

Les absences du particulier employeur : Quels impacts sur le Contrat de travail du Salariné

Le salarié doit-il être payé pendant l'absence du particulier employeur ?
Le contrat de travail peut-il prévoir les absences du particulier employeur ?...

Ce que prévoit la convention collective :

L'article [142](#) de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile prévoit la possibilité pour le particulier employeur de fixer précisément dans le contrat de travail des **périodes d'absences ou d'indisponibilité temporaire**.

Lorsque ces périodes d'absences sont **précisées** dans le contrat de travail, **elles ne sont pas rémunérées**.

A défaut de précisions dans le contrat de travail, les absences du particulier employeur **sont rémunérées**.

→ Périodes d'absence prévues dans le contrat :

Lorsque les périodes d'absence du particulier employeur sont prévues dans le contrat de travail, les parties conviennent **expressément** que ces périodes ne sont pas travaillées par le salarié et que ce dernier est libre de tout engagement.

L'accord du salarié est indispensable et se traduit par sa signature du contrat de travail.

Le contrat de travail est **suspendu**. Les périodes d'absence ne sont pas prises en compte pour le calcul du temps de travail effectif.

Les périodes de suspension sont **prises en compte** pour le **calcul de l'ancienneté du salarié**.

Les absences prévues dans le contrat sont **déduites de la rémunération brute** mensuelle. Le salaire correspondant au travail effectif doit être calculé selon les modalités définies aux articles 152 et suivants de la convention collective :

**Salaire mensualisé x Nombre d'heures réellement effectuées dans le mois
÷ Nombre d'heures qui auraient dû être réellement travaillées dans le mois considéré**

Exemple : Monsieur X emploie M. Y en tant qu'assistant de vie **24 heures par semaine, 6 heures par jour, du lundi au jeudi**. Les jours non travaillés sont les vendredis et les week-ends avec un salaire mensuel de 1248€ bruts.

Le contrat de travail prévoit que Monsieur X sera absent du 4 mars au 17 mars inclus et que le salarié ne travaillera pas pendant cette période.

Le nombre d'heures réellement effectuées dans le mois correspond à la période effectivement travaillée par le salarié :

10 jours travaillés x 6 heures = 60 heures.

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
		1 mars	2 mars	3 mars	4 mars	5 mars
6 mars	7 mars	8 mars	9 mars	10 mars	11 mars	12 mars
13 mars	14 mars	15 mars	16 mars	17 mars	18 mars	19 mars
20 mars	21 mars	22 mars	23 mars	24 mars	25 mars	26 mars
27 mars	28 mars	29 mars	30 mars	31 mars		

Calendrier 2023 : Exemple extrait de la fiche pédagogique annexée à la convention collective et qui a une valeur indicative et non conventionnelle

Jours réellement travaillés par le salarié à hauteur de 6 heures par jour

Absence de l'employeur prévue au contrat

Les jours non travaillés selon le planning habituel du salarié

Si l'employeur n'avait pas été absent, l'assistant de vie aurait dû réellement effectuer, du 1^{er} au 31 mars : 18 jours x 6 heures = 108 heures selon son planning habituel.

Le salaire à verser au salarié pour le mois de mars est calculé comme suit : 1 248€ bruts x 60 heures / 108 heures = 693,33€ bruts.

→ *Périodes d'absence imprévues dans le contrat :*

Si les périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur ne sont pas prévues dans le contrat de travail, comme une hospitalisation ou pour un voyage par exemple, celles-ci ne suspendent pas la relation de travail.

Dans le cas où le salarié est dispensé d'exécuter son travail, il ne peut subir aucune diminution de son salaire et de ses avantages :

- ▶ *Les périodes de suspension sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.*
- ▶ *Elles sont également prises en compte pour l'acquisition des congés payés.*
- ▶ *Durant son absence, le particulier employeur doit continuer à le rémunérer avec le salaire habituel comme s'il faisait ses horaires de travail.*

En l'absence de contrat écrit (Cesu), le particulier employeur s'engage à fournir au salarié le travail et la rémunération correspondante. Il doit donc maintenir le salaire de son salarié lorsqu'il s'absente.

Attention ! *Toute clause générale autorisant des suspensions du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur n'est pas légale et elle est sans effet.*

Mon employeur, peut-il m'imposer des congés supplémentaires pour des raisons personnelles ?

L'employeur ne peut pas imposer à son salarié des congés supplémentaires pour des raisons personnelles. En cas d'absence imprévue de l'employeur, celui-ci doit continuer de rémunérer et de déclarer son salarié.

*Lors de l'établissement du contrat de travail et d'un commun accord, l'employeur a la possibilité de notifier des **périodes d'absences prévisibles** durant lesquelles il pourra demander à son salarié de ne pas travailler.*

Toutefois, si l'absence ou l'indisponibilité du particulier employeur se prolonge, il peut le licencier. Il doit alors respecter la procédure et motiver le licenciement.

En cas de contentieux, c'est le conseil de prud'hommes qui détermine si la durée de l'absence du particulier employeur justifiait le licenciement du salarié.

Texte de référence

Articles 142 de la Convention Collective de la branche du secteur des Particuliers Employeurs et de l'Emploi à domicile



Pour nous contacter

01 48 18 88 54

fessad@unsa.org

21 rue Jules Ferry – 93170 BAGNOLET