

Particulier employeur : congés du salarié employé à domicile

Le salarié employé à domicile par un particulier a droit à des congés dans les mêmes conditions que tout autre salarié. Toutefois, certaines règles spécifiques sont fixées par la convention collective. Nous faisons le point sur la réglementation.

Le salarié du particulier employeur a-t-il droit à des congés payés ?
--

Oui, le salarié a droit à des congés payés.

Durée des congés payés

Le calcul du nombre de jours de congés payés s'effectue sur la période de référence allant du 1^{er} juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N.

Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois ou période de 4 semaines.

Pour un salarié qui a travaillé une période de référence complète, cette durée correspond à 30 jours ouvrables (soit 5 semaines).

Pour un salarié qui n'a pas travaillé pendant 1 période de référence complète, les congés sont calculés proportionnellement au nombre de mois effectués. Si le résultat du calcul n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier supérieur.

Pour un salarié en arrêt de travail en raison d'un accident du travail ou d'une maladie d'origine professionnelle pendant une période de référence complète, cette durée correspond à 30 jours ouvrables (soit 5 semaines).

Exemple

Un salarié qui a travaillé 7 mois, du 1^{er} novembre au 31 mai, a droit à 18 jours de congés ($2,5 \times 7 = 17,5$ arrondis à 18 jours).

Le nombre de jours de congés payés peut être augmenté selon que le salarié ait des enfants à charge ou non et l'âge du salarié.

Le salarié de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficie de **2 jours de congés payés supplémentaires** par enfant à charge vivant au foyer.

Si le congé principal **ne dépasse pas 6 jours**, le congé supplémentaire par enfant à charge est **réduit à 1 jour**.

Exemple

Un salarié ayant 2 enfants à charge et ayant acquis 5 jours de congés payés peut prendre 7 jours (5 jours + 2 jours de congés supplémentaires).

Si le salarié a des enfants vivant chez lui et à sa charge (c'est-à-dire âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours ou en situation de handicap), il peut bénéficier de 2 jours supplémentaires par enfant.

Le total des congés (congés annuels et supplémentaires cumulés) ne peut pas dépasser 30 jours ouvrables.

Exemple

Un salarié qui a travaillé 7 mois, du 1^{er} novembre au 31 mai, a droit à 18 jours de congés ($2,5 \times 7 = 17,5$ arrondis à 18 jours).

Un salarié ayant un enfant à charge et ayant acquis 12 jours de congés peut prendre 14 jours de congés (12 jours + 2 jours de congés supplémentaires).

Le salarié en arrêt de travail d'origine non professionnelle bénéficie des droits à congés payés au titre de l'arrêt maladie, dans la limite de 2 jours ouvrables par mois (soit 24 jours ouvrables sur la totalité de la période de référence).

Fixation des dates des congés payés

La date de départ en congés est fixée par l'employeur. Elle peut également être fixée d'un commun accord entre les parties.

L'employeur doit informer le salarié au moins 2 mois à l'avance.

Ce délai doit être précisé dans le contrat de travail pour permettre au salarié d'organiser ses vacances.

Le salarié doit bénéficier d'un congé de 2 semaines continues (ou 12 jours ouvrables consécutifs) au cours de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, sauf accord entre les parties.

Lorsque les droits acquis sont inférieurs à 12 jours ouvrables, les congés doivent être pris en totalité et en continu.

Pour un contrat de travail en garde partagée, la date des congés payés est fixée par les particuliers employeurs d'un commun accord.

Fractionnement et jours supplémentaires pour fractionnement des congés payés

Les congés sont pris de façon continue ou non.

Le particulier employeur peut fractionner le congé principal avec l'accord du salarié.

Le salarié a droit à des jours supplémentaires s'il prend ces congés en dehors de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre :

1 jour s'il prend entre 3 et 5 jours de congés

2 jours s'il prend 6 jours de congés ou plus.

Lorsque le salarié demande à fractionner ses congés payés, l'employeur peut accorder cette demande à condition que le salarié renonce par écrit à ces jours supplémentaires de congés.

La 5^e semaine peut être accolée à une période de 4 semaines (ou 24 jours ouvrables) si les parties sont d'accord.

La 5^e semaine ne donne pas droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

Décompte des congés payés

Le 1^{er} jour de congés payés est le 1^{er} jour ouvrable où le salarié aurait du normalement travailler. Ensuite, l'employeur décompte chaque jour ouvrable jusqu'à la veille de la reprise du travail.

Exemple

Un salarié demande à bénéficier d'une semaine de congés payés. Il ne travaille pas le lundi, le mercredi et le samedi. Le dimanche est son jour de repos hebdomadaire.

Le 1^{er} jour de congé payés est le mardi (1^{er} jour ouvrable où le salarié aurait du travailler). L'employeur décompte ensuite les congés du mardi au lundi suivant, soit **6 jours** ouvrables.

À noter

Si le salarié est en arrêt de travail avant ou pendant les congés payés, les jours de congés payés qui coïncident avec la période de l'arrêt de travail ne sont pas décomptés.

Le salarié du particulier employeur a-t-il droit à des congés sans solde ?

Oui, un congé pour convenance personnelle, non rémunéré, peut être accordé à la demande du salarié.

Le salarié n'a pas l'obligation de justifier sa demande.

L'employeur qui refuse le congé n'a pas l'obligation de justifier son refus.

Ce congé n'entre pas en compte pour le calcul de la durée des congés payés annuels.

Le salarié du particulier employeur a-t-il droit à des congés liés à l'arrivée d'un enfant ?

Le salarié employé par un particulier employeur a droit aux mêmes congés et autorisations d'absences que tout autre salarié :

Autorisation d'absence rémunérée pour le suivi de sa grossesse ou d'une assistance médicale à la procréation

Congé maternité

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Congé d'adoption

Congé de 3 jours pour naissance ou adoption

Congé parental à temps plein ou à temps partiel.

À savoir

En cas de naissance ou d'adoption, l'employeur doit accorder au salarié 1 jour ouvrable supplémentaire non payé si celui-ci est obligé de se déplacer à plus de 600 km aller-retour. Pour bénéficier de ce jour supplémentaire, le salarié **doit en faire la demande** à son employeur.

Le salarié du particulier employeur a-t-il droit à des congés pour maladie, handicap ou dépendance d'un membre de la famille ?

Le salarié employé par un particulier employeur a droit aux mêmes congés que tout autre salarié :

Congé pour enfant malade

Congé de présence parentale

Congé de proche aidant

Congé de solidarité familiale

Survenue du handicap d'un enfant

À savoir

Lors de l'annonce de la survenue du handicap d'un enfant, l'employeur doit accorder au salarié 1 jour ouvrable supplémentaire non payé si celui-ci est obligé de se déplacer à plus de 600 km aller-retour. Pour bénéficier de ce jour supplémentaire, le salarié **doit en faire la demande** à son employeur.

Le salarié du particulier employeur a-t-il droit à des congés spécifiques ?

Le salarié employé par un particulier employeur a droit aux mêmes congés que tout autre salarié :

Mariage ou Pacs

Congé du salarié pour le mariage de son enfant

Congé sabbatique.

À savoir

Dans le cas où l'événement familial oblige le salarié à un déplacement de plus de 600 km aller-retour (mariage, Pacs), l'employeur doit accorder au salarié 1 jour ouvrable supplémentaire non payé. Pour bénéficier de ce jour supplémentaire, le salarié **doit en faire la demande** à son employeur.

Le salarié bénéficie également d'1 jour ouvrable de congé pour la conclusion d'un Pacs d'un enfant.

Le salarié peut aussi obtenir une autorisation d'absence en cas de décès d'un membre de sa famille.

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour avoir droit à ce congé.

La durée du congé varie selon le statut de la personne décédée par rapport au salarié.

Statut de la personne décédée	Durée du congé
Époux(se), partenaire de Pacs ou concubin	3 jours ouvrables
Père ou mère	3 jours ouvrables
Beau-père ou belle-mère (c'est-à-dire le père ou la mère de l'époux(se))	3 jours ouvrables
Frère ou sœur	3 jours ouvrables
Descendant en ligne directe (petit-enfant, arrière petit-enfant)	1 jour ouvrable
Ascendant en ligne directe (grand-parent, arrière grand-parent)	1 jour ouvrable
Autre membre de la famille	Pas de jour de congé. Toutefois, le contrat de travail peut prévoir un congé en cas de décès d'autres membres de la famille.

Le salarié prend son congé au moment de l'événement. Il peut aussi être pris dans les jours qui entourent l'événement avec l'accord de l'employeur. Le salarié est rémunéré durant ce congé.

Dans le cas où l'événement familial oblige le salarié à un déplacement de plus de 600 km aller-retour (mariage, Pacs), l'employeur doit accorder au salarié 1 jour ouvrable supplémentaire non payé. Pour bénéficier de ce jour supplémentaire, le salarié **doit en faire la demande** à son employeur.

Les journées d'absence sont comptées en jours ouvrables.

Une durée plus élevée peut être prévue par le contrat de travail.

Le salarié a droit à un congé de **12 jours** ouvrables ou d'une durée plus élevée si le contrat de travail le prévoit.

Le salarié a droit à un congé de **14 jours** ouvrables en cas de décès d'une des personnes suivantes :

Enfant âgé de moins de 25 ans

Enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent

Personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

Le salarié prend son congé au moment de l'événement. Il peut aussi être pris dans les jours qui entourent l'événement avec l'accord de l'employeur. Le salarié est rémunéré durant ce congé.

À savoir

Lorsque le salarié en fait la demande, l'employeur doit lui accorder 1 jour ouvrable supplémentaire non payé si celui-ci est obligé de se déplacer à plus de 600 km aller-retour.

Congé de deuil

En cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, le salarié a également droit à un congé supplémentaire, dit congé de deuil d'une durée de **8 jours** ouvrables.

Le congé de deuil s'applique également en cas de décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

Le congé de deuil peut être pris en 2 périodes. Chaque période est d'une durée d'au moins 1 jour.

Le salarié informe son employeur au plus tard 24 heures avant le début de chaque période de congé.

Le salarié doit prendre le congé de deuil dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

Le salarié du particulier employeur a-t-il droit à un congé pour la journée de défense et de citoyenneté ?

Oui, une autorisation d'absence est accordée au salarié âgé de 18 à 25 ans pour participer à cette journée.

Le salarié est rémunéré.

Cette journée est prise en compte pour le calcul des congés payés et de l'ancienneté.

Le salarié du particulier employeur a-t-il droit à un congé pour la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française ?

Oui, le salarié bénéficie, sur justificatif, d'un congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française.

La durée de ce congé est fixée à une demi-journée. Il est obligatoirement pris lors de la tenue de la cérémonie.

Le salarié dont l'époux (se) est la personne concernée par la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française bénéficie également de ce droit.

À noter

La durée de ce congé est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Où s'adresser en cas de litige entre le particulier employeur et le salarié ?

Les litiges relèvent de la compétence du conseil de prud'hommes du lieu de domicile du particulier employeur.

Où s'adresser ?

Conseil de prud'hommes

Particulier employeur : aide à domicile (services à la personne)

Questions – Réponses

- Un salarié peut-il acquérir des congés payés pendant un arrêt maladie ?
- Quelles sont les activités de services à la personne et comment y recourir ?
- Un salarié du particulier employeur ou une assistante maternelle bénéficient-ils d'un suivi médical ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Particulier employeur : aide à domicile (services à la personne)

Pour en savoir plus

- Site officiel du particulier employeur et du salarié
Source : Urssaf Caisse nationale (ex-Acoss)
- Site des services à la personne
Source : Ministère chargé des finances

Comment faire si...

J'ai besoin de faire garder mes enfants

Textes de référence

- Code du travail : articles L7221-1 à L7221-2
Dispositions du code du travail applicables au salarié employé de maison (article L7221-2)
- Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021
Article 48 et suivants



Ville de

Palavas-les-Flots

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00