

## PRÉAMBULE

Le présent contrat est régi par les dispositions du Code du travail français, de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (IDCC 3032, brochure JO n°3078). En cas de dispositions plus favorables issues de la CCN, celles-ci prévalent sur les dispositions légales minimales.

## ARTICLE 1 — PARTIES AU CONTRAT

### L'Employeur

Raison sociale / Nom \_\_\_\_\_

N° SIRET \_\_\_\_\_

Code APE / NAF \_\_\_\_\_

Adresse du siège social \_\_\_\_\_

Représenté(e) par \_\_\_\_\_

### La Salariée

Nom, prénom \_\_\_\_\_

Date et lieu de naissance \_\_\_\_\_

Nationalité \_\_\_\_\_

Adresse complète \_\_\_\_\_

N° de Sécurité sociale \_\_\_\_\_

Titre de travail (si ressortissant étranger) \_\_\_\_\_

## ARTICLE 2 — NATURE ET DURÉE DU CONTRAT

Le présent contrat est conclu pour une durée **indéterminée**, conformément aux articles L.1221-1 et suivants du Code du travail. Il ne peut être rompu que dans les conditions prévues par la loi (démission, licenciement, rupture conventionnelle homologuée, départ ou mise à la retraite, force majeure, décès).

Date de prise d'effet \_\_\_\_\_

## ARTICLE 3 — PÉRIODE D'ESSAI

Conformément à la CCN Esthétique-cosmétique et aux articles L.1221-19 à L.1221-26 du Code du travail, le contrat débute par une période d'essai de **2 mois** pour les employés (coefficient  $\leq 175$ ) ou **3 mois** pour les techniciens/agents de maîtrise.

Cette période peut être renouvelée **une seule fois** avec l'accord exprès des deux parties, sans excéder la durée maximale légale. Durant la période d'essai, chaque partie peut rompre le contrat en respectant un délai de prévenance défini à l'art. L.1221-25 du Code du travail :

Durée de présence	Délai de prévenance employeur	Délai de prévenance salarié
< 8 jours	24 heures	24 heures
8 jours à 1 mois	48 heures	48 heures
> 1 mois	2 semaines	48 heures

> 3 mois	1 mois	48 heures
----------	--------	-----------

## ARTICLE 4 — QUALIFICATION, POSTE ET CLASSIFICATION

Intitulé du poste \_\_\_\_\_

Classification CCN (coefficient) \_\_\_\_\_

Niveau / Échelon CCN \_\_\_\_\_

Lieu habituel de travail \_\_\_\_\_

La salariée exercera ses fonctions sous l'autorité hiérarchique de l'employeur ou de son représentant. Elle pourra être affectée ponctuellement à un autre établissement de la même entreprise situé dans un rayon de \_\_\_ km, avec un délai de prévenance de 7 jours calendaires minimum.

## ARTICLE 5 — DURÉE DU TRAVAIL

Durée hebdomadaire de travail \_\_\_\_\_

Conformément à l'article L.3121-27 du Code du travail, la durée légale de travail effectif est fixée à 35 heures par semaine. Tout dépassement donnera lieu à des heures supplémentaires rémunérées ou récupérées selon les modalités légales et conventionnelles. Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par la CCN.

Horaires de travail (jours/plages horaires) \_\_\_\_\_

**Temps partiel** (si applicable) : le contrat à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire, la répartition des heures entre les jours de la semaine, les conditions de modification de cette répartition, les limites d'heures complémentaires (max 1/10 de la durée contractuelle, portée à 1/3 si accord de branche). Les heures complémentaires entre 1/10 et 1/3 sont majorées de 25%.

## ARTICLE 6 — RÉMUNÉRATION

Salaire brut mensuel de base (€) \_\_\_\_\_

Ce salaire inclut le salaire de base, tenant compte des minima conventionnels de la CCN Esthétique-cosmétique pour le coefficient applicable. Il sera versé mensuellement le \_\_\_\_\_ de chaque mois par virement bancaire sur le compte :

IBAN / RIB de la salariée \_\_\_\_\_

### Éléments variables de rémunération :

- Prime d'ancienneté : 1% par an d'ancienneté dans l'entreprise à partir de 3 ans (CCN).
- Prime d'objectifs / de performance : \_\_\_\_\_
- Avantages en nature (produits de soins, uniformes) : \_\_\_\_\_

## ARTICLE 7 — CONGÉS PAYÉS

Conformément aux articles L.3141-1 et suivants du Code du travail, la salariée acquiert des droits à congés payés à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, soit **30 jours ouvrables** (5 semaines) pour une année complète. Les congés sont pris selon les dispositions légales et les nécessités du service, après accord de l'employeur.

La période de prise des congés principaux (minimum 12 jours ouvrables consécutifs) se situe entre le 1er mai et le 31 octobre. Des congés supplémentaires d'ancienneté peuvent être accordés selon la CCN.

## ARTICLE 8 — PROTECTION SOCIALE

Organisme de retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO) \_\_\_\_\_

Organisme de prévoyance (incapacité / invalidité / décès) \_\_\_\_\_

Mutuelle santé collective obligatoire (loi ANI, art. L.911-7 CSS) \_\_\_\_\_

Participation de l'employeur à la mutuelle : minimum 50% de la cotisation du régime de base. La salariée peut demander une dispense d'adhésion dans les cas prévus par la loi (couverture par le conjoint, etc.).

## ARTICLE 9 — FORMATION PROFESSIONNELLE

La salariée bénéficie d'un droit à la formation professionnelle conformément aux dispositions légales et conventionnelles. L'employeur contribue au financement de la formation professionnelle. La salariée dispose d'un Compte Personnel de Formation (CPF) alimenté à raison de 500€ par an (plafond 5 000€ ou 800€/an pour les non-qualifiés, plafond 8 000€).

## ARTICLE 10 — OBLIGATIONS DE LA SALARIÉE

**10.1 Confidentialité** : La salariée s'engage à maintenir la plus stricte confidentialité sur les informations commerciales, techniques, financières et personnelles (clients, fournisseurs, tarifs, méthodes) dont elle aurait connaissance dans l'exercice de ses fonctions, pendant et après la durée du contrat. Cette obligation survit à la cessation du contrat sans limitation de durée pour les secrets de fabrication et les données personnelles des clients.

**10.2 Hygiène et sécurité** : La salariée est tenue de respecter le règlement intérieur, les procédures d'hygiène et de sécurité en vigueur dans l'établissement, ainsi que la charte qualité de l'entreprise. Tout manquement grave pourra constituer une faute susceptible de sanctions disciplinaires.

**10.3 Exclusivité** : La salariée s'interdit d'exercer toute activité professionnelle concurrente, à titre salarié ou indépendant, pendant la durée du contrat, sauf autorisation écrite expresse de l'employeur.

## ARTICLE 11 — CLAUSE DE NON-CONCURRENCE (facultative)

■ Cette clause n'est applicable que si les cases ci-dessous sont renseignées et signées des deux parties.

À la cessation du présent contrat, quelle qu'en soit la cause, la salariée s'interdit d'exercer toute activité concurrente dans les conditions suivantes :

Durée (max 2 ans) \_\_\_\_\_

Zone géographique \_\_\_\_\_

**Contrepartie financière obligatoire** (nulle sans contrepartie — Cass. soc.) : \_\_\_% du salaire brut mensuel moyen des \_\_\_ derniers mois, versée mensuellement pendant toute la durée de la clause.

L'employeur peut renoncer à cette clause dans les \_\_\_ jours suivant la rupture du contrat, à condition de le notifier par écrit. En cas de renonciation, la contrepartie financière cesse.

## ARTICLE 12 — RUPTURE DU CONTRAT

**Démission** : La salariée notifie sa démission par lettre recommandée avec AR ou par remise en main propre contre décharge. Le préavis est fixé par la CCN :

Ancienneté	Préavis (employé)	Préavis (technicien/AM)
< 6 mois	1 semaine	1 mois
6 mois à 2 ans	1 mois	1 mois
> 2 ans	1 mois	2 mois

**Licenciement** : Tout licenciement suit la procédure légale (convocation, entretien préalable, délai de réflexion, notification par LRAR) conformément aux articles L.1232-1 et suivants du Code du travail. Le licenciement doit reposer sur une cause réelle et sérieuse. En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse pour une salariée ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 11 salariés, les indemnités minimales sont fixées par le barème Macron (ordonnance du 22 septembre 2017).

**Rupture conventionnelle** : Les parties peuvent convenir d'une rupture conventionnelle selon les articles L.1237-11 à L.1237-16 du Code du travail, soumise à homologation par la DREETS.

## ARTICLE 13 — PROTECTION DES DONNÉES (RGPD)

Les données personnelles de la salariée sont traitées par l'employeur pour les seules finalités de l'exécution du contrat de travail, du respect des obligations légales et de la gestion des ressources humaines. Ces données sont conservées pendant la durée du contrat et \_\_\_ ans après sa cessation. La salariée dispose d'un droit d'accès, de rectification, d'effacement et de

portabilité (art. 15 à 20 RGPD). Pour exercer ces droits : contact DPO : \_\_\_\_\_.

## ARTICLE 14 — DISPOSITIONS DIVERSES

**Convention collective** : La CCN applicable est la CCN de l'esthétique-cosmétique (IDCC 3032, brochure JO 3078). Un exemplaire est tenu à la disposition de la salariée sur le lieu de travail et consultable sur Légifrance.

**Médecine du travail** : La salariée est affiliée au service de santé au travail interentreprises compétent et se soumet aux visites médicales obligatoires (visite d'embauche, visites périodiques).

**Droit applicable et litiges** : Le présent contrat est régi par le droit français. En cas de litige, et à défaut de résolution amiable, le Conseil de Prud'hommes du ressort du lieu de travail est seul compétent. La salariée peut se faire assister par un défenseur syndical ou un conseiller du salarié lors de l'entretien préalable.

**Documents remis à la signature** : ■ Règlement intérieur ■ Notice mutuelle ■ Livret d'accueil ■ Convention collective (accès) ■ Fiche de poste

Fait en deux exemplaires originaux, à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

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

Modèle BBS-LINK — businessboosterstudio.com · Ce contrat est un modèle rédigé avec soin. Il est recommandé de le faire valider par un avocat spécialisé en droit social avant toute signature. BBS-LINK ne saurait être tenu responsable de son utilisation.