

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Près de 12 % des ménages français ont recours à l'emploi à domicile. Cela représente **3,3 millions de particuliers employeurs et 1,4 million de salariés.** Assistant maternel, garde d'enfants à domicile, employé familial, assistant de vie auprès de personnes âgées et/ou en situation de handicap, les emplois du secteur répondent à un large éventail de besoins à domicile.

L'accueil individuel est le 1^{er} mode d'accueil formel des jeunes enfants en France. Il concerne plus d'1,1 million de familles, dont :

- 1 million de parents qui emploient 290 000 assistantes maternelles
- 128 000 parents qui emploient 117 000 gardes d'enfant à domicile.

Source : *Observatoire des emplois de la famille, Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, Rapport sectoriel, édition 2021.*

Face au vieillissement de la population salariée, **l'attractivité des métiers de l'accueil du jeune enfant représente un défi majeur pour le secteur.** En effet, 44% des assistantes maternelles partiront à la retraite d'ici 2030.

Source : « *Les besoins en emplois et en compétences dans le secteur de l'emploi à domicile à l'horizon 2030* », Baromètre des emplois de la famille, n° 36, juin 2021.

La FEPEM

La FEPEM est l'unique organisation représentative des particuliers employeurs.

A ce titre, elle négocie et signe avec les syndicats représentatifs des salariés l'ensemble des accords collectifs applicables au niveau de la branche, dont la nouvelle convention collective.

La FEPEM est le porte-parole des particuliers employeurs auprès des pouvoirs publics et des institutions. Elle informe, conseille et accompagne les particuliers dans leur rôle d'employeur et leur propose un appui juridique dans la gestion de la relation de travail avec leurs salariés.

La FEPEM est partenaire de nombreux organismes publics et institutions nationales ou locales (Pôle Emploi, DREETS, URSSAF, CAF, Conseils régionaux et départementaux, etc.). Elle contribue à la structuration d'un modèle d'emploi ancré dans le quotidien des ménages français.

Implantée dans chaque région, la Fepem a notamment pour missions de :

- Représenter les parents employeurs dans les instances locales (ex : Comités Départementaux des Services aux Familles, etc.) ;
- Concevoir et mettre en œuvre avec les acteurs locaux (CAF, Services PMI, DREETS, etc.) des parcours d'accompagnement du public ;
- Accompagner par son expertise les professionnels qui sont au contact des publics (ex : Relais Petite Enfance) ;
- Contribuer avec ses partenaires au développement de la professionnalisation des salariés ;
- Œuvrer à une meilleure connaissance du secteur et de son évolution, grâce à son observatoire.

Pour en savoir plus, vous pouvez contacter les équipes locales de la FEPEM, dont les coordonnées sont accessibles depuis le site de la FEPEM : <https://www.fepem.fr/organisation/>.

La nouvelle convention collective



La convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile **entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022**. Cette nouvelle convention unifie le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile par la convergence des 2 textes préalablement applicables : la convention collective des salariés du particulier employeur et la convention collective des assistants maternels.

Le secteur se modernise et devient plus attractif :

- **en améliorant et en renforçant les droits des salariés :**
 - amélioration de certains droits individuels (les congés pour événements familiaux pour certaines catégories de salariés, majoration des jours fériés travaillés de 10% (hors 1^{er} mai), l'indemnité de rupture des assistants maternels, etc.)
 - renforcement des droits collectifs : professionnalisation, prévoyance, activités sociales et culturelles, santé au travail ou encore création d'une indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.
- **en simplifiant les démarches pour les particuliers employeurs et en mutualisant le financement de certains droits :** en donnant mandat à l'Association Paritaire Nationale Interbranche (APNI), l'employeur délègue à un tiers la gestion, en son nom et pour son compte, de certaines démarches administratives liées aux droits collectifs des salariés (départ en formation, prévoyance, indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, etc.).

Cette convention collective apporte plus de sérénité, plus de simplicité et plus de solidarité.

Que faut-il retenir ?



1. L'embauche et le contrat de travail

Avant la signature du contrat de travail, les parties peuvent signer :

- un engagement réciproque avec un assistant maternel (**article 93 de la convention collective**) ;
- une lettre d'engagement avec la garde d'enfant à domicile (**article 128-1 de la convention collective**).

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la forme normale et générale de la relation de travail.

Focus sur le cas du salarié embauché dans le cadre de la garde partagée

Chaque particulier employeur doit conclure un contrat de travail avec le salarié. Les deux contrats sont toutefois interdépendants, ce qui nécessite une organisation conjointe de la relation de travail (**article 128-1-2 de la convention collective**).

En cas de fratrie accueillie par l'assistant maternel

Un contrat de travail par enfant doit être établi y compris lorsqu'il s'agit d'enfants de la même famille.

La période d'essai ne se présume pas, elle doit être écrite et signée dès le début de la relation de travail.

La durée maximale de la période d'essai diffère selon le mode de garde de l'enfant :

- Pour une garde d'enfants à domicile, la période d'essai est fixée à **1 mois renouvelable une fois par écrit (article 131-1 de la convention collective)**.
- Pour un assistant maternel : la durée dépend du nombre de jours de travail hebdomadaire fixés dans le contrat de travail (**article 95-1 de la convention collective**). Au cours de la période d'essai, une période d'adaptation peut être observée, cette dernière ne pouvant dépasser 30 jours calendaires (**article 94 de la convention collective**).

2. La durée du travail



Les dispositions du code du travail relatives à la durée du travail et au temps partiel ne sont pas applicables aux assistants maternels et aux salariés du particulier employeur.

Les durées conventionnelles de travail restent inchangées :

- Pour une garde d'enfants à domicile, la durée du travail est de **40 heures de travail effectif par semaine**. Les heures effectuées au-delà de 40 heures de travail effectif par semaine sont des heures supplémentaires majorées.

La durée maximale de travail est fixée à 48 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives sans dépasser 50 heures au cours de la même semaine.

- Pour un assistant maternel, la durée du travail est de **45 heures de travail effectif par semaine**. Les heures effectuées au-delà de 45 heures de travail effectif par semaine sont des heures majorées.

La durée maximale de travail est fixée à 48 heures de travail hebdomadaire. Elle est calculée sur une moyenne de 4 mois.

3. Le repos hebdomadaire



Le salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire de **35 heures consécutives (article 46 de la convention collective)**.

4. Les jours fériés



L'article 47 de la convention collective fixe les règles communes relatives aux jours fériés.

Le 1^{er} mai est le seul jour férié chômé. S'il est travaillé, il est majoré de 100%.

Le contrat indique si les jours fériés ordinaires sont travaillés ou chômés.

- Si les jours fériés sont prévus comme chômés, la rémunération est maintenue sous réserve que le salarié ait travaillé le jour précédent et le jour suivant le jour férié,
- Si les jours fériés sont prévus comme travaillés, la rémunération est majorée d'au moins 10%.

5. Les congés



Les règles relatives aux congés payés sont prévues aux **articles 48-1-1 et suivants de la convention collective**. Elles concernent :

- le report des congés payés non pris en cas d'arrêt de travail survenu avant ou pendant les congés payés ;
- l'indemnité de congés payés déterminée selon deux méthodes de calcul ;
- pour les assistants maternels, le versement de l'indemnité de congés payés par 1/12eme est supprimé.



6. Les absences

Les congés pour évènement familial

La convention collective liste les jours de congés pour évènements familiaux. De nouveaux congés sont créés.

A titre d'exemples, il est prévu :

- 1 jour ouvrable en cas de décès d'un descendant en ligne directe (autre que l'enfant soit le petit-enfant ou arrière-petit-enfant) ;
- 1 jour ouvrable en cas de décès d'un ascendant en ligne directe (grand-parent, arrière-grand-parent).

Les absences de l'enfant accueilli chez un assistant maternel (article 105 de la convention collective)

Les absences non rémunérées justifiées par un certificat médical sont limitées à :

- 5 jours en cas de courtes absences de l'enfant,
- 14 jours calendaires consécutifs.

Ces limites sont appréciées par période de 12 mois glissants à compter de la date d'effet de l'embauche ou de sa date d'anniversaire.

7. La rémunération



Le salaire horaire doit respecter le salaire minimum conventionnel négocié par les partenaires sociaux chaque année.

La rémunération est majorée de 3% si le salarié est titulaire d'une certification professionnelle de branche assistant-maternel-garde d'enfants à domicile.

Pour les assistants maternels, la rémunération des heures effectuées au-delà de 45 heures sont majorées d'au moins 10%, alors qu'auparavant ce taux était librement négocié par les parties.

8. Les différents modes de rupture



La rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur

| | Gardes d'enfants à domicile <i>(Article 161-1-1 de la convention collective)</i> | Assistants maternels <i>(Article 119-1 de la convention collective)</i> |
|---|---|---|
| Procédure | <p>Les étapes sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Convocation</u> à l'entretien préalable au licenciement : par lettre recommandée avec accusé de réception ou courrier remis en main propre contre décharge - <u>Entretien préalable</u> à l'éventuel licenciement : à partir du 4^{ème} jour ouvrable à compter du lendemain de la remise de la convocation - <u>Notification du licenciement</u> par courrier recommandé : à partir du 4^{ème} jour ouvrable à compter du lendemain de l'entretien et dans la limite de 30 jours ouvrables <p>Focus sur le cas du salarié embauché dans le cadre de la garde partagée : le particulier employeur qui décide de rompre le contrat de travail informe par écrit l'autre famille de sa décision.</p> | <p>Lettre recommandée avec accusé de réception ou courrier remis en main propre contre décharge</p> <p>Le retrait d'enfant ne peut être fondé sur un motif discriminatoire ou illicite.</p> |
| Préavis | <p>Le préavis débute à la date de première présentation du courrier recommandé au domicile du salarié.</p> <p>Selon l'ancienneté du salarié auprès de l'employeur, le préavis dure :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 semaine si ancienneté < 6 mois ; - 1 mois si ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans ; - 2 mois si ancienneté > à 2 ans | <p>Le préavis débute à la date de première présentation du courrier recommandé au domicile du salarié ou à la date de remise en main propre.</p> <p>La durée du préavis est fixée à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 8 jours calendaires si accueil < à 3 mois ; - 15 jours calendaires si accueil compris entre 3 mois et 1 an ; - 1 mois si accueil > à 1 an. |
| Sommes allouées à l'occasion de la rupture | <ul style="list-style-type: none"> - Le dernier salaire - L'indemnité compensatrice de congés payés : pour les congés payés acquis non pris et non rémunérés à la date de fin de contrat - L'indemnité compensatrice de préavis lorsque le préavis n'est pas réalisé du fait du particulier employeur et en cas de décès de l'enfant - En cas de licenciement ou du décès de l'enfant pour l'emploi d'une garde d'enfant : si l'ancienneté est d'au moins 8 mois, l'indemnité est égale à ¼ de salaire brut mensuel par année d'ancienneté (un 1/3 à compter de 10 ans d'ancienneté) - En cas de rupture conventionnelle avec une garde d'enfant : une indemnité spécifique | <ul style="list-style-type: none"> - Le dernier salaire - L'indemnité compensatrice de congés payés : pour les congés payés acquis non pris et non rémunérés à la date de fin de contrat - L'indemnité compensatrice de préavis lorsque le préavis n'est pas réalisé du fait du particulier employeur et en cas de décès de l'enfant - En cas de retrait ou du décès de l'enfant pour l'emploi d'un assistant maternel : si l'ancienneté est d'au moins 9 mois, une indemnité égale à 1/80^{ème} du total des salaires bruts perçus - Régularisation des salaires en cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs pour les assistants maternels. |

Les autres ruptures du contrat de travail

- Pour les gardes d'enfants à domicile : la **rupture conventionnelle** du contrat de travail (**article 161-3 de la convention collective**)

Les parties peuvent décider d'un commun accord de mettre fin à leur relation de travail par la signature d'une rupture conventionnelle.

- Pour les assistants maternels : la **rupture imposée aux parties** (**article 119-3 de la convention collective**), en cas de suspension, de modification ou de retrait d'agrément.

Procédure : Le particulier employeur doit respecter la procédure classique du retrait d'enfant.

Conséquences : Il n'y a ni préavis, ni indemnité (sauf indemnité compensatrice de congés payés).

Date de fin de contrat : La date est fixée à la date de la notification de la suspension, de la modification ou du retrait de l'agrément par le Conseil départemental.

9. Les documents remis au salarié à la fin du contrat de travail (art. 69 de la convention collective)

À la date de fin de contrat, les documents suivants doivent être remis :

- Le certificat de travail ;
- Le reçu pour solde de tout compte ;
- L'attestation Pôle emploi.



Attention : les documents peuvent être adressés après la date de fin de contrat dans les situations suivantes :

- En cas de rupture du fait du décès de l'enfant, les documents sont remis dans un délai de **30 jours calendaires** à compter de la date de fin de contrat ;
- En cas d'inexécution totale ou partielle du préavis à l'initiative du salarié, ils sont remis dans un délai de 2 semaines **calendaires** à compter de la date de fin de contrat.

Pour en savoir plus : Une foire aux questions sera mise à votre disposition à compter du 20 décembre 2021 depuis le site : particulieremployeur.fr

La FEPEM proposera d'ici la fin du premier trimestre 2022 un document d'analyse des questions posées lors des différents webinaires.
