

Contrat de travail d'une nounou à domicile

Description

Pour embaucher une aide à domicile, il est nécessaire d'établir un [contrat de travail](#) de nounou à domicile. Le particulier employeur doit veiller à inscrire toutes les mentions obligatoires dans le contrat de travail. Le contrat peut être conclu pour une durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI).

[Modèles de contrats de travail CDD/CDI pour garde à domicile](#)

Qu'est-ce qu'un contrat de travail de nounou à domicile ?

Un contrat de travail de nounou à domicile est un contrat conclu entre un **particulier employeur et un employé à domicile** pour la garde d'enfants.

L'établissement à l'écrit d'un [contrat de travail de garde à domicile](#) entre les deux parties est obligatoire. Par ailleurs, L'employeur doit rédiger autant de contrats qu'il y a d'enfants à garder même si l'employé travaille pour la même famille.

Avant la signature du contrat, le particulier employeur peut **conclure une promesse d'embauche** avec l'employé. Il s'agit plus exactement d'un « engagement réciproque ».

Quel type de contrat de travail choisir ?

Le contrat de travail de nounou à domicile peut être conclu pour une **durée indéterminée (CDI) ou pour une durée déterminée (CDD)**.

En principe, le contrat de travail est conclu par défaut pour une durée indéterminée. Le contrat peut également être conclu pour une durée déterminée.

Cependant, la conclusion d'un [contrat de travail à durée déterminée \(CDD\)](#) n'est possible que dans les cas prévus par la loi.

En effet, le **CDD pour l'embauche d'une nounou à domicile** peut être conclu dans

les cas suivants :

- Absence de l'assistante maternelle pour maladie ou maternité, dans ce cas le CDD ne pourra être établi que pour une durée maximum de 18 mois ;
- L'employeur est lui-même en CDD, dans ce cas le CDD ne pourra être établi que pour une durée maximum de 18 mois ;
- Attente d'une autre nounou qui travaillera en CDI, dans ce cas le CDD ne pourra être établi que pour une durée maximum de 9 mois ;
- Certitude de ne plus avoir besoin de nounou à la [fin du CDD](#), dans ce cas le CDD ne pourra être établi que pour une durée maximum de 24 mois.

Par ailleurs, le contrat de travail peut être conclu à temps partiel ou à temps complet.

Comment rédiger un contrat de travail de nounou ?

Le contrat de travail est régi par les dispositions du Code du travail et de la convention collective des salariés du particulier employeur.

Ainsi, lors de la rédaction du contrat de travail, l'employeur doit veiller à **inscrire les informations suivantes** :

- Identité du parent employeur ;
- Nature de l'emploi occupé ;
- Descriptif précis de la tâche réalisée ;
- Règles de conduite de la garde d'enfant ;
- Période d'essai ;
- Durée du travail ;
- Lieu de travail ;
- Détails de la rémunération ;
- Congés payés ;
- Règles de confidentialité/discrétion ;
- Noms des caisses de retraite et de prévoyance ;
- Convention collective applicable (Convention collective nationale des salariés du particulier employeur, brochure JO N° 3180).

Zoom : Si vous souhaitez conclure un contrat de travail pour garde à domicile il faut **respecter un certain formalisme et inclure des mentions obligatoires**. Pour alléger vos démarches et éviter toute erreur de rédaction, **LegalPlace** vous propose des [modèles de contrat de travail](#) ! Il suffit de remplir un questionnaire puis un contrat adapté et personnalisé sera rédigé.

Identification du parent employeur

Le contrat de travail de garde à domicile devra indiquer de façon claire les noms et prénom des parents employeurs.

Cependant en cas de séparation ou de divorce, il pourra être difficile de préciser celui-ci. Le contrat de travail devra alors comporter soit :

- En cas de garde partagée, les noms des deux parents ainsi que la date et le numéro de la décision de justice prévoyant la garde partagée ;
- En cas de garde exclusive, le nom et prénom du parent ayant la garde ainsi que la date et le numéro de la décision de justice lui accordant la garde exclusive.

Nature de l'emploi occupé

Le contrat de travail devra non-seulement comporter **la dénomination précise de la nature de l'emploi occupé**, mais également une indication du niveau de celui-ci, ainsi que **la qualification de l'employé** et la date d'embauche.

Afin de connaître la dénomination de l'emploi (exemple, « employé familial auprès d'enfants »), l'employeur pourra se référer à **la grille de classification de la convention collective** ([art. 2](#)). Il en ira de même pour le niveau de la fonction occupée : "niveau 2" au minimum quand il s'agit de fonctions exercées au contact d'enfants.

Description précise de la tâche exercée et des consignes à respecter

Les tâches accomplies par la nounou devront être **décrites et encadrées avec précision** dans leurs moindres détails : pour chaque tâche, l'employeur devra ainsi détailler la nature de la tâche, la fréquence de celle-ci, ainsi que les consignes à respecter durant son exécution.

Par exemple : récupérer l'enfant à l'école une fois par semaine, exclusivement en voiture, puis l'emmener à son cours de théâtre.

Attention, seules les tâches ainsi que les conditions d'exécution inscrites au contrat de travail pourront être opposables à la nounou en cas de litige.

contrat de travail de garde à domicile devra également **détailler les consignes à faire respecter par la garde d'enfant**, ainsi que les directives, limitations et interdictions relatives aux conditions dans lesquelles les enfants doivent être gardés : par exemple, interdiction de fumer à l'intérieur de la maison ou d'utiliser la ligne internet à des fins personnelles, obligation de préparer des repas végétariens aux enfants etc.

Temps de travail

Au sein du contrat de travail, l'employeur devra préciser les données relatives au temps de travail de la nounou, en se référant aux articles 6, 15 et 18 de la convention collective. Ces données sont les suivantes :

- Le volume de travail ([temps complet](#) ou temps partiel, nombre d'heures à la semaine et/ou au mois et indication d'une éventuelle durée minimale) ;
- Les heures de présence responsable (oui ou non et combien ?) ;
- L'organisation et la répartition des horaires sur les jours de la semaine (planning régulier ou irrégulier) ;
- La garde de nuit d'enfant malade (oui ou non et comment ?) ;
- La présence de nuit (oui ou non, combien et comment ?) ;
- Les ours fériés (liste des jours éventuellement chômés et payés hors le 1er mai) ;
- Le repos hebdomadaire (quand et comment ?).

Lieu de travail

Les précisions concernant le lieux de travail **devront impérativement comporter l'adresse du lieu de travail primaire**, mais également si celui-ci est fixe ou non (par exemple dans le cas d'une garde partagée pour laquelle la nounou se déplace chez les deux parents, de résidences secondaire, résidences de vacances etc).

Détails concernant la rémunération de la nounou

La rémunération perçue par la nounou devra impérativement être inscrite dans les

moindre détails. Ainsi, elle devra se décomposer comme suit :

- Le salaire de base (le salaire minimum de la garde d'enfant est inscrit à l'article 20 de la convention collective) ;
- La mensualisation ou non du salaire (également inscrit à l'article 20 de la convention collective)
- Le principe de la prime d'ancienneté (articles 9 et 20 de la convention collective)
- La liste exhaustive des avantages en nature :
 - Indication des avantages (repas et/ou logement, vêtements de service, etc.),
 - Si logement, énoncé des règles d'hygiène et d'utilisation ;
- Les éléments spécifiques et/ou majorations (présence responsable, conduite de véhicule) ;
- Les modalités de remboursement de frais de transports : Pass Navigo en région parisienne ou autres (prise en charge obligatoire de 50 % de l'abonnement aux transports publics).

Modification du contrat de travail de la nounou

En fonction de la modification apportée (essentielle ou mineure), les parties pourront choisir ou non d'établir un nouveau contrat de travail. Dans le cas où il s'agit d'une modification essentielle, **la rédaction d'un nouveau contrat de travail sera obligatoire.**

A l'inverse, dans le cas d'une modification mineure (modification des tâches, changement de lieu de travail, changement de la durée du travail ou des horaires), l'employeur et la nounou pourront choisir de modifier le contrat de travail par un [avenant au contrat de nounou](#).

Dans le cas de la modification par avenant, l'employeur devra envoyer deux exemplaires de cet avenant signé à la nounou, par lettre recommandée avec accusé de réception. L'avenant devra être accompagné d'une lettre expliquant les motifs de cette modification, et en lui demandant de vous répondre par écrit dans un délai d'un mois.

Si la proposition de modification du contrat de travail est acceptée par la nounou, elle signe l'avenant ce qui a pour effet de le mettre directement en application. Si la proposition de modification est refusée, l'employeur peut soit laisser tomber, soit choisir de la [licencier](#). Dans ce dernier cas, l'employeur devra respecter la procédure propre à tout contrat de travail à savoir :

- Entretien préalable ;
- Rédaction d'une [lettre de licenciement](#) ;
- Etc.