

Editorial

Bonjour,

Comme convenu, ce bulletin d'information sera entièrement consacré à la mise en œuvre de la nouvelle convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Il sera dédié à la partie garde d'enfant à domicile. Nous aborderons les éléments les plus impactant pour le particulier employeur et son salarié.

[L'arrêté d'extension du 6 octobre 2021](#) de la nouvelle Convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (n° 3239) a été publié au Journal Officiel n° 0242 du 16 octobre 2021.

Elle est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Elle est consultable sous Légifrance à l'adresse suivante :

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20210016_0000_0019.pdf&isForGlobalBocc=false

Nous restons à votre disposition pour toute question complémentaire.

Bonne lecture,

 Je suis un relais et je ne reçois pas le Bulletin-info Pajemploi !

Ce bulletin m'a été transmis par un autre relais. Je souhaiterais le recevoir directement. Que dois-je faire ?

Vous pouvez nous adresser un courriel à l'adresse pajemploi.ram@urssaf.fr, en nous indiquant votre département ainsi que les nom, téléphone et/ou adresse courriel du conseiller technique (coordinateur) de votre Caf.

Suite à la mise en place de la nouvelle convention collective, faut-il rédiger un avenant au contrat de travail ?

Il ne sera pas obligatoire de faire un avenant au contrat car la convention collective s'impose à l'employeur.



Cependant, l'avenant sera nécessaire dans de nombreux cas à la suite des évolutions de la convention collective.

La lettre d'engagement vaut elle contrat de travail ?

Selon l'article 128-1 de la convention collective, l'employeur a la possibilité d'établir une lettre d'engagement. Celle-ci traduit l'intention des parties de conclure un contrat de travail. Si la lettre d'engagement comprend les éléments obligatoires visés à l'article 41-1 du socle commun de la présente convention collective, les parties peuvent conclure un contrat de travail au plus tard le dernier jour de la période d'essai.

Le temps de travail

- **Selon l'article 132 de la convention collective la durée de travail est dite régulière ou irrégulière :**

La durée du travail est dite « régulière » : lorsque les parties déterminent une durée de travail hebdomadaire fixe, ou lorsque des périodes de travail se succèdent et/ou se répètent régulièrement selon un rythme de travail prévu par le contrat de travail et ses éventuels avenants. Les périodes de travail sont exprimées en jours et/ou en semaines. A contrario, la durée du travail est dite « irrégulière », dès lors qu'elle ne répond pas à l'une ou l'autre des conditions précitées.



- **Selon l'article 133-1 de la convention collective, la durée hebdomadaire conventionnelle de travail est de quarante (40) heures**, quelle que soit la nature du contrat de travail.

La durée maximale de travail est fixée à une moyenne de quarante-huit (48) heures de travail effectif par semaine calculée sur une période de douze (12) semaines consécutives sans dépasser cinquante (50) heures au cours de la même semaine tout employeur confondu.

- **Selon l'article 147 de la convention collective, les heures supplémentaires** ouvrent droit selon les dispositions du contrat de travail, à une majoration salariale ou à un repos compensateur majoré dans les mêmes proportions.

Les heures supplémentaires effectuées de manière régulière et prévues au contrat de travail sont mensualisées.

La rémunération



- **Selon l'article 146-1 de la convention collective**, lorsque la durée du travail hebdomadaire est régulière, le particulier employeur mensualise le salaire sur 52 semaines selon la méthode suivante :

Salaire horaire brut x nombre d'heures de travail hebdomadaire x 52 semaines / 12 mois.

Lorsque la durée du travail est irrégulière, le salaire est calculé au réel de la manière suivante :

Salaire horaire brut x nombre d'heures de travail effectif décomptées dans le mois.



Pour l'emploi d'une garde d'enfant à domicile, il n'est pas possible de mensualiser sur moins de 52 semaines.

- **Selon l'article 142 de la convention collective**, des périodes d'absence ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur peuvent exister. Dans ce cas, le contrat de travail doit les prévoir. Ces périodes se décomptent du temps de travail effectif et sont déduites de la rémunération mensuelle versée au salarié.
Dans le cas contraire, si les périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur ne sont pas prévues au contrat de travail, elles ne suspendent pas la relation de travail et la rémunération du salarié est maintenue.
- **Selon l'article 140-1-2 de la convention collective**, les congés payés sont en principe rémunérés au moment où ils sont pris par le salarié.

Comment sont rémunérés les heures de présence responsable de jour et les heures de présence de nuit ?

➤ Les heures de présence responsable de jour

Selon l'article 137-1 de la convention collective, les heures de présence responsable de jour sont celles durant lesquelles le salarié peut utiliser son temps pour lui-même tout en restant vigilant pour intervenir s'il y a lieu.



Une heure de présence responsable de jour équivaut aux deux-tiers (2/3) d'une heure de travail effectif.

Les heures de présence responsable ne se présument pas et doivent être expressément prévues par écrit dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement.

➤ Les heures de présence de nuit

Selon l'article 137-2 de la convention collective, la plage horaire de la nuit est comprise entre vingt heures (20h) et six heures trente (6h30).



Il est précisé qu'elle ne peut pas excéder douze (12) heures consécutives.

La présence de nuit peut être prévue sur plus de cinq (5) nuits consécutives sous réserve du respect du repos hebdomadaire.

La présence de nuit est rémunérée par une indemnité forfaitaire dont le montant ne peut pas être inférieur à un quart (¼) du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.

Cet article précise les modalités de rémunération lorsque le salarié est appelé à intervenir au cours de la nuit.

Les prestations en nature

Selon l'article 156 de la convention collective, est une prestation en nature le repas fourni par l'employeur ou le logement que l'employeur met à la disposition du salarié à titre onéreux.



Elle n'est pas soumise à contributions et cotisations sociales et est déduite du salaire net du salarié.

La mise à disposition du logement par le particulier employeur doit être prévue par le contrat de travail.

La prestation en nature repas doit être prévue par le contrat de travail.

Elles ne doivent pas être déclarées auprès de l'Urssaf service Pajemploi.

La rupture du contrat de travail

➤ Selon l'article 161-1-1-1 de la convention collective, la rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur s'effectue en 3 étapes :

- Convocation du salarié à un entretien préalable par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge.



L'entretien préalable peut se tenir à partir du quatrième jour ouvrable, décompté à compter du lendemain de la remise en main propre contre décharge ou du lendemain de la première présentation du courrier de convocation.

Le délai ne peut pas expirer un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé. Dans une telle situation, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable qui suit.

- **Entretien préalable**
Lors de l'entretien préalable, qui doit se tenir physiquement, le particulier employeur indique le ou les motifs de la rupture éventuelle du contrat de travail et recueille les explications du salarié. L'absence du salarié à cet entretien ne suspend pas la procédure.

- **Notification de licenciement**
La décision du particulier employeur de rompre le contrat de travail doit être justifiée par une cause réelle et sérieuse, ou par la faute grave ou lourde du salarié.

La décision ne peut pas être prononcée oralement et/ou lors de l'entretien préalable.

La notification, par écrit, du licenciement est adressée au domicile du salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Cette notification peut avoir lieu à partir du quatrième jour ouvrable et, au plus tard, le trentième jour ouvrable, à minuit, décompté à partir du lendemain de l'entretien ou du lendemain de la date prévue de celui-ci s'il n'a pas eu lieu.

- **Selon l'article 161-2 de la convention collective, la rupture du contrat de travail peut-être à l'initiative du salarié**

- La démission
- Départ volontaire à la retraite

- **Selon l'article 161-4 de la convention collective, la rupture du contrat de travail lors du décès de l'enfant, de l'employeur ou du salarié**

Le décès du particulier employeur, du salarié, ou de l'enfant (lorsque le contrat a pour objet exclusif la garde de ce dernier) entraîne de plein droit la rupture du contrat de travail. Cette rupture intervient à la date du décès.

Les particularités de la garde partagée

La garde partagée est définie comme un mode de garde consistant à assurer simultanément la garde des enfants de deux familles au domicile de l'une et/ou de l'autre famille selon les modalités définies aux contrats de travail.

- Selon l'article 128-1-2 de la convention collective, une clause identique doit être mentionnée sur les deux contrats de travail précisant l'organisation en lien avec l'autre particulier employeur.

- Selon l'article 133-2 de la convention collective, la durée hebdomadaire conventionnelle de travail s'applique à la garde partagée.
- Selon l'article 137-1 de la convention collective, les heures de présence responsable de jour sont exclues dans le cadre de la garde partagée.
- Selon l'article 140-1-1 de la convention collective, dans le cadre de la garde partagée, la date des congés payés est fixée d'un commun accord entre les particuliers employeurs.
- Selon l'article 141-2 de la convention collective, dans le cadre de la garde partagée, il est précisé qu'en cas d'accident du travail, la déclaration est réalisée par le particulier employeur au domicile duquel l'accident s'est produit.
- Selon l'article 157 de la convention collective, le salarié embauché dans le cadre de la garde partagée bénéficie d'une prise en charge intégrale du titre d'abonnement qu'il a souscrit pour réaliser les déplacements entre son domicile habituel et son lieu de travail, au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.
- Selon l'article 161-1-1-2 de la convention collective, la rupture de l'un des contrats de travail avec l'une des familles entraîne une modification d'un élément essentiel du contrat conclu entre le salarié et la famille restante. Le second contrat est soit modifié par accord entre les parties par le biais de la conclusion d'un avenant, soit rompu dans les conditions et selon les modalités prévues par le présent article. Chaque procédure est juridiquement distincte.
- Selon l'article 162-2 de la convention collective, la durée du préavis est déterminée pour chaque contrat de travail, en fonction de l'ancienneté acquise par le salarié auprès de chaque particulier employeur.

Vous trouverez ci-dessous le lien vous permettant d'accéder à un modèle contrat de travail garde partagée :

<https://www.pajemploi.urssaf.fr/pajewebinfo/cms/sites/pajewebinfo/accueil/employeur-de-garde-denfants-a-do/je-recrute-et-jemploie/le-contrat-de-travail-a-duree-in.html>

