

La durée de travail Procédure
--

La durée de travail des salariés du particulier employeur est soumise aux dispositions de la convention collective, et non à celles prévues par le Code du travail. Le service doit aider le particulier employeur à définir les temps de travail et de repos de son salarié en respectant les spécificités que prévoit la convention collective.

Comment accompagner le particulier employeur dans la mise en œuvre des spécificités de la durée du travail ?

1. Aider le particulier employeur à définir la durée de travail hebdomadaire de son salarié pour l'inscrire dans le contrat de travail

Le service aide le particulier employeur à définir les heures de travail que le salarié doit effectuer par semaine. Pour cela, il interroge le particulier employeur sur les temps où il a besoin de son salarié (jours et heures) et sur ce qu'il a éventuellement convenu avec le salarié lors du recrutement.

Le service doit également informer le particulier employeur sur les spécificités de la convention collective (par exemple, majoration des heures supplémentaires mais pas des heures complémentaires) afin de lui permettre de faire le meilleur choix au regard de ses besoins et de sa situation.

2. Aider le particulier employeur à définir les temps de repos de son salarié pour les préciser dans le contrat de travail

Comme pour la durée du travail hebdomadaire, le service doit aider le particulier employeur à préciser la période de repos hebdomadaires de son salarié, par exemple en l'interrogeant sur quels moments il n'a pas besoin de son salarié.

3. Aider le particulier employeur à définir le planning de travail de son salarié et gérer le décompte des heures de travail

Le service ne doit jamais établir lui-même les plannings de travail du salarié du particulier employeur pour éviter le risque d'une requalification d'employeur.

Son rôle est d'aider le particulier employeur à définir une organisation « réelle » du temps de travail qui tienne compte de la durée du travail hebdomadaire et des jours de repos inscrits dans le contrat de travail ainsi que des dispositions légales. Par exemple, le service peut proposer une relecture du planning afin de vérifier qu'il ne dépasse pas la durée maximale conventionnelle de travail ou que les temps de repos sont bien respectés.

Le décompte des heures de travail du salarié relève de la responsabilité du particulier employeur ; le service ne doit pas se substituer à lui. Le service peut mettre à disposition du particulier employeur des outils pour l'aider. L'exemple le plus courant est celui des feuilles de présence remises au particulier employeur et dans lesquelles il inscrit les temps de travail de son salarié. Cet outil permet au service de calculer la rémunération du salarié en tenant compte des spécificités de la durée du travail (majoration en cas de travail le jour de repos, majoration des heures supplémentaires...).