

Contrat de travail à durée indéterminée (CDI)

Garde d'enfants à domicile

 Garde simple (hors Mayotte)



Entre le particulier employeur :

Nom de naissance :

Nom d'usage : Prénom :

Adresse :

Ville : Code postal :

N° de téléphone : E-mail :

En qualité de : père mère tuteur autre :

N° Pajemploi : Y

Code IDCC : 3239

Et la garde d'enfants à domicile :

Nom de naissance :

Nom d'usage : Prénom :

Adresse :

Ville : Code postal :

N° de téléphone : E-mail :

N° de Sécurité sociale :

Assurance automobile (coordonnées de la compagnie) :

..... N° de police :

1. Engagement



Convention collective

Ce contrat est régi par les dispositions de la Convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Le salarié est informé de la possibilité de consulter le texte de la Convention collective nationale sur le site internet www.legifrance.gouv.fr.

Retraite complémentaire et prévoyance

Les institutions compétentes en matière de retraite et de prévoyance sont :

- Ircem AGIRC/ARRCO

- Ircem prévoyance

Toutes deux domiciliées : 261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex.

2. Date d'effet du contrat



Le présent contrat prendra effet à la date d'embauche, le _____, pour une durée indéterminée (à compter du premier jour de la période d'essai).

, pour une durée indéterminée (à compter du premier

Période d'essai

Durée de la période d'essai:

La période d'essai est facultative.

Renouvellement possible sous réserve d'information écrite avant la fin de la première période.

3. Lieu habituel de travail (domicile de l'employeur)



Adresse:

Ville: Code postal:

Toutefois, en fonction des nécessités des missions confiées au salarié, l'employeur se réserve le droit de demander au salarié d'effectuer des déplacements ponctuels en dehors du domicile. Si le salarié est appelé à travailler de manière occasionnelle sur un lieu autre que celui/ceux indiqués au contrat, un accord entre l'employeur et le salarié, formalisé par un avenant au présent contrat de travail, en fixera les modalités particulières.

4. Nature de l'emploi



Le salarié occupe un emploi de (cf. [grille des emplois repères](#))

Garde du ou des enfant(s) :

Nom: Prénom: Né(e) le:

Autres tâches effectuées:

.....

.....

.....

.....

Si l'employé(e) effectue d'autres tâches familiales ou ménagères, celles-ci sont du travail effectif.



5. Durée et horaires de travail

Cas n°1:

Si le particulier employeur peut déterminer la répartition des jours et horaires de travail du salarié au moment de la conclusion du contrat.

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

Jour	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Heure d'arrivée							
Heure de départ							
Durée présence réelle							
Dont travail effectif							
Et présence responsable							

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

Cas n°2:

Si le particulier employeur ne peut pas déterminer la répartition des jours et horaires de travail du salarié au moment de la conclusion du contrat, mais peut déterminer la durée du travail hebdomadaire.

Nombre d'heures de travail effectif: heures/semaine, auxquelles s'ajoutent le cas échéant heures de présence responsable. La répartition des jours et horaires de travail est indiquée par écrit dans un planning de travail remis au salarié dans le respect d'un délai de prévenance de 5 jours calendaires, sauf circonstances exceptionnelles.

Cas n°3:

Si le particulier employeur ne peut déterminer ni la répartition des jours et horaires de travail du salarié au moment de la conclusion du contrat, ni la durée du travail hebdomadaire: la durée de travail est dite irrégulière.

Comme convenu entre les parties, la durée de travail est dite «irrégulière» au sens de l'article 132 de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

En cas de durée de travail irrégulière, la durée est comprise entre 0 heure et 48 heures maximum par semaine. Dans ce cas, le particulier employeur informe par écrit dans le respect d'un délai de prévenance de 5 jours calendaires, des jours et des horaires de travail, en précisant les heures de présence responsable de jour le cas échéant. Le planning sera remis au salarié:

en main propre, par courriel, ou par sms.

Lorsque le salarié a plusieurs particuliers employeurs, il s'engage à ne pas excéder la durée maximale de travail hebdomadaire prévue par la convention.



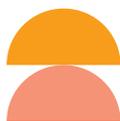
6. Heures de présence de nuit

Si le salarié est amené à réaliser des heures de présence de nuit (entre 20 h et 6 h 30), il est dans l'obligation de dormir sur place, dans des conditions décentes au sein d'une pièce séparée.

Les parties ont convenu la présence de nuit comme suit:

Jour	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Heure de début							
Heure de fin							

7. Repos hebdomadaire



La période de repos hebdomadaire du salarié est fixée au : (préciser le jour de la semaine) auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures.

Cependant, l'enfant peut exceptionnellement être confié au salarié, avec son accord écrit. Les parties conviennent alors que le travail pendant la période de repos hebdomadaire est :

rémunéré au taux horaire dû, majoré à hauteur de 25%.

ou

recupéré par un repos équivalent à la durée de travail, majoré de 25%.

8. Jours fériés



Le 1^{er} mai sera (cocher la mention utile) :

chômé.

travaillé. En contrepartie, le salarié bénéficie d'une rémunération majorée à hauteur de 100% (soit une rémunération doublée par rapport à la rémunération habituelle).

Les jours fériés ordinaires travaillés (cocher uniquement les cases correspondant au(x) jour(s) férié(s) travaillé(s)) :

1^{er} janvier

Vendredi Saint (Alsace-Moselle uniquement)

Lundi de Pâques

8 mai

Jeudi de l'Ascension

Lundi de Pentecôte

Abolition de l'esclavage (DROM uniquement)

14 juillet

15 août

1^{er} novembre

11 novembre

25 décembre

26 décembre (Alsace-Moselle uniquement)

Le jour férié chômé qui tombe un jour habituellement travaillé par le salarié est rémunéré.

En contrepartie du travail un jour férié ordinaire, le salarié perçoit, au titre des heures effectuées, une rémunération majorée de 10% calculée sur la base du salaire habituel fixé au présent contrat.

9. Rémunération



Salaire horaire de base

Salaire horaire brut de base : € Salaire horaire net de base : €

Date de paiement de la rémunération :

Cas n°1:

En cas de durée de travail dite « régulière » (salaire mensualisé)

Le salaire mensuel brut est calculé de la façon suivante :

Salaire horaire brut x **nombre d'heures de travail hebdomadaire** x **52 semaines** ÷ **12 mois**

Salaire mensuel brut de base : € Salaire mensuel net de base : €

Cas n°2:

En cas de durée de travail dite « irrégulière »

Le salaire mensuel brut du salarié est calculé en fonction du nombre d'heures de travail effectif réalisées dans le mois :

Salaire horaire brut x **nombre d'heures de travail effectif par mois**

Salaire mensuel brut de base : € Salaire mensuel net de base : €

Rémunération ou récupération des heures supplémentaires

Les heures de travail excédant une durée hebdomadaire de 40 heures sont :

rémunérées au taux horaire normal majoré de 25 % au-delà de la 40^e heure de travail et jusqu'à la 48^e heure de travail incluse, et de 50 % pour la 49^e heure de travail et la 50^e heure de travail ;

ou

récupérées par un repos équivalent majoré en temps de 25 % au-delà de la 40^e heure de travail et jusqu'à la 48^e heure de travail incluse, et de 50 % pour la 49^e heure de travail et la 50^e heure de travail. Le repos compensateur sera pris sur une journée de travail habituellement travaillée, dans les 12 mois.

Rémunération des heures de présence de nuit

La présence de nuit est rémunérée par une indemnité forfaitaire selon le nombre de nuits effectuées au cours du mois. Cette indemnité est égale à € brut par nuit lorsque le salarié est appelé à intervenir moins de 2 fois au cours de la nuit.

Cette indemnité est égale à € brut par nuit lorsque le salarié est appelé à intervenir 2 ou 3 fois au cours de la nuit.

Cette indemnité s'ajoute au salaire mensuel brut global.

Indemnités et prestations en nature

Les prestations en nature fournies seront déduites de la rémunération nette, à hauteur du/des montants mensuels suivants :

Repas € par jour travaillé

Logement € par mois

Le particulier employeur prendra en charge, sur présentation des justificatifs, % des frais d'abonnement aux transports en commun engagés par le salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de travail. La prise en charge est de 50 % si le salarié travaille au moins 17 h 30 par semaine.

À défaut, la prise en charge est proratisée comme suit :

50 % x **durée du travail hebdomadaire** ÷ **17,5 h**

↓

En cas de conduite d'un véhicule dans le cadre des fonctions décrites à l'article 4, le salarié perçoit un supplément de rémunération prenant la forme :

d'une prime forfaitaire de€ bruts

ou d'une majoration salariale de€ bruts

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule personnel pour les besoins de son activité professionnelle, en plus du supplément de rémunération, il bénéficie d'une indemnité kilométrique, calculée sur la base suivante :
(ne peut être inférieure au barème de l'administration, ni supérieure au barème fiscal).

10. Congés payés



Prise des congés payés

Les congés payés annuels doivent être pris.

Délai de prévenance pour fixer les congés (2 mois minimum) :

Rémunération des congés payés

À la fin de chaque période de référence (comprise entre le 1^{er} juin de l'année en cours et le 31 mai de l'année suivante), le montant des congés payés dus doit être calculé et **ne peut être inférieur** :

→ à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée de travail égale à celle du congé payé, hors indemnités ;

→ au dixième (1/10^{ème}) de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de l'année de référence, hors indemnités.

La solution la plus avantageuse pour le salarié doit être retenue.

Modalités de paiement des congés payés

Cas n°1:

En cas de durée de travail dite « régulière » (salaire mensualisé)

Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris. Le salaire mensualisé est versé tous les mois, y compris pendant les périodes de congés payés, sous réserve des droits acquis par le salarié au cours de la période de référence.

Cas n°2:

En cas de durée de travail dite « irrégulière »

La rémunération des congés dus s'effectue au moment de la prise du congé.

11. Confidentialité



Les parties s'engagent à conserver confidentielles les informations personnelles transmises entre elles dans le cadre de l'exécution du présent contrat. Elles prennent les mesures nécessaires pour garantir cette confidentialité.

12. Conditions particulières à définir s'il y a lieu

- Congés liés aux contraintes professionnelles de l'employeur:
- Évolution possible des tâches, des horaires:
- Période d'absence ou d'indisponibilité temporaire de l'employeur:
- Logement de fonction:
- Autres

Le présent contrat est établi en deux exemplaires.

Fait à: Le:

Signature du particulier employeur
(précédée de « Lu et approuvé »)

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



Le contrat de travail permet de fixer par écrit les obligations réciproques des parties. Ce modèle de contrat de travail s'inscrit dans le cadre d'une relation de travail à durée indéterminée telle que définie par la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Il présente une valeur indicative et non conventionnelle.



Avec Pajemploi⊕ :

Simplifiez vos démarches en choisissant de confier à l'Urssaf l'ensemble du processus de rémunération. [Téléchargez et complétez l'attestation d'adhésion.](#) Deux exemplaires doivent être établis puis conservés par les 2 parties.