

LA REVUE D'ACTUALITES JURIDIQUES DU SECTEUR ET LES NOUVEAUTES DE JANVIER  
2021

Les actualités du 2<sup>er</sup> semestre 2020

**La nouvelle grille des salaires pour les salaires du particulier employeur.**

Les partenaires sociaux ont signé, le 14 février 2020, un avenant S42 relatif aux salaires afin de revaloriser les salaires horaires minimums conventionnels des salariés du particulier employeur.

L'arrêté d'extension de cet avenant est paru au Journal officiel le 26 septembre 2020.

Par conséquent, la nouvelle grille de salaires est applicable à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020.

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration de certification de branche	Salaire horaire brut avec certifications de branche	Salaire mensuel brut avec certifications de branche (174 heures)
I	10,25 €	1 783,50 €	3%	10,56 €	1 837,44 €
II	10,32 €	1 795,68 €	3%	10,63 €	1 849,62 €
III	10,52 €	1 830,48 €	3%	10,84 €	1 886,16 €
IV	10,73 €	1 867,02 €	3%	11,05 €	1 922,70 €
V	10,93 €	1 901,82 €	4%	11,37 €	1 978,38 €
VI	11,47 €	1 995,78 €	4%	11,93 €	2 075,82 €
VII	11,74 €	2 042,76 €			
VIII	12,15 €	2 114,10 €			
IX	12,87 €	2 239,38 €			
X	13,65 €	2 375,10 €			
XI	14,54 €	2 529,96 €			
XII	15,49 €	2 695,26 €			

Cet avenant ne modifie pas les montants des prestations en nature logement et repas qui restent fixées à :

- Prestation en nature repas : 4,70 € par repas ;
- Prestation en nature logement : 71 € (par mois).

Source : Avenant S42 du 14 février 2020, arrêté du 17 septembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur, publié au Journal officiel du 26 septembre 2020.

**Les modalités de mise en œuvre de l'allocation journalière du proche aidant.**

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2020, les aidants ont la possibilité de prendre des congés rémunérés. Cette mesure s'applique aux salariés du secteur privé, aux indépendants ainsi qu'aux demandeurs d'emplois inscrits.

Pour rappel, l'aidant de la personne qui présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une gravité particulière (dépendance, maladie chronique ou de longue durée), peut être :

- la personne avec laquelle la personne en perte d'autonomie vit en couple,
- son ascendant,
- son descendant,
- le parent de l'enfant dont il assume la charge (au sens des prestations familiales),

- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente.

L'aidant intervient ainsi à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Le congé de proche aidant va être indemnisé dans un souci de juste reconnaissance du rôle majeur des aidants dans la prévention de la perte d'autonomie et l'exercice de solidarités concrètes.

Le congé de proche aidant est fixé à une durée maximale, soit par convention ou accord de branche ou, à défaut, par convention ou accord collectif d'entreprise, soit en l'absence de dispositions conventionnelles à 3 mois. Toutefois, le congé peut être renouvelé jusqu'à un an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

Pour percevoir l'allocation journalière du proche aidant (AJPA), le bénéficiaire du congé doit adresser un formulaire homologué à l'organisme débiteur des prestations familiales accompagnée de pièces justificatives.

**Notamment, pour les salariés à domicile employés par des particuliers, la demande doit être complétée par une déclaration attestant de la suspension ou de la réduction de l'activité professionnelle. Et, pour chacun des mois de demande de versement de l'allocation, le demandeur adresse à l'organisme une déclaration attestant du nombre de journées ou de demi-journées d'interruption d'activité prises au cours du mois considéré.**

Le montant de l'allocation journalière dépend du statut du proche aidant.

*Source : Décret n° 2020-1208 du 1er octobre 2020 relatif à l'allocation journalière du proche aidant et l'allocation journalière de présence parentale, Journal officiel du 2 octobre 2020.*

### **Les conditions du fractionnement du congé de deuil**

Comme nous vous l'avons indiqué dans la revue d'actualité du premier semestre 2020, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2020, un congé de deuil a été créé pour les salariés en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente (C. trav. art. L.3142-1-1). Ce congé de 8 jours peut être pris dans l'année suivant le décès de l'enfant et est fractionnable.

Un nouvel article D.3142-1-1 du Code du travail prévoit que ce congé peut être fractionné en deux périodes, chaque période étant d'une durée minimale d'une journée. L'indemnisation versée au salarié sous forme d'indemnité journalière est également fractionnable selon les mêmes modalités (CSS art. D.331-6 nouveau).

Ces dispositions s'appliquent aux congés de deuil au titre des décès intervenus à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020 et pris à compter du 10 octobre 2020.

*Décret n° 2020-1233 du 8 octobre 2020 précisant les modalités de fractionnement du congé institué par la loi visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant, Journal officiel du 9 octobre 2020.*

### **Le dispositif de l'indemnisation exceptionnelle pour les salariés du particulier employeur**

Un nouveau dispositif a été mis en place depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2020 :

Il est **différent du dispositif mise en place précédemment** et ne concerne que certains employeurs et salariés.

Pour rappel :

**L'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020** portant sur les mesures d'urgence en matière d'activité partielle a mis en place un système assimilé au chômage partiel pour les assistants maternels et les salariés du particulier employeur. Il a été reconduit jusqu'au 31 août 2020 **et a pris fin au 01 septembre 2020** (sauf à Mayotte et en Guyane où le dispositif d'indemnisation exceptionnelle a pris fin le 30 septembre 2020).

**Tous les particuliers employeurs** des salariés à domicile ou assistants maternels qui subissaient une cessation temporaire de l'activité du fait de la crise sanitaire étaient concernés

Pour les heures prévues et non travaillées, l'employeur versait au salarié une indemnité égale à **80 %** du montant net des heures non réalisées, déterminée en fonction de la rémunération et du temps de travail prévus au contrat de travail (dans le respect de la rémunération conventionnelle applicable, dans la limite de 40 heures pour les salariés du particulier employeur et de 45 heures pour les assistants maternels). Il était par la suite indemnisé par l'Etat, **pour le même montant**, par le centre CESU ou PAJEMPLOI.

*N.B. Pour le salarié, cette indemnisation n'était pas soumise à prélèvements sociaux mais devait figurer sur la déclaration d'impôt sur les revenus.*

L'employeur pouvait néanmoins, s'il le souhaitait, verser un complément de rémunération à son salarié et ainsi maintenir son salaire. Ce « complément » n'était pas soumis aux cotisations sociales et était à charge de l'employeur.

Le nouveau dispositif mis en place depuis le mois de novembre 2020 :

Selon [l'ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020](#) portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle et le communiqué de presse qui a annoncé cette nouvelle mesure, seuls sont concernés par ce nouveau dispositif :

- Les salariés de particuliers employeurs exerçant une activité indépendante arrêtée du fait des mesures sanitaires (particuliers employeurs gérants de commerces ne pouvant accueillir de public en particulier) ;
- Les salariés « vulnérables » susceptibles de développer des formes graves de Covid-19 (retrouvez la liste des critères de vulnérabilité en consultant le [décret du 10 novembre 2020](#)).
- Les salariés dont l'activité fait l'objet de mesures de restriction du fait de la pandémie de Covid-19.

En cas de contrôle, la production de justificatifs sera requise, afin de vérifier si les conditions décrites ci-dessus sont remplies. Par exemple, si le salarié est considéré comme « vulnérable », il doit fournir un certificat d'isolement établi par un médecin.

Les particuliers employeurs concernés par ce nouveau dispositif doivent verser à leur salarié une indemnité égale à **80 %** de la rémunération nette des heures non travaillées. Cette indemnité ne doit pas être inférieure à la rémunération minimale horaire nette conventionnellement applicable.

L'employeur peut également verser à son salarié un complément de rémunération afin de lui permettre de bénéficier d'un maintien de salaire. Le particulier employeur sera ensuite indemnisé à hauteur de **65 %** de la rémunération nette des heures non travaillées.

Pour bénéficier du dispositif, les employeurs concernés doivent remplir le formulaire d'indemnisation exceptionnelle, accessible sur les sites CESU et PAJEMPLOI **depuis le 10 décembre**. La même date est annoncée pour les particuliers employeurs qui ont recours aux services d'une structure mandataire.

Un décret est encore attendu dans les prochains jours, pour confirmer les modalités d'application du dispositif en décembre 2020 et en janvier 2021 et notamment la liste des pièces justificatives que les particuliers employeurs devront conserver et présenter en cas de contrôle.

N'hésitez pas à consulter notre [FAQ](#) qui est mise à jour régulièrement.

## Le calcul de l'indemnité de rupture des assistants maternels du particulier employeur.

Les partenaires sociaux de la branche des assistants maternels adoptent une position exceptionnelle en raison de la crise sanitaire liée à la Covid-19, afin de prendre en compte les périodes d'indemnisation exceptionnelle, inspirées du chômage partiel, dans le calcul de l'indemnité de rupture.

Cette décision, qui ne saurait produire d'effets rétroactifs, s'applique aux ruptures notifiées à compter du 16 décembre 2020, la date d'envoi de la lettre informant l'assistant maternel du retrait de l'enfant étant retenue.

**Pour les ruptures concernées, le particulier employeur, dont l'assistant maternel a bénéficié du dispositif d'indemnisation inspiré du chômage partiel, doit prendre en compte le salaire net qu'aurait perçu le salarié au cours de cette période pour calculer le montant de l'indemnité de rupture (sans cette décision, le particulier employeur n'aurait pris en compte que les salaires réellement versés, en excluant l'indemnisation exceptionnelle).**

Exemple : Le salaire mensualisé prévu au contrat de travail de l'assistant maternel est de 600 € nets.

Au cours du mois d'avril 2020, l'assistant maternel n'a pas accueilli l'enfant du particulier employeur et a bénéficié du dispositif d'indemnisation exceptionnelle. En juin 2021, le particulier employeur qui procédera à la rupture du contrat de travail en raison du retrait de son enfant devra, pour déterminer le total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat, considérer que l'assistant maternel a perçu un salaire de 600 € nets au cours du mois d'avril 2020\*.

*\* Pour mémoire, l'article 18 f) de la CCN de travail des assistants maternels du particulier employeur prévoit qu'en cas de rupture du contrat, par retrait de l'enfant, à l'initiative de l'employeur, celui-ci verse, sauf en cas de faute grave, une indemnité de rupture au salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté avec lui.*

*Cette indemnité est égale à 1/120ème du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat.*

### Pourquoi une telle décision des partenaires sociaux de la branche des assistants maternels ?

**Après avoir réaffirmé que les assistants maternels bénéficient d'une indemnité de rupture dérogatoire au droit commun, les partenaires sociaux ont souhaité préciser les sommes à prendre à compte pour en déterminer le montant.**

En effet, dans le contexte de la crise sanitaire liée à la Covid-19, une indemnisation exceptionnelle, inspirée du chômage partiel, a été mise en place pour le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020).

Face à un tel dispositif, inédit pour le secteur des assistants maternels du particulier employeur, et à l'ampleur de la crise sanitaire liée à la Covid-19, les partenaires sociaux ont adopté une position exceptionnelle, afin de limiter, pour les salariés concernés, les conséquences financières de la crise sanitaire, étant rappelé que les particuliers employeurs sont également durement touchés par cette crise.

Aussi, pour calculer l'indemnité de rupture pour les ruptures de contrat de travail intervenant à compter du 16 décembre 2020, les particuliers employeurs doivent prendre en compte les salaires qu'aurait dû percevoir l'assistant maternel s'il avait travaillé pendant la période d'indemnisation exceptionnelle.

Cette décision ne porte que sur les heures non travaillées en raison la crise sanitaire liée à la Covid-19, indemnisées dans les conditions prévues aux termes de l'article 7 de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020.

Les effets de cette décision ne concernent que les ruptures notifiées à compter du 16 décembre 2020 (étant précisé que la date de notification est la date d'envoi du courrier de rupture par le particulier employeur).

Pour les ruptures intervenues avant le 16 décembre 2020, aucune obligation de reconstitution du salaire ne saurait être imposée au particulier employeur d'un assistant maternel.

## Une nouvelle date limite pour inscrire ses heures de DIF sur son compte personnel de formation.

Afin d'éviter que les heures acquises au titre du DIF ne soient perdues, les salariés avaient la possibilité de transférer celles non utilisées sur leur compte personnel de formation (CPF) jusqu'au 31 décembre 2020.

La loi prorogeant l'état d'urgence sanitaire accorde un délai supplémentaire aux salariés. Les salariés ont donc à présent jusqu'au 30 juin 2021 pour indiquer leurs heures de DIF non utilisées sur leur CPF.

Source : Loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire, Journal officiel du 15 novembre 2020.

### Les nouveautés du mois de janvier 2021

#### Les chiffres utiles :

#### La réévaluation du Smic :

	Janvier 2020	Janvier 2021
Nouveau Smic horaire	10,15 €	10,25 €
Minimum garanti	3,65 €	3,65 €

Source : décret n°2020-1598 du 16 décembre 2020 portant relèvement du salaire minimum de croissance, Journal officiel du 17 décembre 2020.

Le Smic étant égal au minimum conventionnel du niveau 1 (sans certification de branche), cette augmentation n'a pas d'incidence pour les salariés à domicile.

Nous vous rappelons que le salaire minimum d'un salarié du particulier employeur dépend de son employeur et de sa certification.

Vous trouverez la grille des salaires conventionnels minimum en vigueur dans la revue d'actualités du second semestre (ci-dessus).

#### Pour les assistants maternels :

Changements au 1 <sup>er</sup> janvier 2021	Janvier 2020	Janvier 2021
<b>Nouveau Smic horaire</b>	10,15 €	10,25 €
Minimum garanti	3,65 €	3,65 €
Montant de l'indemnité d'entretien pour 9 heures d'accueil	3,10 €	3,10 €
Indemnité d'entretien horaire	0,34 €	0,34 €
<b>Salaire brut</b>	2,85 €	2,88 €
Salaire net horaire tous départements	2,23 €	2,26 €
Salaire net Alsace Moselle	2,19 €	2,22 €
Allocation formation	4,54 €	4,58 €
<b>Plafond CAF brut (5 SMIC par jour) pour le bénéficiaire de la PAJE</b>	50,75 €	51,25 €
Plafond CAF net Tous Départements	39,59 €	39,98 €
Plafond CAF net Alsace Moselle	38,83 €	39,21 €

Source : décret n°2020-1598 du 16 décembre 2020 portant relèvement du salaire minimum de croissance, Journal officiel du 17 décembre 2020.

**La convention collective nationale des salariés du particulier employeur devient applicable en Guyane, Guadeloupe, Martinique et l'île de la Réunion**

En plus de la Métropole, la convention collective des salariés du particulier employeur s'applique désormais en Guyane, Guadeloupe, Martinique et l'île de la Réunion.

Demandée de longue date par la FEPEM, il s'agit d'une avancée sociale majeure qui permet une uniformisation des règles juridiques dans toute la France en vue de sécuriser la relation d'emploi pour les particuliers employeurs comme pour les salariés.

Dans cette même logique d'harmonisation, la Déclaration Nominative Simplifiée a été supprimée en 2020, au bénéfice du Chèque Emploi Service Universel (Cesu), ce qui a engendré la suppression des assiettes spécifiques de cotisations au bénéfice d'une déduction des cotisations.

*Source : Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111) JOFR n°0311 du 24 décembre 2020.*

**Allongement du congé paternité et de l'accueil de l'enfant :**

La loi de financement de la Sécurité sociale prévoit des dispositions modifiant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Attention, ces nouveautés ne s'appliqueront qu'aux enfants nés à partir **du 1<sup>er</sup> juillet 2021 et aux enfants, nés avant cette date, dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date.**

Actuellement, les salariés peuvent bénéficier d'un congé de naissance de trois jours et d'un congé de paternité d'une durée de onze jours ou dix-huit jours en cas de naissance multiple.

La durée du congé de paternité sera portée à vingt-cinq jours calendaires ou trente-deux jours calendaires en cas de naissance multiple.

Il sera composé d'une période de quatre jours calendaires consécutifs qui devra être prise immédiatement à la suite du congé de naissance et d'une période de vingt-un jours (vingt-huit jours en cas de naissance multiple) pouvant être prise à un autre moment.

Durant le congé de paternité, le salarié percevra des indemnités journalières qui seront identiques à celles versées à une salariée durant un congé de maternité.

Un décret doit venir préciser le délai de prévenance pour informer l'employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement, des dates de prise du congé et de la durée et des périodes de congés.

La loi prévoit toutefois que ce délai de prévenance devra être compris entre quinze jours et deux mois.

Il sera interdit à l'employeur de faire travailler le salarié durant le congé de naissance et pendant la période de congé de paternité de quatre jours qui fait suite au congé de naissance.

Si le salarié est en congés payés ou en congé pour événement familiale au moment de la naissance de l'enfant, cette interdiction d'emploi débutera à l'issue de cette période de congés.

La loi modifie également la durée du congé d'adoption qui sera portée à seize semaines contre dix semaines actuellement.

Enfin, la loi modifie les dispositions relatives au congé de naissance.

Ainsi, le congé de naissance débutera, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit.

Il est également précisé que les congés pour événements familiaux se décomptent en jours ouvrables.

*Source : Loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la Sécurité sociale pour 2021, Journal officiel du 15 décembre 2020.*

Nous vous invitons également à consulter le [Guide sectoriel des bonnes pratiques sanitaires Covid-19](#), co-rédigé par la FEPEM, les organisations syndicales, IRCEM et IPERIA, avec l'approbation du Ministère du Travail et du Ministère des Solidarités et de la Santé.

Il constitue un outil indispensable pour les particuliers employeurs et leurs salariés en vue de se protéger mutuellement et mettre en œuvre ensemble les bons réflexes pour éviter la transmission du virus.

\* \*

\*