

ACCES AU DROIT



Secteur d'activité : PARTICULIERS EMPLOYEURS ET AIDE A DOMICILE



Sources :

- **CCN des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 – IDCC**
- **Accord du 4 mai 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif de prévention et santé au travail modifié par l'avenant n° 1 du 24 mars 2023 (accord de mise en œuvre)**
- **Code du travail**
- **Code de la sécurité sociale (ci-après CSS)**
- **Code de l'action sociale et des familles (ci-après CASF)**

SOMMAIRE

1. Thématique « contrat de travail » 3

- 1.1 J'ai trouvé un assistant maternel qui accueillera mon premier enfant 4 jours par semaine à compter du 1er septembre. Quelles sont les formalités à accomplir pour son embauche ? 3
- 1.2 Est-il possible avant même la conclusion du contrat de travail de formaliser notre engagement car l'accueil ne doit débuter que dans 2 mois ? 5
- 1.3 Et si l'assistant maternel accueille mes deux enfants? 5
- 1.4 Et s'il s'agit d'un accueil occasionnel ? 5
- 1.5 Et qu'en est-il de la possibilité de prévoir une période d'essai pour l'assistant maternel ? 6
- 1.6 Mes parents âgés ont besoin des services d'un assistant de vie ou employé familial comment doivent-ils procéder ? 6
- 1.7 Et qu'en est-il de la possibilité de prévoir une période d'essai pour un assistant de vie ou employé familial ? 7

2. Thématique « Durée du travail » 8

- 2.1 Je travaille comme assistant maternel. Quels sont mes droits à congés payés et comment puis-je les exercer ? 8
- 2.2. Et qu'en est-il de mon repos quotidien et hebdomadaire ? 8
- 2.3. Mon particulier employeur peut-il me contraindre à travailler un 1^{er} mai ? 9
- 2.4. Qu'en est-il des autres jours fériés ? 9
- 2.5. J'exerce comme assistant maternel. Mon contrat prévoit une durée hebdomadaire de travail de 40 heures. J'ai accompli au cours de ce mois 46 heures. Comment me seront-elles rémunérées ? 9
- 2.6 J'exerce comme assistant(e) maternel(le). Il m'arrive régulièrement de travailler plus de 48 heures par semaine. Est-ce autorisé ? 10
- 2.7. J'ai été recruté comme assistant(e) de vie par un particulier employeur. Mon contrat prévoit une durée hebdomadaire de travail de 38 heures. J'ai accompli au cours de ce mois 44 heures. Comment me seront-elles rémunérées ? 10
- 2.8. Je travaille comme assistant de vie. Il m'arrive régulièrement de travailler plus de 48 heures par semaine. Est-ce autorisé ? 10
- 2.9. Je travaille comme assistant de vie auprès d'un adulte souffrant d'un handicap. Mon contrat prévoit une présence de nuit de 20 heures à 8 heures les samedis et dimanches en plus de mon emploi de jour de 20 heures hebdomadaire. Comment ces heures de présence de nuit me seront rémunérées ? 11

3. Thématique « Santé du salarié » 12

- 3.1 Je suis un particulier employeur. Dois-je m'occuper du suivi médical de mon salarié ? 12
- 3.2 Je suis en arrêt de travail pour maladie. Ai-je droit à une indemnisation de la part de mon employeur ? 13

4. Thématique « Rupture du contrat de travail » 13

- 4.1 J'ai décidé de ne plus confier mon enfant à l'assistant(e) maternel(le) qui s'en occupait depuis 6 mois. Comment dois-je procéder pour mettre fin au contrat de travail ? 13
- 4.2 Et des droits lui sont reconnus ? 14
- 4.3 Mon assistant maternel vient de m'informer qu'il ne voulait plus accueillir mon enfant. Puis-je exiger un préavis ? 14
- 4.4 J'occupe depuis 18 mois un emploi d'assistant de vie. Je veux démissionner. Quelles sont les formalités à respecter ? 14
- 4.5 J'exerçais comme assistant(e) de vie auprès d'une personne âgée qui vient de décéder. Qu'advient-il de mon contrat de travail ? 15

Avertissement :

La convention collective des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est née de la fusion de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 (IDCC 2111) et de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004 (IDCC 2395) qu'elle remplace. La nouvelle branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile se substitue aux deux branches existantes.

Cette convention collective nationale continue de prévoir des règles spécifiques à chacune des deux catégories de salariés qui s'identifient dans les socles « assistant maternel » (art. 89 à 126) et « salarié du particulier employeur » (art. 127 à 168). Elles s'articulent avec les règles du « socle commun » applicables aux deux catégories (art. préliminaire à 88).

1. Thématique « contrat de travail »

1.1 J'ai trouvé un assistant maternel qui accueillera mon premier enfant 4 jours par semaine à compter du 1er septembre. Quelles sont les formalités à accomplir pour son embauche ?

La convention collective opère une distinction entre l'embauche d'un(e) assistant(e) maternel(le) à titre régulier ou occasionnel (CCN, socle assistant maternel, Part. IV, art. 97.1 et 97.2).

L'accueil régulier d'un enfant est celui qui s'accomplit selon l'une des modalités suivantes :

- Un accueil sur 52 semaines par période de 12 mois consécutifs, y compris les congés payés du salarié ;
- Un accueil sur 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs, hors congés payés du salarié.

L'accueil occasionnel est celui qui est de courte durée et n'a pas de caractère régulier.

Selon la convention collective, l'embauche d'un(e) assistant(e) maternel(le) régulière impose d'accomplir une **double démarche**.

- S'immatriculer auprès des organismes sociaux et enregistrer l'assistant(e) maternel(le) auprès des organismes sociaux
- Rédiger et signer un contrat de travail.

Les formalités administratives liées à l'embauche sont précisées aux articles 42.1 et 42.2 du socle commun auxquels renvoient les articles 91.1 et 91.2 du socle assistant maternel. Ces dispositions imposent au particulier employeur qui embauche un salarié pour la première fois de procéder à son immatriculation, au plus tard le 1^{er} jour travaillé,

soit auprès de l'un des services proposés par les URSSAF (CESU ou PAJEMPLOI), soit auprès de la MSA, s'il relève du secteur agricole. Une fois immatriculé, il devra enregistrer le salarié qu'il a embauché auprès de l'organisme concerné au plus tard le cinquième jour du mois suivant le premier mois calendaire travaillé par le salarié (CSS art. D 133-13-9). Il appartiendra également au particulier employeur qui embauche un(e) assistant(e) maternel(le) de vérifier qu'il ou elle est bien titulaire d'un agrément du conseil départemental en cours de validité et d'une assurance responsabilité civile professionnelle (CCN, socle assistant maternel, Part. IV, art. 91.3) qui sont légalement requis pour l'exercice de cette profession (CASF art. L 421-3 et L 421-13).

Un contrat de travail écrit devra également être rédigé et signé des deux parties au plus tard le jour de la date d'effet de l'embauche, ce qui renvoie au premier jour travaillé par l'assistant(e) maternel(le), à savoir le 1^{er} septembre dans l'exemple indiqué (CCN socle assistant maternel, Part. IV art. 90.1). Ce contrat doit contenir les **mentions** prévues par l'article 41.1 du socle commun complétées des mentions visées par l'article 90.1 du socle assistant maternel, à savoir :

- L'identification des parties ;
- Le n° d'identification employeur ;
- Le n° de sécurité sociale de l'assistant(e) maternel(le) ;

- La date d'embauche ;
- L'assurance du véhicule si un véhicule est utilisé dans le cadre des fonctions ;
- L'emploi occupé ;
- La durée de la période d'essai ;
- La durée du travail ;
- Le lieu de travail et d'accueil de l'enfant ;
- La rémunération incluant le salaire horaire et la date de paiement mensuel du salaire ;
- Les indemnités et prestations ;
- Les jours fériés travaillés ;
- Le repos hebdomadaire ;
- Les congés payés ;
- Le nom de l'enfant et sa date de naissance ;
- Les références de l'agrément ;
- L'assurance responsabilité civile professionnelle de l'assistant(e) maternel(le).
- Les périodes de travail à savoir le nombre de semaines de travail sur une période de 12 mois consécutifs ainsi que le nombre de jours et d'heures de travail dans la semaine ;
- Les jours travaillés dans la semaine ainsi que le nombre d'heures de travail et les horaires de travail par jour, sauf si les périodes travaillées ne peuvent être déterminées à l'avance en raison de contraintes particulières qui s'imposent au particulier employeur. Dans ce cas, le salarié et l'employeur s'accordent sur la remise par le particulier employeur d'un planning de travail écrit, en respectant le délai de prévenance prévu par le contrat de travail ;
- Les semaines non travaillées par l'assistant maternel, sauf si elles ne sont pas connues au moment de la signature du contrat. Dans ce cas, ces semaines non travaillées sont communiquées par écrit à l'assistant(e) maternel(le), au minimum 2 mois calendaires à l'avance. L'employeur particulier et l'assistant(e) maternel(le) peuvent convenir de la possibilité de modifier les périodes non travaillées, sous réserve du respect d'un délai de prévenance prévu dans le contrat de travail.



Le contrat de travail est établi en deux exemplaires, daté, signé et paraphé par les parties qui en conserve chacune un exemplaire.

Il comprend **en annexe** la liste des consignes et informations qui concernent l'enfant, à savoir :

- *Les éléments relatifs aux modes de déplacement de l'enfant prévus dans le contrat de travail (dont les modalités de conduite à l'école, aux activités extrascolaires et autres) ;*
- *Les éléments relatifs à la santé de l'enfant à savoir :*
 - Les documents permettant de vérifier les vaccinations ;
 - Une autorisation parentale d'intervention médicale ou chirurgicale d'urgence ;
 - Les coordonnées du médecin qui suit l'enfant ;
 - L'éventuel régime alimentaire et les consignes en cas d'urgence ;
 - L'autorisation d'aide à la prise des médicaments et, le cas échéant, l'ordonnance et le protocole du médecin à jour (à savoir le traitement et les soins à mettre en œuvre pour la prise en charge de la maladie) ainsi que tout autre document rendu obligatoire conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- *La liste à jour des personnes autorisées, à savoir :*
 - Les personnes exerçant l'autorité parentale et les limites éventuelles de son exercice ;
 - Les personnes autorisées à récupérer l'enfant au domicile de l'assistant(e) maternel(le)
 - Les personnes à contacter en cas d'urgence et en l'absence des parents.

Toute évolution dans la situation de l'enfant impactant ces consignes et informations doit être notifiée au salarié par écrit.

1.2 Est-il possible avant même la conclusion du contrat de travail de formaliser notre engagement car l'accueil ne doit débuter que dans 2 mois ?

La convention collective envisage cette situation à l'article 93 (CCN socle assistant maternel, Part. IV) qui prévoit que les parties peuvent s'entendre sur le principe de la formation du contrat de travail par un engagement réciproque écrit qui constitue un engagement précontractuel qui s'ajoute au contrat de travail sans pouvoir le remplacer.

La rupture de cet engagement par l'une ou l'autre des parties ouvre droit à une indemnité forfaitaire dont le montant est fixé à l'équivalent d'un demi mois du salaire défini lors de l'engagement. Cette indemnité n'est pas due en cas de décès de l'enfant du particulier employeur ou de perte de son agrément par l'assistant(e) maternel(le).

1.4 Et s'il s'agit d'un accueil occasionnel ?

La seule différence tient à la nature du contrat de travail qui, dans le cas d'un accueil occasionnel, sera un contrat à durée déterminée conclu « dans le respect des dispositions légales et réglementaires de droit commun » (CCN, socle commun, Part. IV art. 41-3). Dans cette hypothèse, il conviendra de respecter le formalisme de l'article L 1242-12 du Code du travail, ce qui suppose la rédaction d'un contrat de travail écrit comportant les mentions obligatoires suivantes :

- La définition précise du motif de recours, à savoir l'accueil occasionnel d'un enfant ;
- La date du terme ;
- La désignation de l'emploi, à savoir un emploi d'assistant(e) maternel(le) agréé(e) ;
- L'intitulé de la convention collective applicable ;
- La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

1.3 Et si l'assistant maternel accueille mes deux enfants?

Les formalités administratives liées à l'embauche demeurent les mêmes, mais un contrat de travail écrit devra être rédigé pour chaque enfant accueilli avec toutes les mentions listées ci-dessus et en annexe la liste des consignes et informations sus-évoquées.

Si l'assistant maternel accueillait déjà l'un des deux enfants et que la conclusion des contrats n'est pas simultanée, une règle particulière trouve à s'appliquer s'agissant de l'ancienneté. Selon l'article 90.1, le second contrat devra comporter une clause de reprise de l'ancienneté acquise par l'assistant(e) maternel(le) au titre du premier contrat.

La même règle trouvera à s'appliquer pour chaque enfant de la même famille qui viendrait à être ultérieurement accueilli.

- Le montant de la rémunération, ce qui renvoie au salaire horaire et à la date de paiement qui, dans le cas d'un accueil conventionnel, correspond au terme de l'accueil occasionnel (CCN socle assistant maternel, Part. IV, art. 109.3).

Ces mentions devront être complétées par celles prévues par le socle assistant maternel de la convention collective qui, dans le cas d'un accueil occasionnel, se limitent aux informations suivantes (CCN socle assistant maternel, Part. IV, art. 109.3) :

- Le nom de l'enfant et sa date de naissance ;
- Le lieu de travail et d'accueil de l'enfant ;
- Les références de l'agrément ;
- L'assurance responsabilité civile professionnelle du salarié.

En revanche, le contrat devra comporter en annexe la liste des consignes et informations évoquées supra (v. point 1.1), la convention collective n'opérant pas de distinction sur ce point.

1.5 Et qu'en est-il de la possibilité de prévoir une période d'essai pour l'assistant maternel ?

Lorsque l'accueil est régulier comme dans le cas exposé en point 1.1 (4 jours par semaine), la convention collective prévoit la possibilité d'instaurer une période d'essai qui doit être expressément prévue dans le contrat de travail écrit (CCN socle commun, Part. IV, art. 44.1.1).

La durée maximale de cette période d'essai dépend du nombre de jours de travail hebdomadaire fixé dans le contrat de travail (CCN socle assistant maternel, Part. IV, art. 95.1), à savoir :

- Lorsque l'assistant maternel travaille pour le particulier employeur 1, 2 ou 3 jours calendaires par semaine, la durée maximale de la période d'essai est de 3 mois ;
- Lorsque l'assistant maternel travaille pour le particulier employeur 4 jours calendaires et plus par semaine, la durée maximale de la période d'essai est de 2 mois.

Dans notre hypothèse, la période d'essai maximale sera donc de 2 mois.

Cette faculté d'instaurer une période d'essai ne doit pas être confondue avec celle reconnue aux parties de prévoir une « période d'adaptation »

qui est comprise dans la période d'essai (CCN socle assistant maternel, Part. IV, art. 94). Cette période d'adaptation, d'une durée maximale de 30 jours calendaires est une période au cours de laquelle l'enfant sera accueilli selon des horaires réduits afin de lui permettre de s'adapter à son nouvel environnement. Les modalités d'exécution de cette période doivent être prévues par le contrat de travail. La rémunération à verser pendant cette période correspondra aux heures effectuées.

Pour le cas d'un accueil occasionnel, il conviendra de se référer aux règles légales prévues en matière de contrat à durée déterminée auxquelles renvoie la convention collective (CCN socle assistant maternel, Part. IV, art. 95.2 et socle commun, Part. IV, art. 44.2). La période d'essai devra être expressément prévue par le contrat de travail et sa durée dépendra de la durée du contrat suivant une règle de calcul prévoyant un jour d'essai par semaine de contrat dans la limite de 2 semaines lorsque la durée du contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas (C. trav. art. L 1242-10).

1.6 Mes parents âgés ont besoin des services d'un assistant de vie ou employé familial comment doivent-ils procéder ?

Comme le rappelle le préambule de la convention collective, **deux modes d'exercice de l'emploi à domicile entre particuliers** coexistent :

- **L'emploi direct** qui désigne une relation sans intermédiaire, entre un particulier et le salarié qu'il emploie, dont il est juridiquement l'employeur.
- **Le mode mandataire** défini par l'article L. 7232-6 du Code du travail qui permet à une structure mandataire d'assurer « le placement de travailleurs auprès de personnes physiques employeurs ainsi que, pour le



compte de ces dernières, l'accomplissement des formalités administratives et des déclarations sociales et fiscales liées à l'emploi de ces travailleurs ».

Dans cette dernière hypothèse, le particulier et la structure mandataire sont liés par un contrat fixant le cadre et les conditions d'intervention de cette dernière, exclusive de toute implication dans la relation entre le particulier employeur et le salarié. Le particulier conserve donc juridiquement la qualité d'employeur et l'intégralité de ses prérogatives. Le mandataire se chargera simplement de recruter

le ou la salarié(e) et d'accomplir toutes les démarches nécessaires à son embauche.

Deux actions doivent être accomplies dans le cadre des formalités d'embauche d'un assistant de vie :

- S'immatriculer auprès des organismes sociaux et enregistrer l'assistant de vie auprès des organismes sociaux (sur ce point, voir les précisions au 1.1) ;
- Rédiger et signer un contrat de travail.

S'agissant du contrat de travail, le principe reste la conclusion d'un contrat de travail écrit au plus tard le 1^{er} jour travaillé par le salarié (*CCN, socle salarié du particulier employeur, Part. IV, art. 128.1*).

Cependant, une exception est prévue lorsque le salarié est déclaré auprès du CESU (*CCN, socle salarié du particulier employeur, Part. IV, art. 128.1.1*). Dans ce cas, les parties peuvent convenir d'un contrat de travail oral qui vaudra contrat de travail écrit.

En dehors de ce cas spécifique, le contrat de travail doit être passé par écrit et signé des deux parties. Il est en principe conclu pour une durée indéterminée (*CCN socle commun, Part. IV, art. 41.3*) et doit comporter les mentions obligatoires du socle commun (*Part. IV, art. 41.1*) complétées de celles du socle salarié du particulier employeur (*Part. IV, art. 128.1*). Ces mentions sont les suivantes :

- Identification des parties ;
- N° d'identification employeur ;

- N° de sécurité sociale du salarié ;
- Date d'embauche ;
- Assurance de son véhicule si les tâches confiées impliquent la conduite d'un véhicule ;
- Emploi occupé et missions qui s'y rattachent conformément à la grille de classification prévue par la convention collective ;
- Durée de la période d'essai ;
- Durée du travail ;
- Lieu de travail ;
- Rémunération incluant le salaire horaire et la date de paiement mensuel du salaire ;
- Indemnités et prestations ;
- Jours fériés travaillés ;
- Repos hebdomadaire ;
- Congés payés ;
- Périodes d'absences ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur au cours desquelles le contrat de travail est suspendu avec maintien de la rémunération.

A noter que la conclusion du contrat de travail peut être précédée de la rédaction d'une lettre d'engagement traduisant l'intention des parties de conclure le contrat de travail (*CCN socle salarié du particulier employeur, Part. IV, art. 128.1*). Cette lettre d'engagement vaudra contrat de travail dans le cas où le contrat de travail ne serait pas signé si elle contient les mentions obligatoires sus-évoquées.

Enfin, signalons qu'à titre exceptionnel, pour satisfaire un besoin temporaire, le contrat peut être conclu pour une durée déterminée en respectant les règles légales sur le contrat à durée déterminée (*C. trav. art. L 1242-1 et s.*).

1.7 Et qu'en est-il de la possibilité de prévoir une période d'essai pour un assistant de vie ou employé familial ?

Dans le cadre d'un engagement à durée indéterminée, une période d'essai peut être prévue par les parties dans le contrat de travail écrit ou la lettre d'engagement.

Sa durée initiale est d'un mois au maximum. Elle peut être renouvelée une fois pour la même durée d'un commun accord des parties formalisé par écrit (*CCN socle salarié du particulier employeur, Part. IV, art. 131.1*).

2. Thématique « Durée du travail »

2.1 Je travaille comme assistant maternel. Quels sont mes droits à congés payés et comment puis-je les exercer ?

Comme tout salarié, l'assistant maternel qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrable par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables, soit cinq semaines de congés payés (C. trav. art. L3141-3 auquel renvoie CASF art. L. 423-2).

Les congés acquis sont, en principe, à prendre selon l'accord des parties et en cas de différend, il appartient au particulier employeur de fixer unilatéralement la date des congés. Toutefois, dans l'hypothèse d'une pluralité de particuliers employeurs, l'existence d'un différend conduit à reconnaître à l'assistante(e) maternel(le) le pouvoir de fixer lui/elle-même les dates de ses congés dans la limite de quatre



semaines pendant la période du 1er mai au 31 octobre et d'une semaine en hiver. Ces dates sont communiquées à chacun des particuliers employeurs au plus tard le 1^{er} mars (CASF art. L. 423-23 et D. 423-16 ; CCN socle assistant maternel, Part. IV, art. 102.1.1).

Enfin, signalons que lorsqu'il est contractuellement prévu que l'accueil s'effectue sur une année incomplète ou lorsque l'accueil contractuellement prévu sur une année complète ne permet pas l'acquisition de 30 jours ouvrables de congés payés sur la période de référence, l'assistant maternel a droit à un congé complémentaire non rémunéré pour lui permettre de bénéficier d'un repos total de

30 jours ouvrables CCN socle assistant maternel, Part. IV, art. 102.2.). Les modalités de prise de ce congé complémentaire suivent celles du congé principal.

2.2. Et qu'en est-il de mon repos quotidien et hebdomadaire ?

En application des dispositions légales, l'assistante maternelle du particulier employeur bénéficie d'une durée minimale de repos quotidien de 11 heures consécutives avec une dérogation possible pour assurer l'accueil d'un mineur sans interruption pendant deux ou plusieurs jours consécutifs, pour des motifs liés à l'indisponibilité des parents du fait de leur travail ou de leur état de santé (CASF art. L. 423-21 et D. 423-11). L'article 96.1 de la convention collective (CCN socle assistant maternel, Part. IV) retient le même minimum de onze heures, mais vient préciser que la durée journalière « habituelle » est de 9 heures. Cette précision n'a toutefois qu'une portée indicative, les parties pouvant fixer une durée journalière plus élevée

-NOVEMBRE 2023-

dans la limite de l'amplitude journalière maximale de 13 heures.

Comme tout salarié, l'assistant(e) maternel(le) du particulier employeur ne peut être employé(e) plus de 6 jours consécutifs. Son repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives du repos quotidien (CASF art. L. 423-22). L'article 100 de la convention collective (CCN socle assistant maternel, Part. IV) précise que ce repos est donné de préférence le dimanche et qu'il est pris le même jour en cas de pluralité d'employeurs. A titre exceptionnel, un dimanche peut être travaillé à la demande du particulier employeur et

avec l'accord écrit du salarié, dans le cadre de l'article 46 de la convention collective (CCN socle commun, Part. IV). Ce cas de figure ouvre droit pour le salarié à une majoration de 25 % de

sa rémunération ou à un repos équivalent majoré dans les mêmes conditions suivant ce qui aura été convenu par les parties.

2.3. Mon particulier employeur peut-il me contraindre à travailler un 1^{er} mai ?

Les dispositions légales relatives à la journée du 1^{er} mai sont applicables aux salariés du particulier employeur (C. trav. art. L 7221-2). Il en résulte que ce jour est obligatoirement chômé (C. trav. art. L. 3133-4), sauf si la nature de l'activité ne permet pas d'interrompre le travail (C. trav. art. L. 3133-6). La convention collective reprend ce cadre

d'exception en prévoyant qu'en raison de la nature et de la singularité des activités, les parties peuvent convenir que le 1^{er} Mai est un jour travaillé par le salarié. En contrepartie, ce dernier bénéficie une rémunération majorée à hauteur de 100 % (CCN socle commun, Part. IV, art. 47.1).

2.4. Qu'en est-il des autres jours fériés ?

La convention collective renvoie sur ce point aux dispositions légales et réglementaires de droit commun (CCN, socle commun, Part. IV, art. 47.2). Or le Code du travail liste 10 jours fériés légaux autres que le 1^{er} mai qui s'appliquent sur l'ensemble du territoire français (C. trav. art. L. 3133-1). A ces jours fériés légaux, peuvent s'ajouter des jours fériés propres à certains départements, à certaines professions, voire en vertu d'usages locaux.

Les jours fériés autres que le 1^{er} mai sont qualifiés par la convention collective d'ordinaires. Ils peuvent être travaillés s'ils sont prévus dans le contrat de travail écrit ou si les parties s'accordent sur le principe d'un jour férié ordinaire travaillé. En pareille hypothèse, le salarié perçoit, au titre des heures effectuées, une rémunération majorée à hauteur de 10 % du salaire dû.

En cas de chômage d'un jour férié ordinaire tombant un jour habituellement travaillé, le salarié a droit au maintien de sa rémunération brute habituelle, s'il a travaillé le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.



2.5. J'exerce comme assistant maternel. Mon contrat prévoit une durée hebdomadaire de travail de 40 heures. J'ai accompli au cours de ce mois 46 heures. Comment me seront-elles rémunérées ?

La convention collective fixe la durée hebdomadaire conventionnelle de travail des assistant(e)s maternel(le)s à 45 heures de travail (CCN socle assistant maternel, Part. IV, art. 96.2), ce qui n'est pas un obstacle à la fixation d'une durée contractuelle inférieure. Les 45 heures constituent seulement le seuil de déclenchement des heures supplémentaires pouvant être accomplies par le salarié au taux majoré (CCN socle assistant maternel, Part. IV, art. 96.4).

Dans le cas évoqué, deux périodes doivent être distinguées :

- Les heures accomplies entre la durée contractuelle de 40 heures et la durée conventionnelle de 45 heures ne bénéficieront d'aucune majoration.
- La 46^{ème} heure accomplie sera majorée.

Le taux de majoration n'a pas été fixé par la convention collective et devra être déterminé d'un commun accord entre l'assistant(e) maternel(le) et le particulier employeur (CASF art. D. 423-10).

2.6 J'exerce comme assistant(e) maternel(le). Il m'arrive régulièrement de travailler plus de 48 heures par semaine. Est-ce autorisé ?

La convention collective (**CCN socle assistant maternel**, Part. IV, art. 96.3) rappelle la durée maximale légale de travail hebdomadaire fixée à quarante-huit heures, ainsi que la règle de décompte qui veut que cette durée se calcule comme une moyenne sur une période de quatre mois (C. trav. art. L. 423-22). Ainsi, certaines semaines peuvent compter plus de 48 heures de travail, à condition que le dépassement soit compensé par des semaines moins travaillées, de sorte qu'un lissage s'opère sur la période considérée.

2.7. J'ai été recruté(e) comme assistant(e) de vie par un particulier employeur. Mon contrat prévoit une durée hebdomadaire de travail de 38 heures. J'ai accompli au cours de ce mois 44 heures. Comment me seront-elles rémunérées ?

La convention collective fixe la durée hebdomadaire conventionnelle de travail des salariés du particulier employeur autres que les assistants maternels à 40 heures de travail (CCN socle salarié du particulier employeur, Part. IV, art. 133.1), ce qui n'est pas un obstacle à la fixation d'une durée contractuelle inférieure. Les 40 heures constituent seulement le seuil de déclenchement des heures supplémentaires pouvant être accomplies par le salarié au taux majoré (CCN socle salarié du particulier employeur, Part. IV, art. 135).

Dans le cas évoqué, deux périodes doivent être distinguées :

- Les heures accomplies entre la durée contractuelle de 38 heures et la durée conventionnelle de 40 heures ne bénéficieront d'aucune majoration. ;
- Les 4 heures accomplies au-delà de la durée conventionnelle seront majorées.

Le taux de majoration n'ayant pas été fixé par la convention collective, il devra être déterminé d'un commun accord entre le salarié et le particulier employeur.

La disposition légale ouvre par ailleurs la possibilité de ne pas appliquer la durée maximale de travail en exigeant l'accord du salarié et le respect de conditions fixées par décret qui tiennent pour l'essentiel à l'exigence d'un écrit, la reconnaissance d'une immunité en cas de refus et la possibilité reconnue à l'inspecteur du travail d'interdire ou de limiter le dépassement (CASF art. D. 423-11 et D. 423-12).

2.8. Je travaille comme assistant de vie. Il m'arrive régulièrement de travailler plus de 48 heures par semaine. Est-ce autorisé ?

La convention collective (**CCN socle salarié du particulier employeur**, Part. IV, art. 134) rappelle la durée maximale légale de travail hebdomadaire fixée à quarante-huit heures, ainsi que la règle de décompte qui veut que cette durée se calcule comme une moyenne sur une période de 12 semaines (C. trav. art. L 3121-20 et L 3121-22). Ainsi, certaines semaines peuvent compter plus de 48 heures de travail, à condition que le dépassement soit compensé par des semaines moins travaillées, de sorte qu'un lissage s'opère sur la période considérée.

Le dépassement est toutefois conventionnellement limité à 50 heures de travail hebdomadaire (CCN socle salarié du particulier employeur, Part. IV, art. 134), ce qui réduit l'amplitude de la variation autorisée.



2.9. Je travaille comme assistant de vie auprès d'un adulte souffrant d'un handicap. Mon contrat prévoit une présence de nuit de 20 heures à 8 heures les samedis et dimanches en plus de mon emploi de jour de 20 heures hebdomadaire. Comment ces heures de présence de nuit me seront rémunérées ?

Selon la convention collective, la présence de nuit s'entend de l'obligation pour le salarié de dormir sur place, dans des conditions décentes au sein d'une pièce séparée, sans travail effectif habituel, tout en étant tenu d'intervenir, s'il y a lieu (CCN socle salarié du particulier employeur, Part. IV, art. 137.2). Elle ne doit pas être confondue avec les heures de garde malade de nuit qui concerne les assistants de vie tenus de rester à proximité du malade et ne disposant pas d'une pièce séparée (art. 137.3).

La présence de nuit est compatible avec un emploi de jour, mais elle est enfermée dans certaines limites :

- Elle ne peut pas excéder 12 heures consécutives.
- Elle se rapporte à une plage comprise entre 20 heures et 6h30, avec une possibilité d'anticipation ou de différé d'1h30 (ce qui a été mis en œuvre dans le cas considéré où la présence de nuit s'étend de 20 heures à 8 heures).
- Elle peut être prévue sur plus de 5 nuits consécutives sous réserve du respect du repos hebdomadaire et des conditions cumulatives suivantes :
 - Le nombre d'interventions réalisées par le salarié n'excède pas 4 interventions nocturnes toutes les nuits.
 - Elle résulte d'une demande formulée par le salarié et/ou le particulier employeur en vue de répondre à des besoins spécifiques nécessitant une présence la nuit en raison notamment de son état de santé et/ou de dépendance, son handicap, son âge et/ou son isolement social et/ou familial.
 - Les parties ont formalisé leur accord par écrit.

S'agissant de la rémunération des heures de présence de nuit, la convention collective prévoit une indemnité de présence dont le montant est majoré en cas d'interventions au cours de la nuit.

S'agissant du forfait de base, le montant ne peut pas être inférieur à 1/4 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.

La majoration dépend quant à elle du nombre d'interventions :

- Si le salarié est intervenu au moins 2 fois, l'indemnité forfaitaire due au titre de la nuit au cours de laquelle le salarié est intervenu, est portée à 1/3 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente ;
- Si le salarié est intervenu au moins 4 fois, l'indemnité due pour la durée des interventions, correspond au salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente. L'indemnité forfaitaire pour la présence de nuit restante est égale à 1/3 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.

La convention collective prévoit encore que si toutes les nuits, le salarié est amené à intervenir au moins 4 fois, les heures de présence de nuit sont requalifiées en heures de travail effectif et le contrat de travail doit être revu.



3. Thématique « Santé du salarié »

3.1 Je suis un particulier employeur. Dois-je m'occuper du suivi médical de mon salarié ?

Aux termes de l'article L. 7221-2 du Code du travail, les dispositions relatives à la surveillance médicale des travailleurs sont applicables aux salariés des particuliers employeurs (C. trav. art. L 4624-1 à L 4625-2 et R 4624-10 à R 4624-21). Le particulier employeur doit donc s'occuper d'organiser le suivi médical de son salarié. En cas de pluralité d'employeurs, chacun d'eux doit s'assurer que le salarié bénéficie du suivi médical obligatoire.

Toutefois, afin de tenir compte des spécificités d'un secteur, le législateur a donné la faculté à la branche des particuliers employeurs et de l'aide à domicile de négocier un accord adaptant les règles légales relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail, ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs dès lors que ces adaptations n'ont pas pour effet de modifier la périodicité des examens médicaux définie par le code du travail. La branche s'est saisie de cette faculté et a négocié un accord relatif à la mise en œuvre de dispositif de prévention et santé au travail en date du 4 mai 2022, modifié par avenant en date du 24 mars 2023. Il organise notamment le financement du dispositif par le biais d'une contribution forfaitaire, le défraiement des salariés qui participent aux visites médicales et la mise en place d'un service de prévention et de santé au travail national (SPSTN) sectoriel.

Financement du dispositif

A compter du 1^{er} janvier 2024, l'article 3 de l'accord de mise en œuvre met à la charge exclusive des particuliers employeurs une

contribution santé au travail. Chaque particulier employeur est redevable de cette contribution destinée à couvrir l'ensemble des frais liés à la mise en œuvre du suivi individuel de l'état de santé des salariés et de la prévention des risques professionnels (art. 3.1). Elle a un caractère forfaitaire et s'élève à 3,20€ par salarié pour chaque mois travaillé (art. 3.3). La collecte de la contribution est assurée par les organismes de recouvrement du régime général ou du régime agricole sur délégation de l'Association Paritaire Nationale Interprofessionnelle (APNI) à qui a été confiée la mise en œuvre de la prévention des risques professionnels et du suivi individuel de l'état de santé des salariés.

Défraiement des salariés

L'article 4 de l'accord de mise en œuvre organise un défraiement destiné à compenser la perte de salaire et à prendre en charge les frais de transport pour tous les salariés qui participent à une visite médicale auprès du SPSTN. Ce défraiement est payé directement par l'APNI. Le particulier employeur n'est redevable d'aucun paiement envers le salarié (art. 4.3).

Mise en place d'un SPSTN sectoriel

L'article 5 de l'accord de mise en œuvre prévoit la mise en place, à compter du 1^{er} janvier 2025, d'un SPSTN dédié au secteur des particuliers employeurs et à l'emploi à domicile afin de tenir compte des spécificités du secteur. Chaque particulier employeur devra s'affilier aux déclinaisons locales de ce SPSTN.



3.2 Je suis en arrêt de travail pour maladie. Ai-je droit à une indemnisation de la part de mon employeur ?

Les règles du code du travail relatives à la maladie du salarié ne sont pas applicables aux salariés du particulier employeur (C. trav. art. L. 7221-2). Aucun droit à indemnisation complémentaire de la part de l'employeur ne lui est dès lors reconnu.

La convention collective a toutefois instauré un régime de prévoyance obligatoire pour tous les salariés et tous les employeurs relevant de son champ d'application (CCN socle commun, Part. IV, art. 49 par renvoi à l'annexe 3 Prévoyance). Ce régime de prévoyance prévoit le versement par l'Association paritaire nationale interbranche (APNI) d'une indemnité journalière complémentaire des indemnités versées par la sécurité sociale (v. annexe A Prestations).

La prise en charge débute :

- à compter du 1^{er} jour en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- à compter du 8^{ème} jour en cas d'arrêt maladie non professionnelle, la carence étant appliquée pour chaque arrêt sauf en cas de rechute pour laquelle le régime de sécurité sociale n'applique pas de carence.

La durée de prise en charge est limitée à 1095 jours, étant précisé que ce crédit peut être reconstitué entre deux arrêts à la condition d'une reprise d'activité de 6 mois.

Pour bénéficier du versement de l'indemnité, le salarié doit :

- Être titulaire d'un contrat de travail avec le particulier employeur au 1^{er} jour de l'arrêt de travail.
- Avoir informé son employeur de sa situation par tout moyen et sans délai.
- Avoir communiqué le justificatif de l'arrêt de travail dans un délai de 48 heures.
- Justifier de salaires réguliers dans la branche : soit par la réception de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou plusieurs particuliers employeurs pendant les 6 derniers mois, soit par la cotisation sur les 4 derniers trimestres à hauteur de 40% du montant minimum de vieillesse et d'invalidité.
- Ne pas s'opposer à une éventuelle contre-visite organisée par l'organisme assureur.

Le montant de l'indemnité journalière complémentaire est égal à 81,8 % du salaire de référence journalier, déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale.

4. Thématique « Rupture du contrat de travail »

4.1 J'ai décidé de ne plus confier mon enfant à l'assistant(e) maternel(le) qui s'en occupait depuis 6 mois. Comment dois-je procéder pour mettre fin au contrat de travail ?

La loi prévoit que le particulier employeur qui décide de ne plus confier un enfant à un assistant maternel qu'il employait depuis trois mois doit notifier à l'intéressé sa décision de rompre le contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (CASF art. L. 423-24). La convention collective reprend cette exigence sans imposer d'ancienneté minimum (CCN socle

assistant maternel, Part. IV, art. 119.1). Le formalisme doit dès lors être respecté dès la fin de la période d'essai stipulée par les parties.

Aucun entretien préalable n'est, en revanche, requis. De même, l'employeur n'a pas à indiquer dans la lettre le motif qui le conduit à retirer l'enfant. Sa décision est libre sous réserve qu'elle ne soit pas illicite (retrait discriminatoire, retrait

suite à une réclamation de ses droits par l'assistant(e) maternel(le)...

4.2 Et des droits lui sont reconnus ?

En cas de retrait de l'enfant, un double droit est reconnu à l'assistant(e) maternel(le), sauf si le particulier employeur se prévaut de sa faute grave ou lourde.

- **Un droit à un préavis** : la convention collective, qui est plus favorable que la loi, prévoit qu'un préavis est dû dès que le contrat est devenu définitif. Sa durée, exprimée en jours calendaires, varie selon l'ancienneté du salarié : 8 jours lorsque l'enfant est accueilli depuis moins de 3 mois ; 15 jours si l'enfant est accueilli depuis 3 mois et jusqu'à moins de 1 an ; 1 mois si l'enfant est accueilli depuis 1 an et plus (CCN socle assistant maternel, Part. IV, art. 120).
- **Un droit à une indemnité de rupture** dès lors que l'assistant(e) maternel(le) justifie d'une ancienneté de 9 mois (CCN socle assistant maternel, Part. IV, art. 121.1). Cette indemnité est égale à 1/80^e du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat.

4.3 Mon assistant maternel vient de m'informer qu'il ne voulait plus accueillir mon enfant. Puis-je exiger un préavis ?

L'assistant maternel qui démissionne doit en informer le particulier employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge (CCN socle commun, Part. IV, art. 63.2.1, auquel renvoie le socle assistant maternel, Part. IV art. 119.2.1). La réception ou la remise de la lettre marquera le point de départ d'un préavis dont la durée varie selon l'ancienneté du salarié (socle assistant maternel, Part. IV, art. 120) :

- 8 jours calendaires lorsque l'enfant est accueilli depuis moins de 3 mois ;
- 15 jours calendaires si l'enfant est accueilli depuis 3 mois et jusqu'à moins d'un an ;
- et un mois si l'enfant est accueilli depuis un an et plus.



4.4 J'occupe depuis 18 mois un emploi d'assistant de vie. Je veux démissionner. Quelles sont les formalités à respecter ?

Selon la convention collective, le salarié informe obligatoirement le particulier employeur de sa démission par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge (CCN socle commun, Part. IV, art. 63.2.1, auquel renvoie le socle salarié du particulier employeur, art. 161.2.1).

Le salarié est également tenu de respecter un préavis dont la durée varie selon son ancienneté (CCN socle salarié du particulier employeur, Part. IV, art. 162.6) :

- 1 semaine pour le salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté

- 2 semaines pour le salarié ayant de 6 mois à moins de 2 ans d'ancienneté
- 1 mois pour le salarié ayant 2 ans ou plus d'ancienneté Le point de départ du préavis est la date de première présentation de la lettre notifiant la démission, adressée par courrier recommandé avec accusé de réception, ou sa date de remise en main propre.

Dans le cas présent, le préavis sera donc de 2 semaines.

4.5 J'exerçais comme assistant(e) de vie auprès d'une personne âgée qui vient de décéder. Qu'advient-il de mon contrat de travail ?

La convention collective prévoit que le décès du particulier employeur entraîne de plein droit la rupture du contrat de travail. Cette rupture intervient à la date du décès du particulier employeur (CCN socle salarié du particulier employeur, Part. IV, art. 161.4.1).

La rupture du contrat de travail entraîne le versement au salarié :

- D'une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis qui ne peut être exécuté du fait de l'employeur. Le montant de cette indemnité calculée par référence au préavis de licenciement (CCN socle salarié du particulier employeur, Part. IV, art. 162.4.1), varie selon l'ancienneté du salarié. Elle est équivalente à :
 - 1 semaine de salaire lorsque le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
 - 1 mois de salaire pour le salarié ayant entre 6 mois à moins de 2 ans d'ancienneté
 - 2 mois de salaire lorsque le salarié a 2 ans ou plus d'ancienneté.

- D'une indemnité dont le montant est calculé de la même manière que l'indemnité de licenciement (CCN socle salarié du particulier employeur, Part. IV, art. 163.1). Elle correspond à :
 - 1/4 de salaire mensuel brut moyen par année d'ancienneté lorsque le salarié a une ancienneté inférieure ou égale à 10 ans ;
 - 1/3 de salaire mensuel brut moyen par année d'ancienneté lorsque le salarié a une ancienneté supérieure à 10 ans, pour les années au-delà de 10 ans.

L'ayant-droit ou, à défaut, un tiers remet au salarié les documents de fin de contrat dans un délai de 30 jours calendaires à compter du décès.



Les éléments ci-dessus sont donnés à titre d'illustration. Ils ne sont pas exhaustifs et procèdent d'une application de la réglementation en vigueur à la date de publication de la notice. Pour tout renseignement complémentaire, reportez-vous aux textes applicables ou rapprochez-vous de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités et de la protection des populations (DDETS-PP) de votre département.



Pour tout renseignement en droit du travail :

☞ Par téléphone, un numéro unique : 0 806 000 126

☞ Sur site, prendre rendez-vous avec le service de renseignement en droit du travail sur : smartagenda.fr

Directions Départementales

DDETSPP des Ardennes

18, Avenue François Mitterrand -BP 60029
08011 CHARLEVILLE-MEZIERES Cedex

DDETSPP de la Marne

Cité Administrative - 7, rue de la Charrière – CS 40266
51011 CHALONS-EN-CHAMPAGNE Cedex

5, rue Gaston Boyer – CS 10009
51724 REIMS Cedex

DDETSPP de l'Aube

2, rue Fernand Giroux- CS 70368
10025 TROYES Cedex

DDETSPP de la Haute-Marne

15, rue Decrès – BP 552
52012 CHAUMONT Cedex

DDETS de Meurthe-et-Moselle

23, Boulevard de l'Europe – BP 50219
54506 VANDŒUVRE-LES-NANCY Cedex

DDETS de Moselle

Cité Administrative – 1, rue Chanoine Colin
57036 METZ Cedex 1

DDETSPP de Meuse

11, rue Jeanne d'Arc
55013 BAR-LE-DUC Cedex

DDETSPP des Vosges

Parc économique du Saut le Cerf
4, avenue du Rose Poirier
88000 EPINAL Cedex

DDETS du Haut-Rhin

Cité Administrative – 3, rue Fleischhauer
68026 COLMAR Cedex

Cité Administrative Coehorn – Bâtiment A
68091 MULHOUSE Cedex

DDETS du Bas-Rhin

6, rue Gustave Adolphe Hirn
67085 STRASBOURG Cedex

Ce travail est issu d'une collaboration entre la DREETS Grand Est
et l'Université de Lorraine,
en remerciant tout particulièrement Alexia GARDIN, Professeure des universités

6, rue Gustave Adolphe Hirn
67085 STRASBOURG Cedex
Téléphone : 03.26.66.29.86
dreets-ge.dialogue-social@dreets.gouv.fr

Pour en savoir plus...



<http://grand-est.dreets.gouv.fr/>
<https://www.service-public.fr/>