

# La Convention collective des salariés du Particulier employeur

# Les obligations de l'employeur à l'embauche du salarié

- S'immatriculer en tant qu'employeur, plusieurs possibilités qui dépendent de différents facteurs:
  - ✓ Par le biais d'un compte individuel URSSAF
  - ✓ Par le biais du CESU ([www.cesu.fr](http://www.cesu.fr) )
- S'assurer de l'identité du salarié : carte d'identité ou passeport en cours de validité. S'il est de nationalité étrangère (hors Union Européenne), il doit disposer d'une carte de résident ou de séjour et d'une autorisation de travail.
- Vérifier le numéro de Sécurité sociale du salarié (ou l'immatriculer)
- Établir un contrat de travail

# Les obligations de l'employeur à l'embauche du salarié

- Les particuliers employeurs sont assujettis aux dispositions légales de la surveillance médicale des salariés.
- L'employeur doit s'affilier dès l'engagement du salarié (moyennant le prix d'une cotisation annuelle) à un service inter-entreprise de santé au travail (la liste est disponible auprès de la DIRECCTE).

# Les obligations de l'employeur au cours de l'exécution du contrat de travail

- Procéder aux déclarations (trimestrielles URSSAF/mensuelles CESU )
- Délivrer mensuellement un bulletin de paie (sauf CESU )
- Respecter les dispositions légales et conventionnelles applicables au secteur

# Le contrat de travail

## Article 7 CCNSPE

- Écrit obligatoire
- En cas d'utilisation du CESU, le contrat écrit n'est pas toujours obligatoire, mais vivement recommandé
- Le type de contrat : CDI ou CDD

Le CDI est le contrat de droit commun

Le recours au CDD est strictement encadré par la loi.

- Le contrat de travail précise les conditions de travail et toutes les conditions particulières (période d'essai, durée du travail, présence de nuit, rémunération, conduite automobile, assiette de cotisations, etc...)
- Le modèle de contrat de travail à durée indéterminée (annexe 1)

# La période d'essai

- Définition

Phase initiale du contrat de travail pendant laquelle les deux parties jugent si leur collaboration pourra continuer ou pas.

Pendant cette période, le contrat peut être rompu sans formalités ni indemnités particulières.

- Durée

deux mois maximum, non renouvelable.

# Durée du travail

## Article 15 CCNSPE

- Le travail effectif
- La présence responsable
  - La définition conventionnelle : « les heures de présence responsable sont celles où le salarié peut utiliser son temps pour lui-même tout en restant vigilant pour intervenir. »
  - Une heure de présence responsable équivaut à 2/3 d'une heure de travail effectif
- La durée conventionnelle : 40 heures de travail effectif par semaine
- Au-delà de 40 heures par semaine : les heures supplémentaires
- Repos hebdomadaire obligatoire

# Présence de nuit

## Article 6 CCNSPE

- Définition  
c'est l'obligation pour le salarié de dormir sur place dans une pièce séparée, sans travail effectif habituel, tout en étant tenu d'intervenir éventuellement dans le cadre de sa fonction.
- La distinction avec le poste de garde-malade de nuit
- Rémunération présence de nuit  
versement d'une indemnité forfaitaire au moins égale à 1/6ème du salaire conventionnel.



# Les cotisations sociales

- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, la base forfaitaire est supprimée.
- Par conséquent, les cotisations sont calculées sur le salaire réellement versé au salarié.

# Les congés payés annuels

## Article 16 CCNSPE

- Ouverture du droit:
  - Le droit à congé payé est ouvert lorsque le salarié a travaillé pendant au moins 10 jours au cours de la période de référence écoulée.
  - L'année de référence pour le calcul des congés payés : du 1er juin de l'année précédente (ou date de début du contrat en cas de 1ère embauche) au 31 mai de l'année en cours.
- Rémunération:
  - Les congés payés sont rémunérés au moment où ils sont pris.  
Exception en cas de paiement par CESU

# Prise des congés payés

- L'employeur fixe la date des congés annuels.
- Les congés payés annuels doivent être pris.
- Les dates légales de prise des congés payés : au moins 12 jours entre le 1er mai et le 31 octobre.
- Les congés sont décomptés en jours ouvrables (c'est-à-dire 30 jours pour une année entière de travail).

# Rupture du contrat de travail

## Articles 11 à 14 CCNSPE

- 3 sortes de rupture :
  - A l'initiative de l'employeur:
    - Licenciement (Cause réelle et sérieuse; Inaptitude médicale du salarié.....)
    - Mise à la retraite
  - A l'initiative du salarié:
    - Démission
    - Départ volontaire à la retraite
  - Le décès de l'employeur: article 13 CCNSPE

# Procédure de licenciement

## Art. 12 a CCNSPE

1. Convocation à un entretien préalable par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre indiquant un éventuel licenciement
  - Cette convocation fixe la date de l'entretien: délai minimum de 5 jours ouvrables
  
1. Puis entretien avec le salarié, au domicile de l'employeur
  - Pas de représentation du salarié
  
1. Au moins 2 jours ouvrables après : notification de la décision par lettre recommandée avec accusé de réception.

# Le cas particulier du décès de l'employeur

- L'article 13 de la convention collective prévoit que « le décès met fin ipso facto au contrat de travail. Le contrat de travail ne se poursuit pas automatiquement avec les héritiers. »
- Sont dus au salarié (par la succession) : le dernier salaire, les indemnités de préavis et de licenciement éventuelles, l'indemnité de congés payés.

# Les obligations de l'employeur liées à la fin du contrat de travail

## 1. Paiement du dernier salaire

### 1. Préavis (sauf faute grave ou lourde)

- Variable selon l'ancienneté et le type de rupture

### 1. Indemnité de licenciement

- En cas de licenciement et sous conditions

### 1. Indemnité compensatrice de congés payés

- Sauf en cas d'utilisation du chèque emploi service

### 1. Remise des documents de fin de contrat

- Certificat de travail
- Attestation Pôle emploi
- Reçu pour solde de tout compte (facultatif mais recommandé)

# La formation continue des salariés du particulier employeur

- Dans le cadre du plan de formation.
  - Dans ce cas, c'est l'employeur qui est à l'initiative du départ en formation. Quelle que soit l'ancienneté de son salarié (dès la première heure de travail), il peut lui faire bénéficier de 40 heures de formation par an. La formation aura lieu pendant le temps de travail.
- Dans le cadre du DIF (Droit Individuel à la Formation).
  - Dans ce cas c'est le salarié qui est à l'initiative du départ en formation. Chaque année le salarié du particulier-employeur, travaillant à temps complet, acquiert 20 heures de Droit Individuel à la Formation (DIF). La formation pourra avoir lieu pendant ou hors de temps de travail.



# La protection sociale des salariés du particulier employeur

- LA RETRAITE

Tout salarié du particulier-employeur bénéficie automatiquement d'une retraite de base gérée par la CNAV et d'une retraite complémentaire Agirc-Arrco gérée par l'IRCEM Retraite.

- PREVOYANCE ET MUTUELLE

En intégrant le secteur des particuliers-employeurs, les salariés bénéficient également :

- des compléments de salaires aux indemnités journalières en cas d'accident ou d'arrêt de travail pour maladie et invalidité, versés par l'IRCEM Prévoyance. avec la possibilité de bénéficier gratuitement d'un soutien psychologique en cas de problèmes personnels ou professionnels.
- de la possibilité d'adhérer à l'IRCEM Mutuelle pour souscrire des garanties complémentaires adaptées aux particularités de ces professions tant pour les salariés que pour les particuliers-employeurs.
- d'accéder, sous certaines conditions, aux aides sociales proposées par les institutions du Groupe IRCEM.