

## Le contrat de travail pour une femme de ménage (CESU)

### Description

Le contrat de travail conclu avec une [femme de ménage](#) à domicile est un contrat de travail soumis aux mêmes règles que les contrats de travail conclus entre une entreprise et un salarié, mais comportant des spécificités tenant à la nature de l'employeur (qui est un employeur particulier) et de l'emploi de femme de ménage.

### Modèle de contrat de travail

Lorsqu'un particulier souhaite faire appel aux services d'une femme de ménage à domicile, il doit conclure un [contrat de travail](#) : un [CDI](#) ou un [CDD](#). Il est considéré comme un employeur au sens du droit du travail et est qualifié plus précisément de « **particulier employeur** ». Il est soumis à la [convention collective des salariés de l'employeur particulier](#). Toutefois, l'employeur est dispensé de l'établissement d'un contrat de travail dans certains cas de recours au dispositif chèque emploi-service universel (CESU) (improprement appelé « [contrat de travail CESU](#) »). Le particulier peut aussi [embaucher un salarié en CDD pour une mission temporaire](#).

Tenter de contourner la qualification de contrat de travail expose le particulier employeur à des risques financiers (en ce sens qu'il peut se trouver à devoir payer rétroactivement des charges sociales, des congés payés, etc.), mais également à des sanctions qui peuvent être pénales, dès lors que la relation correspond bien, en pratique, à un contrat de travail de femme de ménage. Il est donc conseillé d'éviter ainsi les emplois non déclarés ou l'embauche d'une [femme de ménage](#) sous statut [d'auto-entrepreneur](#) (alors que les circonstances démontrent bien une relation de salarié à employeur.

### Conditions pour employer une femme de ménage à domicile

- particulier (personne physique)
- travail exécuté au domicile privé du particulier
- signature d'un contrat de travail (sauf si moins de 8h par semaine ou 4 semaines consécutives dans l'année et choix du dispositif CESU)

– Convocation à un entretien préalable de [licenciement](#)

## Conditions pour licencier une femme de ménage à domicile

– entretien préalable

– préavis de la femme de ménage

– paiement d'indemnités (de licenciement, de congés, préavis si dispense d'effectuer préavis)

## I. Quel particulier peut employer une femme de ménage ?

– **personne physique** : le particulier qui souhaite employer une femme de ménage doit être une personne physique qui ne poursuit pas d'activité économique lucrative par l'emploi de cette femme de ménage. Cela signifie que la femme de ménage ne va pas, par son travail, participer à l'activité professionnelle du particulier.

– **domicile privé du particulier** : [femme de ménage](#) doit accomplir ses fonctions au domicile privé du particulier. Cette condition ne pose pas de problème :

- lorsque le domicile du particulier est dépourvu de toute destination professionnelle, c'est-à-dire que le domicile du particulier lui sert uniquement de lieu d'habitation
- ou lorsque le domicile du particulier est pourvu d'une destination professionnelle (cas où le particulier exerce son activité professionnelle à son domicile privé) mais que cette destination professionnelle est distincte de l'objet des fonctions de la femme de ménage. Attention toutefois, si la femme de ménage embauchée en qualité d'employé de maison accomplit certaines de ses tâches dans les locaux professionnels de l'employeur. Il sera en effet difficile de faire la distinction.

## II. Obligation de signer un contrat de travail femme de ménage

Uniquement lorsque le particulier employeur et la femme de ménage optent pour le dispositif CESU (chèque emploi-service universel) et que la durée du travail n'excède pas 8 heures par semaine ou 4 semaines consécutives dans l'année, il ne sera pas obligatoire d'établir un contrat de travail.

## Nécessité d'un contrat de travail

– Choix du dispositif CESU + durée de travail supérieure à 8 heures par semaine ou 4 semaines consécutives dans l'année

– Pas de choix du dispositif CESU

## Pas de nécessité d'un contrat de travail

Choix du dispositif CESU + durée de travail inférieure à 8 heures par semaine ou 4 semaines consécutives dans l'année

– **existence d'un contrat de travail** : le particulier employeur et la femme de ménage doivent signer un contrat de travail. La femme de ménage doit accomplir la prestation de travail dans l'intérêt du particulier et percevoir en contrepartie une rémunération. Elle exécute également ce travail sous la [subordination juridique](#) du particulier, c'est-à-dire en respectant ses directives ou instructions.

## – formalisme du contrat de travail :

- **contrat de travail écrit** : le contrat de travail de tout employé de maison, donc femme de ménage y compris, doit être établi par écrit.
- **mentions obligatoires du contrat de travail** : le contrat de travail doit mentionner l'intitulé de la convention collective applicable, l'intitulé du poste, l'objet de leurs fonctions, leur niveau de classification professionnelle, leurs horaires et leur lieu de travail, les conditions d'astreinte à une présence de nuit, le montant de leur rémunération de base et de leurs compléments de salaire ( *exemple* : l'avantage en nature que représente la mise à disposition d'un logement, ainsi que leur jour de repos hebdomadaire. Le [temps de travail effectif](#) doit également y figurer. Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai qui ne peut excéder un mois.

– **durée du contrat de travail femme de ménage CDD ou CDI** : le choix des parties de conclure un contrat à durée déterminée (CDD) ou un contrat à durée indéterminée (CDI) va dépendre du caractère durable ou temporaire de l'emploi. En cas de recours à un CDD, le particulier employeur doit préciser la définition de son motif et vérifier qu'il correspond bien à un cas de recours autorisé du CDD s'il ne veut pas risquer la requalification du CDD en CDI.

– **contrat de travail femme de ménage à temps partiel ou à temps plein** : le particulier employeur et la femme de ménage peuvent signer un contrat à temps

partiel ou à temps plein selon les besoins du poste à pourvoir. Toutefois, en cas d'embauche d'une femme de ménage à temps partiel ou en cas de passage à temps partiel du contrat de travail initialement à temps plein, le particulier employeur ne peut se prévaloir de certains avantages financiers accordés aux autres employeurs :  
*exemple* : abattement de 30 % de cotisations patronales de sécurité sociale.

**Attention !** Si le particulier employeur décide unilatéralement de réduire la durée du travail entraînant une perte de rémunération pour le salarié (*exemple* : passage d'un temps plein à un temps partiel) et que la salariée refuse cette modification du contrat, cela sera considéré comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse de la salariée.

– **rémunération de la femme de ménage** : le particulier employeur peut avoir recours au dispositif CESU et donc rémunérer la femme de ménage par chèque emploi-service universel après avoir obtenu son accord préalable. Pour accéder aux chèques emploi-service, le particulier employeur doit s'adresser à son établissement bancaire ou postal et accepter, auprès de ce dernier, d'acquitter les contributions et les cotisations sociales par prélèvement sur son compte.

– **avantages en nature accordés à la femme de ménage** :

- **nourriture** : peu importe que le contrat de travail soit à temps plein ou à temps partiel, il est peut être prévu (cela n'est pas une obligation de l'employeur) la fourniture gratuite ou la prise en charge par le particulier employeur de tout ou partie de la nourriture de la femme de ménage. Cet avantage en nature sera déduit de son salaire net. La nourriture fournie à la salariée doit être saine et suffisante.
- **logement** : le contrat de travail d'une femme de ménage peut également prévoir la mise à sa disposition gratuite par l'employeur d'un logement de fonction. **Le logement doit être décent**, c'est-à-dire être pourvu d'une fenêtre, d'un éclairage convenable, d'un équipement de chauffage approprié et équipé d'une installation sanitaire normale. S'il s'agit d'un logement meublé, celui-ci doit comporter une literie propre, en bon état, et du mobilier nécessaire. Lors de la rupture de son contrat de travail, le salarié devra restituer ce logement. L'avantage en nature logement doit être déduit du salaire net.

### III. Droits et protection de la femme de ménage suite à la signature du contrat de travail femme de ménage

En tant que salarié, la femme de ménage bénéficiera de certains droits et protections

---

identiques à tous les autres salariés, notamment :

– **protection contre le harcèlement sexuel et moral**

– **jour chômé du 1er mai**

– **droit aux congés payés annuels** : une femme de ménage employée par un particulier a droit de bénéficier congés payés annuels dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités d'indemnisation que tout autre salarié.

– **droit aux congés pour les évènements familiaux** :

- mariage du salarié : 4 jours ouvrables
- mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ouvrable
- naissance ou adoption d'un enfant par le salarié : 3 jours ouvrables
- décès du conjoint du salarié : 3 jours ouvrables
- décès du père ou de la mère du salarié : 1 jour ouvrable
- décès d'un enfant du salarié : 3 jours ouvrables
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur du salarié : 1 jour ouvrable (après trois mois d'ancienneté)

– **droit à d'autres congés** : une femme de ménage peut bénéficier d'autres congés, notamment :

- un congé non rémunéré pour convenance personnelle (la salariée doit en faire la demande et l'employeur l'y autoriser), non pris en compte pour le calcul de la durée des congés payés annuels
- un congé rémunéré de mère de famille, pour les employées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente et ayant au moins un enfant à charge. La salariée bénéficie également du congé parental d'éducation.
- un congé non rémunéré pour enfant malade ou victime d'un accident

– **procédure stricte en cas de [licenciement d'une femme de ménage](#)** (cf. paragraphe relatif à rupture du contrat de travail)

– **durée maximale de travail** : le particulier ne peut pas faire travailler la femme de ménage au-delà du maximum conventionnel (40 h)

– **salaire minimum légal** : la femme de ménage embauchée ne peut percevoir une rémunération mensuelle brute inférieure à la valeur du SMIC mensuel

## IV. Droits et obligations du particulier employeur suite à la signature du contrat de travail femme de ménage

### – Les droits d'un employeur particulier

A l'instar de tous les autres employeurs, celui qui embauche une femme de ménage bénéficie des attributs du lien de subordination régissant les rapports de travail entre lui et son employé.

Conformément à ce lien de subordination, l'employeur particulier peut:

- déterminer le travail et les missions de son employé,
- contrôler son employé en donnant des ordres et des instructions en s'assurant du respect de ceux-ci,
- en cas d'irrespect ou d'incompétence, établir une sanction propre à la relation de travail (du blâme au licenciement pour faute)

**Attention !** Lorsqu'il exerce ses pouvoirs, l'employeur doit faire preuve de bonne foi et ne doit pas faire un exercice abusif de ses pouvoirs. S'il les outrepassé il risque des poursuites.

### – Obligations de l'employeur particulier dans le cas de l'emploi d'une femme de ménage

En plus de l'obligation de faire signer un contrat de travail en deux exemplaires à son employé, le particulier employeur doit :

- effectuer les formalités administratives de déclaration de son employée auprès des organismes sociaux,
- appliquer la convention collective de la femme de ménage,
- payer le salaire, les charges sociales et les congés,
- respecter les règles applicables en matière de congé maladie, maternité, formation professionnelle, etc.,
- remettre un bulletin de paie au salarié : à moins qu'il ne décide de rémunérer la salariée par chèque emploi-service (CESU), le particulier employeur doit remettre à sa salariée un bulletin de paie à l'échéance de son salaire, qui intervient mensuellement, au plus tard le dernier jour du mois.

En pratique, l'employeur doit également fournir à la femme de ménage le matériel lui permettant de travailler.

## **V. Rupture du contrat de travail femme de ménage : démission de la femme de ménage**

La femme de ménage ne pourra pas démissionner en cas de CDD comme tout salarié. Si la femme de ménage souhaite démissionner en cas de CDI, sa démission devra être claire et non-équivoque. La salariée doit respecter un préavis avant de quitter définitivement son poste :

- une semaine, lorsqu'elle a moins de six mois d'ancienneté
- deux semaines, lorsqu'elle a entre six mois et moins de deux années d'ancienneté
- un mois, lorsqu'elle a au moins deux années d'ancienneté

**Attention !** En cas de non-respect du préavis, la salariée devra verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis.

## **VI. Rupture du contrat de travail femme de ménage : licenciement par l'employeur**

Le licenciement de la femme de ménage est soumis à un certain formalisme équivalent à celui qui existe pour l'employeur professionnel, il conviendra donc de bien respecter les étapes suivantes.

### **– Les étapes pour [licencier](#) une femme de ménage**

#### **1. Convocation à un entretien préalable de licenciement**

Le particulier employeur doit tout d'abord convoquer la femme de ménage salariée à un entretien préalable (qui ne peut avoir lieu que 5 jours ouvrables au moins après réception ou remise de la lettre) à son licenciement. Cette convocation devra être adressée par LRAR ou par lettre remise en main propre contre récépissé ou émargement.

#### **2. Entretien préalable de licenciement avec la femme de ménage**

Le particulier employeur doit effectuer l'entretien préalable avec la femme de ménage, à la date et l'heure prévue dans la lettre de convocation (et au moins 5 jours ouvrables après réception ou remise de la lettre, pour permettre à la salariée de se préparer). Le particulier employeur doit fixer cette date et cette heure pendant ses heures de travail à domicile si la femme de ménage est à temps partiel.

Durant l'entretien préalable, le particulier employeur doit lui exposer les motifs du licenciement.

Elle ne pourra pas prétendre au droit de se faire assister par un avocat ou une tierce personne durant cet entretien.

Notification du licenciement par lettre recommandée.

Si la décision de licenciement est maintenue après l'entretien préalable, le particulier employeur doit lui notifier son licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception, en laissant passer un délai minimum d'un jour franc après l'entretien préalable (deux jours ouvrables en pratique).

La lettre devra impérativement préciser les motifs du licenciement.

### **3. Préavis de la femme de ménage**

Sauf cas de faute grave ou lourde, le particulier employeur doit laisser la femme de ménage effectuer son préavis.

La date de première présentation de la lettre recommandée de licenciement fixe le point de départ du préavis, à compter de la date de première présentation de la lettre recommandée (même si elle ne va pas la chercher à la Poste).

Le préavis est de :

- une semaine pour moins de 6 mois d'ancienneté
- un mois pour une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans
- deux mois pour une ancienneté de plus de 2 ans

Le particulier employeur peut dispenser la femme de ménage d'être présente lors de son préavis (le climat de confiance peut s'avérer en effet, en pratique, rompu), mais il devra la payer. A noter toutefois que la femme de ménage, salariée à domicile, n'a

pas droit en soi au paiement de la période de préavis non effectué, mais en pratique, si le particulier employeur fait valoir cette absence de droit mais qu'il ne souhaite pas qu'elle revienne, il devra la payer.

Si la femme de ménage est à temps plein, elle peut demander des heures d'absence lui permettant de chercher un nouvel emploi (2 heures par jour pendant 6 jours si son ancienneté est inférieure à 2 ans et 2 heures par jour pendant 10 jours pour plus de 2 ans d'ancienneté).

Le particulier employeur doit se mettre d'accord avec elle pour le choix de ces heures d'absence. Faute d'accord, elle pourra lui imposer son choix d'heures d'absence un jour d'absence sur deux et elle devra respecter le choix du particulier employeur le jour d'absence suivant.

## – **indemnités dues suite à licenciement d'une femme de ménage :**

Celle-ci, en sa qualité de salariée et au titre de son contrat de travail de femme de ménage, peut dès lors bénéficier d'un certain nombre d'indemnités sous les conditions ci-après exposées.

## – **Indemnités de licenciement d'une femme de ménage**

- **Conditions :**

L'[indemnité de licenciement sera due à la femme de ménage](#) en CDI si elle a au moins un an d'ancienneté ininterrompue, qu'elle soit licenciée pour motif personnel ou économique.

Elle n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

- **Calcul :**

L'indemnité de licenciement est égale au cinquième de la rémunération brute du salarié avant la rupture du contrat de travail, multiplié par le nombre d'années d'ancienneté.

Au delà de 10 ans d'ancienneté, il faut considérer 2/5ème du salaire multiplié par le nombre d'années d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire de référence à prendre en compte est le plus élevé entre :

- la moyenne des 12 derniers mois de salaire, ou
- le tiers des 3 derniers mois de salaire.

- **Indemnités compensatrice de congés d'une femme de ménage**

Elle est calculée comme l'indemnité de congés payés et est due pour la fraction de congés dont la femme de ménage n'a pas bénéficié.

La période de préavis de la femme de ménage est à intégrer dans le calcul.

- **Indemnités de préavis d'une femme de ménage**

L'indemnité de préavis est due si l'employeur souhaite dispenser la femme de ménage de préavis. Elle n'est due que si la dispense de préavis est à l'initiative de l'employeur.

Elle n'est pas due si c'est la femme de ménage qui a demandé à être dispensée du préavis, ou si elle est licenciée pour faute lourde ou grave, ou si elle est dans l'incapacité d'effectuer son préavis (hors accident du travail).

Elle correspond au salaire qu'aurait perçu la technicienne de surface si elle avait travaillé pendant son préavis. Enfin, dans le cas d'une indemnité de [départ à la retraite de la femme de ménage](#) , il faut s'assurer du respect du préavis.