

Entre l'employeur :

Mme M.

Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal : Localité :

N° d'immatriculation Urssaf : Code NAF : 97 00Z

Et le salarié :

Mme M.

Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal : Localité :

N° d'immatriculation Sécurité sociale :

Il est conclu un contrat de travail régi par les dispositions de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur tenue à la disposition du (de la) salarié(e) 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.

Organismes de retraite et prévoyance

Les institutions compétentes en matière de retraite et prévoyance sont :

- Ircem retraite
- Ircem prévoyance

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

Date d'entrée :

Durée de la période d'essai :

Toute suspension du contrat qui se produirait pendant la période d'essai (maladie, congés, etc.) prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un travail effectif.

Durant cette période d'essai, chacune des parties pourra mettre fin au contrat sans indemnités, ni procédure particulière.

En cas de rupture du fait de l'employeur, ce dernier devra respecter un délai de prévenance égal à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence du(de la) salarié(e) ;
- 48 heures entre 8 jours de présence et 1 mois de présence du(de la) salarié(e) ;
- 2 semaines après un mois de présence du(de la) salarié(e).

En cas de rupture du fait du(de la) salarié(e), ce(tte) dernier(-ère) devra respecter un délai de prévenance égal à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence du(de la) salarié(e);
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence du(de la) salarié(e).

Lieu habituel de travail :

Adresse :
Code postal : Localité :

Autre(s) lieu(x) :

Adresse :
Code postal : Localité :

Si le (la) salarié(e) est appelé(e) à travailler sur un lieu autre que celui habituel, un accord entre l'employeur et le(la) salarié(e) en fixera les modalités particulières.

Nature de l'emploi :

Emploi(s)-repère(s) :

Descriptif de(s) (l')emploi(s)-repère(s) :
.....
.....

Echelle de classification :

Eventuelles activités complémentaires :
.....
.....

Durée du travail hebdomadaire : heures

- Le(la) salarié(e) effectuera ... heures de travail effectif hebdomadaire, réparties de la façon suivante :

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Amplitude horaire de présence					
Travail effectif					
Présence responsable					
Total travail effectif					

- Présence de nuit : ... heures par nuit.



Repos hebdomadaire :

- Jour habituel de repos hebdomadaire : ...
- À ce jour de repos hebdomadaire s'ajoutera la demi-journée du dans le cadre de l'aménagement de l'horaire de travail.

Jours fériés :

Les jours fériés ordinaires seront :

Travaillés Chômés

Rémunération à la date d'embauche :

- Salaire brut horaire :€
Correspondant à un salaire net horaire :€

- Salaire mensuel brut :€
Correspondant à un salaire mensuel net :€

- Le (la) salarié(e) étant déclaré(e) par le biais du Cesu, il est expressément convenu entre les parties que :

- Le salaire ci-dessus inclut la majoration de 10% au titre des congés payés. En conséquence, il (elle) ne sera pas rémunéré(e) lors de son départ effectif en congés.
- Les congés payés sont rémunérés quand ils sont pris.

- Les prestations en nature fournies seront déduites de la rémunération nette, à hauteur de :

- 4.70 euros par repas fourni
- 71 euros pour un logement

- L'employeur prendra en charge, sur présentation des justificatifs, 50 % des frais d'abonnement aux transports en commun engagés par le (la) salarié(e) pour se rendre de son domicile à son lieu de travail.

Conduite automobile :

- Le(la) salarié(e) sera amené(e) à utiliser le véhicule de l'employeur dans le cadre de son activité professionnelle. Il lui est attribué un supplément de rémunération de €.

- Le(la) salarié(e) utilisera son véhicule dans le cadre de son activité professionnelle. Il(elle) présentera, à la signature du présent contrat et chaque année, l'attestation de son assurance l'autorisant à utiliser son véhicule dans le cadre de son activité professionnelle. Il lui est attribué un supplément de rémunération de € et une indemnité kilométrique destinée à compenser les frais occasionnés pour les kilomètres parcourus.

Choix du barème : ...

- Le(la) salarié(e) respectera les règles du code de la route et prendra toutes les mesures assurant la sécurité des passagers.



Présence de nuit : ... heures par nuit

En application de l'article 6 b) de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur, la rémunération du(de la) salarié(e) est calculée sur la base suivante :
.....

Congés payés :

Le(la) salarié(e) bénéficiera des congés payés définis à l'article 16 de la convention collective.

À défaut d'accord entre les parties, la date des congés est fixée par l'employeur, sous réserve du respect d'un délai de prévenance minimal de deux mois.

Cas particulier de l'année d'embauche (année de référence incomplète).

Clauses particulières :

- Congés liés aux contraintes professionnelles de l'employeur,
- Évolution possible des tâches, des horaires,
- Logement de fonction,
- Etc.

Fait àle..... en 2 exemplaires.

Signature de l'employeur
(précédée de la mention « Lu et approuvé »)

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



NOTICE D'ACCOMPAGNEMENT AU CONTRAT CDI SALARIE DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Période d'essai :

2 mois maximum.

Attention, il n'est possible de prévoir une période d'essai que si le contrat de travail n'a pas encore commencé à être exécuté (sauf si une lettre d'engagement indiquant la durée de la période d'essai a préalablement été signée entre les parties).

Nature de l'emploi :

Pour identifier la nature de l'emploi de votre salarié(e), il vous est préconisé de vous rendre sur le simulateur prévu à cet effet et de suivre les indications données :

<http://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/>

Une fois l'emploi identifié vous pouvez vous rendre sur notre générateur de contrat de travail qui permettra de joindre automatiquement le descriptif de votre emploi au contrat.

A titre informatif, l'accord de classification du 21 mars 2014 met en place une **grille des métiers** comprenant **21 emplois-repères** (modèles d'emplois qui illustrent les situations de travail les plus courantes) répartis dans 5 domaines d'activités.

Pour identifier l'emploi du salarié, il convient de dresser la liste des activités confiées et le temps passé pour chaque activité. Il faut ensuite choisir le domaine d'activités correspondant à l'activité qui prend le plus de temps. Enfin, retenir au sein de ce domaine l'emploi-repère correspondant à l'activité exercée :

- **Domaine « Enfant »** (la garde d'un ou de plusieurs enfants) ;
- **Domaine « Adulte »** (l'accompagnement d'une personne dans le maintien de son autonomie ou en situation de handicap) ;
- **Domaine « Espaces de vie »** (notamment l'entretien du domicile : ménage, repassage) ;
- **Domaine « Environnement technique »** (notamment secrétariat particulier, enseignement particulier, assistance informatique) ;

« **Environnement externe** » (la réalisation d'activités de petits travaux de bricolage, petits travaux de jardinage, gardiennage).

Particularités :

Lorsque les activités concernent plusieurs domaines, et que l'une d'elles consiste en :

- l'accompagnement d'une personne adulte (domaine « Adulte ») ;
- ou en la garde d'enfant(s) de moins de 3 ans (domaine « Enfant ») ;

=> cette activité auprès de personnes fragiles est assimilée à l'activité principale. Dans ce cas, il faut retenir l'un de ces 2 domaines d'activités, indépendamment du temps consacré à l'activité, et choisir l'un des emplois-repères d'assistant(e) de vie du domaine « Adulte » ou l'un des emplois-repères de garde d'enfant(s) du domaine « Enfant » (Enfant de moins de 3 ans).

S'il y a plusieurs activités principales de durée équivalente, il faut retenir l'ensemble des emplois-repères correspondant (les mentionner dans le contrat de travail) et l'échelle la plus élevée de ces emplois-repères (à mentionner également dans le contrat de travail).

S'il y a des **activités complémentaires** aux activités de l'emploi-repère retenu, (c'est-à-dire des activités qui ne figurent pas dans la liste de l'emploi-repère retenu mais qui sont confiées au salarié) les lister dans le contrat de travail.

Les activités complémentaires ne donnent pas lieu à majoration de salaire sauf négociation entre les parties.

Il convient enfin de retenir le niveau de l'échelle correspondant à l'emploi-repère retenu et de la mentionner dans le contrat de travail.

NB : pensez à joindre en annexe du contrat le descriptif de l'emploi-repère ou rendez-vous sur notre générateur de contrat de travail (cliquez ici) qui permet de joindre automatiquement ce descriptif.



Durée du travail hebdomadaire :

La durée du travail est limitée à 48 heures par semaine sur une période de 12 semaines consécutives. Quoi qu'il en soit, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 50 heures au cours d'une même semaine.

Présence responsable

Les heures de présence responsable sont celles où le salarié peut utiliser son temps pour lui-même tout en restant vigilant pour intervenir, s'il y a lieu.

Possible uniquement pour les postes d'emploi à caractère familial.

1 heure de présence responsable équivaut à 2/3 d'une heure de travail effectif

Repos hebdomadaire :

Prévoir une demi-journée supplémentaire. Le samedi après-midi par exemple.

Rémunération à la date d'embauche :

Il convient d'indiquer le salaire horaire brut minimum conventionnel correspondant au niveau de l'échelle de l'emploi-repère retenu.

Il n'est pas obligatoire de mentionner les salaires nets.

En cas de durée de travail hebdomadaire régulière (temps de travail minimum régulier chaque semaine), il est obligatoire de mensualiser le salaire :

Salaire mensualisé = durée mensuelle du travail** X taux horaire

Durée mensuelle du travail** = durée hebdomadaire de travail X 52 semaines / 12 mois (arrondir, le cas échéant, à l'entier supérieur en cas de déclaration via le Cesu ou le Pajemploi).

Modalités de rémunération des congés payés dans le cadre du Cesu déclaratif

Si le salarié travaille moins de 32h/mois, le salaire inclut la majoration de 10% au titre du paiement des congés payés.

Si le salarié travaille 32h ou plus/mois (sauf en cas de volet social Cesu papier), les congés payés sont rémunérés quand ils sont pris sauf accord au contrat entre les parties prévoyant que le salaire soit majoré de 10% au titre des congés payés.

Frais d'abonnement aux transports en commun

Remboursement à hauteur de 50% si le salarié travaille au moins 17h30 par semaine. En deçà, il convient d'appliquer un prorata.

Conduite automobile :

Il existe deux possibilités :

- barème minimal : barème des fonctionnaires
- barème maximal : barème fiscal. Au-delà de ce barème, les sommes versées sont réintégrées dans le salaire et soumises à cotisations.

Présence de nuit :

Indemnité forfaitaire au moins égale à 1/6^{ème} du salaire conventionnel minimal pour une même durée de travail effectif.

Congés payés :

Cas particulier de l'année d'embauche

La première année d'embauche jusqu'au 31 mai, le(a) salarié(e) ne peut pas prendre de congés payés, la période de référence ne courant que du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.

Il conviendra de prévoir les modalités de prise de congés pour cette année ainsi que le mode de rémunération (sans solde ou par anticipation).

Besoin d'informations ?

Appelez le 09 70 51 50 50 (appel et service gratuits)

Besoin d'être accompagné dans la rédaction de votre contrat de travail ?

Souscrivez une consultation et obtenez un contrat de travail adapté à vos besoins validé par le service juridique de la FEPEM.