

GUIDE A LA REDACTION DU
CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

*(en aucun cas il ne s'agit d'un contrat de travail à imprimer,
il faut s'en inspirer et en confectionner un suivant ses besoins)*

Entre l'employeur

M., Mme (employeur)
(adresse)

N° URSSAF ou CESU :

code NAF : 97.00Z

d'une part,

Et le salarié

M., Mme (salarié)
(adresse)

N° Sécurité Sociale du salarié :

d'autre part.

Il est conclu un contrat de travail à durée indéterminée

Ce contrat sera régi par les dispositions de la « [Convention Collective Nationale des Salariés du Particulier Employeur](#) ».

L'ensemble des textes conventionnels et de leurs modifications sera tenu à la disposition de l'employé qui pourra les consulter pendant son temps de présence sur le lieu de travail.

Les institutions compétentes en matière de retraite et de prévoyance sont :
l'IRCEM Retraite
et l'IRCEM Prévoyance,
toutes deux sises à Roubaix.

1- Date d'entrée : *(mettre la date à laquelle le contrat de travail a réellement commencé)*

Durée de la période d'essai : du xx/xx/xxxx au xx/xx/xxxx au soir ;

La période d'essai est renouvelable une fois sous réserve d'information écrite avant la fin de la première période.

Il faut savoir que la période d'essai, ainsi que la possibilité de son renouvellement ne se présume pas. Elles doivent être expressément prévues par le contrat de travail. La durée totale maximum est de 2 mois, soit il s'agit d'un mois renouvelable, soit 2 mois mais non renouvelables.

En cas de rupture de la période d'essai du fait de l'employeur, ce dernier devra respecter un délai de prévenance¹ égal à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence du salarié ;
- 48 heures entre 8 jours de présence et 1 mois de présence du salarié ;
- 2 semaines après un mois de présence du salarié ;

En cas de rupture durant la période d'essai à l'initiative du salarié, il y a un délai de prévenance égal à :

- 24 heures si il y a moins de 8 jours de présence chez l'employeur ;
- 48 heures au delà de 8 jours de présence chez l'employeur.

¹ Moment entre le moment où l'employeur dit à son salarié qu'il met fin au contrat de travail et le moment où le salarié ne travaille plus pour cet employeur

2- Lieu de travail :

Au domicile de l'employeur et en tout autre lieu nécessaire à l'exécution de la prestation de travail.

Ceci peut comprendre l'hôpital si l'employeur y séjourne, à condition que l'hôpital accepte l'intervention de personnes extérieures.

3- Nature de l'emploi :

Emploi repère : voir l'article 2 de la Convention Collective relatif à la classification

Préciser, si il y a lieu, des diplômes requis (exemple : diplôme aspirations endo-trachéales).

Description du poste : *décrire de façon précise les tâches à effectuer ; au besoin renvoyer à une fiche de poste en annexe au contrat de travail.*

Préciser ici si il y a des délégations de gestes liés à des soins.

Être le plus clair possible dans la description du poste ôte tous malentendus sur le travail demandé et peut éviter certains conflits.

4- Horaires de travail hebdomadaires : xx h.

Il faut prévoir les jours et horaires de travail par semaine, préciser les heures de présence responsable² s'il y en a.

Si le salarié effectue des heures de présence de nuit³, il faut le préciser et indiquer si possible le nombre de nuits effectuées par mois.

Si les horaires sont irréguliers, il est recommandé de prévoir dans le contrat que les heures de travail seront renvoyées à un planning et préciser le délai de prévenance avec lequel le planning sera délivré (exemple : le dernier jour du mois précédent ou d'une semaine sur l'autre).

Si le salarié effectue plus de 40 heures par semaine, il faut l'indiquer dans le contrat de travail et indiquer le traitement de la majoration de 25% de ces heures supplémentaires en application de la convention collective des salariés du particulier employeur⁴.

5- Repos hebdomadaire : (24h consécutives)

Préciser le jour ou les jours de repos hebdomadaires.

*Si le salarié est amené à travailler **exceptionnellement** les jours de repos hebdomadaires, ces heures travaillées doivent être majorées de 25%.*

C'est pourquoi il est important de choisir un jour dont on est sûr qu'il ne sera pas travaillé ou très exceptionnellement.

² Article 3 a) CCN : *Heures durant lesquelles le salarié 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.*

³ Article 6 CCN : *« La présence de nuit, compatible avec un emploi de jour, s'entend de l'obligation pour le salarié de dormir sur place dans une pièce séparée, sans travail effectif habituel, tout en étant tenu d'intervenir éventuellement dans le cadre de sa fonction ».*

⁴ Article 15 b) 3 CCN : *Elles donneront lieu en rémunération ou en récupération à une majoration de 25% pour les 8 premières heures et à une majoration de 50% pour les heures supplémentaires au-delà des 8 premières heures.*

6- Les jours fériés :

Si le salarié travaille les jours fériés, il est rémunéré sans majoration. Seul le 1er mai, s'il est travaillé, ouvre droit à une rémunération majorée de 100%.

Si l'employeur décide de ne pas faire venir son salarié lors d'un jour férié qui est un jour habituel de travail, le salaire du salarié ne doit pas s'en voir diminué.

7- Rémunération :

Il faut déterminer le salaire brut et indiquer à titre d'information le salaire net.

Salaire brut horaire conventionnel minimum correspondant à l'emploi repère xx échelle x est de : -grille salaires bruts minimum- xx,xx € brut/heure.

Salaire brut accordé à l'embauche : xx,xx € brut/heure.

Ce salaire d'embauche ne peut pas être inférieur au salaire brut horaire conventionnel noté juste au dessus.

Du salaire mensuel brut seront déduites les cotisations salariales calculées sur le salaire brut, cela donnera, à titre indicatif, un salaire d'embauche de xx,xx € net/heure.

Il faut préciser la périodicité des bulletins de paie.

Si le salarié est payé par Chèque Emploi Service Universel, il faut le mentionner dans le contrat. Dans ce cas, il faut aussi indiquer si⁵ la rémunération majorée des 10% du fait des congés payés.

Prestations en nature :

Il faut préciser si des prestations en nature sont fournies et seront déduites : repas, logement (le logement ne doit pas être déduit si s'agit de travail de nuit mais uniquement si le salarié est logé par son employeur) -les montants maximum-

Conduite d'un véhicule :

Si vous demandez à votre salarié de conduire un véhicule (le sien ou le vôtre), vous devez lui verser un supplément de rémunération, négocié entre les parties, en fonction de l'importance du service demandé (les montants ne sont pas encadrés). Il est indispensable que ce montant figure dans le contrat de travail, et sur le bulletin de paie lorsqu'il est versé. Ce supplément peut prendre la forme d'une majoration forfaitaire mensuelle ou d'une majoration pour les heures de conduite proprement dites.

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule dans le cadre de son activité professionnelle, il faut le préciser et prévoir le paiement des indemnités kilométriques qui se calculent comme précisé ici :

5 Le salarié rémunéré en CESU doit décider à son embauche et une fois pour toute si ses congés payés lui sont rémunérés de manière anticipée (10 % de salaire en plus chaque mois mais pas de paye durant la prise de ses congés payés) ou lorsqu'il les prend ; dans le cas où le salarié travaille 32h ou moins par mois ou qu'il est déclaré par CESU sous forme papier auquel cas l'anticipation est toujours la règle. Si le salarié est sous le mode du paiement des congés payés par anticipation, il peut changer, une fois pour toute et uniquement chaque 1^{er} juin son mode de paiement.

indemnités kilométriques.

L'employeur doit vérifier que le véhicule utilisé est assuré pour un usage professionnel et non seulement pour un usage privé.

Si le salarié utilise le véhicule de l'employeur, l'employeur doit vérifier que le contrat d'assurance de son véhicule permet l'usage du véhicule par un « préposé ».

8- Congés payés :

Ils s'acquièrent à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois travaillés dans l'année de référence (année de signature du contrat de travail) (1^{er} juin – 31 mai).

A condition que les droits acquis le permettent, le salarié bénéficie d'au plus 30 jours ouvrables (les jours ouvrables sont du lundi au samedi) de congés, dont un minimum de 12 jours sont donnés en une seule fois entre le 1^{er} mai et le 1^{er} octobre.

Les dates du congé principal seront déterminées avec un délai suffisant pour permettre à chacun de s'organiser, en principe deux mois à l'avance et si possible au plus tard en mai.

En raison de la date d'embauche dans l'année de référence (année de signature du contrat de travail), le salarié est informé du fait que ses congés payés 20xx-20xx ne pourront excéder xx jours ouvrables (les jours ouvrables sont du lundi au samedi). Les autres congés éventuels seront donc des congés sans solde.

En principe, les congés sont rémunérés au moment où ils sont pris.

Par exception, et uniquement, en cas de paiement par CESU, les congés sont rémunérés chaque mois (étant donné que la rémunération est majorée de 10% au titre des congés payés). En conséquence, l'employeur ne rémunère pas son salarié lors de sa prise de congés.

L'employeur doit obliger son salarié à prendre des congés même si ce dernier ne le souhaite pas, c'est une obligation légale qui peut entraîner des poursuites si elle n'est pas respectée.

9- Clauses particulières :

- *Prévoir la possibilité d'une évolution des tâches et des horaires ;*
- *La confidentialité ;*
- *Si l'employeur impose des congés supplémentaires au congé annuel auquel peut prétendre le salarié ces congés doivent être clairs, précis et quantifiés et inscrits au contrat de travail, sinon ils donnent lieu au maintien de la rémunération.*

Fait en double exemplaires (un exemplaire pour l'employeur et un pour le salarié)
A xxxxxxxx, le xx/xx/xxxx

Parapher le contrat : apposer pour chaque partie vos initiales sur toutes les pages du contrat de travail et signer cette dernière page.

Signature de l'employeur

Signature du salarié
précédée de la mention écrite de la main
« lu et approuvé »