

**Contrat à durée déterminée conclu pour un emploi à caractère saisonnier****CCN n°3241****Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles****Terme précis ou imprécis (Au choix)****Employé, agent de maîtrise ou cadre*****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 L.1242-2, 3° du Code du Travail autorise l'employeur à conclure **un contrat de travail à durée déterminée** pour pourvoir les « emplois à caractère saisonnier ».

**1. Qu'est ce qu'un emploi saisonnier ?**

Bien qu'étant **un cas de recours autorisé au contrat à durée déterminée**, ni la saison, ni l'emploi à caractère saisonnier n'ont été définis par le code du travail !

La Chambre sociale de la Cour de Cassation a été amenée à définir le travail saisonnier : un emploi saisonnier concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des **dates à peu près fixes**, en fonction du **rythme des saisons ou des modes de vie collectifs** (Soc.12 octobre 1999, n°97-40915).

**2 critères doivent donc être réunis :**

- Une variation d'activité se répétant **chaque année à des dates à peu près fixe** (l'activité saisonnière ne peut donc pas se dérouler sur l'ensemble de l'année) ;

*Exemple : d'avril à septembre chaque année pour la saison estivale d'une station balnéaire.*

- La variation cyclique d'activité doit être déterminée **par le rythme des saisons ou les modes de vie collectifs.**

Ainsi, l'activité ne doit pas varier **en fonction de la seule volonté de l'employeur**, mais en fonction de contraintes extérieures, naturelles, techniques, ou socio-économiques (habitudes de la clientèle,...).

*Exemple : n'est pas un CDD saisonnier valable l'emploi d'un salarié depuis plusieurs années consécutives pour des périodes allant de début janvier à fin juillet pour la fabrication d'articles de maroquinerie dans une entreprise dont l'activité ne varie pas en fonction du rythme des saisons*

mais en fonction de la seule volonté de l'employeur qui ne répartit pas sa production sur l'ensemble de l'année.

### **Le secteur du commerce de détail de l'habillement est-il concerné par les travaux saisonniers ?**

En principe, les secteurs d'activité à variation saisonnière sont essentiellement l'agriculture et les industries agro-alimentaires (travaux liés à la récolte ou au conditionnement des produits).

Néanmoins, il peut aussi s'agir d'activités qui concourent au déroulement d'une **saison touristique** dans une station balnéaire, thermale ou de sports d'hiver.

**L'administration a ainsi considéré qu'il peut s'agir d'entreprises dont l'activité est simplement accrue du fait de la saison (Circ.DRT n°92-14, 29 août 1992).**

*Exemple dans notre secteur : un vendeur embauché pendant l'augmentation d'activité due à la saison d'hiver dans un magasin de vêtements de sport dans une station de montagne ou à la saison d'été dans un magasin de vêtements de plage dans une station balnéaire.*

*Autres exemples :*

- *Travaux liés à la présentation des collections de prêt-à-porter au printemps ou en automne*
- *Magasins de vente de vêtements de mariage : saison d'octobre à mars (vente) et saison d'avril à septembre (couture, retouche).*

**Attention à ne pas vous tromper de motif dans le CDD en confondant travail saisonnier et accroissement temporaire d'activité !**

Une entreprise dont l'activité de vente se poursuit sans interruption toute l'année, qui voit sa demande augmenter durant certaines périodes de l'année à la suite de campagnes publicitaires ou promotionnelles (Exemples : le « blanc », les fêtes de fin d'année, les Soldes, les promotions, les ventes privées, la rentrée des classes, etc) **n'est pas autorisée à conclure des CDD saisonniers pour faire face à l'affluence de la clientèle.**

**Le motif** du recours au CDD est dans ce cas **l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.**

*Malgré la définition apportée par la Cour de Cassation, l'appréciation du caractère saisonnier des emplois reste **floue**. C'est une question laissée largement à l'appréciation des juges en cas de litige.*

Pour vous aider à apprécier si votre entreprise a une activité saisonnière, **il existe un autre indice**: le préfet peut définir les périodes d'activité des entreprises saisonnières dans le cadre d'un arrêté pris sur la proposition de l'inspection du travail dans la circonscription où se trouve l'entreprise considérée.

*Se renseigner auprès de la Préfecture.*

## **2. Comment est rédigé le contrat de travail ?**

Comme tous les CDD, le CDD saisonnier doit être un **contrat écrit**. S'il n'est pas écrit, le salarié serait en droit d'obtenir la requalification du CDD en CDI !

➤ Le CDD doit comporter les mentions **obligatoires** suivantes :

- la définition précise de son motif : « saison de... » (voir 1.)
- la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement, lorsque le contrat comporte un terme précis ;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- 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.

Quelques précisions sur ces mentions obligatoires :

⇒ La période d'essai

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.

⇒ La durée et le terme du contrat

Le contrat saisonnier peut soit comporter

- **un terme précis :**

*« La société ... exerçant l'activité de ... engage ... pour la durée de la saison de < Nature de l'activité et son caractère cyclique > du <Date du début du contrat> au <Date de fin du contrat> Le présent contrat prendra automatiquement à l'échéance du terme prévu le... ».*

- **un terme imprécis :**

*« La société ... exerçant l'activité de ... engage ... pour la durée de la saison de < Nature de l'activité et son caractère cyclique >. Toutefois, le contrat est conclu pour une durée minimale de <durée minimale du contrat> mois, soit jusqu'au <Date de fin de la durée minimale>.*

- *Au cas où la saison se prolongerait au-delà de cette date, le présent contrat se poursuivrait jusqu'à l'achèvement de la saison pour prendre fin automatiquement avec elle ».*

Le CDD saisonnier doit être conclu pour **une période inférieure à l'année**. L'administration a considéré que le contrat saisonnier ne peut normalement excéder **8 mois par an**. En effet, une saison ne peut pas durer plus de 8 mois.

La durée du contrat de travail doit **coïncider avec la durée de la saison**.

**De plus, la durée du contrat ne doit pas correspondre à la totalité de la période d'ouverture ou d'activité de l'entreprise.** En effet, le CDD saisonnier concerne des entreprises qui fonctionnent en permanence et ont besoin tous les ans d'un supplément de personnel pour des tâches délimitées liées aux saisons. Les entreprises ouvertes de façon intermittente ne peuvent pas utiliser le CDD saisonnier.

⇒ Le montant de la rémunération

Les salariés saisonniers **ne bénéficient pas de la mensualisation**. Pour rappel, la mensualisation signifie que le salaire versé est un salaire mensuel forfaitaire pour une durée de travail déterminée, indépendante du nombre de jours réels travaillés dans le mois. Pour un horaire équivalent à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié se calcule en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de la durée légale hebdomadaire.

2 conséquences de l'inapplicabilité de la mensualisation aux salariés saisonniers :

- La rémunération d'un salarié saisonnier ne se calcule pas selon les règles ci-dessus et n'est pas forfaitaire. La rémunération doit être calculée en fonction du nombre réel d'heures et de jours de travail dans le mois, par rapport à un taux horaire défini en fonction de la catégorie du salarié dans les grilles de classification.

*Exemple : vendeur en catégorie 1 travaillant 35 heures par semaine du mardi au samedi, 7 heures par jour. Salaire minimum = SMIC, soit taux horaire = 8,86 € à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010. En août 2010, ce salarié doit percevoir une rémunération égale à : 21 x 7 heures = 154 heures x 8,86 € = 1302,42 €.*

- Les jours fériés chômés dans l'entreprise ne sont pas payés.
- Le contrat de travail doit être transmis signé par l'employeur au salarié pour signature, au plus tard dans les **deux jours** suivant l'embauche (exemple : début du travail le lundi 3 août, le contrat doit être remis au salarié au plus tard le mercredi 5 août).

### 3. Le salarié doit-il être affecté à des tâches liées à l'activité saisonnière ?

L'Administration a considéré que les tâches offertes dans le cadre du CDD saisonnier doivent correspondre avec l'activité saisonnière de l'entreprise. Il est donc préférable en l'état de la jurisprudence d'affecter le salarié saisonnier à des tâches directement liées à l'activité saisonnière.

### 4. Insertion d'une clause de reconduction ?

Les contrats de travail saisonniers peuvent comporter une clause de reconduction automatique pour la saison suivante. Dans ce cas, s'instaure entre les parties **une relation de travail globale à durée indéterminée**. Cette clause **oblige** l'employeur, sauf motif réel et sérieux, à proposer au salarié un emploi de même nature pour la même saison de l'année suivante.

Il est préférable d'insérer dans le contrat de travail une simple clause de priorité de réembauchage.

*Exemple : « M... pourra bénéficier d'une priorité de réembauchage pour la même saison de l'année suivante dans un emploi de même nature, à condition d'en faire la demande par écrit avant le début de la saison. La société devra lui notifier par écrit la suite qu'elle entend réserver à cette demande dans un délai de ... mois. ».*

### 5. Succession de contrats à durée déterminée

L'employeur doit respecter le délai de carence requis (article L1244-3, C.Trav.) entre un contrat saisonnier et un CDD conclu pour un autre motif (remplacement, surcroît temporaire d'activité, etc)

sur le même poste de travail.

#### **6. Pas de versement de l'indemnité de précarité !**

**L'indemnité de fin de contrat** égale à 10% de la rémunération totale brute due au salarié **n'est pas due au salarié lorsqu'il occupe un emploi saisonnier en application de l'article L1243-10- 1° du Code du Travail.**

#### **7. Sanctions du recours frauduleux au contrat saisonnier**

En ne respectant pas les règles d'utilisation du contrat saisonnier, l'employeur peut être condamné **à une amende de 3 750€.**

Par ailleurs, le salarié peut demander **la requalification du CDD en CDI.**

De plus, dès que la requalification est obtenue, l'employeur est condamné de plein droit à payer au salarié **une indemnité qui ne peut pas être inférieure à un mois de salaire.**

### **Contrat de travail à durée déterminée conclu pour une saison**

#### **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,

---

**Nous vous conseillons de demander l'avis de votre conseil préalablement à l'utilisation du présent modèle.**

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**

Le présent contrat est conclu pour les travaux suivants <>, liés à la saison de <>.

### **Article 4 Durée du contrat**

Choisissez l'un des paragraphes suivants :

Soit :

*(En cas de terme certain)*

Le présent contrat, qui prend effet le <date>, (Eventuellement : à <heure>,) est conclu pour une période de <8 mois maximum selon l'administration>.

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

Eventuellement

*(Facultatif)*

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) <> avant le <date prévue pour la fin de contrat >.

Soit :

*(En cas de terme incertain)*

Le présent contrat prend effet le <> (Eventuellement : à <heure>).

Il comporte une période minimale de <>.

Le présent contrat prendra fin automatiquement avec l'achèvement des travaux saisonniers pour lequel il a été conclu.

- Fin de choix -

### **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 contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de <nombre de jours, semaines ou mois> 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 contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de <nombre de jours, semaines, mois>.

Au cours de la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail sans indemnité.

Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence du salarié
- quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence du salarié
- deux semaines après un mois de présence du salarié
- un mois après trois mois de présence

Fin de choix –

La suspension du contrat de travail, notamment par la maladie, entraîne une prolongation de la période d'essai d'une durée équivalente à celle de la suspension.

La rupture de la période d'essai, quel qu'en soit l'auteur, est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé.

## 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>2</sup>>.

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

## Article 7 Rémunération

*Monsieur (ou Madame)* <Nom, prénom> percevra une rémunération mensuelle brute calculée en fonction du taux horaire suivant : <> € pour la durée du travail mentionnée à l'article 9.

(*Eventuellement*) 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 Lieu de travail

Choisissez un des paragraphes suivants :

---

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

<sup>2</sup> Se référer à l'accord du 12 octobre 2006 sur les classifications professionnelles.

Soit :

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

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

*Si la société appartient à un groupe (ou à une enseigne commerciale par le biais d'un contrat de franchise), ajouter :*

*Monsieur (ou Madame) <> pourra être mis à disposition de manière temporaire dans un établissement existant ou futur appartenant à une société du groupe <> (ou à une société de la même enseigne commerciale : ...) situé au sein du même secteur géographique que son lieu de travail.*

*Monsieur (ou Madame) <> pourra être amené à effectuer des déplacements occasionnels pour les besoins de ses fonctions, ce qu'il (elle) accepte expressément.*

Soit : clause de mobilité

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

*Si la société appartient à un groupe (ou à une enseigne commerciale par le biais d'un contrat de franchise...), ajouter :*

*Monsieur (ou Madame) <> pourra être affecté de manière temporaire dans un établissement existant ou futur appartenant à une société du groupe <> (ou à une société de la même enseigne commerciale : ...) situé dans la zone géographique suivante : <>.*

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 territoriale 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.)<sup>3</sup>>

*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.

---

<sup>3</sup> La mutation définitive (sans limitation de durée) dans un autre établissement ne peut avoir lieu qu'au sein de la même société. Pour muter un salarié dans une société distincte, même si elle relève du même groupe ou de la même enseigne, vous devez demander l'accord du salarié car il s'agit d'un changement d'employeur.

- Fin de choix -

## Article 9 Durée du travail

### ➤ Pour un salarié à temps complet :

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.

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 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>.

*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 <nombre> 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 <nombre>jours>.

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

<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.

## 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

<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 dans le présent article sont modifiables dans les mêmes

11

**Nous vous conseillons de demander l'avis de votre conseil préalablement à l'utilisation du présent modèle.**

conditions que la répartition de la durée du travail.

-Soit :

Compte tenu des engagements professionnels (ou familiaux) du salarié, les horaires journaliers indiqués dans le présent article 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 le dimanche, si l'entreprise est titulaire d'une dérogation au repos dominical<sup>7</sup>.

## **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.

---

<sup>7</sup> Si l'entreprise souhaite que le salarié travaille le dimanche, le dimanche devra être un jour de travail prévu dans le contrat de travail.

*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 préalable 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**

Le présent contrat n'ouvrira pas droit au bénéfice d'une indemnité de fin de contrat en application de l'article L.1243-10, 1°.

*(Eventuellement) :*

#### **Article 15 Priorité de réembauchage**

Dans le cas où la société <> ferait, l'année prochaine de nouveau appel à des travailleurs saisonniers sous contrat de travail à durée déterminée pour effectuer des travaux de <>, Monsieur

(ou Madame) <> bénéficierait d'une priorité de réembauchage pour la même saison de l'année suivante, sur un emploi de même nature et de même catégorie, à condition de faire acte de candidature au plus tard le <>.

### **Article 16 Rupture anticipée du contrat**

Après la période d'essai, le présent contrat ne pourra être résilié 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 2 exemplaires

Signatures précédées de la mention manuscrite « Lu et approuvé »,

<Nom, prénom du salarié>

<Pour la société : dénomination sociale, nom du représentant de l'employeur, prénom, qualité du signataire>

**NB** : Ce texte comporte <> pages paraphées par les parties.

\*\*\*

Sophie JAMI  
Responsable Juridique des Affaires Sociales