

## Du personnel engagé dans votre ménage?

### Obligations de la personne désirant occuper du personnel dans un ménage privé

Outre la déclaration d'affiliation auprès du Centre commun de la sécurité sociale, l'employeur est également tenu d'établir un contrat de travail pour les personnes qu'il occupe dans le cadre de sa vie privée pour des travaux de ménage, pour la garde de ses enfants, ainsi que pour leur assurer des aides et des soins nécessaires en raison de leur état de dépendance.

Toutefois, si un membre de la famille ou un autre proche (voisin ou ami) assure des aides et des soins à une personne reconnue dépendante, l'employeur est dispensé d'établir un contrat de travail.

### Forme du contrat de travail

Le contrat de travail, soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée, doit être constaté par écrit pour chaque salarié individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié.

Le contrat daté et signé, doit être passé en double exemplaire, le premier étant remis à l'employeur, le second étant remis au salarié.

### Contenu du contrat de travail

Le contrat de travail doit comporter les mentions ci-après :

1. l'identité des parties;
2. la date du début de l'exécution du contrat de travail;
3. le lieu de travail;
4. la nature de l'emploi occupé;
5. la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du travailleur;
6. l'horaire normal du travail;
7. le salaire ou traitement de base et le cas échéant, les compléments de salaire ou de traitement, les accessoires de rémunérations, les gratifications ou participations convenues ainsi que la périodicité de versement de la rémunération à laquelle le travailleur a droit;
8. la durée du congé payé auquel le travailleur a droit, ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé;
9. la durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le travailleur en cas de résiliation du contrat de travail, ou, si cette indication est impossible au moment de la conclusion du contrat, les modalités de détermination de ces délais de préavis;
10. la durée de la période d'essai éventuellement prévue;

Au-delà du contenu obligatoire, les parties sont libres d'insérer dans leur convention des clauses dérogatoires ou complémentaires.

La clause dérogatoire est celle qui s'écarte des prescriptions légales. Elle n'est valable que si la dérogation est plus favorable au salarié et n'aggrave pas ses obligations par rapport à ce qui est prévu par la loi.

La clause complémentaire est en général celle qui accorde un avantage au salarié (par exemple une gratification).

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et non durable.

Ainsi, le recours au contrat à durée déterminée est notamment permis pour faire face à l'absence temporaire d'un salarié pour cause de maladie. Dans ce cas, il doit comporter outre la définition de son objet, l'indication du nom du salarié absent.

Le contrat à durée déterminée peut être renouvelé deux fois sans que la durée maximale du contrat ne puisse dépasser vingt-quatre mois.

### Rémunération du salarié et fiche de paie

Le salaire est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent.

L'employeur est dispensé de fournir des fiches de paie à son personnel occupé dans son ménage privé. En effet, en début d'année, un certificat de rémunération sera délivré par le Centre commun de la sécurité sociale à l'employeur et au salarié.

Un tableau avec le salaire social minimum actuellement applicable est publié sur la page ["salaire social minimum"](#).

### Congé légal et jours fériés légaux des salariés occupés à temps partiel

Le salarié engagé à temps plein a droit à 25 jours de congé légal payé par an ( $25 \times 8 = 200$  heures de congé légal payé par an).

Par ailleurs, le salarié qui travaille 40 heures par semaine se fait payer 10 jours fériés légaux par an, c'est-à-dire  $10 \times 8 = 80$  heures.

Pour le salarié qui travaille à temps partiel on applique le principe de la proportionnalité.

[Exemple pratique et tableaux indiquant le détail des jours fériés légaux à rémunérer et des heures de congé dues aux salariés occupés à temps partiel.](#)

### Liens

[Centre commun de la sécurité sociale](#)

[Guichet unique](#)

[http://www.entreprises.public.lu/actualites/2008/05/22\\_acd/index.html](http://www.entreprises.public.lu/actualites/2008/05/22_acd/index.html)