



point-justice
Finistère

PARTICULIER EMPLOYEUR

DROITS & OBLIGATIONS



CDAD
FINISTÈRE

SOMMAIRE

3	Embauche directe d'un salarié ou recours à un organisme
6	Contrat de travail
13	Temps du travail
17	Congés
23	Rémunération
18	Licenciement
32	Démission



AIDE À DOMICILE

RECRUTEMENT D'UN SALARIÉ



Vous pouvez embaucher vous-même une aide à domicile ou vous adresser à un organisme mandataire pour qu'il effectue à votre place les démarches d'embauche de votre futur salarié. L'organisme peut également mettre son propre personnel à votre disposition : dans ce cas, vous êtes simplement le client d'un prestataire de services.

Emploi direct

Dans le cadre des activités de service à la personne, vous pouvez embaucher directement un salarié.

En tant que particulier employeur, vous devez notamment respecter les formalités d'embauche suivantes :

- Établir un contrat de travail par écrit
- Obtenir une immatriculation auprès de l'Urssaf,
- Vérifier l'identité de votre salarié et la validité de son titre de séjour s'il est travailleur étranger non-européen

Pour effectuer vos démarches de façon simplifiée, vous pouvez utiliser le Cesu déclaratif ou le Cesu préfinancé (bulletin de paie, calcul et déclaration des cotisations sociales, prélèvement à la source).

Via un organisme

Organisme mandataire

Vous conservez le statut d'employeur. C'est vous qui contrôlez l'exécution du travail de votre salarié et qui versez le salaire.

Dans ce cas, l'organisme mandataire de services à la personne (une association par exemple) se charge :

- Du recrutement (expérience professionnelle, aptitudes et qualifications)
- De la gestion administrative du salarié (contrat de travail, bulletin de paie, calcul et déclaration des cotisations sociales, prélèvement à la source).

L'organisme mandataire doit vous informer de vos principales responsabilités en tant qu'employeur.

Il vous facture cette prestation.

Organisme prestataire de services

Vous pouvez également recourir à un organisme prestataire de services à la personne. Cet organisme est l'employeur des salariés intervenants à votre domicile.

L'organisme vous facture ensuite les prestations qui sont effectuées par ses propres salariés et s'occupe de toutes les formalités administratives.

CONTRAT DE TRAVAIL

SALARIÉ À DOMICILE



Le contrat de travail du salarié employé à domicile par un particulier employeur (ménage, garde d'enfant) est en principe à durée indéterminée.

Toutefois, le recours au CDD est possible dans les cas prévus par le code du travail (par exemple, en cas de remplacement d'un salarié absent). La durée de la période d'essai varie selon la nature du contrat et si le salarié est déclaré auprès du Centre national Cesu.

Contrat à durée indéterminée

Etablissement du contrat

La rédaction d'un contrat de travail est obligatoire.

Le contrat de travail du salarié employé à domicile est, en principe, à durée indéterminée (CDI).

L'employeur et le salarié peuvent faire précéder le contrat de travail d'une lettre d'engagement.

Ce contrat est établi par écrit au plus tard le jour de la date d'effet de l'embauche.

Cependant, si la lettre d'engagement contient les éléments obligatoires du contrat de travail, dont la période d'essai, le contrat peut être conclu jusqu'au dernier jour de la période d'essai.

Il peut être rédigé sur tout support écrit (papier libre, mail). En cas de transmission au salarié, par courriel, du contrat de travail signé par l'employeur, le salarié adresse un mail d'acceptation actant de son accord clair et non équivoque.

Toute modification du contrat de travail doit être faite par un avenant écrit.

Le contrat de travail et ses éventuels avenants sont établis en 2 exemplaires qui sont datés, signés et paraphés par l'employeur et le salarié.

Chacun conserve un exemplaire du contrat de travail et de ses éventuels avenants.

Éléments obligatoires du contrat de travail

Le contrat de travail doit préciser les éléments suivants :

- Identité et adresse des parties
- Numéro d'identification employeur. Si le numéro n'est pas encore connu au moment de la conclusion du contrat de travail, il est communiqué dès que possible par le particulier employeur au salarié.

- Numéro de sécurité sociale du salarié
- Date d'embauche
- Assurance du véhicule du salarié
- Emploi occupé
- Durée de la période d'essai
- Durée du travail
- Lieu de travail
- Rémunération incluant le salaire horaire et la date de paiement mensuel du salaire
- Indemnités et prestations
- Jours fériés travaillés
- Repos hebdomadaire
- Congés payés
- Nature de l'emploi occupé par le salarié
- Absences du particulier employeur
- Heures de présence responsable de jour
- Heures de présence de nuit

Période d'essai

» Durée

a période d'essai n'est pas obligatoire. Si une période d'essai est prévue, elle et doit être écrite dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

La période d'essai peut être renouvelée 1 fois si les 2 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 1re période d'essai

Le renouvellement de la période d'essai doit être prévu par écrit entre les parties.

» Rupture anticipée par l'employeur

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu librement par l'employeur.

L'employeur qui souhaite rompre la période d'essai informe le salarié par écrit.

L'employeur qui souhaite rompre la période d'essai doit prévenir le salarié dans un délai dit de prévenance.

Ce délai de prévenance est applicable si le contrat de travail comporte une période d'essai d'au moins 1 semaine.

Le délai varie en fonction de la durée de présence du salarié au service du particulier employeur :

Durée de présence du salarié	Délai de prévenance
Inférieure à 8 jours	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois de présence	48 heures
Entre 1 mois et 3 mois de présence	2 semaines

La période d'essai (renouvellement inclus) prend fin à la date prévue même en cas de non-respect du délai de prévenance.

Si le délai légal de prévenance n'est pas respecté, l'employeur doit verser une indemnité compensatrice au salarié.

Son montant est égal au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé jusqu'à la fin du délai de prévenance dû (indemnité compensatrice de congés payés comprise).

» Rupture anticipée par le salarié

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu librement par le salarié.

Le salarié qui souhaite rompre la période d'essai informe l'employeur par écrit.

Le salarié qui souhaite rompre la période d'essai doit avertir son employeur dans un délai dit de prévenance.

Ce délai varie en fonction de la durée de présence du salarié au service du particulier employeur :

Durée de présence du salarié	Délai de prévenance
Inférieure à 8 jours	24 heures
Au moins 8 jours	48 heures

Contrat à durée déterminée

Etablissement du contrat

La rédaction d'un contrat de travail est obligatoire.

Le recours au CDD est permis dans les mêmes conditions que pour tout salarié. Ce recours ne peut être qu'exceptionnel et le CDD ne peut être conclu que pour une tâche précise et temporaire (par exemple, remplacement d'un salarié absent).

Le contrat peut être conclu pour une durée fixe ou incertaine (par exemple, il peut préciser qu'il prendra fin au retour du salarié remplacé). Dans ce cas, il doit alors comporter une durée minimale.

Le contrat de travail doit préciser les éléments suivants :

- Identité et adresse des parties
- Numéro d'identification employeur. Si le numéro n'est pas encore connu au moment de la conclusion du contrat de travail, il est communiqué dès que possible par le particulier employeur au salarié.
- Numéro de sécurité sociale du salarié
- Date d'embauche
- Assurance du véhicule du salarié
- Emploi occupé
- Durée de la période d'essai
- Durée du travail
- Lieu de travail
- Rémunération incluant le salaire horaire et la date de paiement mensuel du salaire
- Indemnités et prestations
- Jours fériés travaillés
- Repos hebdomadaire
- Congés payés
- Nature de l'emploi occupé par le salarié
- Absences du particulier employeur

- Motif précis du recours au CDD
- Nom et qualification de la personne remplacée s'il s'agit d'un remplacement
- Date de début et de fin de contrat, et éventuellement, possibilité d'un renouvellement ou la durée minimale en cas de CDD conclu pour une durée incertaine
- Désignation du poste
- Durée de la période d'essai éventuellement prévue
- Salaire
- Horaires de travail
- Convention collective applicable
- Heures de présence responsable de jour
- Heures de présences de nuit

● Période d'essai

» Durée

La période d'essai doit être prévue au contrat de travail.

La durée maximale de la période d'essai dépend de la durée du contrat :

- Pour un CDD inférieur ou égal à 6 mois, la période d'essai maximale est d'1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines.
- Pour un CDD supérieur à 6 mois, la période d'essai maximale est d'1 jour par semaine, dans la limite d'1 mois.

Ces durées sont applicables, que le salarié soit embauché à temps plein ou à temps partiel.

» Rupture anticipée par l'employeur

L'employeur qui souhaite rompre la période d'essai doit prévenir le salarié avant la rupture du contrat (délai de prévenance). Le salarié est prévenu dans un délai qui dépend de la durée de présence.

Durée de présence du salarié	Délai de prévenance
Inférieure à 8 jours	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois de présence	48 heures
Entre 1 mois et 3 mois de présence	2 semaines

» Rupture anticipée par le salarié

Le salarié qui souhaite rompre la période d'essai doit avertir son employeur au moins 48 heures à l'avance. Ce délai de prévenance est ramené à 24 heures en cas de présence inférieure à 8 jours.

»» Chèque emploi service universel - CESU

● CDI à temps partiel ou CDD

Pour les emplois dont la durée de travail ne dépasse pas 8 heures par semaine ou 4 semaines consécutives dans l'année, le Cesu peut être utilisé. Dans ce cas, les obligations concernant le CDI à temps partiel et le CDD sont remplacées par le Cesu.

Si le salarié est déclaré auprès du Cesu, le contrat peut être oral. Il a la même valeur qu'un contrat écrit. Les parties doivent respecter les obligations concernant la conclusion, la formation, l'exécution et la rupture du contrat de travail.

Pour éviter tout litige, la rédaction d'un contrat de travail écrit est conseillé.

● CDI à temps complet

Si le salarié est déclaré auprès du Cesu, le contrat peut être oral. Il a la même valeur qu'un contrat écrit. Les parties doivent respecter les obligations concernant la conclusion, la formation, l'exécution et la rupture du contrat de travail.

Pour éviter tout litige, la rédaction d'un contrat de travail écrit est conseillé.

TEMPS DE TRAVAIL

SALARIÉ À DOMICILE



Les règles concernant le temps de travail des salariés employés à domicile comportent des spécificités.

Durée du travail

La durée du travail est dite "régulière" dans l'un des cas suivants :

- Le contrat prévoit une durée de travail hebdomadaire fixe
- Les périodes de travail se succèdent et/ou se répètent régulièrement selon le rythme prévu au contrat

Dans les autres cas, la durée du travail est dite "irrégulière". L'employeur doit alors communiquer les horaires de travail par écrit au salarié en respectant un délai de 5 jours calendaires.

Les dispositions concernant la durée du travail et le travail à temps partiel prévues par le code du travail ne sont pas applicables.

La durée du travail indiquée dans la convention collective est de 40 heures par semaine pour un salarié à temps plein.

Le salarié employé à domicile effectue des heures de travail effectif.

Heures de présence responsable de jour

Le salarié occupant un poste d'emploi dans les domaines d'activités enfant et adulte peut effectuer des heures de présence responsable de jour.

Les heures de présence responsable de jour doivent être prévues par écrit dans le contrat.

Une heure de présence responsable de jour est égale aux 2/3 d'une heure de travail effectif (soit 40 minutes).

Heures de présence de nuit

Le salarié occupant un de ces postes peut effectuer des heures de présence de nuit.

La plage horaire est comprise entre 20 h et 6h30. Un accord entre l'employeur et le salarié peut décaler d'1h30 cette plage horaire.

Elle ne peut pas excéder 12h consécutives. Les heures de présence de nuit sont compatibles avec un emploi de jour.

La présence de nuit peut être prévue sur plus de 5 nuits consécutives si les conditions cumulatives suivantes sont respectées :

- Respect du repos hebdomadaire
- Le nombre d'interventions réalisées par le salarié n'excède pas 4 interventions nocturnes toutes les nuits
- Demande formulée par le salarié et/ou le particulier employeur en vue de répondre à des besoins spécifiques nécessitant une présence la nuit (par exemple, état de santé, dépendance, handicap)
- Accord des parties par écrit

Les heures de présence de nuit ne sont pas prises en compte pour déterminer la durée de travail effectif.

Si toutes les nuits, le salarié est amené à intervenir au moins 4 fois, les heures de présence de nuit sont requalifiées en heures de travail effectif et le contrat de travail doit être revu.

Heures de garde malade de nuit

Le salarié occupant un poste d'emploi dans les domaines d'activités adulte peut effectuer des heures de garde malade de nuit.

Les heures de garde malade de nuit ne sont pas compatibles avec un emploi de jour à temps complet et ne peuvent pas excéder 12 heures consécutives.

Les heures de garde malade de nuit doivent être prévues par écrit dans le contrat.

Durée maximale du travail

En cas de durée de travail régulière, la durée maximale du travail est :

- 50 heures sur une même semaine
- 48 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives

En cas de durée de travail irrégulière, cette durée est comprise entre 0 et 48 heures par semaine.

Lorsque le salarié à plusieurs particuliers employeurs, il s'assure que la durée maximale du travail par semaine est respectée. Il les informe de tout risque de dépassement.

Heures de travail effectuées au delà de l'horaire prévu

Des heures de travail effectif excédant la durée de travail prévue au contrat et ne dépassant 40 heures par semaine peuvent être réalisées. Elles ne constituent pas des heures supplémentaires. Elles sont payées au taux normal.

Heures supplémentaires

Horaires réguliers

Les heures de travail supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée de 40 heures de travail effectif hebdomadaire.

Elles se décomptent par semaine du lundi à 0 h au dimanche à 24 h.

Horaires irréguliers

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà d'une moyenne de 40 heures de travail effectif hebdomadaire calculée sur 8 semaines consécutives.

Repos hebdomadaire

Le jour habituel de repos hebdomadaire doit figurer au contrat. Il est donné de préférence le dimanche.

Le salarié bénéficie d'une période de repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives.

Le jeune travailleur âgé de 16 ans à 18 ans a droit à 36 heures consécutives de repos par semaine, dimanche inclus.

CONGÉS DU SALARIÉ

EMPLOYÉ À DOMICILE



Le salarié employé à domicile par un particulier a droit à des congés dans les mêmes conditions que tout autre salarié. Toutefois, certaines règles spécifiques sont fixées par la convention collective.

Congés payés annuels

Le calcul du nombre de jours de congés payés s'effectue sur la période de référence allant du 1er juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N.

Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois ou période de 4 semaines d'accueil effectué.

- Pour un salarié qui a travaillé une période de référence complète, cette durée correspond à 30 jours ouvrables (soit 5 semaines).
- Pour un salarié qui n'a pas travaillé pendant 1 période de référence complète, les congés sont calculés proportionnellement au nombre de mois effectués. Si le résultat du calcul n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier supérieur.
- Si le salarié a des enfants vivant chez lui et à sa charge (c'est-à-dire âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours ou en situation de handicap), il peut bénéficier de 2 jours supplémentaires par enfant.
- Le total des congés (congés annuels et supplémentaires cumulés) ne peut pas dépasser 30 jours ouvrables.

Fixation des dates

Sauf accord entre les parties, la date de départ en congés est fixée par l'employeur. Il doit informer le salarié au moins 2 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 2 semaines continues (ou 12 jours ouvrables consécutifs) au cours de la période du 1er mai au 31 octobre, sauf accord entre les parties.

Lorsque les droits acquis sont inférieurs à 12 jours ouvrables, les congés doivent être pris en totalité et en continu.

Fractionnement

Lorsque le droit à congés dépasse 2 semaines, le solde peut être pris pendant ou en dehors de la période allant du 1er mai au 31 octobre, dans la limite de 12 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 :

- 2 jours s'il prend 6 jours de congés ou plus,
- 1 jour s'il prend entre 3 et 5 jours de congés.

Lorsque le salarié demande à fractionner ses congés payés, l'employeur peut accorder cette demande à condition que le salarié renonce par écrit à ces jours supplémentaires de congés.

La 5e semaine peut être accolée à une période de 4 semaines (ou 24 jours ouvrables) si les parties sont d'accord.

La 5e semaine ne donne pas droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.



Décompte des congés payés

Le 1er jour de congés payés est le 1er jour ouvrable où le salarié aurait du normalement travailler. Ensuite, l'employeur décompte chaque jour ouvrable jusqu'à la veille de la reprise du travail.



Congés sans solde

Un congé pour convenance personnelle, non rémunéré, peut être accordé à la demande du salarié. Le salarié n'a pas l'obligation de motiver sa demande. L'employeur qui refuse le congé n'a pas l'obligation de motiver son refus.

Ce congé n'entre pas en compte pour le calcul de la durée des congés payés annuels.

Les litiges relèvent de la compétence du conseil de prud'hommes du lieu de domicile du particulier employeur.



Congés liés à l'arrivée d'un enfant

Le salarié employé par un particulier employeur a droit aux mêmes congés et autorisations d'absences que tout autre salarié :

- Autorisation d'absence rémunérée pour le suivi de sa grossesse ou d'une assistance médicale à la procréation
- Congé maternité
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Congé d'adoption

- Congé de 3 jours pour naissance ou adoption
- Congé parental à temps plein ou à temps partiel

Les litiges relèvent de la compétence du conseil de prud'hommes du lieu de domicile du particulier employeur.

Congés pour maladie, handicap ou dépendance d'un membre de la famille

Le salarié employé par un particulier employeur a droit aux mêmes congés que tout autre salarié :

- Congé pour enfant malade
- Congé de présence parentale
- Congé de proche aidant
- Congé de solidarité familiale
- Survenue du handicap d'un enfant

Congés spécifiques

Le salarié employé par un particulier employeur a droit aux mêmes congés que tout autre salarié :

- Mariage ou Pacs
- Congé du salarié pour le mariage de son enfant
- Congé sabbatique

Lors d'un congé pour évènement familial (mariage, Pacs), l'employeur doit accorder au salarié 1 jour ouvrable supplémentaire non payé si celui-ci est obligé de se déplacer à plus de 600 km aller-retour. Pour bénéficier de ce jour supplémentaire, le salarié doit en faire la demande à son employeur.

Le salarié bénéficie également d'1 jour ouvrable de congé pour la conclusion d'un Pacs d'un enfant.

Le salarié peut aussi obtenir une autorisation d'absence en cas de décès d'un membre de sa famille. Aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour avoir droit à ce congé. La durée du congé varie selon le statut de la personne décédée par rapport au salarié.



Cas général

Statut de la personne décédée	Durée du congé
Époux(se), partenaire de Pacs ou concubin	3 jours
Père ou mère	3 jours
Beau-père ou belle-mère	3 jours
Frère ou sœur	3 jours
Descendant en ligne directe (petit-enfant, arrière petit-enfant)	1 jour
Ascendant en ligne directe (grand-parent, arrière grand-parent)	1 jour
Autre membre de la famille	Pas de jour de congé. Toutefois, le contrat de travail peut prévoir un congé en cas de décès d'autres membres de la famille.

Le salarié prend son congé au moment de l'événement. Il peut aussi être pris dans les jours qui entourent l'événement avec l'accord de l'employeur. Le salarié est rémunéré durant ce congé.

Les journées d'absence sont comptées en jours ouvrables: Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise.

Une durée plus élevée peut être prévue par le contrat de travail.

Lorsque le salarié en fait la demande, l'employeur doit lui accorder 1 jour ouvrable supplémentaire non payé si celui-ci est obligé de se déplacer à plus de 600 km aller-retour.



Décès d'un enfant

Le salarié a droit à un congé de 5 jours ouvrables ou d'une durée plus élevée si le contrat de travail le prévoit.

Le salarié a droit à un congé de 9 jours ouvrables en cas de décès d'une des personnes suivantes :

- Enfant âgé de moins de 25 ans
- Enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent
- Personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié

Le salarié prend son congé au moment de l'événement. Il peut aussi être pris dans les jours qui entourent l'événement avec l'accord de l'employeur. Le salarié est rémunéré durant ce congé.

Lorsque le salarié en fait la demande, l'employeur doit lui accorder 1 jour ouvrable supplémentaire non payé si celui-ci est obligé de se déplacer à plus de 600 km aller-retour.

En cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, le salarié a également droit à un congé supplémentaire, dit congé de deuil d'une durée de 8 jours ouvrables.

Le congé de deuil s'applique également en cas de décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

Le congé de deuil peut être pris en 2 périodes. Chaque période est d'une durée d'au moins 1 jour.

Le salarié informe son employeur au plus tard 24 heures avant le début de chaque période de congé.

Le salarié doit prendre le congé de deuil dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

➤➤➤ Congé pour la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française

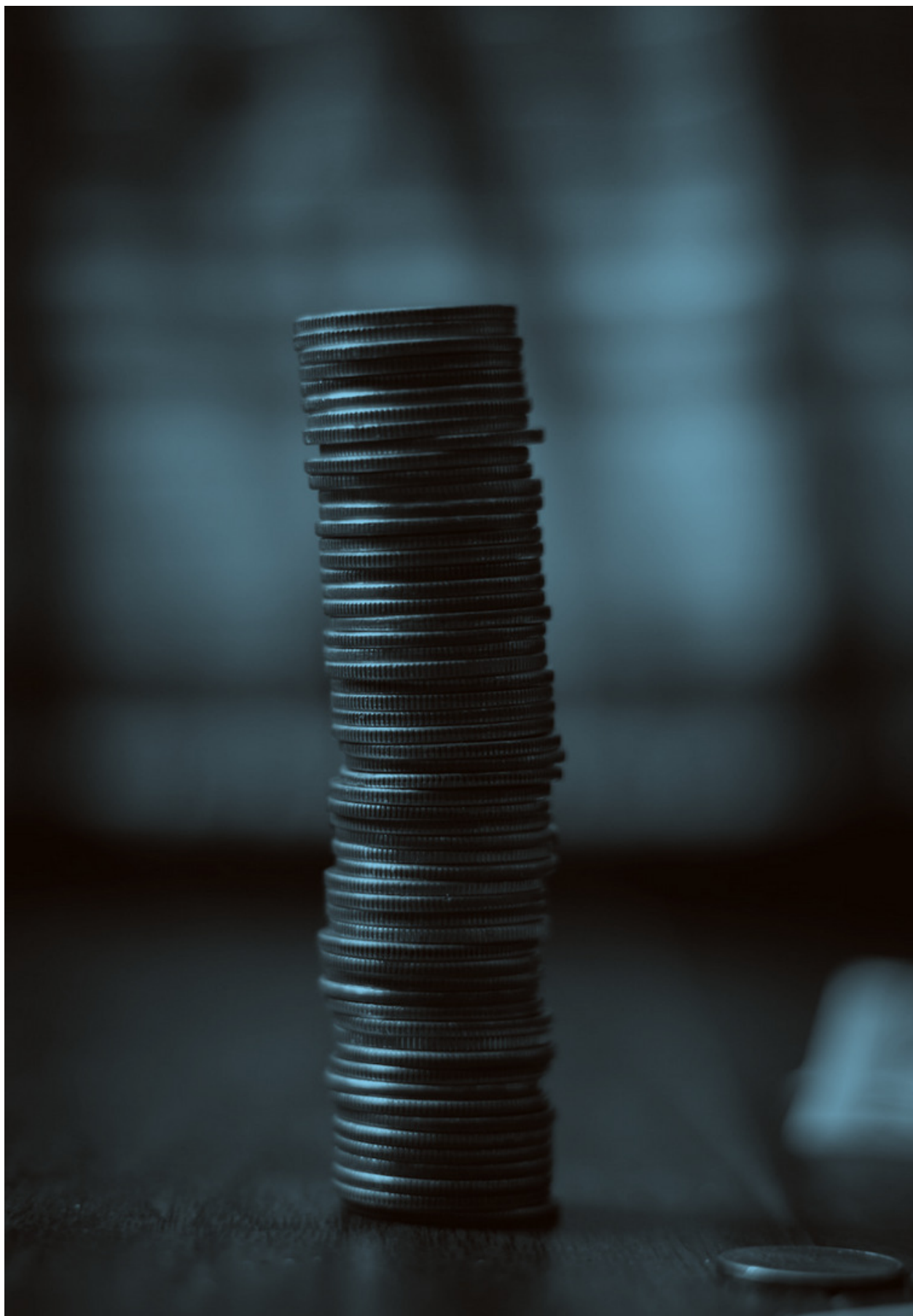
Le salarié bénéficie, sur justificatif, d'un congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française.

La durée de ce congé est fixée à une demi-journée. Il est obligatoirement pris lors de la tenue de la cérémonie.

Le salarié dont l'époux (se) est la personne concernée par la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française bénéficie également de ce droit.

RÉMUNÉRATION

DU SALARIÉ À DOMICILE



La paye du salarié employé à domicile par un particulier employeur est composée d'un salaire de base et d'éléments accessoires (heures supplémentaires...).

L'utilisation du Cesu permet dans certains cas d'intégrer l'indemnité de congés payés au salaire versé tous les mois. L'indemnisation des jours fériés obéit à des règles spécifiques.

Salaire de base

Le salaire horaire brut ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

- Salaire horaire minimum prévu par la convention collective
- Smic horaire, soit 11,07 €

C'est le montant le plus avantageux qui s'applique.

Le calcul du salaire mensuel brut varie selon que le salarié a une durée de travail régulière ou irrégulière.

La durée du travail est régulière lorsque le contrat de travail prévoit :

- une durée de travail hebdomadaire fixe
- ou des périodes de travail qui se répètent régulièrement.

Indemnités diverses

Supplément pour conduite de véhicule pendant le temps de travail

En plus de son salaire, le salarié perçoit un supplément de rémunération. Ce supplément peut être une prime forfaitaire ou une majoration de salaire. Son montant est fixé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Il est prévu au contrat de travail.

Indemnités kilométriques

Si le salarié utilise son véhicule personnel, l'employeur doit lui verser des indemnités kilométriques. Ce montant est fixé par l'employeur et le salarié dans le contrat de travail.

Ce montant ne peut pas être inférieur au barème de l'administration.

Heures de présence responsable de jour

Les heures de présence responsable de jour sont celles durant lesquelles le salarié dispose de son temps pour lui-même tout en restant vigilant pour intervenir (sieste d'un enfant par exemple).

Une heure de présence responsable de jour équivaut aux $\frac{2}{3}$ d'1 heure de travail effectif.

Travail de nuit

Le salarié qui occupe un emploi de baby-sitter, de garde d'enfant ou d'assistant de vie peut intervenir la nuit.

L'indemnité pour présence de nuit indemnise la prestation de nuit. Suivant le nombre d'interventions par nuit, l'indemnité est majorée.

Si le salarié intervient une fois certaines nuits, il perçoit alors une indemnité forfaitaire. Son montant ne peut pas être inférieur à $\frac{1}{4}$ du salaire horaire contractuel pour une durée de travail effectif équivalente.

Si le salarié intervient 2 ou 3 fois certaines nuits, il perçoit alors une indemnité forfaitaire. Son montant ne peut pas être inférieur à $\frac{1}{3}$ du salaire horaire contractuel pour une durée de travail effectif équivalente.

Si le salarié intervient 4 fois et plus certaines nuits, il est rémunéré normalement pour les temps d'intervention. Il perçoit, pour le temps restant, une indemnité forfaitaire. Son montant ne peut pas être inférieur à $\frac{1}{3}$ du salaire horaire contractuel pour une durée de travail effectif équivalente.

Avantages en nature : logement et nourriture

Le particulier employeur doit prendre en compte les avantages en nature fournis pour déterminer le salaire à verser (repas, logement).

Il doit déduire du salaire net les sommes suivantes :

- 4,70 € par repas,
- 71 € par mois pour le logement. Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure peut être prévue au contrat.

Toutefois, aucune somme n'est déduite pour le logement si le salarié est tenu de dormir sur place.

Prise en charge des frais de transport public ou de location de vélo

Les frais de transport correspondent à des dépenses engagées par le salarié pour se rendre sur son lieu de travail. Le salarié utilise les transports publics de personnes ou les services publics de location de vélos.

À ce titre, il bénéficie d'une prise en charge par le particulier employeur, à hauteur de 50 % du prix de son titre d'abonnement.

Heures supplémentaires

La durée du travail est régulière lorsque le contrat de travail prévoit :

- une durée de travail hebdomadaire fixe
- ou des périodes de travail qui se répètent régulièrement.

En l'absence des ces indications, la durée du travail est irrégulière.

Durée de travail régulière

La majoration pour heure supplémentaire s'applique lorsque le nombre d'heures de travail effectif dépasse 40 heures par semaine.

Les heures supplémentaires sont rémunérées chaque mois ou récupérées dans les 12 mois dans les conditions prévues au contrat de travail.

La majoration pour heure supplémentaire est fixé à 25 % pour les 8 premières heures et à 50 % pour les heures suivantes.

Durée de travail irrégulière

La majoration pour heure supplémentaire s'applique lorsque le nombre d'heures de travail effectif dépasse une moyenne de 40 heures par semaine calculée sur 8 semaines consécutives.

Les heures supplémentaires sont rémunérées chaque mois ou récupérées dans les 12 mois dans les conditions prévues au contrat de travail.

La majoration pour heure supplémentaire est fixé à 25 % pour les 8 premières heures et à 50 % pour les heures suivantes.

➤➤➤ Indemnités de congés payés

Le montant le plus avantageux pour le salarié est versé par l'employeur selon les 2 méthodes de calcul suivantes :

- 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)
- Maintien du salaire qui serait du pour un temps de travail égal aux congés

L'indemnisation des congés payés diffère si l'employeur déclare son salarié par le Cesu ou non.

● Déclaration effectuée par le CESU

La durée du travail est inférieure à 32 heures par mois : la rémunération inclut l'indemnité de congés payés.

La durée du travail est égale ou supérieure à 32 heures par mois : l'indemnité de congés payés est versée lors de la prise des congés.

LICENCIEMENT

DU SALARIÉ À DOMICILE



Un particulier employeur qui décide de rompre le CDI de son salarié doit respecter une procédure spécifique. Les procédures de licenciement pour motif personnel ou pour motif économique prévues au code du travail ne sont pas applicables.

Motifs de licenciement

Le particulier employeur peut licencier son salarié en CDI pour tout motif constituant une cause réelle et sérieuse une faute grave, ou une faute lourde.

Entretien préalable & décision

Le lieu de travail étant le domicile privé du particulier employeur, le salarié ne peut pas être assisté lors de l'entretien préalable.

Le particulier employeur doit respecter les étapes suivantes :

1/ Convocation :

Par courrier recommandé avec RAR ou remise en main propre contre décharge. Elle indique l'objet de l'entretien, le lieu et la date. L'entretien peut se tenir au minimum à partir du 4^e jour ouvrable à compter du lendemain de la 1^{re} présentation de la lettre recommandée, ou de la remise en main propre. Si ce délai se termine un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, il est prolongé jusqu'au jour ouvrable suivant.

2/ Entretien :

Il a lieu au domicile privé du particulier employeur. De ce fait, le salarié ne peut pas être assisté. L'employeur expose au salarié les motifs de la décision envisagée et recueille ses explications. L'enregistrement de l'entretien est interdit, sauf accord commun. L'absence du salarié à cet entretien ne suspend pas la procédure.

3/ Notification :

S'il décide de licencier, l'employeur rédige une lettre de licenciement et l'envoie par lettre avec RAR. Elle précise les motifs de licenciement. Elle peut être transmise à compter du 4^e jour ouvrable à partir du lendemain de l'entretien ou de la date initialement prévue si l'entretien n'a pas eu lieu. L'envoi reste possible jusqu'au 30^e jour ouvrable à minuit.

Préavis

Un préavis est accordé au salarié licencié, sauf en cas de faute grave ou lourde.

La durée du préavis dépend de son ancienneté chez le même employeur.

Elle est calculée au jour de l'envoi du courrier recommandé.

La date de la présentation de la lettre avec RAR de licenciement fixe le point de départ du préavis.

Ancienneté de services continus du salarié chez le même employeur	Préavis en cas de licenciement
Moins de 6 mois	1 semaine
De 6 mois à moins de 2 ans	1 mois
2 ans et plus	2 mois

Lorsque le salarié retrouve un emploi pendant le préavis, celui-ci est réduit.

Il peut, sur présentation d'un justificatif, cesser le travail auprès du particulier employeur dès lors qu'il a effectué, au moins :

- 1 semaine de préavis si la durée du préavis est d'1 mois ou moins
- 2 semaines de préavis si la durée du préavis est de 2 mois

Dispense de préavis

Si le préavis est dispensé par l'employeur, le salarié perçoit une indemnité compensatrice de préavis. Il est rémunéré comme si il avait travaillé pendant cette période. La période de préavis qui n'a pas été exécuté est prise en compte pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Si la dispense est demandée par le salarié et accordée par l'employeur, le contrat de travail prend fin au dernier jour travaillé. Le salarié n'est pas payé pour la partie du préavis non réalisé.

Si l'employeur refuse, le salarié doit effectuer le préavis.

Si le salarié n'effectue pas le préavis, l'employeur peut demander au salarié de lui verser une indemnité égale au montant de la rémunération nette correspondant à la durée du préavis non réalisé.

Indemnité de fin de contrat

Indemnité de licenciement

Le salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté au titre du même contrat de travail chez le particulier employeur a droit à une indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement est égale à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans,
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté après 10 ans.

Indemnité compensatrice de congés payés

S'il reste des congés payés non pris à la date de rupture du contrat, une indemnité compensatrice de congés payés est due.

Cette indemnité est égale au plus élevé des 2 montants :

- Rémunération brute perçue par le salarié pour une durée du travail équivalente à celle des congés payés restants
- 1/10e de la rémunération totale brute perçue au cours de l'année de référence

En cas de recours au Cesu, si les congés sont payés tous les mois, ils ne donnent pas lieu à indemnité compensatrice.

Documents de fin de contrat

Le particulier employeur doit remettre certains documents au salarié à la fin du contrat :

- Certificat de travail
- Reçu pour solde de tout compte qui détaille les sommes versées lors de la rupture du contrat de travail. Si le salarié a signé le reçu pour solde de tout compte, il dispose de 6 mois suivant la date de signature pour le contester.
- Attestation Pôle emploi

DÉMISSION

DU SALARIÉ À DOMICILE



Le salarié d'un particulier employeur qui souhaite démissionner doit informer son employeur et respecter un préavis. Il peut bénéficier d'une indemnité compensatrice de préavis en cas de dispense à l'initiative de l'employeur et éventuellement d'une indemnité compensatrice de congés payés. L'employeur doit lui remettre des documents de fin de contrat.

Lettre de démission

Le salarié qui souhaite rompre son contrat de travail doit présenter sa démission par écrit.

Le salarié informe obligatoirement l'employeur par lettre RAR ou remise en main propre contre décharge.

Préavis

L'ancienneté pour déterminer la durée du préavis est calculée au jour de la date d'envoi de la lettre recommandée avec AR ou de remise en main propre contre décharge.

Le préavis commence le jour de 1^{re} présentation de la lettre recommandée avec AR notifiant la rupture du contrat de travail, ou le jour de remise en main propre contre décharge.

Le préavis est suspendu et reporté dans les situations suivantes :

- Arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle
- Suspension du contrat de travail consécutive à un congé de maternité ou d'adoption
- Prise de congés payés, sauf si les parties conviennent du contraire par un accord écrit

Ces périodes de suspension reportent le terme du préavis.

Indemnité compensatrice de congés payés

S'il reste des congés payés non pris à la date de rupture du contrat, une indemnité compensatrice de congés payés est due.

Cette indemnité est égale au plus élevé des deux montants :

- Rémunération brute perçue par le salarié pour une durée du travail équivalente à celle des congés payés restants
- 1/10e de la rémunération totale brute perçue au cours de l'année de référence

En cas de recours au Cesu, si les congés sont payés tous les mois, ils ne donnent pas lieu à indemnité compensatrice.

Documents de fin de contrat

Le particulier employeur doit remettre certains documents au salarié à la fin du contrat :

- Certificat de travail
- Reçu pour solde de tout compte qui détaille les sommes versées lors de la rupture du contrat de travail. Si le salarié a signé le reçu pour solde de tout compte, il dispose de 6 mois suivant la date de signature pour le contester.
- Attestation Pôle emploi

