

## Le contrat de travail de la garde à domicile

### Description

L'embauche d'une garde d'enfant à domicile (différente du [contrat de travail de soutien scolaire à domicile](#)) est conditionnée dans certains cas à [demande d'agrément pour une prestation de service](#), par la signature d'un [contrat de travail](#) dont la nature ([CDI](#) ou [CDD](#)), et varie en fonction du besoin du parent, parfois il peut paraître aussi intéressant de faire appel à des étudiants par un [contrat de travail étudiant](#)

C'est le statut de **particulier employeur** qui s'applique au parent qui signe le contrat de travail avec une nounou, ou une [assistante maternelle](#) qui devient de la sorte son employé(e) à domicile.

Pour ces raisons, ce contrat est soumis aux dispositions de la **Convention collective nationale des salariés du particulier employeur** et au Code du Travail, dispositions qui gouvernent : les formalités entourant sa signature, sa nature/son type, les modalités de sa période d'essai, son contenu et les conditions de son éventuelle modification, de son [licenciement](#) .

**A noter** : une modification des conditions de travail nécessite un [avenant au contrat de travail de nounou](#) ou un [avenant au contrat de prestation de service](#), selon l'élément contractuel visé.

[Modèle de contrat de travail](#)

## Formalités d'embauche de la garde d'enfant

L'accord d'embauche entre parent employeur et garde d'enfant est établi **par écrit** : en signant un contrat de travail avec la nounou, le parent employeur confirme l'engagement passé avec une candidate retenue à l'issue d'un processus de recrutement.

Ce contrat est rédigé et signé soit :

- Au moment même de l'embauche ;
- À la fin de la période d'essai au plus tard.

Dans le cas où le contrat n'est rédigé qu'à la fin de la période d'essai, une **lettre d'embauche** doit déjà être établie lors de l'engagement, elle précise les conditions générales de l'embauche dont la période d'essai.

Attention cependant, la lettre d'embauche a une valeur contractuelle obligatoire : ne pas la respecter – notamment en n'embauchant pas la nounou comme prévu et/ou aux conditions stipulées – expose le parent employeur à des poursuites et condamnations judiciaires.

Le contrat de travail, en garde à domicile, tout comme [le contrat de travail de l'assistante maternelle](#) sont une **obligation légale** si l'enfant a :

- Moins de 6 ans (et donc que l'employeur dépend de Pajemploi) ;
- Plus de 6 ans (mais que l'employeur dépend encore de Pajemploi) ;
- Plus de 6 ans (et que l'employeur dépend du CESU suite à un [contrat de travail CESU](#)), à partir du moment où la nounou est employée à domicile plus de 8h hebdomadaires.

## Contenu du contrat de travail de la nounou

Le contrat de travail de la nounou permet de préciser le contenu du « poste » de garde à domicile, les droits et devoirs de la nounou, notamment :

- les horaires de la nounou à domicile (sans contrat de travail, la garde à domicile sera présumée travailler à [temps plein](#), même si ce n'est pas le cas) ;
- les tâches demandées (amener les enfants à l'école, aide pour les devoirs etc) ;
- la rémunération de la garde d'enfant à domicile ;
- le mode de rémunération des congés payés ;
- les congés supplémentaires éventuels ;
- etc.

**Zoom** : En cas de doute lors de la rédaction du contrat, vous pouvez recourir aux services de LegalPlace. En effet, nous mettons à votre disposition [un modèle de contrat de travail](#), respectant toutes les réglementations en vigueur. Vous pouvez également ajouter des clauses personnalisées, grâce à un questionnaire à remplir en

ligne.

Il est important de noter qu'un contrat de travail de nounou à domicile peut également se révéler extrêmement utile pour désamorcer les conflits. En effet, **tout ce qui y est écrit est supposé accepté par la nounou** : par exemple, les congés payés par anticipation, la déduction des avantages en nature, les heures de présence responsable, etc.

Le contenu et les mécanismes du contrat sont susceptibles d'évoluer en cas de changement de dispositions le concernant dans :

- le Code du travail ;
- la convention collective des salariés du particulier employeur.

A noter qu'en cas de changement (exemple : évolution du salaire minimum), **celui-ci est d'application immédiate**. Pour cette raison, le parent employeur doit toujours suivre l'évolution du "statut" d'employé(e) à domicile qui est celui de la garde d'enfant.

## Les clauses du contrat de travail de la nounou

Le contenu du contrat de travail sert à organiser les modalités de la garde d'enfant **dans tous ses détails**. C'est la lecture des dispositions de la convention collective des salariés du particulier employeur qui doit guider le parent employeur dans la rédaction du contrat de travail d'employé à domicile qu'il entend proposer à la garde d'enfant.

Cette convention comporte :

- l'indication des mentions à faire figurer dans le contrat ;
- les principaux éléments du statut d'employé à domicile dont ceux relatifs à la durée du travail et à l'organisation des horaires.

Selon cette convention collective, les **principales mentions à faire figurer** au sein du contrat de travail de la nounou sont ainsi :

--	--

<b>Nature de l'emploi occupé, sa qualification et la date d'embauche</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pour déterminer la dénomination et le niveau de l'emploi occupé, se référer à la grille de classification de la convention collective (art.2).</li></ul>
<b>Descriptif précis des tâches de la garde d'enfant</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Par exemple : préparation des repas des enfants (selon d'éventuelles consignes), promenade des enfants (fréquence, lieu, consignes), toilette des enfants (fréquences, consignes) etc.</li></ul>
<b>Règles de conduite de la garde d'enfant vis-à-vis des enfants</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Un énoncé des directives, limitations et interdictions relatives aux conditions dans lesquelles les enfants doivent être gardés.</li><li>• Par exemples : interdiction générale de fumer dans l'appartement/la maison, interdiction d'utiliser la ligne téléphonique et/ou Internet de la maison à des fins personnelles, interdiction de recevoir des visites privées au domicile des parents, etc.</li></ul>
<b>Informations relatives à l'éventuelle période d'essai</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Préciser l'existence de la période, sa durée, sa possibilité de renouvellement (art. 8 de la convention collective).</li></ul>

<p><b>Informations relatives à la durée du travail</b></p>	<p>Préciser, en se référant aux articles 6, 15 et 18 de la convention collective, les données relatives au temps de travail de la garde d'enfant dont les :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Volume : <a href="#">temps complet</a> ou temps partiel, nombre d'heures à la semaine et/ou au mois et indication d'une éventuelle durée minimale ;</li> <li>• Organisation et répartition des horaires sur les jours de la semaine : plannings <b>réguliers</b> (sans variation d'une semaine à l'autre), ou <b>irréguliers</b> (avec variations à indiquer, et délai de prévenance) ;</li> <li>• Heures de présence responsable (oui ou non et combien?) ;</li> <li>• Présence de nuit (oui ou non, combien et comment?) ;</li> <li>• Garde de nuit d'enfant malade (oui ou non et comment?) ;</li> <li>• Repos hebdomadaire (quand et comment?) ;</li> <li>• Jours fériés (liste des jours éventuellement chômés et payés hors le 1er mai) ;</li> </ul>
<p><b>Informations relatives au lieu de travail, et à son éventuelle fixité</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Préciser si la garde des enfants s'effectue toujours à la même adresse ou non (cas des vacances ou des résidences secondaires et/ou multiples) ;</li> </ul>
<p><b>Détails concernant la rémunération perçue</b></p>	<p>Il conviendra de décomposer le salaire en :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salaire de base ;</li> <li>• Mensualisation (oui ou non ?) ;</li> <li>• Ancienneté, principe de la prime (art. 9 et 20 de la convention collective)</li> <li>• Avantages en nature, indication des avantages (repas et/ou logement, vêtements de service, etc.), et si logement : énoncé des règles d'hygiènes et d'utilisation ;</li> <li>• Éléments spécifiques et/ou majorations (présence responsable, conduite de véhicule) ;</li> <li>• Remboursement de frais (Pass Navigo en région parisienne ou autres, prise en charge obligatoire de 50 % de l'abonnement aux transports publics) ;</li> </ul>

<b>Congés payés</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Principe et organisation.</li></ul>
<b>Clause relative à la confidentialité/discrétion demandée à la nounou</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Il s'agit d'une clause imposant non divulgation à des tiers de tout ce qui est relatif à la vie de la famille et tout ce que la garde d'enfant a pu entendre et/ou observer la concernant.</li></ul>
<b>Noms et coordonnées des caisses de retraite et de prévoyance</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• IRCEM, 261 Avenue des Nations-Unies 59672 ROUBAIX Cedex 1</li></ul>
<b>Convention collective applicable</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Convention collective nationale des salariés du particulier employeur, brochure JO N° 3180</li></ul>