FICHE PRATIQUE

BIEN RÉDIGER SON CONTRAT DE TRAVAIL

CLEFS ET ASTUCES

DROM

(Hors assistant maternel agréé)

Vous avez trouvé la perle rare ? Proposez lui un contrat de travail ! Comment bien le rédiger ? Quel type de contrat utiliser ? Quelles sont les règles à respecter ?

Remarque préalable

La Convention Collective Nationale des salariés du particulier employeur (CCN SPE) s'applique à l'ensemble du territoire métropolitain mais pas aux Départements et Régions d'Outre-mer (Drom). Néanmoins, vous pouvez choisir d'appliquer volontairement la Convention Collective Nationale des Salariés du Particulier Employeur (CCN SPE), avec l'accord de votre salarié. Dans le cas contraire, la relation de travail sera uniquement régie par les dispositions du Code du travail.

Vous trouverez ci-dessous les règles à respecter en cas d'application volontaire de la CCN SPE.

QUEL CONTRAT DE TRAVAIL ÉTABLIR ?

Un contrat écrit

Selon l'article 7 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (CCN SPE), l'établissement d'un contrat écrit est obligatoire entre le particulier employeur et son salarié.
Le contrat de référence est le contrat à durée indéterminée (CDI) ; le contrat à durée déterminée (CDD) étant un contrat d'exception.

UNE EXCEPTION :

Avec le Cesu (déclaratif), la rédaction d'un contrat de travail n'est pas obligatoire lorsque la durée de travail du salarié n'excède pas huit heures par semaine ou ne dépasse pas quatre semaines consécutives dans l'année.
Toutefois, la FEPEM recommande au particulier employeur de rédiger dans tous les cas un contrat de travail (même en cas de paiement par Chèque emploi service universel) afin d'éviter par la suite des malentendus sur le montant du salaire, la durée du travail, les horaires, etc.

Un contrat daté et signé et en double exemplaire

Le document doit être établi en deux exemplaires identiques, datés, signés et paraphés par les deux parties.
Chacune des parties en conserve un exemplaire.

Un CDD ? Le particulier employeur peut établir un contrat à durée déterminée dès lors qu'il respecte les cas de recours fixés par le Code du travail et les obligations de forme très précises posées par le Code du travail.

QUAND ÉTABLIR LE CONTRAT ?

Le contrat de travail doit être établi et signé au plus tard le premier jour de travail.

En amont, il est possible avant la signature d'un contrat de travail d'établir une lettre d'engagement pour la future embauche d'un salarié intervenant à votre domicile.
Si le contrat n'a pas pu être établi dans les temps, la lettre d'engagement pourra pallier temporairement à ce manquement. La FEPEM préconise de mentionner la durée de la période d'essai au terme de laquelle le contrat de travail devra être signé.

QUELLES SONT LES MENTIONS OBLIGATOIRES DU CONTRAT DE TRAVAIL ?

Le contrat de travail doit comporter certaines clauses obligatoires listées dans la convention collective.
Selon l'article 7 de la CCN SPE, le contrat de travail doit impérativement prévoir certaines mentions telles que les noms des parties, la date d'embauche, l'emploi-repère occupé, la durée de travail, la durée de la période d'essai si les parties décident d'en prévoir une, les conditions de travail, la rémunération, etc.

POUR LES SALARIES DU PARTICULIER EMPLOYEUR : APPLIQUEZ LA GRILLE DES METIERS !

Le niveau de classification du salarié (niveau dans la grille des métiers applicable au 1er avril 2016 et niveau minimum de salaire correspondant) doit être précisé dans le contrat de travail du salarié du particulier employeur. Retrouvez la classification des emplois et le descriptif précis (http://www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/index.php)

QUELQUES EXEMPLES IMPORTANTS

Prévoir la période d'essai

Pour un salarié employé au domicile d'un particulier employeur, elle est de 2 mois au maximum (sans aucune possibilité de renouvellement).

Prévoir la durée du travail

Pour un salarié employé au domicile du particulier employeur, les horaires de travail peuvent être réguliers ou irréguliers. La durée du travail pour un salarié à temps plein est de **40 heures** hebdomadaires. Sa durée maximum de travail est de 48 heures de travail effectif calculées en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, sans dépasser 50 heures au cours de la même semaine.
Pour les emplois à caractère familiale, la CCN SPE prévoit la possibilité de recourir à des **heures de présence responsable**. Le cas échéant, ces dernières devront être fixées au contrat.

PRÉSENCE RESPONSABLE :

Les heures de présence responsable sont des heures de présence du salarié sans travail effectif pendant lesquelles il peut vaquer à ses occupations, tout en restant vigilant pour intervenir si besoin (exemple : lire un livre pendant que la personne gardée fait la sieste).

Prévoir le jour de repos

Le jour de repos habituel correspond à une journée de 24 heures + une demi-journée de 12 heures. Le jour de repos hebdomadaire doit figurer au contrat.
La FEPEM préconise également de prévoir au contrat si les jours fériés seront chômés ou non.

Prévoir les congés payés

La FEPEM préconise de discuter de la question des congés payés avec votre salarié lors de l'élaboration du contrat, afin d'anticiper et organiser les congés. Aussi, nous vous conseillons de prendre connaissance des règles, de se projeter sur l'année à venir avec un calendrier, faire le point sur les congés acquis et sans soldes, etc ; toutes ces questions étant à voir avec le salarié et à régler dans la clause « congés payés ».

Jusqu'au 31 mai suivant le premier jour d'embauche, le salarié ne peut en principe pas prendre de congés payés ; la période de prise des congés n'intervenant qu'à compter du 1er mai de l'année suivante. Dès lors, si le salarié souhaite prendre des congés avant cette date, il conviendra de prévoir au contrat les modalités de prise de congés pour cette année (prise de congés sans solde ou de congés payés par anticipation).

COMMENT MODIFIER LE CONTRAT ?

Toute modification du contrat nécessite le respect d'une procédure et la conclusion d'un avenant écrit, établi en double exemplaire, daté et signé par les deux parties au contrat, afin de prouver l'accord des parties sur la modification et les nouveaux éléments du contrat de travail.

ATTENTION :

La question de la modification du contrat de travail ou du changement des conditions de travail nécessite la plus grande prudence. Il existe des subtilités pouvant dépendre de la rédaction du contrat de travail initial.