

CDI CONTRAT DE TRAVAIL
À DURÉE INDÉTERMINÉE
SALARIE(E) DU PARTICULIER
EMPLOYEUR

EXEMPLAIRE **SALARIE**

ENTRE L'EMPLOYEUR

Mme, M.
Nom de naissance : Nom d'usage :
Prénom : Adresse :
.....
Ville : Code postal :
N° de téléphone : N° Urssaf : Code NAF : 950Z

ENTRE L'EMPLOYEUR

EN CAS DE GARDE PARTAGÉE

Mme, M.
Nom de naissance : Nom d'usage :
Prénom : Adresse :
.....
Ville : Code postal :
N° de téléphone : N° Urssaf : Code NAF : 950Z

ET LE OU LA SALARIÉ(E)

Mme, M.
Nom de naissance : Nom d'usage :
Prénom :
Adresse :
.....
Ville :
Code postal : N° de Sécurité sociale : / / / / / /

TERMES DU CONTRAT

Le présent contrat sera régi par les dispositions de la Convention collective nationale des salarié(e)s du Particulier Employeur. Cet accord est tenu à la disposition du (de la) salarié(e) qui peut le consulter sur son lieu de travail. Les éventuelles modifications de ce texte lui seront notifiées dans le délai d'un mois après sa date d'effet.

Les institutions compétentes en matière de préretraite et de 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

OBLIGATIONS GÉNÉRALES

Obligations de l'employeur :

- Déclarer l'emploi à l'Urssaf
- Vérifier l'assurance responsabilité professionnelle du (de la) salarié(e)
- Vérifier l'assurance automobile pour trajet professionnel
- Établir un contrat de travail écrit
- Établir mensuellement un bulletin de paie

Obligations du (de la) salarié(e) :

- Communiquer l'attestation personnelle d'assuré(e) social(e)

NATURE DE L'EMPLOI (à cocher selon le cas)

Emplois ménagers et familiaux

- Employé de maison
- Employé familial

Postes d'emploi à caractère familial

- Assistant de vie
- Employé familial auprès d'enfants
- Dame ou homme de compagnie
- Garde-malade de jour à l'exclusion de soins
- Garde-malade de nuit à l'exclusion de soins
- Nurse
- Gouvernante d'enfant(s)

Titulaire d'un CQP.....

Emplois spécifiques

- Repasseuse familiale
- Homme et femme toutes mains
- Garde partagée : garde d'enfants au domicile de l'employeur
- Cuisinier qualifié
- Femme de chambre
- Valet de chambre
- Lingère
- Repasseuse qualifiée
- Secrétaire particulier
- Maître d'hôtel
- Chauffeur
- Chef cuisinier
- Secrétaire particulier bilingue

DESCRIPTION DU POSTE (voir annexe 2 si nécessaire)

.....
.....
.....

NIVEAU DE QUALIFICATION

Niveau : de la Convention collective nationale des salariés du Particulier Employeur (art. 2 CCN).

DATE D'ENTRÉE

..... / /

Durée de la période d'essai :

Une période d'essai initiale d'un mois maximum précédera l'engagement définitif. Sa durée sera précisée par écrit à l'embauche. Elle pourra être renouvelée une fois, sous réserve que le (la) salarié(e) en ait été averti par écrit avant l'expiration de la première période. Dans cette limite, chacun pourra reprendre sa liberté sans préavis ni indemnité. (Art. 8 CCN)

LIEU HABITUEL DE TRAVAIL

Adresse :

Ville : Code postal :

AUTRES LIEUX

Adresse :

Ville : Code postal :

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

HORAIRES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE POSTES D'EMPLOI À CARACTÈRE FAMILIAL

Nombre d'heures de travail : 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 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

Nombre total d'heures de présence responsable : heures

correspondant à : heures de travail effectif

(1 heure de présence responsable = 2/3 d'1 heure de travail effectif).

Les heures supplémentaires sont celles effectivement travaillées effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de 40 heures de travail effectif.

Nombre d'heures supplémentaires **majorées à 25 %** :

Nombre d'heures supplémentaires **majorées à 50 %** (s'il y a lieu) :

• Jour de repos hebdomadaire :

Si, exceptionnellement, celui-ci est travaillé, il est rémunéré ou récupéré au tarif normal majoré de 25 %. Toute autre modalité de repos hebdomadaire devra donner lieu à un accord entre les parties ; cet accord sera notifié dans le contrat de travail.

• Jours fériés :

Seul le 1^{er} Mai est un jour férié chômé et payé, s'il tombe un jour habituellement travaillé. Le travail effectué le 1^{er} Mai ouvre droit à une rémunération majorée de 100 %. Décidé par l'employeur, le chômage des jours fériés ordinaires tombant un jour habituellement travaillé ne pourra être la cause d'une diminution de la rémunération.

DÉFINITION DE LA PRÉSENCE RESPONSABLE

Les heures de présence responsable sont celles où le (la) salarié(e) peut utiliser son temps pour lui-même tout en restant vigilant pour intervenir, s'il y a lieu. Le nombre d'heures éventuelles de présence responsable peut évoluer notamment en fonction de :

- l'importance du logement ;
- la composition de la famille ;
- l'état de santé de la personne âgée, handicapée ou malade.

Une heure de présence responsable équivaut à **2/3 de 1 heure** de travail effectif.

ATTENTION : en cas de garde partagée, toutes les heures ont le caractère de travail effectif.

RÉMUNÉRATION (ART. 20 CCN)

Avec le Cesu déclaratif : le salaire net est majoré de 10 % au titre des congés payés.

Salaire **horaire brut** (10 % de congés payés inclus) : € ▶ Le salaire **mensuel brut** est : €
avant déduction des cotisations sociales

Salaire **horaire net** (10 % de congés payés inclus) : € ▶ Le salaire **mensuel net** est : €
après déduction des cotisations sociales

Avec la déclaration Paje Emploi (garde d'enfant)

1^{re} famille Le salaire **horaire brut** est : € ▶ Le salaire **horaire net** est : €
Le salaire **mensuel brut** est : € ▶ Le salaire **mensuel net** est : €

2^e famille s'il y a lieu Le salaire **horaire brut** est : € ▶ Le salaire **horaire net** est : €
Le salaire **mensuel brut** est : € ▶ Le salaire **mensuel net** est : €

INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES

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

INDEMNITÉS DE TRANSPORTS

Elles ne sont pas soumises à cotisations sociales et doivent figurer sur le bulletin de paie.

L'employeur doit prendre en charge une partie des frais de transports du (de la) salarié(e) entre sa résidence habituelle et son lieu de travail.

La prise en charge est fixée à 50 % du prix du titre d'abonnement utilisé.

PRESTATIONS EN NATURE

• **Nourriture :** € / repas

• **Logement :** € / mois

DATE DE PAIEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

CONGÉS PAYÉS

Le droit aux congés payés annuels est acquis au (à la) salarié(e) à temps complet ou partiel du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La durée du congé payé annuel est de 2 jours et demi ouvrables par mois.

Sauf accord entre les parties, la date de départ en congé est fixée par l'employeur, avec un délai suffisamment long (2 mois minimum) pour permettre au (à la) salarié(e) l'organisation de ses vacances.

Les congés supplémentaires imposés par l'employeur :

Si l'employeur impose au (à la) salarié(e) un congé d'une durée

supérieure à celle du congé annuel auquel peut prétendre l'intéressé, il est tenu de lui verser pendant toute la durée du congé supplémentaire, une indemnité qui ne peut être inférieure au salaire qui serait dû pour une même période travaillée. Ce temps de congés et l'indemnité y afférente ne peuvent en aucun cas être imputés sur les congés annuels à venir ni sur les indemnités correspondant à ceux-ci. (Article 17 de la CCN)

En cas de garde partagée, les co-employeurs doivent fixer les mêmes dates de congés payés afin que le (la) salarié(e) puisse bénéficier d'un congé légal.

ABSENCES

Toute absence doit être justifiée

Arrêt maladie

Le congé maladie sera signalé dans les 48 heures suivant l'arrêt de travail. Le parent employeur devra fournir au (à la) salarié(e) une attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières.

Accident de travail

En cas d'accident du travail, les employeurs ont obligation de déclarer l'accident à la CPAM compétente. Le jour de l'accident est rémunéré normalement par l'employeur.

SURVEILLANCE MÉDICALE

Les dispositions du code du travail concernant la surveillance médicale sont obligatoirement applicables aux salarié(e)s du Particulier Employeur à temps complet et à temps partiel.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La rupture du contrat de travail est soumise aux règles suivantes :

• À l'initiative de l'employeur

L'employeur qui décide de ne plus garder son (sa) salarié(e), quel qu'en soit le motif, doit lui notifier sa décision. L'employeur ne peut pas licencier le (la) salarié(e) si celui(celle)-ci est en congés payés, ou en arrêt de travail (sauf longue maladie).

• À l'initiative du (de la) salarié(e)

Le (la) salarié(e) qui décide de rompre le contrat fait connaître sa décision aux employeurs.

• Modalités

La décision est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

• Durée du préavis

Le préavis n'est pas dû en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

Ancienneté	Démission	Licenciement
Moins de 6 mois	1 semaine	1 semaine
De 6 mois à 2 ans	2 semaines	1 mois
Plus de 2 ans	1 mois	2 mois

La période de préavis ne se cumule pas avec une période de congés payés.

• Pour la recherche d'un nouvel emploi, les salariés à temps complet auront droit, sans diminution de salaire :

- S'ils ont moins de deux ans d'ancienneté chez le même employeur, à 2 heures par jour pendant 6 jours ouvrables,
- S'ils ont plus de deux ans d'ancienneté chez le même employeur, à 2 heures par jour pendant 10 jours ouvrables.

Ces 2 heures seront prises alternativement un jour au choix de l'employeur, un jour au choix du (de la) salarié(e), à défaut d'accord entre les parties. Employeur et salarié(e) pourront s'entendre pour bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du préavis.

INFO DIF

Le reçu pour solde de tout compte, la lettre de licenciement et le certificat de travail doivent indiquer le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) et non utilisées ainsi que la somme correspondant à ce solde.

INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS

Lors de la rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative du (de la) salarié(e) ou de l'employeur, le (la) salarié(e) a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité correspondant à la rémunération des congés dus.

INDEMNITÉS DE RUPTURE

En cas de rupture de contrat (1 an et plus d'ancienneté) à l'initiative du parent employeur, celui-ci versera au (à la) salarié(e) une indemnité de rupture selon les conditions ci-dessous :

- L'indemnité sera égale à 1/5 de mois par année d'ancienneté sur le salaire brut.

- Pour les années au-delà de 10 ans, 2/15^e de mois par année d'ancienneté de services continus chez le même employeur. Cette indemnité n'a pas le caractère de salaire. Elle est exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu dans les limites fixées par la loi.

DOCUMENTS À FOURNIR PAR L'EMPLOYEUR À LA FIN DU CONTRAT :

Le dernier jour de travail, l'employeur devra fournir les pièces suivantes :

- Le bulletin de salaire et le dernier règlement,
- Un certificat mentionnant la date de début et la date de fin du contrat,
- L'attestation Pôle Emploi pour lui permettre de faire valoir ses droits.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le 12^e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la date de notification du licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé(e), 1/3 des 3 derniers mois précédant la date de fin de contrat (étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au (à la) salarié(e) pendant cette période ne serait être prise en compte que *prorata temporis*).

FORMATION

Les salarié(s) bénéficient du droit à la formation continue.

Une contribution à la charge de l'employeur est prélevée par l'Urssaf et gérée par un organisme paritaire collecteur agréé.

CLAUSES PARTICULIÈRES

Logement de fonction :

Autre :

Le présent contrat est établi en deux exemplaires.

Date :

Signature de l'employeur
(précédée de "Lu et approuvé")

Signature du (de la) salarié(e)
(précédée de "Lu et approuvé")

ANNEXE 1 INFOS GARDE D'ENFANTS

NOMBRE D'ENFANTS

Nom :

Prénom.....Date de naissance :

Nom :

Prénom.....Date de naissance :

Nom :

Prénom.....Date de naissance :

Nom :

Prénom.....Date de naissance :

URGENCES

Médecin traitant.....

Nom :Prénom :

Adresse :

.....

CP : Ville.....

Téléphone :

PERSONNE À PRÉVENIR AUTRE QUE LES PARENTS

Nom :Prénom :

Téléphone :

Infos mises à jour :

Retrouvez ce contrat et ses mises à jour sur www.infos-particulier.fr

Le présent contrat est établi en deux exemplaires.

Date :

Signature de l'employeur

(précédée de "Lu et approuvé")

Signature du (de la) salarié(e)

(précédée de "Lu et approuvé")

INFO GARDE PARTAGÉE

La garde partagée implique une concertation et une entente entre les parents.

Le contrat de travail inclut une clause identique précisant le lien avec l'autre famille employeur.

La rupture de l'un des contrats entraîne une modification substantielle de l'autre contrat.

