

LA GARDE PARTAGÉE

Salarié du particulier employeur

La **garde partagée** est un mode de garde encadré par l'article 128-1-2 de la Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

C'est une solution de garde **souvent choisie par les parents** où le salarié assure simultanément la garde des enfants de **deux familles au domicile de l'une ou de l'autre famille** selon les modalités définies aux contrats de travail.

Elle relève des **emplois-repères du domaine d'activités "Enfant"**.

Pour rappel : Trois emplois-repères appartiennent à ce domaine : celui de baby-sitter et deux emplois de garde d'enfant(s).

Les **activités principales** de ces trois emplois, qui peuvent être demandées au salarié (liste des tâches non exhaustives), **sont listées dans le tableau suivant** :

| Cartographie des emplois-repères du domaine "Enfant" | | |
|--|---|------------------------------------|
| Baby-sitter Echelle I | Garde d'enfant(s) A Echelle III | Garde d'enfant(s) B Echelle III |
| Surveiller et assurer une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans | S'occuper d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de trois (3) ans | Garde d'enfant(s) A |
| | Nettoyer les espaces de vie de l'enfant | |
| | Surveiller un ou plusieurs enfants dans la réalisation des devoirs | |
| | | Entretenir le linge de l'enfant |

à noter!

La garde partagée **ne peut être effectuée que par un salarié qui occupe un emploi de garde d'enfant d'échelle III** (catégorie A ou B qui sera précisée dans le contrat de travail)

Les **activités du salarié** sont celles **liées aux enfants et à leurs besoins** sont prioritaires afin de faire vivre ensemble et en harmonie des enfants de familles différentes. Elles sont décrites dans **la fiche de l'emploi-repère** qui doit être **annexée au contrat** dont un **exemplaire est remis au salarié**.

→ **Contrat de travail du salarié effectuant la garde partagée**

Malgré l'organisation conjointe de la garde partagée, **chaque particulier employeur** est tenu de **conclure individuellement un contrat de travail écrit avec le salarié**.

Ces **contrats interdépendants** dans l'organisation conjointe de la garde partagée doivent comporter une **clause identique précisant l'organisation en lien avec l'autre famille employeur**.

Chaque contrat de travail caractérise une relation de travail et **demeure juridiquement distinct de l'autre**.

► **Durée du travail et rémunération**

La **durée hebdomadaire conventionnelle** de travail s'applique à la garde partagée.

La durée du travail **s'entend du total des heures effectuées** au domicile de l'une **et /ou de l'autre** famille, prévues au contrat de travail et ses éventuels avenants.

Attention ! La convention collective précise que les particuliers employeurs **ne peuvent pas appliquer d'heures de présence responsable de jour** dans le cadre de la garde partagée.

Dans le respect de la durée de repos hebdomadaire, la **durée maximale** de travail est fixée à **une moyenne de 48 heures de travail effectif par semaine** calculée sur une période de **12 semaines consécutives sans dépasser 50 heures au cours de la même semaine**.

Les heures de garde effectuées au-delà de l'horaire contractuel commun aux deux familles peuvent être complétées par des heures de gardes sollicitées à la demande des deux particuliers employeurs et/ou des heures de garde simple sollicitées à la demande d'un seul particulier employeur.

En cas de nécessité, les horaires de travail peuvent faire l'objet d'une modification en accord entre les parties au contrat de travail, les particuliers employeurs s'étant préalablement accordés sur la modification de l'horaire contractuel commun aux deux familles.

*En ce qui concerne **la rémunération du salarié**, chaque famille rémunère les heures effectuées à son domicile, selon **la répartition prévue aux termes des contrats de travail et des éventuels avenants** conclus par chacun des particuliers employeurs avec le salarié.*

► **Les congés payés**

*Le salarié ne pouvant être à la fois en congés payés pour une famille et travaillant pour l'autre famille, la **date des congés payés est fixée d'un commun accord par les deux employeurs** de telle sorte que le salarié bénéficie d'un repos effectif pendant la durée de ses congés payés.*

► **Les absences**

Dans le cadre de la garde partagée, il est précisé que :

***En cas d'absence**, le salarié en informe les particuliers employeurs, conformément aux dispositions prévues dans le contrat de travail.*

***En cas d'accident du travail**, la déclaration est réalisée par le particulier employeur au domicile duquel l'accident s'est produit.*

*Lorsqu'un **accident de trajet survient entre les domiciles des deux particuliers employeurs**, ceux-ci s'entendent pour que **l'un d'entre eux établisse la déclaration d'accident du travail**. À défaut d'accord, le domicile le plus proche du lieu de l'accident est pris en compte pour déterminer le particulier employeur ayant en charge l'établissement de la déclaration d'accident de travail.*

Une copie de la déclaration d'accident de travail est remise par le salarié à l'autre particulier employeur.

► **La médecine de travail**

*La médecine du travail est obligatoire et à **la charge des deux employeurs**.*

► **Rupture d'un des contrats**

*Le particulier employeur qui décide de **rompre le contrat** de travail en informe l'autre famille, par écrit.*

*La rupture d'un contrat de travail **n'entraîne pas automatiquement la rupture de l'autre contrat de travail** mais peut entraîner **une modification d'un élément substantielle** de l'autre contrat de travail.*

Dans le cas où **la famille restante décide de continuer à employer** le salarié, en gardant les mêmes horaires de travail, l'ensemble des heures sera à sa charge. Elle devra alors lui faire signer un avenant au contrat de travail, précisant qu'il travaille désormais en garde simple.

Si cette dernière est dans l'incapacité de rémunérer la totalité des heures de travail effectuées par le salarié, elle devra rapidement chercher un **nouveau co-employeur** afin de maintenir la garde partagée.

Enfin, **si aucun co-employeur n'est trouvé**, l'employeur restant pourra proposer un avenant afin de réduire la durée du temps de travail du salarié qui est libre de le signer ou non. Dans le cas d'un refus de la signature de cet avenant, l'employeur pourrait lui proposer une rupture conventionnelle ou entamer une procédure de licenciement.

Attention ! Le licenciement du salarié par l'une ou l'autre des deux familles n'est possible que si elle peut justifier d'un motif réel et sérieux.

Chaque procédure est juridiquement distincte. Ainsi, l'entretien préalable ne peut pas se dérouler en présence d'une autre famille employeur.

Les procédures ne sauraient en aucun cas être menées en commun.

► Quel préavis ?

En cas de garde partagée, la durée du préavis est déterminée pour chaque contrat de travail, en fonction de l'ancienneté acquise par le salarié auprès de chaque particulier employeur.

Lorsque les particuliers employeurs se trouvent en même temps en période de préavis et qu'ils dispensent le salarié de l'effectuer, en totalité ou en partie, ils lui versent une indemnité compensatrice de préavis calculée sur la base de la quote-part de la rémunération prévue aux termes de chaque contrat de travail qui les lie au salarié.

Lorsque le particulier employeur souhaite faire travailler le salarié alors que celui-ci est dispensé de préavis par l'autre employeur et qu'il perçoit de ce dernier une indemnité compensatrice de préavis, il le rémunère sur la base de la quote-part de la rémunération prévue au contrat de travail qui le lie au salarié.

Lorsque les dates de fin de contrats ne coïncident pas, que l'un des contrats de travail est arrivé à son terme alors que l'autre contrat de travail est toujours en cours, le particulier employeur qui demande au salarié de travailler, pendant la période de préavis restante, rémunère seul toutes les heures effectuées.

(Voir modèle de contrat de travail en garde partagée ci-dessous ou à télécharger [ICI](#))



Ou en le scannant

Textes de référence

Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile - Articles 128-1-2; 133.2; 141-2 ; 144-2 ; 156.2



Pour nous contacter

01 48 18 88 54

fessad@unsa.org

21 rue Jules Ferry – 93170 BAGNOLET