

**Contrat à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité**

CCN n°3241

**Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles****Temps complet ou temps partiel (Au choix)****Notice, à ne pas faire figurer dans votre contrat de travail !**

Tout contrat à durée déterminée doit comporter un **motif de recours** autorisé par la loi.

L'article L1242-2 du Code du Travail autorise l'employeur à conclure un CDD pour « accroissement temporaire d'activité ».

**Attention ! Il est interdit de conclure un CDD pour accroissement temporaire d'activité de plus de 3 mois dans les 6 mois suivant un licenciement pour motif économique sur le poste concerné par la suppression d'emploi. En revanche, il est possible de conclure un CDD <3 mois.**

Ce terme d'accroissement temporaire d'activité recouvre des **hypothèses variées** :

-une augmentation **temporaire** de l'activité habituelle de l'entreprise (exemple : affluence exceptionnelle mais temporaire de la clientèle pendant les Soldes, les Fêtes de fin d'année, une promotion, une braderie...);

-une tâche **occasionnelle ou ponctuelle** précisément définie et non durable ne relevant pas de l'activité normale et permanente de l'entreprise (exemple : informatisation, travaux de comptabilité, merchandising...);

-une commande exceptionnelle à l'exportation ;

-des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

-la création d'une activité nouvelle alors qu'il n'est pas certain que cette activité deviendra permanente (exemple : ouverture d'un nouveau magasin).

- Le CDD doit comporter un seul motif. Exemple : il est interdit de conclure un CDD pour accroissement d'activité + remplacement d'un salarié absent.
- L'accroissement d'activité s'apprécie à la **date de conclusion du contrat**. La durée du contrat doit correspondre à la durée de l'accroissement temporaire d'activité. Exemple : un CDD conclu pour les Soldes (5 semaines) ne peut pas durer 3 mois !
- La mention dans le CDD de ce qu'il est conclu pour faire face à un accroissement temporaire d'activité est suffisante pour justifier le recours au CDD. Il n'est pas nécessaire de préciser dans le contrat **en quoi consiste** cette augmentation d'activité. Néanmoins, nous vous recommandons de l'indiquer car cette précision devra être apportée au juge en cas de demande de requalification du CDD en CDI par un salarié.

- Le CDD doit être établi par écrit. Il doit comporter les mentions obligatoires suivantes :
  - la définition précise de son motif : « accroissement temporaire d'activité :... »
  - la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement ;
  - la désignation du poste de travail ;
  - l'intitulé de la convention collective applicable ;
  - la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
  - le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire ;
  - le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.
- Le contrat de travail doit être transmis au salarié signé des deux parties, au plus tard dans les **deux jours** suivant l'embauche (exemple : début du travail le 1/12, le contrat doit être remis au salarié au plus tard le 3/12).
- Le CDD **peut** comporter une période d'essai. Cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine dans la limite de :
  - deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale ou inférieure à 6 mois
  - un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure à 6 mois
- Le CDD **doit** comporter un terme précis (date de fin). Il peut être renouvelé **une fois** à condition que l'accroissement temporaire d'activité existe toujours à la date du renouvellement.

Le contrat de travail initial + le renouvellement ne doit pas dépasser **18 mois**. (24 mois en cas de commande exceptionnelle à l'exportation).

Le renouvellement doit faire l'objet d'une clause du contrat initial ou d'un avenant signé par les deux parties avant le terme du contrat initial.
- Le contrat ne comporte pas de durée minimale : il peut par exemple durer un jour, une semaine...Il ne peut pas dépasser 18 mois, renouvellement compris.
- L'employeur n'est pas obligé d'affecter le salarié en CDD aux tâches directement liées à l'accroissement d'activité. Il peut ainsi affecter le personnel permanent à la vente (affluence de la clientèle) et le salarié en CDD à des tâches de manutention-rangement-caisse ne pouvant être effectuées par le personnel permanent.
- Le CDD ne peut **pas être rompu avant son terme** par l'employeur ou le salarié sauf :
  - D'un commun accord
  - Pour faute grave
  - Pour force majeure
  - A l'initiative du salarié justifiant d'une embauche **en CDI**.

La démission pour convenances personnelles ou parce que le salarié a trouvé un autre CDD n'est

pas possible. Le salarié doit obtenir l'accord de l'entreprise sur son départ anticipé.

- Le CDD n'est pas prolongé en cas de maladie, d'accident du travail ou de congé de maternité. Il prend fin au terme convenu.
- Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une **indemnité de fin de contrat** destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à **10 %** de la rémunération totale brute versée au salarié pendant la durée du contrat.

Elle s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

Cette indemnité n'est pas due :

- Si les relations contractuelles se poursuivent immédiatement en CDI, à condition que l'employeur propose au salarié par écrit avant le terme du CDD un CDI pour occuper le même poste ;
- Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise pendant ses vacances scolaires ou universitaires ;
- En cas de refus du salarié d'accepter un CDI pour occuper le même emploi assorti d'une rémunération équivalente.
- Le salarié n'ayant pas pu prendre ses congés payés pendant le CDD a droit à une **indemnité compensatrice de congés payés**, quelle qu'ait été la durée du contrat, égale à 10% de la rémunération brute due au salarié pendant la durée du contrat, indemnité de fin de contrat comprise.
- Des CDD successifs pour accroissement temporaire d'activité avec le même salarié ou sur un même poste de travail doivent être séparés par un délai de carence égal :
  - au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est de quatorze jours ou plus ;
  - à la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est inférieure à quatorze jours.

Exemple : un CDD est conclu pour les Fêtes de fin d'année du 1<sup>er</sup> décembre au 31 décembre 2008.

Durée du contrat = 31 jours calendaires. Délai de carence =  $31/3 = 10$  jours

Un nouveau CDD dans le cadre d'une braderie avec le même salarié ou sur le même poste de travail ne pourra pas être conclu avant 10 jours. Les 10 jours se décomptent en jours ouvrés (jours d'ouverture du magasin)

- Même si la jurisprudence n'a pas confirmé ce point, il semble possible de conclure un unique CDD pour accroissement temporaire d'activité correspondant à deux périodes **successives** de surcroît d'activité. (Exemple : Fêtes de Fin d'année + Soldes).

**Contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité****Salarié à temps complet ou temps partiel****Employé catégorie 1 à 8****Entre les soussignés :**

La Société <dénomination sociale et forme de la société>, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro : <> RCS, relevant du code NAF suivant : <>, du numéro d'identification suivant : « numéro SIREN », dont les cotisations de sécurité sociale sont versées sous le numéro suivant : <> à l'URSSAF située <adresse complète> dont le siège social est situé « adresse complète du siège », agissant par l'intermédiaire de son représentant légal « nom du représentant de l'employeur, qualité » ,

D'une part,

Et

*Monsieur (ou Madame)* <Nom, prénom>né (ou née) le <>, à <>, n° d'immatriculation à la Sécurité sociale : <>, demeurant « adresse complète du salarié » de nationalité <> (pour les salariés non ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne, n° de titre autorisant à travailler),

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

**Article 1- Nature du contrat**

Le présent contrat est un contrat à durée déterminée.

**Article 2 Convention collective applicable**

Sous réserve d'un changement d'activité ou de toute autre situation entraînant leur remise en cause, le présent contrat est régi par les dispositions de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles n°3241 <et de(s) accord(s) collectifs applicable(s) dans l'entreprise suivant(s):...>.

**Article 3 Objet du contrat**

Choisissez un des paragraphes suivants :

Soit :

*Monsieur (ou Madame)* <Nom, prénom> est *engagé (ou engagée)* par la société <> en vue de faire face à un accroissement temporaire d'activité.

Cet accroissement temporaire d'activité est consécutif à <un lancement de nouveaux produits, une période de pointe de production ou des ventes liée à : Soldes, Fêtes de fin d'année...>.

Soit :

*(En cas d'affectation par glissement)*

*Monsieur (ou Madame)* <Nom, prénom> est *engagé (ou engagée)* par la société <> pour faire face aux conséquences indirectes d'un accroissement temporaire d'activité.

Cet accroissement temporaire est consécutif à <un lancement de nouveaux produits, une pointe de production ou des ventes...>.

Bien que cet accroissement concerne <tel(s) service(s) ou tel(s) département(s)>, *Monsieur (ou Madame)* <Nom, prénom> se verra confier les tâches de <> effectuées habituellement par les salariés permanents qui y seront temporairement affectés pour absorber cette surcharge temporaire de travail.

Soit :

*Monsieur (ou Madame)* <Nom, prénom> est *engagé (ou engagée)* en raison d'un accroissement temporaire d'activité pour l'exécution d'une tâche déterminée, précise et temporaire.

Cette tâche, qui ne relève pas de l'activité normale et permanente de l'entreprise, consiste en : <audit, mise en place d'un système informatique, distribution d'articles publicitaires...>

- Fin de choix -

#### **Article 4 Durée du contrat**

Le présent contrat, qui prend effet le <date>, à <heure> est conclu pour une période de <>.

Il prendra fin automatiquement à l'échéance du terme, soit le <date>.

Paragraphe optionnel :

Toutefois, si besoin est, il pourra être renouvelé une fois au-delà de ce terme par accord entre les parties. Un avenant, qui fixera les conditions de ce renouvellement, sera alors soumis à *Monsieur (ou Madame)* <Nom, prénom> avant le <date prévue pour la fin de contrat>.

- Fin de paragraphe optionnel -

#### **Article 5 Période d'essai**

Choisissez un des paragraphes suivants :

Soit :

(En cas de période d'essai inférieure à une semaine<sup>1</sup>)

Le présent engagement est conclu sous réserve d'une période d'essai de <> jours au cours de laquelle il pourra être mis fin au contrat, à tout moment, par l'une ou l'autre des parties sans indemnité.

Soit :

(En cas de période d'essai d'au moins une semaine)

Le présent engagement est conclu sous réserve d'une période d'essai de <> semaines (ou mois) au cours de laquelle il pourra être mis fin au contrat, par l'une ou l'autre des parties sans indemnité.

En cas de rupture de la période d'essai par la Direction, celle-ci en informera *Monsieur (ou Madame)* <> en respectant le délai de prévenance prévu à l'article L. 1221-25 du Code du travail<sup>2</sup>.

- Fin de choix -

La période d'essai s'entend d'une période de travail effectif. Toute suspension de l'exécution du contrat, quel qu'en soit le motif, entraînera une prolongation de la période d'essai d'une durée équivalente à celle de la suspension.

Toute rupture de période d'essai, quel qu'en soit l'auteur, sera notifiée par écrit. Celui-ci sera remis en main propre contre décharge ou adressé en recommandé avec AR.

## Article 6 Emploi et qualification

Sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche, *Monsieur (ou Madame)* <Nom, prénom> est *engagé (ou engagée)* en qualité de <Exemple : vendeur >, en catégorie <Exemple : 5, employé<sup>3</sup>>.

Ses attributions sont notamment les suivantes : <préciser :...>.

## Article 7 Rémunération

*Monsieur (ou Madame)* <Nom, prénom> percevra une rémunération mensuelle brute de <> € pour la durée du travail mentionnée à l'article 8.

A cette rémunération s'ajouteront les éléments suivants : <Préciser la nature et les modalités de calcul des éventuels accessoires de la rémunération : prime de treizième mois, prime de vacances, commissions, prime d'ancienneté...>.

## Article 8 Durée du travail

➤ **Pour un salarié à temps complet :**

---

<sup>1</sup> Se reporter à la notice pour le calcul de la durée de la période d'essai

<sup>2</sup> 24 heures en deçà de 8 jours de présence, 48 heures entre 8 jours et un mois de présence

<sup>3</sup> Se référer à l'accord du 12 octobre 2006 sur les classifications professionnelles.

Choisissez un des paragraphes suivants :

*-Si le salarié est soumis à la durée légale de 35 heures hebdomadaires :*

La durée du travail de *Monsieur, Madame* <> est égale à 35 heures hebdomadaires.

La Direction pourra demander au salarié d'effectuer si nécessaire des heures supplémentaires.

*Monsieur, Madame* <> devra demander l'autorisation préalable de la Direction ou de son supérieur hiérarchique pour dépasser ses horaires de travail en raison de la nature ou de la quantité de travail demandée. Si le dépassement d'horaires est imprévisible, *Monsieur, Madame* <> devra informer la Direction ou son supérieur hiérarchique du dépassement d'horaires dans les plus brefs délais.

Les éventuelles heures supplémentaires accomplies dans les conditions ci-dessus seront rémunérées conformément à la législation applicable.

*-Si le salarié est soumis à une durée hebdomadaire de travail supérieure à 35 heures (exemple : 39 heures) :*

La durée du travail de *Monsieur, Madame* <> est égale à <> heures hebdomadaires. Elle inclut la réalisation de <> heures supplémentaires par semaine. Ces heures supplémentaires majorées effectuées au delà de 35 heures seront versées en plus de la rémunération indiquée au présent contrat et apparaîtront sur une ligne distincte du bulletin de paie.

La Direction pourra demander au salarié d'effectuer si nécessaire des heures supplémentaires en plus des heures supplémentaires comprises dans sa durée du travail.

Dans ce cas, *Monsieur, Madame* <> devra demander l'autorisation préalable de <gérant, supérieur hiérarchique, Direction> pour dépasser ses horaires de travail en raison de la nature ou de la quantité de travail demandée. Si le dépassement d'horaires est imprévisible, *Monsieur, Madame* <> devra informer la Direction du dépassement d'horaires dans les plus brefs délais.

Les éventuelles heures supplémentaires accomplies dans les conditions ci-dessus seront rémunérées conformément à la législation applicable.

- Fin de choix -

Le salarié pourra être amené à travailler les jours fériés dans le respect des dispositions conventionnelles et le dimanche, si l'entreprise est titulaire d'une dérogation au repos dominical.

## **OU**

### **➤ Pour un salarié à temps partiel :**

Choisissez un des quatre paragraphes suivants :

1. Soit :

*Monsieur (ou Madame)* <> est engagé(e) pour une durée hebdomadaire de <> heures, réparties de la manière suivante :

*Élément répétable autant que de besoin*

— <jour de la semaine> : <> heures<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Exemple : lundi : 5 heures, mardi : 4 heures, mercredi : 4 heures etc.

*Si la durée hebdomadaire prévue est inférieure à 20 h, préciser :*

Conformément à l'article 38 de la convention collective, *Monsieur (ou Madame)* <> déclare accepter d'effectuer une durée du travail hebdomadaire inférieure à 20 heures.

Les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués à *Monsieur (ou Madame)* <> par écrit selon les modalités suivantes : <préciser, par exemple : remise de plannings périodiques par périodes de<>semaines avec un délai de prévenance de 7 jours>.

2. Soit :

*Monsieur (ou Madame)* <> est engagé(e) pour une durée hebdomadaire de <> heures, réparties de la manière suivante :

*Élément répétable autant que de besoin :*

— <jour de la semaine> : de <> heures à <> heures et de <> heures à <> heures<sup>5</sup>

*Si la durée hebdomadaire prévue est inférieure à 20 h, préciser :*

Conformément à l'article 38 de la convention collective, *Monsieur (ou Madame)* <> déclare accepter d'effectuer une durée du travail hebdomadaire inférieure à 20 h.

3. Soit :

*Monsieur (ou Madame)* <> est engagé(e) pour une durée mensuelle de <> heures, réparties de la manière suivante :

*Élément répétable autant que de besoin*

— <première semaine > : <> heures<sup>6</sup>

— <deuxième semaine> : <> heures...

*Si la durée hebdomadaire prévue est inférieure à 86,66 h, préciser :*

Conformément à l'article 38 de la convention collective, *Monsieur (ou Madame)* <> déclare accepter d'effectuer une durée du travail mensuelle inférieure à 86,66 h.

Les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués à *Monsieur (ou Madame)* <> par écrit selon les modalités suivantes : <préciser, par exemple : remise de plannings périodiques par périodes de<>semaines avec un délai de prévenance de 7 jours>.

4. Soit :

*Monsieur (ou Madame)* <> est engagé(e) pour une durée mensuelle de <> heures, réparties de la manière suivante :

*Élément répétable autant que de besoin*

Première semaine

<jour de la semaine> : de <> heures à <> heures et de <> heures à <> heures

<sup>5</sup> Exemple : lundi : 10h-12h/14h-18h, mardi : 10h-12h, mercredi : 10h-12h/14h-16h etc

<sup>6</sup> Exemple : semaine 1 : 20 heures, semaine 2 : 25 heures, semaine 3 : 30 heures, semaine 4 : 20 heures. La répartition de base de la durée du travail entre les 4 semaines du mois doit se reproduire à l'identique sur chaque mois de l'année.

<jour de la semaine> de <> heures à <> heures et de <> heures à <> heures

Deuxième semaine

<jour de la semaine> : de <> heures à <> heures et de <> heures à <> heures

<jour de la semaine> de <> heures à <> heures et de <> heures à <> heures

- Fin de choix –

Conformément aux dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise, chaque journée de travail ne pourra être inférieure à 2 heures de travail continu et ne pourra comporter, outre les temps de pause, qu'une seule coupure. Celle-ci ne pourra pas excéder deux heures.

Néanmoins, une interruption de 3 heures maximum est possible si elle est justifiée par la fermeture quotidienne du point de vente. En cas d'interruption d'activité supérieure à deux heures, l'employeur doit garantir en contrepartie une période minimale de travail continu de 3 heures par jour.

La répartition de la durée de travail de *Monsieur (ou Madame)* <> pourra être modifiée dans les cas suivants : <énumérer de façon la plus exhaustive et précise possible les cas pour lesquels la répartition pourra être modifiée : par exemple, renforcement de l'équipe, modification des horaires d'ouverture, absence d'un salarié ou du dirigeant, accroissement temporaire d'activité...>.

Dans ces cas, la répartition de la durée du travail de *Monsieur (ou Madame)* <> pourra être modifiée comme suit : <indiquer la nouvelle répartition possible, par exemple :

- une répartition de la durée du travail sur tous les jours ouvrables et toutes plages horaires sans aucune restriction ;

Lorsque surviendra l'une des circonstances autorisant une nouvelle répartition, les conditions de cette modification seront notifiées à *Monsieur (ou Madame)* <> sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle la modification doit prendre effet.

Cette notification sera faite par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge.

*Si vous avez adopté le choix 2 ou 4 (horaires journaliers fixés dans le contrat et non pas remis sous forme de plannings) :*

Choisissez un des deux paragraphes suivants suivant la situation du salarié :

- Soit :

Les horaires journaliers indiqués à l'article 5 sont modifiables dans les mêmes conditions que la répartition de la durée du travail.

-Soit :

Compte tenu des engagements professionnels (ou familiaux) du salarié, les horaires journaliers indiqués à l'article 5 ne sont pas modifiables sans son accord.

- Fin de choix –

En fonction des nécessités de service, la société <> pourra demander à *Monsieur (ou Madame)* <>

d'effectuer des heures complémentaires dans la limite d'un tiers de la durée <préciser : hebdomadaire ou mensuelle> prévue au contrat.

Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 10 % de la durée contractuellement prévue sont rémunérées au taux horaire normal et ne donnent lieu à aucune majoration.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième et jusqu'à un tiers de la durée contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 25%.

Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'employeur devra respecter, sauf accord du salarié, un délai de prévenance de 5 jours ouvrés. Ce délai pourra être réduit à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles non prévisibles.

*Monsieur (ou Madame)* <> s'engage à effectuer ces heures complémentaires dans le cadre ainsi défini. Tout refus de sa part pourra être sanctionné, voire constituer un motif de licenciement.

Le salarié pourra être amené à travailler les jours fériés dans le respect des dispositions conventionnelles et le dimanche, si l'entreprise est titulaire d'une dérogation au repos dominical.

### **Article 9 Lieu de travail**

Choisissez un des paragraphes suivants :

Soit :

*Monsieur (ou Madame)* <> exercera ses fonctions à <préciser lieu de travail et adresse>.

Tout changement de ce lieu de travail au sein du même secteur géographique ne constitue pas une modification du contrat de travail.

*Monsieur (ou Madame)* <> pourra être affecté occasionnellement en dehors du secteur géographique où il travaille habituellement, à condition que cette affectation soit motivée par l'intérêt de l'entreprise, justifiée par des circonstances exceptionnelles et que le salarié soit informé préalablement dans un délai raisonnable du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible.

Soit : clause de mobilité

*Monsieur (ou Madame)* <> exercera ses fonctions dans les locaux (ou établissement, magasin, siège...) de la société <> situés à <adresse>.

En cas de besoins justifiés notamment par l'évolution de ses activités ou de son organisation, et plus généralement par la bonne marche de l'entreprise, la Société <> se réserve le droit d'affecter *Monsieur (ou Madame)* <> dans l'un quelconque de ses établissements actuels et/ ou futurs implantés dans la zone géographique suivante : <indiquez précisément la zone dans laquelle peut être imposée la mobilité (cette zone peut s'étendre à plusieurs départements, régions, à la France entière, à d'autres pays, etc.) >

Ces mutations pourront éventuellement entraîner un partage quotidien, hebdomadaire ou mensuel du temps de travail entre différents établissements.

*Monsieur (ou Madame)* <> pourra être affecté occasionnellement en dehors des limites de la clause de mobilité géographique, à condition que cette affectation soit motivée par l'intérêt de l'entreprise, justifiée par des circonstances exceptionnelles et que le salarié soit informé

préalablement dans un délai raisonnable du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible.

*Eventuellement :*  
*(Le cas échéant)*

Pour pallier les sujétions inhérentes à ce changement de résidence, *l'entreprise (ou la Société) < >* accordera à *Monsieur (ou Madame) < >* les avantages suivants : <prise en charge des frais de déplacement, de déménagement, de double résidence, etc.>

En cas de mise en œuvre de la présence clause, *Monsieur (ou Madame) < >* sera informé(e) <nombre de jours, semaines ou mois> avant son affectation effective dans son nouveau lieu de travail.

- Fin de choix -

### **Article 10 Congés payés**

*Monsieur (ou Madame) < >* bénéficiera des congés payés dans les conditions de droit commun. A l'issue du présent contrat, les congés non pris donneront lieu à une indemnité compensatrice de congés payés égale à 10 % des rémunérations *qu'il (ou qu'elle)* aura perçues.

### **Article 11 Retraite complémentaire et prévoyance**

*Monsieur (ou Madame) <Nom, prénom>* sera *affilié (ou affiliée) à la caisse (ou aux caisses)* de retraite complémentaire dont relève l'entreprise : <Nom et adresse des caisses> et au régime de prévoyance géré par <Nom et adresse de l'organisme>.

### **Article 12 Autres avantages sociaux**

*Monsieur (ou Madame) <Nom, prénom>* bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des avantages accordés par l'entreprise : <tickets restaurant, ponts, etc.>.

### **Article 13 Obligations professionnelles**

*Monsieur (ou Madame) < >* s'engage à se conformer aux directives et instructions émanant de la direction ou de son représentant.

*Monsieur (ou Madame) < >* est tenu d'observer, pendant l'exécution comme après la cessation du contrat de travail, une discrétion professionnelle absolue en ce qui concerne les faits ou informations dont il aura connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions. Il(Elle) s'engage à ne pas réaliser de copies ni transmettre à un tiers les documents et les fichiers dont il(Elle) a communication dans le cadre de son travail.

*Pour les salariés en contact avec la clientèle (vendeur, commercial...) :*

Compte tenu de l'activité commerciale de l'entreprise, *Monsieur (ou Madame) < >* devra porter une

tenue vestimentaire correcte et convenable, ne portant pas atteinte à la stratégie commerciale de l'entreprise. Ainsi, le port de vêtements comportant une marque apparente directement concurrentielle des produits vendus par le magasin est prohibé.

Par ailleurs, le port de vêtements déterminés ou d'une tenue adaptée au style du magasin et aux produits vendus pourra être réclamée à *Monsieur (ou Madame)* <>. Dans le cas où une tenue spécifique sera imposée (uniforme, marque déterminée, vêtements de la société...), celle-ci sera fournie et entretenue par l'employeur.

*Monsieur (ou Madame)* ne peut pas emporter hors du magasin ou de l'entreprise des objets ou produits appartenant à la société <dénomination sociale>, sauf <accord de son supérieur hiérarchique/ respect de la procédure interne en vigueur figurant dans le règlement intérieur ou sur la note de service n°...>. Toute soustraction d'une chose appartenant à l'entreprise sans autorisation pourra constituer une faute ou un motif de licenciement.

La société <dénomination sociale> pourra être amenée à confier à *Monsieur (ou Madame)* <> des documents ou fichiers pour en faire un usage déterminé. *Monsieur (ou Madame)* <> s'interdit expressément d'en faire un autre usage et s'oblige à les présenter à la société sur simple demande de sa part.

*Monsieur (ou Madame)* s'engage à informer immédiatement la société <dénomination sociale de la société> en cas d'absence quel que soit le motif et à produire dans les 48 heures les justificatifs appropriés ;

*Monsieur (ou Madame)* doit faire connaître sans délai tout changement de situation le concernant (domicile, situation familiale, enfants à charge...) ;

*Monsieur (ou Madame)* <> s'engage à se soumettre, avant l'expiration de la période d'essai, à une visite médicale d'embauche ainsi qu'aux autres examens médicaux obligatoires.

*Monsieur (ou Madame)* <> déclare être libre de tout engagement.

#### **Article 14 Indemnité de précarité d'emploi**

Au terme de son contrat, *Monsieur (ou Madame)* <Nom, prénom> percevra une indemnité de fin de contrat dans les conditions fixées par le code du travail.

#### **Article 15 Rupture anticipée du contrat**

Après la période d'essai, le présent contrat ne pourra être rompu avant le terme convenu, sauf accord des parties, qu'en cas de faute grave, lourde, de force majeure ou si *Monsieur (ou Madame)* <Nom, prénom> peut justifier de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée. Dans ce dernier cas, *Monsieur (ou Madame)* <Nom, prénom> devra respecter un délai de préavis dont la durée est prévue à l'article L1243-2 du code du travail.

Fait à <lieu>

Le <Date>

En < > exemplaires

<Le salarié>

<L'employeur>

**NB**

Ce texte comporte <> pages paraphées par les parties.