

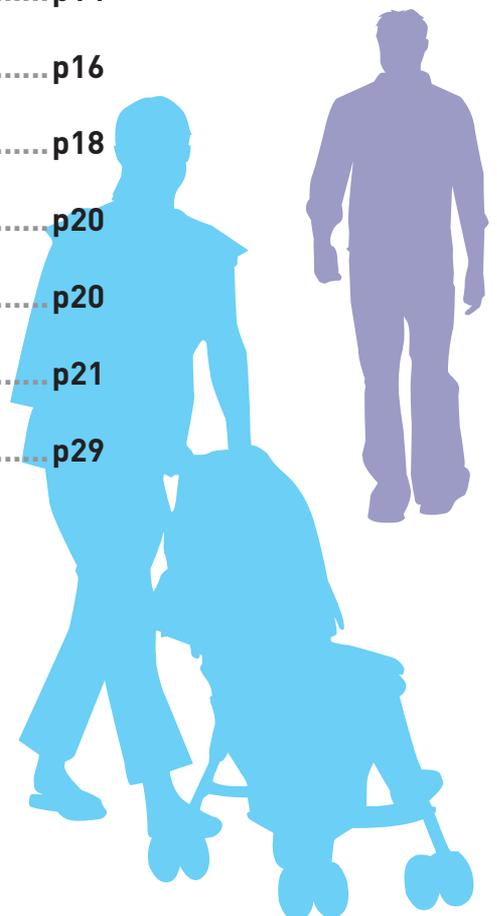
# Les Salariés du Particulier - Employeur



Direction régionale des entreprises  
de la concurrence, de la consommation,  
du travail et de l'emploi

## SOMMAIRE

<b>01</b>	<b>LE CONTRAT DE TRAVAIL</b> .....	<b>p05</b>
<b>02</b>	<b>LE CHEQUE EMPLOI SERVICE</b> .....	<b>p05</b>
<b>03</b>	<b>LA RÉMUNÉRATION</b> .....	<b>p06</b>
	(Prestations et avantages en nature, frais, transport et conduite automobile)	
<b>04</b>	<b>LA MODIFICATION DU CONTRAT</b> .....	<b>p09</b>
<b>05</b>	<b>LA DURÉE DU TRAVAIL</b> .....	<b>p11</b>
	(Règle générale, poste à caractère familial, présence, responsable, travail et présence de nuit)	
<b>06</b>	<b>LES JOURS FÉRIÉS</b> .....	<b>p13</b>
<b>07</b>	<b>LES CONGÉS PAYÉS</b> .....	<b>p14</b>
<b>08</b>	<b>LES AUTRES CONGÉS</b> .....	<b>p16</b>
<b>09</b>	<b>LES ABSENCES</b> .....	<b>p18</b>
<b>10</b>	<b>LA FORMATION PROFESSIONNELLE</b> .....	<b>p20</b>
<b>11</b>	<b>LA SURVEILLANCE MÉDICALE</b> .....	<b>p20</b>
<b>12</b>	<b>LA RUPTURE DU CONTRAT</b> .....	<b>p21</b>
<b>13</b>	<b>ANNEXES</b> .....	<b>p29</b>
	(Dispositions spécifiques aux jeunes travailleurs, modèles de contrat de travail, de bulletin de salaire, de lettre de convocation à entretien préalable et de notification de licenciement, indemnité légale de licenciement – cadre et calcul).	



## Références

Le présent guide ne reprend pas les dispositions de droit local applicables en Alsace-Moselle.

Les salariés du particulier employeur sont soumis aux dispositions du Code du travail. Les dispositions qui leur sont applicables sont essentiellement énumérées par l'article L. 7221-2.

Outre l'application du Code du travail, ils relèvent de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, applicable au 2 mars 2000. Elle fixe les modalités de conclusion, d'exécution et de rupture du contrat de travail.

La convention collective nationale s'applique également aux utilisateurs de chèques emploi-service (accord du 13 octobre 1995).

Un exemplaire doit être tenu à la disposition des salariés qui souhaitent la consulter. Elle est disponible sur le site internet [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) ou sur commande à l'adresse suivante :

**DOCUMENTATION FRANCAISE - administration des ventes**  
124 rue Henri Barbusse – 93308 AUBERVILLIERS CEDEX

Les particuliers employeurs ont la possibilité d'adhérer à une fédération professionnelle qui les représente : la FEPEM (fédération nationale des particuliers employeurs).  
Pour la région Champagne-Ardenne :

**FEPEM Grand Est – Fédération des particuliers employeurs**  
4 rue Simon - 51100 REIMS – Téléphone : 09 72 72 72 76  
50, Place Mazelle - 57000 METZ  
14, Quai Kléber - 67000 STRASBOURG

Ce document publié par la Direccte Grand Est<sup>1</sup>, a été réalisé par le service Renseignements de l'unité départementale de l'Aube.

<sup>1</sup> Direccte : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

**Les dispositions et informations mentionnées dans le présent guide sont apportées à des fins d'éclairage et de précision de la réglementation et sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux relativement à chaque situation particulière.**

1

## LE CONTRAT DE TRAVAIL

(Article 7 de la convention collective)

L'accord entre l'employeur et le salarié est établi par un contrat écrit, rédigé à l'embauche ou au plus tard à la fin de la période d'essai. Dans ce dernier cas, une lettre d'embauche est établie lors de l'engagement et précise la période d'essai. Dans cette limite, chacun pourra reprendre sa liberté sans préavis ni indemnité.

Le contrat doit être à durée indéterminée, le contrat à durée déterminée étant soumis aux règles spécifiques prévues par le Code du travail.

La convention collective nationale des salariés du particulier employeur fixe la période d'essai à 1 mois. Suite à la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, le ministère du travail recommande d'appliquer les dispositions du code du travail, qui fixent la durée de la période d'essai à 2 mois.

La période d'essai peut être renouvelée une fois si les deux conditions suivantes sont remplies :

- la possibilité du renouvellement doit être prévue par le contrat de travail ou la lettre d'engagement ;
- le salarié doit être averti par écrit du renouvellement avant la fin de la première période d'essai.



2

## LE CHÈQUE EMPLOI SERVICE

En cas d'emploi direct, la déclaration d'un salarié par le biais du CESU ne peut être effectuée qu'avec son accord et après une information préalable sur le fonctionnement du CESU (Code du travail, art. L. 1271-2).

Il n'est pas nécessaire d'établir un contrat de travail par écrit tant que la durée de travail n'excède pas 8 heures par semaine ou ne dépasse pas 4 semaines consécutives dans l'année. Dans ce cas en effet, l'employeur et le salarié qui utilisent le CESU sont réputés satisfaire aux obligations mises à leur charge par les articles L. 1242-12 (contrat à durée déterminée) et L. 3123-14 du Code du travail (contrat à temps partiel). Par contre, au-delà de ces seuils, la rédaction d'un contrat de travail s'impose (article L. 1271-5).

Si le particulier employeur utilise le CESU (chèque emploi service universel), le volet social adressé au Centre national du Chèque emploi service universel tient lieu de déclaration d'embauche. Le CNCESU effectue le calcul et le prélèvement des cotisations et adresse une attestation d'emploi au salarié qui dispense l'employeur d'établir une fiche de paie.

Si le particulier employeur n'a pas recours au CESU, il doit procéder à une déclaration préalable d'embauche auprès de l'Urssaf.





## LA RÉMUNÉRATION

(Article 20 de la convention collective)

### Synthèse

La loi du 19 janvier 1978, dont les dispositions ont été reprises dans le nouveau Code du travail (articles L. 3242-1 et suivants), a prévu le paiement chaque mois d'une rémunération déterminée indépendamment du nombre de jours que comporte le mois, et ce afin de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année.

La plupart des salariés bénéficient du paiement mensuel du salaire et des avantages qui y sont liés. L'ensemble de ces droits constitue un minimum légal. Pour 1 heure de travail effectif aucun salaire horaire brut ne peut être inférieur au salaire horaire minimum conventionnel, ni au SMIC horaire en vigueur, sauf abattement légal particulier.

### Comment se calcule le salaire mensuel ?

La rémunération mensuelle est une moyenne calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire légal ou contractuel de travail. Elle ne dépend pas du nombre de jours travaillés dans le mois.

Pour un salarié à plein temps chez un particulier qui applique la durée conventionnelle hebdomadaire du travail, soit 40 heures, elle est de :

$$\frac{40 \text{ heures} \times 52 \text{ semaines}}{12 \text{ mois}} \\ = 174 \text{ heures} \times \text{taux horaire}$$

Ainsi la durée du travail de 40 heures par semaine correspond à une durée mensuelle forfaitaire de 174 heures.

Pour un salarié à temps partiel travaillant 15 heures par semaine, elle est de :

$$\frac{15 \text{ heures} \times 52 \text{ semaines}}{12 \text{ mois}} \\ = 65 \text{ heures} \times \text{taux horaire}$$

Cette méthode de calcul aboutit à une régulation de la rémunération sur l'année qui neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année civile.

### Prestations en nature

On désigne par prestations en nature les repas ou le logement fournis. Pour le salarié à temps complet ou à temps partiel logé par l'employeur, le logement est une prestation en nature déduite du salaire net.

Le montant minimum de chaque prestation en nature est fixé paritairement lors de la négociation sur les salaires. Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Les prestations en nature sont déduites du salaire net.

### Présence de nuit

Si le salarié est tenu de dormir sur place, sans contrainte horaire, le logement ne sera pas déduit du salaire net.

## Conduite automobile

Au cas où l'employeur demande au salarié autre que le chauffeur d'assurer, pour les besoins du service, la conduite d'un véhicule automobile, un supplément de rémunération sera prévu au contrat de travail et fixé de gré à gré en fonction de l'importance du service. L'employeur veillera à la conformité du contrat d'assurance du véhicule utilisé.

Dans le cas où le véhicule utilisé est celui du salarié, l'employeur vérifiera que le contrat d'assurance du salarié le lui permet et celui-ci sera indemnisé des frais supplémentaires engagés de ce fait. Sauf accord particulier, on appliquera à cet effet le barème kilométrique des fonctionnaires : tableau et mise à jour des barèmes sur [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr)

## Le montant du salaire peut-il varier ?

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de 40 heures, (les heures supplémentaires se décomptent à la semaine – civile- du lundi 0 heure au dimanche 24 heures).

Les heures non travaillées du fait du salarié peuvent donner lieu à une réduction de salaire proportionnelle.

## Quels sont les autres effets de la mensualisation ?

Les autres effets de la mensualisation sont :

- le paiement des jours fériés chômés ;
- la rémunération des jours de congés pris à l'occasion de certains événements familiaux ou personnels ;
- un droit au maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident du travail.

## Qui est mensualisé ?

Tous les salariés des activités industrielles, agricoles, commerciales, libérales... y compris : les employés de maison, les concierges d'immeuble à usage ou non d'habitation, les salariés à temps partiel, les salariés sous contrat à durée déterminée.



## LA RÉMUNÉRATION

### **Peut-on toujours payer un employé à domicile avec le chèque emploi service universel (CESU) ?**

Non, car il faut l'accord du salarié. Mais si les deux parties sont d'accord, le CESU peut être utilisé pour rémunérer les activités suivantes effectuées par un salarié à son domicile :

- entretien de la maison et travaux ménagers, petits travaux de jardinage ;
- prestations de petit bricolage dites « hommes toutes mains » ;
- garde d'enfant à domicile ;
- soutien scolaire et cours à domicile ;
- assistance aux personnes âgées ou aux autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile, à l'exception d'actes de soins relevant d'actes médicaux ;
- assistance aux personnes handicapées y compris les activités d'interprète en langue des signes, de technicien de l'écrit et de codeur en langage parlé complété ;
- garde malade à l'exclusion des soins ;
- assistance informatique et Internet à domicile ;
- soins et promenade d'animaux domestiques, pour les personnes dépendantes ;
- soins d'esthétique à domicile pour personnes dépendantes ;
- gardiennage et surveillance temporaire à domicile, de la résidence principale ou secondaire ;
- assistance administrative à domicile.

### **Quels sont les avantages du CESU « déclaratif » pour le salarié ?**

**La personne déclarée par le biais du CESU « déclaratif » bénéficie du statut de salarié :**

- les règles prévues par les dispositions de l'article L. 7221-2 du Code du travail et la convention collective des salariés du particulier employeur lui sont applicables ;
- sa protection sociale (assurance maladie, maternité, chômage, ...) est garantie ;
- l'accès à la formation professionnelle est organisé ;
- la rémunération qui lui est versée inclut une indemnité de congés payés dont le montant est égal à 10 % de la rémunération brute. Pour l'appréciation des conditions d'ouverture de droits aux prestations sociales, le temps d'emploi effectif indiqué sur la déclaration établie par l'employeur est également majoré de 10 % (susceptible d'évoluer en fonction du décret à paraître loi financement sécurité sociale du 23.12.2013) - plus de précisions p.15

Pour l'ouverture des droits aux prestations d'assurance sociale, les salariés rémunérés au moyen de CESU « déclaratif » bénéficient, s'ils ne remplissent pas les conditions de montant de cotisations ou de durée de travail de droit commun, des dispositions plus favorables prévues par l'article R. 313-7 du Code de la sécurité sociale. Sur ce point, il convient de se renseigner auprès de sa caisse primaire d'assurance maladie ou de consulter le site de l'assurance maladie.

C'est le CNCESU qui se charge d'envoyer au salarié une « attestation d'emploi », laquelle tient lieu de bulletin de paie. Cette attestation est donc à conserver sans limitation de durée. Si le salarié est inscrit sur le site [www.cesu.urssaf.fr](http://www.cesu.urssaf.fr), cette attestation sera mise sur son espace personnel sécurisé.

En se connectant à Net Emploi Service, le salarié peut éditer ses attestations d'emploi.

4

## LA MODIFICATION DU CONTRAT

**S**i les conditions d'exécution du contrat de travail sont fixées dès la signature, il peut également évoluer en fonction des besoins des parties. Les conséquences sont différentes selon la personne à l'origine de la proposition de modification (le salarié ou l'employeur) et selon la réaction de la partie à qui cette modification est proposée.

### Lorsque l'employeur est à l'origine de la proposition de modification du contrat de travail

Quelques exemples	Diminution du nombre d'heures hebdomadaire, changement dans la répartition des horaires de travail...	
Quand ?	La proposition écrite peut être faite à tout moment au salarié (sans condition de forme particulière)	
Délai de réflexion du salarié	Délai « raisonnable »	
Réponse du salarié	Accepte la proposition et ses conséquences sur le contrat de travail	Refuse la proposition
Conséquences	Rédaction et signature d'un <b>avenant*</b> au contrat de travail. Le contrat de travail est modifié pour l'avenir dès sa signature.	L'employeur a deux solutions :  - soit il maintient le contrat aux conditions en cours avant la proposition d'avenant,  - soit il engage une procédure de licenciement (le refus d'une modification d'un élément essentiel n'est pas une faute grave).

\* L'avenant au contrat de travail doit faire référence au contrat de travail initial. Le contrat de travail initial reste valable, l'avenant ne modifie que certains points du contrat.

## LA MODIFICATION DU CONTRAT

### Lorsque le salarié est à l'origine de la proposition de modification du contrat de travail

Quelques exemples	Demande une augmentation de salaire au-delà du minimum légal, demande d'une modification d'horaires...	
Quand ?	La proposition peut être faite à tout moment à l'employeur (sans condition de forme particulière) un écrit est recommandé.	
Délai de réflexion de l'employeur	Délai « raisonnable »	
Réponse de l'employeur	Accepte la proposition et ses conséquences sur le contrat de travail	Refuse la proposition
Conséquences	Rédaction et signature d'un <b>avenant*</b> au contrat de travail. Le contrat de travail est modifié pour l'avenir dès sa signature.	L'employeur a deux solutions : - continuité du contrat dans les conditions d'exécution antérieure, - démission en respectant la procédure normale et les délais habituels de préavis conventionnel.

\* L'avenant au contrat de travail doit faire référence au contrat de travail initial. Le contrat de travail initial reste valable, l'avenant ne modifie que certains points du contrat.





## **LA DURÉE DU TRAVAIL**

(Article 15 de la convention collective)

### **RÈGLE GÉNÉRALE**

#### **Durée hebdomadaire**

La durée du travail effectif est de 40 heures par semaine. Les salariés du particulier employeur ne sont pas compris dans le champ d'application de la législation relative à la durée du travail (circulaire n° 2003-3 du 3 mars 2000). Ils peuvent donc effectuer 174 heures par mois pour un salarié à temps plein.

La Cour de cassation a souvent rappelé que les employés de maison étaient exclus du champ d'application de la législation de la durée du travail. Cette règle selon laquelle ils ne sont pas soumis, a été posée sous l'empire de l'ancien Code du travail. La recodification intervenue depuis n'a pas remis en cause ce principe. En effet, l'article L. 7221-1 qui fixe la liste des dispositions du Code du travail applicable aux employés de maison ne vise pas celles relatives à la durée du travail.

#### **Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de 40 heures de travail effectif et ne peuvent excéder une moyenne de 8 heures par semaine calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives sans dépasser 10 heures au cours de la même semaine.

Les heures supplémentaires sont rémunérées ou récupérées dans les 12 mois, suivant accord entre les parties.

Elles donnent lieu à une majoration en rémunération ou en récupération. La majoration en rémunération est de 25 %.

#### **Repos hebdomadaire**

Le jour de repos hebdomadaire doit figurer au contrat, il doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives et être donné de préférence le dimanche.

Tout travail lors du jour de repos fixé au contrat ne peut être qu'exceptionnel et devra être majoré de 25 % ou récupéré par un repos équivalent, majoré dans les mêmes proportions. Toute autre modalité de repos hebdomadaire devra donner lieu à un accord entre les parties. Cet accord sera notifié dans le contrat de travail.

#### **Temps partiel**

La durée minimale de 24 heures prévue par l'article L. 3123-14-1 du Code du travail ne s'applique pas aux particuliers employeurs.

## LA DURÉE DU TRAVAIL

### LES POSTES À CARACTÈRE FAMILIAL

(Article 3 de la convention collective)

#### Présence responsable

Les heures de présence responsable sont celles où le salarié peut utiliser son temps pour lui-même tout en restant vigilant pour intervenir s'il y a lieu. Leur nombre peut évoluer en fonction de l'importance du logement, de la composition de la famille ou de l'état de santé d'une personne âgée, handicapée ou malade (ex. assistant de vie, dame de compagnie, garde-malade...)

Les heures de présence responsable feront l'objet d'une précision dans le contrat de travail. Une heure de présence responsable équivaut à 2/3 d'1 heure de travail effectif.

### TRAVAIL ET PRÉSENCE DE NUIT

(Article 6 de la convention collective)

En ce qui concerne le travail de nuit, deux situations peuvent se présenter :

#### 1- Présence de nuit

La présence de nuit, **compatible avec un emploi de jour**, s'entend de l'obligation pour le salarié de dormir sur place dans une pièce séparée sans travail effectif habituel tout en étant tenu d'intervenir éventuellement dans le cadre de sa fonction.

**Cette présence de nuit ne peut excéder 12 heures et ne pourra être demandée plus de 5 nuits consécutives, sauf cas exceptionnel.**

Elle devra être prévue au contrat et rémunérée pour sa durée par une indemnité forfaitaire dont le montant ne peut être inférieur à 1/6 du salaire conventionnel versé pour une même durée de travail effectif. L'indemnité sera majorée en fonction de la nature et du nombre des interventions.

**Si le salarié est appelé à intervenir toutes les nuits à plusieurs reprises, toutes les heures de nuit sont considérées comme des heures de présence responsable et le contrat devra être revu si la situation perdure.**

#### 2 - Garde-malade de nuit

**Cet emploi n'est pas compatible avec un emploi de jour à temps complet.**

Le salarié reste à proximité du malade et ne dispose pas de chambre personnelle.

La rémunération est calculée sur une base qui ne peut être inférieure à 8 fois le salaire horaire pour 12 heures de présence par nuit.



## **LES JOURS FÉRIÉS**

(Article 18 de la convention collective)

**S**eul le 1<sup>er</sup> mai est un jour férié chômé et payé s'il tombe un jour habituellement travaillé, le chômage du 1<sup>er</sup> mai ne pouvant être la cause d'une réduction de la rémunération. Le travail effectué le 1<sup>er</sup> mai ouvre droit à une rémunération majorée de 100 %.

Les jours fériés ordinaires ne sont pas obligatoirement chômés et payés (il est conseillé de prévoir dans le contrat de travail si les jours fériés seront travaillés ou non). Décidé par l'employeur, le chômage des jours fériés ordinaires tombant un jour habituellement travaillé ne pourra être la cause d'une diminution de la rémunération si le salarié remplit les conditions suivantes :

- avoir 3 mois d'ancienneté chez l'employeur ;
- avoir été présent le dernier jour normalement travaillé avant le jour férié et le premier normalement travaillé suivant le jour férié, sauf autorisation d'absence préalablement accordée ;
- s'il travaille à temps complet (40 heures par semaine), avoir accompli un minimum d'heures de travail (200 heures au cours des deux mois précédents pour un salarié à temps complet, durée réduite proportionnellement pour un salarié à temps partiel).

Lorsque le jour férié est travaillé, il est rémunéré sans majoration.

### **Journée de solidarité**

En application de la loi du 30 juin 2004, les salariés doivent effectuer une journée de travail en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Cette journée de solidarité a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés, quelle que soit leur situation. En conséquence, sont concernés tous les salariés relevant du Code du travail, qu'ils soient occupés à temps plein ou partiel, y compris les catégories particulières de salariés relevant du livre VII du Code du travail alors en vigueur (et donc notamment les employés de maison).

Le calcul du nombre d'heures dues par un salarié du particulier employeur au titre de la journée de solidarité s'effectue comme suit :

- **Nombre d'heures hebdomadaires de travail prévu au contrat x 7 heures /35 heures**  
Ex. : un salarié travaille 10h /semaine : il aura à exécuter au titre de la journée de solidarité : 2 heures (10hx7/35)
- **Pour les salariés à employeurs multiples, les 7 heures sont dues proportionnellement aux heures effectuées chez chacun.**  
Ex. : un salarié travaille 15 h par semaine chez un employeur, puis 10 h chez un deuxième employeur. Il devra au titre de la journée de solidarité 3 heures chez le 1er employeur et 2 heures chez le second (15hx7/35 + 10hx7/35) soit au total 5 heures au titre de la journée de solidarité.



## LES CONGÉS PAYÉS

(Article 16 de la convention collective)

**E**n application de l'article L. 7221-2-3° du Code du travail, les dispositions légales relatives aux congés payés sont applicables aux salariés du particulier employeur (Code du travail articles L.3141-1 à L.3141-31).

L'article L.3141-3 a été modifié par la loi n°2012-387 du 22 mars 2012 en supprimant la période minimale de 10 jours de travail, rendant donc l'ouverture du droit à congé dès le début du contrat.

Sont aussi assimilés à de la présence au travail :

- les périodes de congés payés de l'année précédente ;
- les congés pour événements personnels ;
- les jours fériés chômés ;
- les congés de formation continue ;
- les congés de maternité et d'adoption ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque ;
- les périodes, limitées à une durée ininterrompue de 1 an, pendant lesquelles l'exécution est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle" ou d'accident de trajet.

Ne point de départ de la période prise en compte pour le calcul du droit à congé est fixé au 1er juin de chaque année. Ainsi pour la majorité des salariés, la période d'acquisition des congés payés, dite période de référence, s'étend du 1er juin au 31 mai de l'année suivante. Le salarié a droit à 2,5 jours de congés par mois de travail effectif (au total 30 jours ouvrables). Si le nombre de jours ouvrables n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre immédiatement supérieur.

### Exemple :

Un salarié du particulier employeur commence à travailler le 1er janvier 2014.

Les congés auxquels il a droit durant l'année 2014 seront appréciés par rapport à la durée du travail effectuée entre le 1er juin 2013 et le 31 mai 2014, soit  $2,5 \text{ jours} \times 5 = 12,5 \text{ jours}$  ouvrables, arrondis à 13.

La durée des congés payés légaux est exprimée en jours ouvrables. On entend par là tous les jours de la semaine, à l'exclusion du jour de repos hebdomadaire (le dimanche généralement) et des jours fériés légaux habituellement chômés. Une semaine sans jour férié compte donc 6 jours ouvrables. En tout état de cause, la durée totale du congé annuel ne peut dépasser 30 jours ouvrables (5 semaines).

### Prise des congés

Un congé de deux semaines (ou 12 jours ouvrables consécutifs) doit être octroyé au cours de la période du 1er mai au 31 octobre, sauf accord entre les parties. Lorsque les jours acquis sont inférieurs à 12 jours ouvrables, les congés doivent être pris en totalité et en continu.

Sauf accord entre les parties, la date de départ en congés est fixée par l'employeur, avec un délai suffisamment long (2 mois au minimum) précisé dans le contrat de travail, pour permettre au salarié l'organisation de ses vacances.

Par contre, l'employeur doit tenir compte de l'activité du salarié chez un ou plusieurs employeurs. « En conséquence, pour les salariés ayant plusieurs employeurs, la solution peut consister, en l'état actuel des textes, à trouver un arrangement amiable entre employeurs pour que les mêmes dates de congés soient accordées d'un commun accord

## **Fractionnement des congés**

Lorsque les droits dépassent deux semaines (ou 12 jours ouvrables), le solde des congés, dans la limite de 12 jours ouvrables, peut être pris pendant ou en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, de façon continue ou non.

**La prise de ces congés, en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, peut donner droit à 1 ou 2 jours de congés supplémentaires pour fractionnement.**

**Lorsque le fractionnement émane de l'employeur, avec l'agrément du salarié, il donne droit à :**

- 2 jours ouvrables si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de cette période est de 6 jours ou plus ;
- 1 jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de cette période est de 3,4 ou 5 jours.

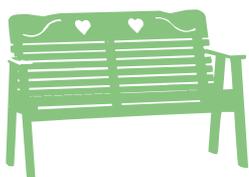
**Lorsque la demande de fractionnement émane du salarié, l'employeur peut subordonner son accord au renoncement aux jours supplémentaires de congé.**

- La 5<sup>e</sup> semaine, dans la limite des droits acquis, peut être accolée à une période de 4 semaines (ou 24 jours ouvrables) si les parties en conviennent.
- La 5<sup>e</sup> semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

**Les congés payés sont rémunérés au moment où ils sont pris, sauf si l'employeur et le salarié ont opté pour le chèque emploi service.**

**Jusqu'à présent, la rémunération portée sur le CESU incluait automatiquement l'indemnité de congés payés, le salaire net figurant sur le chèque étant majoré automatiquement de 10 % au titre des congés payés.**

**A compter du 1er juin 2015, ce régime change pour les contrats dont la durée du travail est supérieure à 32 heures par mois : l'indemnité de congés payés sera versée lors de prise effective des congés payés (pour assurer un maintien de salaire pendant cette période). Toutefois, en cas d'accord entre le salarié et l'employeur, l'indemnité pourra continuer à être versée mensuellement (décret 2015-326 du 23 mars 2015).**





## AUTRES CONGÉS

Les salariés bénéficieront, sur justification, à l'occasion de certains évènements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les cas suivants :

- mariage du salarié ou conclusion d'un PACS : 4 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, ou du concubin : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrables ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès du père ou de la mère : 3 jour ouvrables ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un frère ou d'une soeur : 3 jours ouvrables.
- annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables.

Ces congés doivent être pris en accord avec l'employeur dans les jours qui entourent l'évènement et n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils sont assimilés à des jours de présence au travail pour la détermination de la durée du congé annuel.

Dans le cas où l'évènement obligerait le salarié à un déplacement de plus de 600 km (aller-retour) il pourrait demander à l'employeur 1 jour ouvrable supplémentaire pour convenance personnelle non rémunéré.

### **Congés pour convenance personnelle**

Des congés pour convenance personnelle, non rémunérés, pourront être accordés à la demande du salarié. Ces congés n'entreront pas en compte pour le calcul de la durée des congés payés annuels.

### **Congés supplémentaires imposés par l'employeur**

Si rien n'est prévu dans le contrat de travail et que l'employeur impose à un salarié un congé d'une durée supérieure à celle du congé annuel auquel peut prétendre l'intéressé, il est tenu de verser à celui-ci, pendant toute la durée du congé supplémentaire, une indemnité qui ne peut être inférieure au salaire qui lui serait dû pour une même période travaillée. Ce temps de congé supplémentaire et l'indemnité afférente ne peuvent en aucun cas être imputés sur les congés annuels à venir, ni sur les indemnités correspondant à ceux-ci.

(Exemples : l'employeur est absent de son domicile pour des raisons personnelles, une hospitalisation...)

## **Congés pour enfant malade**

Tout salarié a droit à bénéficier d'un congé non rémunéré de 3 jours par an en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il a la charge. Ce congé est porté à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans.

## **Congés de mère de famille âgée de moins de 21 ans**

Les femmes salariées âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, donc de 22 ans au mois d'avril de l'année en cours, bénéficient de 2 jours ouvrables de congés supplémentaires rémunérés par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour ouvrable si le congé annuel n'excède pas 6 jours ouvrables. S'agissant d'un congé supplémentaire, le congé payé des mères de famille n'est dû que si un droit au congé principal existe, quelle qu'en soit la durée.

Est réputé enfant à charge, l'enfant qui est au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.





## LES ABSENCES et leurs conséquences

(Maladie – accident du travail – maternité)

### Obligations du salarié

Toute absence doit être justifiée (article 10 de la convention collective).

En cas de maladie, le salarié doit adresser un arrêt de travail à sa caisse primaire d'assurance maladie, qu'il s'agisse de l'arrêt initial ou d'une prolongation. Le 3<sup>e</sup> volet de cet arrêt de travail doit être envoyé à l'employeur (l'article 19 de la convention collective prévoit que ce 3<sup>e</sup> volet soit adressé à l'employeur dans un délai de 48 heures.)

### Obligations de l'employeur

En cas de maladie, l'employeur est tenu d'envoyer une attestation de salaire à la caisse primaire d'assurance maladie du salarié et de contacter l'IRCEM prévoyance qui est l'organisme de prévoyance compétent à l'adresse suivante : 261 avenue des Nations unies - 59100 Roubaix.

En cas d'accident du travail, l'employeur doit :

- déclarer l'accident par le biais d'un imprimé Cerfa à la caisse primaire d'assurance maladie du salarié (dans les 48 heures, non compris les dimanches et jours fériés, en lettre recommandée avec accusé de réception) ;
- envoyer à la CPAM une attestation de salaire ;
- remettre au salarié une feuille d'accident (fournie par la CPAM) nécessaire à son indemnisation ;
- prendre contact avec l'IRCEM prévoyance comme en cas de maladie.

### Conditions d'indemnisation du salarié

Les salariés du particulier employeur relèvent du régime général de la sécurité sociale et du régime complémentaire de l'IRCEM prévoyance (organisme auquel ils doivent s'adresser) et perçoivent donc, à ce titre, une indemnisation maladie.

**En revanche, la convention collective ne prévoit pas de maintien de salaire. L'employeur n'a donc aucune obligation de verser un complément de salaire.**

### Cas particulier pour les utilisateurs du CESU

Des dispositions particulières s'appliquent en cas de recours au chèque emploi service universel. En effet, pour ouvrir droit aux indemnités journalières d'assurance maladie, les salariés occupant un emploi de service à la personne qui sont rémunérés par CESU doivent seulement remplir l'une des deux conditions suivantes :

- soit avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois la valeur du SMIC horaire pendant les 12 mois civils précédant l'arrêt,
- soit avoir effectué au moins 800 heures de travail salarié ou assimilé au cours de 12 mois civils ou de 365 jours consécutifs (article R.313-7 du Code de la sécurité sociale).

**Remarque** : aucune condition de durée minimale n'est requise en cas d'accident de travail, il suffit d'exercer une activité salariée au moment de l'accident.

Pour bénéficier des indemnités complémentaires de l'IRCEM, le salarié devra s'adresser à l'IRCEM prévoyance.

## **Maternité**

Les dispositions des articles L.1225-1 à L.1225-34 du Code du travail, relatives aux femmes en couches et aux mères adoptives, sont applicables à toutes les salariées du particulier employeur (article 23 de la convention collective).

Ainsi, de par la loi, la femme en état de grossesse ou en congé maternité bénéficie de dispositions protectrices en matière de droit du travail.

La convention collective ne prévoit pas de maintien de salaire, l'IRCEM ne garantissant pas non plus de complément de rémunération au titre d'indemnités complémentaires.



## 10

# LA FORMATION PROFESSIONNELLE

**L**es salariés du particulier employeur bénéficient du droit à la formation continue. Pour cela le particulier employeur verse à l'Urssaf une cotisation formation. Une contribution à la charge de l'employeur est prélevée par l'Urssaf et gérée par un organisme paritaire collecteur agréé.

## 11

# LA SURVEILLANCE MÉDICALE

**L**a loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail a modifié la rédaction du 5° de l'article L.7221-2 du Code du travail et renvoie aux dispositions de droit commun pour la surveillance médicale des salariés du particulier employeur (dispositions du titre II du livre VI de la quatrième partie du Code du travail). Les salariés au service des particuliers employeurs bénéficient de la même surveillance médicale que l'ensemble des salariés.

L'article 22 de la convention collective précisant que les dispositions du Code du travail concernant la surveillance médicale n'étaient obligatoirement applicables qu'aux salariés du particulier employeur employés à temps complet, la question se posait des salariés à temps partiel. La Cour de cassation a tranché en faveur des salariés à temps partiel en leur accordant la même surveillance (Cour de cassation du 28 septembre 2011 – n° 10-14.284).

Trois catégories d'examens médicaux :

- visite d'information et de prévention (articles R.4624-10 et suivants du Code du travail) ;
- suivi médical périodique (article R.4624-16 du Code du travail) ;
- visites de reprise du travail (article R.4624-31 du Code du travail).

Le temps passé aux visites médicales, y compris les examens complémentaires, est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être opérée, soit rémunéré comme temps de travail normal lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail. Les temps et frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par l'employeur (article R.4624-28 du Code du travail).

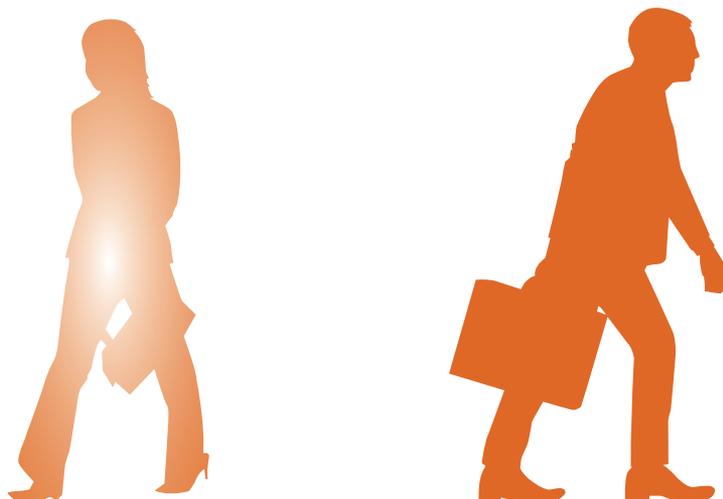
**12**

## LA RUPTURE DU CONTRAT

Quelle que soit la durée du travail prévue au Contrat à durée indéterminée (CDI)

Au cours de la période d'essai :

	A l'initiative de l'employeur	A l'initiative du salarié
Quand ?	<p>A tout moment, avant la fin de la période d'essai mentionnée dans le contrat de travail. Avec un délai de prévenance de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 24 h en deçà de 8 jours de présence,</li> <li>- 48 h entre 8 jours et 1 mois de présence,</li> <li>- deux semaines après 1 mois de présence</li> </ul> <p>(loi n°2008-296 du 25.06.2008 – article L.1221-25 du Code du travail).</p>	<p>A tout moment, avant la fin de la période d'essai mentionnée dans le contrat de travail. Avec un délai de prévenance de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 24 h en deçà de 8 jours de présence,</li> <li>- 48 h au-delà de 8 jours de présence,</li> </ul> <p>(loi n°2008-296 du 25.06.2008 – article L.1221-26 du Code du travail).</p>
Formalités	Aucune, mais la remise d'une lettre de rupture est toujours conseillée	Aucune, mais la remise d'une lettre de rupture est toujours conseillée
Documents à remettre au salarié	<p>Un bulletin de salaire Le salaire correspondant Un certificat de travail Une attestation Pôle emploi</p>	



## LA RUPTURE DU CONTRAT

A l'issue de la période d'essai : articles 9,11 et 12 de la convention collective.

	A l'initiative de l'employeur (licenciement)	A l'initiative du salarié (démission)
Quand ?	A tout moment, quel que soit le motif, sauf le décès de l'employeur	A tout moment
Formalités	<p>Respect de la procédure de licenciement :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- la démission doit être donnée par écrit<sup>1</sup> ;</li><li>- convocation du salarié à un entretien préalable par lettre recommandée ou remise en main propre indiquant le motif de l'entretien (éventuel licenciement) ;</li><li>- entretien préalable (les règles relatives à l'assistance du salarié ne sont pas applicables) ;</li><li>- un jour franc après l'entretien préalable, notification du licenciement par lettre recommandée avec AR laquelle doit préciser clairement le ou les motifs de licenciement. (toutefois l'article L.1232-6 du Code du travail prévoit que cette lettre ne peut être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué. Cette disposition légale étant plus favorable au salarié que celle prévue par l'article 12 de la convention collective, il est recommandé au particulier employeur de l'appliquer).</li></ul> <p>La présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis</p>	

	A l'initiative de l'employeur (licenciement)	A l'initiative du salarié (démission)
Durée du préavis	<p>Le préavis<sup>2</sup> est dû sauf faute grave ou lourde<sup>3</sup>. il dépend de l'ancienneté du salarié (service continu chez le même employeur depuis la date d'engagement du contrat en cours) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- moins de 6 mois : 1 semaine</li> <li>- de 6 mois à 2 ans : 1 mois</li> <li>- plus de 2 ans : 2 mois</li> </ul> <p>Le salarié à temps complet a droit à des heures de recherche d'emploi pendant le préavis en fonction de l'ancienneté :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de moins de 6 mois à 2ans : 2 heures par jour pendant 6 jours ouvrables</li> <li>- plus de 2 ans : 2 heures par jour pendant 10 jours ouvrables (ces 2 h seront prises alternativement un jour au choix de l'employeur, un jour au choix du salarié, à défaut d'accord entre les parties.)</li> </ul> <p>Il existe une dispense du préavis restant à courir pour le salarié licencié ayant effectué 2 semaines de préavis et qui retrouve un emploi. Salarié et employeur seront alors dégagés de leurs obligations en ce qui concerne l'exécution et la rémunération du préavis non exécuté.</p>	<p>Le préavis est dû et dépend de l'ancienneté du salarié (service continu chez le même employeur depuis la date d'engagement du contrat en cours) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- moins de 6 mois : 1 semaine</li> <li>- de 6 mois à 2 ans : 2 semaines</li> <li>- plus de 2 ans : 1 mois</li> </ul>
Préavis, particularités	<p>Le préavis ne se cumule pas avec des congés payés. Sauf accord des parties, il doit être exécuté dans les conditions normales d'exécution du contrat.</p> <p>À défaut, la partie responsable de son inexécution doit verser à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé (salarié ou employeur).</p>	
Indemnité de rupture	<p>Sauf faute grave ou lourde, si le salarié a + de 8 mois d'ancienneté :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1/4 de mois par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans</li> <li>- 1/3 de mois par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.</li> </ul> <p>Cette indemnité issue du Code du travail s'applique dans la mesure où elle est plus favorable que celle prévue par la convention collective.</p> <p>Voir modalités et modèles de calculs aux annexes 6 et 7</p>	NEANT
Documents à remettre au salarié	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un solde de tout compte ;</li> <li>- Un bulletin de salaire ;</li> <li>- Le salaire pour la partie effectuée + un certificat de travail ;</li> <li>- Une attestation Pôle emploi.</li> </ul>	

<sup>2</sup> Le préavis est la continuité du contrat de travail. Pendant le préavis, le contrat de travail est maintenu et chacune des parties doit continuer à exécuter ses obligations dans les mêmes conditions.

## LA RUPTURE DU CONTRAT

### L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

L'indemnité légale de licenciement constitue le droit minimal du salarié :

- en contrat à durée indéterminée et licencié pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde ;
- comptant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise à la date de la notification du licenciement.

L'indemnité légale de licenciement est versée à la fin du préavis, que ce dernier soit exécuté ou non. Elle est calculée :

- à partir d'un salaire de référence ;
- en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, acquise au terme du préavis, même si le salarié est dispensé de l'effectuer.

L'indemnité légale de licenciement ne se cumule pas avec toute indemnité de même nature : indemnité de départ ou de mise à la retraite, indemnité conventionnelle de licenciement...

#### À savoir

L'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 a fixé à 8 mois (contre 1 an auparavant) l'ancienneté requise pour avoir droit à l'indemnité légale de licenciement.

Le décret 2017-1398 du 25 septembre 2017 a revalorisé le montant de l'indemnité de licenciement.

#### Comment calculer le salaire de référence ?

Le calcul le plus favorable au salarié doit être retenu :

- soit 1/12<sup>e</sup> de la rémunération brute (salaire, primes, etc.) des douze derniers mois qui précèdent la notification du licenciement \* ;
- soit 1/3 des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. Les indemnités qui correspondent à des remboursements de frais engagés (indemnité de déplacement ou de repas, par exemple) ne sont pas prises en compte.

Si le salaire de l'année ou des 3 derniers mois est nettement inférieur au salaire habituel, c'est ce dernier qu'il faut retenir (le salaire habituel est celui que le salarié aurait perçu en temps normal, en dehors, par exemple, d'une période de chômage partiel ou d'une absence maladie non indemnisée en totalité).

\* ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement.

## Comment déterminer le montant de l'indemnité ?

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et un tiers de mois de salaire à partir de 10 ans d'ancienneté\*. Ces dispositions figurent à l'article R.1234-2 du Code du travail, dans sa rédaction issue du décret 2017-1398 (Journal officiel du 25.09.2017).

L'employeur doit verser l'indemnité prévue par la convention collective ou le contrat de travail si celle-ci est plus avantageuse pour le salarié que l'indemnité légale.

Les fractions d'années incomplètes entrent également en ligne de compte.

L'indemnité légale n'est soumise ni aux cotisations sociales (patronales ou salariales), ni à l'impôt sur le revenu.

Ainsi, il ne sera pas possible de la payer avec un CESU. Sur le régime social de cette indemnité, on se reportera aux précisions figurant sur le site de l'Urssaf.

### \* Exemple d'indemnité légale de licenciement (depuis le 25/09/2017) :

Pour un salaire de référence de 500 € et une ancienneté de 5 ans, l'indemnité due est :

$$500 \text{ €} / 4 = 125 \text{ €}$$

$$125 \text{ €} \times 5 \text{ ans} = \mathbf{625 \text{ €}}$$

Pour un même salaire de référence de 500 € et une ancienneté de 12 ans et 9 mois, l'indemnité due est :

$$500 \text{ €} / 4 = 125 \text{ €}$$

$$125 \text{ €} \times 10 \text{ ans} = \mathbf{1\ 250 \text{ €}}$$

$$500 \text{ €} / 3 = 166,67 \text{ €}$$

$$166,67 \text{ €} \times 2 \text{ ans} = \mathbf{333,34 \text{ €}}$$

$$166,67 \text{ €} \times 9/12 = \mathbf{125 \text{ €}}$$
 soit une indemnité de licenciement d'un montant total de :

$$1\ 250 \text{ €} + 333,34 \text{ €} + 125 \text{ €} = \mathbf{1\ 708,34 \text{ €}}.$$

### Textes de référence

- Articles L.1223-4, L.1234-9 à L. 1234-11, R. 1234-1 à R. 1234-5 du Code du travail.
- Ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 (Journal officiel du 23.09.2017)
- Décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 (Journal officiel du 26.09.2017)

## LA RUPTURE DU CONTRAT

### AUTRES CAS DE RUPTURE

#### Placement définitif de l'employeur

Le placement définitif de l'employeur dans un établissement spécialisé doit faire l'objet d'une procédure de licenciement.

Les règles de rupture prévues ci-dessus doivent être respectées.

#### Le décès de l'employeur : article 13 de la convention collective

Le décès de l'employeur met fin ipso facto au contrat de travail qui ne se poursuit pas automatiquement avec les héritiers.

La date du décès fixe le point de départ du préavis (qui de fait ne sera pas travaillé mais sera payé).

Les indemnités de préavis et de licenciement sont versées dans les mêmes conditions que le dernier salaire et l'indemnité de congés payés (article 13 de la convention collective).

**Il appartient aux héritiers de mettre en oeuvre la procédure de licenciement et de verser les indemnités dues** (réponse ministérielle n° 7959 J.O Sénat Q 15.12.1994, Cass. Soc. 26.09.2012 et loi n° 2015-177 du 16 février 2015 : le paiement des salaires et indemnités dus au salarié du particulier employeur décédé ainsi que la remise des documents de fin de contrat n'auront plus à être autorisés par le juge pour être réalisés par les ayants droits.

**S'il se poursuit, le contrat doit faire l'objet d'un avenant.** Dans ce cas, il doit continuer de s'exécuter dans les mêmes conditions que le contrat initial (exemple : même nombre d'heures) et le salarié conserve l'intégralité de son ancienneté.

#### La rupture conventionnelle

La loi 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail (Journal officiel du 26 juin) introduit la possibilité d'une rupture négociée entre les parties. Dans les conditions fixées par les articles L.1237-11 à L.1237-16 du Code du travail, l'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat à durée indéterminée qui les lie, alternative au licenciement ou à la démission.

**Cette rupture conventionnelle du contrat obéit à une procédure spécifique** : entretien(s) entre les deux parties, homologation de la convention. Elle est entourée d'un certain nombre de garanties pour le salarié et lui ouvre droit, dans les conditions de droit commun, au versement d'une indemnité de rupture égale à l'indemnité de licenciement (légale ou conventionnelle) et au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage.

Le formulaire et une assistance au calcul sont disponibles sur le site internet [www.teleRC.travail.gouv.fr](http://www.teleRC.travail.gouv.fr)



## Le départ en retraite

Le départ volontaire à la retraite (le salarié met fin à son contrat de travail)

Préavis : (article L.1237-10 du Code du travail)

- de 6 mois à moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- au moins 2 ans d'ancienneté : 2 mois. Dans ce cas de figure, le Code du travail s'applique car il est plus favorable que la convention collective.

Indemnité de départ en retraite - article D.1237-1 du Code du travail

Ancienneté	Indemnité
10 ans	0.5 mois de salaire
15 ans	1 mois de salaire
20 ans	1,5 mois de salaire
30 ans	2 mois de salaire

**Base de calcul :** salaire moyen des 12 derniers mois ou selon le plus favorable, des 3 derniers mois (primes ou gratifications à caractère annuel ou exceptionnel calculées dans ce cas au prorata temporis).

## L'inaptitude médicale du salarié

Lorsque le salarié est reconnu inapte partiellement ou totalement par la médecine du travail, l'employeur, qui ne peut reclasser le salarié dans un emploi différent pour lequel il serait apte, doit mettre fin par licenciement au contrat de travail dans un délai d'1 mois.

**Si à l'issue d'un mois, l'employeur n'a ni reclassé, ni licencié le salarié, il doit reprendre le versement du salaire.**

**En cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle,** l'indemnité de licenciement est doublée (article L.1226-14 du Code du travail – Cass. Soc. du 10 juillet 2013, n° 12.380) et une indemnité compensatrice de préavis est versée.

**En cas de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle,** il n'y a pas de versement d'indemnité compensatrice de préavis, ni de doublement de l'indemnité de licenciement et le contrat est rompu dès l'envoi de la lettre de licenciement.

## Litiges

En cas de litiges, la section « Activités diverses » des conseils de prud'hommes du lieu de travail est compétente pour connaître des différends nés entre les salariés et les particuliers employeurs.

# *Les Salariés du Particulier-Employeur*

## ANNEXES

### ANNEXE 1 • Dispositions spécifiques aux jeunes travailleurs

**Âge d'admission au travail** • Les adolescents de 14 à 16 ans ne pourront être embauchés que pendant la moitié de leurs vacances scolaires, uniquement pour des travaux légers et dans la limite de 7 heures par jour.

**Conclusion du contrat** • Le contrat de travail des jeunes de moins de 16 ans devra être signé par leur représentant légal, après acceptation des termes par le mineur. Celui des jeunes de 16 à 18 ans peut être signé par le jeune avec autorisation de son représentant légal.

**Durée du travail** • La durée du travail hebdomadaire ne doit pas dépasser la durée légale fixée à 35 heures.

**Travaux pénibles** • Il est interdit d'employer des jeunes de moins de 18 ans à des travaux pénibles excédant leurs forces ainsi qu'à la manipulation des produits dangereux.

**Travail de nuit** • Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Tout travail entre 22 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

La durée minimale du repos de nuit des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures consécutives.

**Repos hebdomadaire** • Les jeunes de 16 à 18 ans ont droit au minimum à un jour de repos de 24 heures consécutives par semaine donné le dimanche, plus une demi-journée dans le cadre de l'aménagement de l'horaire de travail.

Les jeunes de moins de 16 ans doivent disposer de 48 heures consécutives de repos.

**Protection morale des jeunes travailleurs** • Les employeurs qui emploient des jeunes travailleurs de moins de 18 ans doivent veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence sur les lieux de travail.

**Salaires** • Le salaire applicable aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans et de capacité physique normale comporte un abattement fixé à :

- moins 20 % avant 17 ans ;

- moins 10 % entre 17 et 18 ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle.

**Congé du jeune travailleur âgé de moins de 21 ans** • Quelle que soit leur ancienneté chez l'employeur, les jeunes travailleurs, âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables.

Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

### ANNEXE 2 • Modèle de contrat de travail\*

Nom (M., Mme, Mlle) : .....  
Prénom : .....  
Adresse : .....  
Code postal : ..... Localité : .....  
N° d'immatriculation URSSAF : .....  
Code NAF : 95.OZ .....  
et le salarié : .....  
Nom (M., Mme, Mlle) : .....  
Prénom : .....  
Adresse : .....  
Code postal : ..... Localité : .....  
N° d'immatriculation sécurité sociale : .....

Il est conclu un contrat de travail régi par les dispositions de la convention collective nationale de travail des salariés du particulier employeur tenue à la disposition du salarié qui pourra la consulter sur le lieu de travail.

Toute modification de ces textes lui sera notifiée dans le délai de 1 mois après sa date d'effet. Les institutions compétentes en matière de retraite et prévoyance sont :

- Retraite : IRCEM Retraite.
- Prévoyance : IRCEM Prévoyance.

#### 1. Date d'entrée :

Durée de la période d'essai : (renouvellement possible sous réserve d'information écrite avant la fin de la première période).

#### 2. Lieu habituel de travail :

Autre(s) lieu(x) : si le salarié est appelé à travailler sur un lieu autre que celui habituel, un accord entre employeur et salarié fixera les modalités particulières.

#### 3. Nature de l'emploi :

Description du poste.

Emploi : voir article 2 "Classification".

Niveau de qualification.

(S'il y a lieu, caractéristiques ou exigences particulières de l'emploi)

#### 4. Horaire de travail hebdomadaire : heures :

Pour les postes d'emploi à caractère familial, préciser :

- nombre d'heures de travail effectif : ... heures ;

- nombre d'heures de présence responsable : heures correspondant à : ... heures de travail effectif (1 heure de présence responsable, équivaut aux 2/3 de 1 heure de travail effectif).

S'il y a lieu, préciser : planning, présence de nuit.

Périodicité de relevé de situation si horaire irrégulier.

**5. Repos hebdomadaire :**

Préciser le jour habituel de repos hebdomadaire.  
(S'il y a lieu, modalités particulières).

**6. Jours fériés :**

(Prévoir les jours fériés travaillés, le cas échéant).

**7. Rémunération à la date d'embauche :**

Salaire brut horaire : ..... € correspondant à un salaire net horaire : ..... €

- salaire brut : montant du salaire avant déduction des cotisations salariales ;

- salaire net : montant du salaire après déduction des cotisations salariales.

Assiette des cotisations : .....

Réel : .....

Conduite automobile : .....

Les prestations en nature fournies seront déduites de la rémunération nette : .....

En cas de paiement par chèque emploi-service, le salaire horaire net ou le salaire mensuel net est majoré de 10 % au titre des congés payés.

**8. Congés payés :**

Délais de prévenance à préciser.

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

**9. Clauses particulières :**

Congés liés aux contraintes professionnelles de l'employeur.

Evolution possible des tâches, des horaires.

Logement de fonction, etc.

A ....., le .....

Signature de l'employeur

Signature du salarié.

## ANNEXES

### ANNEXE 3 • Modèle de bulletin de salaire

1	<b>BULLETIN DE PAIE</b>	du.....	au .....			
2	.....					
3	NOM .....					
4	Adresse .....					
5	N° S.S. ....					
6	<b>Convention collective nationale des salariés du particulier employeur.</b>					
7	Emploi : .....		Niveau : .....			
8	Date d'embauche : .....		Ancienneté : ..... années.....			
9	<b>SALAIRE BRUT</b> (ancienneté comprise)			en Euros		
10	Travail effectif .....	heures	à .....	€/h .....		
11	* Présence responsable .....	heures				
	correspondant à .....	heures de travail effectif	à .....	€/h .....		
	* Réservé aux PECF (postes d'emploi à caractère familial) : 1 h de présence responsable = 2/3 d' 1 h de travail effectif					
12	Heures supplémentaires à 25 % .....	heures	à .....	€/h .....		
13	Heures supplémentaires à 50 % .....	heures	à .....	€/h .....		
14	Divers .....					
15	Salaire brut avant déduction du montant des contributions et des cotisations sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies .....			<b>SALAIRE BRUT</b>		
16	<b>RETENUES DÉDUCTIBLES</b>					
		Base				
	Forfait	Salaire réel	Taux	Montant		
17	CSG déductible		%			
18	Sécurité Sociale (maladie, veuvage, vieillesse)		%			
19	Retraite complémentaire IRCM		%			
20	AGFF		%			
21	ASSEDIC		%			
22	Prévoyance IRCM		%			
23	<b>Total</b> (17+18+19+20+21+22) .....					
24	<b>SALAIRE IMPOSABLE</b>					
25	<b>RETENUES NON DEDUCTIBLES</b>					
		Base				
	Forfait	Salaire réel	Taux	Montant		
26	CSG & CRDS non déductibles		%			
27	<b>SALAIRE NET</b>					
	À déduire, s'il y a lieu					
28	Prestations en nature	[ nourriture .....				
29		logement.....				
30	Acomptes .....					
31	À ajouter, s'il y a lieu					
32	Indemnités diverses .....					
33	.....					
34	.....					
35	<b>MONTANT NET À PAYER</b>					
36	Nom de l'employeur .....					
37	Adresse : .....					
38	Cotisation sociales versées à l'URSAFF de : .....					
39	N° de l'employeur .....					
40	<b>Cotisations sociales patronales</b>	Base "Forfait"	Base "réel"	Taux	Montant	<b>Signature de l'employeur</b>
41	Sécurité Sociale			%		
42	FNAL			%		
43	Retraite Complémentaire IRCM			%		
44	AGFF			%		
45	ASSEDIC			%		
46	Formation professionnelle			%		
47	Prévoyance IRCM			%		
48	<b>Total</b> (41+42+43+44+45+46+47)					
49	<b>Date de paiement :</b>					
CE BULLETIN DE PAIE DOIT ÊTRE CONSERVÉ SANS LIMITATION DE DURÉE						

**ANNEXE 4 • Modèle de lettre de convocation à un entretien préalable**

(Adresse) .....

(Date) .....

M.....

Nous vous informons que nous sommes amenés à envisager à votre égard une mesure de licenciement.

Afin de vous entretenir sur ce projet, nous vous saurions gré de bien vouloir vous présenter le (date) à (heure) à notre domicile (adresse).

Nous vous prions d'agréer, M....,

**ANNEXE 5 • Modèle de lettre de notification d'un licenciement**

(Adresse) .....

(Date) .....

M.....

Par courrier en date du ..... nous vous avons convoqué à un entretien préalable sur le projet de licenciement vous concernant.

Suite à cet entretien qui a eu lieu le (date), nous sommes au regret de vous informer que nous avons pris la décision de vous licencier pour le (les) motif(s) suivant (s) : ...

Compte tenu de votre ancienneté, votre préavis est de (durée). Il commence à courir le (date) pour se terminer le (date).

Eventuellement : nous vous dispensons d'effectuer votre préavis qui vous sera payé ainsi que vos indemnités de congés payés et de licenciement dans les mêmes conditions que si vous aviez continué à travailler durant cette période.

A la fin de votre préavis, vous voudrez bien vous présenter à notre domicile afin de signer votre reçu pour solde de tout compte et recevoir votre certificat de travail ainsi que l'attestation destinée à Pôle emploi.

Nous vous prions d'agréer, M.....,

## ANNEXE 6 • Indemnité de licenciement : cadre légal

L'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 et le décret 2017-1398 du 25 septembre 2017 ont modifié les dispositions relatives à l'indemnité minimale de rupture due à tout salarié licencié, sauf faute grave ou faute lourde.

C'est donc l'indemnité légale de licenciement qui s'applique et non l'indemnité prévue par la convention collective (position confirmée par les tribunaux par un arrêt du 29 juin 2011).

L'indemnité légale de licenciement est due dès 8 mois d'ancienneté, sauf faute grave ou lourde et ne peut être inférieure à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et un tiers de mois de salaire par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. Les fractions d'années incomplètes entrent également en ligne de compte.

Le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est :

- soit 1/12<sup>e</sup> de la rémunération brute (salaire, primes, gratifications, etc...) des douze derniers mois qui précèdent la notification du licenciement \*;
- soit 1/3 des trois derniers mois qui précèdent la notification du licenciement. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Les indemnités, qui correspondent à des remboursements de frais engagés (indemnité de déplacement ou de repas, par exemple), ne sont pas prises en compte.

Si le salaire de l'année ou des 3 derniers mois est nettement inférieur au salaire habituel, c'est ce dernier qu'il faut retenir (le salaire habituel est celui que le salarié aurait perçu en temps normal, en dehors, par exemple, d'une absence maladie non indemnisée en totalité). L'indemnité légale n'est pas soumise aux cotisations sociales. Ainsi, il ne sera pas possible de la payer avec un CESU.

\* ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement.

## ANNEXES

### ANNEXE 7 • Indemnité de licenciement : modalités de calcul

<p><b>1ère étape</b></p> <p>Je commence par rechercher le salaire mensuel brut habituel (S)</p>	<p>1. Je fais la moyenne des salaires bruts des 12 derniers mois avant la notification du licenciement (somme des salaires des 12 derniers mois divisée par 12). J'inclus d'éventuelles primes. S1 = .....€</p> <p>2. Je fais ensuite la moyenne des salaires bruts des trois derniers mois avant la notification du licenciement (somme des salaires des 3 derniers mois divisée par 3). Attention, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée pendant cette période, est prise en compte au prorata. S2 = .....€</p> <p>3. Je compare les deux moyennes (S1 et S2) et je retiens le salaire moyen le plus élevé. S = .....€</p>
<p><b>2ème étape</b></p> <p>Je recherche ensuite l'ancienneté du salarié en nombre d'années (A)</p>	<p>En plus des périodes de travail, sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté les périodes non travaillées suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Congés payés ;</li> <li>→ Congés de maternité et d'adoption ;</li> <li>→ Accident du travail ou maladie professionnelle, à l'exclusion de l'accident de trajet ;</li> <li>→ Congés de formation de la branche professionnelle ;</li> <li>→ Congé parental pour la moitié de sa durée ;</li> <li>→ Préavis non exécuté.</li> </ul> <p>Ainsi, les absences pour maladie non professionnelle n'entrent pas en compte pour la détermination de l'ancienneté.</p> <p>Les fractions d'années incomplètes entrent également en ligne de compte</p> <p>A = nombre d'années + (nombre de mois/12)</p>
<p><b>3ème étape</b></p> <p>Je calcule maintenant le montant de l'indemnité (IL)</p>	<p>Si l'employé de maison a – de 10 ans d'ancienneté : IL = ( 1/4 x S x A)</p> <p>Si l'employé de maison a + de 10 ans d'ancienneté : IL = ( 1/4 x S x 10 ans) + [ 1/3 x S x années au-delà de 10 ans ]</p>



## **CONTACTS**

**Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence  
de la Consommation du Travail et de l'Emploi  
Grand Est**

[www.grand-est.direccte.gouv.fr](http://www.grand-est.direccte.gouv.fr)

**Unité Départementale du Haut-Rhin**

Cité administrative - 3 rue Fleischhauer  
68026 COLMAR Cedex - Tél. 03 68 35 45 00

**Unité Départementale de la Haute-Marne**

15 rue Decrès - BP. 552  
52012 CHAUMONT Cedex - Tél. 03 25 01 67 10

**Unité Départementale du Bas-Rhin**

6 rue Gustave Adolphe Hirn  
67085 STRASBOURG Cedex - Tél. 03 88 76 86 86

**Unité Départementale de Meurthe-et-Moselle**

23 boulevard de l'Europe - BP 50219  
54506 NANCY Cedex - Tél. 03 83 50 39 00

**Unité Départementale des Ardennes**

18 avenue François Mitterrand - BP. 878  
08011 CHARLEVILLE MEZIERES Cedex - Tél. 03 24 59 71 49

**Unité Départementale de la Meuse**

28 avenue Gambetta - BP 60613  
55013 BAR LE DUC Cedex - Tél. 03 29 76 17 17

**Unité Départementale de l'Aube**

2 rue Fernand Giroux - CS 70368  
10025 TROYES Cedex - Tél. 03 25 71 83 60

**Unité Départementale de Moselle**

Cité administrative - 1 rue Chanoine Collin 57036  
METZ Cedex - Tél. 03 87 56 54 61

**Unité Départementale de la Marne**

60 avenue Daniel Simonnot - CS 10452  
51038 CHALONS EN CHAMPAGNE Cedex - Tél. 03 26 69 57 40

**Unité Départementale des Vosges**

1 quartier de la Magdeleine  
88025 EPINAL Cedex - Tél. 03 29 69 80 99



