Cesu
Un service des Urssaf

Contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Salarié du Particulier employeur

www.cesu.urssaf.fr

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 : Deffins ..... Nom d'usage : Deffins .....

Prénom : Diane .....

Adresse : 8 impasse de Gargoly .....

.....

Ville : Seysses .....

Code postal : 31600 ..... N° de Sécurité sociale : .....

3 Les termes du contrat :

Il est conclu un contrat de travail à durée déterminée régi par les dispositions de la Convention collective nationale (CCN) des salariés du particulier employeur. La convention est tenue à la disposition du salarié qui pourra la consulter sur le lieu de travail.
Toute modification de ces textes lui sera notifiée dans le délai d'un mois après sa date d'effet.

Motif du recours à un contrat à durée déterminée :

Le CDD est conclu en raison de un besoin temporaire .....

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

4 Organismes de retraite et de prévoyance

Les institutions compétentes en matière de retraite et prévoyance sont :

IRCEM Retraite - 261, avenue des Nations Unies - 59 672 ROUBAIX CEDEX 1 - Tél. : 0980 980 990

IRCEM Prévoyance - 261, avenue des Nations Unies - 59 672 ROUBAIX CEDEX 1 - Tél. : 0980 980 990

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 : 30 ..... jours(s)

6 Lieu habituel de travail

Adresse : .....

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

Autres lieux

Adresse : 8 impasse de Gargoly .....

.....Ville : Seysses ..... Code postal : 31600 .....

7 Nature de l'emploi (à cocher selon le cas)

☐ Garde d'un ou de plusieurs enfant.
- ☐ Baby Sitter (Niveau 1)

☐ Adulte : accompagnement d'une personne dans le maintien de son autonomie ou en situation de handicap
- ☐ Assistant de vie A (Niveau 3)
- ☐ Assistant de vie B (Niveau 4)
- ☐ Assistant de vie C (Niveau 5)
- ☐ Assistant de vie D (Niveau 6)

☐ Espaces de vie : entretien du domicile (Ménage, repassage…)
- ☐ Employé familial A (Niveau 1)
- ☐ Employé familial B (Niveau 2)
- ☐ Employé familial auprès d'enfants (Niveau 3)

☐ Environnement technique (Secrétaire particulier, enseignant particulier, assistance informatique…)
- ☐ Accompagnateur / Personne de compagnie (Niveau 2)
- ☐ Secrétaire particulier (Niveau 3)
- ☐ Enseignant particulier – Élémentaire A (Niveau 6)
- ■ Enseignant particulier – Collège et Lycée B (Niveau 7)
- ☐ Enseignant particulier – Études supérieures C (Niveau 8)
- ☐ Assistant informatique A (Niveau 6)
- ☐ Assistant informatique B (Niveau 7)

☐ Environnement externe » (Activités de bricolage, petits travaux de jardinage, gardiennage…)
- ☐ Employé d'entretien et petits travaux /Homme-Femme toutes mains A (Niveau 1)
- ☐ Employé d'entretien et petits travaux /Homme-Femme toutes mains B (Niveau 2)
- ☐ Gardien A (Niveau 2)
- ☐ Gardien B (Niveau 3)

8 Description du poste : Soutien scolaire (voir supplément au contrat CDD)

9 Horaires de travail hebdomadaire

Emplois ménagers, familiaux et spécifiques

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

Postes d'emploi à caractère familial

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

Nombre d'heures de présence responsable : ..... heures correspondant à ..... heures de travail effectif (1 h de présence responsable = 2/3 d'1 h de travail effectif).

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 présence réelle	h	h	h	h	h	h	h
Dont travail effectif	h	h	h	h	h	h	h
Et présence responsable	h	h	h	h	h	h	h

10 Jour de repos hebdomadaire : Dimanche

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

11 Jours fériés

Jours fériés travaillés :

- ☐ 1er janvier
- ☐ Lundi de Pâques
- ☐ 1er mai
- ☐ 8 mai
- ☐ Jeudi de l'Ascension
- ☐ Lundi de Pentecôte
- ☐ 14 juillet
- ☐ 15 août
- ☐ 1er novembre
- ☐ 11 novembre
- ☐ 25 décembre

12 Rémunération (art. 20 CCN)

■ **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 :
.....28,00 €

☐ **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 : .....€

Consultez le salaire minimum

13 Indemnités kilométriques

Si le ou la salarié(e) utilise son véhicule :0..... €/ Km (art. 20-e CCN)

14 Prestations en nature

Nourriture : 0..... € / repas

Logement : 0..... €/ mois

Les prestations en nature fournies seront déduites de la rémunération nette (art. 20-a 5 CCN).

15 Date de paiement de la rémunération :Le 1er du mois.....

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 (l'article 16 de la CCN prévoit 2 mois minimum) **:** .....
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 **:** Objectifs des cours et horaires modifiables.....
- Logement de fonction : non.....
- Autres : Voir supplément au contrat CDD.....

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* / /

Réalisation : Acoss/CNCesu - NAT/**4009**/oct. 2016/CNCesu - Contrat de travail CDD - Cesu

Cesu
Un service des Urssaf

Contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Notice d'accompagnement

www.cesu.urssaf.fr

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 absente (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 Caisse Primaire d'Assurance Maladie 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 à la rubrique Information – Documentation de notre site sur **www.cesu.urssaf.fr**

Réalisation : Acoss/CNCesu - NAT/**4009**/oct. 2016/CNCesu - Contrat de travail CDD - Notice