

Le contrat à durée déterminée pour un travail d'été
(article L. 122-1-1 du Code du travail)
établi à titre indicatif

Avertissement :

L'embauche en CDD de jeunes pendant les vacances scolaires et universitaires, majeurs et mineurs, est possible dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de droit commun présentant des particularités : absence de prime de précarité, durée du travail particulière pour les moins de 18 ans, rémunération minimale différente selon l'âge, fonctions allégées.

Attention, la réglementation applicable diffère selon l'âge du jeune embauché. Ainsi :

- ◆ *L'embauche de mineurs de moins de 16 ans est en principe interdite. Cependant, si le jeune est âgé de 14 à 16 ans, il peut être employé pendant les vacances scolaires pour effectuer des travaux légers aux conditions suivantes : il ne peut travailler pendant la moitié de ses vacances que si celles-ci comportent au moins quatorze jours ouvrables ou non ; l'employeur doit avoir l'autorisation de l'inspection du travail et des représentants légaux du mineur (les parents) ;*
- ◆ *L'embauche de jeunes de 16 à 18 ans n'est conditionnée que par l'accord obligatoire des parents ;*
- ◆ *L'embauche de jeunes de 18 ans et plus est soumise à la réglementation de droit commun en matière de contrat à durée déterminée.*

Le contrat à durée déterminée est passé entre les soussignés,

ci-après,

L'entreprisereprésentée par M..... ,

Dont le siège social est situé à.....,

d'une part,

ci-après,

Le salarié,

Demeurant à.....

De nationalité.....

Numéro de Sécurité sociale.....,

d'autre part.

Il a été convenu entre les parties ce qui suit :

Article 1 : engagement

Le salarié est engagé, en application de l'article L 122-1-1 du Code du travail pour exécuter un emploi lié à l'événement suivant.....(1).

Le présent contrat est soumis à la convention collective.....applicable à l'entreprise.

Les coordonnées de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance, le cas échéant, sont les suivantes :.....

Article 2 : attributions

Le salarié est engagé en qualité de....., pour exercer les attributions suivantes.....

Le coefficient hiérarchique est de.....(se référer à la convention collective applicable dans l'entreprise).

Article 3 : durée

Le salarié est engagé à compter du.....en qualité de.....pour la durée déterminée suivante.....(indiquer le nombre de jours, semaines ou mois). Il prendra fin le.....(2)

(1) Préciser le motif de l'embauche dans le respect de l'article L. 122-1-1 du Code du travail énumérant strictement les cas de recours au contrat à durée déterminée. Attention, il est interdit d'employer des mineurs :

- à la confection ;

- à la manutention ;

- à la vente d'écrits, d'affiches ou dessins contraires aux bonnes mœurs ;

- dans des débits de boissons sauf agrément ;

- pour l'exécution de travaux dangereux (entretien de machines dangereuses, travaux en hauteur dans le BTP, abattage d'animaux, manipulation de produits toxiques).

(2) Attention : avant 18 ans, les jeunes ne peuvent être employés plus de 35 heures par semaine, ni plus de 8 heures par jour, sauf dérogation exceptionnelle de l'inspection du travail.

Article 4 : période d'essai

Il est convenu que le salarié effectuera une période d'essai de.....(indiquer le nombre de jours, semaines ou mois), débutant le.....et finissant le(3). Durant cette période, chacune des parties pourra mettre fin au contrat à tout moment. Aucune indemnité ne sera alors versée.

Article 5 : lieu de travail

Le salarié exercera les fonctions précitées au siège de l'entreprise situé à.....ou dans l'établissement situé à.....ou le lieu suivant, déterminé et nécessaire à la réalisation de l'activité saisonnière.....

Article 6 : rémunération

En contrepartie de son activité, le salarié percevra une rémunération mensuelle brute de.....euros.

Article 7 : congés payés

Le salarié bénéficiera des congés payés en vigueur pour les salariés de l'entreprise, soit actuellement.....par an. Les dates de congés seront arrêtées par la Direction. S'il n'a pu prendre ses congés payés, le salarié bénéficiera d'une indemnité compensatrice de congés payés à la fin de son contrat.

Article 8 : droits collectifs

Le salarié bénéficiera des mêmes droits reconnus aux autres travailleurs à durée indéterminée prévus par la convention collective applicable dans l'entreprise (préciser l'intitulé de la convention collective).

Article 9 : fin du contrat

Au terme de son contrat, le salarié ne percevra pas d'indemnité de fin de contrat aux conditions légales en vigueur (5), sauf disposition conventionnelle plus favorable. Les parties peuvent mettre fin au contrat en cas de faute grave d'une des parties ou sur l'initiative du salarié lorsque celui-ci pourra justifier d'une embauche en contrat à durée indéterminée.

Fait à....., le.....

En double exemplaire, dont un sera conservé par chaque partie faisant précéder sa signature de la mention " lu et approuvé "

Le salarié,

L'employeur,

(3) À défaut de disposition conventionnelle plus favorable ou de l'usage en vigueur dans la profession, l'essai ne peut excéder un jour par semaine de contrat dans la limite de deux semaines si la durée du contrat est égale au plus à six mois, un mois si la durée du contrat est supérieure à six mois.

(4) Si vous embauchez pour l'été un mineur de moins de 17 ans, la rémunération ne peut être inférieure à 80 % du SMIC. Pour un mineur entre 17 et 18 ans, la rémunération ne peut être inférieure à 90 % du SMIC. A partir de 18 ans, l'employeur doit respecter le SMIC ou le minimum conventionnel

5) Attention, l'indemnité doit être versée

- pour les jeunes qui viennent d'achever leurs études
- pour un CDD excédant, même de quelques jours seulement, les vacances scolaires ou universitaires du jeune.

Dans ces cas-là, toute clause exonérant du paiement de l'indemnité serait inopposable au salarié