

Arts L.1242-1 à L.1248-11 Code du travail - CCN Esthétique-cosmétique IDCC 3032 - Circulaire DRT 18-92

■ AVERTISSEMENT LÉGAL IMPORTANT

Le CDD est l'exception, le CDI est la règle (art. L.1221-2 C. trav.). Le recours au CDD est strictement limité aux cas prévus par la loi. Tout CDD sans motif valable, ou dont le motif est inexact, peut être requalifié en CDI par le Conseil de Prud'hommes, avec versement d'une indemnité de requalification (minimum 1 mois de salaire brut).

ARTICLE 1 — PARTIES AU CONTRAT

L'Employeur

Raison sociale _____

N° SIRET _____

Code APE / NAF _____

Adresse _____

Représenté(e) par _____

La Salariée

Nom, prénom _____

Date de naissance _____

Adresse _____

N° de Sécurité sociale _____

ARTICLE 2 — MOTIF DE RECOURS AU CDD (obligatoire)

Le motif doit être précis et correspondre à l'un des cas légaux ci-dessous. Cocher la case applicable :

<input type="checkbox"/>	Remplacement d'une salariée absente	Nom et qualification de la salariée remplacée : _____
<input type="checkbox"/>	Remplacement d'une salariée dont le contrat est suspendu	Motif de suspension : _____
<input type="checkbox"/>	Accroissement temporaire d'activité	Nature et durée prévisible de l'accroissement : _____
<input type="checkbox"/>	Emploi à caractère saisonnier	Préciser : _____
<input type="checkbox"/>	Remplacement d'un chef d'entreprise ou d'un associé	Préciser : _____
<input type="checkbox"/>	Attente de prise de poste d'un CDI (max 9 mois)	Préciser : _____
<input type="checkbox"/>	Contrat d'usage (secteur spécifique — liste fixée par décret)	Préciser : _____

ARTICLE 3 — DURÉE ET TERME DU CONTRAT

Option A — Terme précis (date fixe)

Date de début _____

Date de fin _____

Durée maximale selon le motif : remplacement = durée de l'absence ; accroissement d'activité = 18 mois (renouvelable 2 fois, total max 18 mois) ; emploi saisonnier = durée de la saison.

Option B — Terme imprécis (si remplacement)

Durée minimale garantie _____

Terme : retour de la salariée remplacée ou fin de son absence _____

ARTICLE 4 — PÉRIODE D'ESSAI (plafonnée)

Conformément à l'art. L.1242-10 du Code du travail :

Durée du CDD	Durée maximale de la période d'essai
≤ 6 mois	1 jour par semaine de contrat (max 2 semaines)
> 6 mois	1 mois

Durée de la période d'essai prévue _____

ARTICLE 5 — QUALIFICATION, POSTE ET LIEU DE TRAVAIL

Intitulé du poste _____

Classification CCN (coefficient) _____

Lieu de travail _____

ARTICLE 6 — DURÉE DU TRAVAIL

Durée hebdomadaire _____

Horaires (jours/plages) _____

ARTICLE 7 — RÉMUNÉRATION

Salaire brut mensuel (€) _____

Principe d'égalité de rémunération : La salariée en CDD doit percevoir une rémunération au moins équivalente à celle d'une salariée en CDI de même qualification occupant les mêmes fonctions dans l'entreprise (art. L.1242-15).

IBAN / RIB _____

ARTICLE 8 — INDEMNITÉS DE FIN DE CONTRAT

8.1 Indemnité de fin de contrat (précarité) — art. L.1243-8

À l'issue du CDD (hors cas d'exception légale), la salariée perçoit une indemnité de fin de contrat égale à **10% de la rémunération brute totale** versée durant le contrat.

Exceptions (pas d'indemnité) : CDD saisonnier, CDD d'usage, si la salariée refuse un CDI pour le même poste, en cas de faute grave, de force majeure ou de rupture à l'initiative de la salariée.

8.2 Indemnité compensatrice de congés payés — art. L.1243-10

Si les congés n'ont pas pu être pris, la salariée perçoit une indemnité compensatrice de congés payés égale à **10% de la rémunération brute totale** (inclus le montant de l'indemnité de fin de contrat).

ARTICLE 9 — RENOUELEMENT ET SUCCESSION DE CDD

Renouvellement : Le CDD à terme précis peut être renouvelé **2 fois maximum**, sans dépasser la durée maximale légale applicable (art. L.1243-13). Chaque renouvellement doit faire l'objet d'un avenant signé avant l'échéance du terme.

Succession de CDD : Un délai de carence s'applique entre deux CDD successifs pour le même poste : 1/3 de la durée du premier CDD si ≤ 14 jours ; 1/2 si > 14 jours. Le non-respect expose l'employeur à une requalification en CDI.

ARTICLE 10 — RUPTURE ANTICIPÉE

La rupture anticipée d'un CDD est strictement limitée (art. L.1243-1) aux cas suivants : accord commun des parties (signé) | faute grave de l'une des parties | force majeure | inaptitude constatée par le médecin du travail. **En dehors de ces cas, la partie qui rompt le contrat doit payer des dommages et intérêts à l'autre partie (minimum : salaires restant à courir jusqu'au terme, pour une rupture par l'employeur).**

ARTICLE 11 — PROTECTION SOCIALE ET OBLIGATIONS

La salariée bénéficie des mêmes protections qu'une salariée en CDI : mutuelle santé collective, médecine du travail, formation professionnelle (accès au CPF dès 4 mois de CDD sur 12 mois). Les cotisations URSSAF sont prélevées identiquement.

ARTICLE 12 — DISPOSITIONS FINALES

Convention collective applicable : CCN Esthétique-cosmétique IDCC 3032. Droit applicable : droit français. Juridiction compétente : Conseil de Prud'hommes du lieu de travail. RGPD : données de la salariée traitées pour la seule gestion du contrat, conservées ___ ans.

Documents remis à la signature : ■ Règlement intérieur ■ Notice mutuelle ■ Convention collective

Fait en deux exemplaires originaux, à _____, le ___/___/_____.

<p>L'Employeur</p> <p>Nom : _____</p> <p>Date : ___/___/_____</p> <p>Cachet et signature :</p>	<p>La Salariée / Travailleuse</p> <p>Nom : _____</p> <p>Lu et approuvé, bon pour accord</p> <p>Date : ___/___/_____</p> <p>Signature :</p>
---	---