***A l’attention des utilisateurs du présent modèle***

*L’article 137 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l’emploi à domicile distingue la présence responsable de jour et la présence de nuit, applicables aux salariés relevant des emplois-repères du domaine « Adulte », du domaine « Enfant ».*

*Cette annexe a pour but d’illustrer, à titre d’exemple, des cas de présence responsable de jour et de présence de nuit.*

***Ce document présente une valeur indicative et non conventionnelle****.*

**FICHE PÉDAGOGIQUE : LA DISTINCTION ENTRE LA PRÉSENCE RESPONSABLE DE JOUR ET LA PRÉSENCE DE NUIT**

**La présence responsable de jour**

Les heures de présence responsable de jour sont celles durant lesquelles le salarié peut utiliser son temps pour lui-même sur son lieu de travail, sans effectuer d’autres tâches demandées par le particulier employeur, tout en restant vigilant pour intervenir s’il y a lieu.

Le contrat de travail doit préciser le nombre d’heures de travail effectif et de présence responsable de jour. En application de l’article 148 du socle spécifique « salarié du particulier employeur », l’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 exclues dans le cadre d’une garde d’enfant partagée.

Selon la méthode de détermination du salaire mensuel prévue à l’article 146 de la présente convention collective, le salaire mensualisé du salarié se calcule sur la base de la durée du travail hebdomadaire fixe.

La durée du travail hebdomadaire prise en compte pour le calcul du salaire mensualisé est la durée du travail effectif (après conversion des heures de présence responsable de jour en temps de travail effectif).

***Illustrations***

*La présence responsable de jour peut être prévue au contrat lorsque :*

* *L’employeur ou l’enfant gardé par le salarié effectue des siestes régulières ;*

***Exemple*** *: le salarié garde un enfant de 6 mois durant 8 heures par jour. L’enfant effectue 2 heures de sieste sur les 8 heures de garde. Le contrat peut alors prévoir 6 heures de travail effectif et 2 heures de présence responsable, équivalant à 1h20 de travail effectif (2h x 2/3), par jour. La durée du travail effectif sera donc de 7 heures 20 par jour (6h + 1h20).*

* *L’employeur en situation de dépendance souhaite se retrouver seul dans sa chambre sur certaines périodes ;*

***Exemple*** *: le salarié est présent 10 heures par jour. L’employeur prévoit 1 heure pendant laquelle il se retrouve seul dans sa chambre et pendant laquelle le salarié peut vaquer à ses occupations. Le contrat peut alors prévoir 9 heures de travail effectif et 1 heure de présence responsable, équivalant à 0,67 heure de travail effectif (1h x 2/3) par jour. La durée du travail effectif sera donc de 9,67 heures par jour (9h + 0,67h).*

*Dans ces différentes situations, le salarié peut vaquer à ses occupations (regarder la télévision, lire un livre, etc.), et le particulier employeur ne peut lui demander d’effectuer d’autres tâches.*

*Le salarié doit toutefois rester présent et vigilant pour intervenir en cas de besoin.*

**La présence de nuit**

La présence de nuit s’entend de l’obligation pour le salarié de dormir sur place, dans une pièce séparée, sans travail effectif habituel, tout en étant en mesure d’intervenir en cas de besoin. Durant la présence de nuit, le particulier employeur ne peut pas demander au salarié d’effectuer des tâches relevant de son travail effectif habituel qui ne sont pas indispensables à la présence de nuit.

La présence de nuit peut répondre aux besoins d’un particulier employeur qui n’a pas besoin que le salarié dorme à proximité, dans la même pièce.

Les horaires de présence de nuit sont définis au contrat de travail. En pratique, elles commencent à l’heure du coucher et se terminent à l’heure du lever. L’heure du coucher et l’heure du lever sont comprises dans la plage horaire prévue à l’article 137-2 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » prévu par la présente convention collective.

La présence de nuit n’est pas prise en compte dans le calcul du temps de travail effectif, sous réserve que le nombre d’interventions du salarié ne dépasse pas un maximum fixé par la convention collective.

Elle est rémunérée par une indemnité forfaitaire, dont le montant dépend du nombre d’interventions du salarié au cours de la nuit.

***Illustrations***

*La présence de nuit est prévue au contrat de travail lorsque :*

* *Il est demandé au salarié d’être présent la nuit (dans une pièce séparée) pour intervenir auprès d’un enfant si besoin ;*

***Exemple*** *: le salarié a pour missions de préparer l’enfant avant le coucher, d’effectuer le coucher, de le réveiller le matin et de l’accompagner dans la prise du petit déjeuner. Le contrat peut alors prévoir de la présence de nuit à partir de l’heure du coucher jusqu’à l’heure du lever. En revanche, les heures de travail réalisées par le salarié avant le coucher et après le lever de l’enfant constituent des heures de travail effectif.*

* *Il est demandé au salarié d’être présent la nuit (dans une pièce séparée) pour intervenir auprès de l’employeur en situation de dépendance ou de handicap si besoin ;*

***Exemple*** *: le salarié prend son poste à 22h alors que l’employeur est déjà couché, le salarié dort dans une pièce séparée et assure le lever et le petit déjeuner de l’employeur à partir du lendemain à 6h30. Il sera alors possible de prévoir de la présence de nuit de 22h à 6h30 et du temps de travail effectif à partir de 6h30.*

*Dans ces différentes situations, le salarié dort dans une pièce séparée, tout en devant rester vigilant pour intervenir s’il y a lieu.*