



La convention collective nationale des salariés du particulier employeur

Vous avez recours aux services d'un salarié à domicile. À ce titre, vous êtes concerné par les dispositions de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

Cette convention détermine les conditions d'emploi de votre salarié à domicile. Elle fixe un cadre juridique adapté aux spécificités de la profession et détermine les droits et obligations de chacun.

Elle vous permet d'exercer pleinement votre rôle d'employeur en définissant avec votre salarié les conditions dans lesquelles il intervient chez vous.

Consultez et téléchargez gratuitement la convention collective (N°3180) sur : www.legifrance.gouv.fr

2015



LES PRINCIPALES DISPOSITIONS de la Convention collective

QUI EST CONCERNÉ ?

La convention collective des salariés du particulier employeur s'applique aux professions exercées au domicile privé du particulier employeur.

Est salariée toute personne qui effectue, à temps plein ou partiel, tout ou partie des tâches de la maison à caractère familial.

ATTENTION : L'employeur ne peut en aucun cas être une entreprise et l'employeur ne peut pas tirer profit des travaux effectués par son salarié.

CONTRAT DE TRAVAIL

Un contrat de travail écrit doit être établi lors de l'embauche de chaque salarié. Le contrat de travail doit notamment préciser :

- le temps de travail,
- la durée de la période d'essai,
- la rémunération de votre salarié,
- les prestations en nature,
- les jours fériés travaillés,
- l'ensemble des droits et obligations de l'employeur et de son salarié.

Un modèle de contrats de travail et une notice d'aide au remplissage sont disponibles sur : www.cesu.urssaf.fr

Ils recensent toutes les questions à aborder avec le salarié avant de conclure le contrat de travail afin de prévenir d'éventuels litiges. Pour plus d'informations, consultez aussi la fiche pratique « Pour bien comprendre le contrat de travail d'un salarié déclaré au Cesu, de l'embauche à la rupture ».

DURÉE DE L'ACCUEIL

Pour un salarié déclaré à temps plein, la durée conventionnelle du travail effectif est de 40 heures hebdomadaires. Les heures supplémentaires sont celles effectivement travaillées au-delà de l'horaire hebdomadaire de 40 heures chez un même employeur.

Bon à savoir

Vous devez déclarer votre salarié au plus tard dans les 15 jours suivant la fin du mois au cours duquel il a travaillé.

RÉMUNÉRATION

La convention collective des salariés du particulier employeur prévoit des niveaux de salaire minima fixés en fonction de l'ancienneté et du niveau de qualification du salarié.

Vous ne pouvez pas rémunérer votre salarié en dessous du Smic horaire en vigueur majoré de 10 % au titre des congés payés* ou en dessous du salaire horaire minimum conventionnel correspondant à la qualification du salarié majoré de 10 % au titre des congés payés*.

Pour connaître le salaire horaire net minimum en vigueur, consultez [www.cesu.urssaf.fr / actualités / Smic, salaires minimaux](http://www.cesu.urssaf.fr/actualites/Smic,salaires_minimaux).

Comment gérer les absences de votre salarié ?

Seules les heures effectivement travaillées sont dues à votre salarié. En cas d'absence de celui-ci pour maladie ou convenance personnelle, vous n'avez pas à le rémunérer.

CONGÉS PAYÉS

L'acquisition des congés payés

Votre salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif (entre le 1^{er} juin et le 31 mai de l'année suivante), qu'il travaille ou non à temps complet.

Sauf s'il existe un accord entre votre salarié et vous, il vous appartient de fixer la date de ses congés.

La durée maximale de congé est de 30 jours ouvrables ou cinq semaines de six jours.

Comment rémunérer les congés payés de votre salarié ?

Lorsque l'employeur et le salarié ont opté pour le Cesu, le salaire est majoré de 10 % au titre des congés payés*.

Il n'y a pas lieu de rémunérer les congés au moment où ils sont pris et aucune déclaration à effectuer auprès du Cesu*.

Pour plus d'informations sur les congés payés et les jours fériés, consultez la fiche pratique « Pour bien comprendre les absences, congés et jours fériés » disponible sur [www.cesu.urssaf.fr / Information / documentation](http://www.cesu.urssaf.fr/Information/documentation).

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Démission du salarié

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.

Licenciement du salarié

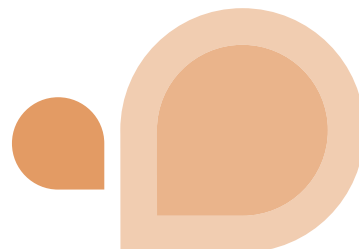
Le contrat de travail peut être rompu par l'employeur pour tout motif constituant une cause réelle et sérieuse.

Décès de l'employeur

Le décès de l'employeur met fin au contrat de travail. Il ne se poursuit pas avec les héritiers. La date de décès de l'employeur fixe le départ du préavis.

Selon les motifs de rupture, des dispositions légales sont à respecter (préavis, indemnités, etc.).

Pour en savoir plus, consultez la fiche pratique « Pour bien comprendre le contrat de travail d'un salarié déclaré au Cesu, de l'embauche à la rupture » sur www.cesu.urssaf.fr



Avantage fiscal

En tant qu'employeur d'un salarié à domicile, vous pouvez bénéficier d'un crédit ou d'une réduction d'impôt (sous conditions). Cet avantage fiscal correspond à 50% des dépenses effectivement supportées au cours de l'année civile (salaire net et cotisations sociales) dans la limite de plafonds.

Pour plus d'informations, consultez www.cesu.urssaf.fr

* Au 1^{er} juin 2015, il est possible de verser l'indemnité de congés payés à son salarié au moment de la prise effective des congés. Cette option n'est ouverte que pour les contrats supérieurs à 32 heures de travail mensuel. Elle est uniquement accessible aux employeurs qui déclarent en ligne (formulaire de déclaration détaillée). Dans ce cas, le salaire horaire net n'est pas majoré de 10 %.