

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE (HORS GARDE PARTAGEE)

A l'attention des utilisateurs du présent modèle

Le contrat de travail permet de fixer par écrit les obligations réciproques des parties et comporte les mentions prévues à l'article 41 du socle « commun » et à l'article 128-1 et 128-1-1 du socle « salarié du particulier employeur » de la convention collective. Le modèle présenté ci-dessous peut être utilisé pour la formation d'une relation de travail à durée indéterminée. Il peut être adapté aux particularités de la relation de travail à condition qu'il ne prévoit pas de dispositions moins favorables que les règles applicables.

Le présent modèle peut constituer une base, et peut être complété et adapté par les parties, au regard notamment de leurs situations respectives, et des fonctions confiées au salarié.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en bleu). Ils sont à supprimer de la version définitive du contrat de travail.

Entre

[Choisir entre] Monsieur / Madame *[Nom, prénom du particulier employeur]*.....

Adresse *[Adresse du particulier employeur]* :

Téléphone *[Téléphone du particulier employeur]* :

E-mail *[Adresse électronique du particulier employeur]* :

N° d'immatriculation : *[Cocher la case et indiquer le numéro d'immatriculation]*

CESU

PAJEMPLOI

URSSAF

MSA

Code IDCC : 3239

Ci-après dénommé « le particulier-employeur »

[Choisir entre] Monsieur / Madame, *[Nom, prénom du salarié]*.....

Nationalité :

Adresse *[Adresse du salarié]* :

Téléphone *[Téléphone du salarié]* :

E-mail *[Adresse électronique du salarié]* :

Numéro de sécurité sociale :

Ci-après dénommé « le salarié »

Article 1 – Engagement

Article 1-1 Convention collective applicable

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.

Article 1-2 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.

Article 2 - Date d'effet du contrat

Le contrat de travail prend effet à la date d'embauche, le/...../..... pour une durée indéterminée.

[Remplacer la première phrase par le paragraphe suivant, si une lettre d'engagement a précédé la conclusion du contrat de travail.]

A la suite de la lettre d'engagement du / / [Date], les parties ont décidé de formaliser la relation de travail par un contrat de travail à durée indéterminée remis le / / [Préciser la date de remise du contrat de travail à la date d'embauche ou à l'expiration de la période d'essai au plus tard]

Dans tous les cas, la date d'effet de la relation de travail correspond au premier jour travaillé.

Article 3 - Période d'essai

(Article 131 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de [Indiquer la période d'essai initiale] renouvelable une fois pour la même durée [Information à destination des parties : La durée maximale de la période d'essai d'un salarié embauché en contrat de travail à durée indéterminée est fixée à un mois, renouvelable une fois pour la même durée. Avant de renouveler la période d'essai, l'employeur informera au préalable le salarié par écrit. Le particulier employeur s'assurera de l'accord du salarié pour le renouvellement de la période d'essai.].

Toute suspension du contrat qui se produirait, pendant la période d'essai (exemples : 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 peut mettre fin au contrat par écrit à tout moment, conformément aux dispositions prévues dans la convention collective.

Article 4 - Lieu(x) habituel(s) de travail

Le(s) lieu (x) de travail habituel du salarié est/sont :

..... (domicile du particulier employeur)

..... (résidence secondaire du particulier employeur)

[Indiquer le lieu de travail du salarié qui correspond au domicile de l'employeur, et/ ou à l'adresse de sa résidence secondaire, à l'exclusion de tous locaux liés à l'activité professionnelle du particulier employeur.]

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.

Article 5 - Fonctions

Le salarié occupe un emploi de *[Intitulé du poste occupé et classification]*

[Pour déterminer l'emploi-repère du salarié, il convient de se référer à la grille de classification figurant à l'annexe 7 de la présente convention collective. Il est également possible d'utiliser le simulateur mis à disposition sur internet par les partenaires sociaux : <https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine>]

Les activités du salarié sont décrites dans la fiche de l'emploi-repère annexée au présent contrat dont un exemplaire est remis au salarié.

Le salarié est chargé des activités complémentaires suivantes : *[Mention à supprimer si le salarié ne réalise pas d'activités complémentaires]*

-
-

Article 6 - Durée et horaires de travail

(Articles 132, 133-1 et 134 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

*[Le particulier employeur doit choisir entre les cas 1, 2 et 3, correspondant à sa situation, selon que les horaires peuvent être ou non déterminées au moment de la conclusion du contrat de travail. **Un seul choix est possible.**]*

Cas 1 : *[A choisir si le particulier employeur peut déterminer la répartition des jours et horaires de travail du salarié au moment de conclusion du contrat] :*

Le salarié effectue *[Indiquer le nombre d'heures]* heures de travail effectif hebdomadaire, et s'y ajoutent le cas échéant *[indiquer le nombre d'heures]* les heures de présence responsable de jour.

[Information à destination des parties : La durée maximale de travail est fixée à une moyenne de 48 heures de travail effectif par semaine calculée sur une période de 12 semaines consécutives sans dépasser 50 heures au cours de la même semaine]

Les jours et horaires de travail sont les suivants :

- Lundi : de .. heures à heures le matin / de heures à heures l'après-midi
- Mardi : de .. heures à heures le matin / de heures à heures l'après-midi
- Mercredi : de .. heures à heures le matin / de heures à heures l'après-midi
- Jeudi : de .. heures à heures le matin / de heures à heures l'après-midi
- Vendredi : de .. heures à heures le matin / de heures à heures l'après-midi
- Samedi : de .. heures à heures le matin / de heures à heures l'après-midi
- Dimanche : de .. heures à heures le matin / de heures à heures l'après-midi

En cas de nécessité, les horaires de travail peuvent faire l'objet d'une modification d'un commun accord entre les parties.

Par ailleurs, le salarié peut être amené à réaliser, sur demande du particulier employeur, des heures de travail au-delà de la durée de travail effectif hebdomadaire indiquée ci-dessus. Lorsque le salarié a plusieurs particuliers-employeurs, il s'engage à ne pas excéder la durée maximale de travail hebdomadaire prévue par la convention collective, en application des dispositions de l'article 134 du socle « salarié du particulier employeur » de la convention collective.

[Information à destination des parties : Dans tous les cas, la durée maximale de travail est fixée à une moyenne de 48 heures de travail effectif par semaine calculée sur une période de 12 semaines consécutives sans dépasser 50 heures au cours de la même semaine.]

Cas n°2 *[A choisir uniquement si le particulier employeur ne peut pas déterminer la répartition des jours et horaires de travail du salarié au moment de conclusion du contrat mais peut déterminer la durée du travail hebdomadaire. A titre d'exemple, le cas n°2 concerne le particulier employeur dont la profession engendre une impossibilité de transmettre au salarié un planning fixe de travail, lors de la conclusion du contrat de travail.] :*

Le salarié effectue *[Indiquer le nombre d'heures].....* heures de travail effectif hebdomadaire, et s'y ajoutent le cas échéant *[Indiquer le nombre d'heures].....* heures de présence responsable de jour hebdomadaire.

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. *[Information à destination des parties : Les circonstances exceptionnelles sont par nature imprévisible et/ ou résultent d'impératifs non constants s'imposant au particulier employeur]*

Le salarié peut être amené à réaliser, sur demande du particulier employeur, des heures de travail au-delà de la durée de travail effectif hebdomadaire indiquée ci-dessus, dans la limite de la durée maximale de travail. Lorsque le salarié a plusieurs particuliers-employeurs, il s'engage à ne pas excéder la durée maximale de travail hebdomadaire prévue par la convention collective, en application des dispositions de l'article 134 du socle « salarié du particulier employeur » de la convention.

[Information à destination des parties : Dans tous les cas, la durée maximale de travail est fixée à une moyenne de 48 heures de travail effectif par semaine calculée sur une période de 12 semaines consécutives sans dépasser 50 heures au cours de la même semaine.]

Cas n°3 *[A choisir uniquement si le particulier employeur ne peut déterminer ni la répartition des jours et horaires de travail du salarié au moment de conclusion du contrat, ni la durée du travail hebdomadaire, la durée de travail est dite irrégulière, conformément à la définition prévue à l'article 132 de la présente convention collective.] :*

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.

[Informations à l'attention des parties : 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 : *[Choisir le(s) mode(s) de transmission du planning et rayer la (les) option(s) inutile(s)]*

- en main propre,
- par courriel,
- ou par SMS.

Le délai de prévenance ne s'applique pas dans des situations exceptionnelles imprévisibles et/ou en raison d'impératifs non constants s'imposant au particulier employeur.

Lorsque le salarié a plusieurs particuliers employeurs, il s'engage à ne pas excéder la durée maximale de travail hebdomadaire prévue par la convention collective, en application des dispositions de l'article 134 du socle « salarié du particulier employeur » de la convention. *[Information à destination des parties : la durée de travail peut être comprise entre 0 heure et au maximum 48 heures de travail effectif par semaine.]*

Article 7 - Heures de présence responsable de jour

(Article 137-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

[OPTION à prévoir lorsque le salarié devra réaliser des heures de présence responsable, qui s'appliquent uniquement aux salariés relevant des emplois-repères du domaine « Adulte » et du domaine « Enfant ».]

Le salarié est amené à réaliser des heures de présence responsable de jour, sur les jours suivants : *[Compléter pour chaque jour le nombre d'heures de présence responsable convenu]*

- Lundi heures de présence responsable de jour
- Mardi heures de présence responsable de jour
- Mercredi heures de présence responsable de jour
- Jeudi heures de présence responsable de jour
- Vendredi heures de présence responsable de jour
- Samedi heures de présence responsable de jour
- Dimanche heures de présence responsable de jour

[Information à destination des parties : il est possible de prévoir l'inscription de ces heures de présence responsable de jour, dans le carnet de transmission. Les horaires de la présence responsable de jour peuvent être indiqués dans un planning remis au salarié.]

Les heures de présence responsable de jour sont celles durant lesquelles le salarié peut utiliser son temps pour lui tout en restant vigilant. Une heure de présence responsable de jour équivaut aux 2/3 d'une heure de travail effectif.

Pour le calcul de la durée de travail effectif hebdomadaire, les heures de présence responsable de jour sont prises en compte après leur conversion en heures de travail effectif.

Article 8 - Heures de présence de nuit

(Article 137-2 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

[OPTION à prévoir lorsque le salarié devra réaliser des heures de présence de nuit, qui s'appliquent uniquement aux salariés relevant des emplois-repères du domaine « adulte » et « enfant », hors garde malade de nuit.]

Le salarié est amené à réaliser des heures de présence de nuit. Dans ce cadre, le salarié est dans l'obligation de dormir sur place, dans des conditions décentes au sein d'une pièce séparée.

Les parties ont convenu de la plage horaire de la nuit, suivante :

.....

[Information à destination des parties : la plage horaire de la nuit est comprise entre 20h et 6h30. Les parties peuvent aménager cette plage horaire en avançant le début de la présence de nuit et/ou en retardant la fin de la présence de nuit dans la limite d'1h30. La présence de nuit ne peut pas excéder 12 heures consécutives.

NB : Ces heures de présence de nuit peuvent s'ajouter à des heures de jour prévues à l'article 6 du présent contrat]

[Information à destination des parties : il est possible de prévoir l'inscription des heures de présence de nuit dans le carnet de transmission.]

La présence de nuit du salarié est prévue :

[Indiquer les nuits où le salarié sera présent à votre domicile]

[Information à destination des parties : la présence de nuit ne peut être prévue sur plus de 5 nuits consécutives qu'à la demande écrite du salarié ou, avec son acceptation écrite, et dans le respect des règles du repos hebdomadaire, en réponse à des besoins spécifiques du particulier employeur nécessitant une présence la nuit en raison notamment de son état de santé et/ou de dépendance, son handicap, son âge, et/ou son isolement social et/ou familial]

Il est précisé que le temps de la présence de nuit n'est pas pris en compte pour déterminer la durée de travail effectif hebdomadaire.

[OPTION à prévoir si le particulier employeur a connaissance du nombre habituel d'interventions au cours de la nuit]

Lors de la signature du contrat de travail, les parties conviennent d'un commun accord que le salarié pourra, sauf nécessité imprévue ou inhabituelle, être amené à intervenir habituellement fois au cours de la nuit. *[Indiquer le nombre de fois où le salarié peut intervenir auprès de vous ou de votre enfant afin de fixer le montant minimum de l'indemnité forfaitaire de présence de nuit, dont le montant dépend du nombre d'interventions dans la nuit. Les parties peuvent, le cas échéant, définir les durées des interventions, si celles-ci sont prévisibles. A défaut, elles pourront préciser le nombre et la durée des interventions dans le carnet de transmission.]*

[Information à destination des parties : si toutes les nuits, le salarié est amené à intervenir au moins 4 fois, les heures de présence de nuit sont requalifiées en heures de travail effectif et le contrat de travail doit être revu.]

Article 9 - Heures de garde malade de nuit

(Article 137-3 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

[OPTION à prévoir lorsque le salarié devra réaliser des heures de garde malade de nuit, qui s'appliquent uniquement aux salariés relevant des emplois-repères du domaine adulte « Assistant de vie C » et « Assistant de vie D »]

Le salarié est amené à réaliser des heures de garde malade de nuit. Dans ce cadre, le salarié est tenu de rester à proximité du malade et ne dispose pas d'une pièce séparée.

Les heures de garde malade de nuit ne sont pas compatibles avec un emploi de jour à temps complet.

[Information à destination des parties : un emploi à temps complet correspond à 40 heures de travail par semaine.]

Le salarié est amené à réaliser des heures de garde malade de nuit, selon la plage horaire suivante :

- Lundi soir de heures au mardi matin à heures
soit un nombre total de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Mardi soir de heures au mercredi matin à heures
soit un nombre totale de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Mercredi soir de heures au jeudi matin àheures
soit un nombre totale de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Jeudi soir de heures au vendredi matin à heures
soit un nombre totale de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Vendredi soir de heures au samedi matin à heures
soit un nombre totale de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Samedi soir de heures au dimanche matin à .. heures
soit un nombre totale de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)
- Dimanche soir de heures au lundi matin à heures
soit un nombre totale de heures de garde malade de nuit
(dans la limite maximale de 12 heures consécutives)

Les modalités de mise en œuvre des heures de garde malade de nuit sont expressément prévues par écrit dans le contrat de travail. Les parties ont convenu que les heures de garde malade de nuit seraient réalisées dans les conditions suivantes : *[Indiquer les modalités de mise en œuvre des heures de garde malade de nuit comprenant les informations nécessaires pour que le salarié accomplisse les heures de garde malade de nuit dans de bonnes conditions etc.]*

Il est précisé que les heures de garde malade de nuit visées sont des heures de travail effectif et sont rémunérées sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail.

Article 10 - Absences du particulier employeur

(Article 142 du socle spécifique « salarié du particulier employeur de la convention collective)

[OPTION à prévoir si les absences du particulier employeur sont prévisibles lors de la conclusion du contrat de travail. Article à supprimer si ce n'est pas le cas ou si le particulier employeur a choisi le cas n° 3 à l'article 6 du contrat de travail relatif à la durée et aux horaires de travail]

Les parties conviennent expressément que les périodes suivantes ne sont pas travaillées par le salarié et que ce dernier est libre de tout engagement *[Indiquer précisément les dates ou les périodes non travaillées en dehors des périodes de congés payés du salarié]* :

-
-

Les heures non effectuées au cours de ces périodes seront déduites du salaire mensuel défini à l'article 13 ci-dessous.

[Information à destination des parties : Si les périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur ne sont pas prévues dans le contrat de travail, celles-ci ne suspendent pas la relation de travail, et sont rémunérées. Dans ce cas, le salarié est dispensé d'exécuter son travail et ne peut subir aucune diminution de son salaire et de ses avantages (acquisition de congés payés, période prise en compte pour le calcul de son ancienneté). Les périodes d'absences ou d'indisponibilités du particulier employeur, non prévues contractuellement ne sont pas considérées comme des congés pour convenance personnelle du salarié au sens de l'article 48-2-1 du socle commun de la présente convention collective.]

Article 11 - Repos hebdomadaire

(Article 46 du socle commun et article 138 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

La période de repos hebdomadaire est fixée le *(le dimanche, de préférence).*

[Informations à destination des parties : au repos hebdomadaire, s'ajoute le repos quotidien obligatoire de 11 heures. A titre d'exemple : si le salarié termine son travail le samedi à 12h, il bénéficiera du repos quotidien de 11h et du repos hebdomadaire de 24h le dimanche.]

La période de repos hebdomadaire peut exceptionnellement être travaillée, à la demande du particulier employeur et avec l'accord écrit du salarié.

Les parties conviennent alors que le travail la période de repos hebdomadaire est *[Choisir l'une de ces deux modalités. Un seul choix à la fois est possible. Il n'y a pas de cumul de la rémunération et la récupération de la période de repos hebdomadaire travaillée. En revanche, les parties peuvent modifier la modalité choisie durant la relation de travail.]* :

- rémunéré au taux horaire normal majoré de 25 %,
- ou récupéré par un repos équivalent majoré en temps de 25 %.

[Information à destination des parties : la récupération de la période de repos hebdomadaire doit avoir lieu un jour habituellement travaillé.]

Article 12 - Jours fériés

(Article 47 du socle commun et article 139 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Le 1^{er} mai sera *[Choisir l'une de ces deux options. Un seul choix est possible]* :

- chôme
- Travaillé

[OPTION à supprimer si le 1er mai n'est pas travaillé] En contrepartie, le salarié bénéficie une rémunération majorée à hauteur de 100%.

Les jours fériés ordinaires travaillés sont, le cas échéant, les suivants *[Cocher uniquement les cases correspondant au(x) jour(s) férié(s) travaillé(s)]* :

- 1^{er} janvier
- Vendredi Saint *[en Alsace-Moselle uniquement]*
- Lundi de Pâques
- 8 mai
- Jeudi de l'Ascension
- Lundi de Pentecôte
- Abolition de l'esclavage *[dans les DROM uniquement]*
- 14 juillet
- 15 août
- 1^{er} novembre
- 11 novembre
- 25 décembre
- 26 décembre *[en Alsace-Moselle uniquement]*

Les heures de travail réalisées au cours des jours fériés sont rémunérées avec une majoration de 10% calculé sur la base du salaire indiqué à l'article 13 du présent contrat. *[Information à destination des parties : la majoration de 10% est cumulable avec celle prévue à l'article 11 du contrat de travail, si le jour férié travaillé tombe le jour du repos hebdomadaire]*

[Si le jour férié est chômé] Le jour férié chômé qui tombe un jour habituellement travaillé par le salarié est rémunéré dans les conditions prévues par l'article 47-2 du socle commun de la convention collective.

Article 13 - Rémunération

[Information à destination des parties : Le salaire horaire prévu au contrat ne peut être inférieur ni au salaire horaire minimum conventionnel, ni au salaire horaire minimum de croissance en vigueur]

❖ Salaire brut horaire et mensuel

Le salaire horaire brut⁴ du salarié est fixé à€, correspondant, à titre indicatif, à un salaire horaire net⁵ de.....€ à la date de signature du présent contrat.

La rémunération est versée mensuellement au salarié, à date.

[Choisir en fonction de la durée du travail du salarié (la durée du travail régulière ou la durée du travail dite « irrégulière »)]

OPTION 1 en cas de durée de travail dite « irrégulière » *[OPTION à supprimer si ce n'est pas le cas]*

(Articles 146-2 et 147 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

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

OPTION 2 en cas de durée de travail dite « régulière » [*OPTION à supprimer si ce n'est pas le cas*]

(Articles 146-1 et 147 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

[Information à destination des parties : lorsque la durée du travail est régulière, le salaire mensuel brut se calcule comme suit :

salaire horaire brut x nombre d'heures de travail hebdomadaire x 52 semaines /12 mois

Pour déterminer à titre indicatif le salaire mensuel net, des simulateurs convertissant le salaire mensuel brut sont accessibles sur internet]

Le salaire mensuel brut du salarié s'élève à.....€, correspondant, à titre indicatif, à un salaire mensuel net de.....€ à la date de signature du présent contrat.

❖ Rémunération ou récupération des heures supplémentaires

Les heures de travail excédant une durée hebdomadaire de 40 heures sont : *[Choisir entre l'une de des deux options en précisant le nombre d'heures supplémentaires rémunérées et le nombre d'heures supplémentaires récupérées. Il n'y a pas de cumul de la majoration salariale et du repos compensateur. En revanche, les parties peuvent modifier la modalité choisie durant la relation de travail]*

- rémunérées au taux horaire normal majoré de 25 % au-delà de la 40^{ème} heure de travail et jusqu'à la 48^{ème} heure de travail incluse, et de 50 % pour la 49^{ème} heure de travail et la 50^{ème} heure de travail ;
- ou récupérées par un repos équivalent majoré en temps de 25 % au-delà de la 40^{ème} heure de travail et jusqu'à la 48^{ème} heure de travail incluse, et de 50 % pour la 49^{ème} heure de travail et la 50^{ème} heure de travail. Le repos compensateur sera pris sur une journée de travail habituellement travaillé, dans les 12 mois.

[Information à destination des parties : Les heures supplémentaires sont appréciées dans le cadre de chaque contrat de travail.]

Les dates de prise du repos compensateur sont fixées d'un commun accord, ou, à défaut, par le particulier employeur.

⁴ Salaire brut : montant du salaire avant précompte des cotisations salariales

⁵ Salaire net : montant du salaire après précompte des cotisations salariales

[Information à destination des parties : lorsque la durée du travail est régulière, le nombre d'heures de travail mensuel se calcule comme suit :

(Salaire horaire brut non majoré x nombre d'heures de travail par semaine dans la limite de 40 heures x 52 semaines /12 mois) + (Salaire horaire brut majoré x nombre d'heures supplémentaires rémunérées x 52 semaines /12 mois)]

Le salarié perçoit ainsi un salaire mensuel brut global de €, pour heures de travail par semaine, etheures de travail par mois.

- ❖ Rémunération des heures de présence responsable de jour *[Mention à supprimer si ce n'est pas le cas.]*

(Articles 137-1 et 148 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Les parties conviennent qu'une heure de présence responsable de jour équivaut aux 2/3 d'une heure de travail effectif rémunérée sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail. Ces heures sont prises en compte pour calculer le salaire mensuel brut global.

[Information à destination des parties : les heures de présence responsable de jour sont requalifiées et rémunérées en heures de travail effectif, si le salarié est amené à intervenir de manière récurrente.]

- ❖ Rémunération des heures de présence de nuit *[Mention à supprimer si ce n'est pas le cas.]*

(Articles 137-2 et 149 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Les parties conviennent que la présence de nuit est rémunérée par une indemnité forfaitaire selon le nombre de nuits effectuées au cours du mois. *[Le montant de l'indemnité forfaitaire à verser au salarié par mois est calculé comme suit : indemnité forfaitaire par nuit x nombre de nuits]*

Cette indemnité est égale à euros brut par nuit lorsque le salarié est appelé à intervenir moins de 2 fois au cours de la nuit. *[Le montant de l'indemnité forfaitaire ne peut pas être inférieur à 1/4 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. L'indemnité forfaitaire minimale par nuit se calcule donc ainsi : salaire horaire brut x ¼ x plage horaire de nuit]*

Cette indemnité est égale à euros brut par nuit lorsque le salarié est appelé à intervenir 2 ou 3 fois au cours de la nuit. *[Le montant de l'indemnité forfaitaire ne peut pas être inférieur à 1/3 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente L'indemnité forfaitaire minimale par nuit se calcule donc ainsi : salaire horaire brut x 1/3 x plage horaire de nuit]*

Cette indemnité s'ajoute au salaire mensuel brut global.

[Les parties peuvent prévoir dans le contrat de travail, un montant unique d'indemnité forfaitaire de présence de nuit, sous réserve que ce montant respecte les montants minimaux dépendant du nombre d'interventions.]

[Si certaines nuits, le salarié est appelé à intervenir au moins 4 fois l'indemnité due pour la durée d'intervention correspond au salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente, sur la base de son salaire horaire contractuel. L'indemnité forfaitaire pour la présence de nuit restante est égale à 1/3 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.]

- ❖ Indemnités et prestations en nature

(Articles 57, 58 et 59 du socle commun et articles et articles 151, 155, 156 et 157 du socle spécifique « salarié du particulier employeur »)

Les prestations en nature fournies seront déduites de la rémunération nette, à hauteur du/des montants mensuels suivants : *[Mention à supprimer si aucune prestation en nature n'est fournie]*

- Repas€ par jour travaillé
- Logement.....€ par mois

[Information à l'attention des parties : si le repas est fourni au salarié par le particulier employeur par nécessité de l'emploi, la valeur journalière du repas ne sera pas déduite de sa rémunération nette.]

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. *[Mention à supprimer si le salarié ne bénéficie pas d'un abonnement de transport en commun ou ne l'utilise pas pour se rendre à son lieu de travail.]*

[Information à destination des parties : la prise en charge est de 50 % si le salarié travaille au moins 17 heures 30 par semaine. A défaut, la prise en charge est proratisée comme suit :

50 % x durée du travail hebdomadaire / 17,5 heures

]

En cas de conduite d'un véhicule dans le cadre des fonctions décrites à l'article 5, le salarié perçoit un supplément de rémunération prenant la forme :

[Choisir entre les deux possibilités, ces montants sont librement négociés entre les parties]

- d'une prime forfaitaire deeuros bruts
[Indiquer le montant. Information à destination des parties : la prime forfaitaire est un élément de la rémunération brute chargeable et imposable]
- d'une majoration salariale de euros bruts
[Indiquer le montant inclus dans le salaire horaire brut mentionné ci-dessus].

[A supprimer si le salarié utilise votre véhicule] 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
[Indiquer la base de calcul du montant de l'indemnité kilométrique. Il ne peut pas être inférieur au barème de l'administration ni supérieur au barème fiscal]

Article 14 - Congés payés

(Articles 48 et 48-1 du socle commun et article 140-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur »)

Le salarié bénéficie de congés payés conformément aux dispositions de la convention collective.

[Information à destination des parties : en cas de multi-emplois, le salarié informe chaque particulier employeur des dates des congés fixées avec chacun d'eux.]

Les parties s'accordent dans la mesure du possible, sur la date des congés payés. À défaut d'accord entre elles, la date des congés est fixée par le particulier employeur, sous réserve du respect d'un délai de prévenance minimal de deux mois.

Dans le cas où le salarié est déclaré par le biais du Cesu, il est expressément convenu entre les parties que : *[Choisir l'une de ces deux modalités convenues entre les parties. **Un seul choix à la fois est possible.***

*Il n'y a pas de cumul de la majoration de 10 % et de la rémunération des congés payés lors de leur prise.
Mention à supprimer si le salarié n'est pas déclaré au Cesu.]*

- Le salaire mensuel brut du salarié défini à l'article 13 est majoré de 10 % au titre des congés payés. En conséquence, le salarié n'est pas rémunéré lors de son départ effectif en congés.
- Les congés payés sont rémunérés lors de leur prise.

[Information à destination des parties en cas d'embauche en cours de période de référence : lorsque le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés au cours de la période de référence visée à l'article 48-1-1-1 du socle commun de la convention collective, il est possible de lui accorder des congés complémentaires non rémunérés pour lui permettre de bénéficier d'un repos annuel de 30 jours ouvrables.]

Article 15 - Absences du salarié

(Article 49 du socle commun et article 141-1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur »)

Toute absence du salarié doit être justifiée, le salarié s'engage à prévenir dès que possible le particulier employeur.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, le salarié devra lui transmettre son arrêt de travail dans les 48 heures, sauf circonstances exceptionnelles.

Article 16 - Clauses particulières

[Information à destination des parties : la liste des clauses particulières ci-dessous précisée est indicative et n'est pas exhaustive. Les mentions inutiles ci-après listées seront supprimées en fonction des besoins.]

- Mesures de sécurité particulières à respecter
[Information à destination des parties : elles peuvent prévoir certaines règles particulières adaptées à leur situation : règles de sécurité relatives au logement, aux déplacements de la personne accompagnée, etc.]
- Consignes particulières pour la garde ou l'accompagnement
[Information à destination des parties : elles peuvent envisager certaines règles particulières adaptées à leur situation en prévoyant les activités conseillées ou à proscrire, l'utilisation d'un carnet de transmission, etc.]
- Logement
- Garde d'enfants
- Conduite de véhicule
[Mention à supprimer si le salarié n'est pas amené à conduire un véhicule pour la réalisation de ses activités professionnelles]

En cas de conduite d'un véhicule pour la réalisation des activités professionnelles du salarié, le particulier employeur s'assure qu'il est titulaire du permis de conduire et d'une attestation d'assurance en cours de validité en cas d'usage du véhicule du salarié.

A la date de signature du contrat, l'assurance automobile du salarié est enregistrée sous le nom et adresse suivants : *[Nom et adresse]*

et est référencée sous le N° de police ci-dessous indiqué :

[A remplir si le salarié effectue de la conduite automobile dans le cas visés par l'article 41 de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.]

Le salarié fournit annuellement une copie des documents justificatifs permettant au particulier employeur de procéder aux vérifications énoncées précédemment et informe le particulier employeur de toute modification.

Article 17 - Rupture du contrat de travail

Toute rupture du présent contrat en dehors de la période d'essai est soumise aux règles définies aux articles 63 et suivants ainsi que les articles 161 et suivants de la convention collective nationale applicable.

Article 18 - Confidentialité

Les parties s'engagent à conserver confidentielles les informations personnelles transmises entre elles, à ne pas divulguer les éléments d'informations personnelles et à prendre les mesures nécessaires pour garantir cette confidentialité.

Fait à, le *[Préciser le lieu et la date]* en 2 exemplaires

[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur]

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

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

Annexe 1 : fiche de poste générée par le simulateur de branche *[Joindre la fiche de poste générée par le simulateur mis à disposition sur internet par les partenaires sociaux :*

<https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine>]