

tion dans le contrat. Si le véhicule utilisé est celui du/de la salarié-e, l'employeur doit lui verser des **indemnités kilométriques**.

Le/la salarié-e tenu-e d'assurer des **présences de nuit** perçoit une indemnité forfaitaire, dont le montant ne peut pas être inférieure à 1/6^e du salaire horaire conventionnel pour chaque heure de présence de nuit.

L'employeur peut tenir compte des **avantages en nature** (repas, logement) fournis pour déterminer le salaire à verser. Il peut notamment déduire du salaire net 4,70 € par repas.

Que se passe-t-il en cas de licenciement ?

Le particulier employeur peut licencier son/sa salarié-e en CDI :

- pour tout motif constituant une cause réelle et sérieuse ;
- pour inaptitude à assumer ses fonctions en raison de son état de santé, sans pouvoir être reclassé-e dans un emploi différent pour lequel il ou elle serait apte.

Une procédure doit être respectée :

- convocation du/de la salarié-e à un entretien préalable (mais sans possibilité d'assistance par un tiers) ;
- notification du licenciement ;
- octroi d'un préavis et d'heures d'absence pour sa recherche d'un nouvel emploi.

Le/la salarié-e peut bénéficier, sous conditions, **d'indemnités de licenciement, de préavis et compensatrice de congés payés**. L'employeur doit lui remettre des documents de fin de contrat.

En cas de décès de l'employeur, ses héritier-e-s doivent notifier au/à la salarié-e son licenciement. Ils/elles peuvent bien sûr devenir employeurs du/de la salarié-e.

Et en cas de démission ?

Le/la salarié-e doit informer son employeur par écrit et respecter un préavis. Dans certains cas, il/elle peut bénéficier d'une indemnité. L'employeur doit lui remettre les documents de fin de contrat. Le/la salarié-e qui quitte son emploi pendant sa période d'essai n'a aucun préavis à respecter.

Au moment du versement de son salaire, un bulletin de paie doit être remis à chaque salarié-e. Certaines mentions figurent obligatoirement dans ce document ; d'autres sont interdites. L'absence de remise de bulletin de paie est sanctionnée. L'employeur peut choisir de simplifier le bulletin de paie. Des règles particulières peuvent s'appliquer lorsque l'employeur a recours à des dispositifs de simplification administrative : titre emploi service entreprise, (TESE), chèque emploi service universel, chèque emploi associatif.

*L'ensemble des fiches «Connaître ses droits pour les faire appliquer» est disponible à cette adresse :
<https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->*

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

FICHE
Nov. 2020

Les droits des salarié-e-s du particulier employeur en 8 questions



Union
syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Qui sont les «salarié-e-s du particulier employeur» ?

Ce sont les salarié-e-s employé-e-s par des particuliers à leur domicile privé pour réaliser des travaux à caractère familial ou ménager.

Ils/elles sont soumis-e-s aux seules dispositions du code du travail relatives :

- aux harcèlements moral et sexuel, ainsi qu'à l'exercice en justice par les organisations syndicales des actions qui naissent du harcèlement ;
- à la journée du 1^{er} mai ;
- aux congés payés ;
- aux congés pour événements familiaux ;
- à la surveillance médicale.

Ils et elles relèvent de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur, qui s'applique également aux bénéficiaires de chèques emploi service. Un exemplaire de cette convention doit être tenu à leur disposition. Elle est disponible sur le site internet www.legifrance.gouv.fr.

Qui sont les «particuliers employeurs» ?

Ce sont les personnes qui emploient un ou plusieurs salarié-e-s à leur domicile privé ou à proximité de celui-ci, sans poursuivre de but lucratif et afin de satisfaire des besoins relevant de leur vie personnelle, notamment familiale, à l'exclusion de ceux relevant de leur vie professionnelle.

Quel contrat de travail pour ces salarié-e-s ?

Leur contrat de travail est en principe à durée indéterminée (CDI). Toutefois, le recours au CDD est possible.

La rédaction du contrat de travail est obligatoire pour tout emploi de plus de 8 heures par semaine ou de plus de quatre semaines consécutives dans l'année.

Il est établi par écrit soit à l'embauche, soit à la fin de la période d'essai (un ou deux mois). Dans ce cas, une lettre d'embauche précisant les dates de la période d'essai est établie lors de l'engagement.

Le contrat en français doit comporter notamment :

- l'identité et l'adresse des parties ;
- la fonction et la qualification professionnelle ;
- le lieu et la durée du travail ;
- la rémunération (salaire et primes) ;
- les congés payés ;
- la durée de la période d'essai (s'il y a renouvellement, le/la salarié-e doit être prévenu-e par écrit) ;
- les délais de préavis en cas de rupture du contrat.

Quelle durée du travail ?

La durée du travail, les jours fériés et le repos hebdomadaire doivent être fixés dans le contrat de travail.

La durée normale de travail d'un-e salarié-e employé-e à domicile à temps plein est de 40 heures par semaine. Le/la salarié-e peut effectuer des heures de travail effectif, mais aussi des heures de présence responsable. Une **heure de présence responsable** est égale aux 2/3 d'une heure de travail effectif. Le contrat de travail doit préciser le nombre respectif des heures de travail effectif et des heures de présence responsable.

Le contrat de travail peut également prévoir que le/la salarié-e assure une **présence de nuit** (dans une chambre personnelle et intervenir si nécessaire) au maximum de 12 heures consécutives et 5 nuits consécutives.

Les heures supplémentaires sont les heures effectivement travaillées au-delà de 40 heures par semaine : pas plus de 10 heures par semaine, ni 8 heures en moyenne par semaine sur une période de 12 semaines consécutives. **La durée moyenne de travail au cours d'une période de 12 semaines consécutives ne doit pas dépasser 48 heures par semaine.**

Le/la salarié-e bénéficie d'un **repos hebdomadaire d'au moins 24 heures**. Ce jour, précisé au contrat de travail, est donné de préférence le dimanche.

Comment cela se passe pour les congés ?

Le/la salarié-e employé-e à domicile à temps plein ou partiel a droit à **2,5 jours ouvrables de congés payés par mois** de travail effectif chez le même employeur. Cette durée correspond

à 30 jours ouvrables soit 5 semaines pour une année complète de travail effectuée durant la période de référence (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Sauf accord entre les parties, **la date de départ en congés est fixée par l'employeur**, qui doit informer le/la salarié-e au moins deux mois à l'avance. Ce délai doit être précisé dans le contrat de travail pour permettre au/à la salarié-e d'organiser ses vacances.

Pour plus d'informations sur l'acquisition et la prise des congés, vous pouvez vous reporter aux fiches 4A et 4B.

À noter

Le 1^{er} mai est chômé. S'il est travaillé, il donne droit à une rémunération majorée de 100 %. Si le/la salarié-e travaille **les jours fériés**, cela doit être inscrit au contrat, et ces jours sont rémunérés normalement.

Comment est composé le salaire ?

La rémunération se compose d'un salaire de base et d'éléments accessoires (indemnité de présence de nuit, avantages en nature, heures supplémentaires, etc.). L'employeur doit remettre au/à la salarié-e un bulletin de paie sauf s'il utilise le CESU ou Pajemploi.

Le salaire horaire brut ne peut pas être inférieur :

- au **salaire horaire minimum prévu par la convention collective** ;
- au **smic horaire** (c'est le montant le plus avantageux qui s'applique).

Le calcul du salaire mensuel brut varie selon que le/la salarié-e a un horaire régulier ou irrégulier :

- **horaire régulier** (à temps complet ou à temps partiel)
salaire horaire brut x nombre d'heures de travail effectif hebdomadaires x 52/12
- **horaire irrégulier**
salaire horaire brut x nombre d'heures de travail effectif dans le mois.

Le paiement du salaire se fait **à date fixe** et au plus tard le dernier jour du mois par virement, chèque, titres CESU préfinancé ou espèces.

Si l'employeur demande au/à la salarié-e d'utiliser **un véhicule**, il doit prévoir un supplément de rémunéra-