



15ème législature

Question N° : 37097	De Mme Audrey Dufeu (La République en Marche - Loire-Atlantique)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail, emploi et insertion		Ministère attributaire > Travail, emploi et insertion
Rubrique >services à la personne	Tête d'analyse >Formalisme de la relation contractuelle entre particulier employeur et salarié	Analyse > Formalisme de la relation contractuelle entre particulier employeur et salarié.
Question publiée au JO le : 09/03/2021 Réponse publiée au JO le : 26/04/2022 page : 2860 Date de signalement : 11/05/2021		

Texte de la question

Mme Audrey Dufeu interroge Mme la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion sur le manquement des particuliers employeurs à certaines de leurs obligations légales. Ces manquements sont dénoncés par des salariés qui travaillent à domicile dans différents secteurs d'emploi : aide à la personne, aide aux devoirs, cours particuliers de musique, etc. Un premier manquement pointé consiste parfois à refuser d'établir un contrat de travail, par l'employeur à domicile. Pourtant, le contrat de travail d'un salarié à domicile est obligatoire au-delà de huit heures de travail par semaine ou de quatre semaines consécutives d'emploi. Un deuxième manquement est parfois relevé quant au paiement par l'employeur d'une indemnité de précarité à la fin d'un contrat à durée déterminée. L'employeur doit payer une indemnité de précarité égale à 10 % des rémunérations brutes du contrat de travail (article L. 1243-8 du code du travail). Soucieux de préserver des relations cordiales avec leur employeur pour pouvoir continuer à travailler, de nombreux professionnels ne la sollicitent pas. Un troisième manquement peut aussi être évoqué sur le non paiement des heures du salarié par certains employeurs lors des jours fériés. Les professionnels qui travaillent avec des particuliers employeurs pâtissent de cette absence de formalisme. Ils craignent de perdre leur emploi en rappelant leurs droits aux employeurs alors qu'ils cumulent souvent plusieurs employeurs et que chaque heure travaillée compte dans leur rémunération globale. Aussi, il convient de rappeler qu'aucune fédération pour représenter ces salariés n'existe, alors que les particuliers employeurs peuvent trouver conseil auprès de la fédération des particuliers employeurs de France (FEPÉM). Une solution évoquée par des salariés serait de bénéficier d'une application mobile pour compléter un contrat de travail, notifiant les obligations au fur et à mesure de l'avancement à l'employeur, ou de s'appuyer sur une organisation qui pourrait rappeler aux particuliers employeurs leurs obligations au moment de la signature d'un contrat de travail, ou à son terme. Elle l'interroge sur les actions en cours ou à venir engagées par le Gouvernement pour améliorer le formalisme des contrats entre particuliers employeurs et salariés, ainsi que sur la possibilité de créer un tiers neutre rappelant leurs devoirs aux particuliers employeurs, évitant de ce fait aux salariés de devoir le faire eux-mêmes.

Texte de la réponse

La convention collective nationale des salariés du particulier employeur prévoit en effet que le contrat de travail doit être établi par écrit soit à l'embauche, soit au plus tard à la fin de la période d'essai. Dans ce cas, une lettre d'embauche est établie lors de l'engagement. L'exigence d'un contrat écrit est simplifiée en cas d'utilisation du

chèque emploi service universel (Cesu). A la différence des règles applicables au contrat à durée indéterminée, la rupture du contrat à durée déterminée obéit à des règles particulières. Ces règles de droit commun applicables à la cessation du contrat à durée déterminée (CDD) s'appliquent également aux salariés du particulier employeur. En revanche, s'agissant des jours fériés, si le législateur a prévu expressément l'application des dispositions du code du travail relatives au 1er mai aux salariés des particuliers employeurs, la convention collective nationale prévoit de son côté que seul le 1er mai est un jour férié chômé et payé, s'il tombe un jour habituellement travaillé. Les autres jours fériés sont en revanche traités différemment. La convention collective laisse en effet à l'employeur le choix de décider si le salarié doit ou non venir travailler ces jours-là. En fonction du choix de l'employeur, si le jour férié est travaillé, il est rémunéré sans majoration. Si le jour férié est chômé, il est rémunéré dès lors que le salarié a 3 mois d'ancienneté chez l'employeur. En matière salariale, c'est à travers le dialogue social que les organisations syndicales et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au sein de la branche œuvrent pour améliorer le statut des salariés en adoptant, en leur faveur, des stipulations conventionnelles plus favorables que les dispositifs légaux. Les employés domestiques sont donc représentés et ils peuvent bénéficier d'informations sur leurs droits et de soutien individuel. Enfin, comme tout salarié, le salarié du particulier employeur peut contacter l'inspection du travail pour avoir des informations sur ses droits. Toutefois, en cas de conflit entre un salarié et un particulier employeur, il convient de s'adresser au conseil de prud'hommes.