

Obligation vaccinale au 15 septembre 2021 et Nouvelle Convention Collective au 1^{er} Janvier 2022

1- Obligation vaccinale des salariés à domicile

La loi relative à la gestion de la crise sanitaire d'août 2021 impose l'obligation, pour certains salariés du particulier employeur, d'être vaccinés pour pouvoir exercer leur métier.

L'obligation d'être vacciné pour les salariés CESU concerne ceux travaillant auprès de particuliers **employeurs bénéficiant de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA) ou de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH)**, tous les postes confondus.

Pour les autres salariés, aucune obligation n'est en vigueur.

Si votre salarié ne le fait pas de lui-même, **vous devez vérifier le statut vaccinal de votre salarié**, cependant **il n'est prévu aucune sanction pour les employeurs** qui ne vérifieraient pas que leur salarié CESU a bien respecté l'obligation de vaccination.

Dans l'autre sens, un salarié ne peut pas opposer un « droit de retrait » si l'employeur n'est pas vacciné.

- **jusqu'au 14 septembre inclus** : possibilité de continuer à travailler en présentant le résultat négatif d'un test virologique, de moins de 72 heures (RT-PCR, test antigénique ou autotest supervisé par un professionnel de santé) ;
- **entre le 15 septembre et le 15 octobre inclus** : possibilité de continuer à travailler en présentant le résultat négatif d'un test virologique mais aussi à condition qu'une première dose du vaccin ait été administrée ;
- **à partir du 16 octobre 2021** : nécessité de présenter un schéma vaccinal complet pour continuer à travailler (ou ne pas y être soumis en raison de contre-indication médicale ou d'un rétablissement après une contamination).

Le salarié peut dans un premier temps prendre des congés, qui seront suivi d'une suspension de son contrat de travail. Le salarié ne sera pas rémunéré et n'acquiert ni congés payés ni ancienneté pendant cette période de suspension de son contrat de travail CESU.

Vous pouvez remplacer le salarié par un CDD. Si l'absence du salarié devait durer car il ne souhaite pas remplir l'obligation et que cela perturbe l'organisation, une fin de contrat devra, peut-être, être envisagée.

2- Nouvelle Convention Collective au 1er Janvier 2022

La nouvelle convention collective des salariés du particulier employeur sera **applicable obligatoirement au 1er Janvier 2022**, sous réserve d'une publication au Journal Officiel.

Pour les contrats signés avant cette date qui ne respecteraient pas toutes les clauses de cette nouvelle « **convention collective du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile** », ils devront être alignés sur ces nouveautés d'ici au 31 décembre 2021.

Il ne sera pas obligatoire de faire un avenant au contrat de votre salarié(e) CESU **pour prendre en compte les nouveautés de la CCN** mais dans le cas où la nouvelle convention modifierait une notion du contrat ce sera **fortement recommandé**.

Quels nouveautés dans les grandes lignes au 1^{er} Janvier 2022 ?

Le repos hebdomadaire accordé devra être au minimum de 35 h **d'affilé**. Il ne sera plus possible de donner 1 journée (par exemple le dimanche) et une autre 1/2 journée dans la semaine (ex : le mercredi matin).

Les jours fériés chômés devront être rémunérés sans aucune ancienneté.

Une majoration de salaire de 10 % devient obligatoire en cas de travail lors d'un jour férié sauf le 1^{er} mai payé 100%.

La présence de nuit devra être de 20h à 6h30, plus ou moins une heure et demie. Autrement dit la présence de nuit ne pourra pas commencer avant 18h30 ni se finir après 8 heures du matin. Elle devra comme précédemment être de 12 heures maximum et **devra être rémunérée au minimum 1/4 d'heure par heure de nuit (contre 1/6e précédemment) et même 1/3 d'heure** si les interventions nocturnes sont de 2 ou plus

Les repas La convention collective valide une pratique courante de certains particuliers-employeurs : si l'assistant(e) de vie ses repas avec son employeur « par nécessité d'emploi » (à visée psychologique) alors ses **repas peuvent être fournis gracieusement par les employeurs**.

Pour les ruptures de contrat

Les délais de la procédure de licenciement du salarié CESU changent, ce ne seront plus ceux du Code du Travail.

- L'entretien de licenciement pourra avoir lieu « le 4e jour ouvrable »
- La lettre de notification de licenciement pourra être envoyée ou remise au plus tôt le 4e jour ouvrable à compter du lendemain de l'entretien et au plus tard le 30ème jour !

Si vous employez une assistante de vie C ou D, le préavis de licenciement pourra avec son accord explicite être prolongé.

Les documents de fin de contrat (attestation Pôle emploi CESU, certificat de travail, reçu pour solde de tout compte) devront être remis au plus tard 15 jours après la fin de contrat. En cas de décès de l'employeur CESU ils devront être remis au plus tard 30 jours après le décès.

Nous reviendrons vers vous plus en détail sur les impacts, n'hésitez pas à nous contacter pour toutes questions.