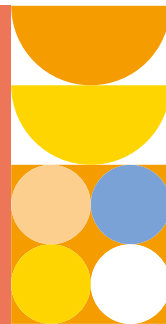


Contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Salarié du particulier employeur

Septembre 2022



Entre le particulier employeur :

Nom de naissance :

Nom d'usage : Prénom :

Adresse :

Ville : Code postal :

N° de téléphone : E-mail :

N° Cesu :

Code IDCC : 3239

Et le salarié :

Nom de naissance :

Nom d'usage : Prénom :

Adresse :

Ville : Code postal :

N° de téléphone : E-mail :

N° de Sécurité sociale :

1. Engagement



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.

Retraite complémentaire et prévoyance

Les institutions compétentes en matière de retraite et de prévoyance sont :

- Ircem AGIRC/ARRCO
- Ircem prévoyance

Toutes deux domiciliées : 261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex.

2. Date d'effet du contrat



Le CDD est conclu en raison de
En cas de remplacement, préciser l'identité de la personne remplacée : M. / Mme

Durée du contrat

Ce contrat est conclu à partir du jusqu'au
ou ce contrat est conclu pour la durée de l'absence de M. / Mme
et pour une durée minimale de
Il prendra fin au retour de M. / Mme

Période d'essai

Durée de la période d'essai

La durée maximale de la période d'essai dépend de la durée du contrat :

- Pour un CDD inférieur ou égal à 6 mois, la période d'essai maximale est d'1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines.
- Pour un CDD supérieur à 6 mois, la période d'essai maximale est d'1 jour par semaine, dans la limite d'1 mois.

Ces durées sont applicables, que le salarié soit embauché à temps plein ou à temps partiel.

3. Lieu habituel de travail



Domicile de l'employeur

Adresse:
Ville: Code postal:

Résidence secondaire du particulier employeur (s'il y a lieu)

Adresse:
Ville: Code postal:

↳ 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 indiqué(s) au contrat, un accord entre l'employeur et le salarié, formalisé par un avenant au présent contrat de travail, en fixera les modalités particulières.

4. Nature de l'emploi



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 Convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Il est également possible d'utiliser le simulateur mis à disposition sur internet par les partenaires sociaux: www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/classification/simulateur/new/choix-type-domaine

Les activités du salarié sont décrites dans la fiche de l'emploi-repère obtenue à partir du simulateur ci-dessus. Celle-ci peut être jointe au présent contrat.

Le salarié est chargé des activités complémentaires suivantes (s'il y a lieu) :

-
-

5. Durée et horaires de travail



Cas n°1:

Si le particulier employeur peut déterminer la répartition des jours et horaires de travail du salarié au moment de la conclusion du contrat.

Nombre d'heures de travail effectif: heures/semaine réparties comme suit:

Jour	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Heure d'arrivée							
Heure de départ							
Durée présence réelle							
Dont travail effectif							
Et présence responsable							

Nombre d'heures de présence responsable: heures correspondant à heures de travail effectif

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

Cas n°2:

Si le particulier employeur ne peut pas déterminer la répartition des jours et horaires de travail du salarié au moment de la conclusion du contrat, mais peut déterminer la durée du travail hebdomadaire.

Nombre d'heures de travail effectif: heures/semaine, auxquelles s'ajoutent le cas échéant heures de présence responsable. 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.

Cas n°3:

Si le particulier employeur ne peut déterminer ni la répartition des jours et horaires de travail du salarié au moment de la conclusion du contrat, ni la durée du travail hebdomadaire: la durée de travail est dite irrégulière.

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.

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 :

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

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.



7. Heures de présence responsable

De nuit

Si le salarié est amené à réaliser des heures de présence de nuit (entre 20 h et 6 h 30), il est dans l'obligation de dormir sur place, dans des conditions décentes au sein d'une pièce séparée.

Les parties ont convenu la présence de nuit comme suit :

Jour	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Heure de début							
Heure de fin							

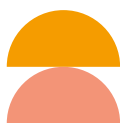
De jour

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 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.

Les parties ont convenu la présence responsable de jour comme suit :

Jour	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Heure de début							
Heure de fin							



8. Repos hebdomadaire

La période de repos hebdomadaire du salarié est fixée au : (préciser le jour de la semaine) auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures.

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 lors de la période de repos hebdomadaire est :

rémunéré au taux horaire dû, majoré à hauteur de 25%.

ou

récupéré par un repos équivalent à la durée de travail majorée de 25%.



9. Jours fériés

Le 1^{er} mai sera (cocher la mention utile) :

chômé.

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 (cocher uniquement les cases correspondant au(x) jour(s) férié(s) travaillé(s)) :

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

Le jour férié chômé qui tombe un jour habituellement travaillé par le salarié est rémunéré.

En contrepartie du travail un jour férié ordinaire, le salarié perçoit, au titre des heures effectuées, une rémunération majorée de 10% calculée sur la base du salaire habituel fixé au présent contrat.

10. Rémunération



Cas n°1:

Le salaire net est majoré de 10% au titre des congés payés.

Le salaire mensuel brut est calculé de la façon suivante :

Salaire horaire brut x nombre d'heures de travail hebdomadaire x 52 semaines ÷ 12 mois

Salaire mensuel brut de base : € Salaire mensuel net de base : €

Cas n°2:

Le salaire net n'est pas majoré de 10%. Cette option n'est disponible que pour les contrats supérieurs à 32 heures de travail mensuel. Elle est uniquement accessible aux employeurs qui déclarent en ligne (formulaire de déclaration détaillée). Dans ce cas, le salaire horaire net n'est pas majoré de 10%.

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

Salaire horaire brut x nombre d'heures de travail effectif par mois

Salaire mensuel brut de base : € Salaire mensuel net de base : €

Rémunération ou récupération des heures supplémentaires

Les heures de travail excédant une durée hebdomadaire de 40 heures sont :

- 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 travaillée, dans les 12 mois.

Rémunération des heures de présence de nuit

La présence de nuit est rémunérée par une indemnité forfaitaire selon le nombre de nuits effectuées au cours du mois. Cette indemnité est égale à € brut par nuit lorsque le salarié est appelé à intervenir moins de 2 fois au cours de la 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.

Cette indemnité s'ajoute au salaire mensuel brut global.

Indemnités et prestations en nature

La/les prestation(s) en nature fournies seront déduites de la rémunération nette, à hauteur du/des montant(s) mensuel(s) suivant(s) :

Repas € par jour travaillé

Logement € par mois

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. La prise en charge est de 50% si le salarié travaille au moins 17h30 par semaine. À défaut, la prise en charge est proratisée comme suit :

50% x durée du travail hebdomadaire ÷ 17,5 h

En cas de conduite d'un véhicule dans le cadre des fonctions décrites à l'article 4, le salarié perçoit un supplément de rémunération prenant la forme :

d'une prime forfaitaire de € bruts

ou d'une majoration salariale de € bruts

Si 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 suivante : (ne peut être inférieure au barème de l'administration fiscale, ni supérieure au barème fiscal).

11. Congés payés



Prise des congés payés

Les congés payés annuels doivent être pris.

Délai de prévenance pour fixer les congés (2 mois minimum) :

12. 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.

13. Conditions particulières à définir s'il y a lieu

- Mesures de sécurité à respecter:
- Évolution possible des tâches, des horaires:
- Période d'absence ou d'indisponibilité temporaire de l'employeur:
- Conduite de véhicule:
- Autres:

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.

Le présent contrat est établi en deux exemplaires.

Fait à: Le:

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

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



Le contrat de travail permet de fixer par écrit les obligations réciproques des parties. Ce modèle de contrat de travail s'inscrit dans le cadre d'une relation de travail à durée indéterminée telle que définie par la Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Il présente une valeur indicative et non conventionnelle.

Avec Cesu[⊕] :

simplifiez vos démarches en choisissant de confier à l'Urssaf l'ensemble du processus de rémunération. Téléchargez et complétez l'attestation d'adhésion. Deux exemplaires doivent être établis puis conservés par les deux parties.

 Urssaf

