



Peut-on modifier le contrat d'un salarié du particulier employeur ?

Vérfié le 30 juin 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Oui, lorsque les relations de travail évoluent, il est possible de modifier le contrat de travail du salarié du particulier employeur.

Toutefois, l'accord des 2 parties est requis lorsque la modification de contrat est **importante**. C'est le cas lorsqu'elle porte sur un élément essentiel du contrat de travail :

- La **rémunération**, que ce soit à la hausse ou à la baisse.
La rémunération comprend le salaire et tous les "accessoires" de salaire, comme les avantages en nature (repas, logement).
Si le contrat de travail prévoit la fourniture d'un repas au salarié, cet avantage ne peut pas être supprimé sans son accord.
- Le **lieu de travail**. Il est fixé normalement au domicile du particulier employeur. La modification du lieu de travail pourra être considérée comme importante si le nouveau lieu de travail est éloigné et qu'aucune contrepartie n'est accordé au salarié, par exemple.
- La **durée du travail** (nombre d'heures de travail à effectuer dans la semaine ou le mois). Toute modification à la hausse ou à la baisse de cette durée ne peut pas être imposée à l'une ou l'autre partie.

Concernant les horaires de travail, tout dépend des possibilités de modification prévues au contrat de travail. Par exemple, si le contrat n'a pas prévu la possibilité d'effectuer des heures de présence de nuit, l'accord du salarié devrait être recueilli.

D'une manière générale, pour déterminer si la modification de contrat est importante, il faut aussi s'interroger sur les répercussions que cette modification pourrait avoir sur le salarié.

Textes de référence

- 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/)