



Un contrat de travail écrit doit être établi pour chaque salarié recruté dans le cadre d'un emploi à domicile.

La Convention collective nationale des salariés du particulier employeur prévoit que la rédaction d'un contrat de travail est obligatoire pour tout emploi régulier de plus de 8 heures par semaine ou de plus de 4 semaines consécutives. Le contrat formalise l'ensemble des points sur lesquels vous vous êtes mis d'accord avec votre salarié.

Il contient un certain nombre de mentions obligatoires et favorise un climat serein et de bonnes relations avec votre salarié.

Il anticipe l'ensemble des sujets pouvant devenir, par la suite, source de litige.

Il constitue une garantie pour les deux parties.


Il doit être rédigé en deux exemplaires, daté et signé par vous et votre salarié.

N'oubliez pas de parapher (inscrire vos initiales) au bas de chaque page du contrat.

Le point sur (...)

Le contrat de travail

Convention collective nationale des salariés du particulier employeur



Quelques conseils de remplissage...

du contrat de travail proposé sur www.cesu.urssaf.fr

L'EMPLOYEUR

- 1 Les coordonnées sont celles du titulaire (ou du co-titulaire) du compte bancaire indiqué lors de l'adhésion au Cesu. Il s'agit du bénéficiaire des services à la personne.
Le numéro Urssaf figure sur le courrier de confirmation d'adhésion envoyé par le Centre national Cesu.
Si vous n'avez pas reçu ce courrier au moment de la signature du contrat, pensez à ajouter votre numéro dès sa réception.

LE OU LA SALARIÉ(E)

- 2 Indiquez les **coordonnées** de votre salarié à domicile ainsi que son **numéro de Sécurité sociale**. Si votre salarié n'a pas encore de numéro, vous devez vous rapprocher de la CPAM de son domicile pour remplir une demande d'immatriculation (Cerfa 1202) ou [la télécharger en ligne](#). Pensez à ajouter cette information sur le contrat de travail dès qu'il en disposera.

NB : Si votre salarié est de nationalité étrangère, demandez une copie lisible de son titre de séjour ainsi que de son autorisation de travail. L'ensemble de ces documents sera à annexer au contrat de travail.

LES TERMES DU CONTRAT

- 3 La Convention collective nationale des salariés du particulier employeur est applicable (n°3180).
Vous pouvez la consulter sur www.legifrance.gouv.fr et www.fepem.fr ou vous la procurer auprès de : DILA - Service commandes - 23 rue d'Estrées - CS10733 - 75345 Paris cedex 07.
Par Fax au 01 40 15 70 01 ou sur www.ladocumentationfrancaise.fr.
- 4 Les institutions compétentes en matière de retraite et de prévoyance doivent être précisées au contrat de travail.
- 5 Mentionnez la **date d'entrée** à compter du 1^{er} jour de la période d'essai.
La durée de la période d'essai : au cours de cette période, l'employeur ou le salarié à domicile peut rompre librement le contrat, sans procédure particulière mais en respectant un délai de prévenance. Précisez la durée de la période d'essai définie avec votre employé en respectant la durée maximum d'1 mois renouvelable une fois.
- 6 **Lieu de travail** : il s'agit de l'adresse de votre domicile. Aussi nommé "lieu du risque", c'est le lieu couvert en matière d'accident du travail notamment.
NB : si votre salarié peut être amené à travailler à une autre adresse que celle de votre résidence principale (votre résidence secondaire par exemple), mentionnez-là dès la rédaction initiale du contrat de travail.
- 7 **Nature de l'emploi** : Cochez la case correspondante.
- 8 **Description du poste** : Vous pouvez ajouter par écrit sur le contrat de travail d'autres missions ainsi que la nature des engagements pris par votre employé (dont exemples ci-dessous).
- Ne pas fumer ;
 - Ne pas faire entrer au domicile des personnes non autorisées ;
 - Ne pas utiliser le téléphone sauf en cas d'urgence ;
 - Prévenir l'employeur de toute absence et de sa durée prévisible le plus rapidement possible ;
 - En cas de maladie, transmettre dans les 48h l'arrêt de travail à l'employeur ;
 - Faire connaître sans délai toute modification postérieure à son engagement qui pourrait intervenir dans son état civil, sa situation de famille, son adresse ou son numéro de téléphone.
- 9 **Niveau de qualification** : référez-vous à la rubrique classification des emplois de la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur (art 2 CCN).



10 Horaires de travail : le contrat de travail précise les horaires habituels et la répartition des heures effectives de travail.

En fonction de la nature de l'emploi, indiquez sur le planning concerné, les heures d'arrivée, de départ du salarié ainsi que le nombre d'heures de travail effectif par jour et éventuellement le nombre d'heures de présence responsable.

Pour les emplois à caractère familial, pensez à convertir les heures de travail effectif en heures de présence responsable.

NB : la durée de travail hebdomadaire correspond au nombre d'heures de travail effectif comprenant le nombre d'heures de présence responsable converties en temps de travail effectif.

11 Jour de repos hebdomadaire : Indiquez le jour habituel de repos hebdomadaire.

12 Jours fériés : Si vous souhaitez que votre salarié travaille un jour férié, précisez-le dans le contrat.

À l'exception du 1^{er} mai, un jour férié travaillé et prévu au contrat est rémunéré sans majoration. Si vous souhaitez que votre salarié travaille le 1^{er} mai, sa rémunération doit être doublée.

Pour en savoir plus sur les jours fériés : www.cesu.urssaf.fr

Les heures de présence responsable appliquées pour les emplois à caractère familial (garde malade par exemple) correspondent aux heures où le salarié assurant la garde peut utiliser son temps pour lui-même tout en restant vigilant pour intervenir, s'il y a lieu. Une heure de présence responsable équivaut à 2/3 d'une heure de travail effectif.

RÉMUNÉRATION

13 Salaire : La Convention collective nationale des salariés du particulier employeur prévoit des niveaux de salaires minima fixés en fonction de l'ancienneté et du niveau de qualification du salarié.

La rémunération de votre salarié ne peut pas être inférieure au minimum horaire conventionnel ou au SMIC en vigueur à la date de la signature du contrat (majoré de 10% au titre des congés payés).

Vous trouverez ces montants sur www.cesu.urssaf.fr

Le salaire horaire net correspond au salaire horaire brut duquel l'employeur déduit le montant des cotisations salariales effectivement dues par le salarié.

Pour obtenir directement le salaire net correspondant au salaire brut que vous avez fixé, consultez la rubrique "Simulation" sur www.cesu.urssaf.fr

14 Assiette de cotisations : vous devez choisir avec votre salarié les modalités de calcul des cotisations.

• **salaire réel** : les cotisations sont calculées sur la base du salaire réellement versé. Cette option permet à votre salarié de bénéficier de prestations sociales plus importantes.

• **base forfaitaire** : les cotisations sont calculées sur la base du SMIC horaire majoré de 10 % au titre des congés payés, multiplié par le nombre d'heures effectuées.

Cette option réduit les droits dont votre salarié bénéficiera en cas de retraite, de maladie, d'accidents du travail, d'invalidité et décès.

15 Indemnités kilométriques : Si votre salarié est amené à utiliser son véhicule pour les besoins de son travail, vous devez l'indemniser pour les frais supplémentaires engagés. Sauf accord particulier, le barème kilométrique des fonctionnaires s'appliquera. Pensez à vérifier le contrat d'assurance de votre salarié.

16 Prestations en nature : Si vous fournissez le repas ou le logement à votre salarié, vous devez déduire du salaire net le montant de la prestation. En revanche, vous déclarez au Cnesu la totalité du salaire net obtenu avant déduction des prestations en nature.

Le montant minimum de chaque prestation en nature est fixé paritairement et annuellement lors de la négociation sur les salaires :

- Le coût d'un **repas** est évalué à **4.70 €**

- L'évaluation du **logement** est une évaluation mensuelle : **71 € / mois**

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Quelques conseils de remplissage...

du contrat de travail proposé sur www.cesu.urssaf.fr

17 **Date de paiement de la rémunération** : déterminez avec votre salarié une date précise de versement de son salaire. Vous vous engagez à lui verser, chaque mois, sa rémunération à cette date.

18 **CONGÉS PAYÉS**
C'est vous qui fixez la date de début des congés de votre salarié. Vous devez prévoir un délai suffisamment long (l'article 16 de la CCN prévoit 2 mois minimum). Vous devez préciser ce délai au contrat de travail.

19 **Clauses particulières** : Pensez à compléter cette rubrique si besoin.

20 **DATE ET SIGNATURE**
Le contrat de travail doit être établi en double exemplaires.
Chaque exemplaire doit être paraphé (inscrire vos initiales), daté et signé par chacune des parties.

Le Cesu en ligne...

www.cesu.urssaf.fr

C'est aussi la déclaration par Internet pour bénéficier :

- > du pré remplissage des données de votre salarié,
- > de la possibilité de modifier ou d'annuler votre déclaration,
- > de l'estimation du montant des cotisations qui vous seront prélevées.

C'est aussi connaître toutes les nouveautés applicables en 2011.

Suivez votre compte Cesu et gérez votre budget emploi à domicile.



POUR EN SAVOIR PLUS

Consultez la Convention collective : www.legifrance.gouv.fr

OU CONTACTEZ :

→ la Fepem (Fédération des Particuliers Employeurs de France) :

www.fepem.fr  **N° Indigo 0 825 07 64 64**

0,150 € TTC / MN

→ la Direccte (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) :

www.travail-solidarite.gouv.fr