

Les absences, congés et jours fériés



2015

LES ARRÊTS DE TRAVAIL

● *Pour maladie/accident du travail*

Le médecin prescrit un arrêt de travail au salarié et il cesse son activité.

Les formalités

Dans les 48 heures, le salarié doit envoyer à son employeur, le volet 3 du formulaire ou la photocopie s'il a plusieurs employeurs et les volets 1 et 2 à sa Cpm.

Sa Cpm lui demandera des photocopies de ses dernières attestations d'emploi (les 3 ou 12 dernières selon le nombre d'heures travaillées).

Les + Internet ! Les attestations d'emploi sont disponibles en ligne sur www.cesu.urssaf.fr au sein des espaces employeur et salarié.

L'indemnisation

En fonction de sa situation, le salarié peut bénéficier d'indemnités journalières de l'Assurance maladie.

EN SAVOIR PLUS : www.ameli.fr

L'indemnisation complémentaire versée par l'Ircem Prévoyance

L'accord de prévoyance des salariés du particulier employeur prévoit une possibilité de maintien de salaire en complément de l'indemnisation de la Sécurité sociale.

Pour connaître les conditions : www.ircem.com

ou Ircem Prévoyance - 261, avenue des Nations Unies
59672 Roubaix cedex 1

● *Pour maternité*

Le congé maternité est de 16 semaines minimum.

Pendant le congé maternité, le contrat de travail de la salariée est suspendu et son licenciement interdit. Elle doit réintégrer son emploi à son retour.

L'indemnisation

Si elle remplit les conditions, la salariée peut percevoir des indemnités journalières de Sécurité sociale.

EN SAVOIR PLUS : www.ameli.fr



LES CONGÉS PAYÉS

● *À partir de quand le salarié s'ouvre-t-il des droits à des congés ?*

Qu'il travaille à temps plein ou à temps partiel, le salarié qui a été présent entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours s'ouvre des droits à des congés payés.

● *Quelle est la durée des congés ?*

Elle est de 2,5 jours ouvrables (samedi inclus) par mois de présence au travail quel que soit l'horaire habituel. La durée maximum est de 30 jours ouvrables (12 mois x 2,5 jours) ou de 5 semaines de 6 jours.



Le fractionnement des congés payés peut, sous certaines conditions, donner lieu à des jours de congés supplémentaires.

● *Qui fixe les dates de congés ?*

Sauf accord entre l'employeur et le salarié, les dates de congés sont fixées par l'employeur au moins 2 mois à l'avance.

Les congés doivent être pris.

Sauf accord entre l'employeur et le salarié, un congé de 2 semaines consécutives (ou 12 jours ouvrables consécutifs) doit être accordé au salarié entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Le solde éventuel (dans la limite de 2 semaines) peut être pris en dehors de cette période. Dans ce cas, 1 ou 2 jours de congés supplémentaires pour fractionnement peuvent être accordés.

La cinquième semaine (dans la limite des droits acquis) peut-être accolée aux autres dates de congés si les parties en sont d'accord.

→ **Pour plus d'informations**, voir la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

La prise des congés payés

Lorsque le salarié pose des congés payés, on décompte le nombre de jours ouvrables (jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés chômés) compris entre le premier jour ouvrable où le salarié aurait normalement dû travailler et le dernier jour ouvrable qui précède la reprise du travail.

Exemple

Un employeur emploie un salarié 8 heures par semaine à raison de 4 heures le lundi et le mardi.

→ Cas n°1

Le salarié pose la dernière semaine du mois en congés (soit 1 lundi et 1 mardi). Dans ce cas 6 jours sont décomptés du droit à congés du salarié.

→ Cas n°2

Le salarié pose le premier lundi et le dernier lundi du mois en congés. Dans ce cas 2 jours sont décomptés du droit à congés du salarié.

La rémunération des congés payés

Avec le Cesu, le salaire horaire net est majoré de 10 % au titre des congés payés. Il n'y a donc pas lieu de les rémunérer au moment où ils sont pris.

Au 1^{er} juin 2015, il est possible de verser l'indemnité de congés payés à son salarié au moment de la prise effective des congés. Cette option n'est ouverte que pour les contrats supérieurs à 32 heures de travail mensuel. Elle est uniquement accessible aux employeurs qui déclarent en ligne (formulaire de déclaration détaillée). Dans ce cas, la déclaration doit comporter le nombre de jours de congés payés du salarié ainsi que le nombre d'heures correspondant. Le salaire horaire net n'est pas majoré de 10 %.

LES JOURS FÉRIÉS

Quels sont les jours fériés*?

1 ^{er} SEMESTRE					
1 ^{er} janvier	Lundi de Pâques	1 ^{er} mai	8 mai	Jeudi de l'Ascension	Lundi de Pentecôte
2 ^e SEMESTRE					
14 juillet	15 août	1 ^{er} novembre	11 novembre	25 décembre	

*En France, les jours fériés sont légalement définis par le code du travail, article L3133-1

La commémoration de l'abolition de l'esclavage donne lieu à un jour férié dans les départements d'Outre-mer.

Cette commémoration a lieu : le 22 mai en Martinique, le 27 mai en Guadeloupe, le 10 juin en Guyane et le 20 décembre à la Réunion.

● *Le cas particulier du 1^{er} mai*

À l'exception du 1^{er} mai, les jours fériés ne sont pas obligatoirement chômés et payés.

● *Les autres jours fériés*

Si le jour férié tombe un jour habituellement travaillé et que vous demandez à votre salarié de ne pas venir travailler, vous devez le rémunérer au taux normal s'il remplit certaines conditions d'ancienneté et de travail (cf. article 18 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur).

→ **Pour plus d'informations**, consultez la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 3180) sur : www.legifrance.gouv.fr

BON À SAVOIR



Toute absence doit être justifiée par le salarié.

Une absence injustifiée n'équivaut pas à une démission qui doit être exprimée clairement par écrit.

DÉCLAREZ VOTRE SALARIÉ



PAR INTERNET !

Plus rapide et plus sûr, votre compte employeur Cesu en ligne vous permet de gérer votre dossier en temps réel :

- établissez vos déclarations par Internet ;
- consultez, modifiez ou supprimez vos déclarations si nécessaire ;
- modifiez votre compte bancaire, vos adresses électronique et postale, votre mot de passe ou les options de votre compte employeur ;
- accédez à un simulateur pour calculer le montant des cotisations pour l'emploi à domicile.

Inscrivez-vous sur www.cesu.urssaf.fr

QUI CONTACTER ?

pour les questions relatives...

Aux arrêts de travail

→ Pour la maladie, la maternité, les accidents du travail

La Cnam dont dépend le salarié : www.ameli.fr

→ Pour les indemnités complémentaires de maladie

L'Ircem Prévoyance : www.ircem.com

Tél. : 0980 980 990 (appel non surtaxé)

Au contrat de travail, à la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur

→ La Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation et de l'emploi) dont vous dépendez :

www.direccte.gouv.fr ou www.travail-emploi.gouv.fr

Pour les employeurs

→ La Fepem (Fédération des particuliers employeurs de

France) www.fepem.fr - Tél. : 0 825 07 64 64

(0,15 € TTC/min)



Le Portail Officiel
du Particulier Employeur
et du Salarié

Vous souhaitez plus d'informations ?

net-particulier.fr le portail officiel de l'emploi entre particuliers vous accompagne à chaque étape de la relation de travail, des démarches préalables à l'embauche jusqu'à la fin du contrat de travail. Vous accédez directement à l'information qui vous concerne et qui répond précisément à vos besoins. Pour des informations plus approfondies, vous serez orienté vers les sites spécialisés référents dans le secteur de l'emploi entre particuliers.

De très nombreux employeurs et salariés s'y connectent chaque jour, testez-le à votre tour !

Centre national Cesu

63 rue de la Montat - 42961 Saint-Etienne cedex 9

Tél. 0 820 00 23 78 (0,12 € TTC/min)

contact : cncesu@urssaf.fr

