

Salariés du Particulier Employeur

Garde d'enfants, assistant de vie,
employé ménager...



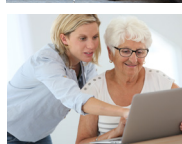
DÉCOUVRIR VOS DROITS

LE GUIDE **CFTC**

Fédération **CFTC** Santé Sociaux • 34 Quai de La Loire 75019 Paris •
01 42 58 58 89 • fede@cftc-santesociaux.fr

Sommaire

• Édito	3
• Règles applicables aux salariés du particulier employeur	4
• Contrat de travail	5
• Durée du travail	6
• Repos hebdomadaire	7
• Congés.....	8
• Jours fériés.....	11
• Rémunération	12
• IRCEM : institut de retraite complémentaire et de prévoyance	13
• Formation professionnelle	14
• Rupture du contrat de travail	15



Votre métier est **essentiel**



©DR-CFTC

Vous intervenez au domicile privé d'un particulier, vous êtes embauchés directement par un particulier : **vous êtes salariés du particulier employeur.**

Votre convention collective est celle du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Différents métiers existent tels que la garde d'enfants, l'assistant de vie, l'employé familial (tâches ménagères), l'employé d'entretien/de petits travaux, etc.

Votre secteur est un secteur particulier, vous êtes des salariés :

- isolés ;
- peu reconnus dans le droit du travail ;
- souvent précaires (emplois à temps partiel et peu rémunérés) ;
- ayant le plus souvent plusieurs employeurs.

Pour toutes ces raisons, **la Fédération CFTC Santé et Sociaux se bat pour que votre secteur consolide sa place d'acteur économique et social à part entière.**

Vous êtes au service des autres, vous avez une utilité publique, alors il est temps que vous soyez enfin reconnus à juste titre !!

La **CFTC** souhaite que vous obteniez une réelle reconnaissance, à la hauteur du mérite que vous avez.

La **CFTC** organise des réunions d'information concernant votre convention collective. Lors de ce temps de rencontre, vous pouvez ainsi mieux connaître vos droits et échanger entre professionnel(le)s.

Nous mettons à votre disposition ce guide qui synthétise les règles applicables dans votre quotidien, au domicile de votre employeur.

La **CFTC** reste à votre écoute.

N'hésitez pas à nous contacter. ■

PLUS FORTS, ENSEMBLE !!!

Aurélie Sagez
Référente **CFTC**

contact

01 42 58 58 89
fedec@cftc-santesociaux.fr

CONVENTION COLLECTIVE

Règles applicables aux salariés du particulier employeur

Application de la convention collective

La convention collective des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est applicable depuis janvier 2022. Elle est composée :

- d'une partie commune applicable à l'ensemble des salariés de ce secteur, c'est-à-dire les salariés du particulier employeur et les assistants maternels du particulier employeur ;
- d'une partie spécifique aux assistants maternels ;
- d'une partie spécifique aux salariés du particulier employeur.

Les dispositions de la partie commune sont complétées par les dispositions présentes dans chacune des parties spécifiques.

CONSEIL



Pour chaque sujet, veuillez à bien regarder dans la convention collective à la fois la partie commune et la partie spécifique aux salariés du particulier employeur.

Application partielle du Code du travail

L'ensemble des règles inscrites dans le Code du travail ne s'applique pas aux salariés du particulier employeur.

Certains articles qui s'appliquent à cette catégorie de travailleurs sont précisés à l'article L. 7221-2 du code du travail.



Contrat de travail

1 Doit-il être écrit ?

Principe : il est rédigé par écrit au plus tard le 1^{er} jour de travail.

CONSEIL



Il est préférable de conclure le contrat de travail écrit avant la prise de poste afin de fixer de manière précise les conditions de travail, ceci pour éviter des différends avec votre employeur.

Exception : pour une prestation de travail dont la durée du travail n'excède pas 3 heures par semaine au cours d'une période de référence de 4 semaines, le Code du travail indique que l'utilisation du CESU dispense de la rédaction d'un contrat

de travail (article L.1271-5).

Précision : Même lorsque le contrat de travail écrit n'est pas obligatoire, la convention collective des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile s'applique.

CONSEIL



Même dans les cas où sa rédaction n'est pas obligatoire, il est fortement conseillé d'établir un contrat de travail par écrit pour fixer de manière claire et précise les conditions de travail (durée du travail, répartition des horaires dans la semaine, taux horaire, jours fériés travaillés ou non, etc.). Cela permet d'éviter les ambiguïtés et par conséquent les sources de conflit.

2 Que doit-il contenir comme informations ?

Le contrat de travail doit préciser les éléments suivants :

- Identification de l'employeur et du salarié ;
- N° d'identification de l'employeur ;
- N° de sécurité sociale du salarié ;
- Date d'embauche ;
- Emploi occupé ;
- Durée de la période d'essai ;
- Durée du travail ;
- Lieu de travail ;
- Rémunération dont le taux horaire ;
- Date de paiement du salaire ;
- Jours fériés travaillés le cas échéant ;
- Jour(s) de repos hebdomadaire ;
- Congés payés ;
- Assurance du véhicule en cas d'utilisation du véhicule du salarié ou de l'employeur ;
- Absences du particulier employeur.

CONSEIL



Mentionnez dans le contrat de travail les jours travaillés, les horaires de travail, l'intitulé de la convention collective applicable et le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

Le contrat de travail et ses éventuels avenants doivent être établis en 2 exemplaires, datés, signés et paraphés par l'employeur et le salarié. Chacun en conserve un exemplaire.



Durée du travail

Durée conventionnelle du travail

La durée conventionnelle du travail pour un salarié à temps plein est de

40 heures par semaine. En dessous, le salarié est à temps partiel.

Durée hebdomadaire maximale du travail

En cas d'horaires réguliers, la durée maximale du travail est fixée à une moyenne de 48 heures par semaine, calculée sur une période de 12 semaines consécutives et sans

dépasser 50 heures au cours d'une semaine.

En cas d'horaires irréguliers, la durée du travail hebdomadaire maximale est fixée à 48 heures par semaine.

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une **majoration salariale** ou à un **repos compensateur** majoré. Leurs taux de majoration, qu'elles

soient rémunérées ou récupérées sont fixés à 25% pour les heures au-delà de 40 heures jusqu'à la 48^{ème} heure et ensuite à 50%.

Heures de présence responsable de jour et heures de présence de nuit

Il existe des heures appelées présence responsable de jour et présence de nuit.

Celles-ci ont des dispositifs bien précis. Pour en savoir plus, référez-vous à votre convention collective.

CONSEIL



Nous ne recommandons pas d'accepter ce type d'heures car elles ne sont pas rémunérées à taux plein. Toute heure passée à la disposition de l'employeur devrait être considérée comme du travail effectif et rémunérée en tant que telle.

Repos hebdomadaire

Le salarié bénéficie d'une période de repos hebdomadaire d'une durée minimale de **35 heures consécutives** entre la dernière heure de travail avant le début du repos hebdomadaire et la première heure de travail à l'issue de celui-ci.

La période habituelle de ce repos est prévue par le contrat de travail.

Elle comprend, de préférence, le dimanche.

Le jour de repos peut être exceptionnellement travaillé, à la demande du particulier employeur et avec l'accord écrit du salarié. Dans ce cas, ce jour doit être soit payé, soit récupéré, en appliquant dans les 2 cas une majoration de 25 %.



Congés

Congés payés annuels

Le salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail. Lorsque le nombre de jours de congés payés acquis (du

1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours) n'est pas un nombre entier, on arrondit au nombre entier supérieur.

EXEMPLE



Vous avez été embauché le 1^{er} mars de l'année n. Vous avez acquis, du 1^{er} mars au 31 mai de l'année n, 7,5 jours ouvrables de congés payés (3 mois X 2,5 jours), arrondi à 8 jours.

Sauf accord entre le salarié et l'employeur, ce dernier fixe la date des congés au moins 2 mois à l'avance. Sauf accord entre les parties, le congé

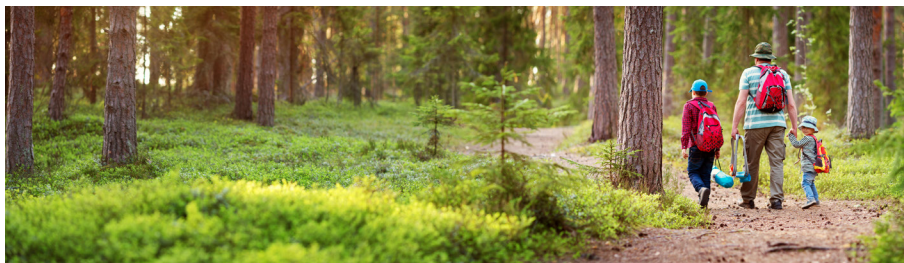
principal est pris au cours de la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Ce congé est d'une durée minimale de 12 jours ouvrables consécutifs (2 semaines).

Fractionnement des congés payés

Lorsque le salarié a acquis 5 semaines de congés payés durant la période d'acquisition (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours) et qu'il n'a pas pris 4 semaines de congés payés au cours de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, il peut avoir droit à des jours de congés payés supplémentaires pour

fractionnement. Il bénéficie de :

- 2 jours ouvrables lorsqu'il lui reste au moins 12 jours ouvrables à prendre en dehors de cette période (du 1^{er} mai au 31 octobre) ;
- 1 jour ouvrable lorsqu'il lui reste 9, 10 ou 11 jours ouvrables à prendre en dehors de cette période.



Candy812-Adobe stock

Rémunération des congés payés

Principe :

Les congés sont rémunérés au moment où ils sont pris. L'indemnité de congés payés est égale à 1/10^{ème} de la rémunération totale brute versée au salarié au cours de la période de référence d'acquisition des congés payés (1^{er} juin-31 mai), sans toutefois pouvoir être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé durant cette période. L'employeur doit donc procéder à une comparaison entre ces 2 méthodes de calcul afin d'appliquer celle qui est la plus favorable au salarié.

Exception :

Lorsque le salarié est rémunéré par le biais du CESU (chèque emploi service universel). Pour les salariés

payés par CESU dont la durée de travail fixée au contrat est d'au plus 32 heures par mois, les congés payés sont rémunérés tous les mois. La rémunération à verser chaque mois inclut l'indemnité compensatrice de congés payés, égale à 10 % de la rémunération (articles D. 1271-5-1 et L. 1271-4 du code du travail). Pour les salariés payés par CESU dont la durée de travail est supérieure à 32 heures par mois, les congés payés sont payés au moment où ils sont pris, excepté en cas d'accord entre le salarié et l'employeur pour que l'indemnité de congé payés soit versée mensuellement, comme pour les salariés effectuant au plus 32 heures de travail par mois.

Congés supplémentaires imposés

Si rien n'est prévu dans le contrat de travail et que l'employeur impose à son salarié un congé d'une durée

supérieure à celle du congé annuel auquel il peut prétendre, il doit lui **maintenir sa rémunération**.

EXEMPLE

 Vous avez acquis 10 jours ouvrables de congés payés. Votre employeur vous impose 4 semaines de congés payés, soit 24 jours ouvrables durant l'été. Si rien n'est précisé dans votre contrat, pour les 14 jours ouvrables supplémentaires, il doit maintenir votre rémunération comme si vous aviez travaillé ces jours-là.

Précision : si un employeur dit, du jour au lendemain, à son salarié de ne pas venir travailler un jour par-

ticulier, cette journée doit être rémunérée et non déduite des congés payés du salarié.

EXEMPLE



Votre employeur vous téléphone le lundi pour vous dire de ne pas venir travailler le mercredi (jour normalement travaillé). Votre salaire sera maintenu et aucun jour de congé ne vous sera déduit.

Congés pour évènements familiaux

Le salarié bénéficie, sur présentation d'un justificatif, de congés rémunérés à l'occasion de ces évènements familiaux :

ÉVÈNEMENT	DURÉE
Mariage ou PACS du salarié	4 jours
Mariage ou PACS d'un enfant	1 jour
Naissance ou adoption	3 jours
Décès d'un enfant	12 ou 14 jours selon la situation
Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 jours
Annonce d'un handicap chez un enfant	5 jours
Décès d'un descendant en ligne directe (petit-enfant, arrière petit-enfant)	1 jour
Décès d'un ascendant en ligne directe (grand-parent, arrière grand-parent)	1 jour



Jours fériés

Jours fériés (hors Alsace-Moselle) : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption (15 août), Toussaint, 11 novembre, 25 décembre.

Le 1^{er} mai

En principe, le 1^{er} mai est **un jour férié chômé et payé**.

Par exception, si le 1^{er} mai est travaillé, le salarié bénéficie, pour les

heures travaillées ce jour-là, d'une majoration de sa rémunération à hauteur de 100%, c'est-à-dire du double de son salaire habituel.

Autres jours fériés

Les autres jours fériés ne sont pas obligatoirement chômés et payés. Les jours fériés travaillés sont prévus au contrat de travail.

En l'absence de contrat de travail écrit ou lorsque le contrat ne prévoit rien, le travail un jour férié ne peut intervenir que d'un commun accord entre les parties.

Si le salarié travaille un jour férié

autre que le 1^{er} mai, il a droit à **une rémunération majorée à hauteur de 10%** de son salaire de base.

Le chômage d'un jour férié ordinaire tombant un jour habituellement travaillé n'entraîne pas de perte de salaire, si le salarié a travaillé pour un particulier employeur, le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite.

EXEMPLE

Vous intervenez tous les lundis 2h chez un de vos employeurs. Votre contrat de travail précise que les jours fériés ne sont pas travaillés. Concernant le lundi de Pâques, si vous avez travaillé le lundi précédent et si vous travaillez le lundi suivant, votre rémunération est maintenue pour ce jour férié.

Rémunération

Salaire

Salaire horaire

Le salaire horaire ne peut être inférieur ni au SMIC horaire ni au taux horaire minimum prévu par la convention collective.

Majoration des heures supplémentaires

Les heures de travail effectuées (pour le même employeur) au-delà de 40 heures sur une semaine sont des heures supplémentaires lorsque la durée de travail du salarié est régulière. En cas de durée de travail irrégulière, les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà d'une moyenne de 40 heures de travail effectif hebdomadaire calculée sur 8 semaines consécutives.

Les heures supplémentaires sont soit récupérées, soit rémunérées avec une majoration de 25% pour les 8 premières heures (de la 41^{ème} heure de travail à la 48^{ème} de travail incluse sur une semaine) et de 50 % pour les suivantes.

Indemnité pour la conduite automobile

Si l'employeur demande au salarié (autre que le chauffeur), pour les besoins du service, de conduire un véhicule automobile, un supplément de rémunération doit être prévu au contrat de travail.

Dans le cas où le véhicule utilisé est celui du salarié, il doit être indemnisé des frais supplémentaires engagés.



IRCEM

L'IRCEM est un groupe paritaire de protection sociale. L'IRCEM gère la retraite complémentaire et la prévoyance, la prévention et l'action sociale dédiées aux emplois de la famille et aux services à la personne.

Le groupe IRCEM est composé d'institutions de retraite et de prévoyance, et d'une mutuelle.

En tant que salarié du particulier employeur, vous pouvez bénéficier d'aides et de services mis en place par l'IRCEM : certains sont soumis à conditions pour pouvoir en bénéficier mais d'autres sont accessibles sans condition.

En cas d'arrêt de travail, l'IRCEM Prévoyance verse sous certaines conditions des indemnités journalières en complément des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale :

- pour un arrêt maladie, à partir du 8^{ème} jour d'arrêt ;
- pour un accident du travail ou une maladie professionnelle, à partir du 1^{er} jour d'arrêt.

Pour en savoir plus : IRCEM

o 980 980 990 / www.ircem.com



Formation professionnelle

Avant de s'engager dans un processus de formation, tout salarié peut solliciter un conseil en évolution professionnelle (CEP). Dans chaque département se trouvent plusieurs organismes effectuant le CEP. C'est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne active souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle.

Il permet d'éclairer le salarié sur les différentes perspectives qui s'ouvrent à lui (reconversion, reprise ou création d'activité, etc.).

Pour vous renseigner sur le CEP :

www.mon-cep.org

Le salarié du particulier employeur peut suivre une ou plusieurs formations. Il dispose d'heures de formation chaque année pour partir en formation notamment grâce au plan de développement des compétences et au compte personnel de formation (CPF). Le CPF est individuel. Votre employeur ne peut pas vous imposer de l'utiliser sans votre accord.

Vous pouvez vous renseigner auprès de :

IPERIA : 0 800 820 920

La formation professionnelle est en constante évolution. Pour la **CFTC**, elle constitue un enjeu majeur et essentiel. N'hésitez pas à nous contacter pour en savoir davantage.



Rupture du contrat de travail

Rupture à l'initiative du salarié

Démission

La démission du salarié doit résulter d'une volonté sérieuse et non équivoque exprimée clairement par écrit. Sauf accord avec son employeur, le salarié est tenu de respecter un préavis de :

- 1 semaine pour le salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté chez l'employeur ;
- 2 semaines pour celui ayant de 6 mois à moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 1 mois pour celui ayant 2 ans ou plus d'ancienneté.

Départ volontaire à la retraite

Sous certaines conditions, le contrat de travail peut être rompu par le salarié pour prendre sa retraite.

La durée du préavis à effectuer par

le salarié est la même que celle prévue en cas de licenciement.

Dans certains cas, le salarié a droit à une indemnité de départ à la retraite.

CONSEIL



Dans un souci de preuve, il est préférable de transmettre à l'employeur la lettre de démission ou de départ volontaire à la retraite, soit par courrier recommandé avec accusé de réception, soit en main propre contre récépissé.

Dans ce second cas, il est important de lui faire mentionner la date de remise du document et signer 2 originaux, un pour le salarié et un pour l'employeur.

Concernant les départs volontaires à la retraite, depuis le 1^{er} janvier 2023, pour avoir droit à une indemnité, le salarié doit notamment remplir ces **2 conditions** :

- 1** avoir travaillé au moins 10 années continues ou discontinues, soit 120 mois entiers calendaires, auprès d'un ou plusieurs particuliers employeurs ;
- 2** avoir travaillé au moins 60 mois entiers calendaires, de manière continue ou non, auprès d'un ou plusieurs particuliers employeurs, au cours des 7 années (soit 84 mois entiers calendaires) précédant la date effective de son départ volontaire à la retraite.

Sous réserve de remplir les conditions fixées dans la convention collective, notamment les 2 conditions ci-dessus, l'indemnité de départ volontaire à la retraite à laquelle a droit le salarié est égale à :

- 1 mois de salaire brut à compter de 10 ans de périodes d'emploi dans le secteur ;
- 1,5 mois de salaire brut à compter de 15 ans de périodes d'emploi dans le secteur ;
- 2 mois de salaire brut à compter de 20 ans de périodes d'emploi dans le secteur ;
- 2,5 mois de salaire brut à compter de 30 ans de périodes d'emploi dans le secteur.

Cette indemnité est versée selon les modalités prévues dans la convention collective. En cas de situation de multi-emploi dans la branche, le salarié doit avoir rompu l'ensemble de ses contrats de travail qui le lient à des particuliers employeurs pour avoir droit à cette indemnité.





©DR/AdobeStock

Rupture à l'initiative de l'employeur

Licenciement

Procédure : lorsqu'il envisage de licencier un salarié, le particulier employeur est tenu de respecter les étapes suivantes :

- **Convocation** du salarié à un entretien préalable par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre récépissé. Cet entretien peut se tenir à partir du 4^{ème} jour ouvrable, décompté à partir du lendemain de la date de remise en main propre de la convocation ou de la 1^{ère} présentation du courrier de convocation ;
- **Entretien** au cours duquel l'employeur indique le(s) motif(s) du licenciement envisagé et recueille les explications du salarié. Le salarié ne peut pas se faire assister lors de cet entretien par un conseiller lorsqu'il a lieu au domicile de l'employeur ;
- **Envoi de la lettre** de licenciement par courrier recommandé avec accusé de réception. Cette notification peut avoir lieu à partir du 4^{ème} jour ouvrable et, au plus tard, le 30^{ème} jour ouvrable, décompté à partir du lendemain de l'entretien ou de la date prévue de celui-ci s'il n'a pas eu lieu.

Préavis : le préavis débute à la date de la 1^{ère} présentation de la lettre recommandée de licenciement. La durée du préavis, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, est de :

- 1 semaine pour le salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté chez l'employeur ;
- 1 mois pour celui ayant de 6 mois à moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour celui ayant 2 ans ou plus d'ancienneté.

CONSEIL



Si l'employeur dispense le salarié d'effectuer son préavis, il est important que cette dispense soit actée dans un document écrit et signé par l'employeur afin d'éviter un éventuel litige.

Le salarié qui retrouve un emploi pendant la période de préavis n'est pas tenu de l'effectuer en totalité. Il peut, sur présentation d'un justificatif, cesser le travail auprès de son employeur s'il a effectué au moins :

- 1 semaine de préavis si la durée du préavis est d'un mois ou moins ;
- 2 semaines de préavis si la durée du préavis est de 2 mois.

Indemnité de licenciement : en dehors des cas de faute grave ou lourde, le salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté chez un employeur a droit à une indemnité de licenciement égale à :

- 1/4 de salaire mensuel brut par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 1/3 de salaire mensuel brut par année d'ancienneté, lorsque le salarié a une ancienneté supérieure à 10 ans, pour les années au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12^{ème} 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 (1/3) des 3 derniers mois précédant cette même date.

EXEMPLE

Vous travaillez 4 heures par semaine chez un particulier employeur depuis 5 ans. Votre taux horaire est de 15 € bruts. Votre salaire mensualisé est : $(4 \times 15 \times 52)/12 = 260$ € bruts par mois.

Vous percevez chaque mois cette somme. Cet employeur procède à votre licenciement. Le calcul de votre indemnité de licenciement est : $260 \text{ €} \times 5 \text{ années} \times 1/4 = 325$ € bruts. Vous percevrez une indemnité de licenciement s'élevant à 325 €.

Heures pour la recherche d'un emploi : au cours du préavis, les salariés à temps plein (40 heures de travail par semaine), ayant été licenciés, peuvent bénéficier d'heures pour rechercher un emploi sans diminution de salaire. Le salarié a droit à 2 heures par jour pendant 6 jours s'il a moins de 2 ans d'ancienneté ou pendant 10 jours s'il a au moins 2 ans d'ancienneté.

A défaut d'accord, ces heures sont prises alternativement un jour au choix de l'employeur et un jour au choix du salarié.



Mise à la retraite

Le particulier employeur peut mettre fin au contrat de travail par la mise à la retraite du salarié. Lorsque le salarié n'a pas atteint l'âge de la mise à la retraite d'office fixé par les dispositions législatives et réglementaires, son accord est nécessaire pour procéder à sa mise à la retraite.

L'employeur doit respecter les étapes suivantes :

- informer le salarié par écrit ;
- appliquer le délai de préavis prévu en cas de licenciement ;
- verser une indemnité de mise à la retraite. Cette indemnité est égale à celle prévue en cas de licenciement (*voir point sur l'indemnité de licenciement*).

Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est une procédure qui permet au salarié et à l'employeur de convenir ensemble de la rupture du contrat de travail et des conditions de cette rupture.

A cet effet, le salarié et l'employeur signent une convention qui doit être homologuée par l'administration.

Une procédure précise doit être respectée (au moins 1 entretien, délai de rétractation, etc.).

Lorsqu'employeur et salarié sont d'accord pour conclure une rupture conventionnelle, ils doivent lors d'un

ou plusieurs entretiens convenir :

- de la date de rupture du contrat de travail (en tenant compte du délai de rétractation et du délai d'homologation par l'administration) ;
- du montant de l'indemnité de rupture conventionnelle qui ne peut être inférieure au montant de l'indemnité de licenciement ;
- des modalités du versement de cette indemnité.

Décès de l'employeur

Le décès du particulier employeur entraîne la rupture du contrat de travail. Cette rupture intervient à la date du décès et entraîne le versement :

- du dernier salaire dû au jour du décès ;
- d'une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis, c'est-à-dire au salaire que le salarié aurait perçu si le préavis avait pu être effectué ;
- d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement (*voir point sur l'indemnité de licenciement*) ;
- d'une indemnité compensatrice de congés, le cas échéant.

L'ayant-droit ou, à défaut, un tiers remet au salarié les documents de fin de contrat dans un délai de 30 jours calendaires à compter du décès.

IMPORTANT



En présentant une copie de l'acte de décès établi aux nom et prénom du défunt employeur (pouvant être délivré par la mairie du lieu du décès ou la mairie du dernier domicile du défunt), les bulletins de salaire et tout autre document justifiant la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié (contrat de travail, etc.), le salarié peut s'inscrire en tant que demandeur d'emploi auprès de France Travail (anciennement Pôle Emploi) malgré l'absence de l'attestation France Travail.

Règles communes à toute rupture du contrat de travail

Préavis et congés payés

Les périodes de préavis et de congés payés ne se confondent pas sauf accord entre employeur et salarié. Ainsi, si la période de préavis

intervient au même moment que la prise de congés payés, elle est prolongée d'autant de jours que la période de congé.

CONSEIL



Si l'employeur dispense le salarié de venir travailler pendant le préavis, il est fortement conseillé que cela soit formalisé par écrit. En effet, l'inexécution du préavis peut entraîner le versement d'une indemnité à l'employeur. De plus, cela garantit le salarié contre le non-paiement des périodes non travaillées du fait de l'employeur.

Documents à remettre au salarié

L'employeur doit transmettre au salarié :

- un certificat de travail ;
- une attestation France Travail. Cette attestation permet au salarié de faire valoir ses droits aux allocations de chômage auprès de France Travail. Le particulier employeur peut trouver cette attestation sur le site www.francetravail.fr rubrique « Particulier employeur » ;
- un reçu pour solde de tout compte détaillant les sommes versées au salarié à la date de la rupture du contrat de travail.

Indemnité compensatrice de congés payés

En principe, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés, destinée au paiement des congés payés acquis et non pris à la rupture du contrat. Cependant, les salariés payés par CESU qui per-

çoivent avec leur salaire une indemnité au titre de leurs congés payés ne bénéficient pas de cette indemnité dès lors qu'ils ont été payés tout au long du contrat (*voir point sur la rémunération des congés payés*).



© Ryo-AdobeStock

This image shows a full page of white paper with horizontal blue dotted lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting practice. There are no margins, text, or other markings on the page.



Fédération **CFTC** Santé Sociaux

34 Quai de la Loire
75019 Paris

01 42 58 58 89
www.cftc-santesociaux.fr

VOTRE CONTACT :