

**Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021**  
**Étendue par arrêté du 6 octobre 2021 JORF 16 octobre 2021**

**Socle salarié du particulier employeur**  
**Partie IV Dispositions relatives au contrat de travail**  
**Titre Ier Formation et exécution du contrat de travail**

**Chapitre VII Rémunération**

*En vigueur étendu*

**Article 144**

**Salaire horaire brut minimum**

*En vigueur étendu*

Article 144.1- Dispositions générales

*En vigueur étendu*

Le salaire horaire brut ne peut pas être inférieur au salaire horaire minimum conventionnel et au salaire horaire minimum de croissance en vigueur.

Le salaire brut minimum conventionnel est un salaire brut avant déduction des contributions et cotisations salariales. Le montant des prestations en nature éventuellement fournies telles que définies à l'article 156 du présent socle spécifique, est déduit de la rémunération mensuelle nette.

Le salaire horaire brut minimum conventionnel applicable au salarié est déterminé en fonction de la grille de salaire prévue à l'annexe n° 6 de la présente convention collective.

Le salaire horaire brut minimum conventionnel est majoré, pour les salariés titulaires d'une certification portée par la branche de niveau 3 ou 4, au taux fixé par l'avenant salaire en vigueur prévu à l'annexe n° 6 de la présente convention collective, sous réserve que la certification obtenue soit en lien avec l'emploi repère exercé.

Article 144.2 - Dispositions spécifiques liées à la garde partagée

*En vigueur étendu*

En cas de garde partagée, chaque particulier employeur rémunère les heures de travail du salarié selon la répartition prévue aux termes des contrats de travail et des éventuels avenants conclus par chacun des particuliers employeurs avec le salarié.

**Article 145**

**Mensualisation du salaire**

*En vigueur étendu*

Les dispositions relatives à la mensualisation du salaire sont prévues par le socle commun, à l'article 52 de la présente convention collective.

**Article 146**

**Calcul du salaire mensuel brut de base**

*En vigueur étendu*

Les dispositions du présent article complètent les dispositions de même objet prévues par le socle commun de la présente convention collective.

Article 146.1 - Modalités de calcul du salaire mensualisé en cas de durée du travail régulière

*En vigueur étendu*

Lorsque la durée du travail hebdomadaire est régulière, le particulier employeur mensualise le salaire selon la méthode suivante :

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

Pour un salarié qui travaille 40 heures par semaine, le salaire brut mensuel est calculé sur la base de 40 heures par semaine, arrondies à 174 heures par mois.

Article 146.2 - Modalités de calcul du salaire en cas de durée du travail irrégulière  
*En vigueur étendu*

Lorsque la durée du travail est irrégulière, le salaire est calculé à partir du salaire horaire brut, en fonction du nombre d'heures de travail effectif décomptées dans le mois.

**Article 147**  
**Majoration du salaire mensuel brut de base et du repos compensateur**  
*En vigueur étendu*

Les heures supplémentaires, telles que définies à l'article 136 du présent socle spécifique, ouvrent droit selon les dispositions du contrat de travail, à une majoration salariale ou à un repos compensateur majoré dans les mêmes proportions. Elles sont rémunérées mensuellement ou récupérées dans les 12 mois suivant leur réalisation, dans les conditions prévues aux termes du contrat de travail. Le cumul des repos compensateurs est possible, avec l'accord des parties et dans le respect de la durée maximale de travail.

Le taux de majoration des heures supplémentaires, qu'elles soient rémunérées ou récupérées, est fixé à :

- 25 % du salaire horaire brut contractuel au-delà de la 40<sup>e</sup> heure de travail et jusqu'à la 48<sup>e</sup> heure de travail incluse ;
- 50 % pour cent du salaire horaire brut contractuel au-delà de la 48<sup>e</sup> heure de travail et jusqu'à la 50<sup>e</sup> heure de travail incluse.

Les heures supplémentaires effectuées de manière régulière et prévues au contrat de travail, sont mensualisées, dans les conditions prévues à l'article 146.1 du présent socle spécifique.

**Article 148**  
**Rémunération des heures de présence responsable de jour**  
*En vigueur étendu*

Une heure de présence responsable de jour équivaut aux 2/3 d'une heure de travail effectif rémunérée sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail.

Les heures de présence responsable de jour sont requalifiées et rémunérées en heures de travail effectif, si le salarié est amené à intervenir de manière récurrente.

**Article 149**  
**Rémunération des heures de présence de nuit**  
*En vigueur étendu*

La présence de nuit est rémunérée par une indemnité forfaitaire dont le montant ne peut être inférieur à 1/4 du salaire contractuel versé pour une durée de travail effectif équivalente.

Si certaines nuits, le salarié est appelé à intervenir :

- 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 ;
- au moins 4 fois, l'indemnité due pour la durée d'intervention 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.

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 alors être revu.

**Article 150**  
**Rémunération des heures de garde malade de nuit**  
*En vigueur étendu*

Les heures de garde malade de nuit visées à l'article 137.3 du présent socle spécifique sont des heures de travail effectif et sont rémunérées sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail.

**Article 151**  
**Rémunération du temps de conduite du salarié pour les besoins de ses activités professionnelles**

*En vigueur étendu*

Le temps de conduite du salarié réalisé pendant son temps de travail pour les besoins de ses activités professionnelles est considéré comme du temps de travail effectif.

En complément de la rémunération de ce temps de conduite, le salarié perçoit un supplément de rémunération prenant la forme d'une prime forfaitaire ou d'une majoration salariale, librement négocié entre les parties.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables au temps de trajet.

**Article 152**  
**Déduction des périodes d'absence**

*En vigueur étendu*

Article 152.1 - Régime des absences du salarié du particulier employeur

*En vigueur étendu*

Les dispositions du présent article visent les cas d'absences du salarié qui ne donnent pas lieu au maintien de la rémunération, ainsi que les mois de travail incomplets en début et en fin de contrat de travail.

Lorsqu'il y a eu des périodes d'absence du salarié au cours du mois concerné, le particulier employeur applique la formule des « heures réelles » et le salaire à verser le mois considéré est calculé de la façon suivante :

salaire mensualisé × nombre d'heures réellement effectuées dans le mois ÷ nombre d'heures qui auraient dû être réellement travaillées dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent

Pour déterminer le nombre d'heures qui auraient dû être réellement travaillées dans le mois considéré, il convient de se référer aux dispositions du contrat de travail ou au planning mensuel.

En cas de durée de travail irrégulière telle que définie à l'article 132 du présent socle spécifique, le particulier employeur ne comptabilise pas les heures non effectuées et prévues au planning pour calculer le salaire mensuel du salarié.

Article 152.2 - Régime des absences du particulier employeur

*En vigueur étendu*

Le présent article vise les périodes d'absence ou d'indisponibilités temporaires du particulier employeur, prévues à l'article 142 du présent socle spécifique. La rémunération de ces périodes est déterminée conformément à l'article 142 du présent socle spécifique.

**Article 153**  
**Rémunération du salarié au pair**

*En vigueur étendu*

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au stagiaire aide familial étranger et au jeune au pair qui ne relèvent pas de la présente convention collective.

Le salarié au pair est un salarié embauché par un particulier employeur afin d'effectuer une prestation de travail en contrepartie d'une rémunération spécifique déterminée ci-après.

Article 153.1 - Composition de la rémunération du salarié au pair

*En vigueur étendu*

La rémunération du salarié au pair est constituée exclusivement d'avantages en nature, indiqués dans le contrat de travail, et dont la valeur est soumise à contributions et cotisations sociales.

Article 153.1.1 - Logement mis à disposition du salarié au pair

*En vigueur étendu*

### Article 153.1.1.1 - Définition du logement

*En vigueur étendu*

Le logement comprend un local à usage d'habitation ou la ou les pièces mises à disposition du salarié par le particulier employeur à titre permanent et exclusif, que celles-ci soient ou non intégrées dans un logement indépendant. Le logement doit être pourvu d'un système de fermeture pour garantir l'intimité personnelle du salarié.

Au sens du présent article, constituent un logement la ou les pièces fermées mises à disposition du salarié par le particulier employeur à titre permanent et exclusif, que celles-ci soient ou non intégrées dans un logement indépendant.

Le logement peut être fourni au salarié meublé ou, le cas échéant non meublé avec l'accord du salarié. Ainsi, ne constitue pas un logement au sens du présent article la pièce mise à disposition du salarié dans le cadre de la seule présence de nuit.

### Article 153.1.1.2 - Critères de décence du logement mis à disposition du salarié

*En vigueur étendu*

Le logement mis à disposition du salarié doit être décent conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, et ne pas présenter un risque pour sa santé et sa sécurité.

Il doit notamment :

- disposer d'une ouverture extérieure ;
- permettre une aération suffisante ;
- comporter un dispositif de chauffage et d'éclairage suffisant ;
- comporter un accès à des sanitaires, ainsi qu'à un point d'alimentation en eau potable ;
- comporter un accès à une cuisine ou un coin cuisine ;
- comporter un couchage décent, lorsque le logement est meublé.

La surface totale mise à disposition du salarié au pair équivaut à une superficie minimale de 9 m<sup>2</sup>.

### Article 153.1.1.3 - Occupation et entretien du logement

*En vigueur étendu*

Un état des lieux est établi par les parties à l'occasion de l'entrée dans le logement et de sa restitution. Pendant la durée de la mise à disposition, le particulier employeur s'engage à ne pas troubler la jouissance paisible du logement par le salarié, et à réaliser ou faire réaliser les travaux nécessaires autres que ceux relevant de l'entretien courant.

Le salarié est tenu d'assurer l'entretien courant, le bon usage et la propreté des locaux, et, le cas échéant, des équipements et du mobilier qui lui sont confiés.

Il s'engage par ailleurs à faire un usage des lieux paisible et conforme à leur destination.

Les travaux de transformation sont interdits. Les travaux d'amélioration et d'embellissement sont soumis à l'accord exprès du particulier employeur, et restent, sauf accord contraire des parties, à la charge du salarié.

### Article 153.1.2 - Repas fourni(s) au salarié au pair

*En vigueur étendu*

Le ou les repas principaux (déjeuner et/ou dîner) fourni(s) par le particulier employeur au salarié au pair constituent un élément de la rémunération.

### Article 153.2 - Évaluation de la rémunération du salarié au pair

*En vigueur étendu*

La valeur des avantages en nature constitue la rémunération exclusive du salarié au pair.

La rémunération en nature est égale à :

salaire minimum conventionnel x le nombre d'heures de travail prévues au contrat

Un bulletin de salaire faisant apparaître les avantages en nature accordés au salarié doit être mis à disposition de ce dernier chaque mois.

### Article 153.2.1 - Évaluation du logement du salarié au pair

*En vigueur étendu*

La valeur du logement mis à disposition du salarié par le particulier employeur est calculée de manière forfaitaire, selon le barème de l'avantage en nature logement établi chaque année par la Caisse

nationale des URSSAF, en fonction du salaire brut mensuel du salarié, et du nombre de pièces principales mises à disposition. Ce barème forfaitaire intègre la valeur des éléments accessoires au logement (eau, gaz, électricité, chauffage, garage).

Les parties peuvent toutefois convenir dans le contrat de travail de fixer la valeur du logement d'après la valeur locative réelle de celui-ci, déterminée d'après le montant des loyers pratiqués dans la commune pour des logements d'une surface équivalente, et sous réserve que la valeur locative ne soit pas inférieure à la valeur fixée par le barème de la Caisse nationale des URSSAF. Dans ce cas, les avantages accessoires sont évalués d'après leur valeur réelle.

La valeur du logement est évaluée par mois.

En cas de mise à disposition ou restitution du logement en cours de mois, toute semaine incomplète doit être comptabilisée comme une semaine, et en cas de mois incomplet, c'est le nombre de semaines effectives qui est pris en compte dans la limite de 4 semaines.

#### Article 153.2.2 - Évaluation des repas du salarié au pair

*En vigueur étendu*

L'évaluation de l'avantage en nature repas est déterminée de manière forfaitaire par les parties dans le contrat de travail, sans pouvoir être inférieure à la valeur forfaitaire fixée par la Caisse nationale des URSSAF.

### **Article 154**

#### **Paiement du salaire et déclarations**

*En vigueur étendu*

Les dispositions relatives au paiement du salaire et aux déclarations sont prévues à l'article 56 du socle commun de la présente convention collective.