

- **horaire irrégulier** : Salaire mensuel brut = salaire horaire brut x nombre d'heures de travail effectif effectuées 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. L'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paye sauf s'il utilise le CESU ou Pajemploi.

Si l'employeur demande au salarié d'utiliser un véhicule, il doit prévoir un supplément de rémunération dans le contrat. Au cas où le véhicule utilisé est celui du salarié, l'employeur doit lui verser des indemnités kilométriques.

Le salarié tenu d'assurer des présences de nuit (c'est-à-dire dormir parfois sur place) perçoit une indemnité forfaitaire. Le montant de l'indemnité ne peut pas être inférieure à 1/6ème du salaire horaire conventionnel pour chaque heure de présence de nuit.

Les prestations en nature : Le particulier employer peut tenir compte des avantages en nature (repas, logement) fournis pour déterminer le salaire à verser.

Il peut déduire du salaire net 4,70 € par repas et 71 € (sauf si le salarié est tenu de dormir sur place).

L'indemnité journalière de congé est égale à 1/6ème du salaire hebdomadaire habituel. Toutefois, si le montant est plus avantageux pour le salarié, l'employeur doit lui verser une des deux sommes suivantes (les congés sont rémunérés au moment où ils sont pris) :

- 10 % de la rémunération totale brute perçue durant la période de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours),
- l'équivalent du salaire que le salarié aurait eu s'il avait travaillé.

Le licenciement

Une procédure doit être respectée : convocation du salarié à un entretien préalable (il ne peut pas être assisté par un tiers), notification du licenciement, octroi d'un préavis et d'heures d'absence pour sa recherche d'un nouvel emploi.

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

Le particulier employeur peut licencier son salarié en CDI dans les deux cas suivants :

- pour tout motif constituant une cause réelle et sérieuse,

- pour inaptitude du salarié à assumer ses fonctions en raison de son état de santé, sans pouvoir être reclassé dans un emploi différent pour lequel il serait apte.

En cas de décès de l'employeur, les héritiers de l'employeur doivent notifier au salarié son licenciement.

La démission

Le salarié doit informer son employeur par écrit et respecter un préavis. Dans certains cas, il peut bénéficier d'une indemnité. L'employeur doit lui remettre des documents de fin de contrat.

Le salarié qui quitte son emploi pendant sa période d'essai n'a aucun préavis à respecter.



inFORMER
LES SALARIÉ-ES



réAGIR
ENSEMBLE



réINVENTER
le syndicalisme

Pour la brochure complète Particulier employeur
Pour toute information complémentaire

solidaires.org,

Sur facebook [@USolidaires](https://www.facebook.com/USolidaires)

et twitter [@UnionSolidaires](https://twitter.com/UnionSolidaires)

Pour nous écrire contact@solidaires.org



Union
syndicale
Solidaires

**Salarié-es
du particulier
employeur**
**6 questions pour
connaître ses droits
et pour les faire
appliquer**



Les salarié-es du particulier employeur sont soumis aux dispositions du Code du travail énumérées par l'article L. 7221-2. Ils et elles relèvent de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur. Elle s'applique également aux utilisateurs de chèques emploi-service. 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.

Le contrat de travail

Le contrat de travail du salarié employé à domicile est en principe à durée indéterminée (CDI). Toutefois, le recours au CDD est possible.

La rédaction d'un contrat de travail est obligatoire pour tout emploi de plus de huit 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 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 salarié doit être prévenu par écrit),
- les délais de préavis en cas de rupture du contrat.

La durée du travail

La durée du travail, les jours fériés et le repos hebdomadaire du salarié employé à domicile doivent être fixés dans le contrat de travail. Au-delà de la durée de travail hebdomadaire, ses heures sont comptabilisées en heures supplémentaires. La durée normale de travail d'un salarié employé à domicile à temps plein est de quarante heures par semaine. Le salarié employé à domicile 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 salarié, assure une présence de nuit (le salarié doit alors dormir sur place, dans une chambre personnelle et intervenir si nécessaire) au maximum de douze heures consécutives et cinq nuits consécutives.

Les heures supplémentaires sont les heures effectivement travaillées au-delà de quarante heures par semaine : pas plus de dix heures par semaine, ni huit heures en moyenne par semaine sur une période de douze semaines consécutives. Sa durée moyenne de travail au cours d'une période de douze semaines consécutives ne doit pas dépasser quarante-huit heures par semaine. Le salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures. Ce jour est précisé au contrat de travail. Il est donné de préférence le dimanche.



Les congés

Le salarié 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 trente jours ouvrables soit cinq semaines pour une année complète de travail effectuée durant la période de référence (du 1er 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. Il doit informer le salarié au moins deux mois à l'avance. Ce délai doit être précisé dans le contrat de travail pour permettre au salarié d'organiser ses vacances. Le salarié doit bénéficier d'un congé de deux semaines continues ou de douze jours ouvrables consécutifs au cours de la période qui va du 1er mai au 31 octobre. Lorsque le droit à congés dépasse deux semaines, le solde

peut être pris pendant ou en dehors de la période allant du 1er mai au 31 octobre, dans la limite de douze jours ouvrables. Les congés sont pris de façon continue ou non.

Le particulier employeur peut fractionner les congés avec l'accord du salarié. Le salarié a droit à des jours supplémentaires s'il prend ces congés en dehors de la période allant du 1er mai au 31 octobre ; deux jours s'il prend six jours de congés ou plus ; un jour s'il prend entre trois et cinq jours de congés.

La cinquième semaine peut être accolée à une période de quatre semaines ou vingt-quatre jours ouvrables si les parties en sont d'accord.

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 il peut prétendre, l'employeur doit lui verser une indemnité pendant toute la durée du congé supplémentaire. Le montant de l'indemnité est au moins égale au salaire qui serait dû pour une même période travaillée. Le 1er mai est chômé (si travaillé, majoration de 100 %). Si le salarié travaille les jours fériés, cela doit être inscrit au contrat, ces jours sont rémunérés normalement.

À l'occasion de certains événements familiaux, le salarié peut bénéficier d'autorisations d'absence (mariage, pacs, décès etc.). Ces jours sont payés comme s'ils avaient été travaillés. Ils sont assimilés à des jours de présence au travail pour déterminer la durée du congé annuel. Tous ces congés sont pris en accord avec l'employeur sur justificatif.

Le salaire de base

La rémunération se compose d'un salaire de base et d'éléments accessoires (indemnité de présence de nuit, avantages en nature, heures supplémentaires, etc.).

Le salaire horaire brut ne peut pas être inférieur :

- au salaire horaire minimum prévu par la convention collective,
- au smic horaire, soit 9,76 € (c'est le montant le plus avantageux qui s'applique).

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

- horaire régulier (à temps complet ou à temps partiel) : Salaire mensuel brut = salaire horaire brut x nombre d'heures de travail effectif hebdomadaires x 52 / 12,