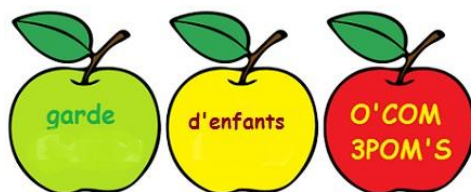


Contrat de travail



GARDE D'ENFANTS A DOMICILE
MMe BENABDESSELAM Malika
☎ 06.38.45.56.45
gardeadomicileocom3pomes@gmail.com



POUR L'ENFANT

NOM : _____

Prénoms : _____

Date et lieu de naissance : _____

INTRODUCTION

Les parents employeurs et la garde d'enfants à domicile doivent obligatoirement établir un contrat écrit, conformément à *l'Article 7 de la Convention Collective Nationale du particulier employeur*.

Le contrat qui vous est proposé, est conforme aux usages mais peut être modifié par les deux parties contractantes.

Les conditions de travail entre parents et garde d'enfants à domicile doivent être bien définies dès le départ afin d'entretenir de bonnes relations à fin d'aider l'enfant à se sentir en sécurité et à s'épanouir dans son nouvel environnement.

Les parents et la garde d'enfants à domicile doivent y réfléchir et le remplir ensemble. Pour cela, toutes les situations possibles doivent être évoquées, ainsi, l'enfant ne se trouvera pas au milieu d'un malentendu.

Ce contrat doit être établi avant le début de la garde d'enfants à domicile, et, en cas de placement d'urgence, dans les jours suivant l'arrivée de l'enfant. De plus, l'employeur remet un exemplaire de cette convention au salarié ou s'assure que celui-ci en possède un à jour.

Ce contrat est établi à partir des dispositions légales et réglementaires en vigueur, relevant :

- Du code de l'action sociale et des familles
- Du code de la santé publique
- Du code du travail (certains articles sont retransmis dans le code social)
- De la Convention Collective Nationale « du salarié du particulier employeur »
- Le contrat de travail ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables.

En tant que garde d'enfants à domicile ou en tant que parent, vous pouvez avoir besoin d'informations sur les démarches administratives ou sur la législation. Vous pouvez vous adresser au Conseil Général de votre secteur.

Les parents peuvent percevoir le « complément de libre choix de mode de garde », ils en font la demande auprès de la CAF ou de la MSA, dès le début de l'embauche de la garde d'enfants à domicile. La CAF déclare l'emploi du salarié au centre national Pajemploi.

Le parent employeur doit vérifier si la garde d'enfants à domicile est affiliée personnellement à la Sécurité Sociale. Si elle n'a jamais été affiliée à titre personnel, le parent employeur doit se procurer, compléter et retourner dans les 8 jours qui suivent l'embauche, le formulaire d'affiliation (Cerfa 1202) auprès du Centre de Sécurité Sociale.

L'emploi d'une garde d'enfants à domicile permet de bénéficier d'une réduction d'impôts.

CONTRAT DE TRAVAIL

Il est rédigé en 2 exemplaires datés, paraphés et signés par l'employeur et le salarié qui en gardent chacun un exemplaire.

Le contrat débute à compter du premier jour de la période d'essai, période d'adaptation inclus. Il peut être modifié. Toutefois, aucune modification ne pourra être décidée sans un délai de réflexion (15 jours maximum), pour connaître son refus ou son acceptation.

S'il y a accord, il faut établir un avenant au contrat, s'il n'y a pas d'accord il peut y avoir rupture du contrat : soit démission de la garde d'enfants à domicile, soit licenciement par employeur. Si la garde d'enfants à domicile n'accepte pas le changement, l'employeur peut revenir aux conditions initiales du contrat ou y mettre fin.

Toute modification doit faire l'objet d'un avenant impérativement daté et signé par les deux parties. Plusieurs cas peuvent en être les motifs, tels que :

- Augmentation du salaire ;
- Application d'une nouvelle loi ou convention collective, modifiant une clause du contrat ;
- Modification des horaires des parents ;
- Modification des jours de garde de l'enfant.

Toute clause non prévue au contrat sera à tirer des dispositions de la convention collective nationale de travail des salariés du particulier employeur. Il sera tenu compte des décrets et lois parus depuis et durant le contrat.

Il est conclu un contrat de travail :

☐ **A durée indéterminée (CDI)** Date d'effet du contrat : _____

☐ **A durée déterminée (CDD)**

Ce contrat est établi pour une durée déterminée : Du _____ Au _____

Motif de l'embauche à durée déterminée : _____

Un CDD ne peut pas être rompu. En cas de rupture de contrat d'une des deux parties, un dédommagement peut être au moins égal au salaire à verser jusqu'à la fin du contrat.

A l'issu du **contrat à durée déterminée**, le salarié bénéficiera d'une indemnité de fin de contrat (indemnité de précarité) égale à 10% de la rémunération brute totale (art.L 1243-8 du Code du Travail).

I. IDENTIFICATION DES PARTIES

(Article 7 de la Convention Collective Nationale)

CE CONTRAT EST PASSE ENTRE :

LES PARENT(S) EMPLOYEUR(S) :

Père :

Nom : _____ Prénoms : _____

Adresse : _____

Téléphone domicile : _____ Téléphone travail : _____

Téléphone portable : _____

Adresse mail : _____

Mère :

Nom : _____ Prénoms : _____

Adresse : _____

Téléphone domicile : _____ Téléphone travail : _____

Téléphone portable : _____

Adresse mail : _____

N° d'immatriculation PAJEMPLOI ou URSAFF : _____

ET

LA SALARIE EN TANT QUE GARDE D'ENFANTS A DOMICILE

NOM : _____ NOM de naissance : _____ Prénoms : _____

_____ Date de naissance : _____

Adresse : _____

☎ : _____ Téléphone portable : _____

Adresse mail : _____

N° de Sécurité Sociale : _____

N° d'identification PAJE : _____

N° d'identification CESU : _____

POUR L'ENFANT :

Nom : _____ Prénoms : _____

Date et lieu de naissance : _____

LA DATE DU DEBUT DE L'ACCUEIL ET DU CONTRAT EST FIXEE AU : _____

II. PERIODE D'ESSAI

(Article 8 de la Convention Collective Nationale)

Les parties du contrat fixent la durée de la période d'essai à : _____

Période d'adaptation : ☐ oui ☐ non

Si une période d'adaptation est prévue dans la période d'essai, préciser les modalités (dates, heures, présence des parents...) :

III. DUREE DE L'ACCUEIL ET HORAIRES

(Article 15 de la Convention Collective Nationale)

1) TYPE D'ACCUEIL CHOISI ET PLANNING

() Accueil régulier

() Accueil occasionnel

2) PLANNING HEBDOMADAIRE

Les parties du contrat prévoient que l'enfant sera confié à la garde d'enfants à domicile les jours suivant (planning prévisionnel) :

JOURS	Toute l'année			Période scolaire			Vacances scolaires		
	De	à	Total	De	à	Total	De	à	Total
Lundi									
Mardi									
Mercredi									
Jeudi									
Vendredi									
Samedi									

Soit heures de garde par semaine.

Lorsque les horaires sont irréguliers ou variables, et que l'accueil de l'enfant change d'une semaine à l'autre, le parent s'engage à donner **par écrit** à la garde d'enfants à domicile un planning des temps d'accueil prévus :

() 8 jours avant () 15 jours avant () 1 mois avant

Toute heure non prévue au planning sera rémunérée en sus. Une heure effectuée hors planning ne peut en remplacer une autre (voir partie « Absences »).

La garde d'enfants à domicile accepte-t-elle de faire des heures supplémentaires à celles notées ci-dessus?

() Oui () Non () A titre exceptionnel

3) PERISCOLAIRE

Madame BENABDESSELAM devra-t-elle accompagner ou aller chercher l'enfant à la sortie de l'école ?

() Oui () Non

Si oui, horaires de l'école : _____

Nom et adresse de l'établissement scolaire: _____

4) REPOS HEBDOMADAIRE

Le jour de repos hebdomadaire est fixé au : _____

IV. REMUNERATION

(Article 20 de la Convention Collective Nationale)

Toutes les heures d'accueil sont rémunérées. Un bulletin de paie est délivré chaque mois. Le salaire est versé une moitié le 15 du mois, et le reste à la fin du mois.

La garde d'enfants à domicile percevra son salaire :

- () Par chèque () Par virement bancaire
() En espèces (*dans ce cas, le salarié remettra un reçu à l'employeur*)

1) SALAIRE HORAIRE DE BASE

Les parties du contrat conviennent :

- Du salaire horaire net de base suivant : _ _ €/heure de garde.

a. ACCUEIL REGULIER ET/OU OCCASIONNEL

Salaire horaire net de base x nombre d'heures d'accueil dans le mois.

_ € x heures / mois = _____ €

2) INDEMNITES DIVERSES

Frais de déplacement

Si la garde d'enfants à domicile est amenée à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant, l'employeur l'indemnise selon le nombre de kilomètres effectués.

L'indemnité pourra être réévaluée en cas de changement de véhicule par la garde d'enfants à domicile et selon l'évolution du minimum légal (barème de l'administration). Les indemnités fixées par la garde d'enfants à domicile ne sont pas un élément du salaire, elles ne sont pas soumises à cotisations.

Selon le barème ci-dessous, les parties du contrat conviennent de l'indemnisation kilométrique suivante : _ _ €/km.

Barème mis à jour le 9 avril 2014

Barème automobile des indemnités kilométriques			
CV	De 0 à 5000 kms	De 5001 à 20000 kms	Plus de 20000 kms
3	0,408 x km	(0,244 x km) + 825	0,285 x km
4	0,491 x km	(0,276 x km) + 1 071	0,330 x km
5	0,540 x km	(0,302 x km) + 1 189	0,362 x km
6	0,565 x km	(0,319 x km) + 1 233	0,380 x km
7 et plus	0,592 x km	(0,335 x km) + 1 288	0,399 x km

3) HEURES SUPPLEMENTAIRES

(Article 15 de la Convention Collective Nationale)

Les heures supplémentaires sont celles effectivement travaillées, effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de 40 heures de travail effectif, ou pour celles travaille en horaire de nuit de 21h00 à 6h00 du matin.

Le montant de l'heure supplémentaire pour les 8 premières heures, et celle en horaire De nuit sera de :

_ € net/heure x 25% soit _ € net/heure supplémentaire.

Le montant de l'heure supplémentaire pour les heures supplémentaires au-delà de 8 heures sera de :

_ € net/heure x 50% soit _ € net/heure supplémentaire.

4) JOURS FERIES

(Article 18 de la Convention Collective Nationale)

a. 1^{er} Mai

Seul le 1er mai est un jour férié chômé et payé, s'il tombe un jour habituellement travaillé.

Le chômage du 1er mai ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération.

Le travail effectué le 1er mai ouvre droit à une rémunération majorée de 100%.

b. Jours fériés ordinaires

Après accord entre les deux parties, les jours fériés travaillés et non travaillés seront :

Jours fériés	Travaillé	Non travaillé
Jour de l'An - 1 ^{er} Janvier		
Lundi de Pâques		
Fête du travail - 1 ^{er} Mai		
Victoire 1945 - 8 Mai		
Ascension – 9 Mai		
Lundi de Pentecôte		
Fête Nationale – 14 Juillet		
Assomption – 15 Août		
Toussaint – 1 ^{er} Novembre		
Armistice 1918 – 11 Novembre		
Noël – 25 Décembre		

Dans le cas où la garde d'enfants à domicile accepte de travailler un jour férié, celui-ci sera majoré de 50%, sauf pour le 1^{er} Mai où la majoration sera de 100%.

V. CONGES PAYES ANNUELS

(Article 16 et 17 de la Convention Collective Nationale)

1) Ouverture et durée des congés

Le nombre de jours de congés payés acquis par le salarié entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours sera **calculé au 31 mai de chaque année**.

2) Prise de congés

Les parties contractantes prévoient les dates de congés suivantes pour la garde d'enfants à domicile :

3) Rémunération des congés

Lorsque l'accueil est régulier et/ou occasionnel, la rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10^e versée à la fin de chaque accueil.

Dans tous les cas : La rémunération des congés payés a le caractère de salaire ; elle est soumise à cotisations.

4) Autres congés

Le salarié a le droit sous certaines conditions à des jours de congés, rémunérés ou non selon le cas.

VI. ABSENCES

(Article 10 de la Convention Collective Nationale)

Toute absence doit être justifiée.

L'employeur s'engage à prévenir l'employé le plus rapidement possible de toute absence, pour chaque enfant confié. Réciproquement, l'employé s'engage à prévenir l'employeur le plus rapidement possible de toute incapacité à accueillir l'enfant.

1) Absences de l'enfant

Sachant que les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié à la garde d'enfants à domicile sont prévues au contrat, les temps d'absence non prévus au contrat sont rémunérés.

2) Maladie ou accident de l'enfant accueilli *(cocher la case correspondante)*

() La garde d'enfants à domicile n'accepte pas d'accueillir l'enfant malade. Dans ce cas, les absences de l'enfant sont déduites du salaire mensuel de base, sous réserve de la transmission du certificat dans les 48h. A défaut de présentation du certificat médical dans les 48h, le salaire est versé intégralement.

() La garde d'enfants à domicile accepte d'accueillir l'enfant malade. Mais si l'enfant malade n'est pas confié à la garde d'enfants à domicile, le salaire de celle-ci est maintenu avec ou sans présentation d'un certificat médical.

() En cas d'absence de l'enfant pour cause d'hospitalisation, le salaire de la garde d'enfants à domicile est maintenu avec ou sans présentation d'un certificat médical.

() En cas d'absence de l'enfant pour cause d'hospitalisation, la garde d'enfants à domicile accepte de ne pas être rémunérée dans la limite de 2 jours par an (14 jours maximum) sous réserve de la transmission du certificat dans les 48h. A défaut de présentation du certificat médical dans les 48h le salaire est versé intégralement.

VII. RUPTURE DE CONTRAT

(Article 14 de la Convention Collective Nationale)

La rupture du contrat de travail en cours ou à l'issue de la période d'essai, qu'elle soit à l'initiative du particulier employeur (retrait de l'enfant) ou de la garde d'enfants à domicile (démission) doit se faire dans le respect de la procédure en vigueur.

A l'issu du **contrat à durée déterminée**, le salarié bénéficiera d'une indemnité de fin de contrat (indemnité de précarité) égale à 10% de la rémunération brute totale (art.L 1243-8 du Code du Travail) sauf si :

- Le CDD est rompu avant son terme par le salarié qui justifie d'une embauche en CDI ;
- Le CDD se poursuit par CDI ;
- Le salarié en CDD refuse un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

L'employeur s'engage à fournir à la garde d'enfants à domicile, au dernier jour du contrat :

- Un certificat de travail ;
- Une attestation Pole emploi ;
- Un reçu pour solde de tout compte ;
- Le dernier bulletin de salaire et le dernier règlement.

VIII. CONVENTION COLLECTIVE

Le présent contrat est régi par les dispositions de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

IX. LITIGES

La section des activités diverses du Conseil de Prud'hommes est compétente pour connaître des différends qui peuvent s'élever entre les parties à l'occasion du présent contrat.

X. MODIFICATION DU CONTRAT

Lors de changement des conditions de travail et/ou d'accueil (*horaires de travail des parents, scolarisation de l'enfant...*) ce contrat peut être revu dans l'intérêt de l'enfant et en accord entre les deux parties. Ces modifications doivent donner lieu à un avenant daté et signé par les parties.

XI. SIGNATURES

Les deux parties ont bien pris connaissance de tous les chapitres de ce Contrat de Travail. Avant de le signer, vous devez vérifier que tout soit correctement rempli.

Pour être reconnu au plan juridique, tout contrat doit être un acte original. Ce contrat est rédigé en double exemplaire, chacune des parties en conservant un. Les noms, date, paraphes et signatures doivent être portés manuscrits sur les deux exemplaires et non photocopiés.

Les soussignés s'engagent à respecter les clauses du présent contrat. Le non-respect des termes du contrat peut entraîner une rupture de contrat sur l'initiative de l'une des deux parties.

Fait à _____

Le _____

Signature de l'employeur

Précédée de la mention

« Lu et approuvé »

Signature de la garde d'enfants à domicile

Précédée de la mention

« Lu et approuvé »

Toutes les pages de ce contrat de travail sont à parapher.