

### 1 Entre l'employeur :

Mme     M.

Nom de naissance : ..... Nom d'usage : .....

Prénom : ..... Adresse : .....

Ville : ..... Code postal : .....

N° de téléphone : ..... N° Urssaf : ..... Code NAF : 97.00Z

### 2 Et le ou la salarié(e) :

Mme     M.

Nom de naissance : ..... Nom d'usage : .....

Prénom : .....

Adresse : .....

Ville : .....

Code postal : ..... N° de Sécurité sociale : .....

### 3 Les termes du contrat :

Il est conclu un contrat de travail régi par les dispositions du code du travail.

#### Motif du recours à un contrat à durée déterminée :

Le CDD est conclu en raison de .....

(en cas de remplacement, préciser l'identité de la personne remplacée) : .....

### 4 Organisme de retraite

L'institution compétente en matière de retraite est l'ARRCO

### 5 Durée du contrat :

Ce contrat est conclu à partir du : ..... / ..... / ..... jusqu'au ..... / ..... / .....

ou ce contrat est conclu pour la durée de l'absence de M. Mme .....

et pour une durée minimale de ..... Il prendra fin au retour de M. Mme .....

**Durée de la période d'essai :** ..... jours(s)

### 6 Lieu habituel de travail

Adresse : .....

..... Ville : ..... Code postal : .....

#### Autres lieux

Adresse : .....

..... Ville : ..... Code postal : .....

7 Nature de l'emploi :

.....  
.....  
.....

8 Description du poste :

.....  
.....  
.....

9 Niveau de qualification :

.....

10 Horaires de travail hebdomadaire

Nombre d'heures de travail effectif : ..... heures / semaine réparties comme suit :

Jour	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Heure d'arrivée	h	h	h	h	h	h	h
Heure de départ	h	h	h	h	h	h	h
Durée travail effectif	h	h	h	h	h	h	h

11 Jour de repos hebdomadaire :

Modalités particulières (s'il y a lieu) : .....

12 Jours fériés

- Jours fériés travaillés :
- |  |   |   |  |
|--|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1 <sup>er</sup> janvier | <input type="checkbox"/> 8 mai                | <input type="checkbox"/> 14 juillet               | <input type="checkbox"/> 11 novembre                                 |
| <input type="checkbox"/> Lundi de Pâques         | <input type="checkbox"/> Jeudi de l'Ascension | <input type="checkbox"/> 15 août                  | <input type="checkbox"/> 25 décembre                                 |
| <input type="checkbox"/> 1 <sup>er</sup> mai     | <input type="checkbox"/> Lundi de Pentecôte   | <input type="checkbox"/> 1 <sup>er</sup> novembre | <input type="checkbox"/> Commémoration de l'abolition de l'esclavage |

13 Rémunération

Le salaire net est majoré de 10% au titre des congés payés

Salaire horaire brut (10% de congés payés inclus)  
avant déduction des cotisations sociales :  
.....€

Salaire horaire net (10% de congés payés inclus)  
après déduction des cotisations sociales :  
.....€

Le salaire net n'est pas majoré de 10%

*Cette option n'est ouverte que pour les contrats supérieurs à 32 heures de travail mensuel. Elle est uniquement accessible aux employeurs qui déclarent en ligne (formulaire de déclaration détaillée). Dans ce cas, le salaire horaire net n'est pas majoré de 10%.*

Salaire horaire brut (non majoré de 10%) avant déduction des cotisations sociales : .....

Salaire horaire net (non majoré de 10%) après déduction des cotisations sociales : .....

14 Indemnités kilométriques

Si le ou la salarié(e) utilise son véhicule : ..... €/ Km

15 Date de paiement de la rémunération : .....

**16 Indemnité de fin de contrat :**

À l'issue de son contrat, le ou la salarié(e) bénéficiera d'une indemnité de fin de contrat (indemnité de précarité) égale à 10% de la rémunération brute totale (art.L 1243-8 du Code du Travail).

**17 Congés payés :**

Délai de prévenance pour fixer les congés : .....  
Cas particulier de l'année d'embauche (année de référence incomplète).

**18 Clauses particulières**

- Congés liés aux contraintes professionnelles de l'employeur : .....
- Évolution possible des tâches, des horaires : .....
- Logement de fonction : .....
- Autres : .....

**19** Le présent contrat est établi en deux exemplaires.

**Signature de l'employeur**  
(précédée de « Lu et approuvé »)

**Signature du salarié**  
(précédée de « Lu et approuvé »)

À....., le / /

À....., le / /

*Le recours au contrat à durée déterminée (CDD) est possible uniquement dans certains cas énumérés par la loi.*

*La conclusion d'un CDD peut se justifier dans les situations suivantes :*

- votre salarié(e) à domicile est absent(e) (maladie, congés, formation, etc.),
- votre salarié(e) à domicile est passé(e) provisoirement à temps partiel (congé parental d'éducation, temps partiel pour création ou reprise d'entreprise...).

### Les mentions du contrat de travail à durée déterminée :

Le CDD exige un formalisme important concernant les mentions à faire figurer.

Il doit être écrit et doit notamment comporter les éléments suivants :

- le motif précis du contrat sous peine d'une requalification du contrat en CDI,
- le nom et la qualification de la salariée remplacée, s'il s'agit d'un remplacement,
- la date de fin du contrat et, le cas échéant, une clause de renouvellement, ou la durée minimale, pour les contrats sans terme précis,
- la désignation du poste,
- la convention collective applicable,
- la durée de la période d'essai,
- les éléments relatifs à la rémunération,
- les coordonnées des caisses de retraites et organismes de prévoyance.

### La transmission du contrat de travail :

Le contrat de travail doit être remis à votre salarié(e) au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche (le jour de l'embauche ainsi que le dimanche ne sont pas pris en compte).

Une transmission tardive du contrat à votre salarié(e) pour signature peut entraîner la requalification du contrat en CDI.

Le contrat de travail doit être établi en 2 exemplaires, daté et signé par vous et votre salarié(e). N'oubliez pas de parapher (inscrire vos initiales) en bas de chaque page du contrat.

### Quelques conseils de remplissage :

Vos coordonnées et votre numéro Urssaf doivent être reportés tels qu'ils figurent sur l'ensemble des documents qui vous sont adressés par le Centre national Cesu.

Les coordonnées de votre salarié(e) à domicile doivent comporter son numéro de Sécurité sociale à 15 chiffres.

Si votre salarié(e) n'a pas encore de numéro, vous devez vous rapprocher de la CGSS de son domicile pour remplir une demande d'immatriculation (Cerfa 1202) ou la télécharger en ligne.

Si votre salarié(e) est de nationalité étrangère, demandez une copie lisible de son titre de séjour ainsi que de son autorisation de travail. L'ensemble de ces documents sera à annexer au contrat de travail.

Le contrat à durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

- le contrat de date à date : le contrat est conclu avec un terme précis : une date de début et une date de fin (ex : du 20 mars 2013 au 31 juillet 2013).  
Le contrat prend fin à l'expiration du terme. En principe la durée maximale de ces contrats est de 18 mois, renouvellement compris.  
Seul ce type de CDD (avec terme précis) peut être renouvelé.
- le contrat sans terme précis : si vous ne connaissez pas la date de fin de contrat (ex : absence de votre salarié(e) pour maladie), vous réalisez un CDD sans terme précis.  
Dans ce cas, le contrat doit être conclu pour une durée minimale. Il prend fin au retour de votre salariée absente.

**Bon à savoir :** un CDD peut-être renouvelé une fois. Les conditions de renouvellement doivent être stipulées dans le contrat ou doivent faire l'objet d'un avenant. Une succession de CDD avec le même salarié est possible dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent,
- remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu (maladie, formation...).

La période d'essai doit être expressément prévue dans le contrat. Elle ne peut pas excéder un jour par semaine de contrat dans la limite de :

- 2 semaines (soit 14 jours) pour un contrat d'une durée initiale de 6 mois ou moins,
- 1 mois si la durée est supérieure à 6 mois.

Au cours de la période d'essai, l'employeur ou le salarié peuvent rompre le contrat de travail librement, sans procédure particulière, mais en respectant un délai de prévenance.

### Bon à savoir :

**1. Pour les contrats sans terme précis, la période d'essai se calcule par rapport à la durée minimale du contrat.**

**2. Le délai de prévenance :** si l'employeur souhaite mettre fin au contrat de travail pendant la période d'essai, un délai de prévenance doit être respecté. Il ne peut être inférieur à :

- 24h en deçà de 8 jours de présence,
- 48h entre 8 jours et un mois de présence.

Lorsque c'est le salarié qui met fin au contrat pendant la période d'essai, il doit respecter un délai de prévenance de 48h. S'il est présent depuis moins de 8 jours, le délai de prévenance est de 24h.

Pour toute information complémentaire, reportez vous à la notice d'aide au remplissage « Le point sur... le contrat de travail » disponible sur [www.cesu.urssaf.fr](http://www.cesu.urssaf.fr) rubrique *Outre-Mer / Documentation*.