



Contrat à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité (article L. 122-1-1 alinéa 2 du Code du travail) établi à titre indicatif

Le contrat de travail déterminé pour accroissement temporaire d'activité est passé entre les soussignés,
L'employeur, la société....., représenté(e) par.....,
Dont le siège social est situé à.....,

d'une part,

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 : l'engagement

La société engage le salarié pour exécuter l'emploi suivant :.....L'employeur s'engage à informer le salarié si le poste présente des risques particuliers.

L'embauche vaut à compter du.....pour la durée déterminée suivante.....(indiquer le nombre de jours, semaines ou mois) (1). Il prendra fin le..... Le recours à ce contrat est justifié par un accroissement temporaire d'activité dû à l'événement suivant

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

Article 2 : la période d'essai

Il est convenu que le salarié effectuera une période d'essai de.....mois, débutant le.....et finissant le..... (2)

Article 3 : lieu de travail

Le salarié exercera les fonctions précitées à.....

Article 4 : rémunération

En contrepartie de son activité le salarié percevra une rémunération mensuelle brute de.....eur.
Les frais professionnels engagés dans l'exercice de ses fonctions lui seront remboursés sur présentation des justificatifs. Les notes de frais devront être contresignées par le supérieur hiérarchique.

Article 5 : Congés payés

Le salarié bénéficiera des congés payés en vigueur pour les travailleurs de la société, 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.

(1) Ce contrat ne peut excéder 18 mois, renouvellement inclus. Il sera porté exceptionnellement à 9 mois en cas de travaux urgents liés à des impératifs de sécurité ou à 24 mois en cas de commande exceptionnelle à l'exportation. Voyez en ce sens l'encart ci-dessous intitulé *Sources et avertissement*

(2) À défaut de dispositions conventionnelles plus favorables ou de l'usage en vigueur dans la profession, l'essai ne peut excéder la durée suivante : pour tout CDD inférieur ou égal à 6 mois, 2 semaines; pour tout CDD de plus de 6 mois, 1 mois Voyez en ce sens l'encart ci-dessous intitulé *Sources et avertissement*



Article 6 : droits reconnus au salarié

Le salarié bénéficiera des droits reconnus par la convention collective applicable dans l'entreprise (précisez l'intitulé de la convention collective).

Article 7 : Fin du contrat

Au terme de son contrat, Le salarié percevra une indemnité de fin de contrat aux conditions légales en vigueur qui sera versée en même temps que son dernier salaire, ainsi, le cas échéant, qu'une indemnité compensatrice de congés payés dans les conditions précisées à l'article 5 dudit contrat.

Fait à....., le.....

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

Le salarié,

L'employeur,

Sources légales : articles L. 122-1 et suivants du Code du travail

Le texte est disponible à l'adresse suivante :

<http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/RechercheSimpleCode?commun=CTRAVA&code=>

Avertissement :

Le recours à un contrat à durée déterminée (CDD) ne peut être qu'exceptionnel. Ceci explique pourquoi les hypothèses où un employeur peut embaucher en CDD sont limitativement énumérées par le législateur. Le recours à un CDD ne peut donc jamais avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise. Le CDD pour accroissement temporaire d'activité ne peut être conclu que pour faire face à des tâches occasionnelles n'entrant pas dans l'activité habituelle de l'entreprise, à une commande exceptionnelle à l'exportation ou à des travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir un danger pour les personnes.

Le CDD peut fixer une période d'essai. Le Code du travail la limite à deux semaines maximum si le contrat est égal ou inférieur à six mois (1 jour d'essai par semaine travaillée) et à un mois pour une durée supérieure. Si l'essai est prévu en mois ou semaine, le calcul se fera de date à date. Si la durée est prévue en jours, seuls les journées travaillées sont comptées.

Renouvellement compris (le CDD ne peut être renouvelé qu'une seule fois), ce contrat ne peut excéder 18 mois sauf exceptions posées par le législateur : à savoir 9 mois en cas de recrutement dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié en CDD ou par l'exécution de travaux urgents de sécurité ; 24 mois quand le contrat est exécuté à l'étranger, ou en cas de commande exceptionnelle à l'exportation, ou de remplacement d'un salarié quittant définitivement l'entreprise.