



Assistant de vie

Secrétaire particulier

Valet de chambre

Repasseuse

Nurse



**GUIDE DU SALARIÉ
DU PARTICULIER EMPLOYEUR
2020**

Maître d'hôtel

Dame de compagnie

Chauffeur

Accompagnement scolaire

Garde partagée

Lingère

Femme de chambre

Garde d'enfants

Gouvernante

Employé de maison

Cuisinier

Emploi familial...

GUIDE DU SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR 2020



AVANT PROPOS

L'UNSA FESSAD a toujours eu à cœur d'œuvrer pour les droits des salariés quels qu'ils soient. Cependant, elle s'attache plus particulièrement à défendre les intérêts des salariés dont l'organisation du travail et la dispersion géographique rendent difficile la défense des droits au quotidien. C'est le cas des salariés du particulier employeur pour lesquels la FESSAD s'évertue à améliorer les conditions de travail en pesant de tout son poids lors des négociations collectives.

Grace à ce dialogue social constructif, les partenaires sociaux de la branche obtiennent des avancées concrètes en vue de faire reconnaître par les pouvoirs publics que le salarié du particulier employeur est un salarié comme un autre et qu'à ce titre il peut prétendre aux mêmes droits que les autres salariés du secteur privé en matière de formation professionnelle et d'amélioration de ses conditions de travail.

Enfin, soucieux de la qualité de l'accompagnement et de la réponse à apporter aux différentes questions que se posent les salariés du particulier employeur, l'UNSA FESSAD met ce guide d'information à leur disposition.

Saïd Darwane
Secrétaire général



SOMMAIRE

• Fiche n° 1	le contrat de travail	p.4
• Fiche n° 2	la période d'essai	p.6
• Fiche n° 3	la garde partagée	p.7
• Fiche n° 4	la durée du travail	p.14
• Fiche n° 5	le travail de nuit	p.15
• Fiche n° 6	les heures supplémentaires	p.16
• Fiche n° 7	le repos hebdomadaire	p.17
• Fiche n° 8	les jours fériés	p.18
• Fiche n° 9	les congés payés	p.19
• Fiche n° 10	les salaires	p.21
• Fiche n° 11	les heures de présence responsable	p.23
• Fiche n° 12	la couverture maladie - accident	p.24
• Fiche n° 13	la surveillance médicale obligatoire	p.26
• Fiche n° 14	la rupture du contrat de travail à durée indéterminée	p.27
• Fiche n° 15	les effets du licenciement	p.29
• Fiche n° 16	la rupture du contrat, démission	p.32
• Fiche n° 17	la rupture conventionnelle	p.33
• Fiche n° 18	les documents de fin de contrat	p.38
• Fiche n° 19	le droit à formation du salarié	p.42
• Fiche n° 20	l'aide sociale	p.46
• Fiche n° 21	le bien-être	p.47
• Fiche n° 22	préconisations COVID-19	p.48
• Notes utiles		p.51

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail est un document par lequel le salarié s'engage à travailler moyennant une rémunération (un salaire) pour le compte et sous la direction d'une autre personne dénommée employeur.

Pour des raisons évidentes de preuve, il est formalisé par écrit qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée. Il peut être établi et signé en fin de période d'essai. Dans ce dernier cas, une lettre remise au salarié à l'embauche précise la durée de cette période d'essai. (Article 7 CCN*)

Le contrat de travail à durée indéterminée, relève du régime dérogatoire au code du travail c'est-à-dire que ce sont les dispositions conventionnelles et jurisprudentielles qui s'appliquent. (Article 15 de la CCN)

Les employeurs ayant recours au chèque emploi service (pour les emplois occasionnels) doivent se reporter à l'annexe III de la convention collective nationale du salarié du particulier employeur.

L'exécution du contrat de travail, entraîne un certain nombre d'obligations, tant pour le salarié que pour l'employeur.

➤ Quelles obligations découlent du contrat de travail ?

L'employeur et le salarié doivent exécuter leurs obligations réciproques de bonne foi (article 1104 du code civil).

➤ Ainsi l'employeur est tenu de :

- fournir un travail au salarié dans le cadre de l'horaire établi,
- verser le salaire correspondant au travail effectué,
- respecter les autres éléments essentiels du contrat (qualification, lieu de travail, date et mode de paiement du salaire ...),
- faire effectuer le travail dans le respect du règlement intérieur, du code du travail et de la convention collective

➤ Le salarié quant à lui est tenu :

- d'observer les horaires de travail,
- de réaliser le travail demandé conformément aux instructions données,
- de respecter les engagements mentionnés dans le contrat de travail, les prescriptions de l'employeur (et, lorsqu'il en existe un, les clauses du règlement intérieur),
- ne pas faire de concurrence déloyale à son employeur.

*CCN = Convention Collective Nationale des Salariés du Particulier Employeur



➤ Quelles sont les situations entraînant la suspension du contrat de travail ?

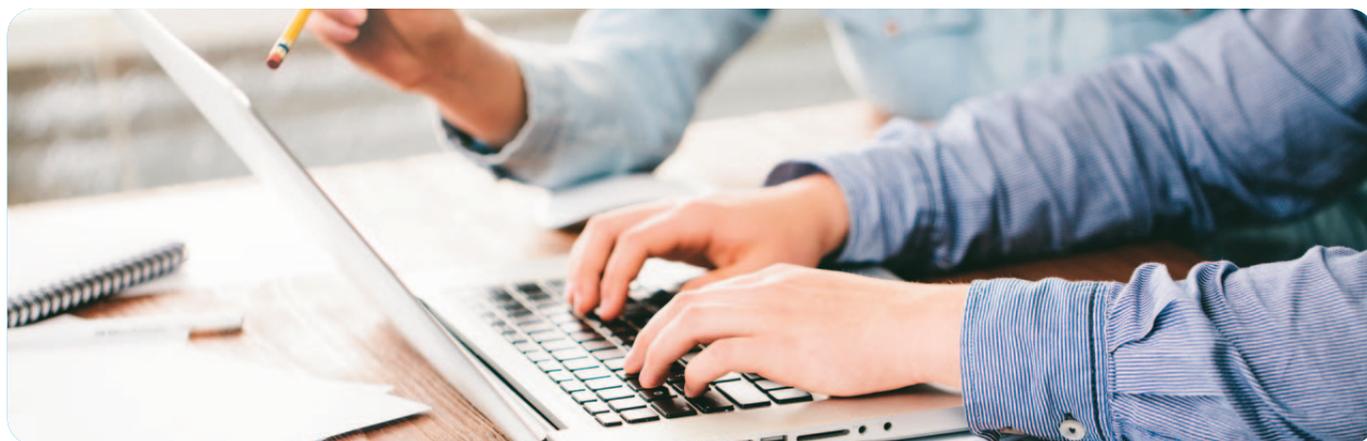
Dans un certain nombre de cas prévus par le code du travail, le contrat de travail peut être suspendu. Cette suspension a alors pour effet de dispenser le salarié d'exécuter sa prestation de travail.

- les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption ;
- le congé de présence parentale, le congé parental d'éducation, le congé de proche aidant, le congé de solidarité familiale ;
- les congés payés ;
- le congé sabbatique ;
- le congé pour création ou reprise d'entreprise ;
- les arrêts de travail pour maladie (professionnelle ou non), accidents du travail ou accidents de trajet ;

Selon le cas l'employeur peut être ou non dispensé du versement du salaire pour la période correspondant à la suspension du contrat de travail.

Au terme de la période de suspension, le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Sauf cas particuliers de reclassement prononcés par la médecine du travail.

Dans le cas d'une inaptitude partielle ou totale prononcée par la médecine du travail à l'encontre d'un salarié du particulier employeur, le reclassement peut ne pas être possible. La seule alternative sera alors le licenciement. (Article 12 chapitre 4 paragraphe c de la CCN)



Textes de référence

- Code Civil : article 1104
- Convention Collective Nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 : article 7, article 12, article 15, annexe III

Fiche n°2

LA PÉRIODE D'ESSAI

Définition : l'article L1221-20 du code du travail définit la période d'essai comme étant la période qui « permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent ».

Cette période d'essai ainsi que son renouvellement ne se présument pas et doivent être prévus dans le contrat de travail ou la lettre d'embauche. (Article L1221-23 du code du travail)

L'employeur quant à lui va vérifier que le salarié qu'il a recruté bénéficie des compétences et des aptitudes au poste proposé.

Durée : la durée de période d'essai prévue par la convention collective applicable au salarié du particulier employeur est de 1 mois renouvelable 1 fois sous réserve que le salarié ait été averti par écrit avant l'expiration de la première période. Une durée plus courte peut être prévue par le contrat de travail. (Article 8 de la CCN)

L'employeur comme le salarié pourront mettre un terme à la période d'essai sans justification d'un délai de prévenance ou préavis et sans aucune indemnité.

➤ **Modèle de lettre de rupture de période d'essai**

(Identité du ou de la salarié)
[Adresse + numéro de téléphone]

À l'attention de (identité employeur)
Adresse
A (lieu) + Date

Par courrier RAR
Ou par lettre remise en main propre contre décharge

Objet : rupture de période d'essai

(Madame, Monsieur),

En date du....., j'ai été embauché(e) en qualité de

Mon contrat de travail prévoit une période d'essai d'une durée de [x] mois, prenant fin le

Par cette présente, je vous informe mettre un terme à mon contrat de travail avant l'arrivée du terme de la période d'essai.

A cet effet, mon départ sera effectif le..... (Préciser si après la journée de travail).

Je reste à votre disposition pour convenir d'un rendez-vous afin de me remettre les documents obligatoires ou je vous remercie de m'adresser rapidement par courrier les documents de fin de contrat.

Je vous prie d'agréer, (Madame, Monsieur) mes meilleures salutations.

(Signature du salarié)

Textes de référence

- **Code du Travail : articles L1221-20 & suivants**
- **Convention Collective Nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 : article 8**

LA GARDE PARTAGÉE

La garde partagée est une solution de garde permettant de répondre à l'absence de place en crèche.

Le ou la salarié(e) assure simultanément la garde d'un ou plusieurs enfants de deux familles au maximum alternativement au domicile de l'une et de l'autre.

- le ou la salarié(e) assure le travail effectif lié à la présence des enfants (préparation de leur repas, entretien du linge, habillage, toilettes, promenades, trajets, nettoyage de leurs chambres, salle de bains, cuisine, espace de jeux...) et contribue à leur éveil.
- la spécificité de cet emploi est de faire vivre ensemble en parfaite harmonie des enfants de familles différentes, ce qui implique une concertation préalable mais surtout une entente des parents de chaque famille.

Compte tenu de la particularité de cet emploi, le contrat de travail devra répondre à des conditions spécifiques :

- Le contrat de travail doit être écrit et établi avec le salarié par chaque famille employeur. Il inclut une clause identique précisant le lien avec l'autre employeur.
- La rupture de l'un des contrats de travail entraîne une modification substantielle de l'autre contrat.
- La durée du travail s'entend du total des heures effectuées au domicile de l'une et de l'autre famille. Toutes ces heures ont le caractère de travail effectif.
- La date des congés payés est fixée, au minimum 2 mois à l'avance, par les deux employeurs d'un commun accord, de telle sorte que le salarié bénéficie d'un congé légal réel.
- Chaque famille rémunère les heures effectuées à son domicile selon les modalités définies au contrat de travail.
- Si la durée du travail globale équivaut à un temps plein, la médecine du travail est obligatoire et mise à la charge des deux employeurs.



Textes de référence

- **article 4 de la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999.**

contrat de travail

➤ Modèle de contrat de travail à durée indéterminée de garde partagée d'enfants

Entre les soussignés :

Monsieur et Madame (nom et prénom), né(e) le et demeurant àen qualité d'employeur interdépendant,

Inscrit à l'Urssaf sous le numéro :

Ou à PAJEMPLOI sous le numéro :

Ci-après nommé(e-s) l'EMPLOYEUR

Et :

Monsieur ou Madame (nom prénom), né(e)àdemeurant.....en qualité d'employé(e) à domicile garde d'enfants.

N° sécurité sociale :

Nationalité française à défaut titre de séjour n°délivré le.....par la préfecture de ...
.....

Ci-après nommé(e) le /la salarié(e)

Il est convenu ce qui suit :

Art. 1 - Engagement - Fonctions - Convention collective applicable

Monsieur ou Madame (nom prénom) est engagé(e) par Monsieur et /ou Madame (nom et prénom), par contrat de travail à durée indéterminée prenant effet le

Monsieur ou Madame (nom prénom) exercera des fonctions de garde d'enfants, position « » dans la classification de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur applicable à la relation de travail. Le ou la salarié(e) est informé(e) que l'ensemble du texte conventionnel est tenu à sa disposition par l'employeur et qu'il/qu'elle peut le consulter pendant son temps de présence sur le lieu de travail. Toute modification de ce texte lui sera notifiée dans le délai d'un mois après sa date d'effet.

Le contrat de travail est conclu dans le cadre d'une garde partagée entre :

D'une part, Monsieur et /ou Madame (nom et prénom) en qualité d'employeur(s), numéro 1, avec Monsieur ou Madame (nom et prénom du ou de la salarié (e) en qualité de garde d'enfant.

D'autre part, Monsieur et /ou Madame (nom et prénom) en qualité d'employeur(s) numéro 2 avec Monsieur ou Madame (nom et prénom du ou de la salarié (e) en qualité de garde d'enfant.

Le/la salarié(e) est informée que les deux relations avec les deux employeurs sont totalement indépendantes l'une de l'autre. De la sorte, Monsieur ou Madame (nom et prénom du ou de la salarié(e) bénéficie de deux employeurs autonomes mais d'accord entre eux pour se partager la prestation de travail, le temps de travail et le paiement du salaire et des charges sociales afférentes.

De plus, et conformément aux dispositions conventionnelles, Monsieur ou Madame (nom et prénom du ou de la salarié (e) est informé(e) de la spécificité de l'emploi occupé qui consiste à faire vivre ensemble et en harmonie des enfants de familles différentes, ce qui implique une concertation et une entente des parents.

Art. 2 - Période d'essai

Monsieur ou Madame (nom et prénom du ou de la salarié (e) est informé(e) que le présent contrat de travail ne deviendra définitif qu'à l'issue de la période d'essai d'une durée de (à définir, maximum 1 mois) qui débutera à la date d'effet du contrat.

La période d'essai est renouvelable une fois après information écrite dans un délai de 10 jours maximum.

Art 3 - Fonctions

- Conformément aux dispositions conventionnelles, la garde partagée des enfants des deux familles employeurs se déroulera alternativement au domicile de chacune des deux familles.

Les enfants concernés par la garde :

- famille de monsieur et madame : (nom et prénom de l'enfant) ;
- famille de monsieur et madame : (nom et prénom de l'enfant).

- Le ou la salarié(e) a pour principales missions d'assurer la surveillance, la responsabilité et l'éveil des enfants de deux familles employeurs et plus particulièrement de s'occuper des enfants des différentes familles en se chargeant dans chaque domicile de : préparer leurs repas, assurer l'entretien de leur linge, nettoyer leur chambre, leur salle de bains ainsi que la cuisine après leur repas, les espaces de jeux, de les habiller, de veiller à ce qu'ils effectuent des promenades quotidiennes.

- Par ailleurs, monsieur ou madame (nom et prénom de la ou du salarié(e) est également chargé(e) de récupérer les enfants à la sortie de l'école à..... heures et de les conduire à leurs activités extrascolaires dans le respect des directives concertées de chaque famille.

Art. 4 - Comportement - Discipline au travail - et obligations

Monsieur ou madame (nom et prénom du ou de la salarié(e)) s'oblige particulièrement à :

- faire preuve d'un comportement loyal, diligent et attentif aussi bien vis-à-vis de son employeur que des enfants placés sous sa garde ;
- appliquer avec rigueur les instructions et directives reçues de Monsieur et/ou Madame (nom et prénom de l'employeur) ;
- ne jamais fumer au domicile de Monsieur et/ou Madame (nom et prénom de l'employeur) et/ou en présence des enfants ou les laisser exposer à des expositions tabagiques ou d'autres polluantes ;
- à ne jamais s'absenter du domicile de Monsieur et/ou Madame (nom et prénom de l'employeur) en laissant les enfants seuls, même pour une courte durée ;
- ne pas faire un usage abusif du téléphone portable qui aurait pour conséquence de détourner son attention des enfants.

En cas d'urgence, maladie ou accident de l'un des enfants Monsieur ou Madames'engage à contacter :

- Monsieur ou Madame (nom et prénom de l'employeur) au n° suivant :
- Monsieur ou Madame (nom et prénom de l'employeur) au n° suivant :

Fiche n°3

Monsieur ou Madame (nom et prénom du ou de la salarié (e))..... s'engage également à contacter le médecin de famille au numéro suivant

Et à y conduire l'enfant ou les enfants à l'adresse suivante.....

En cas d'urgence, Monsieur ou Madame (nom et prénom du ou de la salarié (e)) s'engage à alerter le SAMU ou les pompiers sans attendre l'arrivée des parents et à prévenir ces derniers.

Le ou la salarié(e) est informé(e) que le moindre manquement à ces consignes entrainerait la rupture du contrat de travail pour faute grave ou lourde.

Art. 5 - Lieu de travail

Monsieur ou Madame (nom prénom du ou de la salarié(e)) exerce ses fonctions alternativement dans deux lieux de travail :

- au domicile de Monsieur et/ou Madame (employeur N° 1) à l'adresse suivante : (adresse) ;
- au domicile de Monsieur et/ou Madame (employeur N° 2) à l'adresse suivante : (adresse) ;

Art.6 - Durée du travail - Organisation de l'emploi du temps

Monsieur ou Madame (nom prénom du ou de la salarié(e)) travaille à temps plein : 40 heures par semaine sur 5 jours du lundi au vendredi. Toutes les heures effectuées ont le caractère de travail effectif.

Le ou la salarié(e) est informé(e) qu'il (elle) effectuera également des heures supplémentaires qui auront pour effet de porter la durée hebdomadaire de travail effectif à 50 heures.

Toutes ces heures seront rémunérées conformément à la législation en vigueur.

- les 8 premières heures seront majorées de 25%
- deux heures seront majorées à 50%

JOURS	HORAIRES	LIEU
Lundi	De...h à.....h	Domicile Employeur N° X
Mardi	De...h à.....h	Domicile Employeur N° X
Mercredi	De...h à.....h	Domicile Employeur N° X
Jeudi	De...h à.....h	Domicile Employeur N° X
Vendredi	De...h à.....h	Domicile Employeur N° X
Samedi	De...h à.....h	Domicile Employeur N° X
Total	50h00	

Ces horaires sont susceptibles de variations. Le ou la salarié(e) est informé(e) avec un préavis de 15 jours maximum de tout changement.

6.1 - Temps de repos ou de récupération (le cas échéant)

Compte-tenu de son planning, Monsieur ou Madame (nom prénom du ou de la salarié(e)) bénéficie de de repos par mois majorée selon les termes de l'article 15 de la convention collective nationale du salarié du particulier employeur.

6.2 - Jours fériés

Le ou la salarié(e) est informé(e) que seul le premier mai est jour férié, chômé et payé s'il tombe un jour habituellement travaillé. Le travail effectué le 1^{er} mai ouvrira droit à une rémunération majorée de 100 %.

Les autres jours fériés seront traités de la sorte et à l'identique par chaque employeur pour ce qui concerne le choix de faire travailler ou non Monsieur ou Madame (nom prénom du ou de la salarié (e) et de le/ la rémunérer selon telle ou telle condition :

- le 1^{er} janvier est (travaillé ou non travaillé) ;
- le lundi de Pâques est (travaillé ou non travaillé)
- le 8 mai est (travaillé ou non travaillé);
- l'Ascension est (travaillé ou non travaillé);
- le lundi de Pentecôte (Journée de solidarité) est (travaillé ou non travaillé);
- le 14 juillet est (travaillé ou non travaillé);
- l'Assomption (15 août) est (travaillé ou non travaillé);
- la Toussaint est (travaillé ou non travaillé);
- le 11 novembre est (travaillé ou non travaillé);
- Noël (25 décembre) est (travaillé ou non travaillé)

Le travail d'un jour férié ne donnera pas lieu à majoration. Le chômage d'un jour férié n'entraînera aucune diminution du salaire de Monsieur ou Madame (nom prénom du ou de la salarié (e)) si elle réunit les conditions prévues par la convention collective.

Art. 7 - Rémunération

7.1 - Mensualisation

La rémunération de Monsieur ou Madame (nom et prénom du ou de la salarié(e)) est fixée à ...€ brute par heure travaillée soit un salaire mensuel brut de€.

La rémunération nette est fixée à ...€ par heure travaillée soit € mensuelle.

Conformément à l'article 20 de la convention collective nationale applicable aux salariés du particulier employeur, la rémunération de Monsieur ou Madame (nom et prénom du ou de la salarié(e)) sera mensualisée selon la formule (salaire horaire brut × nombre d'heures de travail effectif hebdomadaire × 52/12).

L'employeur versera chaque mois à Monsieur/Madame....la somme de€ Bruts, soit la somme€ nets

Cette somme est calculée selon les dispositions conventionnelles existantes.

- taux horaire brut € Soit un taux horaire net de€
- Les heures supplémentaires seront majorées /donneront lieu à récupération à hauteur de 25% Pour les 8 premiers heures et 50% au-delà.

Le salaire sera versé le..... de chaque mois.

7.2 - Avantages en nature

- Monsieur ou Madame (nom et prénom du ou de la salarié (e)) par jour bénéficiera d'une indemnité de repas de 4.70€ répartie équitablement entre les 2 familles employeurs à hauteur de€ par famille.

Fiche n°3

Contrat de travail

Cette indemnité est calculée sur la base de 252 jours ouvrés par an soit une moyenne de 21 jours ouvrés par mois. L'employeur prendra donc en charge 21 repas par mois.

7.3 - Frais de transport

Monsieur ou Madame (nom et prénom du ou de la salarié (e))...bénéficiera d'une prise en charge mensuelle de son abonnement transports en commun à hauteur de 50 %.

Art. 8 - Congés payés

Monsieur ou Madame (nom et prénom du ou de la salarié (e))bénéficiera des congés payés selon les conditions légales et/ou conventionnelles en vigueur.

Art. 9 - Absences maladie

En cas de maladie et plus généralement d'absence, Monsieur ou Madame (nom et prénom du ou de la salarié(e))devra prévenir son employeur par tout moyen à sa disposition et fournir un certificat médical dans un délai de 2 jours ouvrables s'il s'agit d'une maladie.

Art. 10 - Préavis

Après la période d'essai, chaque partie s'engage à prévenir l'autre par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, de son intention de mettre fin au présent contrat dans un délai maximum de deux mois.

En cas de décision de rupture d'un des contrats prise à l'initiative d'un des employeurs :

- ce dernier informera l'autre employeur préalablement, le contrat du salarié ou de la salariée(e) fera l'objet d'une modification visant à son maintien à temps partiel ou, éventuellement, à sa transformation en contrat à temps plein pour un seul employeur ;
- le refus de la modification par Monsieur /Madame (autre employeur) l'exposera à une rupture et à une perte définitive du contrat de travail restant.

Art.11 - Retraite et prévoyance

Les institutions compétentes en matière de retraite et prévoyance sont :

- retraite : IRCEM-Retraite 261, Avenue des Nations-Unies 59672 Roubaix Cedex 1 / 03-20-45-57-00 ;
- Prévoyance : IRCEM-Prévoyance 261, Avenue des Nations-Unies 59672 Roubaix Cedex 1 / 03-20-45-57- 00.

Art.12 - Confidentialité et discrétion

Monsieur ou Madame (nom et prénom du ou de la salarié (e) s'oblige :

- ne divulguer à l'extérieur de la famille de son employeur aucune information concernant ladite famille ;
- ne capter ni diffuser aucune image des enfants par quelque moyen que ce soit.

Fait à (lieu) le En deux exemplaires originaux – dont un pour chacune des parties signataires – paraphés et signés.

Nom Prénom de l'employeur
Signature

Nom Prénom du/ de la salarié (e)
Signature

➤ Comment déterminer l'indemnité de repas ?

Le modèle de contrat ci-dessus prévoit une indemnité de repas de 4.70€ répartie équitablement entre les 2 familles employeurs soit 2.35€ par famille.

Cette indemnité est calculée sur une base de 252 jours ouvrés par an soit une moyenne de 21 jours ouvrés par mois.

L'employeur prendra donc en charge 21 repas par mois.

Le montant total de l'indemnité de repas sera donc égal à $21 * 4.70€$ soit 98.70€ par mois
La part revenant à chaque employeur sera de $98.70€ / 2 = 49.35€$

➤ Comment déterminer la part de remboursement des frais de transport ?

- « L'employeur prend en charge, dans une proportion et des conditions déterminées par voie réglementaire, le prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos ».
- « La prise en charge par l'employeur des titres d'abonnement, prévue à l'article L3261-2 est égale à 50 % du coût de ces titres pour le salarié ».
- « La prise en charge des frais de transport par l'employeur est subordonnée à la remise ou, à défaut, à la présentation des titres par le salarié ».



Textes de référence

- Articles L3261-2, R3261-1 et suivants du code du travail

LA DURÉE DU TRAVAIL



Le salarié ne pourra se tenir à la disposition de l'employeur plus de 10 heures par jour, ou plus de 50 heures par semaine.

Le salarié est soumis à une amplitude horaire que l'employeur doit impérativement respecter.

➤ Définition de l'amplitude de la journée de travail :

c'est la durée comprise entre le début et la fin de la journée de travail d'un salarié composée des temps de travail effectif et des temps de pause.

L'amplitude d'une journée de travail se trouve par ailleurs limitée par l'obligation d'accorder aux salariés un repos quotidien de 11 heures consécutives minimum.

L'amplitude est donc de 13 heures maximum.

La cour de cassation est venue préciser dans un arrêt rendu en 2017 que les dispositions du code du travail relatives à la durée du travail ne s'appliquaient pas au salarié du particulier employeur créant ainsi un régime dérogatoire.

Textes de référence

- Article 15a de la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999.
- Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 5 juillet 2017, pourvoi n°16- 10841.

LE TRAVAIL DE NUIT

L'article L3122-2 du code du travail fixe les horaires considérés comme du travail de nuit : « **Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit. La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures** ».

Par ailleurs, un arrêté du 7 mars 2016 a étendu les dispositions de l'article 6 de la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 relative au travail de nuit.

Compte tenu de ces dispositions, les salariés *occupant un **emploi à caractère familial*** peuvent être amenés à effectuer une **présence de nuit** ou à assurer des fonctions de **garde-malade de nuit**.

Dans quelles conditions le travail de nuit se déroule-t-il ? Comment est-il rémunéré ?

Il convient de distinguer selon l'emploi :

1) Salarié assurant une présence de nuit sans travail effectif habituel :

- compatible avec un emploi de jour
- le salarié dispose d'une pièce séparée pour dormir
- le salarié est tenu d'intervenir éventuellement dans le cadre de sa fonction
- pas plus de 5 nuits consécutives sauf cas exceptionnels
- amplitude : 12 heures



Salaire : la présence de nuit est rémunérée sous la forme d'une indemnité forfaitaire dont le montant ne peut être inférieur à 1/6 du salaire conventionnel versé pour une même durée de travail effectif.

Ainsi un salarié qui effectue un horaire journalier de 7h de travail (de 14h à 21h) et 4 heures de présence de nuit (de 21h à 1h) et que son salaire horaire est de 10,65 euros, sa rémunération sera de $(7 \times 10,65) + [(10,65/6) \times 4] = 74,55 + 7,10 = 81,65$ euros.

L'indemnité est majorée en fonction de la nature et du nombre d'intervention.

Si le salarié doit **intervenir toutes les nuits** à plusieurs reprises, toutes les heures de nuit sont considérées comme des **heures de présence responsable**. Une heure de présence responsable équivaut à 2/3 de 1 heure de travail effectif. Elle est rémunérée aux 2/3 du salaire conventionnel de base.

Dans ce cas, son contrat de travail doit être revu. La présence de nuit ne peut être qu'une situation transitoire.

2) Salariés assurant les fonctions de garde-malade de nuit :

- Salarié à proximité du malade,
- Être susceptible d'intervenir à tout moment,
- Pas de chambre personnelle.
- Emploi non compatible avec un emploi de jour à temps complet.
- Ces fonctions sont rémunérées sur une base qui ne peut être inférieure à 8 fois le salaire horaire pour 12 heures de présence par nuit.

Si un salarié effectue une garde de nuit de 12 heures et que son salaire horaire est de 10,65 euros, sa rémunération sera au minimum de $8 \times 10,65$ euros = 85,20 euros.

Textes de référence

- **Article L 3122-2 du code du travail, articles 3 et 6 de la Convention Collective Nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999.**

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Définition : Les heures supplémentaires sont toutes les heures réalisées au-delà de la durée légale de travail c'est-à-dire les heures effectuées après la 40^{ème} heure de travail, payée au taux normal.

Comment s'effectue le décompte ?

- de la 41^{ème} à la 48^{ème} heure de travail, sont des heures supplémentaires majorées de 25 %,
- la 49^{ème} et la 50^{ème} heure supplémentaire sont majorées de 50 %.

Exemple :

cas du salarié du particulier employeur payé 10,65 € de l'heure, qui travaille 10h par jour (du lundi au vendredi de 9h à 19h) soit 50 heures hebdomadaires.

- Jusqu'à la 40^{ème} la rémunération sera de 10,65€ de l'heure,
- de la 41^{ème} à la 48^{ème} heure la rémunération sera majorée de 25% c'est-à-dire $(10,65 \times 25\%) =$ une majoration de 2,66 euros soit $10,65 + 2,66 = 13,31\text{€} \times 8 \text{ heures} = 106,48 \text{€}$,
- de la 49^{ème} à la 50^{ème} heure la rémunération sera majorée
- de 50% c'est-à-dire $10,65 \times 50\% = 5,33 + 10,65 = 15,98 \text{ euros} \times 2 = 31,96 \text{ euros}$.

Remarque :

Les heures supplémentaires ne pourront pas excéder une moyenne de 8 heures par semaine calculée sur une période de 12 semaines consécutives sans dépasser 10 heures au cours de la même semaine.

➤ La rémunération et la récupération des heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires sont rémunérées ou récupérées dans les 12 mois, suivant accord entre le salarié et l'employeur. La majoration de la récupération ou de la rémunération s'effectue de la manière suivante : 25 % pour les 8 premières heures, et 50% pour les heures supplémentaires au-delà de 8 heures.



Pour la sécurité de la relation contractuelle, il est important de définir dans le contrat de travail ou par avenant les modalités d'indemnisation ou de récupération des heures supplémentaires.

Textes de référence

- Article 15 de la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999.

LE REPOS HEBDOMADAIRE

Le principe du repos hebdomadaire est posé par le code du travail aux articles :

- **L3132-1** : « Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine ».
- **L3132-2** : « Le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu au chapitre 1er ». (voir fiche N°4)
- **L 3132-3** : « Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche ».

L'Article 15 de la convention collective du salarié du particulier employeur précise :

- Le repos est accordé de préférence le dimanche auquel s'ajoute une 1/2 journée par semaine
- 2 jours de repos consécutifs (si poste à caractère familial à temps complet)
- Le travail pendant le repos hebdomadaire à la demande de l'employeur ouvre droit à une majoration de la rémunération de 25 % ou à une compensation en heures majorées.



Pour la sécurité de la relation contractuelle, il est important de définir dans le contrat de travail ou par avenant les modalités d'indemnisation ou de récupération des heures supplémentaires.



Fiche n°8

LES JOURS FÉRIÉS

> Jours fériés ordinaires

- Les jours fériés ordinaires ne sont pas obligatoirement chômés et payés, ils sont décidés par l'employeur,
- Si le jour férié tombe un jour habituellement travaillé, il ne pourra pas être la cause d'une diminution de salaire si le salarié remplit les conditions suivantes :
 - avoir 3 mois d'ancienneté,
 - s'il travaille à temps complet (40 heures par semaine),
 - s'il a accompli 200 heures de travail au cours des 2 mois qui précèdent le jour férié,
 - s'il travaille à temps partiel, avoir accompli un nombre d'heures réduit proportionnellement par rapport à un horaire hebdomadaire de 40 heures.

Exemple : Le salarié à temps plein est mensualisé sur la base de $40 \times 52 / 12 = 174h$.

Pour déterminer le nombre d'heures mensuellement effectuées, un salarié à temps partiel embauché pour 18 heures hebdomadaires, doit mensualiser son horaire en utilisant la formule suivante : $18 \times 52 / 12 = 78$ heures.

Afin d'être indemnisé, un salarié qui aura travaillé un jour férié :

- devra avoir accompli $78 / 174 \times 200 = 89h$ de travail au cours des 2 derniers mois,
- être présent la veille et le lendemain du jour férié (sauf accord),
- lorsque le jour férié est travaillé, il est rémunéré sans majoration.

Les jours fériés ordinaires sont les suivants :

- Le 1^{er} janvier ;
- Le lundi de Pâques ;
- Le 8 mai ;
- L'Ascension ;
- Le lundi de Pentecôte ;
- Le 14 juillet ;
- Le 15 août (Assomption) ;
- Le 1^{er} novembre (Toussaint) ;
- Le 11 novembre ;
- Le 25 décembre (jour de Noël).

> Cas du 1^{er} mai :

- Si le 1^{er} Mai tombe un jour habituellement travaillé, il sera un jour férié chômé et payé. Le chômage du 1^{er} Mai ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération.
- Tout travail effectué le 1^{er} Mai ouvrira pour le salarié le droit à une rémunération majorée de 100 %, (payées en plus du salaire habituel).

Textes de référence

- Article 18 de la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999.

LES CONGÉS PAYÉS



- **Droit à congé :** « tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur ».
- **Durée du congé :** le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. **« La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables ».**
- **Période légale :** les congés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.
- **Congés supplémentaires imposés par l'employeur**
Si l'employeur impose à un employé un repos annuel d'une durée supérieure à celle du congé légal auquel peut prétendre le salarié, il est tenu de verser à celui-ci une indemnité qui ne peut être inférieure aux sommes dues pour un même temps de congé légal.
- **Congés pour événements personnels**

Ancienneté du salarié	Événement	Durée du congé
Sans ancienneté	• Mariage du salarié, Pacs	4 jours
	• Mariage d'un enfant	1 jour
	• Naissance d'un enfant, adoption	3 jours
	• Décès conjoint, pacsé, concubin	3 jours
	• Décès d'un enfant	3 jours
Après 3 mois d'ancienneté	• Décès père, mère	1 jour
	• Décès beau-père, belle-mère, frère, soeur	1 jour
	• Présélection militaire	3 jours

La convention collective prévoit également d'autres congés :

Congés pour convenance personnelle

Des congés pour convenance personnelle, sans solde, 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 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 bénéficient de 2 jours ouvrables de congés supplémentaires rémunérés par enfant à charge.
- Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour ouvrable si le congé annuel n'excède pas 6 jours ouvrables.
- 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.

Congés du jeune travailleur 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.

Congés pour enfants malades

- Tout salarié a droit à bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il a la charge. La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée 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.



Textes de référence

- **Articles L3141-1, L3141-3, L3141-13, Article 17 et 24 de la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999.**

Fiche n°10

LES SALAIRES



➤ Principe :

Le salaire horaire :

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.

➤ Le salaire minimum conventionnel :

- Il est fixé en fonction du niveau de la classification,
- Il est égal au salaire brut avant déduction des charges salariales et du montant des prestations en nature éventuellement fournies,
- Le salaire minimum conventionnel de base est augmenté d'une majoration découlant d'une certification professionnelle de la branche.

➤ Le texte de référence en matière salarial était jusqu'au 1er octobre 2020, l'avenant S41 relatif aux salaires, du 9 janvier 2019.

Un nouvel avenant revalorisant la grille des salaires, a été signé le 14 février 2020, étendu par un arrêté du 17 septembre 2020 et est entré en vigueur le 1^{er} octobre 2020.

La nouvelle grille est affichée ci-après.

➤ **Avantages en nature :** Le montant de l'avantage en nature logement et de l'avantage en nature nourriture sont fixés par les avenants salaires. Les prestations en nature sont déduites du salaire net :

- Le coût d'un repas est évalué à 4,70 €,
- Le coût du logement est évalué à 71 €.

➤ Principe :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration pour certification de branche	Salaire horaire brut avec certifications de branche	Salaire mensuel brut avec certifications de branche (174 heures)
I	10,25	1 783,50	3%	10,56	1 837,44
II	10,32	1 795,68	3%	10,63	1 849,62
III	10,52	1 830,48	3%	10,84	1 886,16
IV	10,73	1 867,02	3%	11,05	1 922,70
V	10,93	1 901,82	4%	11,37	1 978,38
VI	11,47	1 995,78	4%	11,93	2 075,82
VII	11,74	2 042,76			
VIII	12,15	2 114,10			
IX	12,87	2 239,38			
X	13,65	2 375,10			
XI	14,54	2 529,96			
XII	15,49	2 695,26			

Textes de référence

- Article 20 de la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, avenant s42 du 14 février 2020 relatif aux salaires.

LES HEURES DE PRÉSENCE RESPONSABLE



Définition : 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.

1 heure de présence responsable équivaut aux 2/3 d'1 heure de travail effectif.

Comment déterminer le temps de travail effectif à partir des heures de présence responsable ?

Exemple :

Un salarié a effectué 6 heures de présence responsable

6 heures X 2/3 = 4 heures de travail effectif.

6 heures de présence responsable = 4 heures de travail effectif.

Les salariés occupants un poste d'emploi à caractère familial, assument une responsabilité auprès de personnes : enfants, personnes âgées ou à mobilités réduites (dépendantes ou non).

Dans le cadre de l'horaire défini au contrat, ces salariés peuvent effectuer des heures de travail effectif et des heures de présence responsable, dont le nombre respectif sera précisé au contrat.

Le nombre éventuel d'heures de présence responsable peut évoluer, notamment en fonction de :

- L'importance du logement
- La composition de la famille
- L'état de santé de la personne, âgé, malade ou à mobilité réduite

Textes de référence

- articles 3 et 15 de la convention collective du salarié du particulier employeur du 24 novembre 1999.

LA COUVERTURE MALADIE - ACCIDENT : LA PRÉVOYANCE

➤ Les conditions ouvrant droit à indemnisation :

- le salarié doit être en possession d'un contrat de travail au moment de l'évènement,
- l'arrêt de travail pour maladie ou accident, doit être adressé à l'employeur dans les 48 heures,
- le salarié doit justifier au premier jour de l'arrêt de travail, de salaires réguliers dans la branche des salariés du particulier employeur, c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou plusieurs particuliers employeurs pendant les 6 derniers mois.



En cas de rupture du contrat de travail pour les motifs suivants : déménagement de l'employeur ou du salarié, du décès de l'employeur, du départ de l'employeur en structure d'hébergement, de sinistres matériels au domicile du particulier employeur, la justification de 6 salaires mensuels consécutifs dans la branche des salariés du particulier employeur s'établira sur la période des 12 derniers mois.

- de se soumettre à une contrevisite s'il y a lieu,
- d'être soigné sur le territoire de l'Union Européenne

➤ L'indemnisation est due :

- à partir du 1^{er} jour indemnisable par la sécurité sociale, en cas d'accident de travail et assimilé (maladie professionnelle);
- à partir du 8^{ème} jour, pour chaque arrêt, dans les autres cas ;
- en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale à un taux égal ou supérieur à 66 % ou en cas d'invalidité équivalente reconnue par le service médical mandaté par l'organisme gestionnaire, d'une rente d'invalidité complémentaire à celle de la sécurité sociale, réelle ou reconstituée.

➤ L'indemnisation sera égale à :

- 100 % de la rémunération mensuelle nette sous déduction des indemnités journalières versée par la sécurité sociale.

➤ L'indemnisation prendra fin :

- pour les salariés bénéficiant des indemnités journalières de sécurité sociale, à la cessation du paiement de ces indemnités journalières.
- pour les autres salariés, au 1095^{ème} jour de maladie continue, carences comprises.





A savoir : Les salariés du particulier employeur bénéficient d'un accord collectif de prévoyance dont la gestion est assurée par l'IRCEM PREVOYANCE.

Quelle que soit la nature de votre arrêt (maladie ou lié à un accident), il conviendra de l'adresser sans tarder à l'IRCEM PREVOYANCE, car vous avez droit sous certaines conditions, à un complément de salaire.



Comment faire valoir vos droits ? L'indemnisation est due :

Afin de faire valoir vos droits, vous devez dans un premier temps vous rendre sur le site d'IRCEM PRÉVOYANCE :

- télécharger le dossier sur ce site, le compléter et le retourner accompagné de toutes les pièces justificatives,
- ou effectuer une demande de bordereau d'indemnisation d'arrêt de Travail,
- ou par téléphone contacter le 0 980 980 990.

En cas de prolongation, et si vous percevez des indemnités journalières de sécurité sociale, il conviendra d'adresser à l'IRCEM PREVOYANCE, la copie du décompte afférent à la période de prolongation.

Si malgré l'arrêt maladie, vous n'êtes pas pris en charge par la sécurité sociale, il conviendra d'adresser à l'IRCEM PREVOYANCE, la copie de l'arrêt de travail prescrit par le médecin traitant indiquant la période à indemniser.

Textes de référence

- **Avenant du 13 septembre 2010 relatif à la couverture maladie ou accident, Article 19 de la convention collective nationale du salarié du particulier employeur.**

LA SURVEILLANCE MÉDICALE OBLIGATOIRE

➤ Tous les salariés du particulier employeur à temps complet ou à temps partiel sont soumis à :

- examen médical d'embauche ;
- visite médicale périodique obligatoire ;
- visite médicale de reprise :
 - après absence de plus de 3 semaines pour cause de maladie,
 - au retour de congé de maternité,
 - et après une absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail.

Le suivi médical du salarié du particulier employeur a été renforcé par les partenaires sociaux grâce à la signature d'un accord cadre interbranche signé le 24 octobre 2016, actant une expérimentation des modalités de suivi des salariés de la branche. Les résultats finaux de cette expérimentation permettront aux salariés du particulier employeur de bénéficier d'un suivi médical renforcé dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions.



Textes de référence

- Article 22 de la convention collective nationale du salarié du particulier employeur du 24 novembre 1999, loi du 20.07.2011, l'article L 7221-2 du code du travail, arrêt cour cassation chambre sociale du 28.09.2011, accord-cadre interbranche du 24 novembre 2016.

LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDETERMINÉE

➤ La rupture à l'initiative du salarié

La démission : Préavis

- Si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté : 1 semaine
- Si le salarié a de 6 mois à 2 ans d'ancienneté : 2 semaines
- Si le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté : 1 mois

Le départ volontaire à la retraite

Le contrat de travail peut être rompu par le salarié âgé de 60 ans au moins qui fait part à l'employeur de sa volonté de cesser son activité pour prendre sa retraite.

Dans ce cas un préavis devra être respecté :

- Si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté : 1 semaine
- Si le salarié a de 6 mois à 2 ans d'ancienneté : 1 mois
- Si le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois

➤ La rupture à l'initiative de l'employeur

Le licenciement

La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur l'oblige à respecter un préavis, lequel dépendra de l'ancienneté du salarié.

- Si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté : 1 semaine
- Si le salarié a de 6 mois à 2 ans d'ancienneté : 1 mois
- Si le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois

La mise à la retraite du salarié

Si le salarié du particulier employeur peut bénéficier d'une retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale et s'il a atteint l'âge minimum prévu par le régime d'assurance vieillesse, l'employeur pourra mettre fin au contrat de travail du salarié par la mise à la retraite,

Dans ce cas l'employeur est tenu d'informer le salarié de sa décision et de lui verser l'indemnité de mise à la retraite conventionnelle, quelle que soit l'ancienneté du salarié. Les règles en matière de préavis sont celles définies en cas de licenciement.



En cas d'inobservation du préavis, la partie responsable de son inexécution devra verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis.

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 de 1 mois.

Le décès de l'employeur

Le décès de l'employeur met fin au contrat de travail du salarié du particulier employeur.

Dans ce cas la charge du licenciement incombe aux héritiers lesquels devront notifier cette rupture par courrier recommandé avec accusé réception (arrêt cour cassation du 26.09.2012).

Le décès de l'employeur n'entraîne pas l'effacement des indemnités de préavis et licenciement. Au contraire, celles-ci restent dues au salarié.

Le préavis quant à lui débute à la date du décès de l'employeur.



Textes de référence

- Articles 11, 12 et 13 de la convention collective nationale du salarié du particulier employeur du 24 novembre 1999.

LES EFFETS DU LICENCIEMENT

➤ Les heures pour rechercher un emploi

Le départ du salarié de son emploi suite à une procédure de licenciement ouvre droit à l'octroi d'heures pour rechercher un emploi.

Le nombre d'heures dont le salarié dispose dépend de l'ancienneté acquise chez le même particulier employeur :

- moins de deux ans de présence : 2 heures par jour pendant 6 jours ouvrables
- plus de deux ans de présence : 2 heures par jour pendant 10 jours ouvrables

Ces 2 heures seront prises alternativement un jour au choix de l'employeur, un jour au choix du salarié, à défaut d'accord entre les parties. Employeur et salarié pourront s'entendre pour bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du préavis.

Le salarié qui trouve un nouveau travail pendant le temps de préavis n'est pas tenu d'effectuer la totalité du préavis. Il pourra, sur présentation du justificatif d'un nouvel emploi, cesser le travail après avoir effectué 2 semaines de préavis dans la limite du préavis restant à courir. Salarié et employeur seront alors dégagés de leurs obligations en ce qui concerne l'exécution et la rémunération du préavis non exécuté.

➤ La procédure de licenciement



Le particulier employeur n'étant pas une entreprise et le lieu de travail étant son domicile privé, les règles relatives à l'assistance du salarié par un conseiller lors de l'entretien préalable ne sont pas applicables.

- Le salarié faisant l'objet d'une procédure de licenciement doit être convoqué à un entretien préalable au licenciement par courrier recommandé avec accusé de réception ou courrier remis en main contre décharge (le courrier devra indiquer l'objet le lieu, la date et l'heure de l'entretien)
- L'entretien aura lieu sans possibilité de se faire assister,
- La notification du licenciement devra intervenir par lettre recommandée après un délai de 1 jour franc suivant l'entretien
- La date de la première présentation de la lettre recommandée de licenciement fixe le point de départ du préavis.



Rappel : En cas d'inobservation du préavis, la partie responsable de son inexécution devra verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis.

« A la suite de la notification, le salarié dispose d'un délai de quinze jours pour demander, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'employeur de préciser les motifs énoncés dans la lettre de licenciement ».

« L'employeur dispose alors d'un délai de quinze jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions, s'il le souhaite, et communiquer ses précisions au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé ».

➤ **L'indemnité de licenciement : c'est l'indemnité donnée en contrepartie du départ du salarié**

- Elle est automatiquement versée au salarié dans le cadre d'une faute simple. L'indemnité n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde. Lorsque le salarié estime que son licenciement n'est pas justifié par une faute « Grave ou lourde », il lui appartient de saisir la juridiction prud'homale compétente afin d'obtenir le paiement de cette indemnité.



Le particulier employeur n'étant pas une entreprise et le lieu de travail étant son domicile privé, les règles de procédure spécifiques au licenciement économique ne sont pas applicables.

➤ **Montant de l'indemnité de licenciement pour inaptitude professionnelle et impossibilité de reclassement :**

Lorsque le salarié est reconnu inapte 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 le délai d'un mois sans préavis.

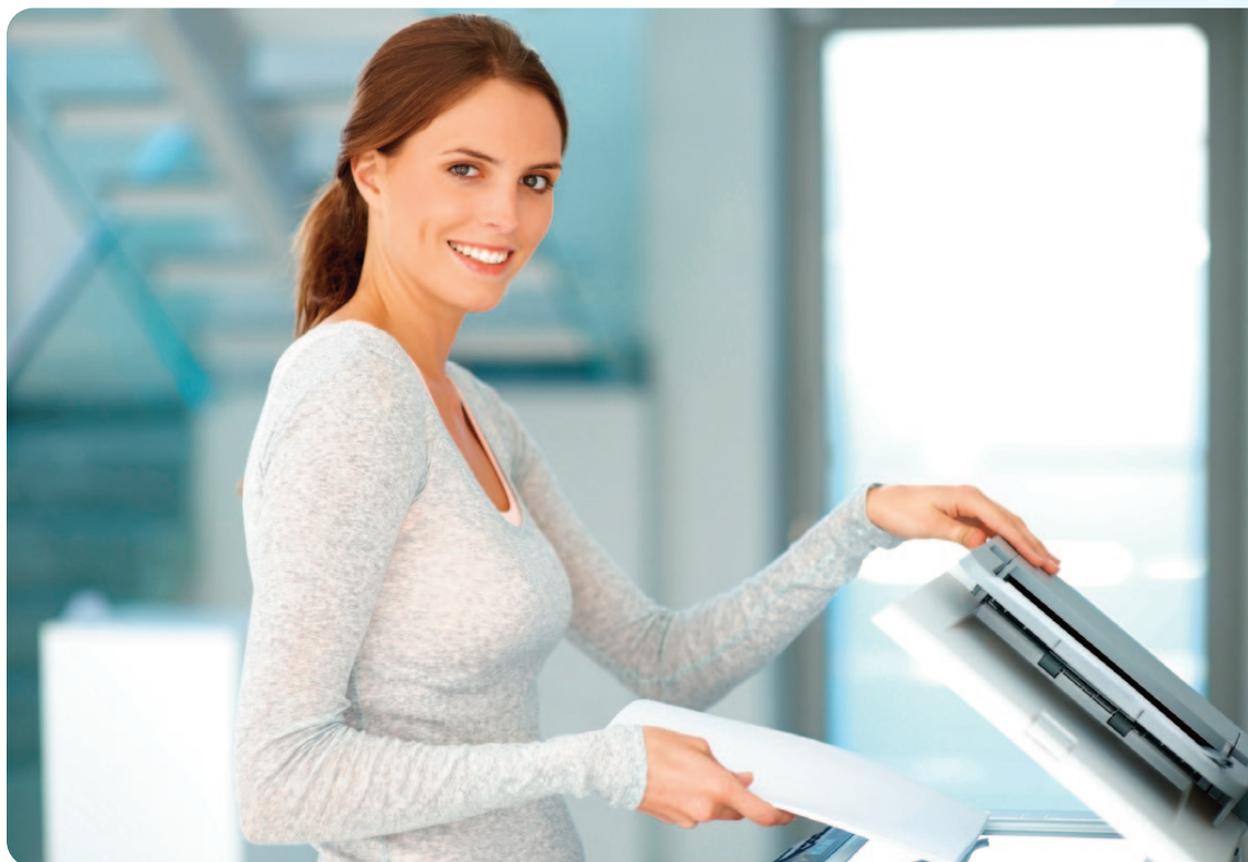
- L'indemnité de licenciement due au salarié sera égale à $(1/2 \times \text{Salaire de référence} \times \text{ancienneté jusqu'à 10 ans}) + (2/3 \times \text{Salaire de référence (pour les années au-delà de 10 ans)})$.
- L'indemnité de licenciement est doublée. (Art L 1226-14 du Code du travail et Cour de cassation, arrêt du 10 juillet 2013, n° 12-21.380).
- Aucune condition d'ancienneté n'est requise en cas d'inaptitude professionnelle. (Cour de cassation du 10/11/1988).

Remarque

Le salaire de référence est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;
- soit le 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte en proportion du temps de travail effectué (Si une prime annuelle a été perçue, il faut ajouter 1/12^e du montant de la prime à chacun des 3 derniers mois de référence).

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel (ou inversement), l'indemnité est calculée **proportionnellement** à la durée pendant laquelle il a travaillé à temps plein et à temps partiel.



Textes de référence

- Articles 12 et 13 de la convention collective du salarié du particulier employeur du 24 novembre 1999,
- Cour de cassation, civile, Chambre Sociale, 26 septembre 2012, 11-1.697, Inédit,
- Ordonnance n° 2017-1387 du 22.09.2017 et de son décret d'application n° 2017-1398 du 25.09.2017,
- Cour de cassation du 10/11/1988, (pourvoi n° 86-41100),
- Cour de cassation du 25/05/1994, (pourvoi n° 91-40442),
- Article L 1226-14 du Code du travail,
- Cour de cassation, arrêt du 10 juillet 2013, (pourvoi n° 12-21.380),
- Articles R. 1232-13 et 1233-2-2 du code du travail issus du Décret n° 2017-1702 du 15 décembre 2017 relatif à la procédure de précision des motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

Fiche n°16

LA RUPTURE DU CONTRAT À L'INITIATIVE DU SALARIÉ - DÉMISSION

Le contrat de travail peut être rompu par la démission du salarié. La démission doit résulter d'une volonté sérieuse et non équivoque, exprimée clairement par écrit.

➤ Modèle de lettre de démission

Madame X
Adresse
Complément d'adresse
75000 Paris

Monsieur Y
Adresse
Complément d'adresse
75000 Paris

À [Ville], le 23 mai 2019

Objet : Démission

Monsieur,

J'ai l'honneur de vous informer de ma décision de démissionner de mes fonctions ([fonction occupée]) exercées depuis le [date de début du contrat] au sein de l'entreprise.

J'ai bien noté que les termes de [mon contrat de travail/la convention/l'accord] prévoient un préavis de [durée du préavis].

[Cependant, et par dérogation, je sollicite la possibilité de ne pas effectuer ce préavis et, par conséquent, de quitter l'entreprise à la date de la réception de ma lettre de démission, mettant ainsi fin à mon contrat de travail.]

[Je vous remercie de bien vouloir me confirmer votre accord concernant la dispense de préavis.]

Lors de mon dernier jour de travail dans l'entreprise, je vous demanderai de bien vouloir me transmettre un reçu pour solde de tout compte, un certificat de travail ainsi qu'une attestation Pôle emploi.

Je vous prie d'agréer l'expression de mes salutations distinguées.

Madame X
Signature

LA RUPTURE AMIABLE DU CONTRAT : LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

À côté de la démission, et du licenciement coexiste la rupture conventionnelle.

➤ Qu'est-ce que la rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle est un mode de rupture amiable du contrat de travail. L'employeur et le salarié déterminent ensemble, d'un commun accord, les conditions du départ du salarié.

➤ Quelles sont les conditions de la rupture conventionnelle ?

- le salarié doit être titulaire d'un CDI,
- le consentement doit-être libre et éclairé.

Le consentement libre et éclairé ou commun accord signifie que le départ du salarié n'est pas contraint et donc que le consentement donné par le salarié de quitter l'entreprise et son emploi est libre, qu'il n'existe aucune pression de la part de l'employeur.

De même le salarié ne peut pas imposer une rupture conventionnelle à l'employeur. Lorsqu'il est à l'initiative de la demande, il lui est recommandé de la proposer non par écrit mais verbalement lors d'un entretien avec l'employeur.

Si l'employeur ou le salarié venait à exercer des violences ou une forme de contrainte la rupture conventionnelle serait alors annulée par les tribunaux.

➤ Que se passerait-il si l'employeur refuse d'accorder la rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle n'est pas un droit, l'employeur peut la refuser. Lorsque le salarié, pour des raisons personnelles, ne peut rester en contrat, la seule option qui lui reste est de démissionner. Si les motifs de son départ sont liés à un tort de l'employeur, le salarié peut se tourner vers le conseil de prudhommes afin de faire requalifier sa démission en rupture de contrat aux torts de l'employeur.

➤ Les modalités de mise en place de la rupture conventionnelle

- L'employeur devra convoquer le salarié à un premier entretien formel afin de déterminer et se mettre d'accord sur les conditions de la rupture et le montant de l'indemnité lors d'un premier entretien formel.
- Le salarié sera ensuite convoqué à un deuxième entretien afin de signer la convention de rupture ainsi que le formulaire d'homologation (la signature devra être accompagnée de la mention lu et approuvé).

Remarque :

La Loi ne précise pas le nombre d'entretien, il est conseillé de formaliser cette rupture par deux entretiens.

Exception :

Contrairement aux autres salariés, le salarié du particulier employeur et le particulier employeur ne sont pas accompagnés lors de l'entretien de rupture conventionnelle.

➤ Quel est le contenu de la convention de rupture ?

La convention de rupture formalise les termes de l'entretien intervenu entre l'employeur et le salarié. Elle devra préciser :

- nom et adresse de l'employeur,
 - nom, prénom adresse, emploi, qualification du salarié, date d'embauche,
 - convention collective applicable,
 - rémunération mensuelle brute et rémunération brute sur 12 mois,
 - dates des entretiens intervenus et les noms des personnes ayant assistées (si dérogation),
 - montant de l'indemnité de rupture
 - date de départ du délai de rétractation et la date de fin,
 - date à laquelle la convention d'homologation sera transmise à la DIRECCTE, adresse de cette dernière,
 - date et double signature de l'employeur et du salarié accompagnée de la mention "lu et approuvé"
- A compter de la date de signature de la convention par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.
- Passé le délai de quinze jours calendaires pour exercer le droit de rétractation, la partie la plus diligente (souvent l'employeur) envoie la convention à la DIRECCTE pour homologation c'est -à-dire pour validation. La DIRECCTE dispose elle-aussi d'un délai de quinze jours ouvrables en vue de l'instruction de la convention. À défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise.

➤ Comment déterminer le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ?

L'indemnité de rupture conventionnelle allouée au salarié par l'employeur est au minimum égale :

- **Soit à l'indemnité légale de licenciement :**
 - 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans ;
 - 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans.
- **Soit à l'indemnité conventionnelle de licenciement.**



L'indemnité la plus avantageuse est alors retenue.

Attention il ne s'agit que d'un minimum, vous pouvez négocier une indemnité supérieure. Il vous appartient de soutenir les bons arguments afin d'espérer obtenir une indemnité supérieure au minimum prévu par la Loi, d'autant plus si la demande de rupture conventionnelle émane de votre employeur.

- Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° / Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération (salaires + primes) de l'ensemble des mois précédant le licenciement.

2° / Soit le tiers 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.



La formule la plus avantageuse est alors retenue.

Si l'indemnité de rupture conventionnelle est inférieure au montant spécifique prévue par la Loi, la DIRECCTE refusera l'homologation.



Quels sont les avantages de la rupture conventionnelle ?

- L'indemnité de rupture conventionnelle ne prive pas le salarié du bénéfice de l'indemnisation chômage,
- L'indemnité de rupture conventionnelle est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale « dans la limite de deux fois le montant annuel du plafond défini à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale ».

Textes de référence

- **Articles L 1237-11 et suivants du code du travail,**
- **Article R 1234-1 et suivants du code du travail,**
- **Article L 5421-1 et 5422-1 du code du travail,**
- **Article 12 de la convention collective nationale Salarié du particulier employeur.**

Le formulaire de la rupture conventionnelle (voir page suivante) est téléchargeable via le lien suivant : https://www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa_14598.do

1. Informations relatives aux parties à la convention de rupture

► **EMPLOYEUR**

Nom ou raison sociale

Nom du signataire pour le compte de l'employeur

n° SIRET de l'établissement où est employé le salarié | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

ou, à défaut, n° de cotisant (URSSAF, CESU....) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Adresse de l'établissement : n° Voie (nature et nom de la voie) :

Code postal | | | | | | Commune

Adresse à laquelle adresser les correspondances (si différente) : n° Voie (nature et nom de la voie) :

Code postal | | | | | | Commune

Téléphone : | | | | | | | | | | | | | | | | Courriel :

► **SALARIÉ (E)** Madame Monsieur

Nom Prénom

Date de naissance | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Adresse : n° Voie (nature et nom de la voie) :

Code postal | | | | | | Commune

Téléphone : | | | | | | | | | | | | | | | | Courriel :

Emploi

Qualification (cochez) : Cadre dirigeant Autre cadre

Technicien, contremaître, agent de maîtrise Employé Ouvrier qualifié ou non qualifié

Convention collective applicable au salarié (n° IDCC et nom) : | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Ancienneté du salarié à la date envisagée de rupture | | | ans | | | mois

Rémunération mensuelle brute des douze mois précédents (précisez les mois concernés)

Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Dont primes annuelles ou exceptionnelles au cours des 3 derniers mois			

Trois
derniers
mois

Rémunération mensuelle brute moyenne
(moyenne la plus élevée entre les 12 ou 3 derniers mois) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | €

Commentaires éventuels en cas de variation significative des salaires sur la période ou de situation particulière du salarié (maladie, maternité, temps partiel...).

2. Déroulement des échanges pour convenir de la rupture conventionnelle

Rappeler au salarié la possibilité qu'il a de contacter les services, notamment le service public de l'emploi, qui pourront l'aider à prendre sa décision en pleine connaissance de ses droits.

► **PREMIER ENTRETIEN** Date (jj/mm/aaaa) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Salarié assisté : non oui si oui, par (nom, prénom, qualité) :

Employeur assisté : non oui si oui, par (nom, prénom, qualité) :

► AUTRES ENTRETIENS EVENTUELS

Dates (jj/mm/aaaa)

_____|_____|_____|_____|_____|_____|
_____|_____|_____|_____|_____|_____|

Salarié assisté : non oui si oui, par :

Employeur assisté : non oui si oui, par :

3. Convention de rupture

Les parties décident de rompre le contrat de travail à durée indéterminée qui les lie et conviennent d'un commun accord des conditions de la rupture de ce contrat :

- droits afférents à la rupture de ce contrat ;
- versement d'une indemnité de rupture du montant indiqué ci-dessous ;
- date envisagée de la rupture, sous réserve des délais prévus par la loi, ci-après.

Autres clauses éventuelles :

Montant brut de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (somme en chiffres et en lettres) :

_____|_____|_____|_____|_____|_____|,_____|_____| €

Date envisagée de la rupture du contrat de travail (jj/mm/aaaa)

_____|_____|_____|_____|_____|_____|

Date et signature précédée de la mention « lu et approuvé » par chaque partie

_____|_____|_____|_____|_____|_____|

_____|_____|_____|_____|_____|_____|

IMPORTANT : La date de signature de la convention de rupture déclenche le délai de rétractation de 15 jours calendaires pendant lequel chaque partie peut revenir sur sa décision. La demande d'homologation peut donc être transmise à la DIRECCTE/UT (ou à la DIECCTE) au plus tôt le lendemain de la fin de ce délai.

Date de fin du délai de rétractation (jj/mm/aaaa)

_____|_____|_____|_____|_____|_____|

Remarques éventuelles des parties ou des assistants sur ces échanges / autres commentaires

IMPORTANT :

La validité de la convention de rupture conventionnelle est subordonnée à son homologation par l'administration.

Ce formulaire de demande d'homologation de rupture conventionnelle doit donc être adressé, après la fin du délai de rétractation, par la partie la plus diligente, à l'unité territoriale départementale (UT) de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont relève l'établissement où est employé le salarié. Dans les DOM, le formulaire est adressé à la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE).

L'Unité territoriale (ou la DIECCTE) dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables, à compter du lendemain du jour de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues par la loi pour établir cette rupture et de la liberté de consentement des parties.

A défaut de notification d'un refus d'homologation dans ce délai d'instruction, l'homologation sera réputée acquise et la rupture pourra intervenir, au plus tôt, dès le lendemain de la fin de ce délai.

La loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée vous garantit un droit d'accès et de rectification pour les données que nous enregistrons à partir de vos réponses.

LES DOCUMENTS DE FIN CONTRAT À REMETTRE AU SALARIÉ

A l'expiration du contrat de travail du salarié, l'employeur est obligatoirement tenu de lui remettre :

- Le Certificat de travail, (*article L1234-19 du code du travail*),
- L'attestation POLE- EMPLOI (*article R. 1234-9 du code du travail*) (*Sauf en cas de départ à la retraite*),
- Le reçu pour solde de tout compte.

➤ Qu'est-ce que le certificat de travail ?

C'est un document qui mentionne :

- la nature de l'emploi occupé par le salarié.
- la date d'entrée du salarié.
- la date de sortie (celle de fin du préavis, effectué ou non)
- le solde du nombre d'heures acquises au titre du compte personnel formation et notamment l'organisme collecteur paritaire agréé : AGEFOS-PME (5 bis, rue Rochechouart 75009 PARIS).

➤ Modèle de certificat de travail

Je soussigné (**nom, prénom et adresse de l'employeur**) certifie que M /Madame... (**nom, pré-nom de l'employé(e)**) a été employé (e) en qualité de du ... au ...
Le solde du nombre d'heures acquises au titre de son compte personnel de formation par M/ Madame... (**nom, prénom de l'employé(e)**) est de..... heures.

M/Madame (**nom, pré-nom de l'employé(e)**) nous quitte ce jour libre de tout engagement

Fait à..... Le.....

Signature de l'employeur

Sanction du non-respect de cette obligation par l'employeur :

L'employeur qui ne remet pas le certificat de travail au salarié qui quitte l'entreprise, se rend coupable d'une contravention de 4^{ème} classe et encourt une amende de 750 euros (*article R1238-3 du code du travail*).

En cas de préjudice subi, du fait du retard ou de l'omission de l'employeur, ce dernier pourra être amené à vous verser des dommages et intérêts.

➤ Le solde de tout compte

C'est un document par lequel l'employeur fait l'inventaire de toutes les sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail, à défaut il ne pourra avoir d'effet libératoire (la cour de cassation a jugé le 14 février 2018 que le reçu pour solde de tout compte qui ne mentionnait qu'une somme globale n'avait pas d'effet libératoire pour l'employeur, et qu'il pouvait être dénoncé par le salarié au-delà du délai de 6 mois).

- Le reçu pour solde de tout compte est établi en deux exemplaires dont un est remis au salarié, et est signé par celui-ci.
- Il peut être dénoncé par le salarié par courrier recommandé avec accusé de réception dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées. C'est-à-dire qu'après l'expiration de ce délai, le salarié ne pourra se prévaloir du non-paiement d'une somme par l'employeur. *(L 1234-20 du code du travail confirmé par la cour de cassation le 4 novembre 2015).*

➤ Modèle de reçu pour solde de tout compte

Je soussigné(e), M/Madame **(titre, nom et prénom)** demeurant à, employé(e) en qualité de du ...au..... par M ou Madame **(titre, nom et prénom)** demeurant à reconnais avoir reçu de Monsieur ou Madame **(titre, nom et prénom)** pour solde de tout compte, la somme totale de €.

Cette somme se décompose comme suit ;

- au titre de l'indemnité de licenciement, la somme de,
- au titre de l'indemnité du préavis non exécuté à la demande de M. ou Madame.... (employeur), la somme de,
- au titre du solde des congés payés
- au titre du salaire du mois de ..., la somme de,

Je déclare avoir été informé(e) par mon employeur de la possibilité offerte par l'article L. 1234-20 du Code du travail de dénoncer ce reçu pour solde de tout compte par lettre motivée en recommandée avec accusé de réception, et ce, dans un délai maximum de 6 mois à compter de sa signature, et que, passé ce délai, je ne pourrai plus le contester.

Le présent reçu a été établi en double exemplaire dont un m'est remis.

Fait à..... Le.....

Signature de l'employeur

LE DROIT À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

> Principe :

la formation professionnelle tout au long de la vie vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, **d'un compte personnel de formation** qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

La loi d'actions « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », publiée le 5 septembre 2018 au journal officiel.

> L'alimentation du Compte personnel de formation (CPF) :

- Désormais, chaque salarié en contrat à durée indéterminée travaillant au moins à mi-temps, verra son CPF crédité de 500 euros chaque année, jusqu'à un plafond de 5000 euros sur 10 ans.
- Les personnes peu ou pas qualifiées obtiendront quant à elles, une enveloppe de 800 euros par an ou 8000 euros sur 10 ans.
- Pour les CDD, l'acquisition de droits s'effectuera proportionnellement au temps effectivement travaillé.
- Les personnes en situation de handicap bénéficieront d'un abondement de leur CPF.
- La mise en place d'une application mobile à partir de l'automne 2019 permettra à chaque actif d'accéder à un large panel de formations certifiantes et diplômantes, à la validation des acquis de l'expérience (VAE), au bilan de compétences à la formation de son choix, de comparer les formations proposées par les organismes certifiés, le taux de réussite, de s'inscrire et de payer en ligne, sans intermédiaire.
- **Création d'un CPF de transition professionnelle.**
La loi sur la formation professionnelle crée un nouveau dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance. Le CPF de transition va permettre aux salariés, tout en gardant leur contrat de travail et leur salaire, d'accéder à une formation qualifiante en alternance en vue d'une promotion en interne soit en vue d'une reconversion future.
- Il sera possible pour tous ceux qui le souhaitent, de se faire conseiller gratuitement par un opérateur certifié de conseil en évolution professionnelle, sur le projet professionnel.

Les salariés qui le souhaitent pourront être accompagnés par des conseillers en évolution professionnelle sans frais.



Les métiers du salarié du particulier employeur sont également ouverts à l'apprentissage.

➤ La formation du salarié du particulier employeur :

comme tout salarié, le salarié du particulier employeur peut et doit se former afin de s'adapter à son poste mais également acquérir de nouvelles compétences qui lui permettront d'évoluer dans sa carrière professionnelle.

Le salarié du particulier employeur dispose de plusieurs moyens pour se former :

1) Le plan de formation

L'employeur décide d'envoyer en formation le salarié qui souhaite acquérir de nouvelles compétences. Le but de cette formation sera de permettre au salarié de se perfectionner gratuitement dans son métier. Le plan de formation ne peut pas servir à un autre type de formation.

- La formation doit si possible avoir lieu pendant les heures habituelles de travail, mais peuvent éventuellement déborder hors heures de travail avec l'accord des autres co-employeurs.
- Les heures ayant lieu pendant le temps de travail sont rémunérées au taux horaire habituel
- Les heures hors temps de travail habituel sont rémunérées au SMIC.
- C'est l'employeur qui rémunère toutes ces heures et se fait ensuite rembourser par l'OPCO dont dépend la branche des salariés du particulier employeur.

2) Le Compte Professionnel Formation

- Le salarié à domicile, s'il est à temps plein doit être à l'initiative de la demande de formation.
- La formation peut avoir lieu pendant les heures habituelles de travail ou en dehors.
Le salarié à domicile devra adresser à son employeur ainsi qu'à tous ses co-employeurs, une demande écrite et datée avec description de la formation envisagée ainsi que les dates et le lieu. Si l'employeur ne répond pas dans le mois qui suit la demande de formation, le silence vaudra acceptation du départ en formation.

i A l'issue de la formation, le salarié se voit remettre un passeport formation qui lui permettra de faire valoir ses droits à une majoration de salaire mais également prouver ses nouvelles compétences.

Frais de formation

- la formation est financée par l'OPCO dont dépend le salarié
- les frais de vie (repas, transports) sont pris en charge soit par le salarié soit par son employeur et seront remboursés par l'OPCO sur justificatifs et selon le barème en vigueur.



➤ Les formations éligibles au CPF à partir du 1^{er} janvier 2019 suite à la publication de la Loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel sont :

- Les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des métiers,
- Celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences,
- Celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles
- Le bilan de compétence.

➤ Sont également éligibles au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret :

- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3^o de l'article L. 6313-1 ;
- Les bilans de compétences mentionnés au 2^o du même article L. 6313-1 ;
- La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

➤ Les avantages de se former

Les salariés qui se forment pour obtenir une certification ou à un titre (Certificat de qualification professionnel (CQP)) proposé par la branche du particulier employeur ouvrent droit à une majoration de salaire :

- Pour les salariés de niveau I à III, la hausse appliquée au salaire est de 3%.
- Pour les salariés de niveau V et VI, la hausse appliquée au salaire est de 4%.

➤ Exemple de formation à destination du salarié du particulier employeur :

MODULE POUR LES EMPLOYÉS FAMILIAUX

Accompagner
LES PERSONNES
ÂGÉES

EMPLOYÉ FAMILIAL AUPRÈS DES PERSONNES ÂGÉES NON DÉPENDANTES
21 heures | réf. PAND

MAINTIEN DE L'AUTONOMIE DANS LA VIE QUOTIDIENNE
21 heures | réf. PAVO

BESOINS DE LA PERSONNE ACCOMPAGNÉE ET MAINTIEN DES LIENS
21 heures | réf. PABL

INTÉGRÉ AU BLOC 5
cf page 24

INTÉGRÉ AU BLOC 5
cf page 24

ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE ÂGÉE AUTONOME DANS LA RÉALISATION DE SES SOINS CORPORELS
14 heures | réf. PARSC

ACTIVITÉS SOCIALES ET DE LOISIRS ADAPTÉES AU DEGRÉ D'AUTONOMIE DE LA PERSONNE ACCOMPAGNÉE
21 heures | réf. PAAS

INTÉGRÉ AU BLOC 5
cf page 24

MAINTENIR LE LIEN SOCIAL GRÂCE AUX NOUVELLES TECHNOLOGIES
14 heures | réf. PANT

AIDANT FAMILIAL SALARIÉ AUPRÈS D'UN PARENT ÂGÉ
21 heures | réf. PAAP

Information et inscription sur www.iperia.eu
0 800 829 820

34

➤ Où se renseigner sur les formations proposées ?

- Soit auprès de la **Fédération UNSA FESSAD** au 01 48 18 88 00
- Soit sur le site **Ipéria l'institut** via le lien suivant : <https://www.iperia.eu>

L'ACTION SOCIALE

Pour faire face aux aléas de la vie, un fonds social ayant pour objectif l'aide individuelle ou collective en faveur des salariés relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur se trouvant dans une situation financière difficile, a été créé.

En vue d'alimenter ce fonds, une cotisation d'un montant de 0.01% est mise à la charge des salariés de la branche.

➤ Quelles sont les aides sociales proposées ?

- Aide aux chèques vacances,
- Prise en charge d'une partie du coût des hébergements de vacances (village vacances, camping, hôtellerie...)
- Aide à l'achat des livres,
- Aide à l'installation dans un logement étudiant,
- Aide en vue du financement d'un stage,
- Aide au financement d'un séjour à l'étranger
- Aide aux permis de conduire

➤ D'autres aides relatives à la prise en charge de dettes plus importantes peuvent également être accordées en vue de régler :

- loyer, énergie, découvert bancaire,...
- frais médicaux importants non remboursés par la sécurité sociale ou les mutuelles (optique, dentaire)

➤ Des aides spécifiques pour les familles monoparentales ou les personnes confrontées à une situation de handicap peuvent également être accordées.

➤ Comment bénéficier de ces aides ?

Il convient de contacter **IRCEM PLUS** au **0980 980 990** (*appel non surtaxé*) du lundi au vendredi de 08h30 à 18h00 ou encore se connecter sur le site [ircem.com](https://www.ircem.com) rubrique action sociale (<https://www.ircem.com>).

Fiche n°21

LE BIEN-ÊTRE

Afin préserver le capital santé des salariés du particulier employeur, des aides relatives à la prévention des maladies liées au mal être ont été mise en place :

- Aide au financement d'un abonnement sportif,
- Aide à l'acquisition d'un vélo électrique,
- Prise en charge des consultations chez un diététicien
- Prise en charge des thérapies complémentaires (réflexologie, sophrologie, acupuncture, etc.)

➤ Comment bénéficier de ces aides ?

Il convient de contacter **IRCEM PLUS** au **0980 980 990** (*appel non surtaxé*) du lundi au vendredi de 08h30 à 18h00 ou encore se connecter sur le site [ircem.com](https://www.ircem.com) rubrique action sociale (<https://www.ircem.com>).





PRÉCONISATIONS COVID-19

Garde d'enfants

QUELLES PRÉCAUTIONS PRENDRE CONTRE LA COVID-19 ?

Lors de vos interventions durant la crise sanitaire, il est important de :

- ✔ **Vous protéger** en respectant les gestes barrières à chaque instant.
- ✔ **Protéger les enfants gardés** : leur expliquer et les inciter à suivre les gestes barrières.
- ✔ **Veiller à la sécurité de tous** en incitant à l'application des mesures et gestes barrières pour tous, tout le temps, à l'intérieur comme à l'extérieur du domicile.
- ✔ **Pour les gardes d'enfants à domicile, le port du masque est obligatoire** dès lors qu'il est impossible de respecter la distance physique d'au moins 1 mètre avec les enfants.

En cas de doutes, de craintes, parlez-en à votre employeur. La communication est la clé d'une situation sereine.



Assistant de vie

QUELLES PRÉCAUTIONS PRENDRE CONTRE LA COVID-19 ?

Lors de vos interventions (et entre chaque intervention) durant la crise sanitaire, il est important de :

- ✔ **Vous protéger** en respectant les gestes barrières à chaque instant.
- ✔ **Protéger les personnes accompagnées** : les conseiller et les inviter au respect des gestes barrières.
- ✔ **Veiller à la sécurité de tous** en incitant à l'application des mesures et gestes barrières pour tous, tout le temps, à l'intérieur comme à l'extérieur du domicile.

En cas de doutes, de craintes, parlez-en à votre employeur. La communication est la clé d'une situation sereine.





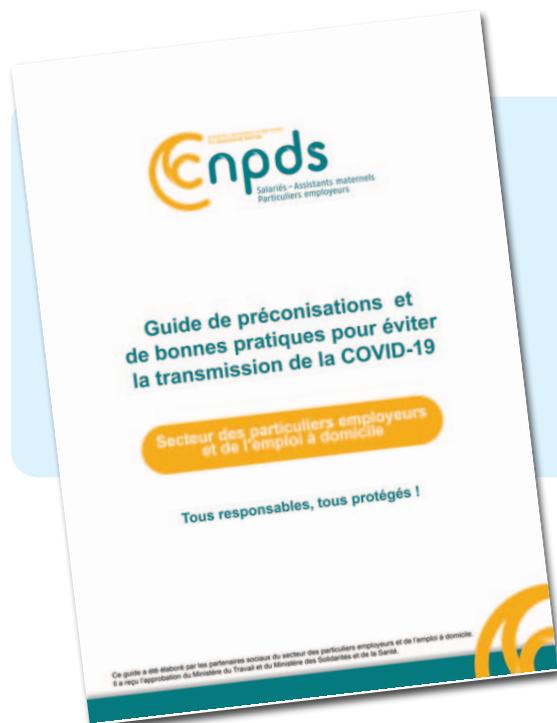
Employé familial

QUELLES PRÉCAUTIONS PRENDRE CONTRE LA COVID-19 ?

Lors de vos interventions (et entre chaque intervention) durant la crise sanitaire, il est important de :

- ✓ **Vous protéger** en respectant les gestes barrières à chaque instant.
- ✓ **Protéger les personnes accompagnées** : les conseiller et les inviter au respect des gestes barrières.
- ✓ **Veiller à la sécurité de tous** en incitant à l'application des mesures et gestes barrières pour tous, tout le temps, à l'intérieur comme à l'extérieur du domicile.

En cas de doutes, de craintes, parlez-en à votre employeur. La communication est la clé d'une situation sereine.



Le guide de préconisation et de bonnes pratiques pour éviter la transmission de la COVID-19 est disponible sur le site internet de la FESSAD : <https://unsa-fessad.org>

- Cliquer sur « Liens utiles »
- Puis cliquer sur « Documents libre service »
- « Guide de préconisation »





**Salarié·e·s du particulier
employeur
notre Hotline
est à votre service**

 **09 69 36 89 82**

L'UNSA FESSAD
vous accompagne !





Besoin d'explications ou de renseignements complémentaires ?

Nous sommes là pour y répondre !

Contactez-nous !



UNSA-FESSAD

21 Rue Jules Ferry - 93170 BAGNOLET

01 48 18 88 54 • fessad@unsa.org

Protection du contenu de ce guide

Le contenu de ce guide est la propriété de l'UNSA - FESSAD.

Toute reproduction ou contrefaçon à des fins d'exploitations commerciales est interdite sous peine des sanctions pénales prévues par le code pénal et le code de la propriété intellectuelle.