

Emploi à domicile d'une femme de ménage : droits et obligations légales de l'employeur particulier

Description

[Modèles de contrats de travail CDD/CDI pour femme de ménage](#)

Employer une femme de ménage à domicile au titre d'un contrat de travail fait du particulier un employeur au sens du droit du travail

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](#). Évitez 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 salariés à employeur.

Cette relation de travail confère à l'employeur des droits et prérogatives, mais également des obligations qu'il est difficile pour un particulier (n'ayant pas l'habitude d'être un employeur) d'appréhender.

La synthèse présentée ici a pour objet de dresser les principaux droits et obligations du particulier employant une femme de ménage à domicile.

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

L'employeur particulier doit respecter les principales obligations suivantes :

- Faire signer un contrat de travail en deux exemplaires à la femme de ménage (vous pouvez trouver ici un [modèle de contrat pour un employé à domicile](#)) ;
- 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.

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

Droits de l'employeur particulier

Comme tout employeur, le particulier qui emploi une femme de ménage dispose des prérogatives tirées du lien de subordination qui existe entre son employée et lui.

A ce titre, il a notamment le droits :

- D'organiser le travail et les tâches de la femme de ménage ;
- De lui donner des instructions et des ordres et de contrôler le respect de ses instructions ou ordres ;
- De sanctionner la femme de ménage selon les sanctions existantes dans une relation de travail, allant du blâme au [licenciement](#) pour faute. Le salarié au titre d'un contrat de travail de femme de ménage, peut bénéficier d'un certain nombre d'indemnités sous certaines conditions.

Attention : dans le cadre de l'exercice de ses prérogatives, l'employeur doit se comporter de bonne foi et ne pas abuser de ses pouvoirs, sans quoi il pourrait s'exposer à des poursuites pour harcèlement moral.

Les [indemnités de licenciement d'une femme de ménage](#) et autres indemnités doivent être calculées avec précision et versée à la femme de ménage dans les délais. Par exemple, la procédure de préavis de l'indemnité pour le [départ à la retraite de la femme de ménage](#) doit être respectée dans tous les cas.