

Les absences du salarié du particulier employeur

Quels impacts sur sa rémunération ?

Tout au long de la relation de travail, le salarié du particulier employeur **sera amené à prendre des congés** et à **être absent pour différents motifs** : prise de congés ou congés pour événements familiaux (mariage, décès, etc.), jours fériés, maladie, maternité, accident du travail, ...

Attention ! Toute absence du salarié du particulier employeur doit être **autorisée** par ce dernier ou être **justifiée** auprès de lui.

Si elle ne l'est pas, dans les délais impartis, l'absence **peut être considérée comme une faute**.

Certains motifs d'absences prévus par la Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ([IDCC 3239](#)) **ne donnent pas lieu à une perte de salaire et doivent être rémunérés et déclarés**. D'autres absences engendrent **une absence de rémunération**.

→ Les absences rémunérées

Les absences pour congés payés, jours fériés, événements familiaux ou enfants à charge **donnent droit au maintien de la rémunération** du salarié du particulier employeur.

Elles sont **assimilées à du temps de travail effectif** pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Toute absence doit être **justifiée et à défaut peut être considérée comme fautive**.

▶ Congés payés

Le salarié du particulier employeur acquiert des congés payés, dès le premier jour travaillé, conformément aux dispositions légales et réglementaires de droit commun.

A l'exception de la première et de la dernière année de travail, **le droit à congés payés acquis s'apprécie sur une période de référence complète**, obligatoirement comprise **entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours**.

Au cours de la première année de travail, la période de référence pour l'acquisition des congés payés est comprise entre la date d'effet de l'embauche et le 31 mai qui suit.

Au cours de la dernière année de travail, la période de référence pour l'acquisition des congés payés est comprise entre le 1er juin qui précède la date de fin du contrat de travail et cette dernière.

Tous les salariés acquièrent le même droit à congés payés qui s'apprécie pour un même contrat de travail, quelle que soit la durée de travail hebdomadaire du salarié et la répartition de son temps de travail sur la semaine.

Le salarié du particulier employeur acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés à l'issue de chaque mois de travail ou de chaque période équivalente.

*Pour une période de référence complète, le salarié acquiert **30 jours ouvrables, soit 5 semaines de congés payés.***

Le droit à congés payés est calculé prorata en cas d'embauche, de départ ou d'absence non assimilée à du temps de travail effectif constaté au cours de la période de référence.

Si le droit à congés payés calculé en application des dispositions qui précèdent est un nombre décimal, il est arrondi à l'entier supérieur.

Les modalités de prises et de rémunération des congés sont prévues aux articles [48](#) et suivants de la Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Les dates des congés peuvent être fixées entre les deux parties d'un commun accord ou contractuellement.

Sinon c'est le particulier employeur qui peut également imposer au salarié des dates de congés payés, à condition de respecter un délai de prévenance de 2 mois minimum.

Lorsque le salarié est engagé auprès d'un ou de plusieurs autres employeurs, il lui revient de les informer des dates de congés qui doivent être communes à tous ses employeurs.

Bon à Savoir!

Depuis le 24 avril 2024, en cas d'arrêt maladie ou d'accident d'origine non professionnelle, le salarié du particulier employeur acquiert 2 jours ouvrables de congés payés par mois d'arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel, dans la limite de 24 jours par an.

► Absences pour jours fériés

Les jours fériés peuvent être chômés ou travaillés.

Si le particulier employeur souhaite que le salarié travaille un jour férié, il doit, en accord avec ce dernier, le mentionner au contrat de travail.

Le **paiement des jours fériés dépend de leur nature** et si le salarié du particulier employeur doit normalement travailler durant ces jours-là ou non.

Pour en savoir plus consulter notre fiche pratique “ **Les règles applicables aux jours fériés_ contrat de travail du salarié du particulier employeur** ” en la téléchargeant [ICI](#)

► **Congés pour événements familiaux**

(Article [48.1.3.1](#) de la convention collective)

Le salarié bénéficiera, **sur justification**, à l’occasion de certains événements, **d’une autorisation d’absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes sans condition d’ancienneté**:

| Motif de l'absence | Congé accordé |
|---|---|
| Mariage ou PACS du salarié | 4 jours ouvrables |
| Mariage ou PACS d'un enfant | 1 jour ouvrable |
| Naissance ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption | 3 jours ouvrables |
| Décès d'un enfant | 12 jours ouvrables, ou 14 jours dans les cas suivants : - Décès d'un enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent ; - Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ; - Décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié |
| Décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur | 3 jours ouvrables |
| Annnonce de la survenue d'un handicap chez un enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant | 5 jours ouvrables |
| Décès d'un descendant en ligne directe (petit-enfant, arrière petit-enfant), autre que l'enfant pour lequel des dispositions sont déjà prévues | 1 jour ouvrable |
| Décès d'un ascendant en ligne directe (grand-parent, arrière grand-parent) | 1 jour ouvrable |

► **Congé complémentaire de deuil**

(Article [48.1.3.1.2](#) de la convention collective)

Congé de huit (8) jours ouvrables en cas de décès :

- D'un enfant âgé de moins de 25 ans ;
- D'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

Le congé est à prendre dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant. Il peut être fractionné en deux périodes. Chaque période de congé est d'une durée d'au moins une journée. Le salarié informe le particulier employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque période de congé. Il se cumule avec le congé pour décès d'un enfant précité.

Pour en savoir plus consulter notre fiche pratique "Congés pour événements familiaux - Salarié d'un particulier employeur" en la téléchargeant [ICI](#)

Ces congés exceptionnels sont **pris au moment de l'événement ou**, en accord avec le particulier employeur, dans les **jours qui l'entourent**.

La prise de ces congés **n'est possible que sur présentation d'un justificatif**.

Le particulier employeur **doit déclarer les heures non effectuées pour la période concernée et rémunérer le salarié**.

► **Les congés pour la journée de défense et citoyenneté**

([Article 48.1.3.2](#) de la convention collective)

Une autorisation d'absence du jour est accordée à tout jeune de 18 à 25 ans dans le but exclusif de participer à la journée de la défense et de la citoyenneté

► **Congé payés supplémentaires pour enfant(s) à charge**

(Article [48-1-3-3](#) de la convention collective)

Des congés pour enfant(s) à charge sont **accordés au salarié dans les conditions suivantes** :

- **Le salarié est âgé de 21 ans et plus au 30 avril de l'année précédente** : il bénéficie de 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires par enfant à charge, dans la limite de 30 jours ouvrables de congés (congés annuels et supplémentaires cumulés) ;
- **Le salarié est âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente** : il bénéficie de 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires par enfant à charge, sans que la limite de 30 jours ouvrables ne s'applique. Si le congé acquis ne dépasse pas 6 jours ouvrables, le congé supplémentaire est réduit à un 1 jour ouvrable de congé payé supplémentaire par enfant à charge.

à noter! Le droit aux jours de congés pour enfant(s) à charge est évalué au 30 avril de chaque année.

À cette date, si les enfants dont le salarié a la charge ont moins de 15 ans, un droit aux congés pour enfant(s) à charge est ouvert. Au 31 mai, à l'issue de la période de référence, les jours sont définitivement acquis.

Les **jours de congés acquis pour enfant(s) à charge** doivent :

- Être pris ;
- **Faire l'objet d'une rémunération au même titre que les congés payés "classiques" en cours de contrat ;**
- **Faire l'objet d'une rémunération au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés, s'ils n'ont pas été rémunérés en fin de contrat.**

► **Congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française**

(Article 48-1-3-4 de la convention collective)

D'une durée d'une demi-journée, ce congé est obligatoirement positionné à la date de la tenue de la cérémonie.

Bénéficie de ce droit, dans les mêmes conditions, le salarié dont le conjoint est la personne concernée.

► **Autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires de suivi d'une grossesse**

(Article 48.1.2.2 de la Convention collective)

Les absences pendant les heures de travail afin de se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par la loi, dans le cadre du suivi de sa grossesse, sont rémunérées et assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

La salariée informe le particulier employeur de son état de grossesse et lui fournit un certificat médical attestant, suivant le cas, de :

- Son état de grossesse et de la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci ;
- S'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique rendant nécessaire une augmentation de la période de suspension de son contrat de travail.

Ce certificat peut être remis au particulier employeur contre décharge ou lui être envoyé par lettre recommandée avec accusé de réception

➔ **Les absences non rémunérées**

► **Congés de maternité**

(Articles 48-1-2 et suivants de la convention collective)

Le congé de maternité, d'une **durée minimale de 6 semaines avant la date** présumée de l'accouchement et de **dix semaines après**, varie en fonction du rang de naissance de l'enfant et

du nombre de naissances simultanées prévues (cf articles L 1225-17 et suivants du Code du travail).

Il suspend le contrat de travail durant toute sa durée. Cette période est cependant prise en compte pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

A son retour, la salariée doit bénéficier d'une visite médicale de reprise auprès de la médecine du travail et d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications, d'emploi et de besoins en formation.

► **Congés d'adoption**

(Article 48-1-2-4 de la convention collective)

Ce congé peut se cumuler avec le congé pour évènement familial lié à l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours ouvrables – cf - Congés pour évènements familiaux).

La durée de ce congé est de 16 semaines au plus (portée à 18 semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge et 22 semaines en cas d'adoptions multiples ; article L. 1225-37 du Code du travail).

Avant son départ en congé, le salarié doit informer, dans les meilleurs délais, le particulier employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail, par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres contre décharge.

Pendant la durée du congé d'adoption, le contrat de travail est suspendu. Cette suspension du contrat est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

A son retour de congé d'adoption, le salarié du particulier employeur doit bénéficier d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications, d'emploi et de besoins en formation.

► **Congé parental d'éducation**

(Article 48-1-2-5 de la convention collective)

Le congé parental d'éducation peut être pris à l'occasion de la naissance d'un enfant ou de l'adoption d'un enfant de moins de seize ans. Sous réserve d'une ancienneté d'au moins un an dans le secteur de l'emploi à domicile.

Il peut être pris, au choix du salarié du particulier employeur, sous la forme d'un congé parental total ou par la réduction de sa durée de travail. Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus. Ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant.

En cas de naissances multiples, le congé parental d'éducation peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants.

Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire des enfants.

En cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental et la période d'activité à temps partiel ne peuvent excéder une année à compter de l'arrivée au foyer (article L. 1225-48 du Code du travail)

Il revient au salarié d'effectuer les démarches auprès des différents organismes sociaux pour obtenir l'éventuelle indemnisation de son congé parental.

Lorsque le congé débute immédiatement après le congé maternité ou d'adoption, le salarié doit informer par tout moyen le particulier employeur un mois avant le terme de ce dernier. Lorsqu'il ne suit pas immédiatement le congé maternité ou d'adoption, l'information doit être communiquée au moins deux mois avant le début de ce congé, par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres contre décharge.

Le congé parental à temps plein n'est pas assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés mais il est pris en compte pour moitié pour la détermination de l'ancienneté.

A son retour, le salarié du particulier employeur doit bénéficier d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications, d'emploi et de besoins en formation.

► **Congé pour convenance personnelle**

(Article 48-2-1 de la convention collective)

*Le salarié du particulier employeur peut bénéficier de **congé pour convenance personnelle**, sous réserve du respect des conditions cumulatives suivantes :*

- **Recueillir l'accord écrit au préalable** du particulier employeur ;
- **Respecter un délai de prévenance** nécessaire au particulier employeur pour procéder, le cas échéant, à son remplacement.

*Le salarié **n'est pas tenu de motiver sa demande** de congé pour convenance personnelle.*

*Le particulier employeur **n'est pas tenu de motiver son refus d'accorder ledit congé.***

A défaut d'avoir obtenu l'accord du particulier employeur, l'absence du salarié à son poste de travail peut être assimilée à une absence injustifiée.

*Le congé pour convenance personnelle **suspend provisoirement le contrat de travail.***

Ce congé n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. Il **n'ouvre pas droit à rémunération** et n'est pas pris en compte dans le calcul du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté

► **Congés pour enfant malade**

(Article 48-2-2 de la convention collective)

Les congés pour enfant malade peuvent être octroyés au salarié si l'un de ses enfants **de moins seize ans**, dont il a la charge, est malade ou est accidenté.

Il doit prévenir son employeur par tout moyen, dès que possible, et **lui adresser le certificat médical dans un délai de 48 heures**, sauf cas de circonstances exceptionnelles.

À défaut, l'absence du salarié peut être assimilée à une absence injustifiée.

La durée de ce congé est de **3 jours ouvrables par année civile**.

Cette durée est **portée à 5 jours ouvrables** si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans.

Attention ! Le congé pour enfant malade ne constitue pas un congé pour évènement familial.

Il n'est pas assimilé à du temps de travail effectif. Il **n'ouvre pas droit à rémunération** et n'est pas pris en compte dans le calcul du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

► **Congés de présence parentale**

(Article 48-2-3 et articles L1225-62 et suivants du Code du travail)

Congé de droit lorsque l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Les conditions d'octroi et la durée de ce congé sont prévues par les **dispositions légales et règlementaires de droit commun**.

Sa durée maximale **est de 317 jours ouvrés qui peuvent être, avec l'accord de son employeur, fractionnés ou transformés en période d'activité à temps partiel**. Ce congé est renouvelable après prescription médicale pendant une période maximale de trois ans pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap. En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée.

Le salarié informe l'employeur de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale au moins quinze jours avant le début du congé par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé de sa volonté de bénéficier de ce congé. Il joint un certificat médical.

Chaque fois qu'il souhaite prendre une demi-journée, un jour ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins quarante-huit heures à l'avance. En cas de dégradation soudaine

de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence sans délai du salarié, ce dernier peut bénéficier de ce congé immédiatement.

Ce **congé particulier n'est pas rémunéré**, et n'est pas assimilé à de la présence effective pour la détermination du droit à congés payés. En revanche, il **est pris en compte pour la détermination du droit au titre de l'ancienneté**.

La **période de congé de présence parentale est assortie, au profit du salarié, d'une période de protection spécifique** déterminée par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

À son retour de congé pour présence parentale, le salarié doit être réintégré dans l'emploi précédemment occupé.

► **Congés de solidarité familiale**

(Article [48-2-4](#) modifié par l'avenant n°4 du 16 octobre 2023 et L3142-6 et suivants du Code du travail)

Permet au salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour assister un proche (ascendant, descendant, frère, sœur ou personne partageant le même domicile que le salarié) en fin de vie (pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable). Ce droit bénéficie, dans les mêmes conditions, au salarié ayant été désigné comme personne de confiance, au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique.

La durée du congé est de trois mois, renouvelable une fois, pris soit en continu soit, avec l'accord de l'employeur, de manière fractionnée ou à temps partiel. Cette période est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté mais pas pour le droit à congés payés.

Modalités d'information : par tout moyen conférant date certaine, au moins quinze jours avant la date de son départ en congé et, le cas échéant, de sa demande de fractionnement ou de transformation en temps partiel du contrat de travail.

Conditions de bénéfice : fourniture d'un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, attestant que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Situation du salarié pendant le congé : la période **n'est pas rémunérée** mais le salarié **peut demander le bénéfice de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP)** dans les conditions fixées par les articles [L168-1](#) et suivants du code de la sécurité sociale.

A l'issue du congé le salarié bénéficie de **l'entretien professionnel** dans les conditions prévues à [l'annexe n° 2 - article 13](#) de la convention collective.

► **Congé de proche aidant**

(Article [48-2-5](#) introduit par l'avenant n° 4 du 16 octobre 2023 et articles [L3142-16](#) et suivants du code du travail)

Permet au salarié de **cesser provisoirement son activité professionnelle** pour aider une personne handicapée ou en perte d'autonomie avec :

- Son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Un ascendant ou un descendant ; un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- Un collatéral jusqu'au quatrième degré un ascendant,
- Un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La personne aidée doit résider en France de manière stable et régulière.

La durée du congé **ne peut excéder**, renouvellement compris, **un an pour l'ensemble de la carrière**.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer dans les cas suivants :

- 1° Décès de la personne aidée ;
- 2° Admission dans un établissement de la personne aidée ;
- 3° Diminution importante des ressources du salarié ;
- 4° Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- 5° Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Conditions de départ : information de l'employeur par tout moyen conférant date certaine, au moins un mois avant la date de début du congé et, le cas échéant, de la demande de fractionnement ou de transformation à temps partiel accompagnée du certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, attestant que cette personne est handicapée ou en perte d'autonomie

Situation du salarié pendant le congé : la période n'est pas rémunérée mais le salarié peut demander le bénéfice de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie ([AJAP](#)) dans les conditions fixées par les articles [L168-1](#) et suivants du code de la sécurité sociale.

A l'issue du congé le salarié bénéficie de l'entretien professionnel dans les conditions prévues à [l'annexe n° 2 - article 13](#) de la convention collective.

► **Maladie et accident**

(Article [49](#) et [annexe 3](#) de la convention collective)

✚ **En cas d'arrêt maladie du salarié**

Lorsque le salarié du particulier employeur est malade, il doit transmettre à ce dernier **un arrêt de travail dans les 48 heures** et transmettre **son arrêt de travail à la CPAM**, accompagnée d'une attestation sur l'honneur rédigée sur papier libre **indiquant** :

- Le nombre d'employeurs au moment de l'arrêt de travail ;
- La date du dernier jour travaillé ;
- La confirmation de cessation de son activité auprès de ses différents employeurs

Un formulaire d'attestation sur l'honneur a été créé :
<https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/AttestationCesu.pdf>

Attention ! L'absence d'autorisation ou de justification dans les délais impartis peut être considéré comme fautif.

Il doit également **transmettre ses bulletins de salaire sur les 3 derniers mois ou sur les 12 écoulés en cas d'arrêt de travail supérieur à 6 mois**, et ce, pour l'ensemble de ses employeurs.

Les règles d'indemnisation du salarié, dont le contrat de travail est suspendu en raison de son état de santé, sont prévues à l'annexe n° 3 de la convention collective.

L'IRCEM Prévoyance est automatiquement informée de l'arrêt maladie du salarié du particulier employeur et **peut ainsi compléter l'indemnisation** versée par la Sécurité Sociale, à compter du 8e jour soit **après 7 jours de carence**.

Pour en savoir plus : [Contacter le Groupe IRCEM](#), protection sociale des emplois de la famille à domicile.

Si des congés payés sont prévus pendant l'arrêt maladie, ces jours seront posés à un autre moment. **En aucun cas les congés payés ne peuvent être décomptés du fait de sa maladie.**

Dans le cas d'un arrêt consécutif à une affection de longue durée (ALD), le salarié du particulier employeur bénéficie, à son retour, d'un entretien professionnel

✚ **En cas d'accident de travail du salarié**

Si le salarié du particulier employeur est victime d'un accident de travail, **il doit immédiatement informer ce dernier, ou chez qui est survenu cet accident quand il a plusieurs employeurs.**

à noter!

Le salarié doit prévenir l'employeur même s'il n'était pas au domicile, du moment que c'était dans le cadre de son travail.

Le particulier employeur, quant à lui, doit effectuer les démarches suivantes :

- Déclarer l'accident à la CPAM du salarié ;
- Remplir une attestation de salaire, disponible sur ameli.fr ;
- Fournir à son salarié une feuille d'accident du travail (imprimé S6201, CERFA n°11383*02) disponible sur www.ameli.fr et la remettre directement au salarié.

Le salarié perçoit une indemnisation versée par la Sécurité Sociale et l'IRCEM Prévoyance **dès le 1er jour de l'accident, sous certaines conditions.**

Les **heures de travail effectuées avant l'accident** sont rémunérées par le particulier employeur.

✚ En cas d'accident de trajet du salarié :

Si un accident survient alors que le salarié du particulier employeur **est sur le chemin aller-retour entre son domicile et celui de son employeur**, ce dernier doit effectuer les mêmes démarches administratives que dans le cadre d'un accident du travail.

De la même manière, **aucun délai de carence ne sera appliqué** par la Sécurité sociale et l'IRCEM Prévoyance.

Liens utiles

[Télécharger l'attestation sur l'honneur pour le paiement des indemnités journalières](#)

[Les démarches en cas d'arrêt maladie du salarié en activité de service à la personne déclaré au Cesu](#)

[Contactez le Groupe IRCEM, protection sociale des emplois de la famille à domicile](#)

Un particulier employeur peut-il licencier le salarié fréquemment absent ?

La loi interdit formellement le **licenciement d'un salarié** en raison de son état de santé ([article L1132-1](#) du Code du travail) : un tel licenciement serait tout simplement une discrimination, ce qui le rendrait "nul".

Cependant, il existe deux situations pour lesquelles **la maladie du salarié peut justifier, de façon indirecte, son licenciement :**

- Lorsque le médecin du travail **émet un avis d'inaptitude** et que le reclassement du salarié est impossible (Ce qui est le cas pour le particulier employeur)
- Lorsque l'absence prolongée ou les **absences répétées d'un salarié perturbent le fonctionnement de la vie familiale du particulier employeur**, ce dernier peut le

licencier *sans avoir à prouver la nécessité du remplacement définitif du salarié* ([Cass soc, 16 septembre 2015, n°14-11.990](#)).

Exemple : Madame XXX est assistante de vie de M. Y. Elle est fréquemment absente alors qu'il ne peut pas rester tout seul, sans aide, chez lui. Ses absences nécessitent donc un remplacement, et **peuvent conduire à un licenciement**.

→ Conséquences des absences non rémunérées sur le salaire

Article 152 - Déduction des périodes d'absence

Pour les absences qui ne donnent pas lieu à maintien de la rémunération, le particulier employeur procède à une déduction d'absence pour déterminer la rémunération résiduelle à verser.

Lorsqu'il y a eu des périodes d'absence du salarié au cours du mois concerné, le particulier employeur applique la formule des "heures réelles" et le salaire à verser le mois considéré est calculé de la façon suivante :

$$\text{Salaire mensualisé} \times \text{nombre d'heures réellement effectuées dans le mois} \div \text{nombre d'heures qui auraient dû être réellement travaillées dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent}$$

Pour déterminer le nombre d'heures qui auraient dû être réellement travaillées dans le mois considéré, il convient de se référer aux dispositions du contrat de travail ou au planning mensuel.

En cas de durée de travail irrégulière telle que définie à l'article [132](#) de la convention collective, le particulier employeur ne comptabilise pas les heures non effectuées et prévues au planning pour calculer le salaire mensuel du salarié.

→ Absences imposées par l'employeur

Les absences prévues au contrat

Des absences peuvent être prévues précisément au contrat. Dans ce cas, ces jours-là ne sont ni travaillés ni rémunérés.

Les absences non prévues au contrat

Les journées d'absence imposées par le particulier employeur et non prévues au contrat de travail doivent être rémunérées.

Pour en savoir plus consulter notre fiche pratique "Les absences du particulier employeur" en la téléchargeant [ICI](#)



01 48 18 88 54
fessad@unsa.org
21 rue Jules Ferry – 93170 BAGNOLET
<https://unsa-fessad.org/> - <https://www.unsa-spe.org/>