

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.

ECRAN 8 - ECRAN HEURES RESPONSABLES

OBJECTIF : Recueillir si **HEURES DE PRESENCE RESPONSABLE** est déterminée et connue
Si oui recueillir cette donnée DUREE DE TRAVAIL
Déterminer la PHASE HORAIRE DE NUIT
Pour les ASSISTANT DE VIE C et ASSISTANCE DE VIE D Possible HEURES GARDE MALADE

ANNONCE

la présence de nuit ne peut être prévue sur plus de 5 nuits consécutives qu'à la demande écrite du salarié ou, avec son acceptation écrite, et dans le respect des règles du repos hebdomadaire, en réponse à des besoins spécifiques du particulier employeur nécessitant une présence la nuit en raison notamment de son état de santé et/ou de dépendance, son handicap, son âge, et/ou son isolement social et/ou familial

Les parties peuvent, le cas échéant, définir les durées des interventions, si celles-ci sont prévisibles. A défaut, elles pourront préciser le nombre et la durée des interventions dans le carnet de transmission.

CHAMP

060	SI	{varDomaine}			GARDE ENFANT	
					AIDE A LA PERSONNE	
	IF OUI					
	Déterminer Plage Horaire	Horaire de nuit				
061	PLAGE HORAIRE	HORAIRE DE NUIT			{varPlageHoraire}	
062	nombre habituel d'interventions au cours de la nuit				{varNombreinterventionNuit}	
	HORAIRE DE PRESENCE NUIT					
063	LUNDI HEURE ARRIVEE					
064	LUNDI HEURE DEPART					
		IF HEURE ENTRE{varPlageHoraire}				
	Présence Nuit	calcul				
	Présence RESPONSABLE	autre			{varHeureResponsable}	
	idem pour Mardi, mercredi....					
	SI	{varFonction}			ASSISTANT DE VIE C	
					ASSISTANT DE VIE D	
065	HEURES GARDE MALADE DE NUIT					
	IF OUI					
066	LUNDI HEURE ARRIVEE					
067	LUNDI HEURE DEPART					
	idem pour Mardi, mercredi....					

PRECISION

La plage horaire de nuit est de 20h et 6h30

Mais peut être modifié de dans la limite 1h30 sans dépassé 12 h de travail

Les heures garde malade de nuit sont facultatif et seulement pour ASSISTANT DE VIE C et D

➔ CE QUI DEVRAIT DONNER SUR LE DOCUMENT PDF

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

5-2 Heures de Présence responsable jours

Il est possible de prévoir l'inscription de ces heures de présence responsable de jour, dans le carnet de transmission. Les horaires de la présence responsable de jour peuvent être indiqués dans un planning remis au salarié.

Le salarié est amené à réaliser des heures de présence responsable de jour, sur les jours suivants :

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Heure début							
Heure fin							

Les heures de présence responsable de jour sont celles durant lesquelles le salarié peut utiliser son temps pour lui tout en restant vigilant. Une heure de présence responsable de jour équivaut aux 2/3 d'une heure de travail effectif. Pour le calcul de la durée de travail effectif hebdomadaire, les heures de présence responsable de jour sont prises en compte après leur conversion en heures de travail effectif

5-3 Heures de Présence nuit

Articles 137-2 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.

Le salarié est amené à réaliser des heures de présence de nuit. Dans ce cadre, le salarié est dans l'obligation de dormir sur place, dans des conditions décentes au sein d'une pièce séparée.

Les parties ont convenu de la plage horaire de la nuit, suivante :

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Heure début							
Heure fin							

Ces heures de présence de nuit peuvent s'ajouter à des heures de jour prévues à l'article 6 du présent contrat.

Il est précisé que le temps de la présence de nuit n'est pas pris en compte pour déterminer la durée de travail effectif hebdomadaire.

Il est possible de prévoir l'inscription des heures de présence de nuit dans le carnet de transmission.

5-4 Nombre d'intervention nuit

Les parties conviennent d'un commun accord que le salarié pourra, sauf nécessité imprévue ou inhabituelle, être amené à intervenir habituellement {varNombreinterventionnuit} fois au cours de la nuit.

Si toutes les nuits, le salarié est amené à intervenir au moins 4 fois, les heures de présence de nuit sont requalifiées en heures de travail effectif et le contrat de travail fera l'objet d'un avenant.

5-5 Horaire garde malade

Le salarié est amené à réaliser des heures de garde malade de nuit. Dans ce cadre, le salarié est tenu de rester à proximité du malade et ne dispose pas d'une pièce séparée.

Les heures de garde malade de nuit ne sont pas compatibles avec un emploi de jour à temps complet (40 heures par semaines).

	Lundi soir	Mardi soir	Mercredi soir	Jeudi soir	Vendredi soir	Samedi soir	Dimanche soir
Heure début							
Heure fin Lendemain matin							
Total heures							

Dans la limite maximale de 12 heures consécutives

Il est précisé que les heures de garde malade de nuit visées sont des heures de travail effectif et sont rémunérées sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail

ECRAN 9 - ECRAN REPOS HEBDOMADAIRE et Jours feries CONGES PAYES

OBJECTIF : Recueillir la **DATE DU REPOS HEBDOMADAIRE**
 Savoir la **MODALITE COMPENSATOIRE** en cas de jours repos travaillé
 Recueillir les **JOURS FERIES**
 Recueillir si les **congés payés sont payé avec les 10 %**

ANNONCE

Au repos hebdomadaire, s'ajoute le repos quotidien obligatoire de 11 heures.

PRECISION

Il doit être tenu compte des horaires travaux pour fixer un jour de repos

Le jeune travailleur âgé de 16 ans à 18 ans, a droit à 36 heures consécutives de repos par semaine, dimanche inclus.

Attention Pour les jours fériés :

Si le travail a lieu dans certains départements 57 – 67 - 68 il y a 2 jours fériés supplémentaires

Si le travail a lieu dans les DOM TOM (hors métropole) il y a 1 jour supplémentaire

Nous pouvons en un sens regrouper les informations à obtenir sur un même écran

Repos hebdomadaire jours férié et congé, peut être en affichage en affilage

CHAMP

068 JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE

{varJoursrepos}

IF

Employé est agé entre 16 et 18 ans
(champs 031) Date contrat - champs031

{varJoursrepos}

"= DIMANCHE"

069 MODALITE EN CAS DE JOUR DE REPOS TRAVAILLE

choix

{varCompensationRepos}

rémunéré au taux horaire normal majoré de 25 %

choix 1

récupéré par un repos équivalent majoré en temps de 25 %

choix 2

070 Le 1er Mai

choix

{var1mai}

chômé

choix 1

travaillé

choix 2

CHOIX DES JOURS FERIES ORDINAIRE TRAVAILLES

choix

{varJoursferie}

1er janvier

Vendredi Saint

IF Champs08

68

67

57

Lundi de Pâques

8 mai

Jeudi de l'Ascension

Lundi de Pentecôte

Abolition de l'esclavage

IF Champs08 <> 01 à 95

14 juillet

15 août

1er novembre

11 novembre

25 décembre

26 décembre

IF Champs08

68

67

57

Est-ce que l'emploi est déclaré au CESU

071

OUI

NON

{varCongePaye}

IF OUI

Question

choix

Le salaire mensuel brut du salarié est majoré de 10 % au titre des congés payés.

choix 1

Les congés payés sont rémunérés lors de leur prise

choix 2

{varCongePaye}

IF NON

Resultat : Pas de
pragraphe

➔ CE QUI DEVRAIT DONNER SUR LE DOCUMENT PDF

Article 6 - Repos hebdomadaire

Article 46 du socle commun et article 138 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective

La période de repos hebdomadaire est fixée le {varJoursrepos} (le dimanche, de préférence).

La période de repos hebdomadaire peut exceptionnellement être travaillée, à la demande du particulier employeur et avec l'accord écrit du salarié.

Sans cumul de la rémunération et la récupération de la période de repos hebdomadaire travaillée, les parties conviennent alors que le travail la période de repos hebdomadaire est {varCompensationRepos}

Les parties peuvent modifier la modalité choisie durant la relation de travail, par un avenant écrit

Article 7 – Jours fériés

Article 47 du socle commun et article 139 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective

Les jours fériés ordinaires travaillés sont, le cas échéant, les suivants

{varJoursferie}

Le jour férié chômé qui tombe un jour habituellement travaillé par le salarié est rémunéré.

En contrepartie du travail un jour férié ordinaire, le salarié perçoit, au titre des heures effectuées, une rémunération majorée de 10 % calculée sur la base du salaire habituel fixé au présent contrat.

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. Le chômage d'un jour férié ordinaire tombant un jour habituellement travaillé, ouvre droit au maintien de la rémunération brute habituelle, si le salarié a travaillé pour le particulier employeur, le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Article 8 – Congés Payés

Articles 48 et 48-I du socle commun et article 140-I du socle spécifique « salarié du particulier employeur »

Le salarié bénéficie de congés payés conformément aux dispositions de la convention collective

En cas de multi-emplois, le salarié informe chaque particulier employeur des dates des congés fixées avec chacun d'eux.

Les parties s'accordent dans la mesure du possible, sur la date des congés payés. À défaut d'accord entre elles, la date des congés est fixée par le particulier employeur, sous réserve du respect d'un délai de prévenance minimal de deux mois.

La période de référence pour la prise du congé principal acquis est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année en cours.

Dans le cas où le salarié est déclaré par le biais du CESU, il est expressément convenu entre les parties que {varCongePaye}

Lorsque le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés au cours de la période de référence visée à l'article 48-1-1-1 du socle commun de la convention collective, il est possible de lui accorder des congés complémentaires non rémunérés pour lui permettre de bénéficier d'un repos annuel de 30 jours ouvrables.

ECRAN 10 – ECRAN ABSENCES

OBJECTIF : Recueillir si la gestion des ABSENCES SALARIE
 Recueillir le traitement des ABSENCES EMPLOYEUR

ANNONCE

Le particulier employeur peut inscrire au contrat les périodes d'absences qui libère le salarié d'engagement et ne donne droit à rémunération.

Il s'agit par exemple : Cure thermale, Vacances scolaire de la Toussaint zone A, Week end de Pâques vendredi saint à Lundi Pâques inclus, Hospitalisation, Vacances scolaire, Séjours linguistique

A vous d'adapter les périodes prévisibles à inscrire aux contrats

PRECISION

Le paragraphe

Dans le cas d'une garde partagée, en cas d'accident du travail, la déclaration est réalisée par le particulier employeur au domicile duquel l'accident s'est produit. Lorsque l'accident survient entre les domiciles des deux particuliers employeurs, ceux-ci s'entendent pour que l'un d'entre eux établisse la déclaration d'accident du travail. À défaut d'accord, le domicile le plus proche du lieu de l'accident est pris en compte pour déterminer le particulier employeur ayant en charge l'établissement de la déclaration d'accident de travail.

Ne doit être que s'il a une co-employeur et si le domaine ENFANT est sélectionné

CHAMP

S'agit-il d'une garde partagée

072 OUI NON

IF OUI {varAbsencePartage}

Dans le cas d'une garde partagée, en cas d'accident du travail, la déclaration est réalisée par le particulier employeur au domicile duquel l'accident s'est produit. Lorsque l'accident survient entre les domiciles des deux particuliers employeurs, ceux-ci s'entendent pour que l'un d'entre eux établisse la déclaration d'accident du travail. À défaut d'accord, le domicile le plus proche du lieu de l'accident est pris en compte pour déterminer le particulier employeur ayant en charge l'établissement de la déclaration d'accident de travail.

IF

{varTransmission} #0

073 Absences Programmées du particulier employeur

entrer ligne par ligne {varAbsenceEmployeur}

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

Article 9 – Absences du Salarié et Absence du Particulier employeur

Article 49 du socle commun et article 141-I du socle spécifique « salarié du particulier employeur »

9-1 Absences du salarié

Toute absence doit être justifiée et le cas échéant autorisée par le particulier employeur.

Toute absence du salarié doit être justifiée, le salarié s'engage à prévenir dès que possible le particulier employeur.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, le salarié devra lui transmettre son arrêt de travail dans les 48 heures, sauf circonstances exceptionnelles.

Dans le cas d'une garde partagée, en cas d'accident du travail, la déclaration est réalisée par le particulier employeur au domicile duquel l'accident s'est produit. Lorsque l'accident survient entre les domiciles des deux particuliers employeurs, ceux-ci s'entendent pour que l'un d'entre eux établisse la déclaration d'accident du travail. À défaut d'accord, le domicile le plus proche du lieu de l'accident est pris en compte pour déterminer le particulier employeur ayant en charge l'établissement de la déclaration d'accident de travail.

Une copie de la déclaration d'accident de travail est remise par le salarié à l'autre particulier employeur.

9-1 Absences du Particulier Employeur

Article 142 du socle spécifique « salarié du particulier employeur de la convention collective

Le contrat de travail est suspendu durant les périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur. Ces périodes se décomptent du temps de travail effectif et sont déduites de la rémunération mensuelle versée au salarié. Toutefois, elles sont prises en considération pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Les parties conviennent expressément que les périodes suivantes ne sont pas travaillées par le salarié et que ce dernier est libre de tout engagement

{varAbsenceEmployeur}

Les heures non effectuées au cours de ces périodes seront déduites du salaire mensuel.

Les périodes d'absences ou d'indisponibilités du particulier employeur, non prévues contractuellement ne sont pas considérées comme des congés pour convenance personnelle du salarié au sens de l'article 48-2-1 du socle commun de la présente convention collective.

ECRAN 11 – REMUNERATION

OBJECTIF : Recueillir REMUNERATION
Recueillir LES INDEMNITES

ANNONCE

PRECISION

CHAMP

073 Date Versement de la rémunération {varDateRemuneration}

074 Salaire brut horaire
ne peut etre inférieur au smic 11,54 {varSalaireBrut}

075 Rémunération majorée de 10 % de congé payé

OUI NON

IF OUI

{varRemunerationCP}

{varSalaireBrut} x0,1 = {varSalaireBrutCP}

075 IF

{varTransmissi} # 0

Paragraphe a afficher sur le contrat

Le salaire mensuel brut du salarié est calculé en fonction du nombre d'heures de travail effectif réalisées dans le mois

Salaire Brut

{varSalaireBrut}

IF NON

Paragraphe a afficher sur le contrat

Lorsque la durée du travail hebdomadaire est régulière, le particulier employeur mensualise le salaire selon la méthode suivante :
Salaire horaire brut x nombre d'heures de travail hebdomadaire x 52

{varMensuelBrut} = varSalaireBrut x {varNombreheureeffectif} x 52/12

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

Article 10 – Rémunération et Indemnité

Article 144 et 156 du socle spécifique « salarié du particulier employeur de la convention collective et annexe 6 ou avenant de la convention collective en vigueur.

Le salaire horaire prévu au contrat ne peut être inférieur ni au salaire horaire minimum conventionnel, ni au salaire horaire minimum de croissance en vigueur

10-1 Rémunération

La rémunération est versée sauf circonstance exceptionnelle, au salarié à la date du **{varDateRemuneration}**

Le salaire horaire brut du salarié est fixé à **{varSalaireBrut}** €, en vigueur à la date du contrat.

Ce salaire horaire brut tiendra compte de 10 % au titre de majoration d'indemnité congé payé, il est sera porté à **{varSalairebrutCP}**

CAS irrégulier

Lorsque la durée du travail est irrégulière, le salaire est calculé à partir du salaire horaire brut, en fonction du nombre d'heures de travail effectif décomptées dans le mois.

CAS travail régulier

Articles 146-I et 147 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective

Lorsque la durée du travail hebdomadaire est régulière, le particulier employeur mensualise le salaire selon la méthode suivante :

Salaire horaire brut x nombre d'heures de travail hebdomadaire × 52 semaines/12 mois

Le salaire mensuel brut du salarié s'élève à. **{varMensuelBrut}** €, en vigueur à la date de signature du présent contrat

10-2 Rémunération ou récupération des heures supplémentaires

Articles 147 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective

Les parties ont convenus que les heures supplémentaires dans **{varNbHeureCompense}**

seront rémunéré, le reliquat des heures compensées.

Les heures de travail excédant une durée hebdomadaire de 40 heures sont :

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

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;

Les dates de prise du repos compensateur sont fixées d'un commun accord, ou, à défaut, par le particulier employeur.

Les parties s'entendent à pouvoir modifier la modalité choisie durant la relation de travail, par un avenant écrit au contrat de travail.

Cas où la durée du travail est régulière,

Le nombre d'heures de travail mensuel se calcule comme suit :

$$(\text{Salaire horaire brut non majoré} \times \text{nombre d'heures de travail par semaine dans la limite de 40 heures} \times 52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois}) + (\text{Salaire horaire brut majoré} \times \text{nombre d'heures supplémentaires rémunérées} \times 52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois})$$

IF {varHeureResponsable}

10-3 Rémunération des heures de présence responsable de jour

Articles 137-1 et 148 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective

Une heure de présence responsable de jour équivaut aux 2/3 d'une heure de travail effectif rémunérée sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail.

Les heures de présence responsable de jour sont requalifiées et rémunérées en heures de travail effectif, si le salarié est amené à intervenir de manière récurrente.

Ces heures sont prises en compte pour calculer le salaire mensuel brut global

IF {varHeureResponsable}

10-4 Rémunération des heures de présence responsable de nuit

Articles 137-2 et 149 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective

Une indemnité s'ajoute au salaire mensuel brut global calculé ainsi : indemnité forfaitaire par nuit x nombre de nuits

La présence de nuit est rémunérée par une indemnité forfaitaire :

(salaire horaire brut x $\frac{1}{4}$ x plage horaire de nuit) ou (salaire horaire brut x $\frac{1}{3}$ x plage horaire de nuit)

Cette indemnité est égale à **{varIndeminiteHPNuit} €** brut par nuit lorsque le salarié est appelé à intervenir moins de 2 fois au cours de la nuit le montant ne peut pas être inférieur à $\frac{1}{4}$ du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.

Cette indemnité est égale à **{varIndeminiteHPNuit2} €** brut par nuit lorsque le salarié est appelé à intervenir 2 ou 3 fois au cours de la nuit. le montant ne peut pas être inférieur à $\frac{1}{3}$ du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. (salaire horaire brut x $\frac{1}{3}$ x plage horaire de nuit)

Si certaines nuits, le salarié est appelé à intervenir au moins 4 fois l'indemnité due pour la durée d'intervention correspond au salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente, sur la base de son salaire horaire contractuel. L'indemnité forfaitaire pour la présence de nuit restante est égale à $\frac{1}{3}$ du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.

10-3 Indemnités et prestations en nature

Articles 57, 58 et 59 du socle commun et articles et articles 151, 155, 156 et 157 du socle spécifique « salarié du particulier employeur »

Le cas echeant si les variable sont remplies

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 **{varIndeminiteKm}**

En cas de conduite d'un véhicule dans le cadre des fonctions décrites au présent contrat, le salarié perçoit un supplément de rémunération prenant la forme **{varSupplementConduiteChoix}** d'un montant de **{varSupplementConduite}**

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

- Repas **{varRepas}** € par jour travaillé

Sauf si le repas est fourni au salarié par le particulier employeur par nécessité de l'emploi, la valeur journalière du repas ne sera pas déduite de sa rémunération nette

- Logement **{varLogement}** € par mois

Le particulier employeur prendra en charge, sur présentation des justificatifs, **{varTransport}** % des frais d'abonnement aux transports en commun engagés par le salarié pour se rendre de son

domicile à son lieu de travail. Si le salarié utilise ce mode de transport pour se rendre sur son lieu de travail.

ECRAN 12 – ECRAN INFORMATIONS A CONSIGNER

OBJECTIF : Recueillir des informations à faire figurer au contrat

ANNONCE

Les parties peuvent envisager certaines règles particulières adaptées à leur situation en prévoyant les activités conseillées ou à proscrire, l'utilisation d'un carnet de transmission, des personnes à contacter en cas d'urgence dans un ordre, etc

Les parties peuvent prévoir certaines règles particulières adaptées à leur situation : règles de sécurité relatives au logement, aux déplacements de la personne accompagnée, les allergies ou régime alimentaire, etc

PRECISION

Il s'agit beaucoup de texte libre

CHAMP

085	le salarié est amené à conduire un véhicule pour la réalisation de ses activités profess					
		OUI	NON			
	IF OUI					
086	Nom et adresse de l'assurance			{varAssuranceAuto}		
087	Police d'assurance			{varPoliceAssuranceAuto}		
088	Description logement			{varLogementDescrit}		
089	Nom enfant			{varNomEnfant}		
90	Mesures de sécurité particulières à respecter			{varMesureSecurite}		
100	Consignes particulières pour la garde ou l'accompagnement					
					{varConsigne}	

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

Article 11 – Informations diverses

SI VARIABLE REMPLIES

- Conduite de véhicule

En cas de conduite d'un véhicule pour la réalisation des activités professionnelles du salarié, le particulier employeur s'assure qu'il est titulaire du permis de conduire et d'une attestation d'assurance en cours de validité en cas d'usage du véhicule du salarié.

Le salarié fournit annuellement une copie des documents justificatifs permettant au particulier employeur de procéder aux vérifications énoncées précédemment et informe le particulier employeur de toute modification.

Le salarié doit informer sans délai par écrit si son permis de conduire a été suspendu ou retiré.

A la date de signature du contrat, l'assurance automobile du salarié est enregistrée sous le nom et adresse suivants : {varAssuranceAuto} et est référencée sous le N° de police ci-dessous indiqué : {varPoliceAssurance}

- Logement

Le logement mis à disposition du salarié pour l'exercice de ses fonctions énumérées au contrat, et durant l'exécution de ce contrat est :

{varLogementDescrit}

- Garde d'enfant ou cours particulier

Nom de l'enfant ou des enfants concernés

{varNomEnfant}

- Mesures de sécurité particulières à respecter

{varMesureSecurite}

- Consignes particulières pour la garde ou l'accompagnement

{varConsigne}

Article 12 - Rupture du contrat de travail

Toute rupture du présent contrat en dehors de la période d'essai est soumise aux règles définies aux articles 63 et suivants ainsi que les articles 161 et suivants de la convention collective nationale applicable.

Article 13 – Engagement et prévoyance.

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

Toutes modifications doivent faire l'objet d'un avenant écrit et co-signé.

Les institutions compétentes en matière de retraite et de prévoyance sont :

- Ircem AGIRC / ARRCO 261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex

- Ircem prévoyance 261 avenue des Nations-Unies – BP 593 – 59 060 ROUBAIX Cedex

Article 14 - Confidentialité

Les parties s'engagent à conserver confidentielles les informations personnelles transmises entre elles, à ne pas divulguer les éléments d'informations personnelles et à prendre les mesures nécessaires pour garantir cette confidentialité.