

AVENANT N° I

À LA CONVENTION COLLECTIVE DU SECTEUR DE LA BRANCHE DES PARTICULIERS EMPLOYEURS ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

Fiches et documents pédagogiques
ayant une valeur indicative et non conventionnelle,
annexés à la convention collective



TABLE DES MATIÈRES

Avenant n° 1 à la Convention collective du secteur de la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile	297
<i>Préambule</i>	300
Article 1 Champ d'application professionnel et géographique	301
Article 2 Objet.....	301
Article 3 Contenu de l'« annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle ».....	301
Article 4 Modalités d'entrée en vigueur, dispositions transitoires et suivi du présent avenant	303
Article 4.1 Durée et entrée en vigueur	303
Article 4.2 Suivi de l'avenant	303
Article 4.3 Révision et dénonciation	303
 <i>Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle</i>	 305
 SOCLE COMMUN	 305
Document pédagogique relatif aux formalités d'embauche	306
Fiche pédagogique relative au décompte des congés payés.....	309
Fiche pédagogique relative au calcul de l'ancienneté	310
Modèle de courrier informant du décès de l'enfant	312
Modèle d'attestation précisant la date à laquelle le salarié se trouve libre de tout engagement.....	314
Modèle de reçu pour solde de tout compte.....	315
Modèle de certificat de travail.....	317
Glossaire	318
A.....	318
B.....	319
C.....	319
D.....	320
E.....	321
F.....	321
G.....	322

I.....	322
J.....	323
L.....	323
M.....	324
N.....	324
P.....	324
R.....	325
S.....	325
T.....	326
U.....	326

SOCLE ASSISTANT MATERNEL327

Modèle de certificat de travail.....	328
Modèle de contrat de travail à durée indéterminée.....	330
Autorisation de transport de l'enfant.....	340
Autorisation d'intervention médicale d'urgence.....	341
Autorisation d'administrer des médicaments.....	341
Modèle de fiche mensuelle de suivi.....	342
Fiche pédagogique : le retrait de l'enfant.....	342

SOCLE SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR.....347

Modèle de lettre d'engagement.....	348
Contrat de travail à durée indéterminée (hors garde partagée).....	352
Contrat de travail à durée indéterminée en cas de garde partagée.....	364
Carnet de transmission.....	375
Fiche mensuelle de suivi en cas de durée de travail irrégulière.....	377
Modèle de courrier informant du décès de l'employeur.....	379
Fiche pédagogique : la distinction entre la présence responsable de jour et la présence de nuit.....	381
Fiche pédagogique : la déduction des périodes d'absence du particulier employeur.....	384
Fiche pédagogique relative au licenciement.....	387



Préambule

L'architecture de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile telle que définie dans la convention collective se compose d'un texte de base ainsi que d'avenants et annexes.

Le texte de base de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile s'articule autour :

- ◆ d'un socle commun applicable à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application conventionnel fixé au chapitre I de la Partie I de la présente convention collective ;
- ◆ de deux socles spécifiques :
 - le socle spécifique « assistant maternel » a vocation à s'appliquer exclusivement aux assistants maternels du particulier employeur,
 - le socle spécifique « salarié du particulier employeur » a vocation à s'appliquer aux salariés visés par l'article L.7221-1 du Code du travail.

Les annexes revêtent deux natures différentes :

- ◆ des annexes ayant valeur conventionnelle ;
- ◆ des fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle (modèles, notes explicatives et un glossaire).

En effet, compte tenu de la singularité de la relation de travail entre les salariés et les particuliers employeurs, les partenaires sociaux souhaitent apporter une dimension pédagogique aux dispositions conventionnelles et ainsi permettre aux salariés et aux employeurs de se les approprier.

C'est dans ce cadre qu'à la suite de la signature de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, le 15 mars 2021, les partenaires sociaux se sont attachés à poursuivre leurs travaux afin de prévoir les fiches et documents à visée pédagogique constituant une annexe ayant une valeur indicative et non conventionnelle.

- Article 1 - Champ d'application professionnel et géographique

Le présent avenant couvre l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

- Article 2 - Objet

Le présent avenant a pour objet d'annexer à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile des fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle. Cette annexe est intitulée « Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle », elle est positionnée à la suite de l'ensemble des annexes ayant valeur conventionnelle.

- Article 3 - Contenu de l'« Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle »

Conformément aux dispositions prévues par la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, les fiches et documents pédagogiques contenus dans l'« Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle » sont :

- ◆ des modèles sur lesquels les parties à la relation de travail pourront s'appuyer. Il est précisé que les commentaires en italique, bleu, ont pour objet d'aider les utilisateurs dans la rédaction des actes juridiques. Ils sont à supprimer de la version définitive de ces derniers ;
- ◆ des notes explicatives destinées, sur une thématique donnée, à expliciter les dispositions de la convention collective ;
- ◆ un glossaire.

Il est précisé, en en-tête de chaque fiche et document pédagogique, s'ils sont concernés :

- ◆ l'ensemble des salariés de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (socle commun) ;
- ◆ ou les salariés relevant du socle spécifique « assistant maternel » ;
- ◆ ou les salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur ».



L'« Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle » comprend des :

- ◆ fiches et documents pédagogiques à destination de l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (socle commun) :
 - fiche pédagogique relative aux formalités d'embauche,
 - fiche pédagogique relative au décompte des congés payés,
 - fiche pédagogique sur l'ancienneté et les périodes prises en compte et exclues du calcul,
 - modèle de courrier d'information relatif au décès de l'enfant,
 - modèle d'attestation précisant la date à laquelle le salarié se trouve libre de tout engagement,
 - modèle de reçu pour solde de tout compte,
 - modèle de certificat de travail,
 - glossaire ;

- ◆ fiches et documents pédagogiques à destination des salariés relevant du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile :
 - modèle d'engagement réciproque,
 - modèle de contrat de travail à durée indéterminée,
 - modèle de fiche mensuelle de suivi,
 - fiche pédagogique relative au retrait de l'enfant ;

- ◆ fiches et documents pédagogiques à destination des salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile :
 - modèle de lettre d'engagement,
 - modèle de contrat de travail à durée indéterminée (hors garde partagée),
 - modèle de contrat de travail à durée indéterminée en cas de garde partagée,
 - modèle de carnet de transmission,
 - modèle de fiche mensuelle de suivi en cas de durée de travail irrégulière,
 - modèle de courrier d'information en cas de décès du particulier employeur,
 - fiche pédagogique relative à la distinction entre la présence responsable et la présence de nuit,
 - fiche pédagogique relative à la déduction des périodes d'absence du particulier employeur,
 - fiche pédagogique relative au licenciement.

L'« Annexe fiches et documents pédagogiques ayant une valeur indicative et non conventionnelle » contenant l'ensemble des fiches et documents susmentionnés est annexée au présent avenant.

- Article 4 - Modalités d'entrée en vigueur, dispositions transitoires et suivi du présent avenant

- Article 4.1 - Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il est annexé à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Il entre en vigueur à la même date que la convention collective, telle que prévue à l'article 8 de cette dernière.

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt dans les conditions habituelles. Les parties signataires conviennent de ne pas en demander l'extension compte tenu du caractère non conventionnel des fiches et documents pédagogiques qu'il a pour objet d'annexer à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

- Article 4.2 - Suivi de l'avenant

Les fiches et documents pédagogiques annexés à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile par le présent avenant ont une valeur indicative et non conventionnelle. Les partenaires sociaux s'engagent à les mettre à jour autant que de besoin ou à en ajouter des nouvelles selon les évolutions de dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables.

- Article 4.3 - Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par les articles 5 et 6 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Fait à Paris, le 8 septembre 2021.

Pour la branche des assistants maternels du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004

La Fédération des particuliers employeurs de France - Fepem

La Fédération C.G.T du commerce, des services et de la distribution

La Confédération des syndicats d'assistants familiaux et d'assistants maternels - C.S.A.F.A.M.



*Le Syndicat professionnel des assistants maternels et assistants familiaux - Spamaf
L'Union nationale des syndicats autonomes - Unsa-Fessad*

Pour la branche des salariés du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999

La Fédération des particuliers employeurs de France – Fepem

La Fédération des services C. F. D. T.

La Fédération C.G.T du commerce, des services et de la distribution

La Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes Force ouvrière - F. G. T. A. / F. O.

L'Union nationale des syndicats autonomes - Unsa-Fessad

**ANNEXE, FICHES ET
DOCUMENTS PÉDAGOGIQUES
AYANT UNE VALEUR
INDICATIVE ET
NON CONVENTIONNELLE
- SOCLE COMMUN -**



DOCUMENT PÉDAGOGIQUE RELATIF AUX FORMALITÉS D'EMBAUCHE

À l'attention des utilisateurs du présent document pédagogique

Ce document est destiné à aider le particulier employeur à identifier les différentes démarches à réaliser en amont et lors de l'embauche de son salarié. Il comprend un premier tableau relatif à l'embauche d'un salarié, et un second tableau relatif à l'embauche d'un assistant maternel. Il est rappelé que le recours au contrat de travail écrit est obligatoire pour les assistants maternels et les autres salariés du particulier employeur. Le recours au contrat travail oral doit être limité aux cas visés à l'article L1271-5 du Code du travail.

Ce document présente une valeur indicative et non conventionnelle.

I. L'embauche d'un salarié (hors assistant maternel)

Formalités		Contrat écrit	Contrat oral dans les cas prévus par la loi ¹
Identifier les besoins	Besoin ponctuel ou régulier	x	x
	Rythme.s, jour.s, horaire.s de travail sur la semaine et l'année	x	x
	Jours fériés travaillés	x	x
	Dimanches travaillés	x	x
	Absences du particulier employeur	x	x
	Modalités spécifiques d'organisation du travail (besoins spécifiques, mise à disposition d'un logement etc.)	x	x
Contacter les organismes sociaux en amont de l'embauche pour bénéficier d'aides à l'emploi à domicile, sous réserve d'en remplir les conditions	Selon la situation du particulier employeur	x	x
S'immatriculer auprès des organismes sociaux et enregistrer le salarié en lui demandant les informations nécessaires à cet effet	Cesu / Pajemploi / Urssaf MSA	x	x

Formalités		Contrat écrit	Contrat oral dans les cas prévus par la loi ¹
Collecter les informations nécessaires à l'établissement du contrat de travail et/ou à la déclaration du salarié auprès de l'Urssaf	Demander au salarié ses coordonnées et son numéro de sécurité sociale	x	x
Vérifier l'identité du salarié	Demander au futur salarié de présenter sa pièce d'identité	x	x
	Si le futur salarié est de nationalité étrangère (hors ressortissant de l'Union européenne) : vérifier, par le biais d'une demande écrite adressée à la préfecture au moins deux jours ouvrables avant la prise de poste, la validité du titre de séjour	x	x
	Vérifier que le futur salarié est en âge de travailler et, le cas échéant, recueillir l'autorisation du représentant légal (sauf pour les mineurs émancipés)	x	x
En cas d'usage d'un véhicule du salarié	Vérifier le permis de conduire du salarié, l'attestation d'assurance du véhicule en cours de validité et la carte grise.	x	x
En cas d'usage du véhicule du particulier employeur	Vérifier le permis de conduire du salarié. Informé au préalable sa compagnie d'assurances et mettre à la disposition du salarié le permis de conduire et la carte grise du véhicule.	x	x
Remettre au futur salarié une lettre d'engagement	Néant	Facultatif	
Rédaction et remise au salarié d'un contrat de travail écrit	Au plus tard le jour de l'embauche ou au terme de la période d'essai prévue dans la lettre d'engagement	x	Néant

¹ À la date de rédaction du document, l'article L. 1271-5 du Code du travail autorise, pour l'employeur et le salarié qui utilisent le chèque emploi-service universel, le recours au contrat oral pour les emplois dont la durée de travail n'excède pas huit heures par semaine ou ne dépasse pas quatre semaines consécutives dans l'année.



II. L'embauche d'un assistant maternel

Formalités	
Identifier les besoins de l'enfant accueilli	Besoin ponctuel ou régulier
	Rythme.s, jour.s, horaire.s de travail sur la semaine et l'année
	Identification des semaines non travaillées
	Jours fériés travaillés
	Dimanches travaillés
Contacteur les organismes sociaux en amont de l'embauche pour bénéficier d'aides à l'emploi à domicile, sous réserve d'en remplir les conditions	Selon la situation du particulier employeur
S'immatriculer auprès des organismes sociaux et enregistrer l'assistant maternel en lui demandant les informations nécessaires à cet effet	Pajemploi
Collecter les informations nécessaires à l'établissement du contrat de travail et/ou à la déclaration du salarié auprès de l'Urssaf	Demander à l'assistant maternel ses coordonnées et son numéro de sécurité sociale
Vérifier l'identité de l'assistant maternel	Demander à l'assistant maternel de présenter sa pièce d'identité
	Si l'assistant maternel est de nationalité étrangère (hors ressortissant de l'Union européenne) : vérifier, par le biais d'une demande écrite adressée à la préfecture au moins deux jours ouvrables avant la prise de poste, la validité du titre de séjour
Vérifier que l'assistant maternel remplit les conditions pour exercer ses fonctions	S'assurer que l'assistant maternel est titulaire d'un agrément en cours de validité et recueillir les références de celui-ci
	Vérifier que l'assurance responsabilité civile professionnelle de l'assistant maternel est en cours de validité
En cas d'usage d'un véhicule	Vérifier les documents originaux suivants : <ul style="list-style-type: none"> ● le permis de conduire de l'assistant maternel et/ou de la personne visée par le contrat de travail et autorisée par le particulier employeur à transporter l'enfant ; ● l'attestation d'assurance automobile en cours de validité ; ● la carte grise.
Remettre au futur salarié l'engagement réciproque s'il y a lieu	<i>Néant</i>
Rédaction et remise au salarié d'un contrat de travail écrit, en annexant les consignes et informations relatives à l'enfant	Au plus tard le premier jour d'accueil de l'enfant

FICHE PÉDAGOGIQUE RELATIVE AU DÉCOMPTE DES CONGES PAYÉS

À l'attention des utilisateurs du présent document

L'objet du présent document est d'illustrer le décompte des jours de congés pris par le salarié.

Ce document a une valeur indicative et non conventionnelle.

Les salariés bénéficient de 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois travaillé ou par période équivalente telle que définie par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception :

- ◆ du jour de repos hebdomadaire prévu par le contrat de travail ;
- ◆ des jours reconnus fériés par la loi et habituellement non travaillés par le salarié.

Lors de la prise des congés payés, le premier jour de congés à décompter est le premier jour ouvrable qui aurait dû être travaillé par le salarié.

ILLUSTRATION - EXEMPLE 1

Madame X est assistante maternelle. Elle travaille les lundi, mardi, jeudi et vendredi. Son jour de repos hebdomadaire est fixé au dimanche.

Elle indique à ses employeurs vouloir partir en congé le mardi 5 août au soir, après son travail.

Elle souhaite donc poser des jours de congés payés du jeudi 7 août au samedi 16 août inclus.

- Le premier jour qui aurait dû être travaillé par Madame X est le jeudi 7 août ;
- Le dernier jour ouvrable non travaillé par Madame X est le samedi 16 août, avant la reprise du travail le lundi 18 août ;
- Les dimanches 10 et 17 août, correspondant au repos hebdomadaire de la salariée, ne sont pas décomptés ;
- Le 15 août, jour férié non travaillé prévu au contrat de travail, n'est pas décompté.

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
4 août	5 août	6 août	7 août	8 août	9 août	10 août
11 août	12 août	13 août	14 août	15 août	16 août	17 août
18 août	19 août	20 août	21 août	22 août	23 août	24 août

■ Jour férié

■ Jour de repos hebdomadaire

■ Jour de congé payé à décompter

> 8 jours ouvrables de congés payés sont à décompter.



ILLUSTRATION - EXEMPLE 2

Madame X travaille chez Madame Y comme assistante de vie du mercredi au dimanche. Son jour de repos hebdomadaire est fixé au lundi.

Elle souhaite poser des jours de congés payés du mercredi 6 août au mardi 19 août inclus.

- Le premier jour qui aurait dû être travaillé par Madame X est le mercredi 6 août,
- Le dernier jour ouvrable non travaillé par Madame X est le mardi 19 août avant la reprise du travail le mercredi 20 août.
- Les lundis 11 et 18 août, correspondant au repos hebdomadaire de la salariée, ne sont pas décomptés ;
- Le 15 août, jour férié non travaillé prévu au contrat de travail, n'est pas décompté.

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
4 août	5 août	6 août	7 août	8 août	9 août	10 août
11 août	12 août	13 août	14 août	15 août	16 août	17 août
18 août	19 août	20 août	21 août	22 août	23 août	24 août

 Jour férié  Jour de repos hebdomadaire  Jour de congé payé à décompter
> 12 jours ouvrables de congés payés sont à décompter.

FICHE PÉDAGOGIQUE RELATIVE AU CALCUL DE L'ANCIENNETÉ

À l'attention des utilisateurs du présent document

En application de l'article 60 du « socle commun » de la convention collective, l'ancienneté est appréciée en fonction de la durée des services du salarié auprès du particulier employeur, au titre d'un même contrat de travail, quelle que soit la durée de travail.

L'ancienneté est déterminée à compter de la date d'effet de l'embauche et s'arrête à la date à laquelle le contrat de travail prend fin.

Certaines périodes de suspension du contrat de travail sont prises en compte pour déterminer l'ancienneté du salarié.

Ces périodes sont rappelées dans le présent document.

Ce document a une valeur indicative et non conventionnelle.

Sauf dispositions spécifiques, notamment pour les fratries à l'article 90-1 du « socle assistant maternel » de la convention collective, l'ancienneté est appréciée par contrat de travail.

Son décompte débute à la date d'effet de l'embauche et se termine à la date de fin de ce contrat de travail.

Certaines périodes non travaillées sont assimilées à du temps de travail effectif et doivent donc être intégrées dans le calcul de l'ancienneté. À l'inverse, certaines absences suspendent l'ancienneté du salarié.

1. Les périodes prises en compte dans le calcul de l'ancienneté

Sont notamment pris en compte pour la détermination d'ancienneté :

- ◆ les jours fériés à l'exception des jours fériés tombant sur une semaine non travaillée prévue au contrat de travail ;
- ◆ les périodes de prise des congés acquis par le salarié ;
- ◆ la période de congé maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- ◆ le congé parental uniquement pour la moitié de sa durée ;
- ◆ les congés pour événements familiaux ;
- ◆ le congé pour la journée de la défense et de la citoyenneté ;
- ◆ le congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française ;
- ◆ le congé de présence parentale ;
- ◆ la période de suspension du contrat de travail pour cause de maladie professionnelle, d'accident de travail et d'accident de trajet ;
- ◆ les absences des salariés de la branche pour la participation aux commissions paritaires de la branche ;
- ◆ les absences des salariés de la branche pour leur participation à la vie statutaire de leur syndicat ou à une formation syndicale.

Cette liste n'est pas exhaustive et présente une valeur indicative.

ILLUSTRATION

Madame X est assistante de vie. Elle a été embauchée le 2 septembre 2019 et son contrat de travail a pris fin le 10 septembre 2021.

Ses seules absences concernent les congés payés qu'elle a régulièrement posés entre le 2 septembre 2019 et le 10 septembre 2021.

Ses congés payés sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Au titre de son contrat de travail, Madame X a donc acquis 2 ans d'ancienneté et 9 jours.

2. Les périodes non prises en compte dans le calcul de l'ancienneté

À l'inverse, certaines absences suspendent l'ancienneté du salarié.



Ne sont notamment pas pris en compte pour la détermination de l'ancienneté :

- ◆ l'arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel du salarié ;
- ◆ les congés pour convenance personnelle ;
- ◆ les absences injustifiées du salarié ;
- ◆ le congé pour enfant malade.

Cette liste n'est pas exhaustive et présente une valeur indicative.

ILLUSTRATION

Madame Y est assistante maternelle. Le 31 août 2020, elle a été embauchée par un particulier employeur, Monsieur Z, pour l'accueil de son enfant unique.

Madame Y a fait l'objet d'un arrêt de travail pour maladie non professionnelle du 14 décembre 2020 au 4 janvier 2021 inclus.

Monsieur Z a procédé au retrait de l'enfant par lettre remise en main propre contre décharge le 16 avril 2021. En raison de la durée du préavis fixée dans la convention collective, la date de fin du contrat de travail de Madame Y est fixée donc au 30 avril 2021.

L'ancienneté de Madame Y comprend :

- *la période du 31 août 2020 au 13 décembre 2020 (3 mois et 14 jours),*
 - *et celle du 5 janvier 2021 au 30 avril 2021 (3 mois et 26 jours)*
- La période de l'arrêt de travail n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.*

Au titre de son contrat de travail, Madame Y a donc acquis 7 mois et 10 jours d'ancienneté.

MODÈLE DE COURRIER INFORMANT DU DÉCÈS DE L'ENFANT

À l'attention des utilisateurs du présent document

Lorsque le contrat de travail est conclu exclusivement pour la garde d'un enfant, le décès de ce dernier entraîne la rupture de plein droit du contrat de travail au jour du décès.

Les articles 119.4.2 (socle spécifique « assistant maternel ») et 161.4.2 (socle spécifique « salarié du particulier employeur ») de la convention collective nationale applicable prévoient que le salarié doit être informé par le particulier employeur, ou à défaut par un tiers, du décès de l'enfant gardé. Ce document écrit est à adresser au salarié par courrier recommandé avec accusé réception, dans les 30 jours calendaires à compter du décès de l'enfant.

Ce document a une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en violet). Ils sont à supprimer du document définitif remis au salarié.

Particulier employeur :

[Choisir entre] Mme / M.....

[Adresse]

N°Cesu / Pajemploi [Rayer la mention inutile et préciser le numéro]

.....

[OPTION : si le particulier employeur est représenté par un tiers]

Représenté par :

[Choisir entre] Mme / M

[Adresse]

Salarié.e :

[Choisir entre] Mme / M

[Adresse]

À

Le

Lettre recommandée avec accusé de réception n° [Numéro figurant sur l'accusé réception]

Objet : Décès de l'enfant

[Choisir entre] Madame / Monsieur,

Je suis au regret de vous annoncer le décès de mon/l'enfant, [Nom, prénom de l'enfant décédé] intervenu le [Date du décès]....., rendant impossible le maintien du contrat de travail qui me lie / qui vous lie à Monsieur / Madame [Nom, prénom du particulier employeur]..... en tant que [Choisir entre] garde d'enfant / ou assistant maternel.

En application de l'article [Choisir entre « 119.4.2 » (si le salarié est assistant maternel) et « 161.4.2 » (si le salarié est garde d'enfant à domicile embauché exclusivement pour garder l'enfant décédé)] de la convention collective nationale applicable, votre contrat de travail conclu le [Date du contrat de travail ou de l'embauche le cas échéant]...../...../..... a donc été automatiquement rompu à la date du décès de [Choisir entre] mon enfant / de l'enfant [Nom, prénom de l'enfant décédé].....

Dans cette situation, vous ne pouvez pas effectuer votre préavis d'une durée de [Durée du préavis fixée par la convention collective applicable]....., au titre duquel vous percevrez une indemnité compensatrice.

Les documents de fin de contrat (certificat de travail, attestation pôle emploi, reçu pour solde de tout compte) seront à votre disposition à compter du/...../.....

[Les documents de fin de contrat doivent être établis dans un délai maximal de 30 jours calendaires à compter du décès. Ils doivent être mis à la disposition du salarié sur son ancien lieu de travail. Il est toutefois possible, pour les parties, de s'accorder par écrit sur l'envoi de ces documents par courrier recommandé avec avis de réception.

S'il le souhaite, le salarié dont le contrat de travail est rompu du fait du décès de l'enfant du particulier employeur présente une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi pour l'ouverture des droits au chômage].

L'intégralité des indemnités de fin de contrat auxquelles vous avez droit compte tenu de votre ancienneté vous sera versée, avec l'éventuel solde des salaires qui vous sont dus, lors de la remise du reçu pour solde de tout compte.

Je vous prie d'agrèer, [Choisir entre] Madame / Monsieur [Nom, prénom du salarié], mes sincères salutations.

Signature du particulier employeur OU signature du tiers agissant pour le compte du particulier employeur :
[La lettre est adressée au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur]



MODÈLE D'ATTESTATION PRÉCISANT LA DATE À LAQUELLE LE SALARIÉ SE TROUVE LIBRE DE TOUT ENGAGEMENT

À l'attention des utilisateurs du présent document

En application des dispositions de l'article 64 du « socle commun » de la convention collective, la date de fin du contrat de travail correspond :

- ◆ à la date de fin du préavis, en cas d'exécution totale de celui-ci par le salarié ;
- ◆ à la date prévue de fin du préavis, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du particulier employeur ;
- ◆ au dernier jour travaillé, en cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du salarié.

En cas de rupture du contrat de travail, lorsque le préavis n'est pas exécuté à la demande du salarié, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouve libre de tout engagement peut lui être remise par le particulier employeur.

Une telle attestation peut également être établie dès lors que le préavis n'est pas effectué à la demande du particulier employeur et que le salarié souhaite reprendre une activité professionnelle auprès d'un autre employeur avant la date de la fin de son contrat de travail. Attention, la remise d'une telle attestation n'a pas pour effet d'avancer le terme du contrat fixé à la date de fin du préavis non exécuté. Elle ne dispense pas le particulier employeur de verser l'indemnité compensatrice de préavis due.

Cette attestation s'ajoute aux autres documents que le particulier employeur remet au salarié à la fin du contrat de travail, à savoir le certificat de travail, l'attestation pour présenter une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi et le reçu pour solde de tout compte détaillant les sommes versées au salarié à l'occasion de la date de la rupture du contrat de travail.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Les éléments en italique (et en violet) constituent une aide au remplissage. Ils sont à supprimer du document définitif remis au salarié.

Je soussigné.e [*Nom, prénom du particulier employeur*]
demeurant au [*Adresse*]
N°Cesu / Pajemploi [*Rayer la mention inutile et préciser le numéro*]

Atteste sur l'honneur que :

[*Choisir entre*] Madame / Monsieur [*Nom, prénom du salarié*]
Demeurant au [*Adresse*]

Embauché.e en qualité de [*Préciser assistant maternel ou tout autre fonction du salarié*]
Depuis le [*Préciser la date d'embauche*]
Au titre d'un contrat à durée indéterminée/ déterminée [*Rayer la mention inutile*]

Est libre de tout engagement à mon égard à compter du / / [*Préciser la date*]

Pour faire valoir ce que de droit.
Fait à, le [*Préciser le lieu et la date*]

Signature du particulier employeur :
[*L'attestation est remise au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur*]

MODÈLE DE REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE

À l'attention des utilisateurs du présent document

Conformément aux dispositions de l'article 69 du « socle commun » de la convention collective, le reçu pour solde de tout compte est un document écrit dans lequel le particulier employeur énumère les sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

Ce document est remis au salarié quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail et la durée du contrat.

Il est établi en double exemplaire.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en violet). Ils sont à supprimer du document définitif remis au salarié.



Je soussigné.e *[Nom, prénom du salarié]*
demeurant au *[Adresse]*
embauché.e en tant que *[Emploi du salarié]*
[Ajouter pour l'assistant maternel, le nom et le prénom de l'enfant concerné par la fin de l'accueil]

Reconnais avoir reçu de

[Choisir entre] Madame / Monsieur *[Nom, prénom du particulier employeur]*,
mon ex-employeur, mon certificat de travail, mon attestation pôle emploi et pour solde de tout
compte, la somme de *[À compléter]* €,
ainsi répartie *[Le reçu pour solde de tout compte doit préciser la nature des sommes versées à l'occasion
de la rupture et leurs montants. Il convient ainsi de bien indiquer le dernier salaire versé et les éventuelles
indemnités prévues, l'éventuelle indemnité compensatrice de préavis, l'éventuelle indemnité de rupture,
l'éventuelle indemnité compensatrice de congés payés et les éventuels éléments relatifs à la régularisation
des salaires]* :

-
-

Je reconnais que, du fait de ce versement, tout compte entre

[Choisir entre] Madame / Monsieur *[Nom, prénom du particulier employeur]*
et moi-même, pour les sommes et indemnités qui y sont indiquées, se trouve définitivement apuré et
réglé, sous réserve de leur paiement par le particulier employeur.

J'ai été informé.e que je dispose de six mois, à compter de la date de signature du présent reçu, pour
le dénoncer, par lettre recommandée adressée au particulier employeur.

Je suis conscient.e qu'au-delà de ce délai je ne pourrai plus, faute d'avoir dénoncé le présent reçu,
contester le décompte des sommes et indemnités qui y sont indiquées.
Le présent reçu a été établi en deux exemplaires, dont un m'a été remis.

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/de la salarié.e

(Précédée de la mention « bon pour solde de tout compte »)

*[Le salarié est libre de refuser de signer le reçu pour solde de tout compte. Le versement des sommes préci-
sées dans le présent document ne peut être refusé en raison de l'absence de signature]*

MODÈLE DE CERTIFICAT DE TRAVAIL

À l'attention des utilisateurs du présent document

Conformément aux dispositions de l'article 69 du « socle commun » de la convention collective, le certificat de travail est un document écrit qui sert de preuve de l'existence et de la durée de la relation de travail.

Ce document est remis au salarié sur son lieu de travail quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail et la durée du contrat.

Il doit être signé par le particulier employeur.

Il ne remplace pas la lettre de recommandation qui peut être établie par le particulier employeur au bénéfice du 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 violet). Ils sont à supprimer du document définitif remis au salarié.

Je soussigné.e, *[Nom, prénom du particulier employeur]*
demeurant au *[Adresse]*
et immatriculé.e sous le numéro d'employeur *[Il s'agit du numéro Cesu, Pajemploi, MSA],*

Certifie avoir employé *[Choisir entre]* Madame / Monsieur *[Nom, prénom du salarié]*
demeurant au *[Adresse du salarié]*
en qualité de
[Nature de ou des emplois occupés par le salarié et, le cas échéant, périodes au cours desquelles ils ont été occupés], du / / *[Date du premier jour travaillé]* au / /
[Date de fin du contrat de travail], [le cas échéant si le salarié a travaillé en tant qu'assistant maternel] pour
accueillir l'enfant *[à compléter avec le nom et le prénom de l'enfant].*

[Choisir entre] Madame / Monsieur *[Nom, prénom du salarié]*
me quitte libre de tout engagement.

Sous réserve de percevoir une indemnisation au titre du chômage, *[Choisir entre]* Madame / Monsieur
[Nom, prénom du salarié]
bénéficiera, à compter de la date de cessation de son contrat de travail, soit à compter du
[Le lendemain du dernier jour du contrat], du maintien à titre gratuit des garanties de prévoyance as-
surées par l'Ircem Prévoyance (domiciliée 261, avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59060 Roubaix
Cedex), dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Je soussigné.e, *[Choisir entre]* Madame / Monsieur *[Nom, prénom du particulier employeur]* délivre le présent
certificat pour faire valoir et servir ce que de droit.

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

Signature du particulier employeur

[Le certificat de travail est remis au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur]



GLOSSAIRE

À l'attention des utilisateurs du glossaire
Ce document a une valeur indicative et non conventionnelle.

A

Accident de trajet : fait accidentel qui survient au salarié lors de son trajet habituel aller/retour de sa résidence principale (ou autre lieu de résidence où il se rend de façon habituelle pour des raisons familiales) à son lieu de travail.

Accident de travail (ou dit d'origine professionnelle) : fait accidentel, quelle qu'en soit la cause, qui survient pendant le temps de travail du salarié et du fait ou à l'occasion de ce dernier.

Agrément : document obligatoire pour exercer le métier d'assistant maternel, délivré par le conseil départemental et accordé pour une durée fixe, renouvelable. Il mentionne notamment le nombre d'enfants que l'assistant maternel est autorisé à accueillir simultanément.

Ancienneté : durée dans le temps de la période d'emploi d'un salarié. Sauf dispositions spécifiques, elle est appréciée par contrat de travail. Son décompte débute à la date d'effet de l'embauche et se termine à la date de fin de ce contrat de travail. Certaines périodes non travaillées doivent être intégrées dans le calcul de l'ancienneté. À l'inverse, certaines absences suspendent l'ancienneté du salarié.

Arrêt de travail : Période de suspension du contrat de travail en raison d'une maladie ou d'un accident du travail d'origine professionnelle ou non professionnelle. L'arrêt de travail est justifié par une prescription médicale établie par un médecin.

Assistant maternel du particulier employeur : professionnel agréé par le conseil départemental de son lieu de travail, qui accueille habituellement et de façon non permanente, à son domicile ou dans une maison d'assistants maternels, moyennant rémunération, des mineurs dans le cadre d'une relation contractuelle de travail qui le lie à un ou plusieurs particulier.s employeur.s.

Attestation pôle emploi : document obligatoire remis, à la fin du contrat de travail, par le particulier employeur à son salarié pour lui permettre de faire valoir ses droits au chômage auprès de Pôle emploi. L'employeur doit remettre ce document quel que soit le mode de rupture du contrat de travail (rupture de la période d'essai, licenciement, retrait d'enfant, démission, fin de contrat à durée déterminée etc.) et quel que soit le type de contrat conclu, écrit ou verbal.

Avenant au contrat de travail : document négocié et signé par les deux parties, le particulier employeur et son salarié, matérialisant l'accord intervenu entre elles pour compléter ou modifier un ou plusieurs éléments du contrat de travail initial pour l'avenir.

Ayant droit : personne pouvant agir à la place du bénéficiaire direct d'un droit en raison de son lien (familial, juridique, financier) avec ce dernier. À titre d'exemple, en cas de décès, peuvent avoir la qualité d'ayants droit l'époux, les descendants, le concubin pacsé ou non, ou encore les ascendants de la personne décédée.

B

Bulletin de salaire : document obligatoire établi mensuellement ou selon la périodicité de la paie définie dans le contrat de travail. Il indique le montant du salaire versé (brut, net imposable, net à payer...) au salarié, récapitule le montant des cotisations sociales et contient d'autres éléments liés à la relation du travail. En cas de déclaration par le biais du Chèque emploi service universel (Cesu) ou Pajemploi, le bulletin de salaire est établi par ces organismes sur la base de la déclaration mensuelle effectuée par l'employeur et disponible dans l'espace personnel du salarié.

C

Caisse d'Allocations Familiales (CAF) : organisme de sécurité sociale qui verse, aux particuliers, dans les conditions prévues par la loi, des prestations familiales financières.

Chèque emploi service universel (Cesu) : service du réseau Urssaf (Union de recouvrement pour la sécurité sociale et les allocations familiales) permettant aux particuliers employeurs d'effectuer la déclaration, de manière simplifiée, du salaire et des autres éléments versés, le cas échéant, à un salarié du particulier employeur, hors assistants maternels.

Certificat médical : acte d'un médecin / praticien (ou tout professionnel de santé habilité) attestant de l'état de santé de la personne qui l'a consulté et permettant de justifier la situation du salarié auprès de son employeur. À titre d'exemple, le certificat médical est établi dans le cadre d'une grossesse, d'un congé enfant malade ou d'une absence de l'enfant.

Certificat de travail : document écrit délivré obligatoirement par l'employeur au salarié à la fin du contrat de travail, quel que soit le mode de rupture et le type de contrat de travail, à durée déterminée ou indéterminée, écrit ou oral. Il permet de certifier la période d'emploi du salarié et le.s emploi.s occupé.s auprès du particulier employeur.



Contrat de travail à durée déterminée (CDD) : contrat de travail qui ne peut être conclu que dans les cas limitativement énumérés par la loi. Ce contrat de travail est affecté d'un terme. Le CDD ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente chez le particulier employeur.

Contrat de travail à durée indéterminée (CDI) : contrat de travail général qui constitue la forme principale de la relation de travail. Par définition, il ne comprend pas de terme. Il a pour but de fixer les obligations entre les parties et doit être rédigé au moment de l'embauche. Ce contrat perdure tant que l'une ou l'autre des parties ne l'a pas rompu.

Contrat de travail oral : forme dérogatoire de contrat de travail prévue uniquement pour les salariés déclarés auprès du Cesu dans les conditions restrictives posées par la loi et le respect des dispositions conventionnelles. Dans ces conditions, il vaut contrat écrit.

Cotisations sociales : ensemble des prélèvements obligatoires sur le salaire brut et les éléments assimilés à du salaire, supportés par le salarié (cotisations salariales) et par l'employeur (cotisations patronales) et servant à financer diverses prestations sociales (l'assurance maladie, l'assurance chômage, les allocations familiales, les pensions de retraite, etc.) (*Voir aussi Urssaf caisse nationale, Cesu, Pajemploi déclaration du salaire, salaire brut et salaire net*).

Cumul emploi-retraite : situation du salarié qui reprend ou poursuit une activité professionnelle en complément de la perception d'une pension de retraite.

D

Date d'effet de l'embauche : date à compter de laquelle le salarié prend ses fonctions auprès du particulier employeur. Elle correspond au premier jour de travail du salarié au domicile du particulier employeur ou au premier jour d'accueil de l'enfant chez l'assistant maternel ou au sein de la MAM. Cette date sert de point de départ pour déterminer l'ancienneté du salarié.
(*Voir aussi CDI, CDD et contrat de travail oral*)

Décharge : document signé par le destinataire d'un courrier ou d'un acte attestant de sa remise en main propre. Il doit comporter la date de cette remise et être établi en deux exemplaires afin que chacune des parties puisse conserver une preuve écrite.

Déclaration du salaire : obligation pour le particulier employeur de déclarer auprès des différents services du réseau Urssaf ou de la MSA, le salaire et, le cas échéant, les indemnités, versés au salarié. Cette déclaration doit être faite à la fin

de chaque mois au cours duquel est intervenue une prestation de travail. Elle permet de déterminer les droits des salariés (retraite, assurance maladie, assurance chômage) (*Voir aussi caisse nationale des Urssaf, Cesu, Pajemploi, MSA, déclaration du salaire, salaire brut et salaire net*).

Délai de prévenance : délai à respecter entre l'annonce d'un évènement ou d'une décision et sa réalisation. La durée de ce délai est fixée :

- ◆ par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables ou celles prévues par les parties dans le contrat de travail ;
- ◆ en l'absence de disposition conventionnelle, par le contrat de travail.

E

Emplois-repères : emplois qui illustrent concrètement les situations de travail les plus courantes et dont les activités sont décrites dans le cadre de la classification des emplois applicables aux salariés relevant du socle spécifique salarié du particulier employeur. Les emplois-repères listés permettent de positionner le salarié sur une grille de classification.

Un simulateur paritaire existe pour les salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur » : <https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/>

Engagement réciproque (socle spécifique « assistant maternel ») : document écrit permettant à l'employeur et à l'assistant maternel agréé de s'accorder sur le principe de la conclusion d'un contrat de travail relatif à l'accueil d'un enfant. Il précède la signature du contrat de travail et intervient lorsque les parties se sont entendues sur les conditions de l'accueil à venir. L'engagement réciproque ne doit pas être confondu avec la lettre d'engagement visée dans le socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective. Un modèle d'engagement réciproque est proposé dans les fiches et documents pédagogiques de la convention collective.

Entretien préalable à un éventuel licenciement (socle spécifique « salarié du particulier employeur ») : étape obligatoire de la procédure de licenciement. Durant l'entretien, l'employeur expose les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié. La décision de licencier le salarié ne peut être prononcée oralement et/ou lors de l'entretien préalable.

F

Faute : comportement du salarié, justifié par des éléments probants matériellement vérifiables, constituant une erreur, une négligence ou résultant du non-respect de ses obligations contractuelles. Selon la gravité du comportement reproché au salarié, la faute peut être qualifiée de simple, grave ou lourde.



Faute simple : comportement du salarié n'entraînant pas nécessairement la rupture du contrat de travail. En cas de rupture du contrat de travail justifié par une faute simple, le préavis est exécuté et l'indemnité de fin de contrat est due.

Faute grave : comportement du salarié constituant une violation de ses obligations telles qu'elles découlent du contrat de travail, de la convention collective, de la loi ou des règlements, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de son contrat de travail. Elle entraîne l'inexécution du préavis et le non-versement de l'indemnité de fin de contrat. Elle peut se produire, même pendant le préavis, et peut justifier sa rupture immédiate.

Faute lourde : comportement volontaire du salarié, avec l'intention de nuire à l'employeur, constituant une violation de ses obligations telles qu'elles découlent du contrat de travail, de la convention collective, de la loi ou des règlements, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de son contrat de travail, même pendant le préavis, et justifie sa rupture immédiate. Elle entraîne l'inexécution du préavis et le non-versement de l'indemnité de fin de contrat.

Force majeure : évènement exceptionnel imprévisible, irrésistible (insurmontable), qui échappe au contrôle de la personne liée par une ou plusieurs obligations et qui empêche sa/ leur réalisation.

G

Grille de classification : grille (présentée sous forme de tableau) comportant une échelle de plusieurs niveaux et répertoriant l'ensemble des métiers (appelés emplois-repères) des salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur », permettant de déterminer le salaire minimum applicable. Un simulateur paritaire existe pour les salariés relevant du socle spécifique « salarié du particulier employeur » : <https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/>

I

Inaptitude : constatation, exclusivement par le médecin du travail, de l'incompatibilité entre l'état de santé du salarié et le poste qu'il occupe. Elle est d'origine professionnelle ou non professionnelle.

Incapacité : État d'une personne qui se trouve dans l'impossibilité provisoire ou permanente, partielle ou totale, de travailler ou d'effectuer certaines tâches liées à son travail. Le salarié doit alors justifier de son absence à son poste de travail en remettant à son particulier employeur un arrêt de travail.

Indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) : indemnités versées, sous conditions, au salarié (ou, dans certains cas spécifiques, à l'employeur) par la caisse

du régime de sécurité sociale dont il relève, pendant un arrêt de travail. Le montant de ces indemnités diffère selon la situation professionnelle du salarié et la cause de l'arrêt de travail (arrêt maladie simple, accident du travail, etc.) et peut être complété, sous conditions, par l'organisme de prévoyance. Il est calculé, par la caisse du régime de sécurité sociale dont relève le salarié, sur la base de l'attestation de salaire établie par le particulier employeur.

Invalidité : notion de droit de la sécurité sociale qui correspond à la situation d'une personne qui, après une maladie ou un accident, perd une partie de sa capacité de travail ou de son gain lié au travail. Elle est reconnue par la caisse du régime de sécurité sociale dont relève le salarié.

J

Jours calendaires : tous les jours du calendrier de l'année du 1^{er} janvier au 31 décembre (y compris les jours fériés). Une semaine correspond à sept (7) jours calendaires.

Jour chômé : jour non travaillé par le salarié selon le planning prévu dans son contrat de travail ou remis, dans les délais impartis, par l'employeur.

Jours fériés : jours de fête ou commémorant un évènement, énumérés par les dispositions légales et réglementaires de droit commun :

Jour habituellement travaillé : jour qui est prévu comme devant être travaillé par le salarié selon le planning prévu dans son contrat de travail ou remis, dans les délais impartis, au salarié par l'employeur.

Jours ouvrables : tous les jours de la semaine à l'exception du repos hebdomadaire et des jours fériés chômés. À titre d'exemple, une semaine calendaire, sans aucun jour férié, comporte six (6) jours ouvrables.

L

Lettre d'engagement (socle spécifique « salarié du particulier employeur ») : document écrit dans lequel les parties indiquent leur intention de conclure ensemble un contrat de travail.

Licenciement (uniquement applicable pour le socle spécifique « salarié du particulier employeur ») : décision de l'employeur de rompre le contrat de travail qui le lie à son salarié.



M

Maladie professionnelle : maladie causée par l'activité professionnelle ou les conditions de travail du salarié, reconnue comme telle par la caisse du régime de sécurité sociale du régime dont relève le salarié.

Maison d'assistant.s maternel.s (MAM) : en application des dispositions légales et réglementaires applicables, lieu où les enfants sont accueillis par le ou les assistant.s maternel.s du particulier employeur exerçant leur profession en dehors de leur domicile. Ce dispositif permet à un ou à des assistant.s maternel.s agréés d'exercer au sein d'un local pour y accueillir les enfants.

Mensualisation du salaire : méthode de calcul du salaire qui permet au salarié de percevoir le même salaire chaque mois quel que soit le nombre de jours calendaires du mois (hors absences non rémunérées du salarié). Des formules de calcul du salaire mensuel sont précisées dans chacun des socles spécifiques de la convention collective.

Modification du contrat de travail : toute modification du contrat de travail doit être faite par avenant (*voir la définition du terme « avenant »*).

Mutualité sociale agricole (MSA) : organisme de sécurité sociale qui gère le régime obligatoire de protection sociale du secteur agricole et rural.

N

Numéro d'identification employeur : numéro attribué personnellement à chaque particulier employeur à la suite de son immatriculation auprès des organismes de déclaration (Urssaf Caisse nationale, Cesu, Pajemploi, MSA). Il figure sur les bulletins de salaire édités par ces organismes.

P

Pajemploi : service du réseau Urssaf permettant aux particuliers employeurs d'effectuer la déclaration du salaire d'un assistant maternel agréé ou d'un salarié dont l'emploi-repère relève du domaine « Enfant ».

Période de référence : période légale, fixée de date à date, au cours de laquelle sont appréciés les droits acquis par le salarié et qui ne peut être modifiée par les parties.

Préavis : délai qui doit être respecté entre la notification (date de première présentation du courrier ou de sa remise en mains propres contre décharge) de la rupture du contrat de travail et la date de fin réelle du contrat de travail. Sa durée est

définie dans la présente convention collective et diffère selon le mode de rupture (licenciement, retrait d'enfant, démission, etc.) et l'ancienneté du salarié.

Protection sociale complémentaire : garanties complémentaires de celles qui résultent de l'organisation de la sécurité sociale, mises en place au bénéfice des salariés.

R

Reçu pour solde de tout compte : document écrit réalisé par l'employeur en double exemplaire et délivré obligatoirement au salarié à la fin du contrat de travail et quel que soit le mode de la rupture et le type de contrat de travail, qu'il soit écrit ou oral. Il répertorie les sommes versées au salarié lors de la rupture de son contrat de travail.

Répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) : répertoire des diplômes, certifications et titres certifiés par la Commission de la certification professionnelle. Il contient les fiches descriptives comprenant le détail des compétences acquises aux termes de la formation et les métiers pouvant être exercés à l'issue de celle-ci.

S

Salaire brut : salaire avant déduction des cotisations et contributions sociales salariales et, le cas échéant, du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu du salarié.

Salaire net : salaire versé au salarié après la déduction des cotisations et contributions sociales salariales du salaire brut et, le cas échéant, du montant du prélèvement à la source de son impôt sur les revenus.

Sécurité sociale : régime obligatoire de protection sociale dont bénéficie le salarié afin de le garantir contre certains risques (notamment maladie, accident, maternité, vieillesse).

Structure mandataire : association ou entreprise agissant pour le compte du particulier employeur, pour assurer la gestion des formalités de recrutement, administratives et déclaratives, liées à l'emploi d'un salarié. Le particulier reste juridiquement l'employeur du salarié.

Suspension du contrat de travail : situation durant laquelle le salarié ne travaille pas, sans que la relation de travail ne soit pour autant rompue. Cette suspension peut être du fait du salarié ou du particulier employeur (*voir aussi ancienneté*).



T

Temps de travail effectif : temps durant lequel le salarié se conforme aux directives de l'employeur. Des périodes non travaillées peuvent être assimilées à du temps de travail effectif pour l'appréciation de certains droits du salarié.

U

Urssaf Caisse nationale : caisse chargée de la collecte, avec le réseau des Urssaf, des cotisations et contributions sociales qui financent les branches du régime général de la sécurité sociale. Elle permet aux particuliers employeurs, notamment par le biais du Cesu et de Pajemploi, d'effectuer leurs déclarations et de bénéficier d'un processus de prélèvement direct de toutes les contributions et cotisations sociales afférentes aux emplois relevant du champ d'application de la convention collective. Chaque année, elle établit le barème des prestations et avantages en nature (*Voir aussi Cesu, Pajemploi, déclaration de salaire, cotisations sociales, salaire net et salaire brut*).

**ANNEXE, FICHES ET
DOCUMENTS PÉDAGOGIQUES
AYANT UNE VALEUR
INDICATIVE ET
NON CONVENTIONNELLE**

**- SOCLE ASSISTANT
MATERNEL -**



MODÈLE DE CERTIFICAT DE TRAVAIL

À l'attention des utilisateurs du présent document

Conformément aux dispositions de l'article 93 du socle « assistant maternel » de la convention collective, l'engagement réciproque est défini comme un engagement écrit par lequel le particulier employeur et l'assistant maternel s'accordent sur le principe de la formation du contrat de travail, avant le premier jour d'accueil, période d'adaptation comprise. Toute modification des termes de l'engagement réciproque doit faire l'objet d'un nouvel accord entre les parties.

L'engagement réciproque n'est pas obligatoire et ne saurait remplacer la poursuite de la négociation et la conclusion d'un contrat de travail. Il peut être rompu à l'initiative du particulier employeur ou de l'assistant maternel. Dans ce cas, la partie à l'initiative de la rupture informe l'autre partie de sa décision, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge et est tenue de lui verser une indemnité forfaitaire compensatrice.

L'indemnité forfaitaire est d'un montant équivalent à un demi-mois de salaire brut défini au moment de la conclusion de l'engagement réciproque.

Elle n'est pas due, sur présentation d'un justificatif, dès lors que les événements suivants surviennent entre la date de l'engagement réciproque et la date d'effet du contrat de travail :

- ◆ le décès de l'enfant du particulier employeur ;
- ◆ le retrait, la suspension ou le non-renouvellement de l'agrément dont est titulaire l'assistant maternel.

Il est précisé que cette indemnité compensatrice forfaitaire n'a pas le caractère d'un salaire. Par conséquent, elle n'est pas soumise à cotisations sociales.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique et en violet. Ils sont à supprimer de la version définitive de l'engagement réciproque.

À la suite du contact pris ce jour : *[indiquer la date]* / /

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]* :
Ci-après dénommé « le particulier employeur »

Et

[Choisir entre] Monsieur / Madame, assistant.e maternel.le, *[Nom, prénom du salarié]*
Adresse *[Adresse du salarié]* :
Téléphone *[Téléphone du salarié]* :
E-mail *[Adresse électronique du salarié]* :
Ci-après dénommé « le futur salarié »

Pour l'accueil de l'enfant, les parties s'entendent sur l'embauche de

[Choisir entre] Madame / Monsieur *[Nom, prénom du salarié]*
à effet du / / *[Date du début du contrat]*, avec signature d'un contrat de travail
sur les bases suivantes :
Durée hebdomadaire de l'accueil prévue :
Nombre de semaines d'accueil dans une année :
Salaire horaire brut €
Salaire mensuel brut €

Sauf exceptions prévues par l'article 93 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, si l'une des parties décide de ne pas donner suite à cet accord de principe, elle verse à l'autre une indemnité forfaitaire compensatrice d'un montant équivalent à un demi-mois de salaire brut par rapport à la durée hebdomadaire de l'accueil prévue, d'un montant de €
[À compléter en indiquant le montant du demi-mois de salaire].

Elle n'est pas due dès lors que les évènements suivants surviennent entre la date de l'engagement réciproque et la date d'effet du contrat de travail :

- le décès de l'enfant du particulier employeur ;
- le retrait, la suspension ou le non-renouvellement de l'agrément dont est titulaire l'assistant maternel.

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/ou des
futur.s particuliers employeur.s**
(précédée de la mention : « Lu et approuvé »)

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



MODÈLE DE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

À l'attention des utilisateurs du présent document

Le contrat de travail permet de fixer par écrit les obligations réciproques des parties. Le modèle présenté ci-dessous peut être utilisé pour la formation d'une relation de travail à durée indéterminée, en cas de durée de travail régulière telle que définie à l'article 98.1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective. Il peut être adapté aux particularités de la relation de travail à condition qu'il ne prévoie pas de dispositions moins favorables que les règles applicables.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique (et en violet). 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° Pajemploi *[À compléter]* :

Code IDCC : 3239

Numéro de téléphone en cas d'urgence

[Choisir entre] Monsieur / Madame *[Nom, prénom de la personne à contacter en cas d'urgence]* :

Lien avec l'employeur *[Préciser le lien avec le particulier employeur]* :

Téléphone *[Téléphone de la personne à contacter en cas d'urgence]* :

Ci-après dénommé « le particulier employeur »

[Choisir entre] Monsieur / Madame, assistant.e maternel.le, *[Nom, prénom du salarié]* :

Adresse *[Adresse du salarié]* :

Téléphone *[Téléphone du salarié]* :

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

Numéro de sécurité sociale :

Date de délivrance de l'agrément *[Ou date du dernier renouvellement]* :

Assurance responsabilité civile professionnelle *[À compléter par le salarié]* :

Nom :

Adresse :

N° de police :

Assurance automobile [À compléter par le salarié] :

Nom :

Adresse :

Identité de l'assuré :

N° de police :

ci-après dénommée « le salarié »

Article 1 - Engagement

Article 1.1 - 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.

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 – 59060 Roubaix Cedex.

Article 2 - Date d'effet du contrat

Le présent contrat est établi pour l'accueil de l'enfant [Nom, prénom de l'enfant],

né.e le [Date de naissance de l'enfant] / /

Il prendra effet à la date d'embauche, le / /, pour une durée indéterminée.

[En application de l'article 90-1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, dès lors que l'assistant maternel et le particulier employeur sont déjà liés par un contrat de travail conclu pour l'accueil d'un enfant de la même famille et que ce contrat n'a pas été rompu, la règle suivante s'applique : les parties conviennent, dans le cadre du nouveau contrat, juridiquement distinct de toute autre relation contractuelle de travail, de reprendre l'ancienneté acquise par l'assistant maternel au titre du contrat le plus ancien, toujours en cours. Cette reprise s'applique uniquement à l'ancienneté et non aux autres droits acquis par l'assistant maternel, tels que ceux relatifs aux congés payés.]

Article 2.1 - Période d'essai

(Articles 44.1 du socle commun et 95.1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Le présent contrat ne devient définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de mois.

[La période d'essai est facultative. Sa durée maximale dépend du nombre de jours de travail hebdomadaire fixé dans le contrat de travail :

- lorsque l'assistant maternel travaille pour le particulier employeur 1, 2 ou 3 jours calendaires par semaine, la durée maximale de la période d'essai est de 3 mois ;

- lorsque l'assistant maternel travaille pour le particulier employeur 4 jours calendaires et plus par semaine, la durée maximale de la période d'essai est de 2 mois.

Par exception, si le particulier employeur et l'assistant maternel sont liés par un contrat de travail en cours pour l'accueil d'un enfant au titre duquel une période d'essai était prévue et a été concluante, la durée maximale de la période d'essai du nouveau contrat conclu pour l'accueil d'un autre enfant de la même famille est de 30 jours calendaires, pour s'aligner sur la durée maximale de la période d'adaptation de l'enfant.]

Durant cette période d'essai, chacune des parties peut mettre fin à tout moment, par écrit, au contrat sans indemnité de rupture, ni procédure particulière.



Article 2.2 - Période d'adaptation

(Article 94 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

La période d'adaptation débute le premier jour de travail effectif, pour une durée maximale de 30 jours calendaires.

Les parties conviennent d'une période d'adaptation de jours calendaires, organisée du au de la façon suivante :

Date	Horaires de travail	Nombre d'heures de travail

Pendant cette période d'adaptation, incluse dans la période d'essai, le salarié sera rémunéré sur la base du salaire mensuel prévu à l'article 7.2 du présent contrat duquel sera déduite la rémunération des heures de travail non effectuées *[Les heures non effectuées sont déterminées sur la base des jours et horaires de travail mentionnés à l'article 3.1 du présent contrat]*.

Les heures prévues dans le tableau ci-dessus qui ne seraient finalement pas effectuées du fait du particulier employeur doivent être rémunérées, à l'exception des absences de l'enfant prévues à l'article 8.1.1 du présent contrat.

Article 3 - Durée et horaires de travail

Article 3.1 - Modalités d'organisation du travail

(Article 97 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

[Opter pour le cas selon que l'enfant est accueilli 52 semaines sur 12 mois consécutifs ou 46 semaines ou moins sur 12 mois consécutifs]

Cas n° 1

Accueil de l'enfant 52 semaines d'accueil, y compris les congés, par période de 12 mois consécutifs :
Le salarié accueille l'enfant toute l'année, à l'exception des périodes de congés payés du salarié.

Cas n° 2

Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins, hors congés, par période de 12 mois consécutifs :

Le salarié accueille l'enfant pendant semaines.
À la date d'embauche, il est convenu entre les parties que les semaines non travaillées seront les suivantes :

-
-
-

Ou Le particulier employeur communique par écrit au salarié les semaines non travaillées, dans le respect d'un délai de prévenance, de semaines/mois calendaires *[A définir entre les parties. Ce délai ne peut être inférieur à 2 mois calendaires. Les parties peuvent s'accorder sur des exceptions au respect de ce délai lors de circonstances exceptionnelles qui s'imposent au salarié ou au particulier employeur]*.

[Dans les deux cas (n° 1 et n° 2), il est possible de prévoir la disposition suivante] Il est expressément convenu entre les parties que ces dates sont susceptibles de modification, sous réserve d'un accord écrit entre les parties et du respect d'un délai de prévenance de *[À définir entre les parties].*

Article 3.2 - Détermination des périodes de travail

(Article 98 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

[Opter pour le cas selon que les horaires de travail peuvent être déterminés ou non au moment de la conclusion du contrat de travail]

Cas n° 1

Le salarié travaille heures par semaine, réparties de la manière suivante *[La durée maximale de travail est fixée à 48 heures par semaine, calculée sur une moyenne de 4 mois]* :

Jour de travail	Horaires de travail	Nombre d'heures de travail

Les parties conviennent de la possibilité de modifier les éléments mentionnés ci-dessus, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de jours calendaires *[Les parties peuvent s'accorder sur des exceptions au respect de ce délai lors de circonstances exceptionnelles qui s'imposent au salarié ou au particulier employeur].*

Cas n° 2

Le salarié travaille heures et jours par semaine. Les jours et horaires de travail sont définis par un planning de travail remis au salarié dans le respect d'un délai de prévenance de jours calendaires *[Les parties peuvent s'accorder sur des exceptions au respect de ce délai lors de circonstances exceptionnelles qui s'imposent au salarié ou au particulier employeur].*

[Dans les deux cas (n° 1 et n° 2), il est possible de prévoir la disposition suivante] Pour faire face aux situations exceptionnelles ou imprévisibles, des heures peuvent être effectuées, d'un commun accord entre les deux parties, au-delà de celles prévues dans le présent contrat. Ces heures seront rémunérées en sus du salaire mensualisé défini à l'article 7.2. ci-dessous.

Article 3.3 - Période de repos hebdomadaire

(Articles 46 du socle commun et 100 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

La période de repos hebdomadaire du salarié est fixée au *[Fixer le jour de repos hebdomadaire convenu. Si le salarié est embauché par plusieurs particuliers employeurs, le repos hebdomadaire doit être accordé le même jour. Dans tous les cas, le jour de repos est fixé de préférence le dimanche]*, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures.

Cependant, l'enfant peut exceptionnellement être confié au salarié, avec son accord écrit. *[Il revient à l'assistant maternel, éventuellement en lien avec les services du Conseil départemental, de s'assurer que les termes de son agrément permettent un tel accueil]*



Les parties conviennent alors que le travail pendant la période de repos hebdomadaire est *[Choisir l'une des deux options mentionnées ci-dessous]* :

- rémunéré au taux horaire dû, majoré à hauteur de 25 %,
- ou récupéré par un repos équivalent à la durée de travail majorée de 25 %.

Article 4 - Lieu de travail et d'accueil de l'enfant

Le lieu de travail et d'accueil de l'enfant est un élément déterminant ayant conditionné la volonté du ou des particuliers employeurs à conclure le présent contrat de travail.

Il est exclusivement fixé *[Choisir]* au domicile du salarié situé *[A compléter]*.....

[OU] dans une maison d'assistants maternels située *[A compléter]*

Toute modification du lieu de travail est matérialisée, au préalable, par un avenant au présent contrat de travail.

Article 5 - Jours fériés

(Articles 47 du socle commun et 101 du socle spécifiques « assistants maternel » de la convention collective)

Le 1^{er} mai sera *[Supprimer la mention inutile]* chômé / travaillé.

[Si le 1^{er} mai est chômé] Le paiement du jour férié est inclus dans la mensualisation.

[Si le 1^{er} mai est 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 sont, le cas échéant, les suivants :

[Cocher uniquement les cases correspondant au.x jour.s férié.s travaillé.s]

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1 ^{er} janvier | <input type="checkbox"/> 14 juillet |
| <input type="checkbox"/> Vendredi Saint <i>[en Alsace-Moselle uniquement]</i> | <input type="checkbox"/> 15 août |
| <input type="checkbox"/> Lundi de Pâques | <input type="checkbox"/> 1 ^{er} novembre |
| <input type="checkbox"/> 8 mai | <input type="checkbox"/> 11 novembre |
| <input type="checkbox"/> Jeudi de l'Ascension | <input type="checkbox"/> 25 décembre |
| <input type="checkbox"/> Lundi de Pentecôte | <input type="checkbox"/> 26 décembre <i>[en Alsace-Moselle uniquement]</i> |
| <input type="checkbox"/> Abolition de l'esclavage <i>[dans les DROM uniquement]</i> | |

[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.

[Si le jour férié est travaillé] En contrepartie du travail un jour férié ordinaire, le salarié perçoit, au titre des heures effectuées, une rémunération majorée de % *[À compléter : ce taux de majoration ne peut pas être inférieur à 10 %]*, calculée sur la base du salaire habituel fixé à l'article 7 du présent contrat.

Article 6 - Congés annuels

(Article 48.1.1 du socle commun et 102.1 et 102.2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Article 6.1 - Acquisition des congés annuels

Le salarié acquiert des congés payés dans les conditions fixées par l'article 48.1.1 du socle commun de la convention collective.

Article 6.2 - Prise des congés annuels

Les congés payés annuels doivent être pris.

Lorsque le salarié accueille les enfants de plusieurs particuliers employeurs, ceux-ci s'efforcent de fixer d'un commun accord, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, la date des congés. À défaut d'accord

entre tous les particuliers employeurs, le salarié fixe lui-même ses semaines de congés annuels. Il communique alors les dates de ses congés annuels par écrit à chacun de ses particuliers employeurs, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, répartis comme suit :

- 4 semaines pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année ;
- 1 semaine en hiver.

Lorsque le salarié travaille pour un seul particulier employeur, à défaut d'accord entre les parties sur les dates des congés, c'est le particulier employeur qui, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, fixe ces dates et en informe le salarié.

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 bénéficie de congés complémentaires non rémunérés pour lui permettre de bénéficier d'un repos annuel de 30 jours ouvrables.

[Opter pour le cas selon que l'enfant est accueilli 52 semaines sur une période de 12 mois consécutifs ou sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs]

Cas n° 1

Accueil de l'enfant 52 semaines, y compris les congés, sur une période de 12 mois consécutifs :

Les modalités de prise des congés annuels complémentaires sont identiques à celles prévues pour les congés payés. Ces congés ne sont pas rémunérés.

Cas n° 2

Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins, hors congé, sur une période de 12 mois consécutifs :

Ces périodes de congés annuels complémentaires non rémunérés font partie des semaines non travaillées déduites lors du calcul du salaire mensuel prévu à l'article 7 du présent contrat.

[Dans les deux cas (n° 1 et 2)] Ces périodes de congés non rémunérés ne sont pas prises en compte pour déterminer le droit à congés payés du salarié.

Article 6.3 - Indemnité de congés annuels

Le montant de l'indemnité de congé payé est déterminé en application des dispositions de l'article 48.1.1.5 du socle commun de la convention collective.

[Opter pour le cas selon que la mensualisation est déterminée sur 52 semaines ou 46 semaines ou moins sur 12 mois consécutifs]

Cas n° 1

Accueil de l'enfant 52 semaines, y compris les congés, sur une période de 12 mois consécutifs :

L'indemnité des congés payés est versée au salarié au moment où les congés sont pris, en lieu et place de la rémunération.

Cas n° 2

Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins, hors congés, sur une période de 12 mois consécutifs :

Il est convenu entre les parties que l'indemnité des congés payés pour l'année de référence écoulée, calculée au 31 mai de chaque année, s'ajoute au salaire mensuel de base prévu à l'article 7 du présent contrat.

Elle est versée :

[Opter pour l'une des trois possibilités et supprimer les mentions inutiles. Toute autre modalité de rémunération des congés payés est proscrite]

- en une seule fois au mois de juin ;
- en une seule fois lors de la prise principale des congés payés ;
- au fur et à mesure de la prise des congés payés au prorata du nombre de jours ouvrables de congés pris.



Article 7 - Rémunération à la date d'embauche

(Chapitre VII du socle commun et chapitre VII du socle spécifique « assistant maternel » et annexe 5 de la convention collective)

Article 7.1 - Salaire horaire

À la date de signature du présent contrat, le salaire est fixé à € bruts, correspondant, à titre indicatif, à un salaire horaire net² de € à la date de signature du présent contrat [*Le salaire horaire ne peut être inférieur aux minima conventionnels fixés par l'annexe 5 de la convention collective*]

La rémunération mensuelle (y compris les indemnités d'entretien, et le cas échéant, les indemnités de repas et de déplacement) est versée au salarié le de chaque mois [*Choisir la date de versement*].

[*Éventuellement, ajouter*] Le salarié donne son accord pour que le particulier employeur confie le versement de la rémunération à Pajemploi, à travers le dispositif Pajemploi +.

Si le salarié est amené à effectuer des heures complémentaires, c'est-à-dire au-delà de l'horaire contractuel et en-deçà de 45 heures hebdomadaires, celles-ci sont rémunérées au taux horaire normal [*Possible de prévoir une majoration*], soit € bruts (correspondant, à titre indicatif, à € nets par heure, à la date de signature du contrat).

Si le salarié est amené à effectuer des heures majorées, c'est-à-dire des heures de travail au-delà de 45 heures hebdomadaires, celles-ci donneront lieu à une majoration du salaire et seront rémunérées au taux horaire brut majoré de % [*Indiquer le taux de majoration. Ce taux ne peut pas être inférieur à 10 %*], soit € bruts par heure majorée (correspondant, à titre indicatif, à € nets par heure, à la date de signature du contrat).

Article 7.2 - Salaire mensuel

[*Opter pour le cas selon que la mensualisation est déterminée sur accueil de 52 semaines ou sur 46 semaines ou moins*]

Cas n° 1

Accueil de l'enfant 52 semaines, y compris les congés, sur une période de 12 mois consécutifs :

Lorsque le contrat de travail est prévu sur 52 semaines comprenant l'accueil de l'enfant sur 47 semaines et 5 semaines de congés, le salaire mensuel brut est calculé de la façon suivante (article 109.1 du socle « assistant maternel » de la convention collective) :

$$\begin{aligned} & \text{nombre d'heures de travail par semaine} \times 52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois} \\ & = \text{nombre d'heures de travail par mois} \times \text{salaire horaire brut} \end{aligned}$$

Soit un salaire mensuel brut de €

Correspondant à titre indicatif à un salaire mensuel net de €.

Cas n° 2

Accueil de l'enfant 46 semaines ou moins, hors congés, sur une période de 12 mois consécutifs :

Lorsque l'accueil de l'enfant s'effectue sur 46 semaines ou moins, le salaire mensuel brut est calculé de la façon suivante (article 109.2 du socle « assistant maternel » de la convention collective) :

$$\begin{aligned} & \text{nombre d'heures de travail par semaine} \times \text{nombre de semaines programmées} / 12 \text{ mois} \\ & = \text{nombre d'heures de travail par mois} \times \text{salaire horaire brut} \end{aligned}$$

Soit un salaire mensuel brut de €

Correspondant à titre indicatif à un salaire mensuel net de €.

² Salaire net : montant du salaire après déduction des cotisations salariales

Le salaire mensualisé n'inclut pas l'indemnité de congés payés. Ces derniers sont rémunérés conformément aux dispositions de l'article 6.3 du présent contrat de travail.

Article 7.3 - Indemnités d'entretien, frais de repas, indemnités de déplacement

Article 7.3.1 - Indemnité d'entretien

(Article 114.1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Le montant de l'indemnité d'entretien est calculé en fonction de la durée effective de travail quotidien : au minimum 90 % du minimum garanti (MG) lorsque la durée de travail est de 9 heures et calculé au prorata de la durée de travail qu'elle soit inférieure ou supérieure à 9 heures, sans pouvoir être inférieure à 2,65 € par journée de travail sans considération du nombre d'heures.

Pour une journée de travail de heures, le montant horaire de l'indemnité d'entretien est donc de €.

Il sera versé chaque mois au salarié, en sus du salaire mensualisé défini à l'article 7.2 ci-dessus, et calculé en fonction du nombre d'heures de travail réellement constatées.

L'indemnité d'entretien n'est pas due lorsque l'enfant n'est pas accueilli.

Article 7.3.2 - Frais de repas

(Article 114.2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

[Opter pour le cas selon que le salarié fournit les repas]

Cas n° 1

À la date d'embauche, il est convenu entre les parties que les repas sont fournis par le particulier employeur.

En conséquence, le salarié ne perçoit pas de frais de repas. Le particulier employeur informe le salarié du coût des repas fournis.

Cas n° 2

À la date d'embauche, il est convenu entre les parties que les repas sont fournis par le salarié [préciser la nature et le nombre de repas fournis].

En conséquence, le salarié perçoit € par repas réellement fourni à l'enfant.

Article 7.3.3 - Indemnités de déplacement

(Articles 57 du socle commun et 113 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Pour répondre aux besoins et activités de l'enfant [Nom, prénom de l'enfant] à savoir [Préciser les activités concernées] [Choisir] le salarié est autorisé à utiliser son véhicule [OU] le particulier employeur autorise le transport de son enfant dans le véhicule du conducteur [Nom, prénom du conducteur] qu'il a expressément désigné à cet effet, et en présence permanente et impérative du salarié.

Dans ce cadre, le salarié est indemnisé des frais kilométriques occasionnés pour transporter [Nom, prénom de l'enfant] [Choisir] selon le barème de l'administration [OU] fiscal. [Préciser : selon les dispositions des articles 57 (socle commun) et 113 (socle spécifique « assistant maternel ») de la convention collective, le barème ne peut être inférieur au barème de l'administration et supérieur au barème fiscal]

[Choisir] Le salarié atteste qu'il dispose d'une assurance pour l'utilisation de son véhicule, comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli, dont les références sont



précisées en en-tête du présent contrat de travail [OU] que le conducteur [Nom, prénom du conducteur] , que le particulier employeur a expressément désigné pour transporter l'enfant en présence permanente et impérative du salarié, dispose d'une assurance pour l'utilisation de son véhicule, comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli, dont les références sont précisées en en-tête du présent contrat de travail.

[À ajouter selon le cas]

Lorsque plusieurs particuliers employeurs sont demandeurs de déplacements, l'indemnité due par chacun d'entre eux est déterminée au prorata du nombre d'enfants concernés par le.s déplacement.s. Le nombre d'enfants concernés s'entend des enfants présents dans le véhicule, y compris les enfants de l'assistant maternel si le déplacement est effectué pour répondre à leurs besoins.

Article 7.4 - Régularisation des salaires lorsque l'enfant est accueilli 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs

Article 7.4.1 - Régularisation prévisionnelle réalisée chaque année à la fin du mois anniversaire du contrat

(Article 109.2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Conformément aux dispositions de l'article 109.2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, une régularisation prévisionnelle est réalisée chaque année à la date anniversaire du contrat de travail, en comparant les salaires versés pendant les 12 derniers mois écoulés au titre des heures réellement effectuées, aux salaires qui auraient dû être versés en application du contrat de travail. Cette régularisation est établie par un écrit, signé par les parties.

Les régularisations prévisionnelles annuelles qui interviennent au cours de l'exécution du contrat se compensent entre elles et n'entraînent pas de règlement en cours de contrat.

Article 7.4.2 - Régularisation définitive en fin de contrat de travail

(Article 124 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Conformément aux dispositions de l'article 124 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, lorsque l'accueil s'effectue sur une année de 46 semaines et moins, le particulier employeur procède à la régularisation définitive du salaire en fin de contrat.

Cette régularisation effectuée à la date de fin du contrat de travail tient compte des conditions prévues au contrat de travail et des régularisations prévisionnelles réalisées chaque année à la date anniversaire du contrat.

À la fin du contrat de travail, il est procédé à une liquidation et à une compensation des régularisations annuelles et prévisionnelles au crédit et au débit de l'assistant maternel. Si un crédit au profit du salarié est constaté, celui-ci s'effectue sous la forme d'un remboursement financier soumis à cotisations et contributions sociales.

Article 8 - Absences

Article 8.1 - Absences de l'enfant non prévues au contrat

(Article 105 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

Les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié à l'assistant maternel étant prévues au contrat de travail, les temps d'absence non prévus sont rémunérés.

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article 105 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective, en cas d'absence de l'enfant justifiée par un certificat médical ou un bulletin

d'hospitalisation, le particulier employeur avertit le salarié dès que possible, par tous moyens. Il transmet également le justificatif au salarié, au plus tard au retour de l'enfant.

En cas d'absence justifiée dans les conditions prévues ci-dessus, le salarié n'est pas rémunéré au titre de la période d'absence dans les limites suivantes :

- en cas de courtes absences de l'enfant, pas nécessairement consécutives, dans la limite de 5 jours d'absence. Au-delà de cette limite, le particulier employeur doit reprendre le paiement du salaire ;
- en cas d'absence durant 14 jours calendaires consécutifs. Au-delà de 14 jours calendaires consécutifs d'absence, le particulier employeur doit reprendre le paiement du salaire ou rompre le contrat de travail conformément à l'article 119.1 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective.

Ces deux limites sont appréciées par période de 12 mois glissants à compter de la date d'effet du contrat de travail ou de sa date anniversaire.

Article 8.2 - Absences du salarié

(Articles 49 du socle commun et 105 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective)

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

En cas d'arrêt de travail pour maladie, le salarié prévient, par tout moyen, le particulier employeur dès que possible et lui communique le justificatif de l'arrêt de travail dans un délai de quarante-huit (48) heures, sauf cas de circonstances exceptionnelles. Le particulier employeur remplit l'attestation de salaire et la renvoie dûment complétée le plus rapidement possible à la caisse primaire d'assurance maladie à laquelle le salarié est rattaché. *[Il est recommandé au particulier employeur d'en fournir une copie au salarié]*

Article 9 - Rupture du contrat de travail

Toute rupture du présent contrat en dehors de la période d'essai est soumise aux règles définies à l'article 119 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective nationale.

Article 10 - 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.

Article 11 - Clauses particulières

[Les parties peuvent prévoir certaines règles particulières pour l'accueil ou l'accompagnement des enfants accueillis, adaptées à leur situation : (activités conseillées ou à proscrire, utilisation d'un cahier de liaison, présence d'animaux etc.)]

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 »)

[Des modèles d'annexes sont proposés sur les pages suivantes. La liste de ces modèles d'annexes n'est pas exhaustive.]



AUTORISATION DE TRANSPORT DE L'ENFANT

Je, soussigné.e [Nom, prénom du particulier employeur]
demeurant au [Adresse du particulier employeur]
autorise [Choisir entre] Madame / Monsieur [Nom, prénom du salarié]
demeurant au [Adresse du salarié].....
[Opter pour le ou les cas selon que le particulier employeur autorise l'assistant maternel et/ou un autre conducteur à transporter l'enfant]

Cas n° 1

- à transporter notre enfant [Nom, prénom de l'enfant]
dans son véhicule selon la législation en vigueur (équipement des sièges, assurance du véhicule comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli) et dans les meilleures conditions de sécurité.

Cas n° 2

- à faire transporter notre enfant [Nom, prénom de l'enfant]
en sa présence permanente et impérative, par et dans le véhicule de [Identité du conducteur]
selon la législation en vigueur (équipement des sièges, assurance du véhicule comprenant la clause particulière de couverture pour le transport de l'enfant accueilli) et dans les meilleures conditions de sécurité.

Références de l'assurance automobile du conducteur :
Société d'assurance :
Adresse :
Téléphone :
Numéro de sociétaire :

Fait à , le [Préciser le lieu et la date]

Signature du particulier employeur

[L'attestation est remise au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur]

AUTORISATION D'INTERVENTION MÉDICALE D'URGENCE

Je, soussigné.e [*Nom, prénom du particulier employeur*]
demeurant au [*Adresse du particulier employeur*]
autorise [*Choisir entre*] Madame / Monsieur [*Nom, prénom du salarié*]
demeurant au [*Adresse du salarié*]
assistant.e maternel.le agréé.e,

à appeler les services d'urgences.

Le salarié alerte immédiatement le particulier employeur.

Si une intervention médicale d'urgence y compris une anesthésie est nécessaire, le transport de l'enfant se fera si possible et de préférence vers le centre hospitalier [*Nom et adresse de l'hôpital choisi*].....
ou la clinique [*Nom et adresse de la clinique choisie*].....

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

Signature du particulier employeur

[*L'autorisation est remise au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur*]

AUTORISATION D'ADMINISTRER DES MÉDICAMENTS

Je, soussigné.e [*Nom, prénom du particulier employeur*]
demeurant au [*Adresse du particulier employeur*]
autorise [*Choisir entre*] Madame / Monsieur [*Nom, prénom du salarié*]
demeurant au [*Adresse du salarié*]
assistant.e maternel.le agréé.e,

à donner à notre enfant [*Nom, prénom de l'enfant*]

un traitement médical ou un régime alimentaire sur prescription médicale, à condition de se conformer aux règles en vigueur, et notamment, en cas d'administration de soins ou de médicaments, que celle-ci puisse être regardée comme un acte de la vie courante au sens des dispositions du Code de l'action sociale et des familles, que ces soins ou traitements aient fait l'objet d'une prescription médicale et que le médecin prescripteur n'ait pas expressément demandé l'intervention d'un auxiliaire médical. Nous mettons à la disposition de l'assistant maternel le.s ordonnance.s concernée.s.

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

Signature du particulier employeur

[*L'autorisation est remise au salarié et une copie est conservée par le particulier employeur*]



MODÈLE DE FICHE MENSUELLE DE SUIVI

À l'attention des utilisateurs du présent document

Il est fortement recommandé aux parties d'opérer un suivi du nombre d'heures travaillées mensuellement, des horaires de travail et des périodes et motifs d'absence. Un tel suivi est utile pour déterminer les droits à congés payés du salarié, l'ancienneté ou encore pour effectuer les éventuelles régularisations de salaire dues.

C'est pourquoi, la présente fiche mensuelle est proposée aux parties. Il est recommandé de la remplir régulièrement et de la signer à la fin du mois. Chacune des parties en conserve un exemplaire.

Ce document présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique et en violet. Ils sont à supprimer de la version définitive de la fiche mensuelle de suivi.

Mois Année

Mois	Année	Horaires convenus entre les parties	Heure d'arrivée	Heure de départ	Nombre d'heures effectuées	Absence de l'enfant <i>[préciser si l'absence est rémunérée ou non]</i>	Absence de l'assistant maternel <i>[préciser si l'absence est rémunérée ou non]</i>	Commentaires éventuels*
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								

*Cette case permet notamment de renseigner toute information utile pour le suivi des heures de travail de l'assistant maternel, dont la mention des heures majorées et complémentaires réalisées au cours de la semaine.

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

Signature de l'assistant.e maternel.le



FICHE PÉDAGOGIQUE : LE RETRAIT DE L'ENFANT

**À l'attention des utilisateurs de la fiche pédagogique
Ce document a une valeur indicative et non conventionnelle.**

Le retrait de l'enfant emporte la rupture du contrat de travail d'un assistant maternel à l'initiative du particulier employeur.

Conformément aux dispositions de l'article 119.1 du socle « assistant maternel » de la convention collective, le particulier employeur qui décide de ne plus confier son enfant au salarié, quel qu'en soit le motif, doit lui notifier sa décision de rompre le contrat de travail par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Hormis quelques cas spécifiques liés à la faute grave ou la faute lourde, la lettre de retrait de l'enfant ne comporte pas le.s motif.s de la rupture du contrat de travail.

Toutefois, la décision ne peut pas être fondée sur un motif discriminatoire fondé sur des critères interdits (tels que la race, l'origine sociale, le sexe, etc.) ou un motif illicite privant l'assistant maternel de l'exercice d'un droit, en application des dispositions des articles 9 à 15 du socle commun de la présente convention collective.

Le préavis est un délai, qui court à compter de la date de première présentation de la lettre recommandée au domicile de l'assistant maternel ou de la date de remise de la lettre en main propre contre décharge.

Conformément aux dispositions de l'article 120 du socle « assistant maternel » de la convention collective, selon l'ancienneté de l'assistant maternel, le préavis dure, sauf en cas de retrait fondé sur une faute grave ou une faute lourde :

- ◆ 8 jours calendaires lorsque l'enfant est accueilli depuis moins de 3 mois ;
- ◆ 15 jours calendaires si l'enfant est accueilli depuis 3 mois et jusqu'à moins d'un an ;
- ◆ 1 mois si l'enfant est accueilli depuis un an et plus.

Quelle que soit sa durée, le préavis se calcule de date à date.

L'ancienneté s'apprécie au jour de la date d'envoi de la lettre recommandée ou de la date de remise en main propre contre décharge.

Le préavis ne peut pas être interrompu ou suspendu. Par exception prévue à l'article 64.1 du socle commun de la convention collective, le préavis est suspendu en cas :

- ◆ d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- ◆ de congé de maternité ou d'adoption ;
- ◆ de prise de congés payés, sauf accord écrit et signé des parties.

ILLUSTRATION

En septembre 2020, Madame X a posé des congés payés les 26 et 27 novembre 2020 qui ont été validés par le particulier employeur. Par ailleurs, Madame X justifie, à la date d'envoi de la lettre de retrait, d'une ancienneté de 2 mois et 15 jours. La lettre notifiant la décision de retrait a fait l'objet d'une première présentation à son domicile le 24 novembre 2020. Le préavis de 8 jours calendaires a débuté le 24 novembre 2020. En raison de la prise des congés payés, il a été suspendu les 26 et 27 novembre 2020 et a repris son cours dès le 28 novembre 2020. Le préavis s'achève le 3 décembre 2020 à minuit.

ILLUSTRATION

Madame Y justifie le 24 novembre 2020, à la remise en main propre contre décharge de la lettre de retrait, d'une ancienneté de 18 mois. Le préavis d'un mois a débuté le 24 novembre 2020, et s'achève le 23 décembre 2020 à minuit.

À l'issue du contrat de travail, l'assistant maternel bénéficie :

- ◆ d'une indemnité compensatrice de préavis si le préavis est réalisé ou non exécuté à la demande du particulier employeur
Article 66 du socle commun et article 122 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective ;
- ◆ d'une indemnité de rupture si l'enfant est accueilli depuis au moins 9 mois à la date d'envoi du courrier de retrait de l'enfant par lettre recommandée ou à la date de remise en main propre contre décharge. Cette indemnité est égale à 1/80^e du total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat, hors indemnités ;
- ◆ d'une indemnité compensatrice de congés payés pour les congés payés acquis et non pris à la date de la rupture du contrat de travail en cas d'accueil de l'enfant 52 semaines et pour les congés acquis et non rémunérés à la date de la rupture du contrat de travail en cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins
Articles 123.1 et 123.2 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective ;
- ◆ d'un montant relatif à la régularisation définitive du salaire en cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins
Article 124 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective.



ILLUSTRATION

Madame X justifie, à la date d'envoi de la lettre de retrait, d'une ancienneté de 2 ans. La première présentation de la lettre de retrait à son domicile est intervenue le 24 novembre 2020. Le préavis d'un mois a débuté le 24 novembre 2020, et s'achève le 23 décembre 2020 à minuit.

Ainsi le 23 décembre 2020, Madame X bénéficie :

- *du salaire pour la période allant du 1^{er} décembre 2020 au 23 décembre 2020 ;*
- *d'une indemnité de rupture (total des salaires bruts relevés sur les déclarations Pajemploi / 80) ;*
- *d'une indemnité compensatrice de congés payés pour les congés payés acquis et non pris au 23 décembre 2020.*

Elle ne bénéficie pas d'une régularisation de ses salaires car l'accueil s'effectue sur 52 semaines.

L'employeur doit remettre à l'assistant maternel, à la date de fin de contrat, les documents de fin de contrat suivants :

- ◆ un certificat de travail ;
- ◆ l'attestation pour présenter une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi ;
- ◆ un reçu pour solde de tout compte.

**ANNEXE, FICHES ET
DOCUMENTS PÉDAGOGIQUES
AYANT UNE VALEUR
INDICATIVE ET
NON CONVENTIONNELLE**

**- SOCLE SALARIÉ
DU PARTICULIER
EMPLOYEUR -**



MODÈLE DE LETTRE D'ENGAGEMENT

À l'attention des utilisateurs du présent modèle

Les parties peuvent convenir d'une lettre d'engagement jusqu'à la veille de l'embauche. La lettre d'engagement traduit l'intention des parties de conclure un contrat de travail. Si elle n'est pas suivie de la rédaction d'un contrat de travail, elle est assimilée à celui-ci, sous réserve de contenir tous les éléments obligatoires du contrat de travail, prévus à l'article 41.1 du socle commun et à l'article 128.1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur ». Elle peut être adaptée aux particularités de la relation de travail à condition qu'elle ne prévoise 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 violet). Ils sont à supprimer du document définitif remis au salarié.

M. / Mme *[Nom, prénom du salarié]*
[Adresse du salarié].....

Objet : Lettre d'engagement

[Choisir entre] Madame / Monsieur,

Je, soussigné.e *[Choisir entre]* Madame / Monsieur *[Nom, prénom du particulier employeur]*
demeurant au *[Adresse du particulier employeur]*
immatriculé.e sous le numéro employeur suivant :

[S'il est connu au moment de l'établissement de la lettre d'engagement ; le cas échéant, cocher la case et indiquer le numéro d'immatriculation]

- Cesu
- Pajemploi
- Urssaf
- MSA

Vous confirmez votre embauche, *[Choisir entre]* Madame / Monsieur, *[Nom, prénom du salarié]*.....
de nationalité *[Nationalité du salarié – Le cas échéant indiquer le titre de séjour et sa date d'expiration]*
....., domicilié.e au *[Adresse du salarié]*

.....
et immatriculé.e à la sécurité sociale sous le numéro *[Numéro de sécurité sociale du salarié]*,
À compter du *[Date du début du contrat]*
en contrat à durée indéterminée en qualité de *[Emploi repère du salarié]*
classé au niveau *[Classification]* de la convention collective nationale de la branche du secteur
des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, applicable à la relation de travail référencée

sous le numéro IDCC 3239. *[Pour déterminer l'emploi-repère du salarié, il convient de se référer à la grille de classification figurant à l'annexe 7 de la convention collective. Il est également possible d'utiliser le simulateur mis à disposition par les partenaires sociaux : <https://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine>]*

Le cas échéant *[Choisir entre les deux options suivantes]* :

● vous serez également en charge des activités complémentaires suivantes :

.....
.....

● les activités complémentaires ne pouvant pas être identifiées lors de la conclusion de la lettre d'engagement pourront être définies ultérieurement lors de la rédaction du contrat de travail.

Votre embauche ne sera définitive qu'à l'issue d'une période d'essai de *[Indiquer la période]*.....
renouvelable une fois pour la même durée.

[La période d'essai n'est pas automatique et les parties peuvent décider d'y renoncer. En cas de période d'essai, la durée maximale de celle-ci 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 en informe le salarié par écrit].

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

[OPTION À supprimer si le salarié n'effectue pas de conduite automobile ou s'il utilise le véhicule du particulier employeur]

Pour la réalisation de vos activités professionnelles, vous serez amené.e à conduire votre véhicule personnel. À la date d'établissement de la présente lettre d'engagement, votre assurance automobile est enregistrée sous le nom et l'adresse suivants *[Nom et adresse]* :
et référencée sous N° de police ci-dessous indiqué :

À ce titre, vous percevrez une indemnité kilométrique calculée sur la base
[Indiquer la base de calcul du montant de l'indemnité kilométrique. Le montant de l'indemnité kilométrique ne peut pas être inférieur au barème de l'administration ni supérieur au barème fiscal].

Votre lieu de travail est :

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

Votre durée hebdomadaire de travail *[après conversion des heures de présence responsable de jour, le cas échéant]* est :

[OPTION Lorsque le salarié doit réaliser des heures de présence responsable de jour, il est rappelé que cela ne s'applique qu'aux salariés relevant des emplois-repères du domaine « Adulte » et du domaine « Enfant », à supprimer dans le cas contraire.]

Vous serez amené(e) à réaliser des heures de présence responsable de jour, sur les jours suivants :
[Compléter pour chaque jour le nombre d'heures de présence responsable de jour 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

[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 deux tiers (2/3) d'une heure de travail effectif].

[OPTION En cas de présence de nuit, lorsque l'embauche envisagée relève du domaine « adulte » et « enfant », hors garde malade de nuit]

Dans le cadre de vos fonctions, vous réaliserez de la présence de nuit, impliquant pour vous l'obligation de dormir sur place dans une pièce séparée, pour les nuits suivantes : *[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 cinq (5) nuits consécutives qu'à la demande écrite du salarié ou du particulier employeur, et sous réserve de l'acceptation écrite des parties, dans le respect des règles du repos hebdomadaire. Cela vise à répondre 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]

[OPTION À supprimer si le salarié ne réalise pas de présence de nuit]

La plage horaire de présence de nuit sera la suivante :

[Information à destination des parties : la plage horaire de la nuit est comprise entre 20 heures et 6 h 30. 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 de 1 h 30. La présence de nuit ne peut pas excéder 12 heures consécutives]

Votre rémunération sera calculée sur la base d'un salaire horaire brut³ de € et vous sera versée le du mois en cours. *[Le salaire horaire prévu au contrat ne peut pas être inférieur au salaire horaire minimum conventionnel et au salaire horaire minimum de croissance en vigueur. Le paiement du salaire est obligatoirement effectué, tous les mois, par le particulier employeur].*

[OPTION À supprimer si le salarié ne réalise pas de présence de nuit]

La présence de nuit sera mensuellement rémunérée par une indemnité forfaitaire dépendant du 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 :

- € bruts par nuit lorsque vous êtes appelé.e 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 1/4 x plage horaire de nuit].*

- € bruts par nuit lorsque vous êtes appelé.e 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].*

[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].

³ Salaire brut : montant du salaire avant la retenue des cotisations salariales

[OPTION À supprimer si aucune prestation en nature n'est fournie au salarié]

Vous bénéficierez des prestations en nature suivantes, qui seront déduites de la rémunération nette, à hauteur du/des montants mensuels suivants :

- 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]

[OPTION À supprimer si le salarié n'utilise aucun véhicule dans le cadre de son activité]

Par ailleurs, et compte tenu de la conduite d'un véhicule pour la réalisation de vos activités professionnelles, vous percevrez *[Choisir entre les deux possibilités, ces montants sont librement négociés entre les parties]* :

- une prime forfaitaire de € bruts *[Indiquer le montant par semaine, mois ou au cas par cas, pour chaque utilisation du véhicule. À titre d'illustration, les parties peuvent convenir que la prime forfaitaire ne sera pas versée pendant les semaines de vacances scolaires. Autre exemple, les parties peuvent s'accorder sur le montant de la prime forfaitaire pour les déplacements médicaux des personnes âgées.]*
- une majoration salariale de € bruts *[Indiquer le montant inclus dans le salaire horaire mentionné ci-dessus ou préciser le montant de la majoration salariale si celle-ci n'est pas incluse dans le salaire horaire].*

[OPTION À supprimer s'il n'y a pas de périodes non travaillées prévues]

Je vous informe que les périodes suivantes ne seront pas travaillées *[Indiquer précisément les dates ou les périodes non travaillées]* :

-
-

Les heures non effectuées au cours de ces périodes seront déduites de votre salaire mensuel.

Votre jour de repos hebdomadaire est fixé le *[Le dimanche, de préférence, auquel s'ajoute un repos hebdomadaire consécutif de 11 heures]*

Les jours fériés sont *[Choisir l'option retenue et supprimer les autres]* :

- travaillés
- chômés
- travaillés sont les suivants : *[À compléter]*.....

Enfin, vous bénéficierez des congés payés conformément aux dispositions de la convention collective.

Fait à, le en 2 exemplaires
[Un exemplaire est remis au salarié et l'autre conservé par le particulier employeur]

Signature du/des particulier.s employeur.s
(précédée de la mention « Lu et approuvé »)

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



CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE - HORS GARDE PARTAGÉE -

À 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 prévoie 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 violet). 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 – 59060 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.]

À 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.s 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 n° 1

[À 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 les cas ci-dessous, 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

[À 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. À 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

[À choisir uniquement si le particulier employeur ne peut pas 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 ;
- 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 20 heures et 6 h 30. 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 de 1 h 30. 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. À 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 à heures
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 accomplit 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'absence ou d'indisponibilité 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'absence ou d'indisponibilité 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. À titre d'exemple : si le salarié termine son travail le samedi à 12 heures, il bénéficiera du repos quotidien de 11 heures et du repos hebdomadaire de 24 heures 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 de 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 travaillé. 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]* :

- chômé
- Travaillé

[OPTION À supprimer si le 1^{er} 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]* :

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1 ^{er} janvier | <input type="checkbox"/> 14 juillet |
| <input type="checkbox"/> Vendredi Saint <i>[en Alsace-Moselle uniquement]</i> | <input type="checkbox"/> 15 août |
| <input type="checkbox"/> Lundi de Pâques | <input type="checkbox"/> 1 ^{er} novembre |
| <input type="checkbox"/> 8 mai | <input type="checkbox"/> 11 novembre |
| <input type="checkbox"/> Jeudi de l'Ascension | <input type="checkbox"/> 25 décembre |
| <input type="checkbox"/> Lundi de Pentecôte | <input type="checkbox"/> 26 décembre <i>[en Alsace-Moselle uniquement]</i> |
| <input type="checkbox"/> Abolition de l'esclavage <i>[dans les DROM uniquement]</i> | |

Les heures de travail réalisées au cours des jours fériés sont rémunérées avec une majoration de 10 % calculée 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 brut du salarié est fixé à €, correspondant, à titre indicatif, à un salaire horaire net 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 brut⁴ 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 net⁵ 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^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 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. *[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, et heures 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.]*

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

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

● **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 € 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 € 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 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 h 30 par semaine. À 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 de € 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 € bruts
[Indiquer le montant inclus dans le salaire horaire brut mentionné ci-dessus].

[À 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 telles que des 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.

À 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 :
[À 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>]*



CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE EN CAS DE GARDE PARTAGÉE

À 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 aux articles 128.1 et 128.1.3 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 prévoie 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 violet). 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

Numéro de téléphone en cas d'urgence

[Choisir entre] Monsieur / Madame *[Nom, prénom de la personne à contacter en cas d'urgence]* :

Lien avec l'employeur *[Préciser le lien]* :

Téléphone *[Téléphone de la personne à contacter en cas d'urgence]* :

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 »

Préambule

La garde partagée est définie comme un mode de garde consistant à assurer simultanément la garde des enfants de deux familles au domicile de l'une et/ou de l'autre famille selon les modalités définies aux contrats de travail.

Malgré l'organisation conjointe de la garde partagée, chaque particulier employeur est tenu de conclure individuellement un contrat de travail écrit avec le salarié. Chaque contrat de travail caractérise une relation de travail et demeure juridiquement distinct de l'autre.

Article 1 - Objet du contrat

Le présent contrat a pour objet d'organiser la garde de [Indiquer le nom et prénom de l'enfant]
..... né.e.s le [Indiquer la date de naissance] / / , enfant.s du particulier employeur.

Ce contrat est conclu dans le cadre d'une garde partagée convenue entre le particulier employeur et Monsieur ou Madame [Indiquer le nom du particulier employeur représentant l'autre famille] , co-employeur du salarié, pour la garde de leur.s enfant.s [Indiquer les nom.s et prénom.s]
La garde partagée est une condition déterminante du présent contrat.

Article 2 - Engagement

Article 2.1 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 2.2 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 – 59060 Roubaix Cedex.

Article 3 - Date d'effet du contrat

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

Article 4 - 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 5 - Lieu habituel de travail

La garde partagée s'effectuera au domicile de l'un ou l'autre particulier co-employeur.

Le.s lieu.x de travail habituel.s du salarié est/sont précisé.s ci-après :

..... (adresse du particulier employeur)
..... (adresse du co-employeur)

[Indiquer le lieu de travail du salarié qui correspond au domicile de chaque particulier employeur, à l'exclusion de tous locaux liés à l'activité professionnelle des particuliers employeurs. Dans le cas où le domicile d'un seul particulier employeur est choisi comme lieu de travail habituel, une seule adresse est renseignée]

Les co-employeurs s'accorderont sur l'alternance des lieux de travail et en informeront le salarié.

[Les parties peuvent fixer dans le contrat de travail les modalités de l'alternance entre les deux domiciles au cours de la semaine]

Toutefois, en fonction des nécessités des missions confiées au salarié, le particulier employeur et le co-employeur se réservent le droit de demander au salarié, avec l'accord préalable de ce dernier, la réalisation de déplacements ponctuels en dehors de leur.s domicile.s.

Si le salarié est amené à travailler sur un lieu autre que celui/ceux prévu.s au contrat de travail, un accord entre le particulier employeur et le salarié sera au préalable matérialisé par un avenant au présent contrat de travail et en fixera les modalités particulières. Le co-employeur aura au préalable été concerté.

Article 6 - Fonctions

Le salarié occupe un emploi de garde d'enfant d'échelle III et de catégorie
[Préciser si le garde d'enfant est de catégorie A ou B, suivant 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 peut être amené à réaliser les activités complémentaires suivantes *[Mention à supprimer si le salarié ne réalise pas d'activités complémentaires. À titre d'exemple, les activités complémentaires peuvent consister à raccompagner l'enfant à domicile, emmener l'enfant à son/ ses activité.s extra-scolaire.s, etc.] :*

-
-

Article 7 - Durée du travail

(Articles 132, 133.1, 133.2 et 134 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

Le salarié effectue [Indiquer le nombre d'heures] heures de travail effectif hebdomadaire⁶, réparties de la façon suivante :

Les jours et horaires de travail sont les suivants [À compléter] :

- 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

La durée de travail du salarié correspond au total des heures effectuées au domicile de l'un et/ou de l'autre particulier employeur, prévues au contrat de travail et ses éventuels avenants.

Il est précisé que les heures de garde effectuées au-delà de l'horaire contractuel commun aux deux familles peuvent être complétées par des heures de gardes sollicitées à la demande des deux particuliers employeurs et/ou des heures de garde simple sollicitées à la demande d'un seul particulier employeur.

En cas de nécessité, les horaires de travail peuvent faire l'objet d'une modification en accord entre les parties au contrat de travail, les particuliers employeurs s'étant préalablement accordés sur la modification de l'horaire contractuel commun aux deux familles.

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 le respect de la durée de repos hebdomadaire, 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. La majoration ou la récupération des heures supplémentaires est prévue au contrat de travail dans l'article relatif à la rémunération]

Article 8 - Absences des deux particuliers employeurs

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

[OPTION à prévoir si les absences simultanées des deux particuliers employeurs sont prévisibles lors de la conclusion du contrat de travail]

En accord avec l'autre co-employeur, les parties conviennent expressément que les périodes suivantes ne sont pas travaillées par le salarié en dehors de la période des congés payés [Indiquer précisément les dates ou les périodes non travaillées] :

.....
.....

Les heures non effectuées au cours de ces périodes seront déduites du salaire mensuel défini à l'article 11 ci-dessous. *[Information à destination des parties : le cas d'absence d'un seul particulier employeur sera prévu dans la convention conclue entre les deux particuliers employeurs étant précisé que le salarié sera rémunéré de toutes les heures de travail, réalisées]*

⁶ Il est rappelé qu'en cas de garde partagée, il n'y a pas d'heures de présence responsable de jour.



Article 9 - Repos hebdomadaire

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

Le 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. À titre d'exemple : si le salarié termine son travail le samedi à 12 h, il bénéficiera du repos quotidien de 11 h et du repos hebdomadaire de 24 h 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 de 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 travaillé. 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 10 - 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]* :

- chômé
- travaillé

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

Les jours fériés travaillés sont, le cas échéant, les suivants :

- 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 % calculée sur la base du salaire indiqué à l'article 11 du présent contrat.

[Information à destination des parties : la majoration de 10 % est cumulable avec celle prévue à l'article 9 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 11 - 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 brut⁷ du salarié est fixé à €, correspondant, à titre indicatif, à un salaire horaire net⁸ de € à la date de signature du présent contrat.

[Information à destination des parties : lorsque la durée du travail hebdomadaire est régulière et inférieure ou égale à 40 heures, 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 global 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

[Information à destination des parties : si le total des heures de travail effectuées excède la durée hebdomadaire conventionnelle, la rémunération des heures supplémentaires et leur majoration prévue à l'article 147 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective sont supportées par les particuliers employeurs, selon le mode de répartition convenu entre eux. L'article 147 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective précise que les heures supplémentaires sont rémunérées mensuellement ou récupérées dans les 12 mois suivant leur réalisation, dans les conditions prévues aux termes du contrat de travail. Le cumul des repos compensateurs est possible, avec l'accord des parties et dans le respect de la durée maximale de travail.]

Les heures de travail excédant une durée hebdomadaire de 40 heures sont : *[Choisir entre l'une 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.]*

- 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 un jour habituellement travaillé dans les 12 mois.

[Information à destination des parties : si le total des heures de travail effectuées excède la durée hebdomadaire conventionnelle, il convient d'appliquer l'article 136 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective]

Les dates de prise du repos compensateur sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, par le particulier employeur, après en avoir informé le co-employeur.

[Information à destination des parties : si l'horaire contractuel habituel hebdomadaire comprend des heures supplémentaires, ces dernières pourront être mensualisées. Ainsi, 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]*

⁷ Salaire brut : montant du salaire avant précompte des cotisations salariales

⁸ Salaire net : montant du salaire après précompte des cotisations salariales



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

Le salaire mensuel brut global du salarié est pris en charge par chaque co-employeur selon les proportions suivantes :

- % par *[Nom du particulier employeur]* ,
soit € brut par mois
- % par *[Nom du particulier employeur]* ,
soit € brut par mois

La rémunération est versée mensuellement au salarié, à date.

● Indemnités et prestations en nature

(Articles 57, 58 et 59 du socle commun 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 et le co-employeur prendront 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. *[Indiquer le pourcentage de prise en charge par le particulier employeur]*

[Information à l'attention des parties : si le salarié embauché dans le cadre de la garde partagée travaille au moins 17 heures 30 par semaine pour chaque particulier employeur, il bénéficie d'une prise en charge intégrale par les deux co-employeurs du titre d'abonnement qu'il a souscrit pour réaliser les déplacements entre son domicile habituel et son lieu de travail, au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos. Si le salarié travaille moins de 17 h 30 par semaine pour chaque particulier employeur, la prise en charge est proratisée comme suit : 100 % x durée du travail hebdomadaire /17,5 heures]
[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]

En cas de conduite d'un véhicule dans le cadre des fonctions décrites à l'article 6, 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 de € 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 € bruts
[Indiquer le montant inclus dans le salaire horaire brut mentionné ci-dessus]

[À 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]*

La prise en charge des indemnités kilométriques par les deux particuliers co-employeurs s'effectue selon la même répartition que celle appliquée au salaire mensuel brut mentionné ci-dessus.

Lorsque l'un des deux particuliers employeurs est seul demandeur de déplacements, le supplément de rémunération précitée et éventuellement l'indemnité kilométrique sera/seront supporté(s) par ce dernier.

Article 12 - Congés payés

(Articles 48 et 48.1 du socle commun et article 140.1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

La date des congés payés est fixée d'un commun accord entre les particuliers employeurs dans le respect des règles générales relatives à l'acquisition et à la prise de congés payés prévues à l'article 48.1.1 du socle commun de la présente convention collective.

[Information à destination des parties en cas d'embauche en cours de période de référence par l'un ou les deux particuliers employeurs : 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 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]

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

Le salarié, le particulier employeur et le co-employeur s'accordent dans la mesure du possible, sur la date des congés payés.

À défaut d'accord avec le salarié, la date des congés payés est fixée d'un commun accord entre le particulier employeur et le co-employeur dans le respect des règles générales relatives à l'acquisition et à la prise de congés payés prévues à l'article 48.1.1 du socle commun de la présente convention collective.

Les congés payés sont rémunérés lors de leur prise.

Article 13 - 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 et le co-employeur.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, le salarié devra leur transmettre l'arrêt de travail ou une copie de celui-ci dans les 48 heures, sauf circonstances exceptionnelles.

[Information à destination des parties : en cas d'accident du travail, la déclaration est réalisée par le particulier employeur au domicile duquel l'accident s'est produit]

Article 14 - 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. Il est également précisé que les parties peuvent mettre en place un carnet de transmission, dont un modèle est annexé à la présente convention collective]

- Mesures de sécurité particulières à respecter

[Information à destination des parties : elles peuvent prévoir certaines règles particulières adaptées à leur situation telles que des règles de sécurité relatives au logement, aux déplacements de la personne accompagnée, etc.]



- 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.

Assurance automobile enregistrée sous le nom et l'adresse suivants *[Nom et adresse]* :
et référencée sous le N° de police ci-dessous indiqué :

À cet effet, 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 15 - Rupture du contrat de travail

(Articles 63 et suivants du socle commun et articles 161 et suivants du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective)

À l'issue de la période d'essai, chacune des parties pourra mettre fin au contrat de travail en respectant un préavis conforme aux dispositions conventionnelles.

Il est précisé que, dans le cadre d'une garde partagée, la rupture de l'un des contrats de travail entraîne une modification substantielle de l'autre contrat de travail.

Article 16 - 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/des particulier.s employeur.s
(précédée de la mention « Lu et approuvé »)

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

CARNET DE TRANSMISSION

À l'attention des utilisateurs du présent modèle

Afin de faciliter la transmission d'informations utiles entre le particulier employeur, ou le proche aidant, et le ou les salarié.s, il est conseillé de mettre en place un carnet de transmission bien qu'il ne revête pas un caractère obligatoire. Lorsqu'il est mis en place, il est prévu par le contrat de travail ou son avenant. Il s'agit d'un document de suivi à destination de chacun des acteurs mentionnés ci-avant.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique et en violet. Ils sont à supprimer de la version définitive du carnet de transmission.

LE RÔLE DU CARNET DE TRANSMISSION

Le carnet de transmission est un outil de dialogue entre le particulier employeur, ou, le cas échéant, son proche aidant, et son ou ses salarié.s occupant un emploi repère relevant du domaine « Adulte » ou « Enfant » et impliquant d'avoir connaissance des informations qui y sont portées.

Son objectif est de faciliter la transmission des informations entre les différents acteurs mentionnés ci-avant et permettre de faciliter le suivi, d'assurer une continuité et une coordination entre les différentes interventions.

Le carnet de transmission peut être simplifié et limité à la seule transmission de consignes ou d'observations lorsque le salarié occupe un poste relevant du domaine « Espaces de vie ».

Dans tous les cas, les informations qui y sont portées doivent être factuelles et objectives.

Son contenu est personnalisable afin d'être adapté à la situation de chaque particulier employeur. Le carnet de transmission est rempli sur le temps de travail.

Le carnet de transmission est la propriété du particulier employeur et demeure en sa possession. Il peut contenir des informations personnelles et confidentielles, relevant de la vie privée de son propriétaire.

Il est dès lors indispensable que chacune des parties observe la plus stricte confidentialité à l'égard des informations contenues dans le carnet de transmission. Toute reproduction du carnet de transmission est, le cas échéant, soumise à l'accord exprès du particulier employeur et le cas échéant de ses autres salariés.



INFORMATIONS UTILES EN CAS D'URGENCE

Personne.s à contacter en cas d'urgence :

Nom, prénom

Numéro de téléphone

Lien avec le particulier employeur [*Préciser le lien*] :

Nom, prénom

Numéro de téléphone

Lien avec le particulier employeur [*Préciser le lien*] :

[L'indication de l'identité et du numéro de téléphone du ou des proche.s aidant est soumise à l'accord préalable des ou de l'intéressé.s]

Numéros d'urgence :

SOS MÉDECINS

POMPIERS

POLICE

CENTRE HOSPITALIER (le plus proche)

Localisation dans le logement dans le logement du kit de premiers secours :

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

CONNAISSANCE DE LA PERSONNE ACCOMPAGNÉE

[Des consignes générales, à prendre en compte par le ou les salarié.s pour chaque intervention, peuvent être reportées sur le carnet de transmission par le particulier employeur ou, le cas échéant, par le proche aidant. Ce mode de communication peut être particulièrement important lorsque le particulier employeur est en situation de handicap ou que son autonomie est altérée et ne peut, ou seulement difficilement, exprimer ses besoins, ou dans le cadre de la garde d'enfant.]

Les consignes proposées dans cette rubrique constituent seulement des exemples, afin d'aider les rédacteurs à identifier les situations susceptibles d'être rencontrées. Elles sont modifiables et adaptables en fonction de la situation de la personne accompagnée.]

Consignes de sécurité générale : *[Difficultés à se mouvoir : fauteuil roulant, déambulateur, verticalisa-
teur... Risques spécifiques : perte de repères, éléments anxiogènes à éviter...]*

.....

.....

Consignes particulières pour la prise des repas : *[Préférences alimentaires, régime spécifique, allergies
alimentaires, autres (difficultés de déglutition...)]*

.....

.....

Consignes particulières pour le coucher : *[Tenue habituelle, horaires habituels de sommeil, habitudes
du coucher : lumière, musique, ...]*

.....

.....

Consignes particulières pour l'aide à la toilette non médicalisée *[Degré d'autonomie, habitudes...]:*

.....

.....

Consignes particulières pour l'aide à la prise des médicaments *[Prescription (Nom du médicament,
heure/moment de prise, ordonnance)]*

.....

.....

Consignes particulières pour les sorties :

*[Mode de déplacement : véhicule, transports en commun, marche, déambulateur, fauteuil...
limitations relatives aux lieux et horaires de déplacement]*

.....

.....

Consignes de sécurité :

.....

.....

Autre :

.....

.....

.....



MODÈLE DE PAGE DE TRANSMISSION

Date :

Nom du salarié :

CONSIGNES DU PARTICULIER EMPLOYEUR OU DU PROCHE AIDANT

Consignes particulières du jour :

[Indiquer par exemple si le salarié doit attendre l'arrivée d'une autre personne pour pouvoir partir, étant précisé que la période pendant laquelle le salarié attend l'arrivée d'un autre salarié est rémunérée comme du temps de travail]

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

Informations autres :

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

OBSERVATIONS DU SALARIÉ

Repas (composition, appétit...):

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

Qualité et durée du repos : *[Pour la seule présence de nuit]*

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

Nombre et durée des ou de l'intervention.s au cours de la nuit :

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

Nature des ou de l'intervention.s du salarié :

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

Autres observations :

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

FICHE MENSUELLE DE SUIVI EN CAS DE DURÉE DE TRAVAIL IRRÉGULIÈRE

À l'attention des utilisateurs du présent modèle

La durée de travail du salarié du particulier employeur est dite « irrégulière », lorsque la durée hebdomadaire de travail et les horaires ne peuvent être déterminés lors de la conclusion du contrat de travail. Les dispositions conventionnelles applicables sont définies aux articles 132,134, 136, 152.1 de la convention collective. La durée hebdomadaire de travail est comprise entre 0 heure et 48 heures, et les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà d'une moyenne de 40 heures de travail effectif hebdomadaire calculée sur 8 semaines consécutives.

Afin de faciliter le suivi du temps de travail du salarié dans ce cadre et de réaliser le bulletin de paie, un modèle de fiche mensuelle de suivi est proposé au particulier employeur.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Pour faciliter l'utilisation du présent modèle, des commentaires sont insérés en italique et en violet. Ils sont à supprimer de la version définitive de la fiche mensuelle de suivi.

Mois :

Nom, prénom du particulier employeur :

Nom, prénom du salarié :

[À ajouter en cas de garde d'enfant.s]

Nom, prénom de l'enfant :

Nom, prénom de l'enfant :

[Remplir les informations suivantes pour chaque semaine civile du mois]

Semaine du : **au**

- Durée de la présence au travail au cours de la semaine :

[NB : cette durée inclut les heures de travail effectif du salarié ainsi que, le cas échéant, les heures de présence responsable de jour non converties. La durée de la présence au travail n'est pas identique à la durée du travail effectif].

- *[À ajouter si le salarié réalise des heures de présence responsable de jour]* Nombre d'heures de présence responsable de jour :

(Article 137.1 de la convention collective)

- *[À ajouter si le salarié réalise des heures de présence de nuit]* Nombre de nuits pour lesquelles le salarié a réalisé de la présence de nuit :

(Article 137.2 de la convention collective)



- [À ajouter si le salarié réalise des heures de garde malade de nuit] Nombre d'heures de garde-malade de nuit :
(Article 137.3 de la convention collective)

- Durée du travail effectif au cours de la semaine :
[NB : cette durée inclut les heures de travail effectif du salarié ainsi que, le cas échéant, les heures de présence responsable de jour converties en temps de travail effectif. Pour rappel, une heure de présence responsable de jour équivaut aux 2/3 d'une heure de travail effectif].

- Heures supplémentaires :
[NB : les heures de travail réalisées au cours d'une semaine sont comptabilisées comme heures supplémentaires lorsqu'elles excèdent une durée hebdomadaire de travail moyenne de 40 heures. Cette durée moyenne est calculée sur 8 semaines consécutives, incluant la semaine considérée.]

Moyenne des heures de travail effectif au cours des 8 dernières semaines, incluant la semaine considérée :

- Nombre d'heures supplémentaires de travail effectif au-delà de la moyenne de 40 heures calculée ci-dessus :
[NB : La durée maximale du travail est comprise entre 0 heure et au maximum 48 heures de travail effectif par semaine.]

- Heures supplémentaires rémunérées :
[NB : les heures supplémentaires peuvent être rémunérées ou récupérées. Lorsqu'elles sont rémunérées, il est fait application d'une majoration de 25 % du salaire horaire du salarié, et ce jusqu'à la 48^e heure incluse.]

- Compensées par un repos :
Heures de repos compensateur de remplacement acquis au cours de la semaine :
[NB : les heures supplémentaires peuvent être rémunérées ou récupérées. Lorsqu'elles sont récupérées, le repos compensateur de remplacement acquis par le salarié est égal au nombre d'heures supplémentaires récupérées, majoré de 25 %, et ce jusqu'à la 48^e heure incluse.]

- Absences du salarié du au :
- Absences non rémunérées du salarié :
- Absences rémunérées du salarié :
Dont heures de repos compensateur pris :
Solde de repos compensateur :
Dont nombre de jours de congés payés pris :

MODÈLE DE COURRIER INFORMANT DU DÉCÈS DE L'EMPLOYEUR DANS LE CAS OÙ LE CONTRAT NE SE POURSUIT PAS AVEC LE MEMBRE SURVIVANT DU COUPLE

À l'attention des utilisateurs du présent modèle

Le décès du particulier employeur entraîne de plein droit la rupture du contrat de travail.

Dans le cas où le contrat de travail prévoit que le salarié est embauché par un couple de particuliers employeurs, le membre survivant du couple qui décide de poursuivre la relation de travail avec le salarié s'assure qu'il est bien immatriculé en tant que tel auprès de l'organisme destinataire de la déclaration d'emploi du salarié. Si besoin, il procède à la rectification qui s'impose auprès de cet organisme.

L'article 161.4.1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective prévoit que le salarié doit être informé par les ayants-droits ou par défaut par un tiers du décès du particulier employeur par écrit. Ce document écrit est à adresser en recommandé avec accusé de réception au domicile du salarié dans les meilleurs délais après le décès du particulier employeur.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Les éléments en italique (et en violet) constituent une aide au remplissage. Ils sont à supprimer du document définitif remis au salarié.

Employeur :

[Choisir entre] Mme / M

[Adresse]

N°Cesu / MSA *[Rayer la mention inutile]*

Salarié.e :

[Choisir entre] Mme / M

[Adresse]

À

Le

Lettre recommandée avec accusé de réception n°

Objet : Décès de votre employeur

[Choisir entre] Madame / Monsieur,

Nous sommes au regret de vous annoncer le décès de votre employeur, *[Nom, prénom de la personne décédée]* intervenu le *[Date du décès]* à *[Heure du décès]*, rendant impossible le maintien du contrat de travail.



En application de l'article 161.4.1 du socle spécifique « salarié des particulier employeur » de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, votre contrat de travail à durée indéterminée conclu le *[Date du contrat de travail ou de l'embauche le cas échéant]* /..... /..... a été donc automatiquement rompu à la date du décès de votre employeur.

Par conséquent, vous n'effectuerez pas votre préavis d'une durée de *[La durée du préavis est fixée à l'article 162.4.1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective]*

Les documents de fin de contrat (certificat de travail, attestation pôle emploi, solde de tout compte) seront à votre disposition à compter du

[Les documents de fin de contrat doivent être établis dans un délai de 30 jours calendaires à compter du décès. Ils doivent être mis à la disposition du salarié sur son ancien lieu de travail. Il est toutefois possible, pour les parties, de s'accorder par écrit sur l'envoi de ces documents par courrier recommandé avec avis de réception.

S'il le souhaite, le salarié dont le contrat de travail est rompu du fait du décès du particulier employeur présente, sans délai, une demande d'indemnisation auprès de l'organisme Pôle emploi pour l'ouverture des droits au chômage.]

L'intégralité des indemnités de fin de contrat auxquelles vous avez droit compte tenu de votre ancienneté vous sera versée, avec l'éventuel solde des salaires qui vous sont dus, lors de la remise du solde de tout compte.

Nous vous prions d'agréer, *[Choisir entre]* Madame / Monsieur *[Nom, prénom du salarié]*....., nos sincères salutations.

[Choisir entre] Madame / Monsieur *[Nom, prénom du rédacteur de la lettre]*

Agissant en qualité *[Qualité du rédacteur de la lettre]*..... de l'employeur *[Choisir entre]* Madame / Monsieur *[Nom, prénom.s de la personne décédée]*

Signature *[Signature du rédacteur de la lettre]* :

[La lettre est adressée au salarié et une copie est conservée par le rédacteur]

FICHE PÉDAGOGIQUE : LA DISTINCTION ENTRE LA PRÉSENCE RESPONSABLE DE JOUR ET LA PRÉSENCE DE NUIT

À l'attention des utilisateurs du présent modèle

L'article 137 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile distingue la présence responsable de jour et la présence de nuit, applicables aux salariés relevant des emplois-repères du domaine « Adulte » et du domaine « Enfant ».

Cette annexe a pour but d'illustrer, à titre d'exemple, des cas de présence responsable de jour et de présence de nuit.

Ce modèle présente une valeur indicative et non conventionnelle.

La présence responsable de jour

Les heures de présence responsable de jour sont celles durant lesquelles le salarié peut utiliser son temps pour lui-même sur son lieu de travail, sans effectuer d'autres tâches demandées par le particulier employeur, tout en restant vigilant pour intervenir s'il y a lieu.

Le contrat de travail doit préciser le nombre d'heures de travail effectif et de présence responsable de jour. En application de l'article 148 du socle spécifique « salarié du particulier employeur », l'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.

Les heures de présence responsable de jour sont exclues dans le cadre d'une garde d'enfant partagée.

ILLUSTRATION

La présence responsable de jour peut être prévue au contrat lorsque :

- *l'employeur ou l'enfant gardé par le salarié effectue des siestes régulières ;*
Exemple : le salarié garde un enfant de 6 mois durant 8 heures par jour. L'enfant effectue 2 heures de sieste sur les 8 heures de garde. Le contrat peut alors prévoir 6 heures de travail effectif et 2 heures de présence responsable, équivalent à 1 h 20 de travail effectif (2 h x 2/3), par jour. La durée du travail effectif sera donc de 7 heures 20 par jour (6h + 1 h 20) ;
- *l'employeur en situation de dépendance souhaite se retrouver seul dans sa chambre sur certaines périodes ;*
Exemple : le salarié est présent 10 heures par jour. L'employeur prévoit 1 heure pendant laquelle il se



retrouve seul dans sa chambre et pendant laquelle le salarié peut vaquer à ses occupations. Le contrat peut alors prévoir 9 heures de travail effectif et 1 heure de présence responsable, équivalant à 0,67 heure de travail effectif (1 h x 2/3) par jour. La durée du travail effectif sera donc de 9,67 heures par jour (9h + 0,67h).

Dans ces différentes situations, le salarié peut vaquer à ses occupations (regarder la télévision, lire un livre, etc.) et le particulier employeur ne peut lui demander d'effectuer d'autres tâches.

Le salarié doit toutefois rester présent et vigilant pour intervenir en cas de besoin.

Selon la méthode de détermination du salaire mensuel prévue à l'article 146 de la présente convention collective, le salaire mensualisé du salarié se calcule sur la base de la durée du travail hebdomadaire fixe.

La durée du travail hebdomadaire prise en compte pour le calcul du salaire mensualisé est la durée du travail effectif (après conversion des heures de présence responsable de jour en temps de travail effectif).

La présence de nuit

La présence de nuit s'entend de l'obligation pour le salarié de dormir sur place, dans une pièce séparée, sans travail effectif habituel, tout en étant en mesure d'intervenir en cas de besoin. Durant la présence de nuit, le particulier employeur ne peut pas demander au salarié d'effectuer des tâches relevant de son travail effectif habituel qui ne sont pas indispensables à la présence de nuit.

La présence de nuit peut répondre aux besoins d'un particulier employeur qui n'a pas besoin que le salarié dorme à proximité, dans la même pièce.

Les horaires de présence de nuit sont définis au contrat de travail. En pratique, elles commencent à l'heure du coucher et se terminent à l'heure du lever. L'heure du coucher et l'heure du lever sont comprises dans la plage horaire prévue à l'article 137.2 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » prévu par la présente convention collective.

ILLUSTRATION

La présence de nuit est prévue au contrat de travail lorsque :

- *il est demandé au salarié d'être présent la nuit (dans une pièce séparée) pour intervenir auprès d'un enfant si besoin ;*

Exemple : le salarié a pour missions de préparer l'enfant avant le coucher, d'effectuer le coucher, de le réveiller le matin et de l'accompagner dans la prise du petit déjeuner. Le contrat peut alors prévoir de la présence de nuit à partir de l'heure du coucher jusqu'à l'heure du lever. En revanche, les heures de travail réalisées par le salarié avant le coucher et après le lever de l'enfant constituent des heures de travail effectif ;

- *il est demandé au salarié d'être présent la nuit (dans une pièce séparée) pour intervenir auprès de l'employeur en situation de dépendance ou de handicap si besoin ;*

Exemple : le salarié prend son poste à 22 h alors que l'employeur est déjà couché, le salarié dort dans une pièce séparée et assure le lever et le petit-déjeuner de l'employeur à partir du lendemain à 6 h 30. Il sera alors possible de prévoir de la présence de nuit de 22 h à 6 h 30 et du temps de travail effectif à partir de 6 h 30.

Dans ces différentes situations, le salarié dort dans une pièce séparée, tout en devant rester vigilant pour intervenir s'il y a lieu.

La présence de nuit n'est pas prise en compte dans le calcul du temps de travail effectif, sous réserve que le nombre d'interventions du salarié ne dépasse pas un maximum fixé par la convention collective.

Elle est rémunérée par une indemnité forfaitaire, dont le montant dépend du nombre d'interventions du salarié au cours de la nuit.



FICHE PÉDAGOGIQUE : LA DÉDUCTION DES PÉRIODES D'ABSENCE DU PARTICULIER EMPLOYEUR

À l'attention des utilisateurs du présent document

L'article 142 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile prévoit la possibilité pour le particulier employeur de fixer précisément dans le contrat de travail des périodes d'absence ou d'indisponibilité temporaire.

Lorsque ces périodes d'absences sont précisées dans le contrat de travail, elles ne sont pas rémunérées.

À défaut de précisions dans le contrat de travail, les absences du particulier employeur sont rémunérées.

Cette annexe a pour but d'illustrer, à titre d'exemple, des cas de déduction d'absence du particulier employeur.

Ce document présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Les périodes d'absence ou d'indisponibilité temporaires du particulier employeur, prévues par le contrat de travail du salarié (hors garde partagée)

Des périodes d'absence ou d'indisponibilité temporaires du particulier employeur suspendent la relation de travail lorsqu'elles sont **expressément prévues dans le contrat de travail** conclu avec le salarié.

ILLUSTRATION

Les parties conviennent expressément que les périodes des vacances scolaires de la zone C, ou que les semaines 8, 9 et 14, ne seront pas travaillées par le salarié.

Les périodes d'absence ou d'indisponibilité temporaires ainsi prévues ne sont pas rémunérées et sont déduites du salaire mensualisé du salarié. Le salaire correspondant au travail effectif doit être calculé selon les modalités définies à l'article 152 du socle spécifique « salariés du particulier employeur » de la présente convention collective :

*Salaire mensualisé x nombre d'heures réellement effectuées dans le mois
+ nombre d'heures qui auraient dû être réellement travaillées
dans le mois considéré*

ILLUSTRATION

Le contrat de travail prévoit que le particulier employeur sera absent du 4 mars au 17 mars inclus et que le salarié ne travaillera pas pendant cette période.




Pour information, ce particulier employeur emploie un assistant de vie qui travaille régulièrement 24 heures par semaine, 6 heures par jour, du lundi au jeudi. Le salarié ne travaille pas les vendredis ni les week-ends.

Son salaire mensualisé est de 1 248 € bruts.

Le nombre d'heures réellement effectuées dans le mois correspond à la période effectivement travaillée par le salarié : **11 jours travaillés x 6 heures = 66 heures.**

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
1 ^{er} mars	2 mars	3 mars	4 mars	5 mars	6 mars	7 mars
8 mars	9 mars	10 mars	11 mars	12 mars	13 mars	14 mars
15 mars	16 mars	17 mars	18 mars	19 mars	20 mars	21 mars
22 mars	23 mars	24 mars	25 mars	26 mars	27 mars	28 mars
29 mars	30 mars	31 mars				

(Calendrier 2021)

-  Jours réellement travaillés par le salarié à hauteur de 6 heures par jour
-  Absence de l'employeur prévue au contrat
-  Les jours non travaillé selon le planning habituel du salarié

Si l'employeur n'avait pas été absent, l'assistant de vie aurait dû réellement effectuer, du 1^{er} au 31 mars : **19 jours x 6 heures = 114 heures selon son planning habituel.**

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
1 ^{er} mars	2 mars	3 mars	4 mars	5 mars	6 mars	7 mars
8 mars	9 mars	10 mars	11 mars	12 mars	13 mars	14 mars
15 mars	16 mars	17 mars	18 mars	19 mars	20 mars	21 mars
22 mars	23 mars	24 mars	25 mars	26 mars	27 mars	28 mars
29 mars	30 mars	31 mars				

(Calendrier 2021)

Le salaire à verser au salarié pour le mois de mars est calculé comme suit :
1 248 € bruts x 66 heures / 114 heures = 722,53 € bruts.



Les périodes d'absence ou d'indisponibilité temporaires non prévues par le contrat de travail

À défaut de fixation des périodes d'absence ou d'indisponibilité temporaires du particulier employeur 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'absence ou d'indisponibilité 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.

ILLUSTRATION

Le particulier employeur s'absente pour un voyage ou est hospitalisé de manière imprévue.

FICHE PÉDAGOGIQUE RELATIVE AU LICENCIEMENT

**À l'attention des utilisateurs du présent modèle
Ce document a une valeur indicative et non conventionnelle.**

La convocation à un entretien préalable à licenciement peut être remise en main propre contre décharge ou envoyée en courrier recommandé avec accusé de réception au domicile du salarié.

Conformément aux dispositions de l'article 161.1.1.1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective, l'entretien préalable peut se tenir à partir du quatrième jour ouvrable, décompté à compter du lendemain de la remise en main propre contre décharge ou du lendemain de la première présentation du courrier de convocation. Le délai ne peut pas expirer un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé. Dans une telle situation, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit.

La notification du licenciement correspond à la date à laquelle le particulier employeur procède à l'envoi du courrier recommandé au salarié. Cela signifie que le courrier devra être envoyé en recommandé avec accusé de réception, au plus tôt le quatrième jour et au plus tard le 30^e jour ouvrable, à minuit, décomptés à partir du lendemain de l'entretien ou de la date prévue pour celui-ci s'il n'a pas eu lieu. Lorsque le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Le préavis est un délai, qui court à compter de la date de première présentation du courrier recommandé de notification du licenciement au domicile du salarié.

Conformément aux dispositions de l'article 162.4.1 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective, selon l'ancienneté du salarié, le préavis dure :

- ◆ 1 semaine calendaire si l'ancienneté du salarié est inférieure à 6 mois à la date d'envoi de la notification du licenciement ;
- ◆ 1 mois calendaire si l'ancienneté du salarié est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans à la date d'envoi de la notification du licenciement ;
- ◆ 2 mois calendaires si l'ancienneté du salarié est égale ou supérieure à 2 ans à la date d'envoi de la notification du licenciement.



Le préavis ne peut être interrompu ou suspendu. Par exception prévue à l'article 64.1 du « socle commun » de la convention collective, le préavis peut être suspendu en cas :

- ◆ d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- ◆ de suspension du contrat de travail consécutive à un congé de maternité ou d'adoption ;
- ◆ de prise de congés payés, sauf accord écrit et signé des parties.

Absence de préavis en cas de faute grave ou de faute lourde

[Ces fautes sont définies dans le glossaire de la présente convention collective]

En application des dispositions de l'article 64.3 du « socle commun » de la convention collective, en cas de faute grave et de faute lourde, la date de la rupture du contrat de travail est fixée à la date d'envoi de la notification de la rupture du contrat de travail par le particulier employeur.

ILLUSTRATION - EXEMPLE 1

Madame X justifie, à la date de son licenciement, d'une ancienneté de 5 mois. La première présentation de la lettre de licenciement à son domicile est intervenue le 24 novembre 2020. Son préavis d'une semaine a débuté le 24 novembre 2020 et s'achève le 30 novembre 2020 à minuit.

ILLUSTRATION - EXEMPLE 2

Madame Y justifie, à la date de son licenciement, d'une ancienneté de 18 mois. La première présentation de la lettre de licenciement à son domicile est intervenue le 24 novembre 2020. Son préavis d'un mois a débuté le 24 novembre 2020 et s'achève le 23 décembre 2020 à minuit.

Tableaux de calcul des délais

Calcul du délai de trois jours ouvrables entre la convocation et l'entretien préalable (jour de repos fixé le dimanche) :

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J
C	+1	+2	+3	+4 : EP		-				
-	C	+1	+2	+3	+4 : EP	-			-	-
-	-	C	+1	+2	-	-	+3	+4 : EP		-
-	-	-	C	+1	+2	-	+3	+4 : EP		
-	-	-	-	C	+1	-	+2	+3	+4 : EP	
-	-	-	-	-	C	-	+1	+2	+3	+4 : EP

- C : Présentation du courrier de convocation ou de sa remise en mains propres.
- EP : Date à laquelle l'entretien préalable peut, au plus tôt, avoir lieu.
- Dimanches et jours fériés : ces jours ne sont pas décomptés.
- Le samedi est décompté. En revanche, le délai ne peut expirer un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé. Dans une telle situation, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit.

Calcul du délai de trois jours ouvrables entre l'entretien préalable et la notification du licenciement (jour de repos fixé le dimanche) :

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J
EP	+1	+2	+3	+4 : N		-				
-	EP	+1	+2	+3	+4 : N	-			-	-
-	-	EP	+1	+2	-	-	+3	+4 : N		-
-	-	-	EP	+1	+2	-	+3	+4 : N		
-	-	-	-	EP	+1	-	+2	+3	+4 : N	
-	-	-	-	-	EP	-	+1	+2	+3	+4 : N



EP : Date de l'entretien préalable ou date prévue pour celui-ci si le salarié ne s'est pas présenté.

N : Date à laquelle la notification peut, au plus tôt, être adressée.

Dimanches et jours fériés : ces jours ne sont pas décomptés.

Le samedi est comptabilisé. En revanche, le délai ne peut pas expirer un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé. Dans une telle situation, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit.

Calcul du délai maximal de 30 jours ouvrables pour notifier le licenciement :

Sont décomptés tous les jours ouvrables (hors jour de repos hebdomadaire et jours fériés) à compter du lendemain de la date de l'entretien ou de la date prévue pour celui-ci s'il n'a pas eu lieu. Le samedi est comptabilisé, sauf lorsque le délai expire un samedi. Dans ce cas, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

ILLUSTRATION - EXEMPLE

Le jour de repos est fixé le dimanche :

Si l'entretien a lieu le 20 novembre 2020, le licenciement doit avoir lieu au plus tard le 28 décembre 2020 (le 25 décembre étant férié et le 26 décembre un samedi, le délai est prorogé jusqu'au lundi 28 décembre).