Contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Garde d'enfants à domicile

Garde simple (hors mayotte)

Entre le particulier employeur :

Nom de naissance :

Nom d'usage : Prénom :

Adresse :

Ville : Code postal :

N° de téléphone : E-mail :

En qualité de : ☐ père ☐ mère ☐ tuteur ☐ autre :

N° Pajemploi : Y

Code IDCC : 3239

Et la garde d'enfants à domicile :

Nom de naissance :

Nom d'usage : Prénom :

Adresse :

Ville : Code postal :

N° de téléphone : E-mail :

N° de Sécurité sociale :

Assurance automobile (coordonnées de la compagnie) :

N° de police :

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.

Motif du recours à un contrat à durée déterminée

Le CDD est conclu en raison

(en cas de remplacement, préciser l'identité de la personne remplacée) :

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

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 _____

à son poste de travail.

Période d'essai

Durée de la période d'essai : _____

Renouvellement possible sous réserve d'information écrite avant la fin de la première période.

3. Lieu habituel de travail (domicile de l'employeur)

Adresse : _____

Ville : _____ Code postal : _____

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 indiqués 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 (cf. grille des emplois repères) _____

Important : depuis le 01/01/2026, l'emploi de « Garde d'enfants à domicile » est requalifié en « Assistant parental ».

Garde du ou des enfant(s) :

Nom : _____ Prénom : _____ Né(e) le : _____

Nom : _____ Prénom : _____ Né(e) le : _____

Nom : _____ Prénom : _____ Né(e) le : _____

Nom : _____ Prénom : _____ Né(e) le : _____

Nom : _____ Prénom : _____ Né(e) le : _____

Autres tâches effectuées :

Si l'employé(e) effectue d'autres tâches familiales ou ménagères, celles-ci sont du travail effectif.

5. Durée et horaires de travail

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

6. Heures de présence de nuit

Si le salarié est amené à réaliser des heures de présence de nuit (entre 20h et 6h30), 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							

7. 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.

Cependant, l'enfant peut exceptionnellement être confié au salarié, avec son accord écrit. Les parties conviennent alors que le travail pendant 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, majoré de 25 %.

8. Jours fériés

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

☐ **chômé.** Le paiement du jour férié est inclus dans la mensualisation.

☐ **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)) :

☐ 1er 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

☐ 1er 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 dans les conditions prévues par l'article 47-2 du socle commun de la convention collective.

En contrepartie du travail un jour férié ordinaire, le salarié perçoit, au titre des heures effectuées, une rémunération majorée de ____ % (taux de majoration ne pouvant être inférieur à 10 %), calculée sur la base du salaire habituel fixé au présent contrat.

9. Rémunération

Chaque famille rémunère les heures de travail du salarié selon la répartition prévue aux termes des contrats de travail

Salaire horaire de base

Salaire horaire brut de base : _____ € Salaire horaire net de base : _____ €

Date de paiement de la rémunération : _____

Cas n° 1 :

En cas de durée de travail dite « régulière » (salaire mensualisé)

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 :

En cas de durée de travail dite « irrégulière »

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 40e heure de travail et jusqu'à la 48e heure de travail incluse, et de 50 % pour la 49e heure de travail et la 50e heure de travail ;

OU

☐ **récupérées par un repos équivalent majoré** en temps de 25 % au-delà de la 40e heure de travail et jusqu'à la 48e heure de travail incluse, et de 50 % pour la 49e heure de travail et la 50e 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

Les prestations en nature fournies seront déduites de la rémunération nette, à hauteur du/des montants mensuels suivants :

☐ 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 17 h 30 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, ni supérieure au barème fiscal).

Indemnité de fin de contrat

À l'issue de son contrat, 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).

10. Congés payés

Prise des congés payés

Les congés payés annuels doivent être pris.

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

Rémunération des congés payés

La rémunération des congés payés dus, s'effectue selon la règle du 1/10e, versé à la fin du contrat.

11. 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.

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

- Congés liés aux contraintes professionnelles de l'employeur :
- Évolution possible des tâches, des horaires :
- Période d'absence ou d'indisponibilité temporaire de l'employeur :
- Logement de fonction :
- Autres

Le présent contrat est établi en deux exemplaires.

Un exemplaire est remis au salarié et l'autre est conservé par le particulier employeur.

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 des relations de travail telles que définies 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 Pajemploi ⊕ :

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 2 parties.

Urssaf

Urssaf CN - Dicom : NAT**6796**/03.2026/Contrat CDD Pajemploi - GED Garde simple