



CDI POUR GARDE D'ENFANTS PARTAGEE

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE GARDE D'ENFANTS PARTAGEE

Entre l'employeur :

M, Mme, Mlle, (*Nom*)

Prénom :

Adresse :

Code postal :

Localité :

N° d'immatriculation Urssaf/ Pajemploi :

Code NAF : 97 00Z

Et le (la) salarié(e) :

M, Mme, Mlle, (*Nom*)

Prénom :

Adresse :

Code postal :

Localité :

N° d'immatriculation Sécurité sociale :

Sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche, il est conclu un contrat de travail régi par les dispositions de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur tenue à la disposition du(de la) salarié(e) qui pourra la consulter sur le lieu de travail.

Toute modification de ces textes lui sera notifiée dans le délai d'un mois après sa date d'effet.

Les institutions compétentes en matière de retraite et prévoyance sont :

Retraite : *Ircem retraite.*

Prévoyance : *Ircem prévoyance.*

**Préambule :**

Le présent contrat est conclu dans le cadre d'une garde partagée entre les employeurs et Monsieur et Madame, coemployeurs, comportant la garde de enfants.

La garde partagée est une condition déterminante du présent contrat.

En cas de rupture du contrat avec un employeur, le contrat conclu avec l'autre employeur subit une modification substantielle.

1. Date d'entrée :

Le(a) salarié(e) est engagé(e) à compter du.....

Durée de la période d'essai :

Toute suspension du contrat qui se produirait pendant la période d'essai (maladie, congés, etc.) prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un travail effectif.

Durant cette période d'essai, chacune des parties pourra mettre fin au contrat sans indemnités, ni procédure particulière.

En cas de rupture du fait de l'employeur, ce dernier devra respecter un délai de prévenance égal à :

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

En cas de rupture du fait du(de la) salarié(e), ce(tte) dernier(-ère) devra respecter un délai de prévenance égal à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence du(de la) salarié(e);
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence du(de la) salarié(e).



2. Lieu habituel de travail :

Le lieu de travail est le domicile de l'employeur, soit :.....

Le(a) salarié(e) gardera les enfants alternativement au domicile de chaque employeur.

3. Nature de l'emploi :

Emploi : Garde d'enfants partagée

Niveau de classification : 2

Descriptif du poste :

4. Durée du travail hebdomadaire : heures

L'horaire de travail du (de la) salarié(e) est fixé à heures, réparties de la manière suivante :

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Horaires de travail					

Toutes les heures de travail sont considérées comme du travail effectif.

La durée globale de travail hebdomadaire du (de la) salarié(e) s'élèvera à heures.

5. Repos hebdomadaire :

Le jour de repos hebdomadaire est fixé au ...



À ce jour de repos hebdomadaire s'ajoutera la demi-journée du ... dans le cadre de l'aménagement de l'horaire de travail.

6. Jours fériés :

Les jours fériés ordinaires seront : Travaillés Chômés

7. Rémunération à la date d'embauche :

- Salaire brut horaire : ... €.
- Correspondant à un salaire net horaire : ... €.

- Chaque famille co-employeur prend en charge la rémunération des heures effectuées à son domicile.
Dans le cas (exceptionnel) où la garde partagée s'effectuerait principalement voire exclusivement au domicile de l'une des familles, l'employeur prendra en charge la rémunération de ... heures de travail effectif hebdomadaire, soit :
 - Salaire mensuel brut : ... €.
 - Correspondant à un salaire mensuel net : ... €.

- Ce salaire s'intègre dans un salaire global de ... €.

- Le(la) salarié(e) étant déclaré(e) par le biais du Cesu, il est expressément convenu entre les parties que le salaire ci-dessus inclut la majoration de 10% au titre des congés payés. En conséquence, il(elle) ne sera pas rémunéré(e) lors de son départ effectif en congés.

- Conduite automobile

- Les prestations en nature fournies seront déduites de la rémunération nette, à hauteur de ...



- L'employeur prendra en charge, sur présentation des justificatifs, ... % des frais d'abonnement aux transports en commun engagés par le (la) salarié(e) pour se rendre de son domicile à son lieu de travail.

8. Congés payés :

Le(a) salarié(e) bénéficiera des congés payés définis à l'article 16 de la Convention Collective.

La date des congés est fixée par les deux employeurs d'un commun accord, au moins deux mois à l'avance.

Cas particulier de l'année d'embauche (année de référence incomplète) :

9. Médecine du travail :

Le(a) salarié(e) devra passer une visite médicale d'embauche, au plus tard avant la fin de la période d'essai.

10. Rupture du contrat :

À l'issue de la période d'essai, chacune des parties pourra mettre fin au contrat en respectant un préavis (sauf faute grave ou lourde du (de la) salarié(e)) prévu par les articles 11 et 12 de la convention collective.

La rupture de l'un des contrats entraîne une modification substantielle de l'autre contrat (article 4 de la convention collective).

À l'issue du préavis de la famille co-employeur, il est expressément convenu entre les parties que la durée de travail du(de la) salarié(e) sera réduite de moitié par rapport à la durée totale de travail prévue au présent contrat.



Les nouveaux horaires du(de la) salarié(e) lui seront notifiés pendant l'exécution du préavis susmentionné.

11. Absences :

Toute absence doit être justifiée dans les 48 heures.

12. Clauses particulières :

Le(la) salarié(e) s'engage à :

- ne pas garder les enfants à son domicile ;
- ne jamais laisser les enfants seuls ;
- ...

Fait à le en 2 exemplaires.

Signature de l'employeur
(précédée de la mention « Lu et approuvé »)

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

Pour en savoir plus contacter la FEPEM l'expert de l'emploi à domicile :
<http://www.fepem.fr/adherer-a-la-fepem>