



La sélection d'une langue déclenchera automatiquement la traduction du contenu de la page.

Français ▼

Particulier employeur : congés du salarié employé à domicile

Vérfifié le 08 décembre 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

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.

Congés payés annuels

Durée

Cas général

Le salarié à temps plein ou partiel a droit à 2,5 **jours ouvrables** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17508>) de congés payés par mois de **travail effectif** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R32095>) chez le même employeur.

- Pour un salarié qui a effectué une année complète de travail, la durée des congés annuels est de **30 jours ouvrables** (soit **5 semaines**).
- Pour un salarié qui n'a pas travaillé pendant une année 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.

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).

Pour l'acquisition des congés payés, la **période de référence** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51495>) est fixée du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Salarié de moins de 21 ans avec enfant(s) à charge

Le salarié à temps plein ou partiel a droit à 2,5 **jours ouvrables** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17508>) de congés payés par mois de **travail effectif** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R32095>) chez le même employeur.

- Pour un salarié qui a effectué une année complète de travail, la durée des congés annuels est de **30 jours ouvrables** (soit **5 semaines**),
- Pour un salarié qui n'a pas travaillé pendant une année 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.

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 **30 jours de congés payés** peut prendre **34 jours de congés payés** (30 jours + 4 jours de congés supplémentaires).

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).

Pour l'acquisition des congés payés, la **période de référence** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51495>) est fixée du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Fixation des dates

Sauf accord entre les parties, la date de départ en congés est fixée par l'employeur. Il 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.

Fractionnement

Lorsque le droit à congés dépasse 2 semaines, le solde peut être pris pendant ou en dehors de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre, dans la limite de 12 jours ouvrables. Les congés sont pris de façon continue ou non.

Le particulier employeur peut fractionner les congés 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 :

- 2 jours s'il prend 6 jours de congés ou plus,
- 1 jour s'il prend entre 3 et 5 jours de congés.

Lorsque le salarié demande à fractionner ses congés payés, l'employeur peut accorder cette demande à condition que le salarié renonce 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.

Les litiges relèvent de la compétence du conseil de prud'hommes (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>) du lieu de domicile du particulier employeur.

Où s'adresser ?

Précisez votre ville ou votre code postal Le choix d'une commune dans la liste de suggestion déclenchera automatiquement une mise à jour du contenu

- Conseil de prud'hommes [↗ \(http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html\)](http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html)

Congés supplémentaires imposés par l'employeur

Prévus au contrat de travail

Le contrat de travail **précise le nombre de jours de congés supplémentaires ainsi que les périodes de prise** Dans ce cas, le salarié n'est pas rémunéré pendant ces congés supplémentaires.

Non prévus au contrat de travail

Lorsque l'employeur **impose** à un salarié un congé d'une durée supérieure à celle du congé annuel auquel il peut prétendre, **il doit lui verser une indemnité** pendant la durée du congé supplémentaire.

Le montant de l'indemnité est au moins égal au salaire qui serait dû pour une même période travaillée.

Ce temps de congés supplémentaire et l'indemnité correspondant **ne peuvent pas être pris sur les congés annuels à venir, ni sur les indemnités** correspondant à ceux-ci.

Les litiges relèvent de la compétence du conseil de prud'hommes (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>) du lieu de domicile du particulier employeur.

Où s'adresser ?

Précisez votre ville ou votre code postal Le choix d'une commune dans la liste de suggestion déclenchera automatiquement une mise à jour du contenu

- Conseil de prud'hommes [↗ \(http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html\)](http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html)

Congés sans solde

Cas général

Des congés pour convenance personnelle, non rémunérés, pourront être accordés à la demande du salarié. Les congés n'entreront pas en compte pour le calcul de la durée des congés payés annuels.

Salarié de moins de 21 ans

Quelle que soit son ancienneté chez l'employeur, tout salarié âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente a droit, s'il le demande, à un congé de 30 jours ouvrables (congés annuels et supplémentaires cumulés).

Exemple :

Un salarié ayant acquis 12 jours de congés payés peut prendre 30 jours de congés. Les jours pris au-delà de son solde acquis (12 jours) **ne seront alors pas indemnisés.**

Les litiges relèvent de la compétence du **conseil de prud'hommes** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>) du lieu de domicile du particulier employeur.

Où s'adresser ?

Précisez votre ville ou votre code postal Le choix d'une commune dans la liste de suggestion déclenchera automatiquement une mise à jour du contenu

- **Conseil de prud'hommes** [↗ \(http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html\)](http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html)

Congés liés à l'arrivée d'un enfant

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

- **Congé maternité** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2265>)
- **Congé de paternité et d'accueil de l'enfant** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3156>)
- **Congé d'adoption** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2268>)
- **Congé de 3 jours pour naissance ou adoption** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2266>)
- **Congé parental à temps plein** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2280>) ou **à temps partiel** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2332>)

Les litiges relèvent de la compétence du **conseil de prud'hommes** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>) du lieu de domicile du particulier employeur.

Où s'adresser ?

Précisez votre ville ou votre code postal Le choix d'une commune dans la liste de suggestion déclenchera automatiquement une mise à jour du contenu

- **Conseil de prud'hommes** [↗ \(http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html\)](http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html)

Congés pour maladie, handicap ou dépendance d'un membre de la famille

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

- **Congé pour enfant malade** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F151>)
- **Congé de présence parentale** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1631>)
- **Congé de proche aidant** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16920>)
- **Congé de solidarité familiale** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1767>)
- **Survenue du handicap d'un enfant** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34158>)

Les litiges relèvent de la compétence du **conseil de prud'hommes** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>) du lieu de domicile du particulier employeur.

Où s'adresser ?

Précisez votre ville ou votre code postal Le choix d'une commune dans la liste de suggestion déclenchera automatiquement une mise à jour du contenu

- **Conseil de prud'hommes** [↗ \(http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html\)](http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html)

Congés spécifiques

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

- **Mariage ou Pacs** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34154>)
- **Décès d'un membre de la famille** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2278>)
- **Congé sabbatique** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2381>)

Les litiges relèvent de la compétence du **conseil de prud'hommes** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>) du lieu de domicile du particulier employeur.

Où s'adresser ?

Précisez votre ville ou votre code postal Le choix d'une commune dans la liste de suggestion déclenchera automatiquement une mise à jour du contenu

- [Conseil de prud'hommes](http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html)  (<http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html>)

Congé pour convenance personnelle

Le salarié peut demander des congés pour convenance personnelle, non rémunérés. Si ces congés sont accordés, ils ne sont pas pris en compte pour le calcul des droits à congés payés annuels.



Les litiges relèvent de la compétence du [conseil de prud'hommes](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>) du lieu de domicile du particulier employeur.

Où s'adresser ?


Précisez votre ville ou votre code postal Le choix d'une commune dans la liste de suggestion déclenchera automatiquement une mise à jour du contenu

- [Conseil de prud'hommes](http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html)  (<http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html>)

Textes de loi et références

- [Code du travail : articles L7221-1 à L7221-2](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006178243/)  (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006178243/>)
Dispositions du code du travail applicables au salarié employé de maison (article L7221-2)
- [Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635792/)  (https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635792/)
Congés payés annuels (article 16), autres congés (article 17)

Pour en savoir plus

- [Site officiel du particulier employeur et du salarié](http://www.net-particulier.fr)  (<http://www.net-particulier.fr>)
Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos)
- [Site des services à la personne](https://www.servicesalapersonne.gouv.fr/)  (<https://www.servicesalapersonne.gouv.fr/>)
Ministère chargé des finances

COMMENT FAIRE SI...

- [J'ai besoin de faire garder mes enfants](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F601) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F601>)

[Tous les comment faire si...](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/comment-faire-si) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/comment-faire-si>)