



Contrat de travail

Entre l'employeur :

Nom :
 Prénom :
 Adresse :
 Ville : Code postal:
 N° Urssaf :

Et le salarié :

Nom :
 Prénom :
 Adresse :
 Ville : Code postal :
 Né le : à :
 N° sécurité sociale :

Qualification du contrat de travail :

Il est conclu un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) dont l'objet et les modalités d'exécution sont définis ci-après. Ce CDI est régi par la convention collective nationale des « salariés du particulier employeur » (n°3180).

La date du premier jour de travail est le :

Description de la fonction :

Le travail est un poste d'emploi à caractère familial (PECF).
 Son objet est de :

.....

- ⁽⁰⁾ Il n'est pas prévu de travail ménager autre que celui éventuellement associé à l'objet du poste.
- ⁽⁰⁾ Une part de travail ménager, sans lien direct à l'objet du poste défini précédemment, pourra ponctuellement être demandée au salarié. Cette part de travail restera minoritaire et ne devra en aucun cas s'effectuer au détriment de la bonne réalisation de la fonction occupée.

Ce poste est référencé sous l'intitulé de la convention collective suivant :

- ⁽¹⁾ Assistant(e) de vie 1 (niveau 2 de la convention collective)
- ⁽¹⁾ Employé(e) familial(e) auprès d'enfant (niveau 2 de la convention collective)
- ⁽¹⁾ Dame ou homme de compagnie (niveau 2 de la convention collective)
- ⁽¹⁾ Assistant(e) de vie 2 (niveau 3 de la convention collective)
- ⁽¹⁾ Assistant(e) de vie titulaire du CQP (niveau 3 de la convention collective)
- ⁽¹⁾ Employé(e) familial(e) auprès d'enfant titulaire du CQP (niveau 3 de la convention collective)
- ⁽¹⁾ Garde malade de jour à l'exclusion de soins (niveau 3 de la convention collective)
- ⁽¹⁾ Garde malade de nuit à l'exclusion de soins (niveau 4 de la convention collective)
- ⁽¹⁾ Nurse (niveau 5 de la convention collective)
- ⁽¹⁾ Gouvernant(e) d'enfant(s) (niveau 5 de la convention collective)

⁽⁰⁾ ne cocher qu'une seule case
⁽¹⁾ ne cocher qu'une seule case

Période d'essai :

Ce présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de un mois renouvelable une fois. En cas de renouvellement, le salarié devra en être averti par écrit avant l'expiration de la première période. Durant la période d'essai, les deux parties peuvent mettre fin à ce contrat sans nécessité de justification, sans préavis ni indemnités.

A défaut de dénonciation expresse du contrat avant l'issue de la période d'essai, celui-ci deviendra définitif.

Lieu de travail :

Le lieu de travail est le domicile de l'employeur.

Durée et horaires de travail :

Le jour de repos hebdomadaire est le⁽²⁾

⁽³⁾ L'horaire de travail est irrégulier et variera donc d'un jour à l'autre, d'une semaine à l'autre, d'un mois à l'autre. Le relevé d'activité sera mensuel, clos au dernier jour du mois. Il servira de base pour le calcul du salaire.

⁽³⁾ L'horaire de travail est régulier.

La durée du travail et les horaires quotidiens respecteront le planning hebdomadaire défini au tableau 1.

Ces horaires pourront ponctuellement être modifiés par l'employeur. Ces modifications devront être signifiées à l'employé au moins 2 jours avant leur date d'effet. Elles ne devront pas entraîner pour le salarié des horaires qui ne respecteraient plus la convention collective.

L'accord préalable du salarié sera nécessaire si la variation d'horaire est supérieure à heures.

L'accord préalable du salarié sera nécessaire si la variation de travail effectif équivalent est supérieure à plus ou moins heures par semaine ou plus ou moinsheures par mois.

La variation des répartitions des activités (entre travail effectif, présence responsable et heures de nuit) est donnée à titre indicatif et évoluera en fonction de l'activité réelle constatée, dans les limites fixées au paragraphe précédent.

	Horaires	Durée Présence réelle	Dont travail Effectif	Et Présence Responsable	
Lundi					Total Travail effectif équivalent
Mardi					
Mercredi					
Jeudi					
Vendredi					
Samedi					
Dimanche					
Totaux :					

Tableau 1⁽³⁾ : horaires et durées hebdomadaires du travail

Périodicité du travail :

Les horaires et durées du travail décrits précédemment sont valables :

⁽⁴⁾ Toutes les semaines (hors congés).

⁽⁴⁾ Une semaine sur deux (hors congés). L'autre semaine étant non travaillée.

⁽⁴⁾ Une semaine sur trois (hors congés). Les deux autres semaines étant non travaillées.

⁽²⁾ renseigner le jour de la semaine défini comme jour de repos hebdomadaire

⁽³⁾ ne cocher qu'une seule case.

⁽³⁾ renseignez ce tableau dans le cas d'horaires réguliers. Ne renseignez que les cases utiles. Seule la case « Total travail effectif équivalent » est alors obligatoire.

⁽⁴⁾ ne cocher qu'une seule case

Jours fériés :

Conformément à l'article 18 de la convention collective, les jours fériés seront travaillés sans majoration de salaire, à l'exception du 1^{er} mai. Le premier mai sera chômé et donnera lieu à une rémunération s'il coïncide à un jour normalement travaillé.

Mode de rémunération :

- ⁽⁵⁾ La rémunération est une rémunération horaire.
- ⁽⁵⁾ La rémunération est une rémunération mensualisée, pour ⁽⁶⁾.....heures effectives équivalentes. Conformément à l'article 15 de la convention collective, les éventuelles heures supplémentaires non incluses dans le forfait seront rémunérées ou récupérées par du repos compensateur. Ce choix sera effectué par l'employeur au cas par cas.

Salaire :

Le salaire est de : Euros / heures de travail effectif équivalent.
(équivalent à : Francs / heures de travail effectif équivalent.)

Ce salaire est un salaire :

- ⁽⁷⁾ horaire net
- ⁽⁷⁾ horaire brut
- ⁽⁷⁾ horaire moyen net correspondant à un salaire mensualisé net de Euros (équivalent à Francs).
- ⁽⁷⁾ horaire moyen brut correspondant à un salaire horaire mensualisé brut de Euros (équivalent à Francs).

Avantages en nature :

- ⁽⁸⁾ A ce salaire vient s'ajouter l'avantage en nature journalier suivant : correspondant au montant brut quotidien de Euros (équivalent à Francs).
- ⁽⁸⁾ A ce salaire vient s'ajouter l'avantage en nature mensuel tiré de la mise à disposition du logement suivant :
..... correspondant au montant brut mensuel de Euros (équivalent à Francs)
Ce logement est un accessoire du contrat de travail. Il est destiné à l'habitation personnelle du salarié. Il devra être libéré au terme de ce contrat, quelles que soient la cause et la date d'effet de sa rupture. En cas de suspension du contrat (hospitalisation, congés payés,...) d'une durée au moins égale à 6 jours et lorsque le salarié n'occupe pas le logement, l'employeur, sous condition d'en avoir préalablement informé celui-ci, pourra y loger un éventuel remplaçant.
- ⁽⁸⁾ A ce salaire vient s'ajouter l'avantage en nature journalier suivant : correspondant au montant brut quotidien de Euros (équivalent à Francs).

Païement du salaire et des congés payés

- ⁽⁹⁾ La rémunération sera versée à la fin de chaque mois, lors de la remise de la feuille de paye. Les congés payés seront rémunérés lors de leur prise par le salarié.
- ⁽⁹⁾ La rémunération sera versée à la fin de chaque mois lors de la remise de la feuille de paye. Cette rémunération intégrera, pour la rémunération des congés payés, un supplément de 10% sur le salaire brut, exclusif de toute autre indemnité à ce titre.
- ⁽⁹⁾ La rémunération sera versée à la fin de chaque mois en utilisant le chèque emploi service. Cette rémunération intégrera, pour la rémunération des congés payés, un supplément de 10% sur le salaire brut, exclusif de toute autre indemnité à ce titre.

⁽⁵⁾ ne cocher qu'une seule case

⁽⁶⁾ indiquer le nombre d'heures de travail effectif équivalent du forfait : total hebdomadaire du tableau 1 multiplié 52 et divisé par 12.

⁽⁷⁾ si la rémunération est mensualisée, alors vous devez renseigner un salaire mensuel

⁽⁸⁾ cocher et renseigner autant de cases que nécessaire

⁽⁹⁾ ne cocher qu'une seule case

Mode de cotisation sociale :

- ⁽¹⁰⁾ Les cotisations sociales sont calculées sur le mode forfaitaire.
- ⁽¹⁰⁾ Les cotisations sociales sont calculées sur le mode réel.

Congés annuels

Le salarié bénéficie des congés annuels légaux, soit 2,5 jours ouvrables acquis par mois de présence, limités à 30 jours ouvrables par an. Conformément à l'article 16 de la convention collective, la date de prise des congés principaux sera précisée au moins deux mois à l'avance par l'employeur.

- ⁽¹¹⁾ Il n'est pas prévu de congés supplémentaires, rémunérés ou non, hors ceux prévus par la convention collective.
- ⁽¹¹⁾ Conformément à l'article 17 de la convention collective, Il est également prévu jours de congés par an au delà de cette durée légale. Ces congés, à la discrétion de l'employeur, ne seront pas rémunérés. Leur date devra être précisée par l'employeur au moins une semaine à l'avance si leur durée ne dépasse pas une semaine dans le même mois, un mois à l'avance si leur durée est supérieure à une semaine et ne dépasse pas deux semaines dans le même mois, et deux mois à l'avance si leur durée dépasse deux semaines dans le même mois.

Conduite automobile

- ⁽¹²⁾ La fonction du salarié n'intègre pas de conduite automobile.
- ⁽¹²⁾ Pour accomplir sa fonction, le salarié pourra être amené à conduire un véhicule qui n'est pas le sien. L'employeur veillera à la conformité du contrat d'assurance du véhicule utilisé. Le montant du salaire précisé dans ce contrat intègre un supplément de rémunération pour conduite automobile.
- ⁽¹²⁾ Pour accomplir sa fonction, le salarié pourra être amené à conduire son véhicule (en dehors des trajets domicile-lieu de travail). Les frais kilométriques seront calculés sur la base de Euros/km. Les indemnités y afférentes ne sont pas un élément du salaire et ne sont pas soumises aux cotisations sociales ni à l'impôt sur le revenu.

Le montant du salaire précisé dans ce contrat intègre un supplément de rémunération pour conduite automobile.

A la demande de l'employeur, le salarié devra présenter les justificatifs démontrant que l'assurance de ce véhicule est conforme avec l'utilisation qui en est faite. Conformément à l'article 20 de la convention collective, les éventuels frais supplémentaires d'assurance découlant de cette utilisation seront indemnisés aux frais réels par l'employeur.

Divers

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

Rupture / Préavis

La rupture du contrat de travail pourra intervenir à l'initiative de l'employeur ou du salarié, dans les conditions et suivant les modalités prévues par la loi et la convention collective. La durée du préavis est celle définie par la convention collective aux articles 11 et 12.

Fait en deux exemplaires le à

Signature de l'employeur
(précédée de la mention lu et approuvé)

Signature du salarié
(précédée de la mention lu et approuvé)

⁽¹⁰⁾ ne cocher qu'une seule case
⁽¹¹⁾ ne cocher qu'une seule case et renseigner le nombre de jours si nécessaire
⁽¹²⁾ cocher au moins une case