

SALARIES DU PARTICULIER EMPLOYEUR

PERIODE D'ESSAI : 2 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.

DUREE DU TRAVAIL :

- Le salarié ne pourra être à la disposition de l'employeur plus de 10 heures par jour.
- 40 heures par semaine
- Amplitude : 13 heures par jour

Travail de nuit :

PRESENCE 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
- si le salarié est appelé à intervenir toutes les nuits à plusieurs reprises, les heures de nuit sont des heures de présence responsable et payées comme telles
- salaire ⇨ voir astreinte de nuit

GARDE MALADE DE NUIT (NIVEAU 4)

- incompatible avec un emploi de jour à temps complet
- le salarié reste à proximité du malade et ne dispose pas de chambre personnelle
- salaire : minimum de 8 fois le salaire horaire pour 12 heures de présence de nuit

Heures supplémentaires : 8 premières heures majorées à 25 %
à compter de la 9ème, majoration de 50 %

Repos hebdomadaire :

- dimanche plus une 1/2 journée par semaine
- 2 jours consécutifs (si poste à caractère familial à temps complet)
- Travail pendant le repos hebdomadaire : majoration de 25 % ou compensation en heures majorées.

JOURS FERIES :

Pas de diminution de salaire en cas de jour férié chômé si :

- 3 mois d'ancienneté
- 200 heures au cours des 2 derniers mois pour un temps complet
(= mensualisé sur la base de $40 \times 52 / 12 = 174$ heures)

Calcul au prorata pour temps partiel

Exemple : pour un salarié mensualisé sur la base de 3 heures hebdomadaires ($3 \times 52 / 12 = 13$ heures mensuelles)

Calcul : $13 / 174 \times 200 = 15$ heures de travail sur les deux derniers mois

- Présence veille et lendemain (sauf accord)

Si jour férié travaillé : rémunération mensuelle habituelle

Cas du 1er mai : chôme payé sans condition (c'est-à-dire : non travaillé, sans diminution du salaire mensuel)

Si le 1er mai est travaillé, les heures effectuées ce jour-là sont payées en plus du salaire mensuel.

CONGES PAYES :

2 jours 1/2 par mois de travail effectif entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

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

Sans ancienneté		
	Mariage du salarié	4 jours
	Mariage d'un enfant	1 jour
	Naissance d'un enfant	3 jours
	Décès conjoint, enfants	2 jours
	Décès père, mère	1 jour
Après 3 mois d'ancienneté		
	Décès beau-père, belle-mère, frère, soeur	1 jour
	Présélection militaire	3 jours

SALAIRES

L'accord salaire et classification du 21 mars 2014 est étendu par arrêté du 7 mars 2016 (Journal Officiel du 18/03/2016) entré en application le 1^{er} avril 2016, un délai supplémentaire de 6 mois étant accordé aux employeurs pour notifier leur nouveau classement au salarié dont le contrat de travail est en cours au 1^{er} avril 2016.

La majoration pour ancienneté est supprimée. En revanche, il existe des majorations pour certification de branche.

(voir tableau salaires et classification, en fin de ce document).

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.

*Exemple : un salarié a effectué 6 heures de présence responsable
6 heures X 2/3 = 4 heures de travail effectif.*

Astreinte de nuit :

a) Pour les salariés tenus à une astreinte de nuit, le logement ne sera pas pris en compte dans l'évaluation des prestations en nature.

b) Cette astreinte sera prévue au contrat et rémunérée pour sa durée par une indemnité forfaitaire fixée de gré à gré et dont ce montant ne pourra être inférieur à 1/6 du salaire du coefficient versé pour une même durée de travail effectif. Cette indemnité sera majorée en fonction de la nature et du nombre des interventions.

*Exemple : un salarié a effectué 12 heures d'astreintes de nuit
12 heures X 1/6 = 2 heures de travail effectif.*

Avantages en nature, s'il y a lieu :

Le montant de l'avantage en nature logement et de l'avantage en nature nourriture sont fixés par les avenants salaires.

COUVERTURE MALADIE-ACCIDENT**Après 6 mois d'ancienneté**Indemnisation à partir du :

- 1er jour en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle
- 11ème jour dans tous les autres cas

Indemnisation sera égale à :

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

L'indemnisation prend 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

SURVEILLANCE MEDICALE OBLIGATOIRE

- examen médical d'embauche
- visite médicale périodique
- visite médicale de reprise,

conformément à la loi du 20.07.2011, à l'article L 7221-2 du code du travail et à l'arrêt cour cassation ch.sociale du 28.09.2011.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE**Préavis :**Démission

- moins de 6 mois d'ancienneté..... 1 semaine
- de 6 mois à 2 ans d'ancienneté..... 2 semaines
- plus de 2 ans d'ancienneté..... 1 mois

Licenciement

- moins de 6 mois d'ancienneté..... 1 semaine
- de 6 mois à 2 ans d'ancienneté..... 1 mois
- plus de 2 ans d'ancienneté..... 2 mois

Heures pour recherche d'emploi

- 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

Procédure de licenciement :

- convocation à l'entretien préalable
- entretien sans possibilité de se faire assister
- notification du licenciement par lettre recommandée
Délai : 1 jour franc après l'entretien
- pas de priorité de réembauchage

Décès de l'employeur

- le décès met fin au contrat de travail
- la charge du licenciement incombe aux héritiers, il convient de notifier cette rupture par courrier recommandé avec accusé réception (arrêt cour cassation du 26.09.2012).
- les indemnités de préavis et licenciement sont dues au salarié
- le préavis débute à la date du décès de l'employeur (article 13 convention collective).

Indemnité de licenciement (ordonnance 2017-1387 du 22.09.2017 et décret 2017-1398 du 25.09.2017), due à partir d'un an d'ancienneté ou 8 mois selon ordonnance 2017-1387, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux (sauf faute grave) :

- 1/4 de mois par année d'ancienneté pour les 10 premières années
- + 1/3 de mois pour les années au-delà de 10 ans.

le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le douzième de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la date de notification du licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des 3 derniers mois (étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis)

Documents à remettre au salarié, à l'expiration du contrat de travail :

- Le Certificat de travail.
- Attestation POLE- EMPLOI (sauf en cas de départ à la retraite)
- Reçu pour solde de tout compte

DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (D.I.F.), devenu Compte Personnel Formation (CPF) au 1.01.2015.

DUREE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE	DROITS ACQUIS PAR AN (en heures)
Moins de 7 heures	3
De 7 heures à moins de 15 heures	7
De 15 heures à moins de 21 heures	10
De 21 heures à moins de 27 heures	13
De 27 heures à moins de 33 heures	16
33 heures et plus	20

A partir de janvier 2015, les heures de DIF non utilisées doivent être transférées sur le CPF par le salarié lui-même, sur le site www.moncompteformation.gouv.fr. L'employeur doit informer le salarié par écrit, avant le 31.01.2015, du nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées au 31.12.2014.

L'Organisme Paritaire Collecteur Agré (OPCA) désigné dans cette convention collective est AGEFOS-PME (www.agefos-pme.com). C'est cet OPCA qui financera la formation éventuelle que demanderait le salarié.

Où se procurer la convention collective des employés de maison : **brochure n° 3180**



Salariés du particulier employeur

Brochure 3180/23e édition - Convention du 24 novembre 1999

Conventions collectives
Journaux officiels (DJO)

Participation forfaitaire de 4,95 € pour tout envoi en France

5,75 €

⇒ La Documentation Française
Par correspondance ou par télécopie
La Documentation française - Service commandes
124 rue Henri-Barbusse,
93308 Aubervilliers cedex, France
télécopie : 01 40 15 68 00
www. Ladocumentationfrancaise.fr
⇒ www.legifrance.gouv.fr

Pour retirer les imprimés concernant les cotisations de sécurité sociale s'adresser à :

URSSAF
177, rue de Paris
71000 MACON
Téléphone : 03 85 38 26 09

NUMEROS UTILES :

* Centre national du Chèque emploi service universel
3, avenue Émile Loubet
42 961 Saint-Étienne cedex 9
Tél. : 0 820 86 85 84 (n° indigo 0,12 € TTC / min)
Fax : 04 77 43 23 79

* Agence Nationale des Services à la Personne
Tél : 3211 (0.12€ TTC/min)

* DIRECCTE de BOURGOGNE FRANCHE COMTE – Unité Départementale de Saône-et-Loire
Service Renseignements Droit du Travail
952, avenue Maréchal de Lattre de Tassigny - 71031 MACON Cedex
Tél. : 03.85.32.72.32

* IRCEM
Tél : 03.20.45.53.53

SALAIRES MINIMA :

Salaires minima selon la nouvelle classification : les barèmes ci-après s'entendent sans majoration pour certification professionnelle (v. n° 28), avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies.

Niveau	Au...		Au...		Au 1-4-2016	
	Avenant S 37 du 8-4-2010 non étendu, applicable à compter du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au JO et au plus tôt le 1-10-2010.		Avenant S 38 du 9-7-2012 non étendu, applicable le mois calendaire suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au JO et au plus tôt le 1-12-2012.		Avenant S 39 du 21-3-2014 étendu par arrêté du 7-3-2016, JO 18-3-2016, applicable à compter du 1 ^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au JO et au plus tôt le mois calendaire suivant celui de la date de parution au JO de l'arrêté d'extension du dernier des 2 accords de même date relatifs à la nouvelle classification et à la suppression de la majoration des salaires minima pour ancienneté.	
	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
I	9,04 €	1 572,96 €	9,49 €	1 651,26 €	9,63 €	1 675,62 €
II	9,22 €	1 604,28 €	9,68 €	1 684,32 €	9,78 €	1 701,72 €
III	9,41 €	1 637,34 €	9,88 €	1 719,12 €	9,98 €	1 736,52 €
IV	9,59 €	1 668,66 €	10,07 €	1 752,18 €	10,17 €	1 769,58 €
V	9,98 €	1 736,52 €	10,37 €	1 804,38 €	10,47 €	1 821,78 €
VI	10,38 €	1 806,12 €	10,74 €	1 868,76 €	10,85 €	1 887,90 €
VII	10,79 €	1 877,46 €	11,01 €	1 915,74 €	11,12 €	1 934,88 €
VIII	11,44 €	1 990,56 €	11,67 €	2 030,58 €	11,79 €	2 051,46 €
IX	12,12 €	2 108,88 €	12,36 €	2 150,64 €	12,48 €	2 171,52 €
X	12,85 €	2 235,90 €	13,11 €	2 281,14 €	13,24 €	2 303,76 €
XI	13,69 €	2 382,06 €	13,96 €	2 429,04 €	14,10 €	2 453,40 €
XII	14,58 €	2 536,92 €	14,87 €	2 587,38 €	15,02 €	2 613,48 €

- (1)  **Avenant S 37 du 8-4-2010** non étendu, applicable à compter du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au JO et au plus tôt le 1-10-2010.
- (2)  **Avenant S 38 du 9-7-2012** non étendu, applicable le mois calendaire suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au JO et au plus tôt le 1-12-2012.
- (3)  **Avenant S 39 du 21-3-2014** étendu par arrêté du 7-3-2016, JO 18-3-2016, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au JO et au plus tôt le mois calendaire suivant celui de la date de parution au JO de l'arrêté d'extension du dernier des 2 accords de même date relatifs à la

nouvelle classification et à la suppression de la majoration des salaires minima pour ancienneté.

CLASSIFICATION :

Classification des emplois-repères ■ Emplois-repères classés et décrits par domaine d'activités et niveau.

Niveau	Domaine	Emploi-repère	Activités principales
I	Enfant	Baby-sitter	Surveiller et assurer une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans.
	Espaces de vie	Employé(e) familial(e) (A)	Entretien des espaces de vie. Repasser le linge courant.
	Environnement externe	Employé(e) d'entretien et petits travaux/Homme-femme toutes mains (A)	Effectuer des petits travaux de bricolage. Nettoyer et entretenir les espaces extérieurs.
II	Espaces de vie	Employé(e) familial(e) (B)	Idem employé(e) familial(e) (A) + entretenir le linge, repasser le linge délicat, préparer les repas courants, effectuer les courses.
	Environnement technique	Accompagnateur (rice)/Personne de compagnie	Accompagner une personne adulte dans les activités de loisirs.
	Environnement externe	Employé(e) d'entretien et petits travaux/Homme-femme toutes mains (B)	Idem employé(e) d'entretien et petits travaux/Homme-femme toutes mains (A) + effectuer des petits travaux de jardinage.
		Gardien (ne) (A)	Surveiller la propriété (habitation et dépendances). Entretien de la propriété (habitation et dépendances).
	Enfant	Garde d'enfant(s) (A)	S'occuper d'un ou de plusieurs enfants de plus ou moins de 3 ans. Nettoyer les espaces de vie de l'enfant. Surveiller un ou plusieurs enfants dans la réalisation des devoirs.
III		Garde d'enfant(s) (B)	Idem garde d'enfant(s) (A) + entretenir le linge de l'enfant.
	Adulte	Assistant(e) de vie (A)	Effectuer et/ou accompagner l'employeur dans ses activités courantes (activités sociales et/ou de loisirs, courses, tâches ménagères, entretien du linge, préparation de repas courants, tâches administratives courantes).
	Espaces de vie	Employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s)	Idem employé(e) familial(e) (B) + surveiller et assurer une présence auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans et surveiller un ou plusieurs enfants dans la réalisation des devoirs.
	Environnement technique	Secrétaire particulier (ère)	Rédiger des écrits, rechercher des documents. Réaliser une assistance administrative et une assistance à la gestion du budget familial.
	Environnement externe	Gardien (ne) (B)	Idem gardien (ne) (A) + assurer des tâches complémentaires.

IV	Adulte	Assistant(e) de vie (B)	Idem assistant(e) de vie (A) + effectuer et/ou accompagner l'employeur dans la préparation de repas spécifiques. Accompagner l'employeur dans la prise des repas, la réalisation des gestes d'hygiène corporelle, les transferts et les déplacements, l'habillement.
V	Adulte	Assistant(e) de vie (C)	Idem assistant(e) de vie (A) + réaliser à la place de l'employeur la préparation de repas spécifiques. Assister l'employeur dans : la prise des repas, lors de ses transferts et déplacements, et lors de l'habillement, assister une tierce personne (professionnel de santé, aidant familial) dans la réalisation des soins d'hygiène corporelle.
	Adulte	Assistant(e) de vie (D)	Idem assistant(e) de vie (C) + réaliser les gestes liés à la délégation des soins d'un employeur en situation de handicap.
VI	Environnement technique	Enseignant(e) particulier (ère) (élémentaire) (A)	Évaluer le niveau de l'apprenant. Élaborer et/ou dispenser l'enseignement particulier.
		Assistant(e) informatique (A)	Identifier le besoin. Installer et configurer le matériel informatique. Intervenir sur une panne informatique.
VII	Environnement technique	Enseignant(e) particulier (ère) (collège, lycée) (B)	Évaluer le niveau de l'apprenant. Élaborer et/ou dispenser l'enseignement particulier.
		Assistant(e) informatique (B)	Idem assistant(e) informatique (A) + accompagner la personne dans le domaine informatique.
VIII	Environnement technique	Enseignant(e) particulier (ère) (études supérieures) (C)	Évaluer le niveau de l'apprenant. Élaborer et/ou dispenser l'enseignement particulier.

🔥 [Accord du 21-3-2014](#) étendu par arrêté du 7-3-2016, JO 18-3-2016, applicable à compter du 1-4-2016 (1^{er} jour du mois civil suivant celui de la date de parution de son arrêté d'extension au JO)