

ECRAN 1 - ECRAN EMPLOYEUR

OBJECTIF : Obtenir l'identification de l'employeur
Présence d'un co-employeur
Immatriculation ou non de l'employeur
Si oui Type d'immatriculation de l'employeur (Urssaf - Pajemploi – MSA –CESU)

PRECISION

Il nous faut recueillir l'identification de l'employeur ou du couple en cas de co employeur ou de garde partagée

L'employeur peut avoir une immatriculation employeur auprès d'un des quatre organismes MSA, CESU, URSSAF...

Comme il peut ne pas encore l'avoir obtenu (nouveau employeur)

INFORMATION A FAIRE CONNAITRE A L'UTILISATEUR

Tout particulier employeur est immatriculé, en tant que tel, selon sa situation :

- soit auprès l'URSSAF dont le Centre national du chèque emploi service universel (CESU) et le Centre national de PAJEMPLOI (PAJEMPLOI] ;
- soit auprès de la Mutualité sociale agricole (MSA).

Si le particulier employeur embauche un salarié pour la première fois et qu'il n'est pas encore immatriculé, il sollicite son immatriculation au plus tard le 1er jour travaillé.

Si le numéro d'immatriculation n'est pas connu au moment de la conclusion du contrat de travail, il est communiqué dès que possible par le particulier employeur au salarié.

CHAMPS

Employeur	
001 CIVILITE	Madame/Monsieur
002 NOM DE NAISSANCE	
003 NON D'USAGE	
004 PRENOM	
005 DATE DE NAISSANCE	
006 COMMUNE DE NAISSANCE	
007 ADRESSE	
008 CODE POSTAL	
009 COMMUNE	
010 NUMERO DE TELEPHONE	
011 ADRESSE COURRIEL	

Co employeur	
012 CIVILITE	Madame/Monsieur
013 NOM DE NAISSANCE	
014 NON D'USAGE	
015 PRENOM	
016 DATE DE NAISSANCE	
017 COMMUNE DE NAISSANCE	

MEME COORDONNEE
IF NON

OUI NON

018 ADRESSE
019 CODE POSTAL
020 COMMUNE
021 NUMERO DE TELEPHONE
022 ADRESSE COURRIEL

IF OUI

Allez directement à
l'immatriculation
employeur

023 IMMATRICULATION	MSA
024	CESU
025	PAJEMPLOI
026	URSSAF

➔ CE QUI DEVRAIT DONNER SUR LE DOCUMENT PDF hors mise en forme

Entre Employeur – Particulier employeur

Madame Durand Danielle née Dupond le 30 janvier 1920 à Trouville
Demeurant 17 rue la République 18000 Bourges
N° de téléphone : 04 72 00 00 00 Courriel : duranddanielle@gmail.com
N° Cesu : X08 51485555
Monsieur Durand Pierre née le 3 juillet 1928 à Le Havre
Demeurant 17 rue la République 18000 Bourges
N° de téléphone : 04 72 00 00 00 Courriel : pierre.durand@gmail.com

Dénommé Particulier employeur au contrat

ECRAN 2 - ECRAN EMPLOYE/E

OBJECTIF : Obtenir l'identification de l'employée salariée

CHAMPS

	Employé				
027	CIVILITE		Madame/Monsieur		
028	NOM DE NAISSANCE				
029	NON D'USAGE				
030	PRENOM				
031	DATE DE NAISSANCE				
032	COMMUNE DE NAISSANCE				
033	NATIONALITE				
034	ADRESSE				
035	CODE POSTAL				
036	COMMUNE				
037	NUMERO DE TELEPHONE				
038	ADRESSE COURRIEL				
039	NUMERO SECURITE SOCIALE				

PRECISION

Il nous faut recueillir l'identification de l'employé

INFORMATION A FAIRE CONNAITRE A L'UTILISATEUR

Si le salarié est de nationalité étrangère, hors Union européenne, le particulier employeur vérifie auprès du service compétent de la préfecture du lieu de travail, s'il est titulaire d'une autorisation de travailler en France en cours de validité.

➔ CE QUI DEVRAIT DONNER SUR LE DOCUMENT PDF hors mise en forme

Et Employé

Madame Martin Gisele née Grange le 10 octobre 1980 à Trouville
 Demeurant 1 avenue Victor Hugo 18000 Bourges
 N° de téléphone : 04 72 00 00 00 Courriel : gisele.martin@gmail.com
 N° sécurité sociale : 180251566544

Dénommé l'employé au contrat

ECRAN 3 - ECRAN CHOIX TYPE CONTRAT et DUREE CONTRAT

OBJECTIF : Faire choisir si c'est un CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE
Faire choisir si c'est un CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE
Connaitre la DUREE DU CONTRAT A DUREE DETERMINE

Indiquer si un contrat à durée déterminée est possible

ANNONCE

Le recours à un contrat à durée déterminée n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire

CHAMPS

Besoin temporaire pour une tâche occasionnelle définie et non durable

OUI

NON

IF NON

Question SUIVANTE

Remplacement d'un employé absent temporairement dont les causes sont multiples (maladie, maternité...)

OUI

NON

IF NON

Question SUIVANTE

Attente d'un employé déjà embauché en CDI, retardant l'entrée de l'employé sur son poste chez vous.

OUI

NON

IF NON

Resultat

040 **Seul le contrat à durée indéterminée est possible**

IF OUI

040 **Le Contrat à Durée Déterminée est possible**

Resultat : Noter la raison (besoin, rempla, attente... {varRaisonCDD}

DUREE DU CONTRAT

Ce contrat est conclu à partir du

{varDateDebutcontrat}

{varDateFincontrat}

Ce contrat est conclu pour la période d'absence de M/Mme

{varNomRemplacement}

Durée minimale du CDD

{varDureMinimalecontrat}

PRECISION

Aider à savoir si on peut avoir un CDD

Ces trois questions à la suite permettent de déterminer si c'est un CDD ou un CDI

Questions qui peuvent être posées les unes après les autres

Si CDD, recueillir la durée ou le nom du salarié remplacé

→ CE QUI DEVRAIT DONNER SUR LE DOCUMENT PDF hors mise en forme

CAS CDD

Article 1 – Date d'effet du contrat et Période d'essai

Le CDD est conclu en raison de {varRaisonCDD}

En cas de remplacement, préciser l'identité de la personne remplacée : M. / Mme

{varNomRemplacement}

Ce contrat est conclu à partir du {varDateDebutcontrat} jusqu'au {varDateFincontrat}

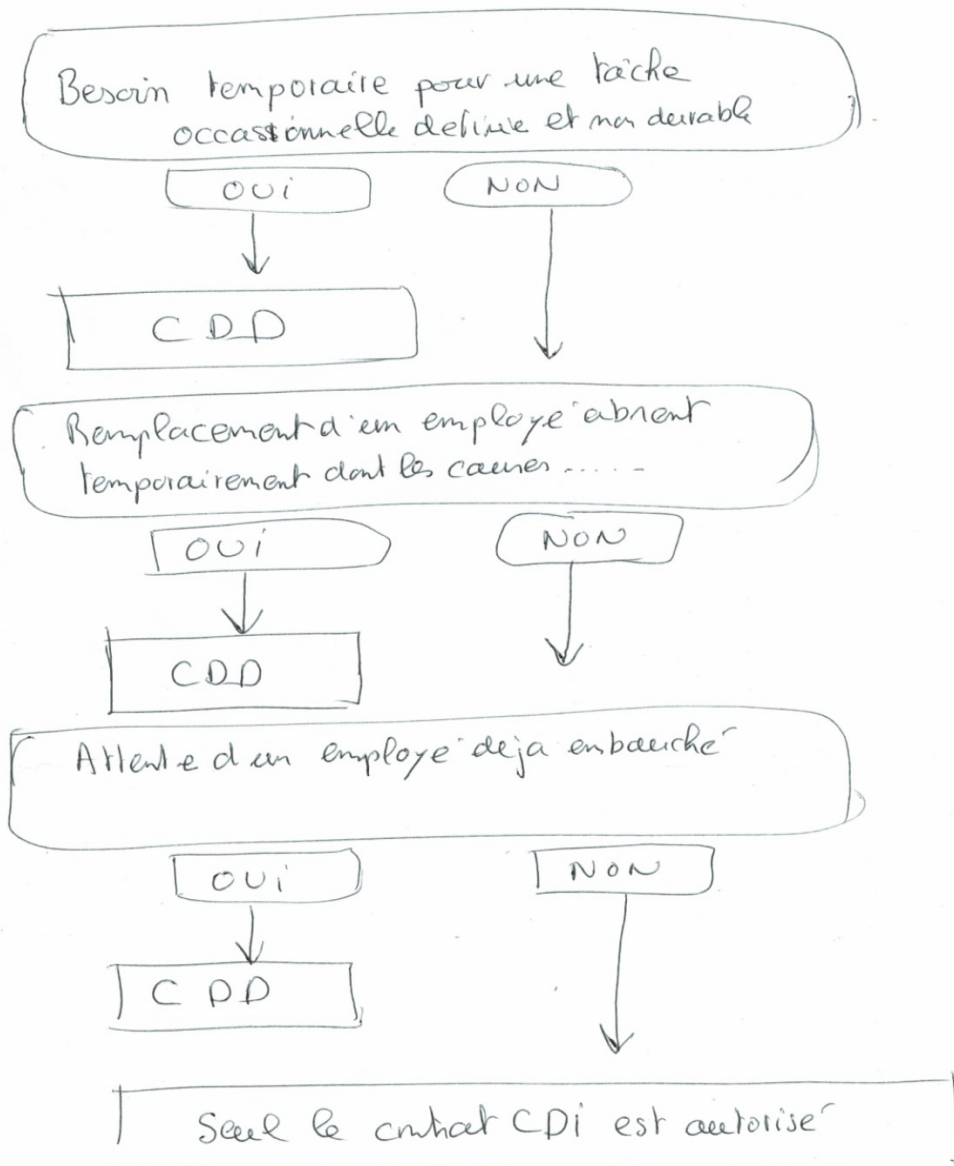
If {varRaisonCDD} = Remplacement alors

ce contrat est conclu pour la durée de l'absence de M. / Mme {varNomRemplacement}

et pour une durée minimale de {varDureMinimalecontrat}

Il prendra fin au retour de M. / Mme {varNomRemplacement}

La date d'effet de la relation de travail correspond au premier jour travaillé.



ECRAN 4 - ECRAN CHOIX DATE D'EMBAUCHE

OBJECTIF :
 Recueillir s'il y a une LETTRE D'ENGAGEMENT OUI ou NON
 Recueillir la date de la lettre d'engagement si Lettre engagement est OUI
 Recueillir DATE EMBAUCHE
 Recueillir PERIODE D'ESSAI Oui ou NON
 Recueillir DUREE PERIODE ESSAI
 Recueillir si Période d'essai est renouvelable

ANNONCE

Si une période d'essai est prévue, elle et doit être écrite dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

If CDD : La durée maximale de la période d'essai dépend de la durée du contrat : - Pour un CDD inférieur ou égal à 6 mois, la période d'essai maximale est d'1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines. - Pour un CDD supérieur à 6 mois, la période d'essai maximale est d'1 jour par semaine, dans la limite d'1 mois. Ces durées sont applicables, que le salarié soit embauché à temps plein ou à temps partiel

CHAMPS

Une Lettre d'engagement a-t-elle précédée l'embauche

OUI
 IF OUI

NON

Demander Date
 d'embauche

041

{varLettreEngage}

Une période d'essai est-elle prévue sur cette lettre d'engagement

OUI
 IF OUI

NON

Question SUIVANTE

043

{varPeriodeEssai}

044 Période d'essai renouvelable ?

OUI
 NON

Resultat : Paragraphe au
 contrat

...
 IF NON

045

{varDateEmbauche}

Si période d'essai à inscrire au contrat , quelle est sa durée

046 PERIODE D'ESSAI

{varPeriodeEssai}

Période d'essai renouvelable ?

OUI NON

Resultat : Paragraphe au
 contrat

PRECISION

Si une LETTRE D'ENGAGEMENT a précédé le CONTRAT A GENERER

Nous devons savoir si une PERIODE D'ESSAI est mentionnée

Et si son RENOUVELLEMENT DE PERIODE D'ESSAI est inscrit

SI OUI

Nous devons recueillir ces informations

SI NON

Nous devons demander si on veut une PERIODE D'ESSAI et si on veut que cette période d'essai soit renouvelable.

LA PERIODE D'ESSAI dépend du TYPE DE CONTRAT (CDD ou CDI)

→ CE QUI DEVRAIT DONNER SUR LE DOCUMENT PDF hors mise en forme

CAS SANS LETTRE ENGAGEMENT

Article 1 – Date d'effet et Période d'essai

Le contrat de travail prend effet à la date d'embauche, le **{varDateEmbauche}** pour une durée indéterminée.

La date d'effet de la relation de travail correspond au premier jour travaillé.

CAS AVEC LETTRE ENGAGEMENT

Article 1 – Date d'effet et Période d'essai

A la suite de la lettre d'engagement du **{varLettreEngage}**, les parties ont décidé de formaliser la relation de travail par un contrat de travail à durée indéterminée remis le **{varDateContrat}**

La date d'effet de la relation de travail correspond au premier jour travaillé.

CAS CDD

Article 1 – Date d'effet et Période d'essai

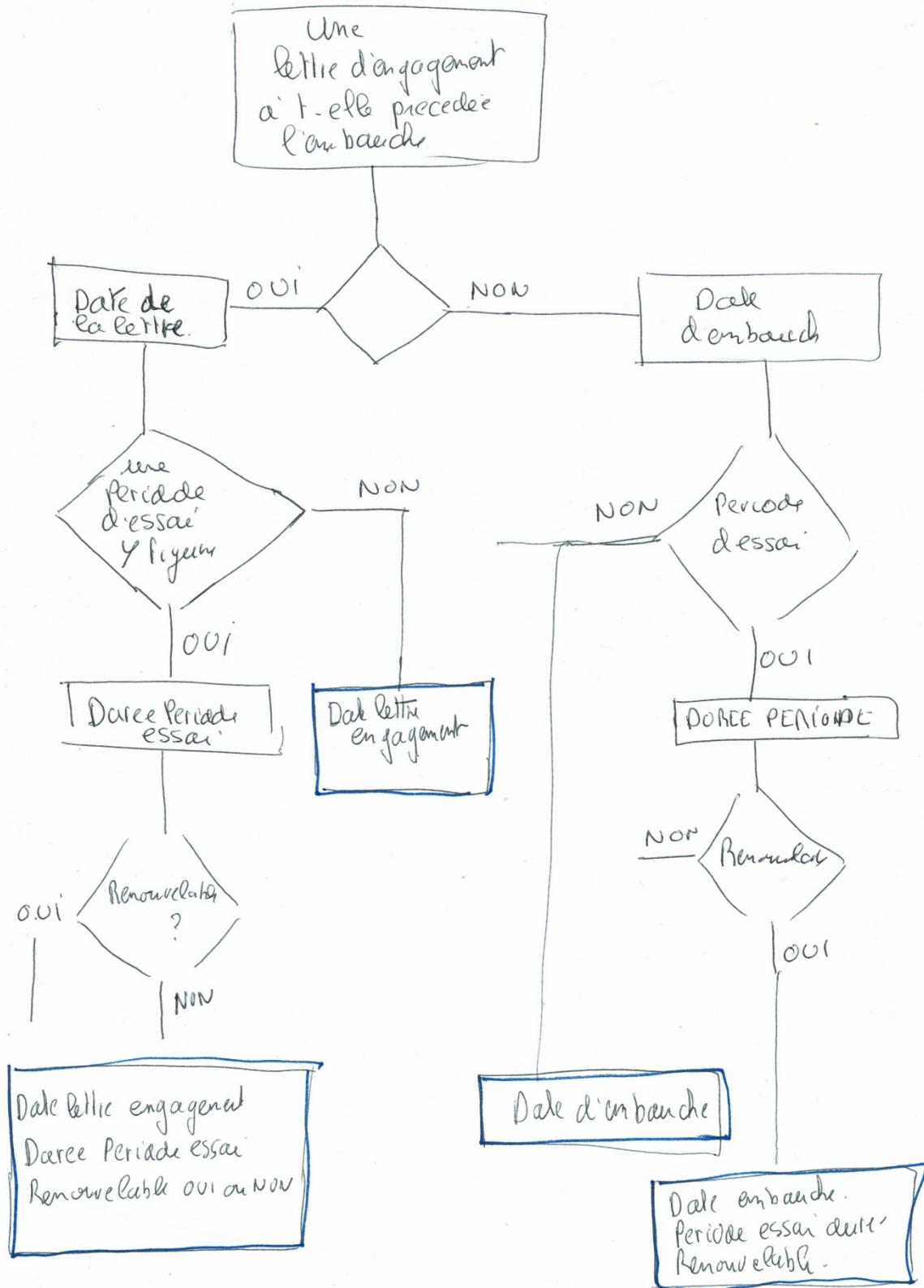
1-2 Période d'essai

Durée de la période d'essai {varPeriodeEssai}

La durée maximale de la période d'essai dépend de la durée du contrat :

- Pour un CDD inférieur ou égal à 6 mois, la période d'essai maximale est d'1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines.
- Pour un CDD supérieur à 6 mois, la période d'essai maximale est d'1 jour par semaine, dans la limite d'1 mois.

Ces durées sont applicables, que le salarié soit embauché à temps plein ou à temps partiel



ECRAN 5 - ECRAN LIEU DE TRAVAIL

OBJECTIF : Recueillir le **LIEU DE TRAVAIL**
Recueillir une adresse comme RESIDENCE SECONDAIRE

ANNONCE

Indiquez le lieu de travail et résidence secondaire éventuelle

CHAMPS

047 Lieu de Travail {varLieuxTravail}

048 Residence secondaire {varResidencessecondaire}

➔ CE QUI DEVRAIT DONNER SUR LE DOCUMENT PDF hors mise en forme

Article 3 - Lieu(x) habituel(s) de travail Le(s) lieu (x) de travail habituel du salarié est/sont :

Domicile du particulier employeur :

```
{varLieuxTravail}
```

Et/ou la résidence secondaire du particulier employeur)

```
{varResidencessecondaire}
```

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

ECRAN 6 - ECRAN FONCTIONS

OBJECTIF : Recueillir la FONCTION DE L'EMPLOYE
Déduire le DOMAINE d'ACTIVITE

ANNONCE

Pour déterminer l'emploi-repère du salarié, il convient de se référer à la grille de classification figurant à l'annexe 7 de la Convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

CHAMPS

049 si bouton cliqué	GARDE ENDANT	domaine	« ENFANT »
	AIDE A LA PERSONNE		« ADULTE »
	ENTRETIEN MENAGE		« ESPACES DE VIE »
	JARDINAGE BRICOLAGE		ENVIRONNEMENT EXTERNE
	COURS PARTICULIER		Environnement technique
	CHOIX		{varDomaine}
050 FONCTION DE L'EMPLOYE			
	CHOIX		{varFonction}

PRECISION

On obtient la FONCTION en répondant à un questionnaire

ACTIVITES COMPLEMENTAIRES

Il peut y en avoir plusieurs

Choix de la FONCTION

On peut avoir sur un écran

GARDE ENFANT - AIDE A LA PERSONNE – ENTRETIEN MENAGE - JARDINAGE BRICOLAGE

COURS PARTICULIER

AUTRES FONCTION (Liste déroulante)

Bouton cliquable

FONCTION CHOISIE

DOMAINE « ENFANT »

OUI

Entretenir le linge de l'enfant

OUI

Garde d'enfant(s) B Echelle 3

IF NON

Surveiller un ou plusieurs enfants
dans la réalisation des devoirs

OUI

Garde d'enfant(s) A Echelle 3

IF NON

Nettoyer les espaces de vie de l'enfant

OUI

Garde d'enfant(s) A Echelle 3

IF NON

S'occuper d'un ou de plusieurs enfants
de plus ou de moins de trois (3) ans

OUI

Garde d'enfant(s) A Echelle 3

IF NON

Baby-sitter Echelle 1

DOMAINE « ADULTE » AIDE A LA PERSONNE

Réaliser les gestes liés à la délégation des soins d'un employeur en situation de handicap	OUI	Assistant(e) de vie D Echelle 6
---	-----	---------------------------------

IF NON

ASSISTER - l'employeur dans la prise des repas - une tierce personne dans la réalisation des soins d'hygiène corporelle - l'employeur lors de ses transferts et déplacements - l'employeur lors de l'habillage	OUI	Assistant(e) de vie C Echelle 5
--	-----	---------------------------------

IF NON

Réaliser à la place de l'employeur la préparation de repas spécifiques	OUI	Assistant(e) de vie C Echelle 5
---	-----	---------------------------------

IF NON

Accompagner l'employeur dans : - la prise des repas - la réalisation des gestes d'hygiène corporelle - les transferts et les déplacements - l'habillage	OUI	Assistant(e) de vie B Echelle 4
---	-----	---------------------------------

IF NON

Effectuer et/ou accompagner l'employeur dans la préparation de repas spécifiques	OUI	Assistant(e) de vie B Echelle 4
---	-----	---------------------------------

IF NON

Assistant(e) de vie A Echelle 3

DOMAINE « ESPACES DE VIE » ENTRETIEN MENAGE

Surveiller et assurer une présence auprès
d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans OUI

Employé(e) familial(e) auprès
d'enfants Echelle 3

IF NON

Surveiller un ou plusieurs enfants
dans la réalisation des devoirs OUI

Employé(e) familial(e) auprès
d'enfants Echelle 3

IF NON

Effectuer les courses OUI

Employé(e) familial(e) B Echelle 2

IF NON

Préparer les repas courants OUI

Employé(e) familial(e) B Echelle 2

IF NON

Repasser le linge délicat OUI

Employé(e) familial(e) B Echelle 2

IF NON

Entretenir le linge OUI

Employé(e) familial(e) B Echelle 2

IF NON

Employé(e) familial(e) A Echelle 1

DOMAINE « ENVIRONNEMENT EXTERNE »

Effectuer des petits travaux de jardinage	OUI	Employé(e) d'entretien et petits travaux/Homme-Femme toutes mains B Echelle 2
---	-----	---

IF NON

Surveiller la propriété (habitation et dépendances) NON

OUI

Entretenir la propriété (habitation et dépendances) NON	Employé(e) d'entretien et petits travaux/Homme-Femme toutes mains A Echelle 1
---	---

OUI

Assurer des tâches complémentaires	NON	Gardien(ne) A Echelle 2
------------------------------------	-----	-------------------------

OUI

Gardien(ne) B Echelle 3

IF NON

AUTRES FONCTIONS

Enseignant (e) particulier (ère) (niveau élémentaire) A Echelle 6

Enseignant (e) particulier (ère) (niveau collège, lycée) B Echelle 7

Enseignant (e) particulier (ère) (niveau études supérieures) C Echelle 8

Accompagnateur (trice) /Personne de compagnie Echelle 2

Secrétaire particulier(ère) Echelle 3

Assistant(e) informatique A Echelle 6

Assistant(e) informatique B Echelle 7

→ CE QUI DEVRAIT DONNER SUR LE DOCUMENT PDF hors mise en forme

Article 4 – Nature de l'emploi et fonction

Le salarié occupe un emploi de le domaine {varDomaine}

de {varFonction}

Pour déterminer l'emploi-repère du salarié, il convient de se référer à la grille de classification figurant à l'annexe 7 de la présente convention collective

Les activités du salarié sont décrites dans la fiche de l'emploi-repère annexée au présent contrat dont un exemplaire est remis au salarié.

Le salarié est chargé des activités complémentaires suivantes :

- {varActivite}

ECRAN 7 – ECRAN DUREE DE TRAVAIL + LES HORAIRES DE TRAVAIL

OBJECTIF : Recueillir si la **DUREE DE TRAVAIL** est déterminée et connue
 Si oui recueillir cette donnée **DUREE DE TRAVAIL**
 Recueillir si les **HORAIRES DE TRAVAIL** sont déterminés à la rédaction du contrat
 Si oui recueillir cette donnée HORAIRES DE TRAVAIL

ANNONCE

Si le particulier employeur peut déterminer la répartition des jours et horaires de travail du salarié au moment de la conclusion du contrat

La durée de travail hebdomadaire de travail du jeune travailleur âgé de 16 à 18 ans ne peut pas excéder 35 heures.

CHAMP

Est-ce que la durée du Travail est déterminé		
051	OUI NON	Question
IF OUI		
le particulier employeur peut déterminer la répartition des jours et horaires de travail du salarié au moment de la conclusion du contrat.		
	OUI NON	
IF OUI		
HORAIRE DE TRAVAIL		
052	LUNDI HEURE ARRIVEE	
053	LUNDI HEURE DEPART	
054	calcul Durée présence réelle	calcul
055	TRAVAIL EFFECTIF	
056	Présence RESPONSABLE	
idem pour Mardi, mercredi....		
	IF NON	
057	Nombre heure travail effectif par semaine	{varNombreheureeffectif}
058	Nombre heure responsable	{varNombreheureresponsa
	...	
	IF NON	
Paragraphe a afficher :		
Comme convenu entre les parties, la durée de travail est dite « irrégulière» au sens de l'article 132 de la Convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. En cas de durée de travail irrégulière,		
059	MODE REMISE PLANNING	Main propre Courriel SMS {varTransmission}

➔ CE QUI DEVRAIT DONNER SUR LE DOCUMENT PDF hors mise en forme

Article 5 – Durée et Horaires de Travail

Lorsque le salarié a plusieurs particuliers employeurs, il s'engage à ne pas excéder la durée maximale de travail hebdomadaire prévue par la Convention collective

Articles 132, 133-1 et 134 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention relatif au travail régulier et irrégulier ainsi qu'à la durée maximale de travail hebdomadaire.

5-1 Durée déterminé ou irrégulière

1 - CAS TRAVAIL DUREE IRRÉGULIERE

Conformément à la définition prévue à l'article 132 de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

En cas de durée de travail irrégulière, la durée est comprise entre 0 heure et 48 heures maximum par semaine.

Dans ce cas, le particulier employeur informe par écrit dans le respect d'un délai de prévenance de 5 jours calendaires, des jours et des horaires de travail, en précisant les heures de présence responsable de jour le cas échéant.

Le planning sera remis au salarié par {varTransmission}

Le délai de prévenance ne s'applique pas dans des situations exceptionnelles imprévisibles et/ou en raison d'impératifs non constants s'imposant au particulier employeur

2 - CAS ou la durée est déterminée mais pas les jours et horaire

Le salarié effectue {varNombreheureeffectif} heures de travail effectif hebdomadaire, et s'y ajoutent le cas échéant {varNombreheureresponsable} heures de présence responsable de jour hebdomadaire

La répartition des jours et horaires de travail est indiquée par écrit dans un planning de travail remis au salarié dans le respect d'un délai de prévenance de 5 jours calendaires, sauf circonstances exceptionnelles (qui sont par nature imprévisible et/ ou résultent d'impératifs non constants s'imposant au particulier employeur)

Le salarié peut être amené à réaliser, sur demande du particulier employeur, des heures de travail au-delà de la durée de travail effectif hebdomadaire indiquée ci-dessus, dans la limite de la durée maximale de travail.

3 - CAS ou la durée est déterminée et les jours et horaire

Le salarié effectue {varHeureeffective} heures de travail effectif hebdomadaire, et s'y ajoutent le cas échéant {varHeureresponsable} les heures de présence responsable de jour

Les jours et horaires de travail sont les suivants :

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Heure d'arrivée							
Heure de départ							
Durée présence réelle							
Dont travail effectif							
Et présence responsable							

En cas de nécessité, les horaires de travail peuvent faire l'objet d'une modification d'un commun accord entre les parties.

Par ailleurs, le salarié peut être amené à réaliser, sur demande du particulier employeur, des heures de travail au-delà de la durée de travail effectif hebdomadaire indiquée ci-dessus.