



► **L'ACTUALITÉ EN UN CLIC
SUR LE SITE SPÉCIAL
MÉTIERS DU SERVICE
À LA PERSONNE.
VOUS Y TROUVEZ DE
L'INFORMATION EN
LIGNE, DES ÉCHANGES
ET DES DÉBATS AVEC
LE FORUM !**

www.sap.cgt.fr

> Bienvenue dans ce guide

Vous êtes plus de 1,2 million de salariés travaillant chez un particulier. Ce guide réalisé par la fédération CGT commerce, distribution, services est destiné à vous donner des adresses utiles, à vous renseigner sur quelques-uns de vos droits les plus élémentaires, mais aussi vous faire connaître les propositions et revendications de la CGT.

- p. 4 Édito**
- p. 6 Un guide pour quoi faire ?**
- p. 8 En savoir plus sur le secteur du Service à la personne
- p. 12 La Convention collective nationale du travail (CNN) qu'est ce que c'est ?
- p. 13 Ne pas être déclaré présente-t-il des risques ?

- p. 16 Les fiches pratiques**
- p. 16 Fiche 1 : Quels sont les métiers concernés ?
- p. 18 Fiche 2 : Le CESU pratique
- p. 24 Fiche 3 : Quels éléments doivent figurer sur mon contrat de travail ?
- p. 29 Fiche 4 : Comment calculer ma rémunération ?
- p. 34 Fiche 5 : Les congés payés - le repos hebdomadaire - les jours fériés
- p. 41 Fiche 6 : La formation professionnelle
- p. 45 Fiche 7 : La protection sociale
- p. 49 Fiche 8 : Les frais de transport
- p. 53 Fiche 9 : Dans quel cas peut-on rompre le contrat de travail ?
- p. 60 Fiche 10 : Les recours
- p. 61 Fiche 11 : Le travail de nuit

Édito

Un outil pour connaître vos droits et en gagner de nouveaux

Employé(e) familial(e), assistant(e) de Vie dépendance, auxiliaire parental(e), jardinier, Assistance informatique... Les métiers du service à la personne sont de plus en plus présents au sein de notre société.

Leur diversité n'empêche pas d'y retrouver un certain nombre de points communs : précarité, isolement et absence de reconnaissance professionnelle et sociale.

Ces professions vont connaître un développement spectaculaire dans les années à venir avec toutes les questions ayant trait à l'égalité d'accès à ces services dont il faudra bien débattre.

Car c'est bien au profit du désengagement constant de l'État, notamment en matière d'aide à l'autonomie et d'accueil de la petite enfance, que ce secteur prospère...

Si la mise en œuvre du CESU (Chèque emploi service universel) a pu permettre de faire baisser le volume du travail dissimulé, les avantages fiscaux liés à ce dernier sont sources d'inégalités, près de la moitié des ménages français ne payant pas d'impôts sur le revenu, et surtout, elle n'accorde aucunes garanties collectives aux milliers de salariés qui travaillent au domicile d'un Particulier Employeur.

La signature de textes conventionnels a certes permis d'améliorer cette situation, mais nous sommes loin des attentes exprimées par les salariés en matière de rémunération, de conditions de travail, de formation professionnelle et de reconnaissance des qualifications.

La CGT propose la création d'un véritable statut du salarié et d'une Sécurité sociale professionnelle avec pour objectif que tout salarié, dès la première recherche d'emploi, bénéficie, quelles que soient les circonstances, d'un ensemble de droits individuels, garantis au plan interprofessionnel, opposables à tout employeur et transférables d'un employeur à l'autre : droit à l'intégration dans un emploi rémunéré, droit à la formation continue, droit à un déroulement de carrière, droit au maintien d'un contrat de travail en cas de suppression d'emploi, continuité des droits pour le calcul de la retraite, droit à l'expression syndicale...

Pour gagner ces nouveaux droits, il faut déjà connaître ceux qui vous sont déjà applicables, c'est tout le sens de ce guide et de notre activité de proximité pour la défense des salariés du Particulier Employeur.

Bonne lecture...

Stéphane FUSTEC
Secrétaire fédéral

- > La CGT est la 1^{re} organisation syndicale au sein de la branche du salarié du Particulier Employeur.
- > Avec 44 % des suffrages exprimés lors des élections sur la représentativité, la CGT est la 1^{re} force syndicale au service de la défense des salariés du Particulier Employeur.

Un guide pour quoi faire ?

> Salariés du Particulier Employeur : de qui parle-t-on ?

On les appelait « employés de maison » ou « domestiques », termes aujourd'hui désuets. Désormais, le salarié du Particulier Employeur est un salarié qui conclut un contrat de travail avec un particulier ou avec une association mandataire. Ils sont quelque 1,2 million en France à assurer une activité qui intègre le champ du Service à la Personne : employé familial, assistant de Vie dépendance, aide aux devoirs, livraison de repas ou de courses à domicile, aide à la mobilité et au transport en lien avec l'assistance à domicile, jardinier, garde d'enfant au domicile de l'employeur, etc.

Les Services à la personne sont un champ d'activité qui connaît une véritable explosion. Les besoins sont immenses : allongement de la durée de vie, accident de la vie, forte natalité, développement des familles monoparentales. Dans le même temps, on constate un réel désengagement du service public : baisse des moyens humains, de la proximité... Pour nombre de familles, la seule solution est de se tourner vers le secteur privé, alors que chacun devrait pouvoir faire le choix entre le public et le privé. Mais offrir ce choix à tous, nécessite le redéploiement d'un service public de service d'aide à la personne pour répondre aux besoins des plus fragilisés (personnes âgées, la petite enfance, les personnes en situation de handicap...).

En 2005, Jean-Louis Borloo, alors ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du logement, a mis en place un plan de création d'emplois de service, avec la prévision de 500 000 emplois créés en trois ans. Paradoxalement, il n'a pas abordé la question du droit de ces salariés. Oui, il y a des besoins, oui il y a création d'emplois, mais rien n'a été prévu sur les conditions dans lesquelles ces salariés doivent effectuer leur travail. Développer ce secteur, oui c'est nécessaire, mais en donnant un statut aux salariés, en reconnaissant leur rôle social et leurs responsabilités. En bref : il faut prendre en compte leurs particularités sans les amputer de leurs droits.

> Quelles sont les particularités de ces emplois ?

Tout est particulier ! À commencer par la relation humaine qui lie, dans la majeure partie des cas, le salarié à son employeur. On a vu des assistantes de Vie présentes aux obsèques de leur employeur pour accompagner la personne dont elles s'occupaient jusqu'à sa dernière demeure. Ce sont des situations que l'on ne trouve pas dans les entreprises qui passent au-delà de la relation salarié / employeur. Il s'agit avant tout d'une relation humaine. Le lieu de travail - le domicile de l'employeur - constitue également une particularité d'importance. Le domicile est un lieu privé, à ce titre par exemple, le salarié ne peut se faire assister d'un conseiller du salarié lors d'un entretien préalable à un licenciement. De plus, isolé, le salarié ne bénéficie pas de représentant du personnel. Enfin, et on l'oublie trop souvent, les salariés du Particulier Employeur sont des professionnels. Leurs activités impliquent de lourdes responsabilités et hélas, leur reconnaissance sociale et salariale est loin d'être à la hauteur. Il faut que cela change !

> Pourquoi la fédération commerce, distribution, services a-t-elle décidé de faire ce guide pratique ?

Le nombre de salariés du Particulier Employeur augmente compte tenu des besoins croissants et de la déficience des services publics. Et cela va continuer. Ces salariés, isolés, méconnaissent leurs droits. Ce guide vise d'abord à répondre aux questions qu'ils peuvent se poser : à quels congés ai-je droit si mon employeur tombe malade ? Suis-je obligé d'accepter le paiement par le CESU ? Faut-il un contrat de travail ? Ce guide peut alors les aider à trouver le bon interlocuteur. Mieux connaître ses droits, c'est le préalable à leur respect et à la conquête de nouveaux droits. Enfin, les employeurs sont souvent des salariés eux-mêmes. Et on ne s'improvise pas employeur. Cela nécessite quelques éléments de connaissance. Savent-ils qu'il existe une convention collective nationale ? Comment établir un contrat de travail ? Comment gérer les congés ? etc. Ce guide se veut utile aussi aux employeurs ou futurs employeurs pour connaître les droits de leur salarié, pour faire en sorte que le service rendu se fasse dans les meilleures conditions possibles.

En savoir plus sur le secteur du Service à la personne

> Qui sont les salariés du secteur du Services à la personne ?

• Un effectif en hausse

On constate une forte augmentation du nombre de salariés du secteur du Particulier Employeur (leur nombre a quasiment doublé en 10 ans), pour atteindre en 2013, 1,2 million de personnes.

• Une féminisation importante

Les salariés du secteur sont majoritairement des femmes : 9 salariés sur 10 sont des femmes.

• Des salariés plutôt âgés

La moyenne d'âge dans le secteur est de 45 ans (chiffres 2003). Seulement 15% des effectifs ont moins de 30 ans et 2 salariés sur 3 ont plus de 50 ans.

• Une faible ancienneté

Moins de 6% des salariés ont plus de 20 ans d'ancienneté, 20% ont entre 10 et 20 ans, 75% ont moins de 10 années d'ancienneté. Dans l'ensemble, les salariés se tournent vers les emplois de Service à la personne assez tardivement, après une première expérience professionnelle qui s'est mal terminée. Face à un taux de chômage important des plus de 50 ans et des femmes, les salariés se tournent vers le secteur des Services à la personne où les métiers sont plus accessibles.

> Grandes caractéristiques du secteur

La norme dans le secteur semble être l'alternance entre période d'emploi et période de chômage au gré de la demande et des parcours de vie des salariés.

• Temps de travail morcelé

- 79% des employés de maison et 73% des aides à domicile travaillent à temps partiel
- La durée trimestrielle du travail est plus faible chez les utilisateurs du Chèque emploi service que chez les employeurs qui utilisent la déclaration trimestrielle à l'Urssaf
- Le nombre d'heures travaillé chez chaque employeur est en baisse constante depuis 1995 (-23%).

• Plusieurs incidences à ces situations

- Les salariés multiplient les statuts : contrat en emploi direct, contrat par le biais d'une structure prestataire ou mandataire
- Les salariés multiplient les types d'emplois

- De plus en plus de salariés ont plusieurs employeurs (multi employeurs).

• **Faiblesse des salaires**

Le niveau de salaire est variable selon le nombre d'heures de travail effectué, l'âge et le lieu de résidence. Les temps de déplacement, pourtant nécessaires pour se rendre sur les lieux de travail (domiciles des employeurs), ne sont pas rémunérés parce que non considérés comme des heures de travail effectif.

• **Des sources de satisfaction**

- Une autonomie qui permet aux salariés une certaine maîtrise du rythme et de l'organisation de leur travail
- Une dimension humaine et une utilité sociale.

Source : Étude sur l'état des lieux du secteur des services à la personne, réalisée début 2007 par le cabinet Degest, à la demande de la fédération CGT commerce, distribution, services.

> **Des conditions de travail sous-estimées**

• **Tensions psychologiques**

Les salariés des Services à la personne sont souvent en rapport direct avec la souffrance des personnes (personnes âgées, malades, personnes dépendantes...).

• **Usures physiques et troubles musculo-squelettiques**

Le soulèvement régulier des personnes âgées entraîne des douleurs lombaires ; la répétition des gestes des bras et des mains notamment pour les femmes de ménage... Les salariés du secteur sont plus exposés que la moyenne nationale de tous les secteurs :

- 91% des salariés du secteur sont exposés aux contraintes postulaires et articulaires, contre 71% pour la moyenne nationale
- 86% des salariés du secteur sont exposés à la position debout

ou au piétinement contre 49% pour la moyenne nationale

- 37% des salariés du secteur sont exposés aux gestes répétitifs à cadences élevées contre 17% pour la moyenne nationale (chiffres de la DARES - 2003).

• **Risques chimiques**

Trois femmes de ménage sur quatre sont exposées aux risques chimiques (75%) contre une personne sur trois (37%) dans l'ensemble des secteurs d'activité.

Source : Étude sur l'état des lieux du secteur des Services à la personne, réalisée début 2007 par le cabinet Degest, à la demande de la fédération CGT commerce, distribution, services.

> **Qui sont les employeurs ?**

En 2010, près de 2,6 millions de particuliers ont employé un salarié à leur domicile.

Il est possible de distinguer deux profils d'employeurs : un profil fondé sur l'activité professionnelle du foyer, l'autre basé sur la condition physique des personnes du foyer.

Dans le premier profil, les contraintes engendrées par l'activité professionnelle (horaires et temps de travail) font émerger un besoin d'aide à domicile relatif à la garde d'enfants et/ou aux tâches domestiques. Ces employeurs sont principalement :

- Des femmes (près de 75%), mariées (plus de 85%) ou en concubinage
- Issus de profession ou catégorie socioprofessionnelle (PCS) relativement élevée : les « cadres » et « professions intermédiaires » sont largement représentés parmi les Particuliers Employeurs. Les politiques publiques successives ont, en effet, le plus souvent favorisé le recours aux emplois familiaux des ménages les plus aisés

- Des personnes dont les revenus du foyer sont le plus souvent supérieurs à 3 000 € par mois
- Des salariés eux-mêmes à temps complet.

Le second profil trouve son origine dans la condition physique (âge, santé, handicap) de la ou des personnes du foyer, qui génère un besoin d'aide pour la réalisation des tâches domestiques. Cette catégorie des Particuliers Employeurs est caractérisée par :

- Une forte représentation des employeurs de plus de 70 ans
- Dont les 2/3 sont des femmes, mariées pour une moitié et veuves pour l'autre moitié, et 1/3 sont des hommes, principalement mariés
- La quasi-totalité des employeurs de plus de 70 ans sont à la retraite. La majeure partie des hommes exerçait soit une fonction cadre (25%), soit une fonction d'employé ou ouvrier (25%), soit une profession intermédiaire (17,4%)
- Dont les revenus du foyer sont moins élevés : 50% des foyers d'employeurs de plus de 70 ans déclarent percevoir moins de 1 500 € de revenus nets mensuels.

Source : Étude sur l'état des lieux du secteur des Services à la personne, réalisée début 2007 par le cabinet Degest, à la demande de la fédération CGT commerce, distribution, services.

La Convention Collective Nationale du travail (CCN), qu'est-ce que c'est ?

Elle a pour objet de définir l'ensemble des conditions d'emploi et de travail des salariés d'un secteur d'activité et d'une zone géographique donnée.

La convention collective des salariés du Particulier Employeur (n° 3180) est nationale et définit par exemple :

- Les types d'emploi et précise les activités de chaque emploi couvert par la convention
- Les classifications
- Les conditions d'ancienneté, de travail de nuit
- La rémunération
- La formation professionnelle
- Les conditions de rupture du contrat de travail
- La durée du travail, les congés...

Son contenu s'impose à tous les employeurs et à tous les salariés concernés. Il est donc indispensable de connaître sa convention collective.

> Comment peut-on se procurer la convention collective ?



À consulter ou à télécharger gratuitement !

La convention collective sur notre site Internet : www.sap.cgt.fr

Ne pas être déclaré présente-t-il des risques ?

Depuis longtemps, les Services à la personne ont leur lot de travail illégal « socialement toléré ». L'image est classique : la baby-sitter étudiante, la femme de ménage ou le jeune voisin qui tond le gazon ont souvent été cordialement payés « de la main à la main » par de nombreux foyers. Combien sont-ils aujourd'hui à garder des enfants, à accompagner des personnes âgées dans des tâches quotidiennes, à faire le ménage, dans l'ombre ? Connaissent-ils les risques et les conséquences ?

Certes, cette forme de travail et de rémunération, « au noir », peut sembler séduisante.

Pour l'employeur : économie des cotisations sociales.

Pour le salarié non déclaré : c'est net d'impôt. Oui, mais...

> Qu'est-ce que ça change ?

• Salaire

Sans contrat de travail, le travailleur ne dispose d'aucune garantie ni sur le montant de ce qu'il va toucher, ni quand il va le toucher. Et il n'a que très peu de recours pour se défendre, particulièrement s'il est en situation irrégulière sur le territoire.

• Retraite et Sécurité sociale

Le travailleur non déclaré ne cotise ni pour sa retraite, ni pour ses droits à la Sécurité sociale, ni pour ses droits au chômage. Au moindre désaccord avec l'employeur, il se retrouve sans aucune protection, puisqu'aucun cadre légal ne définit ses droits ni ses devoirs.

• Question accident du travail

Pour tous les salariés, si un accident survient dans le cadre de leur travail, les soins médicaux (hospitalisation, examens...) sont pris en charge. C'est une caisse spéciale de la Sécurité sociale, financée exclusivement par les employeurs, qui rembourse tous ces frais. Mais les salariés non déclarés, n'ont droit à rien. Employés de manière illicite, leur employeur ne cotise pas à cette caisse, en cas d'accident sur le lieu de travail, ils ne bénéficient d'aucune prise en charge.

• Mais aussi...

Au-delà de ces conséquences concrètes pour les salariés non déclarés, le travail illégal pose une question plus globale. Le travail non déclaré impacte la situation de l'emploi et la politique de cohésion sociale : atteinte aux droits essentiels des travailleurs, concurrence déloyale entre les employeurs, entre ceux qui déclarent et ceux qui ne déclarent pas, concurrence entre les salariés

qui acceptent « de la main à la main » et ceux qui refusent et demandent un contrat de travail... Avec au final, un déficit de financement de la protection sociale... et une atteinte au système de solidarité nationale. Tout le monde est concerné.

> Que faire ?

Plusieurs corps de contrôle sont habilités à lutter contre le travail dissimulé et à relever les différentes infractions constatées. L'inspection du travail, l'Urssaf, la police, la gendarmerie, les contrôleurs de la mutualité sociale agricole, les impôts et les douanes. Un travailleur non déclaré peut faire appel à l'inspection du travail, aux syndicats, aux associations et tenter une action devant le conseil de prud'hommes.

> Être déclaré ?

C'est faire reconnaître ses droits bien sûr. C'est aussi faire reconnaître ses compétences, se donner les moyens d'autonomie et de réactivité dans un marché de l'emploi sans cesse plus précaire.

> Travailleurs sans papiers... mais pas sans droits !

En cas de rupture de la relation contractuelle pour défaut de titre de séjour, l'employeur devra payer le salaire, le préavis, ainsi que les congés payés qui n'ont pas été pris au moment du licenciement ; puis selon les cas : l'indemnité légale forfaitaire, les indemnités de fin de contrat, de licenciement, tout cela calculé selon l'ancienneté dans l'entreprise.

Le travailleur sans papiers peut engager une procédure prud'homale pour faire valoir ses droits le cas échéant.

Quels sont les métiers concernés ?

Les Services à la personne regroupent l'ensemble des activités qui facilitent la vie quotidienne des particuliers et des familles, c'est dire si le spectre est large.

De la garde d'enfants à l'assistance informatique en passant par les travaux ménagers, le jardinage et l'assistance aux personnes âgées et en situation de handicap, ce secteur de l'économie française propose une gamme variée de services à domicile. On distingue trois domaines d'activités définis : l'enfance, la dépendance et l'habitat.

> L'aide à l'enfance

- Principalement des missions de garde au domicile de l'employeur mais aussi à l'extérieur lors de promenades ou autres sorties diverses.
- Des activités liées aux enfants et adolescents ayant des difficultés scolaires (exemple : soutien scolaire).
- L'employé(e) familial(e) s'occupe de la maisonnée (entretien du domicile, mise en place d'activités auprès d'enfants scolarisés et de personnes âgées).

> L'assistance aux personnes dépendantes

Il existe deux types de métiers liés à l'assistance de la vie quotidienne : ceux qui peuvent dispenser des soins et ceux qui n'y sont pas habilités. Les salariés du Particulier Employeur ne sont

pas habilités à dispenser des soins, leurs activités sont donc de deux natures :

- L'employé(e) de maison, appelée aussi aide-ménagère, ne s'occupe que des tâches domestiques comme les petits ménages, les courses ou encore le repassage.
- L'assistant(e) de Vie dépendance accompagne les personnes en difficulté dans leurs tâches quotidiennes comme le lever, l'habillage, la toilette ou encore le repas.

> L'entretien de la maison et du jardin

L'employé de maison dit « homme toutes mains » peut réaliser des petits travaux, aider à monter des meubles, s'occuper du jardinage. Par ailleurs, les services entrant dans la catégorie de l'habitat ne se limitent pas aux travaux de réparations ou d'entretien du jardin, ils comprennent également : l'assistance informatique et Internet, le gardiennage et la surveillance ou encore la préparation de repas et la livraison de ces derniers.

> Liste des métiers

- Employé de maison
- Employé familial
- Garde d'enfant au domicile de l'employeur
- Assistant de vie pour personne dépendante
- Dame de compagnie
- Homme toutes mains
- Garde-malade
- Nurse
- Jardinier
- Secrétaire particulier, assistant administratif
- Gouvernante
- Garde du corps
- Répétiteur à domicile
- Enseignant de cours particulier à domicile
- Repasseuse
- Lingère
- Coach sportif à domicile
- Accompagnateur
- Maître d'hôtel
- Cuisinier
- Chauffeur
- Pilote, skipper...

Le CESU pratique

Le Chèque emploi service universel (CESU) est un moyen facile et sûr pour rémunérer tout salarié employé par un particulier pour des activités de « services à la personne ». Entré en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2006, le CESU est une des mesures phares de la loi du 26 juillet 2005 relative au développement des Services à la personne.

De quoi s'agit-il ? Comment ça marche ? Quels sont les avantages ? Autant de questions qui intéressent les employeurs comme les salariés.

> Qu'est-ce que le CESU ?

Le CESU remplace les anciens Chèques emploi service (CES) et Titres emploi service (TES). Pour rappel, le CES première mouture a été mis en place en 1993. À part son extension à de nouvelles activités, le CESU n'a rien de nouveau. Il permet à un particulier de rémunérer et de déclarer un salarié qui exerce des activités de Service à la personne et d'aide à domicile, en principe rendues au domicile du particulier. Il peut également s'agir d'activités exercées hors du domicile dès lors qu'elles s'inscrivent dans le prolongement d'une activité de Service à la personne (livraison de repas ou de courses à domicile, aide à la mobilité et au transport en lien avec l'assistance à domicile, etc.). Le CESU peut aussi rémunérer des Services à la personne délivrés par une association ou une entreprise agréées. De même, le CESU peut se substituer à l'établissement d'un contrat de travail à condition que la durée de travail du salarié n'excède pas huit heures par semaine ou ne dépasse pas quatre semaines de travail consécutives.



Dans tous les cas de figure, il faut exiger un contrat de travail : voir fiche « Contrat de travail ».

> Sous quelle forme se présente-t-il ?

Le CESU se décline sous deux formes :

• Le Chèque emploi service universel bancaire.

Il s'utilise comme un chèque bancaire à remplir par l'employeur pour rémunérer le salarié et des volets sociaux pour le déclarer auprès de l'organisme de recouvrement (cotisations sociales). Les chéquiers, comprenant les volets sociaux, sont diffusés gratuitement par les établissements bancaires ayant signé une convention avec l'État.

• Le Chèque emploi service universel préfinancé.

Il sert à payer un prestataire de Service à la personne ou un salarié pour des activités de Service à la personne. Il est comme son nom l'indique « préfinancé » au nom du bénéficiaire, pour un montant prédéfini. Également sous forme de chéquier avec des volets sociaux nécessaires à la déclaration du salarié dans le cas d'un emploi direct, le CESU préfinancé est diffusé par les organismes co-financeurs (entreprise publique ou privée, comité d'entreprise, mutuelle, assurance, caisse de retraite, Conseil général...).

***Particularité :** la garde d'enfant au domicile de l'employeur peut être payée en CESU mais doit être déclarée soit auprès de l'Urssaf, ou de la CAF (caisse d'allocation familiale) ou MSA (mutualité sociale agricole), soit auprès du centre national Pajemploi du Puy-en-Velay. Néanmoins, si l'employeur bénéficie d'une aide de la CAF ou de la caisse de MSA au titre de la garde de ses enfants, il ne peut utiliser le CESU bancaire pour rémunérer l'assistant maternel agréé ou la garde d'enfant à domicile.*

> Côté salarié

Le paiement par Chèque emploi service universel n'a rien d'obligatoire. Pour être rémunéré par le CESU, le salarié doit avoir donné son accord par écrit pour éviter tout malentendu : soit par un contrat de travail, soit par une lettre d'intention. Comme un chèque bancaire, le CESU (bancaire ou préfinancé) est encaissable directement sur le compte en banque.

La rémunération par le biais du CESU garantit au salarié le bénéfice de tous les droits sociaux - sous condition de travailler plus de 200 heures par trimestre -, et d'être assuré en cas d'accident de travail. De plus, le CESU atteste la déclaration auprès du régime général de la Sécurité sociale, du régime de prévoyance, de retraite complémentaire, d'assurance chômage : le salarié bénéficie ainsi d'une couverture sociale. Enfin, le CESU ouvre l'accès à la formation professionnelle pour les salariés.

À savoir : *la rémunération portée sur le Chèque emploi service universel doit inclure une indemnité de congés payés dont le montant devra au moins être égal à 10% de cette rémunération.*



Il faudrait créer une caisse de congés payés obligatoire pour tous les salariés du Particulier Employeur ou faire respecter par l'employeur la mensualisation des salaires afin que tous les salariés puissent bénéficier réellement de congés.

> Côté employeur

Faire appel à un salarié à domicile répond souvent au besoin de se simplifier la vie (ménage, repassage, soutien scolaire, baby-sitting, chauffeur de maître, jardinage...). Alors, pas question que cet emploi devienne un casse-tête administratif. Sinon, le risque

est grand de favoriser le travail non déclaré, de payer « de la main à la main ». De ce point de vue, le CESU est une incitation forte à déclarer son salarié : il permet à la fois la rémunération et la déclaration du salarié. En effet, le volet social remplace la déclaration d'embauche. Une fois bien rempli, il est à renvoyer au Centre national du Chèque emploi service universel (CNCESU) qui calcule et prélève les cotisations. Dès réception de ce volet social, le CNCESU envoie une attestation d'emploi au salarié, dispensant ainsi l'employeur d'établir une fiche de paie.



Il est de la responsabilité de l'employeur d'envoyer le volet social, dans ce cas, vous recevrez une attestation d'emploi, en général dans le mois qui suit.

Si vous ne la recevez pas, posez d'abord la question à votre employeur. En cas de doute, contactez le CNCESU.

L'utilisation du CESU garantit au Particulier Employeur d'être couvert en cas d'accident du travail du salarié. Enfin, que ce soit avec le CESU bancaire ou préfinancé, l'employeur peut bénéficier de réduction d'impôts et, sous certaines conditions, de réduction de cotisations patronales. Pour les employeurs qui ne sont pas imposables, sous certaines conditions, ils percevront une prime. Pour en savoir plus, adressez-vous au CNCESU. Malgré son côté pratique, le CESU n'apporte aucune aide à l'employeur en cas de maladie du salarié. C'est l'employeur seul qui devra remplir l'attestation de salaire et chercher un remplaçant.

Contact utile :

Centre national du Chèque emploi service universel (CNCESU)

63, rue de la Montat - 42961 Saint-Étienne Cedex 9

Tél. : 0 820 00 23 78 - Fax : 04 77 43 23 51

<http://www.cesu.urssaf.fr>

> Problèmes rencontrés avec le CESU déclaratif

• L'attestation CESU ne donne pas les mêmes informations que le bulletin de salaire :

- Le code APE n'y figure pas
- Aucune référence de la grille de classification et du poste occupé par le salarié
- Il manque le nombre d'heures complémentaires et supplémentaires
- Il manque le taux horaire brut
- Il manque la nature et le montant des accessoires de salaire (transport, logement, repas)
- Les dates des congés payés ne sont pas précisées
- La date d'embauche et l'ancienneté n'y figurent pas.



La CGT revendique que tous ces éléments figurent sur l'attestation CESU comme cela a été fait pour l'attestation Pajemploi.

• Absence de contrat de travail pour certains emplois

Beaucoup d'emplois ménagers et familiaux ne sont pas couverts par un contrat de travail à cause d'une idée fausse : « Avec le CESU, on n'a pas besoin de contrat. »

La convention collective du salarié employeur et la Cour de cassation sont plus précises à ce sujet.

Voici un arrêt de la Cour de cassation :

Pour les emplois occasionnels (maximum huit heures par semaine et un mois par an), le Chèque emploi service peut tenir lieu de contrat de travail. Un contrat de travail écrit n'est donc pas nécessaire (Cass. soc., 27 oct. 2004, n° 03-48.234, Pambout c/ Meissein).

Cette décision signifie que les prestations de travail qui dépassent un mois nécessitent la rédaction d'un contrat de travail et ce, quelle que soit la durée du travail hebdomadaire.



Demandez auprès de votre employeur un contrat de travail quel que soit votre emploi.

Pour la garde d'enfants, le CESU ne peut pas être utilisé (en dessous de 6 ans).

Même déclaré en CESU, lors de la rupture du contrat de travail, votre employeur doit appliquer la procédure de licenciement (voir article 12 de la convention collective). En aucun cas, il ne peut vous demander de ne plus vous présenter sur votre lieu de travail sans une lettre de dispense.

Quels éléments doivent figurer sur mon contrat de travail ?

Rappelons tout d'abord que pour formaliser l'accord entre vous et votre employeur, quel que soit le nombre d'heures, un contrat de travail doit être établi par écrit et signé par les deux parties, au moment de l'embauche, avant de commencer tout travail.

Plus le contrat de travail est précis, moins il y a risque de litige entre vous et votre employeur. Le contenu du contrat de travail est utile pour déterminer de nombreux droits (ancienneté pour le préavis, nombre d'heures...).

Voici les principaux éléments qui doivent figurer sur votre contrat de travail :

- Bien évidemment doivent être précisés en premier lieu les noms, prénoms, adresses, numéro de Sécurité sociale (pour vous) et le numéro d'Urssaf (de votre employeur)
- La date d'embauche et la durée de la période d'essai
- Le lieu de travail
- La nature du travail (descriptif des tâches à effectuer), afin d'éviter qu'au fil du temps et des liens qui peuvent se nouer entre vous et votre employeur, les activités évoluent ou se multiplient sans pour autant faire un avenant au contrat ou sans réévaluation du salaire
- Le niveau de qualification

- Le nom de votre institution de retraite complémentaire
- Le nom de votre caisse de prévoyance
- La durée hebdomadaire du travail et la répartition de ces heures (jours de la semaine ou semaines dans le mois). Cela vous permet de mieux vous organiser entre vos différents employeurs
- Le jour de repos hebdomadaire, en principe le dimanche comme cela est indiqué dans la convention collective
- Le niveau de rémunération au moment de l'embauche
- Dans le cas de travail de nuit, de conduite accompagnée - si vous devez véhiculer votre employeur - des dispositions particulières doivent être précisées



À consulter ou à télécharger gratuitement !

Un modèle de contrat de travail sur notre site Internet : www.sap.cgt.fr

> La garde d'enfant

• Garde simple

Définition : une garde simple est une garde où l'auxiliaire parentale garde les enfants d'une SEULE famille, au sein d'un SEUL domicile.

• Contrat de travail

Votre employeur doit obligatoirement rédiger un contrat de travail lors de votre embauche. Le contrat formalise l'ensemble des points sur lesquels vous vous êtes mis d'accord pour la garde de l'enfant. Le contrat doit être établi en deux exemplaires, datés et signés par vous et par votre employeur. N'oubliez pas de parapher (inscrire vos initiales) au bas de chaque page du contrat.

• Heures de 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 (une heure de présence

responsable équivaut à 2/3 d'une heure de travail).
Le nombre d'heures de présence responsable doit obligatoirement figurer au contrat de travail. Si ce n'est pas le cas, l'employeur ne pourra pas justifier leur existence.
Les heures de présence responsable correspondent à la sieste de l'enfant.
Si par contre, pendant la sieste de l'enfant, vous devez effectuer des tâches ménagères, ce temps sera considéré comme du temps de travail effectif.



Ce nombre d'heures ne devrait pas dépasser plus de 2 heures par jour.

Rémunération : les heures de présence responsables sont rémunérées aux 2/3 du salaire de base.

Exemple de calcul pour définir le temps de travail effectif ainsi que la rémunération :

La durée du travail est de 50 heures par semaine avec 2 heures de présence responsable par jour.

La garde de l'enfant s'effectue du lundi au vendredi.

Le total des heures de présence responsable par semaine est de 10 heures.

Conversion des heures de présence en heures effectives :

$2/3 = 0,666$

$10 \text{ h} \times 2/3 = 6,666$ heures effectives. Les 10 heures de présence responsable représente 7 heures de travail effectif.

La durée du travail est donc de 50 heures - 10 heures de présence responsable = 40 heures + 7 heures.

La rémunération doit s'effectuer sur une base de 47 heures par semaine.

L'employeur devra déclarer 203,5 heures par mois

$(47 \text{ h} \times 4,33 = 203, 51 \text{ h})$



La CGT revendique la suppression des heures de présence responsable.

Attention aux employeurs qui vous proposent un contrat à durée déterminée.

Votre employeur ne peut vous proposer un CDD que dans les cas où la garde d'enfants à domicile qu'il emploie habituellement est :

- absente (maladie, congés, formation, etc.) ;
- provisoirement passée à temps partiel (congé parental d'éducation, temps partiel pour création ou reprise d'entreprise...).

• Garde partagée

Définition : salarié assurant simultanément la garde des enfants de deux familles alternativement au domicile de l'une et de l'autre.

• Contrat de travail

Dans le cas d'une garde partagée, un contrat de travail écrit doit être établi pour chaque famille. Il inclut une clause précisant le lien avec l'autre famille employeur. Les contrats doivent être établis en deux exemplaires, datés et signés par vous et par votre employeur. N'oubliez pas de parapher (inscrire vos initiales) au bas de chaque page du contrat.

Dans le cas de la garde partagée, toutes les heures ont un caractère de travail effectif, il ne peut y avoir d'heures de présence responsable.

• Rupture du contrat de travail

Particularité : la rupture de l'un des contrats de travail entraîne une modification substantielle de l'autre contrat.

Cela signifie que l'autre famille doit vous proposer un avenant soit en garde simple avec une possibilité de diminution du temps de travail (heures de présence responsable) ou bien de continuer en garde partagée avec une autre famille.

Comment calculer ma rémunération ?

Ce dernier cas de figure pose un problème d'ancienneté. En effet celle-ci ne sera pas identique pour chaque famille. Lors de la prise de congés payés, un des employeurs vous devra plus de jours que l'autre.



Dans le cas où une famille vous propose de poursuivre une garde partagée avec une nouvelle famille, demandez à liquider vos congés payés afin de vous retrouver sur la même base ou négociez un congé sans solde avec la nouvelle famille pour vous permettre de pouvoir prendre vos vacances.

L'autre problème rencontré est celui de la rupture du contrat de travail. En effet, la différence d'ancienneté avec les deux familles aboutit à une durée de préavis différente. Le risque est de se retrouver seul avec la famille la plus ancienne lors du préavis et que celle-ci ne veuille pas rémunérer le salaire intégral.



Vous ne pouvez pas effectuer un préavis à plein temps rémunéré sur la base d'un mi-temps. La famille chez qui vous avez le plus d'ancienneté doit donc vous dispenser de votre préavis et vous le rémunérer.

• Nombre d'enfants

Le nombre d'enfants à garder n'est pas défini par la convention collective. Certains salariés acceptent la garde de quatre enfants, mais attention aux risques que cela représente notamment lorsque vous avez des périscolaires. Se déplacer avec de trop nombreux enfants augmente les risques.

Le salaire de base dépend du nombre d'heures travaillé, de la nature de votre activité (voir classification) et de votre ancienneté.

> Le salaire mensuel

Le salaire doit être mensualisé. Son calcul se fait comme suit :

Nombre d'heures par semaine x 52 (nombre de semaines par an)
/ 12 mois = salaire mensuel moyen

C'est ce que vous devez percevoir chaque mois de l'année, y compris les mois durant lesquels vous ne travaillez pas (congés, formation...).

Si vous effectuez des heures supplémentaires, le calcul se fait comme suit :

- Salaire horaire

Pour une heure de travail effective, aucun salaire horaire brut ne peut être inférieur au salaire horaire minimum conventionnel, ni au SMIC horaire en vigueur (sa valeur est réévaluée chaque année).

- Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires ne sont comptabilisées qu'au-delà de 40 heures hebdomadaires et sont payées avec une majoration : 25% de majoration jusqu'à la 43^e heure ; et 50% de majoration à partir de la 44^e heure. À noter, le maximum légal est de 10 heures supplémentaires par semaine.

> Salaire minimum conventionnel

Le salaire minimum conventionnel, fixé en fonction de votre niveau de classification (voir point 4), est un salaire brut, c'est-à-dire, avant déduction des cotisations sociales et du montant des prestations en nature éventuellement fournies (repas, coucher...).

> Majoration pour ancienneté

Le salaire minimum conventionnel est majoré de 3% après trois ans d'ancienneté. Puis, plus 1% par an jusqu'à 10% après dix ans de travail chez le même employeur.

> La classification

La Convention collective nationale (CCN) du salarié du Particulier Employeur prévoit une grille de classification des métiers qui détermine les niveaux de salaire (voir tableau ci-dessous). Faire reconnaître ses compétences et son expérience a des incidences directes sur la feuille de salaire.

**Un nouveau système de classification
devrait entrer en vigueur courant 2014.**

Rendez-vous sur notre site Internet www.sap.cgt.fr
pour tout savoir sur ce dernier.



> La périodicité

Le paiement de votre salaire doit se faire à date fixe, au moins une fois par mois et au plus tard le dernier jour du mois.

> Le bulletin de salaire

Votre bulletin de paie devra vous être délivré au moins une fois par mois. Vérifiez que toutes vos heures travaillées y sont correctement inscrites. Cela compte pour le calcul de votre retraite !

> La conduite automobile

Si vous n'êtes pas le chauffeur et que votre employeur vous demande d'assurer, pour les besoins du service, la conduite d'un véhicule automobile, il devra prévoir un supplément de rémunération à votre contrat de travail et le fixer avec vous en fonction de l'importance du service. Votre employeur devra veiller à la conformité du contrat d'assurance du véhicule utilisé. Si c'est votre véhicule qui est utilisé, l'employeur devra vérifier que votre contrat d'assurance le permet et vous devrez être indemnisés des frais supplémentaires alors engagés. Sauf si vous avez passé un accord particulier avec votre employeur, c'est le barème kilométrique des fonctionnaires qui sera appliqué. (Ce barème est disponible sur le site Internet des impôts : www.impots.gouv.fr).

Niveau I	Exécutant sous la responsabilité de l'employeur	Employé de maison
Niveau II	Compétences acquises dans la profession et capacités d'initiatives Sens des responsabilités (employeur présent ou non), ou Certificat d'employé familial polyvalent (titre homologué) ¹	Employé de maison Employé familial titulaire du Certificat d'employé familial polyvalent
Niveau III	Responsabilité Autonomie Expérience ou Certificats de qualification professionnelle (CQP) reconnus par la branche : - assistant de vie - gardes d'enfants au domicile de l'employeur	
Niveau IV	Responsabilité entière Autonomie totale Expérience Qualification	Employé de maison Employé familial très qualifié avec responsabilité de l'ensemble des travaux ménagers et familiaux
Niveau V	Hautement qualifié	

(1) Par arrêté du 20 janvier 1998 paru au JO du 5 février 1998.

	Repassseuse familiale	Niveau I
Assistant de vie ¹ Employé familial auprès d'enfants Dame ou homme de compagnie	Homme et femme « toutes mains » Accompagnement scolaire	Niveau II
Assistant de vie ² pour personne dépendante Assistant de vie titulaire du CQP Employé familial auprès d'enfants, titulaire du CQP Garde-malade de jour à l'exclusion de soins	Cuisinier qualifié Femme de chambre Valet de chambre Lingère Repassseuse qualifiée Secrétaire particulier	Niveau III
Garde-malade de nuit à l'exclusion de soins		Niveau IV
Nurse Gouvernante d'enfant(s)	Maître d'hôtel Chauffeur Chef cuisinier Secrétaire particulier bilingue	Niveau V

(2) Salariés ayant pour mission de veiller au confort physique et moral d'adultes ou d'enfants. Ils assurent dans le cadre de l'horaire défini une présence responsable ainsi que le travail effectif afférent à la fonction particulière. 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.

Les congés payés

Les repos hebdomadaires

Les jours fériés

> L'acquisition des congés payés

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur. Chaque mois de travail ouvre droit à un congé de 2,5 jours ouvrables.

À la fin de chaque période de référence (1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1), vous devez déterminer le nombre de jours ouvrables de congés payés acquis.

Lorsque le nombre de jours n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

La durée totale ne peut excéder 30 jours ouvrables.

Exemple : vous avez travaillé 9 mois pendant la période de référence. Vous avez acquis 9 mois x 2,5 jours = 22,5 jours de congés payés, arrondis à 23 jours.

> La prise des congés payés

Les modalités de prise de congés annuels :

Les congés payés acquis doivent être pris.

Votre employeur doit vous octroyer un congé payé d'au moins deux semaines continues (ou 12 jours ouvrables consécutifs) entre le 1^{er} Mai et le 31 octobre, sauf accord entre vous et votre employeur.

Si vous avez acquis moins de 12 jours ouvrables, vous devez prendre vos congés en totalité et en continu.

Lorsque vous êtes embauché, vous devez attendre le 1^{er} Mai pour poser des jours de congé payé.

Exemple : si l'embauche s'est effectuée en septembre 2013, il faudra attendre le 1^{er} Mai 2014 pour poser des congés payés. Si le contrat de travail débute en juillet 2014, la prise de congés payés se fera à partir du 1^{er} Mai 2015 jusqu'au 30 avril 2016.

> Qui fixe la date des congés ?

- Vous n'avez qu'un seul employeur : c'est lui qui fixe la date de départ en congé avec un délai suffisamment long (2 mois minimum).
- En cas de garde partagée, la date des congés est fixée par les deux employeurs d'un commun accord pour que vous puissiez bénéficier d'un congé réel. Le délai doit être suffisamment long (2 mois minimum).



Le problème se pose lorsque vous êtes au service de plusieurs employeurs. La convention collective ne se prononce pas sur cette situation. Conséquence, certains salariés ne bénéficient pas de véritable congé légal. La CGT propose que dans ce cas ce soit le salarié qui impose ses dates de congés.

> Comment décompter les jours de congés ?

Quand vous partez en congé, que l'accueil de l'enfant soit à temps plein ou à temps partiel :

- le 1^{er} jour de congé à décompter est le 1^{er} jour ouvrable où vous auriez dû accueillir l'enfant
- le dernier jour de congé à décompter est le dernier jour ouvrable précédant la reprise de l'accueil de l'enfant.

Un jour férié chômé inclus dans une période de congés n'est pas décompté en jour ouvrable.

Exemple : vous travaillez 3 jours par semaine, les lundis, mardis et mercredis :

- si vous partez en congé le mercredi soir, vos jours de congés ne seront décomptés qu'à partir du lundi suivant (c'est-à-dire le 1^{er} jour ouvrable où vous auriez dû travailler)
- si vous partez en congés le mardi soir, le décompte commencera dès le mercredi.



Placez votre 1^{er} jour de congé payé après vos jours de repos.

> Le fractionnement des congés payés

La prise des congés, en dehors de la période du 1^{er} Mai au 31 octobre, peut donner droit à des congés supplémentaires pour fractionnement :

- 2 jours ouvrables, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de la période (1^{er} Mai / 31 octobre) est de 6 jours ou plus
- 1 jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de cette période est de 3, 4 ou 5 jours.

La 5^e semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

Exemple : vous avez acquis 30 jours de congés payés. Vous prenez 20 jours de congés en août. Vous prenez également les 10 jours restants en novembre.

Nombre de jours de congés payés pris entre le 1^{er} Mai et le 31 octobre : 20.

Nombre de jours pris en dehors de cette période : 10.

La 5^e semaine ne permet pas d'ouvrir droit à congés de fractionnement.

Nombre de jours à retenir : 10 - (6 jours correspondant à la 5^e semaine) = 4 jours

Vous avez droit à un jour supplémentaire pour fractionnement.

> Problèmes fréquemment rencontrés

Lors de la rupture du contrat de travail, beaucoup d'employeurs ne règlent pas correctement l'indemnité compensatrice de congés payés.

La raison est qu'ils considèrent que la 1^{re} année vous avez pris des congés par anticipation. Il vous enlève le nombre de jours de congés pris entre la date d'embauche et la période légale de prise de congé (avant le 1^{er} Mai).

La prise des congés par anticipation est subordonnée à l'accord des parties. Il est dans ce cas préconisé d'établir un écrit. Si rien n'est prévu au contrat de travail et que vous n'avez pas donné votre accord par écrit, les congés anticipés sont de fait des congés supplémentaires imposés par l'employeur. Selon l'article 17-C de la convention collective, les congés imposés doivent être rémunérés.

> Quelle rémunération pendant mes congés annuels ?

La rémunération du salarié qui bénéficie de ses congés payés est calculée de 2 manières :

- Soit par la règle du 10^e, qui prévoit que l'indemnité est égale au 10^e de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence
- Soit par la règle du maintien de salaire, qui prévoit que l'indemnité de congés payés est égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

C'est le mode de calcul le plus avantageux pour le salarié qui s'applique.

À savoir :

Si vous avez opté pour le paiement par CESU, le salaire horaire net figurant sur le CESU est égal au salaire horaire net convenu, majoré de 10% au titre des congés payés. Dans ce cas, il n'y a pas lieu de rémunérer les congés au moment où ils sont pris.



Il faudrait créer une caisse de congés payés obligatoire pour tous les salariés du Particulier Employeur ou faire respecter par l'employeur la mensualisation des salaires afin que tous les salariés puissent bénéficier réellement de congés.

> Ai-je droit à un congé hebdomadaire ?

Comme tous les salariés, vous avez droit à un repos hebdomadaire, de préférence le dimanche. Le jour habituel de repos hebdomadaire doit figurer sur le contrat de travail et doit être d'au moins 24 heures consécutives. Vous pouvez toutefois tomber d'accord avec votre employeur pour fixer d'autres modalités. Cet accord doit alors être précisé dans le contrat de travail.

À savoir :

Travailler le jour du repos doit rester exceptionnel. Dans ce cas, vous serez rémunéré au tarif normal majoré selon la législation en vigueur. Vous pouvez aussi récupérer le temps équivalent majoré de la même manière.

> Absence de l'employeur (congés forcés)

Si votre employeur s'absente, il a le devoir de vous payer votre salaire. L'employeur ne peut imposer à son salarié de prendre la totalité de ses congés lors d'absences pour voyages, cures, hospitalisation... L'employeur n'est pas obligé de vous donner du travail mais il est dans l'obligation de vous rémunérer.

> Jours fériés

Quels sont les jours fériés légaux ?

- Le 1^{er} Janvier
- Le lundi de Pâques
- Le 1^{er} Mai (Fête du travail)
- L'Ascension
- Le lundi de Pentecôte
- Le 14 Juillet (Fête nationale)
- Le 15 Août (l'Assomption)
- Le 1^{er} Novembre (la Toussaint)
- Le 11 Novembre (l'Armistice)
- Le 25 décembre (Noël)

1^{er} Mai

Seul le 1^{er} Mai est un jour férié chômé et payé s'il tombe un jour habituellement travaillé.

Le chômage du 1^{er} Mai ne peut être la cause d'une baisse de rémunération.

Le travail effectué le 1^{er} Mai ouvre droit à une rémunération majorée de 100%.

Jours ordinaires

Les jours fériés ordinaires ne sont pas obligatoirement chômés et payés. Lorsque le jour férié est travaillé, il est rémunéré sans majoration.

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 3 conditions (article 18 de la convention collective).

Les conditions pour bénéficier du maintien de salaire lors des jours fériés ont été modifiées dans un sens plus favorable pour le salarié. En effet, ces derniers doivent désormais uniquement

La formation professionnelle

totaliser au moins 3 mois d'ancienneté chez le même employeur pour bénéficier de ce maintien de salaire.

Conséquence : le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté chez le même employeur.

Source : article 49 de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des charges administratives, Journal officiel du 23 mars 2012.

Toutefois, attention aux contrats de travail qui stipulent que les jours fériés ne sont pas chômés.

Si c'est le cas, le jour férié travaillé est rémunéré sans majoration.

> La formation professionnelle, pourquoi ?

La forte expansion que connaissent les Services à la personne correspond à une demande sociale croissante. Pour y faire face, le secteur - avec la volonté affichée des pouvoirs publics (plan Borloo) - s'est engagé dans une démarche de professionnalisation qui a pour objectif d'offrir des services de qualité avec des professionnels qualifiés, de valoriser les métiers et d'ouvrir des perspectives de carrière aux salariés. Enfin, la formation reste le meilleur moyen de faire reconnaître ses compétences et de garantir un niveau de salaire correspondant.

> Ai-je accès à la formation professionnelle ?

Oui. Le Code du travail reconnaît à tout salarié le droit à la formation pour obtenir une qualification. Le temps de formation est considéré comme du temps de travail, il ne peut être imputé sur la durée de vos congés annuels. La durée maximale est de 40 heures de formation par an et par salarié.

La Branche professionnelle a désigné AGEFOS PME comme organisme paritaire collecteur et l'Institut Ipéria de l'Emploi Familial comme coordinateur pédagogique pour la mise en œuvre de ses orientations et le respect de la qualité des formations. Ces organismes sont là pour vous renseigner sur l'offre de formation existante et sur les dispositifs disponibles pour vous permettre de

financer votre formation. Ils proposent des stages d'approfondissement des techniques professionnelles organisés par un réseau de 120 organismes de formation labellisées.

N'hésitez pas à demander votre catalogue de formation à Ipéria, il en existe trois : employé familial, assistant de Vie dépendance, assistant maternel/garde d'enfant.

Exemple, des modules de formation concernant :

- Les emplois familiaux auprès d'enfants
- Les emplois familiaux auprès des personnes âgées ou en situation de handicap
- La pré professionnalisation du transport des personnes
- Construire et organiser une activité multi employeurs
- La validation des acquis de l'expérience (VAE).

Vous avez un **Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)**, pour obtenir le **Titre professionnel de niveau V**, il vous suffit de téléphoner à l'institut Ipéria.

Vous avez déjà acquis certains modules avec votre CQP, il vous suffira de les compléter pour obtenir votre nouvelle certification.

Comment obtenir une certification professionnelle ?

Pensées et conçues pour être au plus près des réalités des emplois de la famille, ces certifications sont :

- Adaptées aux métiers et à leur environnement (domicile du Particulier Employeur, relation directe avec le Particulier Employeur)
- Reconnues de niveau V (équivalent BEP/CAP)
- Portées par votre branche professionnelle.

Il existe trois certifications :

- Assistant maternel/garde d'enfant
- Assistant de Vie dépendance
- Employé familial

Contact : **Ipéria**
<http://www.iperia.eu/>
 ou N° vert 0 800 820 920
 (appel gratuit depuis un poste fixe)

ou **AGEFOS PME**
 au 0 825 077 078
 (Numéro indigo :
 0,20 € la minute)

> Quels sont mes droits ?

En tant que salarié en formation, vous continuez de percevoir 100% de votre salaire et bénéficiez de vos droits en matière de protection pour les accidents du travail et les maladies professionnelles. Aucune ancienneté dans l'emploi n'est retenue pour l'accès à la formation et votre départ en formation doit se faire à votre demande et avec l'accord de votre employeur. Enfin, les frais de vie et les frais pédagogiques sont pris en charge.

> Quelles formations disponibles ?

Vous disposez de deux façons différentes pour être diplômé : la formation continue (congé individuel de formation...) et la validation des acquis de l'expérience.

Qu'est-ce que la validation des acquis de l'expérience (VAE)?

Dans le secteur des Services à la personne, la validation des acquis de l'expérience est la démarche choisie dans la majorité des cas. Depuis la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, la validation des acquis de l'expérience est un droit individuel, ouvert à tous, sans condition d'âge : la VAE permet de reconnaître les aptitudes, les connaissances et les compétences acquises lors de votre expérience salariée, bénévole et de les valider par une certification (diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle). Attention, valider ses acquis ne se résume pas à échanger un CV contre un diplôme : des procédures sont prévues qui vous permettront de mettre en évidence les acquis de votre expérience :

La protection sociale

réalisation d'un dossier, entretien avec un jury, voire mise en situation réelle ou reconstituée...

La VAE, à quelles conditions ?

Pour bénéficier de la VAE, vous devez avoir au minimum trois ans d'expérience, en rapport direct avec le diplôme visé sachant que vous pouvez avoir exercé ces activités de façon continue, à temps plein ou à temps partiel avec une durée minimale d'heures effectuées.

Exemple : pour pouvoir postuler au diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS), la condition des durées d'expérience est de trois ans (3 000 heures d'activité sur ces trois années).

Votre employeur ne peut en aucun cas vous obliger à vous engager dans une démarche de VAE, mais il peut vous y inciter en proposant de prendre en charge le financement. Sachez que si vous refusez, ce n'est ni une faute, ni un motif de licenciement. Néanmoins, votre employeur peut refuser votre demande de formation. Dans ce cas, le refus ne peut durer plus de six mois pour le salarié en poste d'emploi à caractère familial (PECF) et de trois mois pour les autres salariés.

Quel financement pour la VAE ?

La VAE peut être prise en charge par l'État, les régions, les entreprises, l'OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) et le FONGECIF (Fonds de gestion des congés individuels de formation) :

- Quand l'action de VAE est organisée à votre initiative dans le cadre d'un congé individuel de formation, son financement peut être assuré par l'OPACIF (Organisme de financement de formation professionnelle).
- Si vous êtes demandeur d'emploi (indemnisé ou non) et que vous demandez l'action de validation des acquis, son financement peut être assuré par le conseil régional.

> À quelle couverture puis-je prétendre en cas de maladie ou d'accident ?

Quel que soit le nombre d'heures de travail effectué, si vous justifiez de 6 mois d'ancienneté chez le même employeur, vous bénéficiez de droits sociaux.

• **En cas d'absence pour maladie ou accident**, constatée par avis d'arrêt de travail adressé à l'employeur dans les 48 heures (avec contre-visite éventuelle), vous percevez une indemnité d'incapacité complémentaire à celle de la Sécurité sociale à condition d'être soigné dans un pays de l'Union européenne. Cette indemnisation prend effet à partir du 1^{er} jour indemnisable par la Sécurité sociale, en cas d'accident de travail et assimilé ; et à partir du 8^e jour, pour chaque arrêt, dans les autres cas.

• **En cas d'invalidité** reconnue par la Sécurité sociale à un taux égal ou supérieur à 66% (ou en cas d'invalidité équivalente reconnue par le service médical), vous bénéficiez d'une rente d'invalidité complémentaire à celle de la Sécurité sociale versée par l'IRCEM Prévoyance.

À savoir :

Pour celles et ceux qui ne sont pas pris en charge par la Sécurité sociale lors d'un arrêt maladie parce que trop peu d'heures travaillées, l'IRCEM peut verser une indemnité complémentaire. Il suffit de prendre contact avec l'IRCEM, de lui faire parvenir la lettre de refus de la CPAM et la demande de prise en charge.



Si vous êtes employé à temps complet ou à temps partiel, les dispositions du Code du travail concernant la surveillance médicale vous sont obligatoirement applicables. Celles-ci prévoient :

- Un examen médical d'embauche
- Une visite médicale périodique obligatoire
- Une visite médicale de reprise après absence de plus de trois semaines pour cause de maladie, au retour du congé de maternité, et après une absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail.

Il n'y a pas assez de médecins du travail en France pour mener correctement une véritable politique de prévention et de protection en matière de santé au travail pour les salariés du Particulier Employeur.

La CGT revendique des moyens supplémentaires attribués en urgence pour mettre fin à cette situation.



> Retraite, Prévoyance, Mutuelle, Action sociale

L'institution de retraite complémentaire dont vous dépendez s'appelle l'**IRCEM** (Institution de Retraite Complémentaire des Employés de Maison).

ZOOM sur l'IRCEM

Pour tout ce qui concerne votre retraite, votre prévoyance, votre mutuelle ou encore votre action sociale, vous pouvez contacter :

IRCEM (Siège social)

261, avenue des Nations-Unies

59 672 Roubaix Cedex 1

www.ircem.fr

N° de téléphone unique : **0 980 980 990** (appel non surtaxé)

Du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 18 h.

Pour envoyer un mail : info@ircem.com

(précisez l'objet de votre demande)

Et toujours www.ircem.com

(pour accéder à vos services IRCEM en ligne et à des informations utiles).

Si vous n'êtes pas satisfait de la réponse ou du service apporté lors de précédents contacts, vous pouvez adresser votre courrier de réclamation au : Service médiation Groupe IRCEM (adresse ci-contre). Vous pouvez aussi le contacter par e-mail à l'adresse suivante : lemediateur@ircem.fr

Pour les questions relatives à la prévoyance et en cas de contestation, vous pouvez ensuite avoir recours au médiateur du CTIP.

L'action sociale du Groupe IRCEM :

- Action sociale Prévoyance pour les actifs
- Action sociale Retraite pour les retraités
- Action sociale Mutuelle pour les adhérents ou participants

Utilisez le numéro de téléphone unique pour contacter les services Retraite, Prévoyance, Mutuelle, Action sociale.

Vous êtes confrontés à des difficultés financières ponctuelles, à un reste à charge important sur des factures de soins de santé qui déséquilibrent votre budget, au handicap au sein de votre foyer ?

Vous souhaitez accroître votre mobilité professionnelle, vous former ?

N'hésitez pas à appeler les conseillers IRCEM.

La Commission sociale de l'IRCEM Prévoyance peut apporter des aides aux actifs, elles sont soumises à conditions :

- Le microcrédit personnel
- L'accompagnement psychologique
PSYA - N° Vert : 0 800 80 20 27,
(appel gratuit depuis un poste fixe, accessible 24h/24 et 7j/7).
- Les établissements d'accueil
- La qualification professionnelle
- Les soins de santé
- Le CESU ADU (Aide à domicile d'urgence)
- Le CESU Handicap
- L'aide aux dépenses liées au handicap
- L'aide exceptionnelle
- Le décès, l'aide sinistre
- La scolarité, l'éducation
- Les études supérieures

L'IRCEM est un Groupe de Protection sociale à gestion paritaire Retraite et Prévoyance complémentaire obligatoires des Emplois de la famille et des Services à la personne.

À noter : Votre retraite complémentaire sera mensualisée à compter du 1^{er} janvier 2014

La communication du Groupe IRCEM

- Découvrez les étapes du Bus IRCEM sur www.ircem.com, il sillonne toute la France
- Spot d'information sur les radios RTL, France Bleu, Nostalgie
- Spot d'information à la télévision TF1, France 2, France 3, M6
- Participation aux Salons professionnels du secteur d'activité des Emplois de la famille et des Services à la personne.

Les frais de transport

Dans les conditions et limites mentionnées dans la présente fiche, l'employeur doit prendre en charge une partie du prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Ces déplacements doivent être accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos. Les employeurs peuvent également prendre en charge les frais de carburant ou d'alimentation de véhicules électriques pour les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel pour ce même trajet « domicile / lieu de travail ». Dans ce cas, il n'y a pas d'obligation légale, mais des exonérations sociales et fiscales sont prévues pour inciter les employeurs à instaurer une telle prise en charge.

Les dispositions présentées ici s'appliquent depuis le 1^{er} janvier 2009.

> Quelles sont les conditions de prise en charge des frais de transport collectif ?

L'employeur a l'obligation de prendre en charge une partie du prix des titres d'abonnement souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

> Les salariés bénéficiaires

Pour bénéficier de la prise en charge de leurs frais de transport, les salariés doivent remplir les deux conditions suivantes : utiliser des transports en commun ou un service public de locations de vélos (du type « Vélib' » à Paris) pour aller de leur résidence habituelle à leur lieu de travail.

> Les titres d'abonnement ouvrant droit à la prise en charge

L'employeur prend en charge les titres souscrits par les salariés, parmi les catégories suivantes :

- Les abonnements multimodaux à nombre de voyages illimité ainsi que les abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimité émis par la SNCF, ainsi que par les entreprises de transport public, les régies et les autres personnes mentionnées au II de l'article 7 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs.
- Les cartes et abonnements mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages limité délivrés par la RATP, la SNCF, les entreprises de l'Organisation professionnelle des transports d'Île-de-France ainsi que par les entreprises de transport public, les régies et les autres personnes mentionnées au II de l'article 7 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 précitée.
- Les abonnements à un service public de location de vélos.

> Le montant de la prise en charge et les trajets couverts

La prise en charge par l'employeur des titres d'abonnement est

égale à 50% du coût de ces titres pour le salarié. Elle s'effectue sur la base des tarifs 2^e classe.

Cette prise en charge s'applique au(x) titre(s) de transport permettant au salarié concerné d'accomplir le trajet de la résidence habituelle à son lieu de travail dans le temps le plus court. Lorsque le titre utilisé par le salarié correspond à un trajet supérieur au trajet nécessaire pour accomplir dans le temps le plus court le trajet de la résidence habituelle au lieu de travail, la prise en charge est effectuée sur la base de l'abonnement qui permet strictement de faire ce dernier trajet, c'est-à-dire le trajet le plus court en temps.

Le salarié qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise qui n'assure pas le transport entre ces différents lieux et entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié peut prétendre à la prise en charge du ou des titres de transport lui permettant de réaliser l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail, ainsi qu'entre ces lieux de travail.

> Les modalités de prise en charge

L'employeur procède au remboursement des titres achetés par les salariés dans les meilleurs délais et, au plus tard, à la fin du mois suivant celui pour lequel ils ont été validés. Les titres dont la période de validité est annuelle font l'objet d'une prise en charge répartie mensuellement pendant la période d'utilisation. La prise en charge des frais de transport par l'employeur est subordonnée à la remise ou, à défaut, à la présentation des titres par le salarié.

Le montant de la prise en charge des frais de transport publics ou des frais de transports personnels (voir ci-après) doit obligatoirement apparaître sur le bulletin de paie.

> La situation des salariés à temps partiel

Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée conventionnelle hebdomadaire (soit 40 heures), si cette dernière lui est inférieure, bénéficie d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet. Lorsqu'il est employé pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet défini ci-dessus, le salarié à temps partiel bénéficie d'une prise en charge calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Exemple : pour un salarié dont la durée légale hebdomadaire (soit 40 heures), la prise en charge obligatoire de l'employeur sera fixée, pour un titre de transport collectif d'un montant de 90 € par mois :

- Pour un salarié à temps plein ou un salarié à temps partiel dont la durée du travail est d'au moins 20 heures, à $90 \text{ €} \times 50\% = 45 \text{ €}$

- Pour un salarié à temps partiel effectuant 15 heures par semaine, à : $(90 \text{ €} \times 50\%) \times (15/20) = 33,75 \text{ €}$.

Dans quel cas peut-on rompre son contrat de travail ?

Le contrat de travail peut être rompu par l'employeur ou par le salarié, comme tous les contrats de travail. Cette rupture du contrat de travail est soumise à des droits et obligations selon les cas de figures.

> Rupture à l'initiative du salarié chez l'un de ses employeurs

En tant que salarié, vous pouvez décider de rompre votre contrat de travail. Vos droits et obligations varient en fonction des situations.

• Démission

Si vous souhaitez démissionner, vous devez exprimer votre volonté de manière claire, par écrit, afin d'éviter tout malentendu. Avant de quitter votre emploi, vous devez effectuer un préavis comme prévu dans la Convention collective nationale (CCN). La durée de ce préavis peut varier :

- 1 semaine pour une ancienneté de moins de 6 mois chez l'employeur
- 2 semaines pour une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans
- 1 mois pour une ancienneté de plus de 2 ans.

Dans le cas du non-respect de ce préavis, celui qui en est responsable (vous ou votre employeur) devra verser à l'autre une

indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis.

Lorsque vous avez démissionné, si vous faites une demande de droits à l'Assedic, votre dossier sera rejeté lors de sa première présentation et un nouvel examen sera réalisé quatre mois plus tard sans aucune garantie de succès.

• **Départ volontaire à la retraite**

Vous avez l'âge requis pour prendre votre retraite et vous souhaitez cesser vos activités : vous pouvez rompre votre contrat de travail pour bénéficier de votre retraite. Dans ce cas, la durée du préavis est égale à celle prévue en cas de licenciement (voir ci-après).

Votre employeur doit alors vous verser une indemnité calculée selon votre ancienneté :

- ½ mois de salaire brut pour plus de 10 ans d'ancienneté (dont seront déduites les cotisations sociales)
- 1 mois de salaire brut pour plus de 15 ans d'ancienneté
- 1 mois et ½ de salaire brut pour plus de 20 ans d'ancienneté
- 2 mois de salaire brut pour plus de 30 ans d'ancienneté.

> **Rupture du contrat à l'initiative de l'employeur**

L'employeur peut également rompre le contrat de travail dans certaines conditions et doit également respecter les textes en vigueur.

• **Licenciement**

Le licenciement peut intervenir pour « tout motif constituant une cause réelle et sérieuse », indique la Convention collective nationale. Compte tenu de la particularité de l'emploi (l'employeur est un particulier, le lieu de travail est le domicile privé de l'employeur), la procédure de licenciement est différente de la procédure du Code du travail, quel que soit le motif du licenciement.

Procédure :

Il demeure trois grandes étapes dans la procédure que l'employeur doit respecter :

- la convocation à un entretien préalable
- l'entretien qui doit se tenir en tête à tête entre vous et l'employeur, au cours duquel ce dernier doit vous indiquer le motif de la convocation et recueillir votre avis
- la notification du licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception.

Préavis :

Lors d'un licenciement, vous devez exécuter le préavis dont la durée varie selon l'ancienneté chez cet employeur :

- 1 semaine pour moins de 6 mois d'ancienneté
- 1 mois pour une ancienneté entre 6 mois et 2 ans
- 2 mois pour une ancienneté supérieure à 2 ans.

Durant le préavis, si vous êtes à temps complet (40 heures par semaine), vous bénéficiez de temps pour la recherche d'un nouvel emploi. Si vous en trouvez un durant cette période, vous n'êtes pas obligé de faire la totalité du préavis. Avec un justificatif de votre nouvel emploi, vous pourrez cesser le travail à condition d'avoir effectué un minimum de 2 semaines de préavis dans la limite du préavis qui reste à faire.

Indemnité :

Une indemnité de licenciement vous sera versée, sous plusieurs conditions, notamment si le motif du licenciement n'est pas pour faute grave ou lourde et vous devez avoir au moins 1 an d'ancienneté. Cette indemnité est non soumise aux cotisations sociales. Elle est calculée comme suit :

- pour les 10 premières années d'ancienneté : 1/5^e de salaire mensuel brut par année d'ancienneté

- pour les années au-delà de 10 ans : 2/15^e du salaire mensuel brut par année d'ancienneté.

La CGT demande que le salarié puisse se faire accompagner par un conseiller du salarié lors de l'entretien préalable. Puisque le domicile de l'employeur est un lieu privé, donc inviolable et où le conseiller ne peut rentrer, l'entretien préalable au licenciement pourrait avoir lieu dans un endroit neutre, comme dans les mairies par exemple.



• Inaptitude médicale : une disposition restreinte

Si la médecine du travail vous reconnaît inapte, partiellement ou totalement (suite notamment aux troubles musculo-squelettiques - TMS - à force de porter des charges lourdes ou encore à force d'utiliser des produits ménagers corrosifs ou de les respirer), l'employeur qui ne peut pas vous reclasser doit mettre fin à votre contrat de travail par un licenciement.

• Mise à la retraite par l'employeur

L'employeur peut mettre fin à votre contrat de travail par votre mise à la retraite si vous pouvez bénéficier d'une pension à taux plein et que vous avez l'âge minimum prévu par l'assurance vieillesse. Ce type de rupture du contrat de travail vous ouvre les mêmes droits que dans un cas de licenciement.

> Décès de l'employeur

Lorsque l'employeur décède, le contrat de travail qui le liait à vous est interrompu IPSO FACTO. Autrement dit : en cas de décès de l'employeur il faut cesser le travail immédiatement. Le contrat de travail n'existe plus : les accidents du travail ne sont plus couverts. Si la famille souhaite vous garder, il faut établir un nouveau contrat de travail.

Selon la fréquence de la présence du salarié au domicile de l'employeur et la durée du contrat, des liens peuvent se nouer entre vous et votre employeur, d'autant plus lorsque ce dernier est âgé. Attention, malgré l'émotion, malgré la tentation (honorale) de tout « laisser propre » ou de « finir son travail », vous devez cesser vos activités tout de suite.

Le préavis débute à la date du décès de l'employeur. Mais en aucun cas, il ne doit être effectué. Par contre, il doit être payé par les héritiers de votre employeur.

Dans ce cas, vous avez droit à votre dernier salaire, des indemnités de préavis, de licenciement et de congés payés, qui varient en fonction de l'ancienneté. C'est obligatoire !

Malheureusement, souvent se pose le problème de la succession, les héritiers ne veulent pas faire l'avance et payer ce qui vous est dû (ils ne sont pas obligés de le faire). Alors, vous devez attendre que la succession se termine et surtout qu'elle soit acceptée par les héritiers pour être payé. Dans le cas de refus de la succession, vous n'aurez ni documents sociaux, ni règlement des heures effectuées, du préavis et des indemnités de licenciement. Pourtant, l'IRCEM propose une garantie à laquelle l'employeur peut souscrire et qui permet de payer aux salariés les indemnités de licenciement et le préavis.

Dans deux arrêts rendus les 16-11-77 et 24-2-83, la Cour de cassation a jugé que les héritiers étaient tenus au paiement des indemnités de rupture et, qu'en cas de renonciation à la succession, ces indemnités sont dues par tout autre héritier qui accepterait la succession. Dans ce cas, la personne chargée de la liquidation de ladite succession doit verser les indemnités de rupture à l'intéressé. Dans l'hypothèse où cette succession serait réputée vacante conformément à l'article 811 du Code civil, il appartiendrait

au curateur nommé par le tribunal de grande instance d'instruire la demande de versement de ces indemnités de rupture (Réponse ministérielle n° 60982, JOAN 19-10-92, p. 4840)



LA CGT propose de rendre obligatoire cette assurance par le biais de la Convention collective nationale.

> Hospitalisation de votre employeur

En cas d'hospitalisation de votre employeur, ce dernier est tenu de respecter le contrat de travail et doit donc assurer le paiement de votre salaire comme si vous aviez effectué votre travail. Ce n'est pas de votre responsabilité si votre employeur ne peut pas vous fournir du travail.



L'employeur peut souscrire une garantie à l'IRCEM pour payer son salarié lors d'une hospitalisation ou autre. La CGT revendique que cette garantie devienne obligatoire.

> Quels sont vos droits en cas de rupture du contrat de travail ?

Lors d'une rupture de contrat de travail, quelle qu'en soit la raison (décès, démission, licenciement), votre employeur a l'obligation de vous fournir les documents suivants :

- dernière feuille de salaire
- attestation Pôle emploi
- certificat de travail

Ces documents vous seront nécessaires pour vos démarches, notamment pour faire valoir vos droits Pôle emploi. Ces droits sont variables selon les raisons de la rupture du contrat de travail.

• Licenciement

En cas de licenciement, vous bénéficiez de droits si vous n'avez plus aucune activité et si vous répondez aux critères en vigueur (nombre d'heures travaillées mensuelles, ancienneté...).

• Démission

Normalement, en cas de démission, vous n'ouvrez pas de droits Pôle emploi. Si vous faites une demande, elle sera rejetée et sera examinée de nouveau quatre mois plus tard, sans aucune garantie de succès.

> Dans tous les cas

Pour savoir quels sont vos droits, le mieux est de prendre contact avec Pôle emploi directement ou par Internet www.pole-emploi.fr

Les recours

Étant donné la nature même de vos activités, vous exercez votre profession seul et au domicile privé de votre employeur. Vous êtes souvent isolé. Cela dit, en cas de litige au sujet du contrat de travail, du paiement des heures supplémentaires, de la comptabilisation des heures travaillées, de l'établissement de la fiche de paie, d'un licenciement contesté, des conditions de travail dégradées, d'une faute, etc., vous disposez de plusieurs recours pour faire valoir vos droits :

- Vous pouvez vous adresser à la CGT, syndicat de salariés. Trois voies sont possibles : à travers les permanences juridiques des Unions locales CGT, à travers la fédération CGT du commerce, distribution, services ou de ses antennes départementales.
- Vous pouvez saisir le Conseil des Prud'hommes le plus près de chez vous.
- Vous pouvez alerter l'inspection du travail de votre zone géographique (ces coordonnées sont disponibles en mairie).

À savoir :

En tant que salarié travaillant au sein du domicile privé de l'employeur, vous n'avez pas droit à l'assistance d'un conseiller du salarié, en particulier en cas d'entretien préalable à un licenciement.

La CGT revendique que pour l'entretien préalable au licenciement ou tout autre sujet de négociation entre le salarié et l'employeur, l'entrevue se déroule à l'extérieur du domicile de l'employeur. Un lieu neutre (mairie, etc.) donnera la possibilité au salarié de se faire accompagner.



Le travail de nuit

> Présence de nuit

Il peut être prévu au contrat, que le salarié, qui travaille habituellement de jour, dorme aussi sur place, sans travail effectif habituel, mais étant tenu d'intervenir éventuellement dans le cadre de sa fonction.

Cette présence de nuit ne peut pas excéder 12 heures consécutives et le salarié ne peut pas effectuer plus de 5 nuits consécutives sauf cas exceptionnels.

> Rémunération

Le salarié tenu d'assurer des présences de nuit (c'est-à-dire de dormir parfois sur place) perçoit pour chaque heure de présence de nuit une indemnité forfaitaire au moins égale à 1/6^e du salaire horaire conventionnel.

Cette indemnité est majorée en fonction de la nature et du nombre des interventions effectuées pendant la nuit.

Si le salarié est appelé à intervenir toutes les nuits à plusieurs reprises, toutes les heures de nuit sont considérées comme des heures de présence responsable.

> Exemple

Si vous êtes rémunéré à 9,50 € brut de l'heure et que votre présence de nuit est de 12 heures. On obtient $(9,50 \times 12) / 6 = 19$ € brut

> Analyse

Cet exemple démontre bien que le travail de nuit n'est pas rémunéré à sa juste valeur et que la pénibilité et les problèmes de santé qu'il engendre ne sont pas pris en compte.

L'article consacré à la rémunération de la présence de nuit (niveau 2 et 3) est trop vague :

« **Cette indemnité (1/6^e du salaire conventionnel) sera majorée en fonction du nombre de la nature et du nombre des interventions.** » (Article 6 de la Convention collective)

Qui détermine la nature de l'intervention ?

Quels sont les critères pris en compte ?

À quel nombre d'interventions la majoration est-elle appliquée ?

> Le cas particulier du garde-malade (niveau 4)

Cet emploi n'est pas compatible avec un emploi de jour à temps complet. Le salarié reste à proximité du malade et ne dispose pas de chambre personnelle.

La rémunération est calculée sur une base qui ne peut être inférieure à 8 fois le salaire horaire pour 12 heures de présence par nuit.



La CGT demande que toutes les heures de nuit soient considérées comme des heures de travail effectif et que la surveillance médicale des salariés qui travaillent la nuit soit renforcée.



Rendez-vous
dans votre **Union locale**
ou **départementale CGT**
la plus proche

La CGT est organisée par territoire et par branche professionnelle. Pour tout renseignement complémentaire, pour se syndiquer ou pour défendre ses droits, vous pouvez contacter soit :

> La fédération commerce, distribution, services

Elle recouvre tous les salariés des branches du commerce, de la distribution et des services et donc les salariés du Particulier Employeur.

Fédération CGT commerce, distribution, services

Case 425

263, rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

Tél. : 01 55 82 76 79

Mail : cgt.sap@hotmail.com

Site Internet : www.sap.cgt.fr

> L'union départementale interprofessionnelle CGT du département de votre lieu de travail

Les unions départementales regroupent tous les syndicats des différentes branches professionnelles sur un même département. Sur chaque département, la CGT s'est aussi structurée en union locale pour être au plus près des salariés. Dans la plupart de ces unions locales se tiennent des permanences juridiques. Pour connaître leurs coordonnées, prenez contact avec l'union départementale dont vous dépendez. Pour trouver leurs coordonnées, vous pouvez consulter le site de la CGT (www.cgt.fr) ou celui de la fédération CGT du commerce, distribution, services (voir ci-dessus).

10 BONNES RAISONS POUR SE SYNDIQUER

- 1 Défendre et connaître ses droits de salariés ;
- 2 Recevoir un soutien personnalisé, efficace, tout au long de sa vie professionnelle ;
- 3 Promouvoir les valeurs de justice sociale de progrès, de solidarité, d'égalité et de démocratie dans la société et dans le monde du travail ;
- 4 Avoir droit à la parole quand on le veut, sans être embrigadé ;
- 5 Agir avec d'autres, collectivement, pour être plus forts ;
- 6 Obtenir une vraie Sécurité sociale professionnelle et un nouveau statut du travail salarié qui garantisse un socle de droits transférables et progressifs sur toute une carrière ;
- 7 Développer l'emploi stable et qualifié, refuser la précarité, le chômage de masse ; en finir avec les discriminations et les exclusions ;
- 8 Défendre la retraite à 60 ans, la Sécurité sociale ;
- 9 Permettre de vivre convenablement avec un salaire décent, pour un SMIC à 1 700 € ;
- 10 Améliorer au quotidien ses conditions de travail et de vie.

J'agis, je m'engage, je me syndique