

# Foire aux questions pour les employeurs particuliers d'employé(e)s de maison.

Vous êtes nombreux, particuliers, employeurs à employer une femme de ménage, une assistante de vie ou encore une baby-sitter ou une gouvernante.

En effet, il est possible pour les particuliers avec l'aide du CESU ( Chèque emploi service universel) d'engager un ou une employée de maison dans des domaines très variés et entre autre (liste non exhaustive- liste complète article D 7231-1 du code du travail) :

## **- Entretien des espaces verts**

Jardinier / Jardinière

## **-Protection du patrimoine naturel**

Garde-chasse

Garde-pêche

Garde forestier / forestière

## **-Coiffure**

Coiffeur / Coiffeuse à domicile

## **-Soins esthétiques et corporels**

Esthéticien / Esthéticienne à domicile

## **-Traduction, interprétariat**

Codeur / Codeuse Langue française Parlée Complétée – LPC

Interprète en langage des signes

## **- Éducation en activités sportives**

Coach sportif

## **-Personnel de cuisine**

Cuisinier / Cuisinière

## **- Assistance auprès d'adultes**

Aide aux personnes âgées

Assistant / Assistante de vie

Assistant / Assistante de vie auprès de personnes âgées

Assistant / Assistante de vie auprès de personnes handicapées  
Assistant / Assistante de vie dépendance  
Auxiliaire de gériatrie  
Auxiliaire de gérontologie  
Auxiliaire de vie  
Auxiliaire de Vie Sociale -AVS  
Auxiliaire familiale  
Auxiliaire familiale et sanitaire  
Employé / Employée à domicile auprès d'adultes  
Employé familial / Employée familiale auprès d'adultes  
Garde-malade  
Monsieur / Dame de compagnie  
– **Assistance auprès d'enfants**  
Assistant maternel agréé / Assistante maternelle agréée  
Assistant maternel / Assistante maternelle  
Assistant maternel / Assistante maternelle à domicile  
Assistant maternel / Assistante maternelle du particulier employeur  
Auxiliaire de vie sociale auprès d'enfants  
Baby-sitter  
Garde d'enfant à domicile  
Gouvernant / Gouvernante d'enfant à domicile  
Employé / Employée au pair  
Nourrice  
Services domestiques  
Agent / Agente à domicile  
Aide à domicile  
Aide familial / familiale  
Aide ménager / ménagère à domicile  
Employé / Employée de maison  
Employé / Employée de ménage  
Employé familial / Employée familiale de maison  
Employé familial polyvalent / Employée familiale polyvalente  
Gouvernant / Gouvernante à domicile  
Gouvernant / Gouvernante d'intérieur  
Intervenant familial / Intervenant familiale de maison  
Majordome

Embaucher un ou une employée de maison permet de bénéficier d'un avantage fiscal intéressant, un crédit d'impôt d'un montant de 50% des dépenses engagées, attention, il existe un plafond, lire l'article sur le site des impôts: Employés à domicile.

Les règles en matière de droit du travail sont simplifiées mais pour autant, il faut être très prudents lorsque vous engagez et surtout lorsque vous mettez fin au contrat de travail de votre salarié(e). Vous n'êtes pas à l'abri d'une action de votre employé(e) à domicile auprès du Conseil de Prud'hommes car vous ne lui avez pas remis ses documents de rupture ou encore parce qu'elle a abandonné son poste depuis plusieurs mois et que vous n'avez jamais mis fin à son contrat de travail.

Les règles qui régissent les employé(e)s à domicile sont très peu connues des particuliers employeurs mais aussi des employé(e)s eux-mêmes, ils ont un statut « atypiques » à la fois très indépendants, un peu autoentrepreneurs, ils gèrent leur emploi du temps à leur guise et en même temps sont salariés, reçoivent des bulletins de paie et peuvent prétendre aux allocations Pôle Emploi lorsque leur contrat est rompu.

Lorsque vous avez embauché un(e) salariée par CESU vous serez amené à vous poser certaines questions, cet article répond à vos principales interrogations.

## **Je souhaite employer une femme de ménage, dois-je lui faire signer un contrat de travail ?**

Il n'est pas nécessaire de faire signer à votre salariée un contrat de travail si cette dernière travaille moins de 8 heures par semaine ou de 4 semaines consécutives par an.

Je conseille toutefois de rédiger un tel contrat qui pourra être utile pour votre salariée, si elle souhaite justifier d'un emploi lorsqu'elle recherche un logement ou souhaite contracter un prêt.

En outre, il permet de déterminer ensemble les règles applicables en matière d'horaires de travail ou encore de mentionner la rémunération des jours fériés par exemple.

Sur le site du CESU vous trouverez des modèles de contrat de travail: CDI

L'annexe I de la convention collective applicable propose aussi un modèle de contrat de travail à durée indéterminée: CDI convention collective.

## **Mon employé de maison (jardinier) a-t-il droit à des congés payés ?**

Oui, il a droit à des congés payés, la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999.réglemente la prise de congés, sa durée, sa rémunération à l'article 16.

***Lorsque vous ne réglez pas votre salarié par le CESU, il faudra rémunérer les congés payés. Si vous avez opté pour le chèque emploi-service, le salaire horaire net convenu est majoré de 10% au titre des congés payés. Il n'y a donc pas à rémunérer les congés payés au moment où ils sont pris.***

## **Comment je fais pour les jours fériés, dois-je les payer ?**

L'article 18 de la convention collective précise que le 1er mai s'il n'est pas travaillé doit être rémunéré, s'il est travaillé, la rémunération de votre salarié est doublée.

Pour les autres jours fériés, le principe est que lorsqu'ils ne sont pas travaillés, vous ne devez pas les rémunérer **SAUF** si le salarié réunit certaines conditions d'ancienneté, de nombre d'heures travaillées...

*(Les jours fériés ordinaires ne sont pas obligatoirement chômés et payés.*

*Décidé par l'employeur, le chômage des jours fériés ordinaires tombant un jour habituellement travaillé ne pourra être la cause d'une diminution de la rémunération si le salarié remplit les conditions suivantes :*

- avoir 3 mois d'ancienneté chez le même employeur ;*
- avoir été présent le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée ;*
- s'il travaille à temps complet (40 heures par semaine), avoir accompli 200 heures de travail au moins 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.*

*Lorsque le jour férié est travaillé, il est rémunéré sans majoration.)*

**Si ma salariée est malade, que se passe-t-il dois-je continuer à la payer ?**

Non, vous devrez cependant remplir une attestation pour l'assurance maladie et votre salariée pourra sous certaines conditions percevoir des indemnités journalières.

**Ma femme de ménage souhaite partir mais ne pas démissionner, elle me demande une rupture conventionnelle, dois-je accepter ?**

La rupture conventionnelle est possible pour les contrats CESU, cependant ce n'est pas un droit pour le salarié ni pour l'employeur.

Comme son nom l'indique, la rupture est conventionnelle, convenue, contractuelle.

Elle a pour conséquence le versement d'une indemnité de rupture conventionnelle qui équivaut à 1/4 de mois de salaire brut par année d'ancienneté pendant les dix premières années et les années suivantes à 1/3 de mois de salaire brut par année d'ancienneté.

Il faut donc réfléchir au coût de cette rupture conventionnelle. Votre salariée a la possibilité aussi de démissionner, mais cette démission ne lui donnera pas droit aux allocations Pôle Emploi.

Si c'est une décision unilatérale et si vous ne souhaitez pas lui régler une indemnité de rupture conventionnelle, il conviendra de lui demander de démissionner.

Pour finir, si vous acceptez la rupture conventionnelle, sachez qu'un forfait social s'appliquera sur l'indemnité de rupture conventionnelle d'un montant de 20% et si vous avez convenu d'une indemnité supra-légale (somme au-dessus de l'indemnité légale due), il faudra payer la CSG et CRDS.

**La gardienne de mes enfants est partie du jour au lendemain sans rien me dire, elle est revenue vers moi après un silence de 6 mois et me demande une attestation POLE EMPLOI, que dois-je faire, suis-je obligée de lui en donner une ?**

Lorsque votre employée de maison ne se présente pas à son travail, il faut réagir vite et lui adresser une lettre de mise en demeure de regagner son poste et si elle ne retourne pas à son travail, lui envoyer une lettre de convocation à un entretien préalable à un licenciement et la licencier pour faute grave et abandon de poste.

Dans votre cas, je vous conseille de lui adresser une lettre recommandée AR pour vous étonner qu'après avoir abandonné son poste durant 6 mois, elle vous demande ses documents de rupture puis :

- soit de la licencier pour faute grave et abandon de poste, vous lui remettrez son attestation Pôle emploi
- soit négocier avec votre salarié une rupture conventionnelle

Le choix d'une de ces solutions dépendra de vos relations avec votre salariée, était-ce des relations longues et devenues presque amicales ou des relations de courtes durées conflictuelles.

Si elle a abandonné son poste du jour au lendemain, on peut craindre que les relations entre vous soient tendues.

**L'employée de maison que j'ai engagée a volé de l'argent que j'avais dans un tiroir, que faire, dois-je la licencier par écrit, je lui ai déjà dit oralement de ne plus revenir, est-ce suffisant ?**

Oui, vous devez respecter la procédure de licenciement: convocation à un entretien préalable à un licenciement, envoi d'une lettre de licenciement et des documents de rupture. Ces faits justifient un licenciement pour faute grave sans versement d'aucune indemnités.

**Quels sont les documents à remettre à la fin du contrat de travail d'un(e) employé(e) de maison ?**

Vous devrez remettre à votre employé(e) de maison:

- un reçu pour solde de tout compte
- un certificat de travail
- une attestation Pôle Emploi

Sur le site du CESU, vous trouverez un modèle de reçu pour solde de tout compte et de certificat de travail.

**Mon jardinier a saisi le Conseil de Prud'hommes, il considère que je ne lui ai pas payé tous ces**

## **salaires et heures supplémentaires et conteste les documents de rupture, que faire ?**

**Mon conseil: consulter un avocat pour vous aider, examiner votre dossier, vous conseiller sur le bien fondé des demandes de votre jardinier.**

**En conclusion, la réglementation relative aux employés de maison est simplifiée par rapport à la réglementation applicable aux autres salariés mais elle demeure complexe pour les employeurs et les salariés qui n'ont aucune connaissance juridique ou qui ne sont pas habitués aux formalités administratives.**

**Il est donc conseillé de vous faire conseiller par un avocat lorsque vous souhaitez rompre le contrat de travail.**

**Lisez bien aussi le site du CESU qui regorge d'informations précieuses.**

**Un autre conseil, pensez à contracter une assurance protection juridique qui pourrait prendre en charge l'éventuel contentieux avec votre employé de maison. Attention, il ne servira à rien de la contracter lorsque vous recevrez la convocation devant le conseil de prud'hommes... les assurances appliquent en effet un délai de carence entre le fait générateur et le prise en charge du sinistre.**

**Je termine cet article sur une note d'humour, pour ceux qui ont moins de 20 ans, vous ne connaissez sans doute pas cette célèbre publicité avec Marie Pierre Casey, incarnant une femme de ménage, « qui ne fera pas cela tous les jours ».**