

Les absences de l'employeur Procédure

Lorsque le particulier employeur est absent de son domicile et qu'il n'a pas besoin des services de son salarié, les conditions de travail et de rémunération de son salarié sont modifiées. Quel est le rôle du service mandataire dans cette situation ?

Comment aider le particulier employeur à gérer ses absences ?

1. Informer le particulier employeur des conséquences que son absence peut avoir sur les conditions de travail et de rémunération de son salarié

Le particulier employeur doit être informé des options possibles pour gérer ses absences et des conséquences qu'elles peuvent avoir pour son salarié et pour lui.

2. Aider le particulier employeur à définir ses périodes d'absence

Le service questionne le particulier employeur pour identifier les périodes où il a prévu de s'absenter de son domicile et durant lesquelles il n'a pas besoin des services de son salarié.

3. Accompagner le particulier employeur dans la rédaction du contrat de travail

Les périodes d'absence de l'employeur identifiées et les modalités de rémunération doivent être précisées dans le contrat de travail.

4. Calculer la rémunération du salarié selon les dispositions d'absence de l'employeur prévues au contrat de travail

Le service calcule la rémunération du salarié en tenant compte des dispositions prévues dans le contrat de travail. Par souci de transparence, il est conseillé de préciser dans le bulletin de salaire les dates d'absence de l'employeur et le montant de la rémunération non perçue par le salarié.

Si l'absence n'a pas été prévue dans le contrat de travail, il est recommandé de préciser dans le bulletin de salaire les dates d'absence de l'employeur et le montant de la rémunération correspondant à cette période : cela permet de prouver que le salaire a bien été maintenu.

5. Le cas échéant, conseiller le particulier employeur sur la procédure de licenciement

Si l'absence perdure et que l'employeur a un motif réel et sérieux de ne pas maintenir son salarié à son poste de travail, le service doit informer le particulier employeur de la possibilité d'initier une procédure de licenciement.