

SESSION 2009

---

**CONCOURS EXTERNE DE RECRUTEMENT  
DE PROFESSEURS DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL  
ET CONCOURS D'ACCÈS À LA LISTE D'APTITUDE**

**Section : COMMUNICATION ADMINISTRATIVE ET BUREAUTIQUE**

**ÉPREUVE TECHNIQUE**

Durée : 5 heures

---

*Calculatrice électronique de poche - y compris calculatrice programmable, alphanumérique ou à écran graphique – à fonctionnement autonome, non imprimante, autorisée conformément à la circulaire n° 99-186 du 16 novembre 1999.*

*L'usage de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire et de tout autre matériel électronique est rigoureusement interdit.*

*Dans le cas où un(e) candidat(e) repère ce qui lui semble être une erreur d'énoncé, il (elle) le signale très lisiblement sur sa copie, propose la correction et poursuit l'épreuve en conséquence.*

*De même, si cela vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, il vous est demandé de la (ou les) mentionner explicitement.*

**NB : Hormis l'en-tête détachable, la copie que vous rendrez ne devra, conformément au principe d'anonymat, comporter aucun signe distinctif, tel que nom, signature, origine, etc. Si le travail qui vous est demandé comporte notamment la rédaction d'un projet ou d'une note, vous devrez impérativement vous abstenir de signer ou de l'identifier.**

**Tournez la page S.V.P.**

## DOCUMENTS REMIS AUX CANDIDATS

Texte du sujet .....	pages	1 à 7
Annexe 1.A : Cadre juridique du transfert d'entreprise.....	page	8
Annexe 1.B : Une convention nationale d'objectifs (extraits) .....	page	8
Annexe 1.C : Déménageurs : attention fragile !.....	page	9
Annexe 1.D : La modification du contrat de travail .....	pages	10 à 11
Annexe 1.E : Articles des codes civil, de commerce, du travail (extraits) .....	pages	12 à 13
Annexe 2.A : La communication interne (extraits).....	page	14
Annexe 2.B : Bien déménager son entreprise : avant, pendant et après .....	page	14
Annexe 2.C : Communication de déménagement : ne pas oublier la communication externe (extraits) .....	page	15
Annexe 2.D : « Le Monde » déménage ! (extraits).....	page	16
Annexe 2.E : Les démarches à ne pas oublier... (J-30).....	page	17
Annexe 2.F : Calendrier 2008/2009.....	page	18
Annexe 3 : La géothermie.....	page	19
Annexe 4 : Arborescence du site internet de SETI.....	page	20
Annexe 5.A : Avantages fiscaux et financiers .....	page	21
Annexe 5.B : Présentation de quelques avantages fiscaux et financiers .....	pages	22 à 23
Annexe 5.C : Livret de développement durable et prêt écologique : pour un immobilier soucieux de l'environnement .....	page	24
Annexe 6.A : Caractéristiques d'une habitation de type traditionnel .....	page	25
Annexe 6.B : Consommation annuelle d'énergie selon les départements .....	page	25
Annexe 7 : Tarifs des différentes sources d'énergie .....	pages	26 à 28
Annexe A : À rendre avec la copie .....	pages	29 à 30



## Fiche d'identité de l'entreprise SETI

Raison sociale	SETI : Société d'Études et de Travaux Industriels
Date de création	1956
Adresse	Ancienne adresse : 5 avenue Victor Hugo 02300 CHAUNY Nouvelle adresse : Zone industrielle 02300 CHAUNY
Téléphone	03 23 39 33 33
Télécopie	03 23 39 28 88
Adresse internet	<a href="http://www.seti-aisne.fr">http://www.seti-aisne.fr</a>
Courriel	regis.labruyere@seti-aisne.fr
Forme juridique	Société Anonyme Simplifiée (SAS)
Président	Régis LABRUYÈRE
Principal actionnaire :	La SICAE BELEU de Soissons (actionnaire majoritaire), dont l'activité principale est l'achat d'énergie et la revente à des abonnés professionnels et particuliers
Capital social	400 000 euros
Nombre de salariés	27 salariés en CDI ; volant régulier de 3 ou 4 intérimaires
Chiffre d'affaires (2008)	2 640 000 euros
Norme de qualité	Obtenu en 2002 : Certification ISO 9001, version 2000
Activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Installation du réseau aérien haute tension /basse tension</li> <li>- Entretien de l'éclairage public</li> <li>- Enfouissement des réseaux de gaz et de télécommunication</li> <li>- Gommage des façades</li> </ul>
Principaux clients	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Collectivités locales : département de l'Aisne</li> <li>- Syndicats de communes</li> <li>- EDF, GDF, France Télécom</li> <li>- Entreprises privées telles que Auchan, Atochem, Saint-Gobain</li> </ul>
Principaux concurrents	Vinci, Bouygues, Eiffage (au total une dizaine de filiales sur le secteur), ...
Zone géographique d'activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Région Picardie</li> <li>- Région Champagne-Ardennes</li> </ul>



## PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

La SETI, Société d'Études et de Travaux Industriels, a été créée en 1956 par Jean-François ROBERT.

Au décès de son fondateur, en 1980, son fils Louis lui succède. La SETI réalise alors un chiffre d'affaires de 1 850 000 francs (282 000 euros environ). L'activité de cette entreprise se divise en deux secteurs :

- la mise en place de réseaux électriques aériens haute tension/basse tension,
- l'entretien de l'éclairage public.

L'effectif est de quatorze salariés au savoir-faire reconnu. Malgré ces compétences, l'entreprise se développe avec difficulté car les moyens de production sont «vieillissants». Un premier investissement important en camions, grues, bennes, nacelles... est alors réalisé au cours de cette année 1980.

Parallèlement, l'entreprise décide de réagir et Régis LABRUYÈRE, salarié dans l'entreprise depuis 1973, est chargé de développer de nouvelles activités dans les domaines de l'«éclairage public» et du «réseau souterrain».

En 1997, la SICAE BELEU de Soissons, société de distribution et de commerce d'électricité de l'Aisne, devient le nouvel actionnaire majoritaire de la SETI et Régis LABRUYÈRE, après le départ en retraite de Louis ROBERT, est nommé directeur.

Une profonde restructuration est alors mise en place : réhabilitation des locaux, rajeunissement de l'outil de travail, mise en place d'outils informatiques tels que la CAO (Conception Assistée par Ordinateur) et le DAO (Dessin Assisté par Ordinateur), prise en compte de la variable environnementale par la création d'un nouveau logo.

La certification «ISO 9001», obtenue en 2002, ainsi que la mise en place d'un site intranet donnent à la SETI l'occasion de communiquer à ses partenaires sa volonté et son engagement dans la voie de la qualité et de la modernité.

L'année 2008 marque un tournant dans la vie de l'entreprise. La SETI décide de se positionner sur un nouveau marché porteur, rentable et en pleine expansion : les énergies renouvelables, et plus particulièrement la géothermie. Il s'agit véritablement d'une opportunité. L'entreprise dispose en effet d'un certain nombre d'atouts non négligeables : le métier, les compétences, le matériel nécessaires et des partenariats avec des installateurs locaux de pompes à chaleur.

Grâce à cette diversification d'activités, la société pourra proposer à une clientèle de particuliers, sensible au respect de l'environnement et au développement durable, ce nouveau mode de chauffage. Celui-ci, fondé sur l'énergie renouvelable, inépuisable et gratuite, qu'est la chaleur du sol, répond à ces préoccupations, et est de plus très économique.

Afin de pouvoir assurer une prestation de qualité, la SETI envisage de déménager ses locaux, actuellement proches du centre ville, et de s'installer dans la zone industrielle de Chauny, à cinq kilomètres environ du site actuel.

Le nouvel emplacement choisi, de près d'un hectare, permettra à l'entreprise de disposer de locaux plus spacieux et plus accessibles. Il sera aussi plus facile de gérer le matériel encombrant lié à l'activité (camions, grues...). Enfin, cette nouvelle localisation peut être très favorable car située dans une zone en plein essor.

Le terrain viabilisé a été acheté, les plans élaborés, le permis de construire et les diverses autorisations légales et administratives délivrés. La date de livraison du nouveau site est fixée au mercredi 1er mars 2009.

Monsieur LABRUYÈRE a programmé la date du déménagement au vendredi 26 juin 2009. Le lundi 29 juin 2009, les salariés prendront possession des nouveaux locaux.

En tant qu'assistant(e) de monsieur LABRUYÈRE, vous êtes amené(e) à collaborer sur les deux dossiers suivants :

- la communication interne relative à la nouvelle implantation de la SETI,
- la communication externe relative à la nouvelle activité de la SETI : la géothermie.

## DOSSIER 1

### COMMUNICATION INTERNE ET NOUVELLE IMPLANTATION

Tout transfert d'entreprise est une action de grande envergure. Il se définit comme l'organisation, l'ingénierie et la réalisation des mouvements internes ou externes des mobiliers, documents, matériels, machines et équipements liés à l'exercice d'une activité industrielle. Il comprend la préparation, le conditionnement, la manutention, le transport et la remise en place, attachés à ces opérations.

Son succès dépend à 80 % de la phase préparatoire. Il s'agit donc de réfléchir à une mise en œuvre planifiée et organisée : précipitation et improvisation sont à proscrire.

#### L'information du personnel

Toute nouvelle implantation nécessite une information complète et rigoureuse du personnel. Malgré la volonté permanente de monsieur LABRUYÈRE d'informer les salariés quant à l'organisation du transfert, un certain nombre de rumeurs se développent dans l'entreprise concernant les modalités de déménagement : « Qui s'en chargera ? Comment ? Quand ? ... » .

Une question semble particulièrement préoccuper les salariés : monsieur LABRUYÈRE va-t-il faire prendre en charge le déménagement par les salariés de l'entreprise, envisager un recrutement de salariés en contrat à durée déterminée et/ou intérimaires ou alors faire appel à un déménageur professionnel, prestataire de services ?

Si l'étude de coûts réalisée met en évidence que la réalisation du déménagement par les salariés de l'entreprise est la moins onéreuse, ce sont les aspects administratifs et juridiques qui interpellent monsieur LABRUYÈRE. Les modalités de mise en œuvre, les conséquences contractuelles seront différentes selon l'option retenue.

Vous avez recueilli diverses informations permettant de faire le choix le plus pertinent (annexes 1.A à 1.E).

Monsieur LABRUYÈRE envisage de réunir les personnels le vendredi 3 avril 2009, afin de présenter les modalités du transfert. Il en profitera pour répondre aux différentes interrogations et pour présenter la nouvelle activité qu'est la géothermie.

Il souhaite également proposer une première répartition des tâches du transfert de la SETI. Il vous charge d'élaborer le document correspondant (annexes 2.A à 2.F).

#### Votre mission :

1.1 Rédigez le document structuré permettant à monsieur LABRUYÈRE de décider des modalités du déménagement.

1.2 Élaborez la convocation du personnel à la réunion d'information.

1.3 Présentez le support de suivi et de contrôle récapitulatif chronologiquement les différentes tâches nécessaires à la nouvelle implantation de la SETI.

### CAMPAGNE DE COMMUNICATION EXTERNE ET GÉOTHERMIE

À l'heure où la France est résolument engagée dans le protocole de Kyoto visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre pour lutter contre le changement climatique, la géothermie constitue un atout majeur et est vouée à un avenir très prometteur.

Le Grenelle de l'environnement de l'automne 2007 a été l'occasion d'initier des changements, notamment avec le lancement d'un grand programme de développement des énergies renouvelables. Le but est de dépasser l'objectif européen qui fixe à 20 % la part de ces énergies dans la consommation énergétique, à l'horizon 2020. C'est pourquoi, des mesures fiscales et financières incitatives ont été prévues.

La géothermie (du grec "Gê", la terre, et "Thermie", la chaleur) consiste à capter la chaleur de la croûte terrestre pour produire du chauffage (température inférieure à 90°) ou de l'électricité (température entre 90 et 150°) (annexe 3).

Monsieur LABRUYÈRE dispose des équipements et des compétences nécessaires à la mise en place de la géothermie. Outre l'amortissement et la rentabilisation d'un matériel coûteux, cette nouvelle activité lui permettra de se positionner sur ce secteur. Il pourra ainsi valoriser l'image d'une entreprise soucieuse d'écologie, et proposer à ses clients, un service de qualité, basé sur les valeurs de proximité, de conseil et de savoir-faire.

Afin de développer cette nouvelle activité, monsieur LABRUYÈRE engage une vaste campagne de communication, et envisage, en particulier, d'actualiser le site de la société.

Monsieur LABRUYÈRE souhaite faire connaître à des clients potentiels les avantages fiscaux et financiers liés au choix de cette nouvelle énergie.

Il vous charge de la mise à jour du site internet (annexe 4).

Vous disposez d'une documentation sur les avantages fiscaux et financiers liés au logement et à l'environnement (annexes 5.A, 5.B, 5.C).

#### Votre mission :

- 2.1 Proposez une nouvelle arborescence du site de l'entreprise.
- 2.2 Concevez la maquette de la page internet consacrée à la présentation des avantages fiscaux et financiers de la géothermie.

Pour que les clients puissent estimer les économies engendrées par l'utilisation de la géothermie, monsieur LABRUYÈRE souhaite leur permettre de réaliser une simulation en ligne.

Il vous charge d'élaborer le formulaire qui rendra possible cette simulation. À partir de celle-ci, les clients pourront :

- calculer et comparer les coûts de consommation des différentes énergies (géothermie, électricité, gaz propane, bois en granulés et bûches en bois),
- mesurer les économies procurées par la géothermie, sur une année, pour une habitation de type traditionnel située dans l'Aisne (annexe 6A).

Vous disposez des quantités d'énergie nécessaires pour chauffer ce type d'habitation par département (annexe 6B).

Vous avez collecté de la documentation sur les prix de revient des énergies utilisables pour le chauffage d'une habitation (annexe 7).

Votre mission :

2.3 Procédez à l'automatisation des calculs après avoir complété la feuille de collecte des données de base (annexe A).

2.4 Construisez un tableau de synthèse permettant l'analyse demandée.

2.5 Établissez la maquette du formulaire.

## Annexe 1.A

### Cadre juridique du transfert d'entreprise

Le contrat de transfert d'entreprise est soumis au régime du contrat de transport. Ceci implique entre autre que le déménageur est tenu à l'obligation de transporter en bon état l'ensemble des biens qu'il a emporté, au sens de l'article 103 du code du commerce\*.

*« Le voiturier est garant de la perte des objets à transporter, hors les cas de force majeure ; il est garant des avaries autres que celles qui proviennent du vice propre de la chose ou de la force majeure. Toute clause contraire insérée dans toute lettre de voiture, tarif ou autre pièce quelconque est nulle ».*

L'entreprise est tenue, avant son déménagement, d'effectuer une déclaration de valeur sur la base de laquelle seront calculés la garantie contractuelle et le montant de l'indemnisation en cas de dommages. À défaut d'une telle déclaration, le professionnel limite sa garantie à un montant plafonné. Le contrat-cadre en vigueur dans la profession fixe cette limite au prix hors taxes du déménagement figurant au devis accepté avec un montant maximum défini [...].

\* Aujourd'hui, article L 133-1 du code du commerce

www.transfertentreprise.com  
février 2008

## Annexe 1.B

### Une convention nationale d'objectifs (extraits)

*Entretien avec des représentants de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS)*

Un déménagement mal préparé est source de risques pour les salariés concernés. C'est pourquoi une convention nationale d'objectifs a été signée entre la branche professionnelle et la CNAMTS.

[...] Les risques physiques pour les salariés ne doivent pas être occultés. Conditionnement, manutention, encombrement de couloirs, transport, chaque phase peut présenter des dangers.

«Le principal risque réside dans l'emballage des documents», précise Jean-Pierre Clavreul.

Des cartons de 50 x 50 cm pèsent 20 kg une fois remplis de papier. «De telles charges peuvent être à l'origine de lombalgies ou autres blocages du dos lorsqu'elles sont mal manipulées.». Cela exige, là aussi, une bonne préparation et l'intervention de déménageurs aguerris à ce type d'opérations. Une autre source de risques physiques réside dans l'interférence de plusieurs activités sur un même site. «Une visite des nouveaux locaux ne s'improvise pas. C'est, par exemple, une fausse bonne idée de vouloir les faire visiter aux salariés à un moment où différents corps de métier travaillent dans les bâtiments. De même qu'il est déconseillé d'inciter les salariés à venir récupérer le mobilier qui ne sera plus utilisé», souligne-t-il encore. «Mais, lorsqu'un déménagement est bien organisé, il n'y a pas de prise de risques supplémentaires par rapport au quotidien», estime Marina Dédéyan.

La phase effective de transfert doit provoquer le moins de perte d'activité et de perturbation possible dans le bon fonctionnement de l'entreprise. Elle se déroule donc sur un temps relativement court, souvent un week-end, et en l'absence des salariés.

Travail et sécurité - Avril 2007  
Céline Ravallec

## Annexe 1.C

### **Déménageurs : attention fragile !**

Les transferts d'entreprises génèrent de façon évidente des risques chez les déménageurs. Directement exposée par son activité, cette population suit régulièrement des formations obligatoires qui permettent d'améliorer la sécurité au quotidien.

Les transferts d'entreprises requièrent des savoir-faire différents de ceux d'un déménagement classique. Ce sont donc des déménageurs attirés qui réalisent ce type d'opérations. Dans le cadre des transferts administratifs, les objets manutentionnés sont majoritairement des cartons et des appareils de bureautique. Pour les transferts industriels, impliquant le déplacement d'outils de production qui peuvent être de grand volume et très lourds (de 1 à 150 tonnes), les risques se situent dans l'environnement de travail, à cause notamment de l'utilisation de gros engins (grues auxiliaires, monte-meubles...). Aucun intérimaire ne travaille sur les déménagements industriels.

«Le taux de fréquence des accidents du travail est plus grand dans le cadre de déménagements administratifs, mais la gravité plus faible que pour les déménagements industriels», explique Philippe Le Touzé, trésorier de l'association française du déménagement d'entreprise (AFDE )...

Travail et sécurité - Avril 2007  
Céline Ravallec

### La modification du contrat de travail

*Confrontation du salarié et de l'employeur au sujet de la modification du contrat de travail ou des conditions de travail : quels sont les droits de chacun ? Par Vincent Collier, avocat*

Quelles sont les conditions de la modification du contrat de travail ou des conditions de travail d'un salarié par son employeur et les conséquences d'un refus éventuel du salarié ? Ce dernier peut-il être licencié pour faute grave (privative du préavis) ? Nous allons répondre à ces questions avec autant de précisions que possible, mais également avec circonspection.

Dans un premier temps, il convient d'analyser et d'illustrer la grande distinction entre "modification du contrat de travail" et "modification des conditions de travail". Puis, nous exposerons les conséquences éventuelles d'un refus du salarié suivant la situation dans laquelle il se trouve.

#### **I - DISTINCTION ENTRE "MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL" ET "MODIFICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL" : EXPOSÉ ET ILLUSTRATIONS**

##### **A/ La notion de modification des conditions de travail :**

Aux termes de la jurisprudence actuelle dominante, qui se fonde sur le code du travail et en particulier le "pouvoir de direction" de l'employeur, et la "subordination juridique" du salarié, les employés, seraient-ils d'ailleurs cadres, ne peuvent refuser de suivre les instructions de leurs supérieurs hiérarchiques, y compris lorsque ces ordres affectent leurs conditions de travail (changement de bureau ou de service, etc).

L'on peut exprimer cela autrement en affirmant très clairement que le salarié doit accepter les éventuelles modifications de ses conditions de travail, même si elles lui paraissent injustifiées à ses yeux.

Toutefois, l'employeur ne doit pas commettre d'abus en la matière, que ce soit par exemple dans une situation de harcèlement, ou en se livrant à des mesures discriminatoires. [...]

##### **B/ La notion de modification du contrat de travail :**

Aux termes de la jurisprudence actuelle dominante, tout salarié peut au contraire refuser une "modification de son contrat de travail", ce qui suppose de définir ce qu'est une telle modification...

Il n'existe malheureusement pas de définition légale ou absolue en la matière. C'est l'un des domaines où tant l'employeur que le salarié auront tout intérêt, en cas de doute, à consulter un avocat, ou tout autre conseil.

Même avec l'aide d'un conseil expérimenté, la solution sera toujours incertaine jusqu'à ce qu'elle ait été jugée et confirmée en appel ou par la cour de cassation...

En effet, la distinction, dans bien des cas, entre modification du contrat de travail et modification des conditions de travail relèvera pratiquement de l'art divinatoire.

Seule une étude des décisions de justice déjà rendues dans des situations similaires donnera un aperçu de ce qui pourrait être retenu par la juridiction saisie... [...]

## **Annexe 1.D (suite)**

Mais, s'il faut résumer en quelques termes la distinction, tout ce qui n'affecte pas fondamentalement la relation de travail n'est qu'une simple "modification des conditions de travail", alors que toute atteinte à un élément essentiel de cette relation sera considérée comme une "modification du contrat de travail".

Par "fondamental" ou "essentiel" [...], il faut entendre tout ce qui affecte soit les fonctions (sauf adaptations mineures), soit la rémunération (au sens large), soit la durée du travail (sauf aménagement des horaires de travail), soit enfin le lieu de travail (sauf en cas de clause de mobilité, ou de fonction itinérante ou en cas de mutation dans la même "région géographique").

Toutes autres modifications seront en principe de simples changements des conditions de travail (sauf si l'élément modifié était "contractualisé").

### **II/ LES CONSÉQUENCES D'UN REFUS DU SALARIÉ**

#### **A/ En cas de modification des conditions de travail :**

Le salarié doit accepter les éventuelles modifications de ses conditions de travail, même si elles lui paraissent injustifiées à ses yeux, sauf situation de harcèlement ou mesures discriminatoires.

À défaut, il peut éventuellement être licencié pour faute grave pour insubordination en respectant la procédure de licenciement habituelle.

Dans tous les cas, le licenciement est justifié, sauf précipitation ou mauvaise foi démontrée de la part de l'employeur.

#### **B/ En cas de modification du contrat de travail :**

Tout salarié peut refuser une modification de son contrat de travail.

Il dispose d'ailleurs d'un délai minimal de réflexion d'un mois à compter de la lettre recommandée avec accusé de réception de l'employeur pour accepter ou refuser la modification.

Mais le refus, s'il n'est pas légitime, c'est-à-dire si la proposition de modification du contrat était justifiée par un motif économique ou disciplinaire peut conduire l'employeur à licencier le salarié (le cas échéant pour faute grave lorsque le refus est particulièrement injustifié).

La procédure de licenciement sera à cet égard différente suivant que l'origine de la proposition de modification du contrat de travail (qui a été refusée) est ou non économique. Il conviendra de s'entourer d'un conseil à ce sujet. [...]

Donc, si le salarié n'est pas licencié, le contrat de travail continue à produire ses effets aux conditions antérieures (lieu de travail, etc ...) et le salaire doit être versé.

Ainsi, rien n'est anodin dès que la modification d'un contrat de travail est "en jeu", même pour l'employeur.

Auteur : Vincent COLLIER  
Avocat au Barreau de Paris

### ARTICLES DU CODE CIVIL (extraits)

#### **Article 1382**

Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer.

#### **Article 1383**

Chacun est responsable du dommage qu'il a causé non seulement par son fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence.

#### **Article 1384**

On est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre, ou des choses que l'on a sous sa garde. [...]

### ARTICLES DU CODE DE COMMERCE (extraits)

#### **Article L133-1**

Le voiturier est garant de la perte des objets à transporter, hors les cas de la force majeure.

Il est garant des avaries autres que celles qui proviennent du vice propre de la chose ou de la force majeure.

Toute clause contraire insérée dans toute lettre de voiture, tarif ou autre pièce quelconque, est nulle.

#### **Article L133-2**

Si, par l'effet de la force majeure, le transport n'est pas effectué dans le délai convenu, il n'y a pas lieu à indemnité contre le voiturier pour cause de retard.

#### **Article L133-3**

La réception des objets transportés éteint toute action contre le voiturier pour avarie ou perte partielle si dans les trois jours, non compris les jours fériés, qui suivent celui de cette réception, le destinataire n'a pas notifié au voiturier, par acte extrajudiciaire ou par lettre recommandée, sa protestation motivée.

Si dans le délai ci-dessus prévu il est formé une demande d'expertise en application de l'article L. 133-4, cette demande vaut protestation sans qu'il soit nécessaire de procéder comme il est dit au premier alinéa.

Toutes stipulations contraires sont nulles et de nul effet. Cette dernière disposition n'est pas applicable aux transports internationaux.

## Annexe 1.E (suite)

### ARTICLE DU CODE DU TRAVAIL (extraits)

#### Article L1242-2

[...] 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 d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;

e) d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.

2° Croissance temporaire de l'activité de l'entreprise.

3° Emplois à caractère saisonnier ou 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 ou d'une société d'exercice libéral.

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, 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.

[...]

[www.legifrance-gouv.fr](http://www.legifrance-gouv.fr)