*CONTRAT A DUREE DETERMINEE*

*POUR LE REMPLACEMENT D’UN SALARIE ABSENT*

***NOTA BENE****: Le recours au CDD pour remplacement nécessite que vous ayez temporairement un salarié absent, pour cause de maladie ou de congés payés par exemple. Si l’absence est liée à un départ définitif du salarié (démission par ex), il convient de recourir au CDI*

*ATTENTION, le CDD n’est pas un précontrat test avant un CDI. Pour tester les compétences du candidat recruté, vous disposez de la période d’essai prévue dans les contrats.*

**Entre les soussignés**

La société "*Dénomination sociale*", immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro "*Numéro unique d'identification* " RCS "*Ville*". Code NAF :"...", dont le siège social est situé \_\_\_\_\_\_\_\_.

Représentée par \_\_\_\_\_\_\_\_\_(Nom et prénom) en sa qualité de \_\_\_\_\_\_(fonction) dont les cotisations de sécurité sociale sont versées sous le numéro "*Numéro*" à l'URSSAF située "*Adresse*",

***d'une part,***

**Et**

"*Nom et prénoms du salarié*",

De nationalité : \_\_\_\_\_\_\_\_\_

Demeurant : \_\_\_\_\_\_(adresse)

"Numéro de sécurité sociale : \_\_\_\_\_\_\_\_,

* **Pour les salariés étrangers :** Titre valant autorisation de travail : \_\_\_\_\_\_(préciser le type d’autorisation, le numéro etc.)
* **Pour les salariés mineurs :** dont le Représentant légal est \_\_\_\_\_\_(Nom et prénom), domicilié à \_\_\_\_\_(adresse)

***d'autre part,***

***Il a été convenu ce qui suit :***

**ARTICLE 1 - Engagement**

"*Nom du salarié*" qui se déclare libre de tout engagement est engagé(e) à compter du \_\_\_\_\_(*Date*) à \_\_\_\_(heure) par la société "*Dénomination sociale*" en qualité de \_\_\_\_(f*onction*) avec la qualification de \_\_\_\_\_\_ (à préciser employé, technicien, cadre) correspondant au coefficient \_\_\_\_(*Coefficient hiérarchique*) prévu par la convention collective de \_\_\_\_\_\_( *Nom de la convention* collective).

La déclaration nominative préalable à l'embauche a été remise à l’URSSAF de  \_\_\_\_\_(ville) sous le numéro \_\_\_\_\_(à préciser) [[1]](#footnote-1)

* Eventuellement :

Le poste de travail de "*Nom du salarié*"figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers.

Le présent contrat est régi par les dispositions de la convention collective nationale de \_\_\_\_ (à préciser) et par la convention collective régionale de \_\_\_\_\_(à préciser ou supprimer si inexistant) et par l’accord d’entreprise \_\_\_\_(à préciser ou supprimer si inexistant). Cette disposition ne saurait être interprétée comme un engagement de l'employeur à continuer d'appliquer tout ou partie de ces dispositions collectives nationales ou régionales après qu'un évènement quelconque (dénonciation, changement d'activité, etc) aura remis en cause leur application dans l'entreprise

*« Nom du salarié »* est informé qu’une visite d’information et de prévention devra intervenir dans les trois mois suivant la prise de poste. Si le salarié peut fournir un justificatif d’une telle visite réalisée dans les cinq années précédentes, pour le même type de poste, il peut être dispensé de cette visite d’information et de prévention.

* **Si le salarié est mineur :**

Une visite d’information et de prévention est intervenue le \_\_\_\_\_ (date) soit avant l’embauche du salarié.

***NOTA BENE****: Attention, les salariés mineurs et les travailleurs de nuit, notamment, doivent avoir effectué cette visite préalablement à l’affectation sur le poste. Attention, les femmes enceintes ou venant d’accoucher, les travailleurs handicapés et les salariés embauchés sur des postes à risques demeurent dans l’obligation de la réalisation d’un examen médical d’aptitude en amont de l’affectation sur le postedu candidat recruté, vous disposez de la période d’essai prévue dans les contrats.*

**ARTICLE 2 - Objet et durée du contrat**

* **Si le contrat a un terme précis[[2]](#footnote-2)**

« *Nom du salarié* » est embauché(e) du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_(dates du contrat) pour remplacer « *Nom du salarié absent(e)* » actuellement en \_\_\_\_\_\_\_\_(*Préciser le motif de l’absence[[3]](#footnote-3)*), étant lui-même (ou elle-même) employé(e) au sein de notre établissement en qualité de \_\_\_\_\_\_\_(poste).

* **Si le contrat a un terme imprécis[[4]](#footnote-4)**

« Nom du salarié » est embauché(e) pour remplacer « *Nom du salarié absent(e)* » en \_\_\_\_\_\_\_\_(Préciser le motif de l’absence ), étant lui-même (ou elle-même) employé(e) au sein de notre établissement en qualité de \_\_\_\_\_\_\_(poste).

Le présent contrat à durée déterminée est conclu avec un terme imprécis et pour une durée minimale de \_\_\_\_\_ *semaines/mois*, soit jusqu'au \_\_\_\_\_(Date de de fin de la période minimale*[[5]](#footnote-5)).*

Si l’absence de *« Nom du salarié absent »* se prolonge au-delà de cette durée minimale, le contrat se poursuivra jusqu’au retour de *« Nom du salarié absent ».* Ce retour constituera automatiquement le terme du présent contrat. Le contrat pourra également prendre fin à compter de la connaissance par *« Dénomination sociale »* du fait que *« Nom du salarié* absent » ne reprendra pas de manière ferme et définitive ses fonctions.

**ARTICLE 3 - Fonctions et lieu de travail**

« *Nom du salarié* » exercera au sein de la société les fonctions suivantes : \_\_\_\_\_\_(*Description détaillée des fonctions).*

Ces fonctions ne sont pas exhaustives et seront susceptibles d’évoluer.

Conformément à l’article L.6321-1 du Code du Travail, l'employeur assure l'adaptation du salarié à son poste. Il sera notamment prêté attention au maintien de ses capacités à occuper un emploi.

Ainsi, « Nom du salarié » est informé(e) de l’adaptation nécessaire de son l’emploi aux diverses évolutions (techniques, administratives, économiques notamment) et à cette fin s’engage à suivre toute formation que l’entreprise lui demanderait dans le cadre de son poste de travail.

A titre informatif, ces missions sont exercées \_\_\_\_\_\_\_ (au siège social ou dans un établissement en indiquant l’adresse précise).

***NOTA BENE****: Vous pouvez éventuellement prévoir une clause de mobilité. Le cas échéant, nous consulter.*

**ARTICLE 4 - Période d'essai**

* ***Si période d’essai***

***NOTA BENE****: Pour un contrat inférieur ou égal à 6 mois, la période d’essai est d’un jour ouvré par semaine de travail dans la limite de deux semaines.*

*Pour un contrat supérieur à 6 mois, elle ne peut dépasser 1 mois.*

*Attention depuis la loi du 25 juin 2008, un délai de prévenance est à respecter pour rompre la période d’essai (L 1221-25 et L1221-26 du code du travail):*

*Rupture du fait de l’employeur : moins de 8 jours de présence du salarié : 24 heures de prévenance*

*Rupture du fait de l’employeur : de 8 jours à 1 mois de présence du salarié : 48 heures de prévenance*

*Rupture du fait de l’employeur : après 1 mois de présence du salarié : 2 semaines de prévenance*

*Rupture du fait de l’employeur : après 3 mois de présence du salarié : 1 mois de prévenance*

*Rupture du fait du salarié : moins de 8 jours de présence : 24 heures de prévenance*

*Rupture du fait du salarié : au-delà de 8 jours de présence : 48 heures de prévenance*

Il est prévu une période d’essai de \_\_\_\_(durée) au cours de laquelle chacune des parties pourra mettre fin au contrat sans indemnité mais en respectant les dispositions légales relatives au délai de prévenance (article L1221-25 du code du travail).

Après expiration de la période d’essai, ce contrat ne pourra être rompu avant l’arrivée du terme qu’en cas de faute grave du salarié ou de force majeure, ou d’un commun accord entre les parties, ou encore par "*Nom du salarié*", s’il justifie d’une embauche à durée indéterminée. "*Nom du salarié*" pourra alors résilier ce contrat sous réserve de respecter un délai de préavis fixé à un jour par semaine compte tenu de la durée effectuée, avec une durée maximale de deux semaines.

* ***Si pas de période d’essai***

Le présent contrat est conclu sans période d'essai.

**ARTICLE 5 – Rémunération**

***NOTA BENE****: La rémunération du salarié sous contrat à durée déterminée ne peut être inférieure à celle que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié sous contrat à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.*

* **Si le salarié travaille à temps complet[[6]](#footnote-6)**

"*Nom du salarié*" percevra une rémunération mensuelle brute de "*Montant*" euros, pour la durée de travail fixée au présent contrat. Cette rémunération sera versée par \_\_\_\_\_\_\_ (modalité de paiement).

À cette rémunération s'ajoutera, le cas échéant, la rémunération des heures supplémentaires effectuées au cours du mois en sus de l'horaire prévu. Les majorations afférentes sont fixées par la convention collective applicable à l’entreprise et le Code du Travail

* **Si le salarié travaille à temps partiel**

"*Nom du salarié*" percevra une rémunération mensuelle brute de "*Montant*" euros pour l'horaire prévu à l'article « *Horaire de travail* » de ce contrat. Cette rémunération sera versée par \_\_\_\_\_\_\_ (modalité de paiement).

À cette rémunération s'ajoutera, le cas échéant, la rémunération des heures complémentaires effectuées au cours du mois en sus de l'horaire prévu. Les majorations afférentes sont fixées par la convention collective applicable à l’entreprise et le Code du Travail.

***NOTA BENE****: Si vous disposez d’un 13e mois, de prime d’intéressement ou si vous mettez du matériel à disposition du salarié, il convient de le prévoir dans le contrat de travail. Le cas échéant, nous consulter.*

**ARTICLE 6 – Entretien professionnel**

Conformément à l’article L6315-1 du Code du travail, « *Nom du salarié* » bénéficiera tous les deux ans d’un entretien professionnel consacré à l’examen de ses perspectives d’évolution professionnelles.

***NOTA BENE****: Instauré par la loi n°2016-1088 du 08 août 2016, cet entretien constitue une obligation légale. Par cette mention au contrat de travail, vous prenez l’engagement de réaliser cet entretien tous les deux ans. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié mais sur son évolution en termes de qualification et d’emploi. Il convient de rédiger un compte rendu de cet entretien dont copie est remise au salarié et d’en conserver trace dans le cadre d’un registre.*

**ARTICLE 7 - Horaire de travail**

* **Si le salarié travaille à temps complet**

"*Nom du salarié*" sera soumis à la durée légale (ou conventionnelle) du travail applicable dans l'entreprise (ou l'établissement ou le service).

* **Si le salarié travaille à temps partiel**

***NOTA BENE****: pour toute embauche intervenue depuis le 1er juillet 2014 la loi impose une durée minimale de 24 heures hebdomadaire sauf*

*- si le salarié justifie de contraintes personnelles ou*

*- si le salarié cumule plusieurs activités ou*

*- si le salarié est reconnu travailleur handicapé*

*Le salarié doit formuler cette demande de manière écrite et motivée.*

*Certains salariés sont exclus de cette obligation de durée minimale : les jeunes étudiants et les contrats aidés assujettis à une autre durée minimale.*

La durée *hebdomadaire/* *mensuelle*[[7]](#footnote-7) du travail de "*Nom du salarié*" sera de \_\_\_\_\_\_\_ heures.

Cette durée sera répartie de la façon suivante :

« *Nom du salarié* » est engagé pour un horaire hebdomadaire de \_\_\_\_\_ heures, réparties de la manière suivante :

* lundi de \_\_\_\_ heures à \_\_\_\_heures
* mardi de \_\_\_\_ heures à \_ \_\_\_\_heures, etc.

OU :

« *Nom du salarié* » est engagé pour un horaire mensuel de \_\_\_\_\_ heures, réparties de la manière suivante :

* première semaine : \_\_\_\_\_\_\_heures
* deuxième semaine : \_\_\_\_\_\_\_\_ heures, etc.

Les horaires de travail, pour chaque journée travaillée seront communiqués au salarié par écrit.

La répartition de la durée du travail de "*Nom du salarié*", telle que fixée au présent contrat pourra être modifiée comme suit : \_\_\_\_\_(Enumérer de façon exhaustive les cas dans lesquels une modification de la répartition de la durée du travail peut intervenir, ainsi que la nature de ces modifications).

Cette modification sera notifiée à "*Nom du salarié*" au moins 7 jours (sauf convention ou accord collectif de branche étendu réduisant ce délai, qui doit en toute hypothèse rester au moins égal à 3 jours ouvrés) avant son entrée en vigueur par lettre recommandée avec avis de réception.

Le refus de "*Nom du salarié*" d'accepter un changement de ses horaires dans une hypothèse non prévue par le présent contrat ne saurait constituer une faute ou un motif de licenciement. Il en sera de même lorsque la modification, bien que faisant partie des cas et variations prévues, est incompatible avec une période d'activité chez un autre employeur ou une activité non salariée, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, ou des obligations familiales impérieuses.

***NOTA BENE****: il peut être demandé au salarié d’effectuer des heures complémentaires soit :*

*- dans la limite de la loi : 10% de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail*

*- dans la limite de la convention collective : ex : 25% ou 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle.*

*Attention : le salarié ne doit jamais atteindre la durée légale ou conventionnelle du travail.*

*Cette clause concerne spécifiquement le cas où la durée du travail est fixée en termes hebdomadaires ou mensuels.*

"*Nom du salarié* " pourra être amené(e) à effectuer des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé au présent contrat dans la limite de \_\_\_\_\_\_\_ heures par semaine (ou par mois).

"*Nom du salarié* " s’engage à effectuer ces heures complémentaires dans le cadre ainsi défini.

Conformément à l’article L3123-20 du code du travail, le salarié sera informé de la réalisation de ces heures complémentaires au moins 3 jours à l’avance ; dans ce cadre, tout refus de sa part pourra être sanctionné, voire constituer un motif de licenciement.

Les heures complémentaires réalisées seront payées majorées conformément à l’article L3123-17 du code du travail.

***NOTA BENE****: les taux de majoration des heures complémentaires :*

*Ex : un contrat de travail à 30 heures hebdomadaire. Le salarié réalise 4 heures complémentaires :*

*- les 3 premières sont majorées au taux de 10%*

*- la 4ème heure est majorée de 25% (sauf autre taux prévu par la convention collective au moins égal à 10%).*

*Pour rappel : les heures effectuées au-delà de 10% de la durée contractuelle ne peuvent être réalisées que si elles sont prévues par la convention collective applicable à l’établissement.*

**ARTICLE 8 – Egalité de traitement (Si temps partiel uniquement)**

"*Nom du Salarié*" aura droit à tous les avantages, de quelque nature qu'ils soient, d'un salarié à temps complet occupant un emploi identique avec le même niveau de qualification et calculés proportionnellement à son temps de travail.

Dans le décompte de l'ancienneté de "*Nom du salarié*" dans l'entreprise pour la détermination des droits qui y sont liés, il est expressément précisé que l'ancienneté sera calculée comme si "*Nom du salarié*" avait travaillé à temps complet.

**ARTICLE 9 - Frais professionnels (FACULTATIF)**

« *Nom du salarié* » sera remboursé chaque mois de ses frais professionnels sur présentation des justificatifs, en fonction des modalités de remboursement fixées par l’entreprise en vigueur à la date à laquelle les frais ont été engagés.

**ARTICLE 10 - Absences**

"*Nom du salarié*" est tenu de prévenir immédiatement la société "*Dénomination sociale*" de toute absence. Il (ou Elle) devra fournir un certificat médical ou toute attestation justifiant son absence dans les 48 heures.

***NOTA BENE****: Il convient toutefois de vérifier les dispositions de votre convention collective qui peuvent déroger à cette règle notamment accorder un délai de prévenance plus long.*

En cas de prolongation d'arrêt de travail, "*Nom du salarié*" devra transmettre dans les mêmes délais le certificat médical justifiant cette prolongation.

**ARTICLE 11 - Congés payés**

« *Nom du salarié* » bénéficiera conformément aux dispositions de l’article L3141-1 et suivants du code du travail et à la convention collective en faveur des salariés de la société de \_\_\_\_\_\_\_\_(nombre) jours ouvrables/ ouvrés[[8]](#footnote-8) par an.

Les dates de prise de cescongés seront déterminées en accord avec la société, en fonction des nécessités du service.

***NOTA BENE****: Il convient toutefois de vérifier les dispositions de votre convention collective qui peuvent déroger à cette règle.*

A l’issue du présent contrat, et conformément à l’article L1242-16 du code du travail, les congés non pris donneront lieu au versement d’une indemnité compensatrice de congés payés.

**ARTICLE 12 – Protection des données personnelles**

***NOTA BENE****: Depuis le 25 mai 2018, en application du règlement général sur la protection des données, du 27 avril 2016, il convient d’introduire au contrat de travail de vos salariés, une information quant au traitement fait des données personnelles.*

*La clause ci-après est un exemple que vous devez adapter à votre activité, au type de données que vous collectez, au niveau de sécurité attendu et aux postes des salariés, en gardant les thèmes développées. Vous avez également la possibilité de rédiger de manière plus complète une charte informatique. Le cas échéant, nous vous invitons à contacter nos services.*

En application du règlement général de protection des données personnelles, en vigueur à compter du 25 mai 2018, « *Nom du salarié* » est informé(e), que la société "*Dénomination sociale* " est amenée, dans le cadre du respect des règles légales à collecter certaines de ses données personnelles et notamment les nom, prénom, date de naissance, numéro de sécurité sociale, adresse, état civil, adresse mail, nombre d’enfant à charge, situation familiale, coordonnées téléphoniques, coordonnées bancaires, numéro de permis de conduire \_\_\_\_(préciser les données collectées).

La collecte de ces données a pour visée de répondre au respect de l’ensemble de nos obligations légales au regard des organismes (URSSAF, DSN, organisme de complémentaire santé, prévoyance et retraite, assurances automobiles, médecine du travail…) et de permettre la gestion quotidienne du personnel dans le cadre de notre activité.

Conformément aux dispositions légales et règlementaires applicables, *« Nom du salarié »* bénéficie d’un droit d’accès, de rectification, de portabilité et d’effacement de ses données ou encore de limitation du traitement. *Il/Elle[[9]](#footnote-9)* peut également, pour des motifs légitimes, s’opposer au traitement des données *le/la* concernant. Il peut, sous réserve de la production d’un justificatif d’identité valide, exercer ses droits en contactant \_\_\_\_\_\_\_ (*préciser le nom et les coordonnées de la personne compétentes et les modalités pour le contacter[[10]](#footnote-10)*). En cas de difficulté avec la gestion de ses données personnelles, « Nom du salarié » peut contacter la Commission Nationale de l’Informatique et des Libertés (CNIL sur [www.cnil.fr](http://www.cnil.fr)).

« *Nom du salarié* » est informé(e) que sont seuls habilités à collecter et manipuler ses données personnelles certains salariés de l’entreprise en raison de la nature de leurs fonctions (service RH, service comptabilité, \_\_\_\_(à préciser)).

Ces informations peuvent être données à des tiers que sont \_\_\_\_\_\_\_ (à préciser. *Par exemple* *cabinet comptable, secrétariat à distance…*).

Le cas échéant, l’entreprise s’engage à faire signer un engagement de confidentialité à ses sous-traitants.

Les destinataires des données personnelles sont uniquement situés dans l’Union Européennes.

***NOTA BENE****: Si les données sont amenées à être transférées en dehors de l’Union Européenne, le salarié doit en être informé et l’entreprise doit lui préciser les garanties qu’elle prend afin de sécuriser ses données).*

Les données sont conservées toute la durée du contrat de travail. Elles seront ensuite conservées seulement dans le cadre des délais de prescription légaux ou jurisprudentiels. En cas de procédure judiciaire, elles sont conservées jusqu’à l’extinction de toutes les voies de recours.

A l’issue, la société *« Dénomination social »* s’engage à supprimer l’ensemble des données concernant « *Nom du salarié* ».

De fait, il est attiré l’attention de *« Nom du salarié »* sur la grande importance de conserver la totalité de ses documents (contrats de travail, fiches de paie…).

La société "*Dénomination sociale* " s’engage à tout mettre en œuvre pour protéger les données personnelles en sa possession.

**ARTICLE 13 - Conditions d’exécution du contrat**

"*Nom du salarié*" s’engage à observer toutes les instructions et consignes de travail définies par la direction de la société.

« *Nom du salarié* » s’engage à ne pas exercer d’activité complémentaire sans accord explicite préalable de la direction. L’exercice de toute autre activité professionnelle concurrente, soit pour son compte, soit pour le compte de tiers est interdit.

"*Nom du salarié*" s'engage à observer la plus grande discrétion sur toutes les informations, connaissances et techniques qu'il (ou elle) aurait connues à l'occasion de son travail dans l'entreprise.

"*Nom du salarié*" doit informer l’entreprise le plus tôt possible de tout changement concernant son état civil.

***NOTA BENE****: Si vous souhaitez intégrer une clause de non concurrence, nous consulter.*

Dans le cadre de la législation relative à la protection des données personnelles, il convient également de sécuriser les données en notre possession.

Aussi, eu égard à la nature de son poste de travail "*Nom du salarié*" s’engage à tenir compte des préconisations de la CNIL suivantes : (*les éléments suivants doivent être adaptés en fonction du poste et du niveau de sécurité des données*).

* Fermer la porte de votre bureau en votre absence
* Verrouiller la porte de votre bureau en votre absence
* Verrouiller les sessions informatiques en votre absence
* Verrouiller les tiroirs et meubles contenant des données en votre absence
* Prêter attention aux données laissées dans le véhicule garé (*commerciaux*)
* Coder les téléphones portables professionnels et autres supports informatiques portables
* Verrouiller les accès aux archives
* Sécuriser les mots de passe utilisés
* Veiller à ce que les données ne soient pas accessibles et visibles à l’œil nu

"*Nom du salarié*" s’engage à tout mettre en œuvre pour protéger les données qu’elle/il serait amené(e) à manipuler.

**ARTICLE 14- Droits sociaux**

Le salarié sera affilié au régime général de la sécurité sociale. Il bénéficie également d’un contrat de frais de santé auprès de la société \_\_\_\_\_(assurance) conformément aux dispositions de la convention collective de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé. Les modalités d’adhésion sont transmises par \_\_\_\_(moyen) au salarié lors de son embauche.

"*Nom du salarié*" sera affilié auprès des caisses de retraite et de prévoyance suivantes : \_\_\_\_\_\_(Nom et adresse **précise** des caisses).

« *Nom du salarié* » accepte que soient prélevées sur sa rémunération les cotisations salariales afférentes à ces régimes ainsi qu’à tous autres qui pourraient éventuellement leur être substitués ou ajoutés à l’avenir.

**ARTICLE 15 - Renouvellement**

Le contrat pourra être renouvelé deux fois pour une durée au plus égale à \_\_\_\_\_\_ (différence entre la durée maximale de 18, 9 ou 24 mois et la durée prévue initialement) dans des conditions qui feront l'objet d'un avenant soumis à "*Nom du salarié*" avant le terme initialement fixé.

***NOTA BENE****: Le nombre maximal de renouvellements peut être prévu par les dispositions conventionnelles. A défaut, la loi prévoit deux renouvellements au maximum. Vous devrez prévoir l’éventuel renouvellement par avenant au contrat de travail avant le terme de ce dernier.*

**ARTICLE 16 - Fin de contrat**

Au terme de son contrat, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation et qui lui sera versée en même temps que son dernier salaire.

Le taux de cette indemnité est fixé à 10 % du montant de la rémunération totale brute perçue par "*Nom du salarié*".

Cette indemnité ne sera pas versée en cas de rupture du présent contrat pendant la période d’essai, en cas de rupture anticipée par le salarié ou par l’employeur à la suite d’une faute grave. Cette indemnité ne sera également pas due en cas de proposition d’un contrat à durée indéterminée pour un emploi similaire.

* **Si le salarié reprend ses études :**

Au terme de son contrat, « *Nom du salarié* » poursuivant ses études, ne bénéficiera pas de l’indemnité de précarité[[11]](#footnote-11).

**Fait à \_\_\_\_(lieu) Le \_\_\_\_(date),**

En deux exemplaires.

**Signatures précédées de la mention manuscrite « Lu et approuvé ».**

**Signature du salarié Signature de l'employeur**

**Signature représentant légal[[12]](#footnote-12)**

1. Mentionné sur la déclaration préalable (DPAE). [↑](#footnote-ref-1)
2. Il est de date à date [↑](#footnote-ref-2)
3. Par exemple, Madame XY, en congé maternité [↑](#footnote-ref-3)
4. Sans date précise. Par exemple jusqu’au retour d’un salarié absent pour maladie. [↑](#footnote-ref-4)
5. Attention comme son nom l’indique, la durée minimale d’embauche est une période minimale de travail. La date de fin ne constitue pas nécessairement le terme du contrat. La fin du contrat est retour du salarié ou sa sortie définitive de vos effectifs. [↑](#footnote-ref-5)
6. A choisir si le salarié travaille à temps complet (35h) ou temps partiel. [↑](#footnote-ref-6)
7. Supprimer la mention inutile [↑](#footnote-ref-7)
8. Supprimer la mention inutile [↑](#footnote-ref-8)
9. Supprimer la mention inutile [↑](#footnote-ref-9)
10. Dans la majorité des cas, il s’agit du chef d’entreprise sauf si vous avez nommé un DPO (un délégué à la protection des données). [↑](#footnote-ref-10)
11. Le cas échéant, supprimer le paragraphe précédent [↑](#footnote-ref-11)
12. Si mineur [↑](#footnote-ref-12)