contrat de travail.

→ Qu'est-ce qu'un contrat à durée déterminée ?⁹

C'est un contrat de travail qui est conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, seulement dans les cas de recours énumérés par la loi.

→ Quelle est la forme du contrat à durée déterminée ?¹⁰

Il doit obligatoirement :

- Être écrit ;
- Être signé par l'employeur et le salarié ;
- Remis au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables qui suivent l'embauche.

→ Que doit contenir le contrat à durée déterminée ?¹¹

Il doit mentionner au minimum :

- La période d'essai (elle est facultative ; pour être applicable, elle doit figurer dans le contrat de travail) ;
- Le motif de recours ;
- La désignation du poste de travail ;
- Le salaire ;
- La convention collective applicable.

Un modèle de contrat en CDD est disponible sur le **Code du Travail Numérique** :

[Modèle de document : Contrat de travail à durée déterminée \(CDD\)](#)

→ Comment est calculé la période d'essai ?¹²

La durée de la période d'essai est calculée en fonction de la durée du contrat, la loi prévoit :

Durée du Contrat	Durée de la période d'essai fixée par la loi
Inférieure ou égal à 6 mois	1 jour par semaine travaillée dans la limite de 2 semaines
Supérieure à 6 mois	1 mois

Par exemple, un CDD qui débute le 1er juin 2025 et qui se termine le 31 août 2025 aura une période d'essai de 13 jours.

→ Est-ce que le contrat à durée déterminée peut être rompu au cours de la période d'essai ?¹³

La période d'essai peut être rompue par l'employeur ou le salarié en respectant un délai de prévenance variant selon le temps de présence du salarié.

⁹ Article [L. 1242-1 du code du travail](#)

¹⁰ Articles [L. 1242-12](#), [L. 1242-13](#) et [L. 1245-1 du code du travail](#)

¹¹ Article [L. 1242-12 du code du travail](#)

¹² Article [L. 1242-10 du code du travail](#)

¹³ Articles [L. 1221-25](#) et [L. 1221-26 du code du travail](#)

Par exemple, la loi prévoit :

- 24 heures si présence inférieure à 8 jours
- 48 heures si présence entre 8 jours et un mois.

→ Quels sont les motifs pour conclure un contrat à durée déterminée ?¹⁴

- Remplacement d'une absence
- Accroissement temporaire d'activité
- Emploi temporaire
- Emploi spécifique

Voir ci-dessous pour le détail :

○ **Contrat à durée déterminée de remplacement¹⁵ :**

Remplacement d'un salarié momentanément absent ou dont le contrat est suspendu :

Un CDD peut être conclu pour remplacer un salarié, quel que soit le motif de son absence. L'absence (ou la suspension) doit être temporaire. Le contrat doit mentionner le nom et la qualification du salarié remplacé.

Il peut être à terme précis (la date du retour du salarié remplacé est connue), ou imprécis (la date du retour du salarié remplacé n'est pas connue).

Sa durée totale peut être fixée par accord collectif ou à défaut, ne peut excéder 18 mois, renouvellement compris.

Remplacement dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié recruté par CDI :

Un CDD peut être conclu pour occuper le poste laissé vacant par un salarié sous CDI, dans l'attente de l'arrivée d'un nouveau salarié recruté en CDI.

Ce contrat pourra être conclu dans le seul cas où le recrutement définitif du nouveau salarié est réalisé.

Sa durée est limitée à 9 mois.

Remplacement d'un salarié quittant définitivement l'entreprise avant la suppression de son poste :

Un CDD peut être conclu afin de pourvoir un poste temporairement maintenu dans l'attente d'un arrêt d'activité ou d'un changement de technique de production ou de matériel et qui se trouve vacant à la suite du départ du salarié qui l'occupait.

Sa durée est de 24 mois maximum.

Remplacement du dirigeant d'entreprise ou d'un agriculteur non salarié :

Un CDD peut être conclu pour assurer le 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 ou d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale.

Ce contrat peut être conclu à terme précis ou imprécis.

Il ne pourra excéder 18 mois.

Remplacement pour passage temporaire à temps partiel :

Un CDD peut être conclu pour assurer le remplacement d'un salarié provisoirement à temps partiel.

Ce contrat est à terme précis.

Il prendra fin à l'issue du passage à temps partiel.

○ **Contrat à durée déterminée pour accroissement d'activité¹⁶**

Accroissement temporaire d'activité proprement dit :

L'accroissement temporaire d'activité vise l'augmentation temporaire de l'activité habituelle de l'entreprise.

La conclusion d'un CDD pour surcroît temporaire d'activité ne doit pas répondre aux besoins de l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le motif d'accroissement temporaire d'activité qui doit être mentionné dans le contrat, s'apprécie à la date de conclusion du contrat à durée déterminée ou en cas de renouvellement.

Ce contrat ne pourra pas excéder 18 mois.

¹⁴ Articles [L. 1242-2](#) et [L. 1242-4 du code du travail](#)

¹⁵ Article [L. 1242-7 du code du travail](#)

¹⁶ Article [L. 1242-2 du code du travail](#)

Commande exceptionnelle à l'exportation :

La survenance d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens différents de ceux que l'entreprise utilise habituellement.

Ce contrat est de 6 mois minimum et de 24 mois maximum.

Tache occasionnelle :

Un CDD peut être conclu pour une tâche ponctuelle qui ne relève pas de l'activité principale de l'entreprise.

Le contrat ne pourra pas excéder 3 mois.

Travaux d'urgents nécessités par des mesures de sécurité :

Un CDD peut être conclu pour des travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des insuffisances de matériel, des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les personnes.

Le contrat ne pourra pas excéder 9 mois.

○ **Travaux temporaires¹⁷**

Contrats saisonniers :

Un CDD peut être conclu afin de pourvoir des emplois à caractère saisonnier. Ces contrats correspondent à l'exécution de travaux normalement appelés à se répéter chaque année à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons et qui sont effectués pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations.

Le contrat s'arrêtera à la fin de la saison.

Contrats temporaires d'usage :¹⁸

Un CDD peut être conclu pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaires de ces emplois.

L'activité doit figurer sur une liste des secteurs concernés, établie par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu.

L'usage invoqué doit être constant, ce qui signifie qu'il doit être ancien, bien établi et admis dans la profession.

Parmi ces secteurs, on trouve, entre autres, les exploitations forestières, le déménagement, l'hôtellerie et la restauration, le spectacle, les centres de loisirs et de vacances...

Vous pouvez vérifier si le CDD d'usage s'applique dans votre société sur le **Code du Travail Numérique** :

[Embauche en contrat d'usage?](#)

Contrat de vendange¹⁹ :

Un CDD peut être conclu pour les travaux de vendanges, qui s'entendent des préparatifs de la vendange à la réalisation des vendanges, jusqu'aux travaux de rangement inclus.

La durée du contrat est d'un mois.

○ **Contrats spécifiques**

Contrats d'insertion ou de réinsertion²⁰ :

Un CDD peut être conclu au titre des dispositions législatives et réglementaires destinés à favoriser l'embauche de certaines catégories de personnes sans emploi, ou lorsque l'employeur s'engage pour une durée et dans des conditions fixées réglementairement, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Contrats destinés aux seniors²¹ :

Un CDD peut être conclu afin de favoriser le retour à l'emploi des personnes âgées de 57 ans et à leur permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de leur retraite à taux plein.

Ce contrat est conclu pour une durée maximale de 18 mois, renouvelable une fois sans pouvoir excéder 36 mois.

¹⁷ Articles [L. 1242-2](#) et [L. 1242-7](#) du code du travail

¹⁸ Article [D. 1242-1](#) du code du travail

¹⁹ Articles [L. 718-4](#) à [L. 718-6](#) du Code rural et de la pêche maritime

²⁰ Article [L. 1242-3](#) du code du travail

²¹ Articles [D. 1242-2](#) et [D. 1242-7](#) du code du travail

Vous pouvez connaître la durée maximale d'un CDD sur le **Code du Travail Numérique** :
[Quelle peut être la durée maximale d'un CDD ?](#)

→ Est-ce que le contrat à durée déterminée peut être renouvelé²² ?

Renouveler un CDD consiste à prolonger le contrat initial. Seul le CDD à **terme précis** peut être renouvelé. A défaut de dispositions conventionnelles fixant le nombre maximal de renouvellement, il est limité à **2** renouvellements.

Vous pouvez calculer le nombre de renouvellements possibles d'un CDD sur le **Code du Travail Numérique** :
[Combien de fois le contrat de travail peut-il être renouvelé ?](#)

→ Un CDD peut-il succéder à un autre CDD ?²³

A la fin d'un CDD, il n'est pas possible d'avoir recours à un nouveau CDD sur le même poste, avec le même salarié ou un autre salarié, avant un délai de carence. Ce délai est la période entre la fin du CDD et une nouvelle embauche sur le même poste. En l'absence de dispositions conventionnelles, ce délai est fixé par la loi.

Durée du Contrat initial (renouvellement inclus)	Délai de carence fixé par la loi
Inférieure à 14 jours	1/2 de la durée du contrat initial
14 jours ou plus	1/3 de la durée du contrat initial

La durée du CDD est décomptée en jours calendaires (tous les jours du calendrier de l'année civile, y compris les jours fériés ou chômés).

Le délai de carence applicable en cas de succession de CDD sur le même poste de travail court à compter de l'arrivée du terme du CDD initial. Il en est ainsi même lorsque le CDD a été rompu avant son terme.

Si un même salarié est amené dans le cadre de contrats successifs à effectuer le même travail dans des lieux distincts, l'employeur est également tenu de respecter le délai de carence entre chacun d'eux.

Attention : le délai de carence ne s'applique pas en cas de :

- Nouvelle absence du salarié remplacé ;
- Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- Emplois saisonniers ;
- Contrats d'usages ;
- Remplacement du dirigeant d'entreprise (ou collaborateur non salarié) ;
- Contrats conclus pour un complément de formation ou contrats liés à la politique de l'emploi ;
- Rupture anticipée du contrat du fait du salarié ;
- Refus par le salarié du renouvellement de son contrat pour la durée du contrat non renouvelé.

Vous pouvez connaître la durée du délai de carence sur le simulateur suivant du **Code du Travail Numérique** :
[Faut-il respecter un délai de carence entre deux CDD ? Si oui, quelle est sa durée ?](#)

La conclusion de CDD successifs sur un même poste n'est possible qu'à la condition que chacun des contrats en cause ait été conclu pour l'un des motifs permettant la succession de contrats.

La succession de CDD avec le même salarié se trouve elle aussi limitée. Toute relation contractuelle qui se poursuit au terme du contrat initial devient à durée indéterminée.

²² Article [L. 1243-13 du code du travail](#)

²³ articles [L. 1244-1](#), [L. 1244-3](#), [L. 1244-3-1](#) et [L. 1244-4 du code du travail](#)

→ Quel est le statut du salarié en contrat à durée déterminée²⁴ ?

Le salarié sous CDD bénéficie des mêmes droits et avantages que le salarié en CDI.

- Sa rémunération ne peut être inférieure à celle que perçoit un salarié en CDI de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions après sa période d'essai.
- En matière d'hygiène sécurité, il est placé dans la même situation que les autres salariés de l'entreprise. Il bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé d'une périodicité équivalente à celui des salariés en CDI.
- L'employeur doit prendre toutes les mesures utiles pour que les salariés en CDD disposent et utilisent les mêmes équipements de protection que ceux dont bénéficient les salariés sous CDI lorsqu'ils sont occupés sur les mêmes postes de travail.
- Il bénéficie d'une formation à la sécurité identique à celle des salariés permanents. Cette formation pratique doit être renforcée en cas d'affectation sur un poste de travail inscrit sur une liste établie par l'employeur.

→ Est-ce que le salarié en contrat à durée déterminée a droit aux congés payés²⁵ ?

Au même titre qu'un salarié en CDI, le salarié en CDD a droit à un congé annuel. Il peut, si la durée de son contrat le permet, en accord avec son employeur, prendre des congés payés au cours de celui-ci. A défaut de prise de congés, il a droit à une indemnité compensatrice de congés payés.

→ Est-ce que le salarié en CDD a droit à une indemnité compensatrice de congés payés²⁶ ?

Le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés qui ne peut être inférieure au dixième de la rémunération totale brute due au salarié, laquelle comprend l'indemnité de fin de contrat.

Cette indemnité représente le montant des jours de congés acquis et non pris au cours du contrat.

→ Quand se finit le contrat à durée déterminée²⁷ ?

Le CDD cesse de plein droit lors de l'échéance de son terme sans qu'il soit nécessaire de respecter un délai de prévenance. Si le contrat se poursuit après l'échéance du terme, celui-ci devient un CDI. Le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du CDD.

→ Est-ce que le CDD peut être rompu avant l'arrivée du terme²⁸ ?

La loi autorise la rupture anticipée du CDD avant l'échéance du terme :

- S'il y a accord entre l'employeur et le salarié ;
- Si le salarié justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée ;
- En cas de [faute grave](#) ;
- En cas de [force majeure](#) ;
- En cas d'[inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail](#).

- Des modèles de rupture du CDD sont disponibles sur le **Code du Travail Numérique** :
 - [Modèle de document : Rupture anticipée du CDD suite à une embauche en CDI](#)
 - [Modèle de document : Rupture d'un CDD d'un commun accord](#)

²⁴ Articles [L. 1242-14](#), [L. 1242-15](#) et [L. 4142-2](#) du code du travail

²⁵ Article [L. 1242-16](#) du code du travail

²⁶ Article [L. 1243-16](#) du code du travail

²⁷ Article [L. 1243-5](#) et [L. 1243-11](#) du code du travail

²⁸ articles [L. 1226-4](#), [L. 1243-1](#), [L. 1243-2](#), [L. 1243-4](#) du code du travail

→ Est-ce que le salarié en CDD a droit à une indemnité de fin de contrat²⁹ ?

A l'issue de son CDD, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de son contrat. Elle est égale à 10% de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat.

Attention, cette indemnité n'a pas à être versée :

- Lorsque le contrat est un emploi à caractère saisonnier ;
- Lorsque le contrat est destiné à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;
- Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;
- Lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure ;
- Si le contrat est rompu durant la période d'essai.

Un simulateur de calcul de l'indemnité de précarité est disponible sur le **Code du travail Numérique** :
[Simulateur - Calcul de l'indemnité de précarité](#)

→ Quels sont les documents remis par l'employeur à la fin du CDD³⁰ ?

L'employeur est tenu de délivrer au salarié en CDD qui quitte son entreprise :

- Une attestation France-Travail destinée à lui permettre de faire valoir ses droits au chômage ;
- Un certificat de travail ;
- Un solde de tout compte.

→ Qui contacter en cas de problème ?

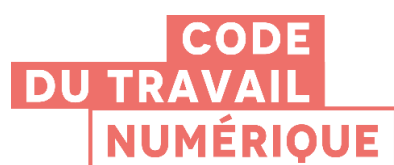
En cas de difficulté dans l'exécution de son contrat de travail, le salarié peut d'abord s'adresser à son employeur pour lui demander de respecter le code du travail et les accords collectifs applicable.

Il peut également :

- S'adresser aux représentants du personnel de sa société si elle est en dotée ([Comité Social et Economique](#)) ;
- Contacter un [syndicat](#) ;
- Se rendre dans [une maison de justice et du droit](#) ;
- Avoir recours à un [avocat](#) ;
- Saisir le [Conseil de Prud'hommes](#) pour résoudre le litige ;
- Contacter [l'inspection du travail afin d'obtenir des renseignements en droit du travail ou demander une intervention de l'inspecteur du travail](#), le cas échéant ;
- Consulter le [code du travail numérique](#).

²⁹ Articles [L. 1242-11](#), [L. 1243-8](#) et [L. 1243-10 du code du travail](#)

³⁰ Articles [L. 1234-19](#), [L. 1234-20](#) et [R. 1234-9 du code du travail](#)



code.travail.gouv.fr