

GUIDE : EMPLOI DU PERSONNEL DE MAISON

L'emploi des salariés sur le Territoire des Iles Wallis et Futuna répond à un certain nombre de règles auxquelles n'échappe pas le personnel de maison : employé de maison, femme de ménage, garde d'enfants mais aussi jardinier ou homme à tout faire.

Ce guide a été réalisé à l'intention de tout employeur de personnel de maison: il a pour but de vous faciliter la tâche et d'éviter de vous trouver en infraction par méconnaissance de la législation applicable.

Tous renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès :

- du Service de l'Inspection du Travail et des Affaires Sociales (SITAS) pour ce qui concerne la réglementation du travail.
↳ **Tél** : (00 681) 72.01.67 ou 72.22.09 / **Fax** : (00 681) 72.23.84
- de la Caisse des Prestations Sociales des Iles Wallis et Futuna, CPS.WF, (Retraite et prestations familiales) pour ce qui concerne la déclaration d'embauche et les cotisations sociales.
↳ **Tél** : (00 681) 72.28.85 ou 72.29.35 / **Fax** : (00 681) 72.22.82

➤ **NORMES APPLICABLES SUR LE TERRITOIRE en matière de droit du travail et de protection sociale**

Le code du travail : loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 modifiée instituant un code du travail dans les territoires et territoires associés relevant du ministère de la France d'outre-mer.

Les arrêtés des chefs de territoire auxquels renvoie le code pour sa partie réglementaire et qui tiennent lieu de décrets en Conseil d'Etat.

L'Accord Interprofessionnel Territorial (AIT) du 31 octobre 2013 étendu par arrêté n°2014-283 du 6 juin 2014.

L'arrêté n° 2011-377 du 12 octobre 2011 approuvant et rendant exécutoire la délibération n° 32/AT/2011 du 6 octobre 2011 portant adoption des statuts de la Caisse de Prestations Sociales des îles Wallis et Futuna (CPS.WF).

➤ **DÉCLARATIONS OBLIGATOIRES :**

L'emploi de tout salarié doit être déclaré à la Caisse des Prestations Sociales des Iles Wallis et Futuna, CPS.WF.

➤ **CONTRAT DE TRAVAIL**

En droit il n'est pas obligatoire que le contrat de droit commun (contrat à temps plein et à durée indéterminée) soit écrit, en revanche s'il l'est il doit obligatoirement être rédigé en français.

En pratique le Code du Travail (article 33) impose de stipuler la période d'essai, s'il y a lieu au contrat, par écrit et l'Accord Interprofessionnel Territorial (article 21) prévoit la remise au travailleur d'une lettre de notification d'engagement.

En conséquence l'établissement d'un contrat écrit même simplifié est recommandé : en outre le contrat écrit constitue un moyen de preuve de la relation de travail, (voir modèle en annexe).

Le contrat à durée indéterminée (CDI) sera choisi pour sa souplesse : liberté pour chacun de le rompre à tout moment moyennant respect d'un préavis (article 38 du Code du Travail).

En revanche, attention : « *Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée, (CDD), ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure. La rupture injustifiée du contrat par l'une des parties ouvre droit aux dommages-intérêts pour l'autre partie* », (article 41 du Code du Travail).

➤ PERIODE D'ESSAI

Quinze jours renouvelables une fois (article 20 de l'AIT).

➤ DUREE DU TRAVAIL

Durée légale du travail : 39 heures par semaine.

Durée journalière : 10 heures maximum (article 112 Code du travail).

A noter : «.- *Le repos des femmes et des enfants doit avoir une durée de onze heures consécutives au minimum.*», (article 114 Code du travail).

➤ REPOS HEBDOMADAIRE

Article 120 du Code du Travail : *Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche.*

➤ CONGES PAYES

Le congé doit normalement être obligatoirement pris.

Acquisition du droit à congé, à raison de 2,5 jours par mois, payable sous forme d'indemnité égale à 10 % des salaires bruts uniquement au moment de la rupture du contrat de travail.

Les dates de congés doivent figurer sur le bulletin de paie lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période paie considérée.

↳ Cf. Arrêté n° 96-150 du 12 mars 1996 définissant les formes et mentions du bulletin de salaire (J.O.W.F. du 15/03/96, p. 13463 et article 38 de l'AIT).

➤ REMUNERATION

À compter du 01/07/2014, le salaire minimum garanti (SMIG) est fixé à 532,54 FCFP de l'heure, ce qui correspond à un salaire brut mensuel de 90 000 FCFP pour un salarié travaillant à temps plein 39 heures par semaine soit 169 h/mois.

Au-delà de 39 heures de travail effectif hebdomadaires, il s'agit d'heures supplémentaires, majorées de 25 % pour les heures comprises entre la 40^{ème} heure et la 47^{ème} heure, de 50% à partir de la 48^{ème} (pour les heures supplémentaires qui seraient effectuées de nuit entre 21 h et 6 h, un dimanche ou un jour férié, elles sont respectivement majorées de 100 % et de 75 %).

NB : au-delà du SMIG les salaires sont fixés par référence à la grille de rémunération déterminée par l'AIT (SMIG pour le coefficient 100, qui correspond à la qualification de manœuvre ou employé sans aucune qualification, plus le montant de la multiplication du nombre de points de coefficient au-delà de 100 par la valeur du point fixée par l'AIT).

Exemple : employée de maison au coefficient 140, rémunération mensuelle égale au SMIG plus 40 fois la valeur du point fixée par l'AIT, cf. grille de salaire AIT au 01/07/2014).

Modes de calcul de la rémunération et de la durée du travail :

- ↪ Pointage des heures réellement effectuées : la paie est fonction du nombre de jours travaillés dans le mois ; on distingue, par semaine, les heures normales des heures supplémentaires, (nécessite un suivi sérieux et régulier mais légal).
- ↪ Mensualisation sur la base de la durée de travail hebdomadaire multipliée par 52 (semaines) et divisée par 12 (mois) : la paie est indépendante de la longueur du mois. Les heures non effectuées (retards ou absences), sont décomptées, les heures supplémentaires, effectuées chaque semaine, sont ajoutées.

➤ INDEMNISATION MALADIE

Passée la période d'essai, en cas d'arrêt de travail pour maladie prescrit par certificat médical et justifié dans les 48 heures, le salarié a droit au maintien de sa rémunération pendant un mois par an jusqu'à un an d'ancienneté, plus ½ mois par année d'ancienneté au-delà dans la limite de trois mois.

Cette prise en charge débute à compter du 4^{ème} jour calendaire d'absence, sauf en cas d'accident du travail ou de « maladie chronique reconnue médicalement » où ce délai de carence est supprimé. (Article 52 de l'AIT)

➤ BULLETIN DE SALAIRE

La remise d'un bulletin de paie est obligatoire au moment du versement du salaire. L'employeur doit en conserver le double pendant cinq ans. « *Ils sont présentés à toute réquisition de l'inspection du travail et des lois sociales.* » (Article 101 du Code du Travail).

➤ RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La fin de contrat du personnel « expatrié » qui emploie une personne en tant qu'employé(e) de maison constitue une rupture du contrat de travail à sa charge en tant qu'employeur, et doit faire l'objet d'un préavis et, le cas échéant, du versement d'une indemnité de licenciement (cf. modèle de contrat) ainsi que, dans tous les cas, du versement d'une indemnité de congés payés.

La démission du salarié doit faire l'objet d'un préavis de deux semaines (ancienneté ≤ 6 mois) ou de un mois (ancienneté ≥ 6 mois)

➤ CERTIFICAT DE TRAVAIL (voir annexe) :

« Article 51 du Code du Travail : « *L'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au travailleur un certificat de travail contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, et la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus* ».

Les dispositions du code du travail applicable à Wallis et Futuna, loi n°52-1322 du 15/12/1952 modifiée et celles de l'Accord Interprofessionnel Territorial du 31/10/2013, étendu par arrêté du 06/06/2014 peuvent être consultés sur le site « portail des services de l'Etat et du Territoire » à l'adresse Internet suivante :

<http://www.wallis-et-futuna.pref.gouv.fr/Nos-publications/Publications-administratives/Reglementation-du-Travail>