

# Convention collective

## ASSISTANTS MATERNELS DU PARTICULIER EMPLOYEUR



N° de brochure : 3317

N° IDCC : 2395

Date de dernière mise à jour : 2019-06-10

## **Sommaire**



<b>Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004. Etendue par arrêté du 17 décembre 2004 JORF 28 décembre 2004.</b>	1
<b>Préambule</b>	1
<b>Dispositions générales</b>	1
<b>Obligations administratives générales</b>	4
<b>Classification</b>	4
<b>Contrat de travail</b>	5
<b>Période d'essai</b>	6
<b>Durée de l'accueil</b>	6
<b>Rémunération</b>	7
<b>Indemnités d'entretien et frais de repas</b>	8
<b>Indemnités diverses</b>	9
<b>Repos hebdomadaire</b>	9
<b>Jours fériés</b>	9
<b>Congés annuels</b>	10
<b>Autres congés</b>	12
<b>Absences</b>	13
<b>Surveillance médicale</b>	13
<b>Maternité. - Adoption. - Congé parental. - Congé de paternité</b>	13
<b>Couverture maladie et accident</b>	14
<b>Rupture du contrat</b>	14
<b>Formation professionnelle</b>	15
<b>Textes Attachés</b>	16
Annexe I : Accord sur le montant de l'indemnité d'entretien Convention collective nationale du 1er juillet 2004	16
Annexe II : Accord de prévoyance Convention collective nationale du 1er juillet 2004	16
Préambule	16
Chapitre Ier : Garantie en cas d'incapacité de travail	16
Objet de la garantie	16
Bénéficiaires	17
Bénéficiaires	17
Montant des indemnités d'incapacité	17
Salaire de référence	17
Montant des indemnités d'incapacité	17
Délai de carence	18
Durée de l'indemnisation	18
Salariés de plus de 65 ans	18
Chapitre II : Garantie en cas d'invalidité	18
Définition de la garantie	18
Bénéficiaires	18
Salaire de référence	19
Montant de la rente d'invalidité	19
Durée de l'indemnisation	19
Chapitre III : Clauses communes	19
Prise en charge des arrêts de travail	19
Exclusions	20
Paiement des indemnités et rentes complémentaires	20
Revalorisation des indemnités et rentes complémentaires	20
Charges sociales	20
Montant des cotisations	20
Demande de versement des indemnités et rentes complémentaires	21
Contrôle médical	21
Chapitre IV : Dispositions générales	21
Institution gestionnaire	21
Salariés couverts antérieurement par un autre régime de prévoyance	21
Paiement des cotisations	22
Commission paritaire de suivi et de pilotage	22
Réexamen de l'accord	23
Dispositions d'ordre général	23
Annexe III : Accord sur le développement de la négociation collective	23
Exposé des motifs	24

Chapitre préliminaire : Champ d'application .....	24
Chapitre Ier : Dispositions relatives à l'organisation de la négociation collective dans la branche des assistants maternels du particulier employeur .....	24
Chapitre II : Création d'une association paritaire .....	26
Chapitre III : Dispositions relatives au financement du droit à la négociation collective dans la branche des assistants maternels du particulier employeur .....	27
.....	30
Chapitre IV : Dispositions finales .....	30
Annexe IV : Engagement réciproque .....	31
Annexe V : Modèle de contrat de travail à durée indéterminée .....	32
Annexe V bis : Documents à joindre au contrat de travail .....	34
Annexe VI : Modèle de bulletin de paie. Convention collective nationale du 1 juillet 2004 .....	35
Avenant n° 1 du 1er juillet 2004 relatif à l'adhésion à un organisme de prévoyance .....	35
Avenant du 20 janvier 2009 relatif à l'incapacité de travail .....	36
Adhésion par lettre du 21 juillet 2009 du SPE à la convention collective .....	36
Avenant n° 1 du 8 septembre 2009 à l'accord du 1er juillet 2004 relatif à la prévoyance .....	37
Avenant du 29 octobre 2010 relatif à la prévoyance .....	39
Annexe II : Prévoyance - Avenant du 29 octobre 2010 relatif à la prévoyance .....	39
Chapitre préliminaire. - Personnes couvertes par l'accord de prévoyance .....	40
Chapitre Ier. - Garantie en cas d'incapacité de travail .....	40
Chapitre II. - Garantie en cas d'invalidité .....	42
Chapitre III. - Garantie « Rente d'éducation » en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) .....	42
.....	42
Chapitre IV. - Garantie maladies redoutées .....	43
Chapitre V. - Clauses communes .....	44
Chapitre VI. - Dispositions d'ordre général .....	48
Adhésion par lettre du 3 décembre 2010 du syndicat des particuliers employeurs à la convention .....	50
Avenant du 1er octobre 2012 à l'avenant du 29 octobre 2010 relatif à la prévoyance .....	50
Avenant du 10 juillet 2013 relatif à la création d'un fonds d'action sociale .....	52
Préambule .....	52
1. Champ d'application de l'avenant .....	52
2. Objet du fonds d'action sociale .....	53
3. Bénéficiaires du fonds .....	53
4. Mode de financement du fonds d'action sociale .....	53
5. Définition des orientations stratégiques .....	53
6. Mode de gestion du fonds .....	53
7. Dépôt, extension et entrée en vigueur .....	53
Avenant du 10 juillet 2013 relatif au financement du paritarisme (annexe III) .....	54
Exposé des motifs .....	54
Accord du 10 juillet 2013 relatif à la création du conseil du dialogue social .....	56
Exposé des motifs .....	56
Accord du 17 décembre 2014 relatif au financement de la formation professionnelle .....	61
Préambule .....	61
Accord du 7 juin 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie .....	62
Chapitre Ier Information et orientation tout au long de la vie .....	63
Chapitre II Accès à la formation et à la certification .....	65
Chapitre III Insertion professionnelle des demandeurs d'emploi .....	68
Chapitre IV Financement, CPNEFP et vie de l'accord .....	69
Avenant du 3 octobre 2016 à l'accord du 10 juillet 2013 relatif aux commissions paritaires territoriales .....	71
Accord-cadre interbranches du 24 novembre 2016 relatif aux règles d'organisation et au choix du service de santé au travail, au suivi individuel et collectif et à la prévention de l'altération de la santé des travailleurs .....	75
Préambule .....	75
Accord professionnel du 27 février 2017 instituant un fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile .....	82
.....	82
Accord interbranches du 29 mars 2017 relatif au renforcement du paritarisme et du dialogue social .....	84
Préambule .....	84
Adhésion par lettre du 18 septembre 2017 de la FESSAD UNSA à la convention .....	89
Adhésion par lettre du 30 septembre 2017 de la CSAFAM à la convention .....	90
Accord du 21 novembre 2018 relatif à la négociation d'une convergence des branches .....	90
Préambule .....	90
Accord du 19 décembre 2018 relatif à la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO .....	94

Préambule .....	95
Accord du 21 novembre 2018 relatif à la mise en place d'une CPPNI .....	99
Préambule .....	99
Avenant du 21 novembre 2018 portant révision de l'article 1er de la convention relatif à la mise en place d'une CPPNI .....	102
Préambule .....	102
<b>Liste des sigles</b> .....	SIG-1
<b>Liste chronologique</b> .....	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b> .....	ALPHA-1

# Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004. Etendue par arrêté du 17 décembre 2004 JORF 28 décembre 2004.

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des particuliers employeurs (FEPEM).
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération CFTC santé et sociaux, secteur des emplois de la famille ; Fédération des personnels du commerce de distribution et des services CGT ; Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture et des secteurs connexes (FGTA) FO ; Syndicat national professionnel des assistantes et assistants maternels (SNPAAM).
Organisations adhérentes	Syndicat des particuliers employeurs, 8, rue de Milan, 75009 Paris, par lettre du 21 juillet 2009 (BO n°2009-35) ; Syndicat des particuliers employeurs, 8, rue de Milan, 75009 Paris, par lettre du 3 décembre 2010 (BO n°2011-9) ; FESSAD UNSA, par lettre du 18 septembre 2017 (BO n°2017-42) ; CSAFAM, par lettre du 30 septembre 2017 (BO n°2017-42).

## Préambule

En vigueur étendu

La profession a pour objet l'accueil par l'assistant maternel à son domicile d'un enfant confié par son ou ses parent(s) pour participer à sa prise en charge et à son épanouissement.

La profession d'assistant maternel est régie par des dispositions légales et réglementaires, en vigueur, relevant :

- du code de l'action sociale et des familles ;
- du code de la santé publique ;
- du code du travail.

Le conseil général intervient pour la délivrance de l'agrément et en contrôle le suivi ; il veille à l'application de la réglementation de la santé publique, de l'action sociale et de la famille. De ce fait, il autorise ou non l'exercice de l'activité.

Le parent qui confie son enfant à un assistant maternel devient de ce fait un particulier employeur. Le lien de subordination existe dans cette relation qui est celle d'un contrat de travail. Le particulier employeur n'est pas une entreprise, il ne poursuit pas une recherche de profit. La profession s'exerce au domicile privé de l'assistant maternel.

La relation de respect et de confiance est essentielle dans ce contexte.

De nombreuses dispositions du code du travail prévues pour les entreprises ne s'appliquent pas dans la relation de travail entre l'assistant maternel et son employeur.

Pour toutes ces raisons, la FEPEM au nom des employeurs, et les organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGT, FGTA FO, SNPAAM), au nom des salariés, ont fortement ressenti le besoin de créer une convention collective définissant clairement les règles minimales ainsi que les devoirs et les droits des employeurs et des salariés.

Deux accords, l'un relatif à la formation professionnelle et l'autre à la classification, feront l'objet d'une future négociation.

Cette convention collective doit contribuer à la professionnalisation de ce secteur d'activité qui connaît un développement important.

## Dispositions générales

### Article 1er

En vigueur étendu

a) Champ d'application professionnel

Code NAF : 85. 3G

La présente convention collective règle les rapports entre le parent particulier employeur et l'assistant maternel auquel il confie son ou ses enfant (s).

Cette profession s'exerce au domicile de l'assistant maternel mentionné dans l'agrément.

L'assistant maternel accueille les enfants qui lui sont confiés par le parent particulier employeur moyennant rémunération.

L'assistant maternel doit être titulaire de l'agrément délivré par le président du conseil général du département où il réside conformément à la réglementation en vigueur.

Dans le cadre de cet agrément, l'assistant maternel peut accueillir les enfants de familles différentes.

La présente convention règle les rapports entre chaque parent particulier employeur et l'assistant maternel.

#### b) Champ d'application géographique

Le champ d'application de la présente convention comprend l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer (DOM).

#### c) Libertés d'opinion et syndicale

Les contractants reconnaissent la liberté d'opinion et la liberté syndicale.

#### d) Égalité de traitement entre les salariés

Les contractants reconnaissent l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'égalité entre les salariés, quelle que soit leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, notamment en matière d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle et de conditions de travail.

#### e) Durée de la convention.-Dénonciation.-Modification et révision

La convention collective nationale est conclue pour une durée indéterminée. Chacune des parties a la possibilité de la dénoncer, en partie ou en totalité, conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, par lettre recommandée avec demande d' accusé de réception et préavis de 3 mois.

Conformément au code du travail, la dénonciation doit être notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention et déposée auprès des services du ministère compétent.

Dans ce cas, la convention ou la partie de la convention dénoncée restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord et au maximum pendant 1 an.

Toute demande de modification ou de révision sera portée devant la commission paritaire permanente de négociation de d'interprétation (CPPNI) prévue à l'article 1er i de la présente convention. La CPPNI devra alors être convoquée dans un délai de 1 mois.

#### f) Avantages acquis

La présente convention ne saurait, en aucun cas, porter atteinte aux avantages individuels acquis antérieurement à son entrée en vigueur.

#### g) Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de la présente convention par arrêté ministériel afin de la rendre obligatoire dans tout le territoire entrant dans le champ d'application.

#### h) Entrée en application

La présente convention collective sera applicable à compter du 1er jour du trimestre civil suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

#### i) Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

##### 1. Organisation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

###### 1.1. Secrétariat de la CPPNI

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par le secrétariat paritaire de la branche des assistants maternels du particulier employeur.

L'adresse e-mail du secrétariat de la CPPNI est la suivante : [secretariatbranche@fepem.fr](mailto:secretariatbranche@fepem.fr).

Il est notamment chargé de :

- l'envoi aux représentants siégeant au sein de la CPPNI des convocations et documents de travail ;



- la rédaction et la diffusion des procès-verbaux.

Les modalités relatives à l'envoi des convocations sont prévues par le règlement intérieur.

## 1.2. Composition de la CPPNI

La CPPNI est composée d'un collège « salariés » et d'un collège « employeurs ».

En tant qu'instance paritaire, la CPPNI se compose d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et d'employeurs représentatives dans la branche des assistants maternels du particulier employeur.

Le collège « salariés » est composé de :

- 3 représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur.

Le collège « employeurs » est composé :

- d'un nombre de représentants désigné par l'organisation professionnelle d'employeurs représentative égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans la branche. (1)

La CPPNI dans son rôle d'interprétation sera composée :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant désignés parmi les représentants de la CPPNI par chaque organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur ;

- et d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative. (2)

Le règlement intérieur précise les modalités de désignation des représentants de la CPPNI ainsi que la durée des mandats.

## 1.3. Fonctionnement de la CPPNI

Le règlement intérieur établi par la CPPNI détermine les modalités et les moyens de son fonctionnement.

## 2. Missions de la CPPNI

### 2.1. Mission de négociation

La CPPNI est une instance de négociation. Dans ce cadre, les organisations syndicales et professionnelles membres de la commission négocient et concluent les accords collectifs de branche ainsi que leurs avenants ou annexes.

La CPPNI définit le calendrier des réunions de négociation dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail et organise les travaux.

En application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations de branche annuelles, triennales et quinquennales prévues aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

Des réunions supplémentaires peuvent être organisées, d'un commun accord entre le collège salarié et le collège employeur.

Par ailleurs, la CPPNI pourra se réunir en commission technique paritaire restreinte, d'un commun accord entre les 2 collèges, en vue de préparer une négociation ou de procéder à l'examen technique de sujets faisant l'objet de négociations au sein de la CPPNI.

Cette dernière en précisera l'organisation.

Conformément à l'article L. 2261-20 du code du travail, à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives, ou de sa propre initiative, l'autorité administrative peut provoquer la réunion d'une commission mixte paritaire.

Lorsque deux de ces organisations en font la demande, l'autorité administrative convoque la commission mixte paritaire.

### 2.2. Missions d'intérêt général

La CPPNI est chargée de représenter la branche vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. Dans ce cadre elle pourra notamment s'appuyer sur le

rapport de branche ainsi que sur les différents bilans établis par les commissions paritaires (CPNEFP, CPT, etc.)

Elle établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche.

### 2.3. Mission d'interprétation

La CPPNI veille au respect et à l'application de la présente convention collective, de ses avenants et annexes et étudie les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre.

Sur saisine, elle émet des avis d'interprétation.

Le règlement intérieur définit notamment les modalités de saisine et les règles de recueil de l'avis des représentants siégeant au sein de la CPPNI dans le cadre de sa mission d'interprétation.

#### j) Présence aux réunions paritaires

Des heures de liberté prises sur le temps de travail, non rémunérées ou récupérables, pourront être accordées, sauf cas de force majeure, au salarié mandaté par son organisation syndicale pour participer aux réunions paritaires de la profession dans la limite de 1 journée par trimestre. Cette journée sera justifiée par une convocation et annoncée à l'employeur avec un préavis de 12 jours.

Les partenaires sociaux décident de se donner les moyens financiers du fonctionnement paritaire de la branche selon des modalités définies en annexe III.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

## Obligations administratives générales

### Article 2

En vigueur étendu

Obligations de l'employeur :

1. S'assurer que le salarié est titulaire de l'agrément délivré par le conseil général ;
2. Déclarer l'emploi à l'Urssaf, à la MSA ou à la CAF ;
3. Vérifier l'assurance responsabilité civile professionnelle du salarié ;
4. Vérifier l'assurance automobile, le cas échéant, et notamment la clause particulière de la couverture de transport des enfants accueillis à titre professionnel ;
5. Établir un contrat de travail écrit ;
6. Établir mensuellement un bulletin de paie ;
7. Procéder à la déclaration nominative mensuelle ou trimestrielle des salaires.

Obligations du salarié :

1. Présenter copie de l'agrément et informer l'employeur de toutes modifications d'agrément et de conditions d'accueil ;
2. Communiquer l'attestation personnelle d'assuré social ;
3. Communiquer les attestations d'assurance responsabilité civile professionnelle et d'assurance automobile ;
4. Faire visiter à l'employeur les pièces auxquelles l'enfant aura accès ;
5. Conclure un contrat de travail écrit.

## Classification

### Article 3

En vigueur étendu

Les négociateurs de la présente convention collective ont pour objectif la professionnalisation du métier d'assistant

maternel.

Ils affirment leur intention de reconnaître la qualification que les salariés acquièrent à travers :

- l'exercice de la profession ;
- l'expérience validée ;
- les formations attestées par un diplôme de la branche.

La qualification ainsi acquise permettra la reconnaissance des compétences dans une classification des emplois de la branche.

## **Contrat de travail**

### Article 4

En vigueur étendu

L'accord entre l'employeur et le salarié est établi par un contrat écrit pour chaque enfant. Il est rédigé en deux exemplaires datés, paraphés et signés par l'employeur et le salarié qui en gardent chacun un exemplaire.

Il précise les obligations administratives et conventionnelles mais aussi les conditions d'accueil de l'enfant.

Il est signé lors de l'embauche.

Toute modification pourra être négociée entre les parties et devra faire l'objet d'un avenant au contrat.

Mentions et rubriques administratives et conventionnelles :

- identification des parties ;
- numéro d'identification employeur ;
- numéro Urssaf ou n° Pajemploi ;
- numéro de sécurité sociale du salarié ;
- nom de l'enfant et date de naissance ;
- date d'embauche ;
- références de l'agrément ;
- assurance responsabilité civile professionnelle du salarié ;
- assurance automobile (s'il y a lieu) ;
- durée période d'essai ;
- périodes d'accueil et horaires ;
- absences prévues de l'enfant ;
- rémunération de l'accueil :
  - salaire brut minimum statutaire ;
  - salaire brut horaire - salaire net horaire ;
  - salaire brut mensuel - salaire net mensuel ;
  - date de paiement.
- congés payés : dates habituelles des congés ;
- frais d'entretien ;
- jours fériés travaillés ou chômés ;

- repos hebdomadaire.

Consignes et informations concernant l'enfant :

- santé :

-- régime alimentaire ;

-- médecin de référence ;

-- soins ou médicaments ;

-- consignes en cas d'urgence.

- autorisation parentale à remettre au médecin pour pratiquer toute intervention médicale ou chirurgicale d'urgence ;

- autorisation concernant les modes de déplacement de l'enfant : conduite à l'école, activités extra-scolaires et autres (à préciser au contrat) ;

- personnes autorisées à reprendre l'enfant au domicile de l'assistant maternel ;

- personnes à contacter en cas d'urgence en l'absence des parents.

Documents à joindre au contrat de travail :

Voir annexe V bis de la présente convention collective nationale.

Conditions particulières :

Les parties doivent préciser au contrat les conditions particulières essentielles.

## **Période d'essai**

### **Article 5**

En vigueur étendu

Au cours de la période d'essai, l'employeur ou le salarié peut rompre librement le contrat, sans procédure particulière.

La période d'essai doit être prévue au contrat.

Si l'accueil de l'enfant, prévu au contrat, s'effectue sur 1, 2 ou 3 jours calendaires par semaine, la période d'essai aura une durée maximum de 3 mois.

Si l'accueil s'effectue sur 4 jours et plus par semaine, la période d'essai aura une durée maximum de 2 mois.

Durant les premiers jours de l'essai et au maximum pendant 1 mois, un temps d'adaptation peut être prévu par l'employeur au cours duquel les conditions et les horaires d'accueil seront fixés en fonction des besoins d'adaptation de l'enfant. Ce temps d'adaptation fait partie de la période d'essai.

Si le contrat est rompu avant la fin de la période d'essai, l'employeur doit délivrer au salarié :

- un bulletin de paie ;

- un certificat mentionnant la date de début et la date de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi ;

- une lettre de rupture si celle-ci est de son fait ;

- l'attestation Assedic.

## **Durée de l'accueil**

### **Article 6**

En vigueur étendu

Les conditions de l'accueil annuel, hebdomadaire, journalier ou occasionnel sont précisées au contrat.

Accueil annuel

L'employeur et le salarié se mettent d'accord sur les périodes d'accueil programmées dans l'année.

Le contrat prévoit le nombre et, dans la mesure du possible, la date des semaines d'accueil et l'horaire d'accueil journalier.

Si ces dates ne sont pas connues lors de la signature du contrat, celui-ci devra fixer le délai de prévenance.

Un délai de prévenance sera précisé au contrat si les deux parties conviennent de la possibilité de la modification des dates de semaines programmées.

Pour pallier des situations exceptionnelles ou imprévisibles, des heures au-delà de celles prévues par écrit au contrat pourront être effectuées si les deux parties en sont d'accord.

#### Accueil hebdomadaire

La durée conventionnelle de l'accueil est de 45 heures par semaine.

#### Accueil journalier

Principes :

- le salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives minimum ;
- dans la profession, la durée habituelle de la journée d'accueil est de 9 heures ;
- l'accueil journalier débute à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure de départ du parent avec son enfant.

Toutefois, si employeur et salarié en sont d'accord, il pourra être dérogé à ces principes :

- en raison d'impératifs liés à des obligations prévisibles et non constantes de l'employeur ;
- pour assurer l'accueil de l'enfant dans des situations exceptionnelles et imprévisibles.

Dans ces cas l'accueil pourra être effectué la nuit.

#### Accueil occasionnel

L'accueil est occasionnel quand il est de courte durée et n'a pas de caractère régulier. Se reporter à l'article 7 « Rémunération » et à l'article 12 « Congés annuels » au 1 « Congés payés », alinéa f.

## Rémunération

### Article 7

En vigueur étendu

#### 1. Salaire horaire brut de base

Toutes les heures d'accueil sont rémunérées.

Le salaire horaire brut de base ne peut être inférieur à 1/8 du salaire statutaire brut journalier.

#### 2. Salaire mensuel brut de base

#### Accueil régulier

Pour assurer au salarié un salaire régulier, quel que soit le nombre d'heures d'accueil par semaine et le nombre de semaines d'accueil dans l'année, le salaire de base est mensualisé. Il est calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche.

A. Si l'accueil s'effectue sur une année complète (52 semaines, y compris les congés payés du salarié)

Le salaire mensuel brut de base est égal au salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil par semaine x 52 semaines / 12.

Ce salaire est versé tous les mois, y compris pendant les périodes de congés payés, sous réserve des droits acquis au cours de la période de référence (voir art. 12 « Congés annuels »).

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, ce salaire peut être majoré, tel que prévu aux points 3 et 4 du présent article ou minoré tel que prévu à l'article 14 « Absences ».

B. Si l'accueil s'effectue sur 1 année incomplète (semaines programmées hors congés annuels du salarié)

Le salaire mensuel brut de base est égal au salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil par semaine x nombre de semaines programmées / 12.

Ce salaire est versé tous les mois.

La rémunération des congés acquis pendant la période de référence s'ajoute à ce salaire mensuel brut de base (voir art. 12 « Congés annuels »).

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, ce salaire peut être majoré, tel que prévu aux points 3 et 4 du présent article, ou minoré tel que prévu à l'article 14 « Absences ».

#### Accueil occasionnel

Le salaire brut mensuel est égal au salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil dans le mois.

Pour la rémunération des congés, se reporter à l'article 12 « Congés annuels » au 1 « Congés payés », alinéa f.

#### 3. Heures complémentaires

Elles sont rémunérées au salaire horaire brut de base.

#### 4. Majorations

a) Heures majorées

À partir de la 46e heure hebdomadaire d'accueil, il est appliqué un taux de majoration laissé à la négociation des parties.

b) Majorations pour difficultés particulières

L'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières, temporaires ou permanentes, donne droit à majoration du salaire à prévoir au contrat en fonction de l'importance des difficultés suscitées par l'accueil de l'enfant.

#### 5. Périodicité

Le paiement du salaire est effectué à date fixe, chaque mois.

#### 6. Bulletin de paie

Un bulletin de paie est délivré chaque mois.

Sur le bulletin de paie, pour information, sont également précisés les jours et les heures d'accueil réellement effectués dans le mois.

### **Indemnités d'entretien et frais de repas**

#### Article 8

En vigueur étendu

##### 1. Frais occasionnés au salarié par l'accueil de l'enfant

Ce sont les investissements, jeux et matériels d'éveil, ainsi que l'entretien du matériel utilisé, la part de consommation d'eau, d'électricité, de chauffage, etc.

L'employeur et le salarié déterminent d'un commun accord le montant de l'indemnité journalière destinée à couvrir les frais d'entretien de l'enfant supportés par le salarié.

L'indemnité afférente à ces frais est due pour chaque journée d'accueil.

Elle ne peut être inférieure au montant défini par accord paritaire : voir annexe I.

##### 2. Frais de repas : petits déjeuners, repas, goûters

Si l'employeur fournit les repas, l'indemnité n'est pas due.

Si le salarié fournit les repas, employeur et salarié se mettent d'accord sur la nature des repas. Dans ce cas, l'indemnité est fixée en fonction des repas fournis.

Le choix de fournir ou de ne pas fournir les repas est précisé au contrat.

### 3. Contractualisation

Le montant journalier des indemnités d'entretien et de frais de repas figure au contrat de travail. Elles n'ont pas le caractère de salaire et ne sont donc pas soumises à cotisations. Elles sont mentionnées sur le bulletin de salaire.

## Indemnités diverses

### Article 9

En vigueur étendu

#### Frais de déplacement

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant, l'employeur l'indemnise selon le nombre de kilomètres effectués. L'indemnisation kilométrique ne peut être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal.

L'indemnisation est à répartir, le cas échéant, entre les employeurs demandeurs des déplacements.

Les modalités sont fixées au contrat.

## Repos hebdomadaire

### Article 10

En vigueur étendu

Le jour habituel de repos hebdomadaire est prévu au contrat et il est pris le même jour en cas de multi-employeurs.

Il est donné de préférence le dimanche, mais un autre jour peut être choisi par accord entre l'employeur et le salarié. Cet accord figure dans le contrat.

Dans le cas où, exceptionnellement, l'enfant est confié au salarié le jour de repos hebdomadaire, celui-ci est rémunéré au tarif normal majoré de 25 % ou récupéré, d'un commun accord, par un repos équivalent majoré dans les mêmes proportions.

## Jours fériés

### Article 11

En vigueur étendu

#### 1er Mai

Seul le 1er Mai est un jour férié chômé et payé, s'il tombe un jour habituel d'accueil de l'enfant. Le chômage du 1er Mai ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération.

Le travail effectué le 1er Mai ouvre droit à une rémunération majorée de 100 %.

#### Jours fériés ordinaires

Les jours fériés ordinaires ne sont pas obligatoirement chômés et payés.

Décidé par l'employeur, le chômage des jours fériés ordinaires tombant un jour habituellement travaillé ne pourra être la cause d'une diminution de la rémunération si le salarié remplit les conditions suivantes, avec le même employeur :

- avoir 3 mois d'ancienneté ;
- avoir habituellement travaillé le jour d'accueil qui précède et le jour d'accueil suivant le jour férié ;
- s'il travaille 40 heures ou plus par semaine, avoir accompli 200 heures de travail au moins, au cours des 2 mois qui précèdent le jour férié ;
- s'il travaille moins de 40 heures par semaine, avoir accompli un nombre d'heures réduit proportionnellement par rapport à un horaire hebdomadaire de 40 heures.

Les jours fériés travaillés sont prévus au contrat.

Lorsque l'accueil est effectué un jour férié prévu au contrat, il est rémunéré sans majoration. L'accueil un jour férié non prévu au contrat peut être refusé par le salarié.

## Congés annuels

### Article 12

En vigueur étendu

Pour permettre à l'assistant maternel de prendre effectivement des congés annuels, compte tenu de la spécificité de la profession, qui est d'accueillir les enfants de plusieurs particuliers employeurs, il est prévu les dispositions suivantes :

#### 1. Congés payés

##### a) Ouverture du droit

Le droit aux congés payés annuels est ouvert au salarié qui, au cours de l'année de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), justifie avoir été employé par le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 1 mois de date à date.

##### b) Durée des congés payés

La durée du congé payé se calcule en jours ouvrables. Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine, excepté les dimanches et les jours fériés chômés.

Pour une année de référence complète (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), le salarié acquiert 30 jours ouvrables de congés payés, soit 5 semaines.

##### c) Calcul du nombre de jours de congés payés

Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois d'accueil effectué au cours de la période de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Pour la détermination du nombre de jours de congés payés, sont assimilés à de l'accueil effectué :

- les périodes de congés payés de l'année précédente ;
- les congés pour événements personnels ;
- les jours fériés chômés ;
- les congés de formation professionnelle ;
- les congés de maternité et d'adoption ;
- les périodes, limitées à une durée ininterrompue de 1 an, pendant lesquelles l'exécution est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les jours pour appel de préparation à la défense nationale.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

En tout état de cause, la durée totale du congé annuel ne peut dépasser 30 jours ouvrables (5 semaines).

##### d) Prise de congés annuels

Les congés payés annuels doivent être pris.

Un congé payé de 2 semaines continues (ou 12 jours ouvrables consécutifs) doit être attribué au cours de la période du 1er mai au 31 octobre, sauf accord entre les parties.

Lorsque les droits acquis sont inférieurs à 12 jours ouvrables, les congés payés doivent être pris en totalité et en continu.

La date des congés est fixée par l'employeur. Cependant, dans le cadre du multi-employeurs, compte tenu des contraintes professionnelles du salarié, pour lui permettre de prendre effectivement des jours de repos, les différents employeurs et le salarié s'efforceront de fixer d'un commun accord, à compter du 1er janvier et au plus tard le 1er mars de chaque année, la date des congés.



Si un accord n'est pas trouvé, le salarié pourra fixer lui-même la date de 3 semaines en été et 1 semaine en hiver, que ces congés soient payés ou sans solde. Il en avertira les employeurs dans les mêmes délais.

#### e) Fractionnement des congés payés

Lorsque les droits à congés payés dépassent 2 semaines (ou 12 jours ouvrables), le solde des congés, dans la limite de 12 jours ouvrables, peut être pris pendant ou en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, de façon continue ou non. Le congé peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié.

La prise de ces congés, en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, peut donner droit à 1 ou 2 jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement :

- 2 jours ouvrables, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de la période est de 6 jours ou plus ;
- 1 jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de cette période est de 3, 4 ou 5 jours.

La 5e semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

#### f) Rémunération des congés payés

L'année de référence court du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. À cette date, le point sera fait sur le nombre de jours de congés acquis et la rémunération brute versée au salarié pendant l'année de référence hors indemnités (entretien, nourriture...).

La rémunération brute des congés est égale :

- soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors indemnités (entretien, nourriture...) ;
- soit à 1/10 de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de l'année de référence, hors indemnités (entretien, nourriture...).

La solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

Lorsque l'accueil s'effectue sur une année complète :

Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris.

La rémunération due au titre des congés payés se substitue au salaire de base.

Lorsque l'accueil s'effectue sur une année incomplète :

La rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel brut de base tel que calculé suivant l'article 7 « Rémunération », alinéa 2.b.

Cette rémunération peut être versée, selon l'accord des parties à préciser au contrat :

- soit en une seule fois au mois de juin ;
- soit lors de la prise principale des congés ;
- soit au fur et à mesure de la prise des congés ;
- soit par 12e chaque mois.

Lorsque l'accueil est occasionnel, la rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10 versée à la fin de chaque accueil.

La rémunération des congés payés a le caractère de salaire ; elle est soumise à cotisations. Certains congés supplémentaires donnent lieu à rémunération : voir « e) Fractionnement » du présent article et « Congés pour événements familiaux » à l'article 13 « Autres congés ».

Les indemnités (entretien, nourriture...) ne sont pas versées pendant les congés.

#### g) Indemnité compensatrice de congés payés

Lors de la rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés payés dus et non pris au titre de l'année de référence et de l'année en cours.

## 2. Congés annuels complémentaires

Lorsqu'il est prévu au contrat que l'accueil s'effectue sur une année incomplète, le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés. Cependant, pour lui permettre de bénéficier d'un repos total de 30 jours ouvrables, il lui est accordé le droit à un congé complémentaire non rémunéré.

La date des congés est fixée par l'employeur. Cependant, dans le cadre du multi-employeurs, compte tenu des contraintes professionnelles du salarié, pour lui permettre de prendre effectivement des jours de repos, les différents employeurs et le salarié s'efforceront de fixer d'un commun accord, à compter du 1er janvier et au plus tard le 1er mars de chaque année, la date des congés. Si un accord n'est pas trouvé, le salarié pourra fixer lui-même la date de 3 semaines en été et 1 semaine en hiver, que ces congés soient payés ou sans solde. Il en avertira les employeurs dans les mêmes délais.

### 3. Dispositions communes

#### Décompte des congés pris

Quand le salarié part en congé, qu'il accueille un enfant à temps plein ou à temps partiel, le 1er jour de vacances à décompter est le 1er jour ouvrable où il aurait dû accueillir l'enfant.

Il convient de décompter tous les jours ouvrables à compter du 1er jour de congé tel que défini ci-dessus jusqu'au dernier jour ouvrable précédant la reprise de l'accueil de l'enfant.

Un jour férié chômé inclus dans une période de congé n'est pas décompté en jour ouvrable.

#### Bulletin de paie

Les dates de prise de congés figureront sur le bulletin de paie du mois.

### **Autres congés**

#### Article 13

En vigueur étendu

#### Congés pour événements familiaux

Le salarié bénéficiera, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

Sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : 4 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un enfant ou du conjoint ou du partenaire d'un Pacs : 2 jours ouvrables ;
- décès du père, de la mère, d'un grand-père ou d'une grand-mère : 1 jour ouvrable ;
- naissance ou adoption : 3 jours ouvrables.

Avec condition d'ancienneté de 3 mois chez l'employeur :

- décès du beau-père ou de la belle-mère (c'est-à-dire père ou mère de l'époux[se]) : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ouvrable.

Ces jours de congé doivent être pris au moment de l'événement, ou, en accord avec l'employeur, dans les jours qui entourent l'événement. Ils n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. En cas de congé pris à l'occasion de la naissance ou de l'adoption, les 3 jours ouvrables peuvent être pris dans la période de 15 jours qui entourent l'événement.

Ils sont assimilés à des jours d'accueil de l'enfant pour la détermination de la durée du congé annuel.

Dans le cas où l'événement personnel obligerait le salarié à un déplacement de plus de 600 kilomètres (aller-retour), il pourrait demander à l'employeur un jour ouvrable supplémentaire pour convenance personnelle, non rémunéré.

#### Congés pour convenance personnelle

Des congés pour convenance personnelle, non rémunérés, peuvent être accordés par l'employeur à la demande du salarié. Ces congés n'entrent pas en compte pour le calcul de la durée des congés payés annuels.

#### Congés pour appel de préparation à la défense nationale

Une autorisation d'absence de 1 jour est accordée à tout jeune de 18 à 25 ans dans le but exclusif de participer à l'appel de préparation à la défense nationale.

Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et entre en compte pour le calcul de la durée des congés payés annuels.

#### Congés pour enfants malades

Tout salarié a droit à bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il a la charge. La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans.

### Absences

#### Article 14

En vigueur étendu

#### Absences du salarié

Toute absence doit être justifiée.

Voir article 13 « Autres congés ».

Voir article 17 « Couverture maladie accident ».

#### Absences de l'enfant

Sachant que les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié à l'assistant maternel sont prévues au contrat, les temps d'absence non prévus au contrat sont rémunérés.

Toutefois, en cas d'absences de l'enfant dues à une maladie ou à un accident, lorsque les parents ne peuvent pas confier l'enfant malade à l'assistant maternel, ils doivent lui faire parvenir, dans les 48 heures, un certificat médical daté du 1er jour d'absence.

Dès lors :

- l'assistant maternel n'est pas rémunéré pendant les courtes absences pour maladie de l'enfant, pas nécessairement consécutives, à condition que le total de ces absences ne dépasse pas 10 jours d'accueil dans l'année, à compter de la date d'effet du contrat ;

- dans le cas d'une maladie qui dure 14 jours consécutifs, ou en cas d'hospitalisation, le salarié n'est pas rémunéré. Mais après 14 jours calendaires consécutifs d'absence, les parents décideront soit de rompre le contrat (voir art. 18 « Rupture du contrat »), soit de maintenir le salaire.

### Surveillance médicale

#### Article 15

En vigueur étendu

La FEPEM et les organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGT, FGTA FO, SNPAAM) s'engagent à étudier la possibilité de mettre en place un système de surveillance médicale adapté aux spécificités de la profession, afin que tous les salariés de la branche puissent accéder à la médecine du travail.

### Maternité. - Adoption. - Congé parental. - Congé de paternité

#### Article 16

En vigueur étendu

a) Dispositions générales

Les salariés employés par des particuliers bénéficient des règles spécifiques prévues par le code du travail.

Pendant les congés de maternité, d'adoption, parental ou de paternité, le salaire n'est pas versé par les employeurs.

#### b) Dispositions particulières

La maternité de la salariée ne peut être le motif du retrait de l'enfant.

Pendant le congé de maternité, dans l'intérêt de l'enfant et compte tenu des spécificités de la profession, notamment celles liées à l'agrément, employeur et salarié s'informent de leurs intentions quant à la poursuite du contrat, avec un délai de prévenance de 1 mois au minimum avant la fin du congé de maternité de la salariée (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du 1er alinéa de l'article L. 122-25-2 du code du travail (arrêté du 17 décembre 2004, art. 1er).

## **Couverture maladie et accident**

### Article 17

En vigueur étendu

Le salarié remplissant les conditions de base définies au chapitre préliminaire de l'annexe II « Accord de prévoyance » bénéficie, sous réserve d'en remplir les conditions :

- d'une garantie en cas d'incapacité de travail ;
- d'une garantie en cas d'invalidité ;
- d'une garantie « rente d'éducation » en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) ;
- d'une garantie « maladies redoutées » ;
- du bénéfice du maintien de ces garanties.

Ces garanties sont financées par un fonds de prévoyance auquel cotisent employeurs et salariés :

- l'indemnisation résultant des dispositions de la loi de mensualisation (loi n° 78-49 du 19 janvier 1978) est financée en totalité par la cotisation des employeurs ;
- l'indemnisation au titre des garanties complémentaires est financée conjointement par les cotisations des employeurs et des salariés.

Les conditions d'application de cet article sont définies dans l'annexe II « Accord de prévoyance » de la présente convention collective nationale.

## **Rupture du contrat**

### Article 18

En vigueur étendu

Toute rupture après la fin de la période d'essai est soumise aux règles suivantes :

#### a) Rupture à l'initiative de l'employeur. - Retrait de l'enfant

L'employeur peut exercer son droit de retrait de l'enfant. Ce retrait entraîne la rupture du contrat de travail.

L'employeur qui décide de ne plus confier son enfant au salarié, quel qu'en soit le motif, doit lui notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

#### b) Rupture à l'initiative du salarié. - Démission

Le salarié qui décide de ne plus accueillir l'enfant confié peut rompre le contrat. Le salarié fait connaître sa décision aux employeurs par lettre recommandée avec avis de réception. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

#### c) Préavis

Hors période d'essai, en cas de rupture, à l'initiative de l'employeur (pour motif autre que la faute grave ou la faute lourde) ou à l'initiative du salarié, un préavis est à effectuer. Sa durée est au minimum de :

- 15 jours calendaires pour un salarié ayant moins de 1 an d'ancienneté avec l'employeur ;
- 1 mois calendaire pour un salarié ayant plus de 1 an d'ancienneté avec l'employeur.

La période de préavis ne se cumule pas avec une période de congés payés.

Si le préavis n'est pas effectué, la partie responsable de son inexécution doit verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé.

#### d) Régularisation

Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète, compte tenu de la mensualisation du salaire, il sera nécessaire de comparer les heures d'accueil réellement effectuées, sans remettre en cause les conditions définies à la signature du contrat, avec celles rémunérées, tel que prévu à l'article 7 « Rémunération » à l'alinéa 2.b.

S'il y a lieu, l'employeur procède à une régularisation. Le montant versé à ce titre est un élément du salaire, il est soumis à cotisations.

#### e) Indemnité compensatrice de congés payés

Lors de la rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés dus.

#### f) Indemnité de rupture

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 sera égale à 1/120 du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat.

Cette indemnité n'a pas le caractère de salaire. Elle est exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu dans les limites fixées par la loi.

#### g) Rupture pour suspension ou retrait de l'agrément

L'employeur n'est pas responsable de la rupture du contrat.

La suspension ou le retrait de l'agrément s'impose au salarié et à l'employeur. Celui-ci ne peut plus confier son enfant au salarié et lui signifie le retrait forcé de l'enfant entraînant la rupture du contrat de travail par lettre, avec avis de réception, à la date de notification de la suspension ou du retrait de l'agrément par le conseil général.

Dans ce cas le contrat se trouve rompu sans préavis *ni indemnité de rupture* (1), du seul fait de la suspension ou du retrait de l'agrément.

#### h) Documents à remettre au salarié en cas de rupture du contrat

À l'expiration du contrat, quel que soit le motif de la rupture, et même au cours de la période d'essai, l'employeur doit délivrer au salarié :

- le bulletin de salaire ;
- un certificat mentionnant la date de début et la date de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi ;
- l'attestation Assedic pour lui permettre de faire valoir ses droits.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article 5 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation (arrêté du 17 décembre 2004, art. 1er).

## Formation professionnelle

### Article 19

En vigueur étendu

Compte tenu des spécificités de la profession, les négociateurs de la présente convention collective :

- estiment que la formation professionnelle est un élément essentiel de la professionnalisation ;
- affirment leur volonté, dans le cadre qui leur est réservé par la loi n° 2004-391 du 7 avril 2004 publiée au Journal officiel du 5 mai 2004 :

- d'initier une politique de formation professionnelle adaptée aux spécificités du métier et de son contexte ;
- d'engager paritairement une négociation pour la mise en oeuvre ;
- crée une commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle (CPNEFP).

---

## **Annexe I : Accord sur le montant de l'indemnité d'entretien Convention collective nationale du 1er juillet 2004**

### **Annexe I : Accord sur le montant de l'indemnité d'entretien.**

En vigueur étendu

L'indemnité d'entretien couvre les frais occasionnés au salarié par l'accueil de l'enfant (voir art. 8 de la présente convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur).

Par accord paritaire du 1er juillet 2004, les partenaires sociaux fixent le montant minimum de l'indemnité d'entretien à 2,65 € par journée d'accueil.

---

## **Annexe II : Accord de prévoyance Convention collective nationale du 1er juillet 2004**

### **Préambule**

En vigueur étendu

Cet accord détermine les conditions d'application de l'article 17 « Couverture maladie accident » de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur.

Compte tenu du fait que la protection d'origine légale en cas de maladie et d'accident ne s'applique qu'à partir des 3 ans d'ancienneté chez l'employeur, que cette condition est rarement réalisée pour les assistants maternels employés par des particuliers employeurs, les partenaires sociaux ont décidé de créer un régime de prévoyance assurant une meilleure protection des assistants maternels.

Mutualisée pour l'ensemble des assistants maternels employés par des particuliers employeurs, et applicable à tous, quel que soit le temps d'accueil de l'enfant, cette garantie est source de cohésion ; de plus, elle participe à la lutte contre le travail dissimulé.

La gestion par un organisme extérieur et la mutualisation de cette garantie apportent aux assistants maternels une véritable protection sociale et aux particuliers employeurs une simplification de leurs obligations.

Le présent accord va dans le sens de la reconnaissance de la profession des assistants maternels.

### **Définitions générales**

**Maladie** : toute altération de la santé constatée par une autorité médicale compétente et qui nécessite un traitement médical ou une intervention chirurgicale.

**Accident** : toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part de l'assistant maternel provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure.

**Rechute** : nouvel arrêt de travail intervenant dans les 6 mois qui suivent la fin du précédent arrêt ; c'est la sécurité sociale qui définit s'il y a rechute ou non.

**Salaire de référence** : le salaire pris en compte pour la détermination des prestations est le salaire brut soumis à cotisations sociales et patronales, ce qui exclut donc les indemnités perçues pour les frais divers (hébergement, nourriture, entretien, trajet...).

## **Chapitre Ier : Garantie en cas d'incapacité de travail**

### **Objet de la garantie**

#### **Article 1.1**

En vigueur étendu

Une indemnité complémentaire d'incapacité de travail est versée aux salariés en arrêt maladie, accident de la vie privée, accident de travail et assimilé en complément aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

## **Bénéficiaires**

### **Article 1.2**

En vigueur étendu

Peut bénéficier de cette indemnisation tout salarié, à condition :

- d'avoir un agrément permettant l'exercice de la profession, en cours de validité le premier jour d'arrêt de travail ;
- d'être immatriculé à la sécurité sociale depuis au moins 12 mois au premier jour du mois où est survenue l'interruption de travail ;
- d'avoir cotisé sur une période globale des 4 trimestres civils précédant l'interruption de travail sur un salaire cumulé dans la profession d'assistant maternel au moins égal à 40 % du montant minimum de vieillesse et d'invalidité, dans les conditions fixées par la sécurité sociale pour l'ouverture des droits aux prestations en espèces ou de bénéficier d'une ancienneté d'au moins 12 mois chez un particulier employeur ;
- de justifier, sauf impossibilité absolue, de son incapacité de travail dans les 48 heures, en adressant à l'employeur un avis d'arrêt de travail ;
- d'être soigné sur le territoire de l'Union européenne ;
- de se soumettre à une contre-visite s'il y a lieu.

(1) Article étendu sous réserve que la durée des conditions d'ancienneté ou cotisations requises soit toujours égale ou supérieure à la durée d'immatriculation ainsi neutralisée (arrêté du 17 mai 2010, art. 1er).

## **Bénéficiaires**

### **Montant des indemnités d'incapacité**

#### **Salaire de référence**

### **Article 1.3**

En vigueur étendu

Pour ces salariés, le salaire de référence servant de base au calcul des « indemnités d'incapacité » est le salaire mensuel brut moyen, limité au plafond mensuel de la sécurité sociale perçu, par le salarié dans la profession d'assistant maternel (c'est-à-dire le salaire soumis à cotisations, hors frais d'entretien, de nourriture...) au cours des 3 derniers mois précédant le 1er jour d'arrêt de travail.

Le salaire de référence se reconstitue à partir de l'indemnité journalière versée par la sécurité sociale sur la part des salaires perçus en tant qu'assistant maternel.

#### **1.3.1. Période incomplète hors congés payés**

En cas de période incomplète (pour embauche en cours de trimestre ou absence pour maladie ou accident), le salaire de référence est reconstitué pro rata temporis à partir des périodes connues, conformément au mode de calcul effectué par la sécurité sociale.

#### **1.3.2. Congés payés**

Si l'assistant maternel n'a aucun salaire versé pendant au moins 1 mois, pour raison de congés payés, le salaire de référence se calcule sur les 12 derniers mois précédant le 1er jour d'arrêt de travail.

#### **1.3.3. Rechute**

En cas de rechute, le salaire de référence retenu est celui utilisé pour l'indemnisation de la période d'arrêt précédente.

Les salaires déclarés pour le calcul des « indemnités d'incapacité » seront ultérieurement vérifiés avec les salaires qui ont servi de base au calcul de cotisations, avec régularisation s'il y a lieu.

### **Montant des indemnités d'incapacité**

## **Annexe II : Accord de prévoyance**

## Article 1.4

En vigueur étendu

Le montant de l'indemnité journalière d'incapacité est calculé dans les conditions suivantes :

- a) La garantie de base totale mensuelle est égale à 76 % du salaire brut de référence, plafonné à 100 % du salaire net de référence ;
- b) La garantie de base totale journalière est égale au 1/30 de la garantie mensuelle ;
- c) L'indemnité journalière d'incapacité complémentaire due au salarié pour tous les jours calendaires indemnisables est égale à la garantie de base totale journalière définie ci-dessus moins l'indemnité journalière de sécurité sociale, prise en compte avant déduction des prélèvements sociaux appliqués aux prestations en espèces de la sécurité sociale.

Toutefois, pour tenir compte du fait que l'intéressé peut percevoir des indemnités de la sécurité sociale pour des salaires perçus en dehors de la profession d'assistant maternel, cette indemnité journalière sera recalculée à partir du salaire de référence ayant servi à calculer la garantie de base totale journalière.

### Délai de carence

### Durée de l'indemnisation

## Article 1.6

En vigueur étendu

L'indemnisation au titre de l'incapacité prend fin, pour un assistant maternel en activité, au 1er jour d'arrêt :

- à la cessation du paiement des indemnités journalières par la sécurité sociale ;
- ou à la date d'effet d'une rente d'invalidité ;
- ou au 1er jour d'effet de la retraite ;
- ou au 65e anniversaire de l'intéressé (1).

Dans le cas particulier où l'agrément de l'assistant maternel est suspendu, l'indemnisation au titre de l'incapacité prend fin :

- à la cessation du paiement des indemnités journalières par la sécurité sociale au terme de l'arrêt, si l'agrément n'est pas retiré ;
- à la cessation du paiement des indemnités journalières par la sécurité sociale limité au dernier jour d'une période de suspension qui ne peut excéder 90 jours.

(1) Tiret exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail (arrêté du 17 décembre 2004, art. 1er).

### Salariés de plus de 65 ans

## Article 1.7

En vigueur étendu

Si un salarié en activité au-delà de 65 ans se trouve en arrêt de travail justifiant l'indemnisation prévue au présent chapitre, la durée d'indemnisation s'arrête au 90e jour d'arrêt continu.

## Chapitre II : Garantie en cas d'invalidité

### Définition de la garantie

## Article 2.1

En vigueur étendu

Une rente d'invalidité 2e ou 3e catégorie complémentaire à celle de la sécurité sociale est versée aux salariés définis ci-dessous.

### Bénéficiaires

## Article 2.2



Peut bénéficier de cette rente d'invalidité tout salarié, à condition :

- d'avoir un agrément permettant l'exercice de la profession, en cours de validité le 1er jour d'arrêt de travail ;
- d'être immatriculé à la sécurité sociale depuis au moins 12 mois au 1er jour du mois où est survenue l'interruption de travail ;
- d'avoir cotisé au cours des 4 trimestres civils précédant l'interruption de travail sur un salaire d'assistant maternel au moins égal à 40 % du montant minimum de vieillesse et d'invalidité dans les conditions fixées par la sécurité sociale pour l'ouverture des droits en rente d'invalidité ;
- de percevoir une pension pour une invalidité de 2e ou 3e catégorie, ou une rente accident de travail pour une invalidité égale ou supérieure à 66 % ;
- d'être soigné sur le territoire de l'Union européenne ;
- de se soumettre à une contre-visite s'il y a lieu.

#### **Salaire de référence**

##### Article 2.3

En vigueur étendu

Pour ces salariés, le salaire de référence servant de base au calcul de la rente d'invalidité est le salaire annuel brut moyen limité au plafond annuel de la sécurité sociale perçu par le salarié dans la profession d'assistant maternel (c'est-à-dire le salaire soumis à cotisation, hors frais d'entretien, de nourriture...) au cours des 4 derniers trimestres civils précédant l'arrêt de travail initial.

#### **Montant de la rente d'invalidité**

##### Article 2.4

En vigueur étendu

Le montant de la rente annuelle d'invalidité est égal à 90 % du salaire de référence net de charges sociales annuel moins la pension ou rente annuelle réelle de la sécurité sociale avant déduction des prélèvements sociaux appliqués à ce revenu de remplacement. Toutefois, pour tenir compte du fait que l'intéressé peut percevoir une pension ou une rente pour des salaires perçus en dehors de la profession d'assistant maternel, elle sera recalculée sur la base du salaire de référence défini dans l'article 2.3.

#### **Durée de l'indemnisation**

##### Article 2.5

En vigueur étendu

L'indemnisation au titre de l'invalidité prend fin :

- en cas d'arrêt du versement de la pension ou de la rente de la sécurité sociale ;
- ou à la date d'effet de la retraite ;
- ou, au plus tard, au 60e anniversaire de l'intéressé.

### **Chapitre III : Clauses communes**

#### **Prise en charge des arrêts de travail**

##### Article 3.1

En vigueur étendu

En application du 1er alinéa de l'article 2 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, sont pris en charge tous les arrêts de travail survenus à compter de la date d'application de la présente convention collective, quel que soit l'état de santé antérieur du salarié.

Sont également pris en charge les arrêts de travail en cours à la date d'application de la présente convention collective si le

salarié à cette date est en cours d'indemnisation à ce titre, en application d'une obligation légale ou contractuelle, avec paiement des charges sociales sur les compléments de salaire versés justifiant le maintien de salaire du contrat de travail du salarié.

Dans ce cadre, le salarié sera indemnisé par l'employeur ou l'organisme assureur jusqu'à la fin de ses droits légaux ou contractuels, l'institution de prévoyance prendra le relais après cette période.

#### **Exclusions**

##### **Article 3.2**

En vigueur étendu

Sont exclus des indemnisations complémentaires à celles prévues par l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 les arrêts de travail qui sont la conséquence :

- de blessures et mutilations volontaires ;
- d'accidents ou maladies dus à des faits de guerre étrangère ou civile lorsque la France est partie belligérante ;
- de l'usage d'engins à moteur à l'occasion de compétitions ou de rallyes de vitesse ;
- d'accidents et maladies dus à un tremblement de terre ou à la désintégration du noyau atomique.

#### **Paiement des indemnités et rentes complémentaires**

##### **Article 3.3**

En vigueur étendu

Les indemnités et rentes complémentaires nettes de charges sociales sont versées directement au salarié par l'institution gestionnaire.

#### **Revalorisation des indemnités et rentes complémentaires**

##### **Article 3.4**

En vigueur étendu

La rente d'éducation est versée trimestriellement aux bénéficiaires et à terme échu, à compter de la date du décès du salarié ou à compter de la constatation médicale de l'état de perte totale et irréversible d'autonomie validée par le médecin conseil de l'assureur.

#### **Charges sociales**

##### **Article 3.5**

En vigueur étendu

Les charges sociales, patronales et salariales, correspondant aux indemnités d'incapacité complémentaires versées au salarié avant rupture de son contrat de travail, sont calculées et prises en charge par l'institution gestionnaire et versées par elle à l'Urssaf compétente.

Les prélèvements sociaux applicables aux indemnités d'incapacité (versées après rupture du contrat de travail du salarié) et aux rentes d'invalidité sont déduits des garanties définies ci-dessus, conformément à la législation en vigueur, et versés par l'institution à l'Urssaf compétente.

#### **Montant des cotisations**

##### **Article 3.6**

En vigueur étendu

##### **1. Assiette des cotisations**

L'assiette des cotisations est l'assiette retenue pour les cotisations de sécurité sociale limitée au plafond mensuel de la sécurité sociale.

##### **2. Montant des cotisations**

2,30 % de l'assiette des cotisations :

- 1,15 % à la charge des employeurs ;

- 1,15 % à la charge des salariés.

#### **Demande de versement des indemnités et rentes complémentaires**

##### **Article 3.7**

En vigueur étendu

#### **1. Déclaration de l'arrêt de travail**

L'arrêt de travail est à déclarer à l'organisme gestionnaire, au moyen d'un document fourni par celui-ci et accompagné des justificatifs précisés dans ce document. Cette déclaration est faite :

- par le particulier employeur si le salarié n'a qu'un seul employeur ;

- par le salarié lui-même s'il a plusieurs particuliers employeurs ; ceux-ci fourniront au salarié tous les documents utiles à cette déclaration, dans les 15 jours qui suivent la demande.

#### **2. Prolongation de l'arrêt de travail**

Les demandes de remboursement pour prolongation de l'arrêt de travail pourront être faites par l'intéressé lui-même.

#### **Contrôle médical**

##### **Article 3.8**

En vigueur étendu

Tous les salariés indemnisés sont tenus de se soumettre aux contrôles médicaux que l'institution jugera utile de pratiquer, dans les conditions définies au règlement intérieur de l'institution gestionnaire.

## **Chapitre IV : Dispositions générales**

#### **Institution gestionnaire**

##### **Article 4.1**

En vigueur étendu

Les signataires de cet accord collectif, fidèles à leur démarche de structuration de la profession, désignent l'organisme chargé de la gestion du présent accord.

La mutualisation des risques au sein d'un même organisme gestionnaire permet de garantir l'accès aux prestations à tous les salariés, quel que soit leur état de santé dès la date d'effet du présent accord.

#### **Salariés couverts antérieurement par un autre régime de prévoyance**

##### **Article 4.2**

En vigueur étendu

Lorsque les salariés étaient garantis antérieurement :

a) À un niveau au moins égal au présent accord

Pour les salariés en cours d'arrêt de travail à la date d'effet de cet accord, indemnisés par un autre régime de prévoyance et dont l'employeur relève désormais du présent accord, l'institution gestionnaire ne prendra en compte que le montant des revalorisations additionnelles des prestations versées en complément des indemnités de la sécurité sociale.

Les particuliers employeurs et les salariés qui auraient conclu antérieurement auprès d'un autre assureur un contrat de prévoyance comportant des garanties plus importantes pourront, s'ils le désirent, conclure un contrat complémentaire avec l'organisme désigné pour maintenir les garanties précédentes.

Cette adhésion sera acceptée sans questionnaire médical ni stage, si elle est réalisée dans les 3 mois qui suivent la date d'effet de la résiliation du contrat antérieur, réalisée dans les conditions définies à l'article 4.1 ci-dessus.

b) À un niveau inférieur au présent accord

Les employeurs qui auraient souscrit un contrat de prévoyance comportant des garanties ayant le même niveau de prestations que celles instituées par le présent accord disposeront d'un délai pour résilier le contrat antérieurement souscrit. Ce délai expire à la première échéance susceptible d'intervenir (en respectant le préavis contractuel), postérieure à la date à laquelle les intéressés auront été informés de leurs nouvelles obligations, à défaut à la date d'effet du présent accord.

#### **Paiement des cotisations**

##### **Article 4.3**

En vigueur étendu

Les cotisations « prévoyance » sont appelées par l'intermédiaire des Urssaf. Elles sont versées par celles-ci à l'organisme gestionnaire.

#### **Commission paritaire de suivi et de pilotage**

##### **Article 4.4**

En vigueur étendu

###### **A. - Missions de la commission paritaire de suivi et de pilotage**

Cette commission est issue de la volonté des partenaires sociaux de réintégrer au sein d'une commission paritaire la mission de suivi et de pilotage du régime de prévoyance mis en place dans le cadre de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur.

Suivant un ordre du jour préalablement établi par la commission, adressé 15 jours à l'avance à chacun des membres participants, cette commission se réunit périodiquement et :

- approuve le compte rendu et relevé de décisions de la réunion précédente ;
- établit l'ordre du jour de la prochaine réunion.

La CPSP a deux missions principales.

Dans le cadre du suivi :

- elle suit les résultats techniques du régime ;
- chaque année, elle connaît les bilans et comptes de résultats de l'année civile précédente présentés par la direction de l'institution de gestion ;
- elle est tenue informée des questions administratives et techniques ;
- elle étudie les données statistiques de l'accord fournies par l'institution de prévoyance désignée.

Dans le cadre du pilotage :

- elle assure la promotion du régime en collaboration avec le gestionnaire ;
- elle opère un réexamen approfondi des conditions du régime au minimum tous les 5 ans ;
- elle propose toute amélioration ou modification du régime.

Ce réexamen de la CPSP pourra aboutir à une évolution de l'accord prévoyance, décidée en commission mixte.

Les décisions de la CPSP, prises dans le cadre du présent article, le sont par accord constaté entre les deux collèges, chaque collège disposant à cet effet d'une voix.

###### **B. - Composition de la CPSP**

La commission paritaire de suivi et de pilotage est composée de représentants désignés des organisations syndicales et patronale signataires de l'avenant n° 1 de l'annexe II de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur.

Elle comprend :

- un collège de salariés composé de 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires ;
- un collège d'employeurs composé d'un nombre égal de représentants de l'organisation syndicale patronale signataire.

Les membres de chaque collège sont nommément désignés par chaque organisation syndicale de salariés et d'employeurs.

La direction de l'institution désignée dans l'annexe II assiste, à chaque fois qu'on la sollicite, aux réunions de la CPSP en qualité de gestionnaire et lui apporte toutes les informations relatives à l'ordre du jour.

La CPSP élit :

- un président ;
- un vice-président ;
- un secrétaire ;
- un secrétaire adjoint.

Ils sont élus par leur collège respectif.

La présidence est assurée alternativement par chaque collège.

Le président et le vice-président doivent appartenir à des collèges différents.

Le secrétaire appartient au collège du vice-président ; le secrétaire adjoint appartient au collège du président.

Ces mandats sont d'une durée de 2 ans.

Lors de la première réunion, la première présidence est assurée, par tirage au sort, par un membre du collège des salariés ou des employeurs.

En outre, peut assister aux réunions organisées par la CPSP tout intervenant extérieur, choisi par la commission en raison de ses compétences.

#### C. - Fonctionnement de la commission paritaire de suivi et de pilotage

La CPSP se réunit autant que de besoin et au minimum deux fois par an, après accord entre le président et le vice-président, sur convocation écrite mentionnant l'ordre du jour et sous préavis de 15 jours au moins.

Les frais exposés par les membres de la commission paritaire de suivi et de pilotage, à l'occasion de leurs travaux seront pris en charge par l'association paritaire nationale des assistants maternels du particulier employeur aux conditions de celle-ci.

#### Réexamen de l'accord

##### Article 4.5

En vigueur étendu

Conformément à la loi n° 94-678 du 8 août 1994, avant la fin de la 5e année de fonctionnement, les signataires examineront les résultats techniques, financiers et la qualité de service du gestionnaire et renouvelleront ou non la désignation de l'institution gestionnaire.

En cas de modification ou de dénonciation du présent accord entraînant changement d'organisme gestionnaire, les prestations en cours seront maintenues à leur niveau atteint à la date de changement d'organisme. Les nouvelles revalorisations seront prises en charge par le nouvel assureur. Cette revalorisation sera au moins aussi favorable que celle du régime géré par l'ancien gestionnaire.

#### Dispositions d'ordre général

##### Article 4.6

En vigueur étendu

Les conditions générales non incluses dans le présent accord sont celles définies par la législation en vigueur et par le règlement de l'organisme gestionnaire.

---

### **Annexe III : Accord sur le développement de la négociation collective**

## **Exposé des motifs**

### **EXPOSE DES MOTIFS**

En vigueur étendu

À ce jour, la branche professionnelle recense plus de 600 000 particuliers employeurs et 260 000 assistants maternels. Près de 10 % des employeurs et des salariés se situent en Île-de-France et 90 % se répartissent sur le reste du territoire français, urbain et rural.

L'accueil par un assistant maternel, salarié du particulier employeur, est le premier mode de garde individuel des enfants entre 0 et 6 ans.

De la qualité de la relation qui s'établit entre employeur et salarié dépend le bien-être de(s) enfant(s) confié(s).

La situation de travail est particulière : cette profession s'exerce au domicile de l'assistant maternel.

L'assistant maternel du particulier employeur doit être titulaire d'un agrément délivré par le président du conseil général. Dans le cadre de cet agrément, l'assistant maternel peut accueillir les enfants de familles différentes.

Pour ces raisons, des dispositions de droit commun du code du travail ne s'appliquent pas aux assistants maternels. C'est pourquoi, les dispositions de la convention collective nationale constituent une partie importante des règles juridiques régissant les relations individuelles de travail entre l'employeur et l'assistant maternel.

Or pour prévenir les risques de litige, et préserver les intérêts de l'enfant, et maintenir la qualité de la relation de travail, la connaissance de la convention collective nationale des assistants maternels est essentielle.

En outre, cette convention collective doit pouvoir évoluer en fonction des besoins et des mutations de la profession.

Or le constat révèle que l'isolement tant du particulier employeur que de son salarié et la pluralité de particuliers employeurs pour un même assistant maternel ne permettent pas d'organiser efficacement l'information et la concertation nécessaires à la connaissance et à l'évolution de la convention collective et empêchent chacun de participer à la vie de son organisation respective.

Cette situation nécessite notamment des moyens importants pour assurer la communication nécessaire à l'application de la convention collective nationale et à son évolution.

L'objet du présent accord est de mobiliser les moyens financiers nécessaires au développement de la négociation collective et à l'exercice de la représentation syndicale et constitue un début d'adaptation des droits collectifs de ces salariés.

## **Chapitre préliminaire : Champ d'application**

En vigueur étendu

Sont concernés par le présent accord les assistants maternels et les particuliers employeurs définis dans le champ d'application de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur.

## **Chapitre Ier : Dispositions relatives à l'organisation de la négociation collective dans la branche des assistants maternels du particulier employeur**

### **Aide au paritarisme**

#### Article 1.1

En vigueur étendu

De nombreux textes légaux ou conventionnels visent, depuis plusieurs années, à élargir la reconnaissance du droit syndical à tout salarié. Les organisations syndicales représentatives au plan national des employeurs et des salariés de la branche ayant négocié la présente convention collective nationale constatent que, en raison des conditions d'exercice des emplois de la branche professionnelle, de telles dispositions sont actuellement difficilement applicables.

Pour permettre à la branche professionnelle de fonctionner, c'est-à-dire aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ de la convention collective nationale des assistants maternels d'exercer leurs missions et afin de favoriser l'actualisation et l'application de ladite convention collective ainsi que de tout accord paritaire, notamment du fait de leur extension, ces organisations décident de constituer un fonds commun d'aide au fonctionnement du paritarisme.

Ce fonds permettra de couvrir les frais relatifs aux réunions et missions paritaires engagés par ces organisations représentatives qu'elles sont amenées à décider en vue de favoriser l'actualisation et l'application harmonieuse de la convention collective, ainsi que de tout accord paritaire, et notamment les frais :

- de secrétariat, d'établissement du rapport de branche conformément à l'article L. 132-12 du code du travail ;
- liés à la diffusion d'informations relatives à la convention collective nationale, à tout accord paritaire et à leur extension ;
- de conseils et de renseignements ;
- de consultation d'experts et réalisation d'études pour aménager les textes actuellement en vigueur ou observer l'évolution des emplois ;
- liés à la CPNEFP.

Le fonds est alimenté par une contribution des employeurs égale à 0,22 % du montant des salaires bruts soumis à cotisation.

### **Organisation de la négociation collective**

#### **Article 1.2**

En vigueur étendu

À l'occasion de chaque réunion paritaire nationale convoquée en vue de la négociation, de la révision ou de la mise en application d'accords paritaires, chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national dans le champ d'application de l'accord peut inclure dans sa délégation un maximum de 3 représentants. Lorsqu'elle est composée de plus de 1 membre, il doit y avoir au moins 1 assistant maternel relevant du champ d'application de la convention collective, mandaté par son organisation.

Le nombre total de salariés ainsi définis ne peut être supérieur à 15 pour une même réunion.

### **Participation à la négociation collective**

#### **Article 1.3**

En vigueur étendu

Les assistants maternels désignés à l'article 1.2 bénéficient de l'autorisation de s'absenter de leur lieu de travail pour participer à une réunion paritaire, sur présentation à l'employeur d'une convocation écrite.

Pour participer aux réunions paritaires nationales convoquées à l'initiative de l'organisation nationale d'employeurs représentative, l'assistant maternel bénéficie d'une autorisation d'absence s'il justifie d'un mandat de son organisation syndicale (le mandat étant une lettre d'accréditation pour la réunion précisant notamment l'objet, le lieu et l'heure) et s'il prévient ses employeurs au moins 12 jours ouvrables avant la date de la réunion paritaire, sauf cas de force majeure. Les heures de travail non effectuées du fait de ces absences sont assimilées à des heures de travail effectif.

Pour ce faire, les convocations écrites devront parvenir aux organisations syndicales de salariés représentatives au plan national au moins 30 jours avant la date de la réunion.

Chaque assistant maternel désigné à l'article 1.2 a le droit de s'absenter pour participer aux réunions paritaires nationales dans la limite de 18 heures par trimestre.

Compte tenu de l'isolement du particulier employeur, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national participant aux négociations de la convention collective nationale mettront tout en œuvre pour éviter que l'assistant maternel du particulier employeur, mandaté par son organisation syndicale, ne cumule plusieurs mandats afin de limiter ainsi le nombre de réunions pour un même assistant maternel.

Ces heures ne donnent pas lieu de la part des employeurs concernés à déduction du salaire mensuel des salariés intéressés. Elles ne sont pas imputables sur les congés payés.

Le maintien du salaire correspondant à ces heures est pris en charge par le fonds du paritarisme tel que défini à l'article 3.3.

Les heures passées en réunion et en transport qui ne sont pas comprises dans l'horaire habituel de travail des intéressés ne sont pas rémunérées par le ou les employeurs. L'association paritaire nationale, visée à l'article 2.1 du présent accord, doit prendre en compte, le cas échéant, les situations particulières.

Les frais de déplacement de la délégation salariale sont pris en charge dans les conditions définies par l'association

paritaire nationale visée à l'article 2.1 du présent accord.

## **Participation à des réunions de préparation ou de suivi**

### **Article 1.4**

En vigueur étendu

Chaque fois que des assistants maternels du particulier employeur sont appelés à participer à une réunion de préparation ou de suivi de la négociation collective organisée par les organisations syndicales représentatives au plan national, il appartient à ces organisations de déterminer de quelle façon et dans quelles limites il convient de faciliter cette participation.

Les frais de déplacement sont pris en charge dans les conditions définies par l'association paritaire nationale visée à l'article 11.1 du présent accord. Elle doit prendre en compte, le cas échéant, les situations particulières.

## **Chapitre II : Création d'une association paritaire**

### **Création d'une association paritaire**

#### **Article 2.1**

En vigueur étendu

Il est créé conformément à la loi du 1er juillet 1901 une association paritaire dite « Association paritaire nationale des assistants maternels du particulier employeur » dont les modalités précises de constitution et de fonctionnement, notamment la gestion des fonds perçus, feront l'objet d'un accord entre les organisations de salariés et d'employeurs représentatifs au plan national dans le champ d'application de la convention collective nationale des assistants maternels.

#### **Article 2.2**

En vigueur étendu

L'objet de cette association est de financer l'information, l'animation, les frais de déplacement et les rémunérations ou indemnités de perte de revenus des salariés et des employeurs désignés par leur organisation syndicale ou professionnelle pour participer à la négociation collective de la convention et des accords conclus dans le champ d'application du présent accord national.

L'association finance également les actions en faveur de la branche des assistants maternels du particulier employeur définies par accords collectifs.

Dans ce but, l'association paritaire recueille et gère les cotisations et les contributions qui lui sont affectées ainsi que les subventions, dons et legs qui lui sont accordés.

#### **Article 2.3**

En vigueur étendu

La durée de cette association est illimitée.

### **Membres de l'association**

#### **Article 2.4**

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs dont la représentativité a été reconnue au plan national dans la branche d'activité des assistants maternels du particulier employeur sont membres de l'association tant qu'elles conservent cette représentativité.

Les statuts de l'association peuvent prévoir que les organisations syndicales non visées au 1er alinéa du présent article dont la représentativité a été reconnue au plan national et interprofessionnel et qui sont également représentatives dans l'une des branches du particulier employeur peuvent être membres de l'assemblée générale. Il appartient aux statuts de définir les conditions et les limites de cette participation.

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de la première phrase de l'article L. 132-15 du code du travail pour la raison mentionnée au e de l'article 1er (Dispositions générales) précité (arrêté du 17 décembre 2004, art. 1er).

#### **Article 2.5**

En vigueur étendu



L'association est administrée par un comité de gestion composé comme suit :

- un représentant par organisation syndicale de salariés dont la représentativité a été reconnue au plan national dans la branche d'activité des salariés du particulier employeur ;

- un nombre égal de représentants de l'organisation d'employeurs représentative au plan national dans la branche d'activité des salariés du particulier employeur.

### **Composition et rôle du bureau**

#### Article 2.6

En vigueur étendu

Le bureau de l'association est composé d'un président, d'un vice-président, d'un trésorier, d'un trésorier-adjoint, d'un secrétaire et d'un secrétaire-adjoint désignés au sein du comité de gestion. Ces postes sont occupés alternativement par 1 représentant de l'organisation d'employeurs et par 1 représentant des syndicats de salariés.

Les titulaires des postes de président, vice-président, trésorier, trésorier-adjoint, secrétaire et secrétaire-adjoint doivent être issus de collèges différents.

La durée de leurs mandats est de 2 ans à compter de la date d'application du présent accord.

Le président et le trésorier assurent l'exécution des tâches courantes. Ils tiennent la comptabilité et gèrent le compte bancaire de l'association. Pour chaque chèque émis, la double signature du président et du trésorier est nécessaire.

Le président peut se faire remplacer par le vice-président, le trésorier par le trésorier-adjoint et le secrétaire par le secrétaire-adjoint.

Les frais de gestion administrative, comptable et financière de l'association sont financés par les fonds collectés (voir article 3.2 « Affectation du montant des cotisations recueillies »).

#### Article 2.7

En vigueur étendu

L'association est représentée en justice et dans tous les actes de la vie civile par son président.

### **Annexe III : Accord sur le développement de la négociation collective**

#### Article 2.8

En vigueur étendu

Le comité de gestion se réunit au moins une fois par trimestre pour procéder au contrôle et à la répartition des sommes collectées au titre de l'article 1.1 du présent accord de la convention collective.

Cette répartition s'effectue selon les termes de l'article 3.3.

Il est tenu un procès-verbal de toutes les séances du comité de gestion sur registre coté et paraphé, les procès-verbaux étant signés par le président et par le trésorier.

### **Chapitre III : Dispositions relatives au financement du droit à la négociation collective dans la branche des assistants maternels du particulier employeur**

#### **Cotisation des employeurs à l'association paritaire**

##### Article 3.1

En vigueur étendu

La cotisation est égale à 0,22 % du montant des salaires bruts soumis à cotisations.

Cette cotisation est recouvrée par l'organisme chargé de la gestion de la prévoyance en même temps et dans les mêmes conditions que la cotisation prévoyance.

#### **Affectation du montant des cotisations recueillies et à venir**

##### Article 3.2

Le montant triennal total et global des cotisations recueillies par l'association paritaire et de celles à venir est affecté :

- pour une part fixée au règlement intérieur de l'association paritaire pour le financement d'actions communes du dialogue social au sein de la branche comprenant notamment la création du conseil national paritaire du dialogue social, son fonctionnement et ses actions orientées vers les territoires et l'Europe. Cette part ne pourra pas excéder 30 % de la collecte après déduction de la dotation à la CPNEFP et des frais de gestion.

Le solde est réparti comme suit :

- pour moitié au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des salariés ;
- pour moitié au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs.

Chacune de ces deux parts est elle-même répartie en :

- une part A, de 2,5 %, destinée au financement des frais exposés par les salariés et les employeurs à l'occasion de la négociation collective ;
- une part B, de 97,5 % destinée au financement des frais exposés par les organisations syndicales et professionnelles participant régulièrement aux réunions paritaires, pour l'organisation et le suivi de la négociation collective.

Pour les organisations syndicales de salariés, la part B est limitée à 87,5 % afin d'aménager le cas échéant une part C égale à 10 % conformément à l'article 3.4.

#### **Utilisation de la part A destinée aux salariés**

##### Article 3.3

En vigueur étendu

Cette part A est prioritairement utilisée par l'association paritaire pour :

- le remboursement des salaires maintenus par les employeurs en application des articles 1.3 et les charges sociales correspondantes quand elles sont à la charge de l'employeur ;

Pour ce faire, les employeurs concernés transmettent l'état justificatif de la dépense à l'association paritaire qui en assure le remboursement ;

- l'indemnisation des heures, hors temps de travail, passées en réunion selon des modalités à définir au règlement intérieur de l'association ;

- la prise en charge des frais de déplacement dus en application des articles 1.3 et 1.4. Ces frais sont remboursés aux salariés concernés par l'association paritaire.

Si, à la fin de l'exercice, le montant de la part A destinée aux salariés n'est pas épuisé, les sommes restantes complètent la part B (art. 3.4 ci-après).

#### **Utilisation de la part B destinée aux salariés**

##### Article 3.4

En vigueur étendu

#### **Utilisation des parts B et C destinées aux salariés**

La part B destinée aux salariés est affectée à l'organisation de la négociation collective, à l'application de la convention collective des assistants du particulier employeur, au suivi des accords paritaires, et aux actions permettant l'accès des salariés au droit, notamment :

- le remboursement des salaires maintenus par les employeurs en application de l'article 1.4 et des charges sociales correspondantes ;

- les frais liés à la diffusion d'informations relatives à la convention collective nationale et à son extension ;

- les frais de conseils et de renseignements ;

- les frais de consultation d'experts et réalisation d'études pour aménager les textes actuellement en vigueur...

La part B sera répartie budgétairement, en début d'exercice, en parts égales entre chaque organisation syndicale de salariés qui bénéficiera sur sa part d'un droit de tirage sur présentation de justificatifs.

Chaque organisation ne pourra prétendre à une somme supérieure à celle qui lui est affectée.

Les modalités de la procédure ainsi que la nature des justificatifs à produire seront définies au règlement intérieur de l'association paritaire.

Si, à la fin de l'exercice, une organisation n'a pas épuisé sa part, les sommes restantes sont reportées à son crédit sur l'exercice suivant.

A la fin du second exercice, toutes les sommes non consommées au titre de la part B seront mutualisées entre les organisations syndicales des salariés et attribuées à chacune d'elles au prorata des sommes dépensées en report à nouveau pour l'exercice suivant.

La part C telle que visée à l'article 3.2, est exclusivement réservée aux seules organisations syndicales non éligibles à la part B, représentatives au niveau national interprofessionnel et dans une des branches professionnelles du particulier employeur dès lors que leur participation à l'assemblée générale de l'association a été prévue par les statuts de l'association.

En l'absence d'une telle disposition, la part C est ajoutée à la part B et utilisée conformément aux dispositions prévues par le présent accord pour cette dernière.

Elle sera affectée notamment :

- aux frais liés à la diffusion d'informations relatives à la convention collective nationale et à son extension ;
- aux frais de conseils et de renseignements ;
- aux frais de déplacements,

dès lors que ces actions permettent d'assurer la mise en œuvre des travaux interbranches et d'en assurer la diffusion auprès des salariés des deux branches professionnelles.

Elle sera répartie budgétairement, en début d'exercice, en parts égales entre chaque organisation, telle que définie ci-dessus, qui bénéficiera sur sa part d'un droit de tirage sur présentation de justificatifs.

Chaque organisation ne pourra prétendre à une somme supérieure à celle qui lui est affectée.

Les modalités de la procédure ainsi que la nature des justificatifs à produire seront définies au règlement intérieur de l'association paritaire.

Si, à la fin de l'exercice, une organisation n'a pas épuisé sa part, les sommes restantes sont reportées à son crédit sur l'exercice suivant.

A la fin du second exercice, toutes les sommes non consommées au titre de la part C seront mutualisées entre les organisations syndicales des salariés et attribuées à chacune d'elles au prorata des sommes dépensées en report à nouveau pour l'exercice suivant.

### **Utilisation de la part A destinée aux employeurs**

#### Article 3.5

En vigueur étendu

La part A destinée aux représentants des employeurs est utilisée pour la prise en charge des frais engagés par ceux-ci et l'organisation professionnelle représentative ayant participé à la négociation de la convention collective nationale des assistants maternels, lors des réunions des commissions mixtes ou paritaires convoquées en vue de la négociation d'une convention ou d'un accord paritaire dans le champ d'application du présent accord national.

Le nombre de représentants des employeurs susceptibles d'être pris en charge ne peut pas excéder 15 pour une même réunion paritaire nationale.

À l'issue de chaque réunion, l'organisation professionnelle d'employeurs transmet à l'association paritaire un état des présences des participants aux réunions émargé par les intéressés.

L'organisation professionnelle d'employeurs détermine elle-même les règles de prise en charge des frais exposés par ses représentants.

Si, à la fin de l'exercice, le montant de la part A destiné aux employeurs n'est pas épuisé, les sommes restantes complètent la part B de l'organisation concernée (art. 3.6 ci-après).

### **Utilisation de la part B destinée aux employeurs**

#### **Article 3.6**

En vigueur étendu

La part B destinée aux employeurs est affectée à l'organisation de la négociation collective et à la mise en application de la convention collective nationale et des accords paritaires, notamment :

- les frais de secrétariat, les frais d'établissement du rapport de branche conformément à l'article L. 132-12 du code du travail ;
- les frais liés à la diffusion d'informations relatives à la convention collective nationale et à son extension ;
- les frais de conseils et de renseignements ;
- les frais de consultation d'experts et réalisation d'études pour aménager les textes actuellement en vigueur.

Si à la fin de l'exercice une organisation n'a pas épuisé sa part, les sommes restantes sont reportées à son crédit sur l'exercice suivant.

### **Bilan annuel**

#### **Article 3.7**

En vigueur étendu

Il est établi un bilan annuel de fonctionnement portant sur :

- les sommes affectées : un bilan est établi et porté à la connaissance de l'ensemble des organisations représentatives de salariés et d'employeurs dans le champ d'application de la convention collective nationale des assistants maternels. Pour ce bilan, chaque organisation bénéficiaire présente à l'association chargée de gérer le fonds commun d'aide au paritarisme un état sur l'utilisation des fonds qu'elle a reçus ;
- le taux de la cotisation et l'affectation des parts dans les 2 collèges. Ils ont vocation à demeurer transitoires et à être revus lors de la réunion de bilan prévue ci-dessus pour tenir compte de l'utilisation des fonds et des statistiques ;
- le quota d'heures affectées à la négociation afin de vérifier s'il est suffisant.

## **Chapitre IV : Dispositions finales**

### **Création d'une commission paritaire d'interprétation du présent accord**

#### **Article 4.1 (1)**

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord constituent une commission paritaire nationale d'interprétation pour interpréter les dispositions du présent accord.

La commission a pour but et rôle de tenter de concilier les parties en proposant toutes mesures utiles notamment à l'occasion de l'interprétation du présent accord.

Cette commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation dont le siège est fixé au siège de la FEPEM comprend un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la convention collective et un nombre égal de représentants désignés par l'organisation patronale représentative, signataire de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur.

La présidence, dont la durée est limitée à 2 ans, est assurée alternativement par un représentant des organisations salariées et par un représentant de l'organisation patronale, choisis parmi les organisations représentatives dans le champ de ladite convention.

La commission est convoquée à la diligence du président et doit se réunir dans le délai de 1 mois après la demande.

Le secrétaire de séance est désigné d'un commun accord au début de chaque séance. La commission ne peut être saisie

de conflits collectifs ou individuels (mettant en cause l'interprétation d'un article) que par l'une des parties signataires du présent accord.

Les modalités de fonctionnement de la commission sont déterminées d'un commun accord entre les parties.

Les solutions proposées doivent obtenir l'accord de la majorité des membres présents de la commission.

Les parties tenteront de se concilier en utilisant toutes les mesures possibles avant de porter leurs différends devant les juridictions compétentes.

Le secrétariat de la commission paritaire nationale est tenu par la FEPEM.

Article étendu sous réserve des dispositions de la première phrase de l'article L. 132-15 du code du travail pour la raison mentionnée au e de l'article 1er (Dispositions générales) précité. (Arrêté du 17 décembre 2004, art. 1er).

### **Conditions de dénonciation du présent accord**

#### Article 4.2

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties à la fin de chaque année civile avec un préavis de 2 mois.

En cas de promulgation d'une loi créant des obligations nouvelles pour les employeurs dans les domaines traités par le présent accord, cet accord peut être dénoncé à tout moment avec un préavis de 1 mois. Les parties se réunissent dans ce délai en vue de renégocier le présent accord.

---

### **Annexe IV : Engagement réciproque**

En vigueur étendu

Les futurs employeur et salarié peuvent se mettre d'accord sur le principe de la conclusion, à un moment donné, d'un contrat de travail relatif à l'accueil d'un enfant.

#### Modèle d'accord

Suite au contact pris ce jour : (à compléter)

Entre :

Monsieur ou Madame : (à compléter)

Adresse : (à compléter)

Téléphone : (à compléter)

Fax : (à compléter)

e-mail : (à compléter)

Et

Monsieur ou Madame, assistant(e) maternel(le) : (à compléter)

Adresse : (à compléter)

Téléphone : (à compléter)

Fax : (à compléter)

e-mail : (à compléter)

Pour l'accueil de l'enfant : (à compléter)

Il est convenu d'une promesse d'embauche avec signature de contrat à compter du (à compléter).

sur les bases suivantes :

- durée mensuelle de l'accueil : (à compléter)

- rémunération brute : (à compléter)

Si l'une des parties décide de ne pas donner suite à cet accord de principe, elle versera à l'autre une indemnité forfaitaire compensatrice calculée sur la base de 1 demi-mois par rapport au temps d'accueil prévu.

Signature du futur employeur

(précédée de : lu et approuvé)

Signature du futur salarié

(précédée de : lu et approuvé).

---

## **Annexe V : Modèle de contrat de travail à durée indéterminée**

### **Annexe V : Modèle de contrat de travail à durée indéterminée**

En vigueur étendu

Entre l'employeur :

M., Mme, Mlle : Nom (à compléter)

Prénom : (à compléter)

Adresse : (à compléter)

En qualité de (père, mère, tuteur ou autre) : (à compléter)

N° d'identification de l'employeur : (à compléter)

N° Urssaf ou Pajemploi : (à compléter)

et le ou la salarié(e) :

M., Mme, Mlle : Nom (à compléter)

Prénom : (à compléter)

Adresse : (à compléter)

N° personnel d'immatriculation sécurité sociale : (à compléter)

Date de délivrance de l'agrément : (à compléter) ou date du dernier renouvellement (à compléter)

Assurance responsabilité civile professionnelle : (préciser coordonnées de la compagnie) (à compléter)

N° de police : (à compléter)

Assurance automobile : s'il y a lieu (préciser coordonnées de la compagnie) (à compléter)

N° de police : (à compléter)

Il est conclu un contrat de travail régi par les dispositions de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur. L'employeur remet un exemplaire de cette convention au salarié ou s'assure que celui-ci en possède un à jour.

Le contrat est établi pour l'accueil de l'enfant : (à compléter)

Nom : (à compléter)

Prénom : (à compléter)

Date de naissance : (à compléter)

Date d'effet du contrat (à compter du premier jour de la période d'essai) : ...

1. Période d'essai (art. 5) :

Durée : (à compléter)

Modalités de la période d'adaptation : (à compléter)

2. Durée et horaire d'accueil de base (art. 6) :

Horaire hebdomadaire : nombre d'heures (selon le planning suivant) :

- jour(s) d'accueil : (à compléter)

- heures d'accueil par jour d'accueil : de (à compléter) h (heure d'arrivée) à (à compléter) h (heure de départ)

- jour de repos hebdomadaire : (à compléter)

planning mensuel s'il y a lieu : (à compléter)

Durée annuelle :

- nombre de semaines d'accueil (planning annuel) : (à compléter)

- préciser le délai de prévenance en cas de modification de planning : (à compléter)

3. Jours fériés (art. 11) :

- jours fériés travaillés : (à compléter)

3. Congés payés (art. 12) :

- les droits sont définis dans le cadre de l'année dite de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

- le 31 mai, faire le point sur le nombre de jours de congés payés acquis et le salaire versé au cours de l'année de référence (y compris celui versé au titre des congés payés de l'année précédente), hors indemnités (entretien, nourriture...).

- définir, compte tenu de la date d'embauche et, s'il y a lieu, les dispositions particulières pour la première année de référence.

- s'informer mutuellement et annuellement sur les habitudes de prises de congés ;

- préciser le délai de prévenance de fixation des dates de congés.

4. Rémunération (art. 7) :

4.1. Salaire horaire de base

Le salaire horaire brut de base : (à compléter) € correspond à un salaire horaire net de base : (à compléter) €

Salaire brut : montant du salaire avant déduction des cotisations salariales.

Salaire net : montant du salaire après déduction des cotisations salariales.

4.2. Salaire mensuel de base

a) Si l'accueil doit s'effectuer sur une année complète :

Salaire mensuel brut	Salaire mensuel net
(à compléter) €	(à compléter) €

b) Si l'accueil doit s'effectuer sur une année incomplète :

Salaire mensuel brut	Salaire mensuel net
(à compléter) €	(à compléter) €

5. Indemnités d'entretien et de frais de repas (art. 8) :

Frais d'accueil, montant journalier : (à compléter) €

Repas fourni par : (à compléter)

Montant, s'il y a lieu (à compléter) €

6. Indemnités diverses (art. 9) :

- frais de déplacement : barème : (à compléter) €

- autres : (à compléter)

7. Conditions particulières à définir s'il y a lieu :

- contraintes de l'employeur : (à compléter)

- modalités de l'accueil périscolaire (à compléter)

- enfant présentant des difficultés particulières ;

- acceptation ou non de la présence d'animaux domestiques chez le salarié ;

- définition des conditions et limites des sorties de l'enfant en dehors du domicile du salarié ;

- autres.

Les institutions compétentes en matière de retraite et prévoyance sont :

Retraite :

Métropole : IRCEM-Retraite, 261, avenue des Nations-Unies, BP 593, 59060 Roubaix Cedex, Tél. : 03-20-45-57-00.

Départements d'outre-mer : CGSS Guadeloupe, Quartier de l'Hôtel-de-Ville, BP 486, 97159 Pointe-à-Pitre, tél. : (0590)-90-50-00.

CGSS La Martinique, place d'Armes, 97210 Le Lamentin Cedex 2, tél. : (0596) 66-50-79.

CGSS Guyane, espace Turenne-Radamonthe, route de Raban, BP 7015, 97307 Cayenne Cedex, tél. : (0594) 39-60-00.

CGSS Réunion, 4, boulevard Doret, 97704 Saint-Denis Cedex, tél. : (0262) 40-33-40.

Prévoyance :

IRCEM-Prévoyance, 261, avenue des Nations-Unies, BP 593, 59060 Roubaix Cedex, Tél. : 03-20-45-57-00.

Voir aussi annexe V bis « Documents à joindre au contrat de travail ».

Signature du futur employeur

(précédée de : lu et approuvé)

Signature du futur salarié

(précédée de : lu et approuvé).

---

## Annexe V bis : Documents à joindre au contrat de travail

### Annexe V bis : Documents à joindre au contrat de travail

En vigueur étendu



Autorisation concernant les modes de déplacement de l'enfant ;

Modalités de conduite à l'école ;

Éléments relatifs à la santé de l'enfant :

- bulletin de vaccination ;
- autorisation parentale d'intervention chirurgicale ;
- ordonnance et protocole du médecin ; veiller à communiquer des documents à jour ;
- autorisation de donner des médicaments ;
- autres.

Liste et coordonnées des personnes autorisées à venir chercher l'enfant au domicile du salarié ;

Liste des personnes à contacter en cas d'urgence et en l'absence des parents ;

Délégation de garde éventuelle et conditions ;

Autres.

---

## **Annexe VI : Modèle de bulletin de paie. Convention collective nationale du 1 juillet 2004**

### **Annexe VI : Modèle de bulletin de paie**

En vigueur étendu

Modèle de bulletin de paie (non reproduit voir brochure papier 3317).

Annexe étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 143-3 du code du travail (Arrêté du 17 décembre 2004, art. 1er).

---

### **Avenant n° 1 du 1er juillet 2004 relatif à l'adhésion à un organisme de prévoyance**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Fédération nationale des particuliers employeurs.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération CFTC santé et sociaux, secteur des emplois de la famille ; Fédération des personnels du commerce de distribution et des services CGT ; Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture et des secteurs connexes FO ; Syndicat national des assistantes et assistants maternels.

En vigueur étendu

Fidèle à leur démarche de structuration de la profession, les organisations syndicales représentatives au plan national des employeurs et des salariés ayant négocié la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur désignent l'IRCEM Prévoyance, 261, avenue des Nations-Unies, 59060 Roubaix Cedex 1, pour recueillir l'adhésion collective de l'ensemble de la profession et pour assurer le système de prévoyance institué par la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur.

La mutualisation des risques au sein d'un même organisme gestionnaire permettra :

- de garantir l'accès aux prestations à tous les salariés, quel que soit leur état de santé dès la date d'effet du présent avenant à la convention collective nationale ;
- de faciliter l'application de la convention collective en généralisant la mise en place des garanties au bénéfice de l'ensemble de la profession.

Toutefois, les employeurs qui auraient souscrit un contrat de prévoyance comportant des garanties ayant le même objet

que celles instituées par le présent accord disposeront d'un délai pour résilier le contrat antérieurement souscrit. Ce délai expire à la 1<sup>re</sup> échéance susceptible d'intervenir (en respectant le délai contractuel), postérieure à la date à laquelle les intéressés ont été informés de leurs nouvelles obligations, à défaut à la date d'effet du présent accord paritaire.

Extension et mise en application du présent avenant :

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord qui deviendra applicable le 1<sup>er</sup> jour du trimestre suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

---

### Avenant du 20 janvier 2009 relatif à l'incapacité de travail

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des particuliers employeurs (FEPEM).
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération santé et sociaux CFTC ; Fédération commerce, distribution, services CGT ; FGTA FO ; Syndicat professionnel des assistants maternels et assistants familiaux.

En vigueur étendu

Sont modifiés comme suit les articles 1.2 et 1.5 de l'annexe II de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur:

« Article 1.2

Bénéficiaires

Peut bénéficier de cette indemnisation tout salarié, à condition :

- d'avoir un agrément permettant l'exercice de la profession, en cours de validité le premier jour d'arrêt de travail ;
- d'être immatriculé à la sécurité sociale depuis au moins 12 mois au premier jour du mois où est survenue l'interruption de travail ;
- d'avoir cotisé sur une période globale des 4 trimestres civils précédant l'interruption de travail sur un salaire cumulé dans la profession d'assistant maternel au moins égal à 40 % du montant minimum de vieillesse et d'invalidité, dans les conditions fixées par la sécurité sociale pour l'ouverture des droits aux prestations en espèces ou de bénéficier d'une ancienneté d'au moins 12 mois chez un particulier employeur ;
- de justifier, sauf impossibilité absolue, de son incapacité de travail dans les 48 heures, en adressant à l'employeur un avis d'arrêt de travail ;
- d'être soigné sur le territoire de l'Union européenne ;
- de se soumettre à une contre-visite s'il y a lieu.

Article 1.5

Délai de carence

L'indemnité d'incapacité prend effet à compter du :

- 1<sup>er</sup> jour indemnisable par la sécurité sociale en cas d'arrêt pour accident du travail, maladie professionnelle ou accident de trajet, reconnu comme accident de travail par la sécurité sociale ;
- 8<sup>e</sup> jour d'absence dans les autres cas, cette carence est appliquée à chaque arrêt, sauf en cas de rechute pour laquelle la sécurité sociale n'applique aucune carence. »

---

### Adhésion par lettre du 21 juillet 2009 du SPE à la convention collective

En vigueur

Paris, le 21 juillet 2009.

Le syndicat des particuliers employeurs, 8, rue de Milan, 75009 Paris, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, service du dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Je soussignée....., représentante du syndicat des particuliers employeurs, consacre par le présent courrier notre volonté d'adhérer en totalité et sans réserves aux dispositions actuellement signées de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur.

En considération de cette adhésion, notre syndicat doit être désormais partie aux négociations en cours relatives au dispositif conventionnel.

De ce fait, nous vous prions de veiller à notre convocation pour participation aux réunions de commission ainsi qu'aux commissions paritaires.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de nos sentiments distingués.

### **Avenant n° 1 du 8 septembre 2009 à l'accord du 1er juillet 2004 relatif à la prévoyance**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Fédération des particuliers employeurs de France.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération santé et sociaux CFTC ; Fédération des personnels du commerce de distribution et des services CGT ; Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture et des secteurs connexes FO ; Syndicat professionnel des assistants maternels et assistants familiaux.

En vigueur étendu

Ce présent avenant annule et remplace l'article 4. 4 de l'accord paritaire sur la prévoyance (annexe II de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur) et porte création de la commission de suivi et de pilotage du régime de prévoyance des assistants maternels du particulier employeur.

« Article 4.4

Commission paritaire de suivi et de pilotage

A.- Missions de la commission paritaire de suivi et de pilotage

Cette commission est issue de la volonté des partenaires sociaux de réintégrer au sein d'une commission paritaire la mission de suivi et de pilotage du régime de prévoyance mis en place dans le cadre de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur.

Suivant un ordre du jour préalablement établi par la commission, adressé 15 jours à l'avance à chacun des membres participants, cette commission se réunit périodiquement et :

- approuve le compte rendu et relevé de décisions de la réunion précédente ;
- établit l'ordre du jour de la prochaine réunion.

La CPSP a deux missions principales :

- dans le cadre du suivi :
- elle suit les résultats techniques du régime ;
- chaque année, elle connaît les bilans et comptes de résultats de l'année civile précédente présentés par la direction de l'institution de gestion ;
- elle est tenue informée des questions administratives et techniques ;
- elle étudie les données statistiques de l'accord fournies par l'institution de prévoyance désignée ;

- dans le cadre du pilotage :
- elle assure la promotion du régime en collaboration avec le gestionnaire ;
- elle opère un réexamen approfondi des conditions du régime au minimum tous les 5 ans ;
- elle propose toute amélioration ou modification du régime.

Ce réexamen de la CPSP pourra aboutir à une évolution de l'accord prévoyance, décidée en commission mixte.

Les décisions de la CPSP, prises dans le cadre du présent article, le sont par accord constaté entre les deux collèges, chaque collège disposant à cet effet d'une voix.

#### B.- Composition de la CPSP

La commission paritaire de suivi et de pilotage est composée de représentants désignés des organisations syndicales et patronales signataires de l'avenant n° 1 de l'annexe II de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur.

Elle comprend :

- un collège de salariés composé de 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires ;
- un collège d'employeurs composé d'un nombre égal de représentants de l'organisation syndicale patronale signataire.

Les membres de chaque collège sont nommément désignés par chaque organisation syndicale de salariés et d'employeurs.

La direction de l'institution désignée dans l'annexe II assiste, à chaque fois qu'on la sollicite, aux réunions de la CPSP en qualité de gestionnaire et lui apporte toutes les informations relatives à l'ordre du jour.

La CPSP élit :

- un président ;
- un vice-président ;
- un secrétaire ;
- un secrétaire adjoint.

Ils sont élus par leur collège respectif.

La présidence est assurée alternativement par chaque collège.

Le président et le vice-président doivent appartenir à des collèges différents.

Le secrétaire appartient au collège du vice-président ; le secrétaire adjoint appartient au collège du président.

Ces mandats sont d'une durée de 2 ans.

Lors de la première réunion, la première présidence est assurée, par tirage au sort, par un membre du collège des salariés ou des employeurs.

En outre, peut assister aux réunions organisées par la CPSP tout intervenant extérieur, choisi par la commission en raison de ses compétences.

#### C.- Fonctionnement de la commission paritaire de suivi et de pilotage

La CPSP se réunit autant que de besoin et au minimum deux fois par an, après accord entre le président et le vice-président, sur convocation écrite mentionnant l'ordre du jour et sous préavis de 15 jours au moins.

Les frais exposés par les membres de la commission paritaire de suivi et de pilotage, à l'occasion de leurs travaux, seront pris en charge par l'association paritaire nationale des assistants maternels du particulier employeur aux conditions de celle-ci. »

## Avenant du 29 octobre 2010 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FEPEM.
Organisations de salariés	FGTA FO ; FS CFDT ; CGT ; FSS CFTC ; SPAMAF.

En vigueur étendu

Cet avenant annule et remplace l'article 17 de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur intitulé « Couverture maladie et accident ».

Le salarié remplissant les conditions de base définies au chapitre préliminaire de l'annexe II « Accord de prévoyance » bénéficie, sous réserve d'en remplir les conditions :

- d'une garantie en cas d'incapacité de travail ;
- d'une garantie en cas d'invalidité ;
- d'une garantie « rente d'éducation » en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) ;
- d'une garantie « maladies redoutées » ;
- du bénéfice du maintien de ces garanties.

Ces garanties sont financées par un fonds de prévoyance auquel cotisent employeurs et salariés :

- l'indemnisation résultant des dispositions de la loi de mensualisation (loi n° 78-49 du 19 janvier 1978) est financée en totalité par la cotisation des employeurs ;
- l'indemnisation au titre des garanties complémentaires est financée conjointement par les cotisations des employeurs et des salariés.

Les conditions d'application de cet article sont définies dans l'annexe II « Accord de prévoyance » de la présente convention collective nationale.

## Annexe II : Prévoyance - Avenant du 29 octobre 2010 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FEPEM.
Organisations de salariés	FGTA FO ; FS CFDT ; CGT commerce ; FSS CFTC ; SPAMAF.

En vigueur non étendu

Cet avenant annule et remplace l'annexe II et ses deux avenants de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur.

### Préambule

Cet accord détermine les conditions d'application de l'article 17 « Couverture maladie accident de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur ».

La gestion et l'assurance de cet accord sont confiées à un organisme d'assurance, l'IRCEM Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, permettant la mutualisation des garanties. Celles-ci apportent aux assistants maternels une véritable protection sociale et aux particuliers employeurs une simplification de leurs obligations.

Le présent accord va dans le sens de la reconnaissance de la profession des assistants maternels.

## Définitions générales

Maladie : toute altération de la santé constatée par une autorité médicale compétente et qui nécessite un traitement médical ou une intervention chirurgicale.

Accident : toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part de l'assistant maternel provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure.

Rechute : nouvel arrêt de travail intervenant dans les 6 mois qui suivent la fin du précédent arrêt ; c'est la sécurité sociale qui définit s'il y a rechute ou non.

## **Chapitre préliminaire. - Personnes couvertes par l'accord de prévoyance**

### **Chapitre préliminaire Personnes couvertes par l'accord de prévoyance**

En vigueur non étendu

Sont bénéficiaires du régime de prévoyance défini ci-dessous, les assistants maternels relevant du champ d'application de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 et remplissant les conditions suivantes :

- être immatriculé à la sécurité sociale depuis au moins 12 mois au premier jour du mois où est survenu l'événement donnant lieu à indemnisation défini ci-dessus ;
- disposer d'un agrément permettant l'exercice de la profession, en cours de validité à la survenance de l'événement donnant lieu à indemnisation, c'est-à-dire :
  - pour la garantie incapacité-invalidité : au premier jour de l'arrêt de travail initial ;
  - pour la garantie rente éducation : à la date du décès du salarié ou au premier jour de l'arrêt de travail du salarié ayant conduit à l'état de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) ;
  - pour la garantie maladie redoutée : à la constatation médicale d'une des maladies redoutées ;
- avoir cotisé sur une période globale des 4 trimestres civils précédant l'interruption de travail sur un salaire cumulé dans la profession d'assistant maternel au moins égal à 40 % du montant minimum de vieillesse et d'invalidité, dans les conditions fixées par la sécurité sociale pour l'ouverture des droits aux prestations en espèces, ou bénéficier d'une ancienneté d'au moins 12 mois chez un particulier employeur ;
- être soigné sur le territoire de l'Union européenne ;
- se soumettre à une contre-visite s'il y a lieu à l'initiative de l'organisme assureur.

## **Chapitre 1er. - Garantie en cas d'incapacité de travail**

### **Objet de la garantie**

#### Article 1.1

En vigueur non étendu

Une indemnité complémentaire d'incapacité de travail est versée aux salariés en arrêt maladie, accident de la vie privée, accident de travail et assimilé, en complément aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Le bénéfice de la présente garantie est ouvert au salarié ayant justifié, sauf impossibilité absolue, de son incapacité de travail dans les 48 heures, en adressant à l'employeur un avis d'arrêt de travail.

### **Montant des indemnités d'incapacité**

#### Article 1.2

En vigueur non étendu

Le montant de l'indemnité journalière d'incapacité est calculé dans les conditions suivantes :

- a) La garantie de base mensuelle est égale à 77 % du salaire mensuel brut, plafonné à la tranche A de la sécurité sociale, limité à 100 % du salaire net de référence ;

b) La garantie de base totale journalière est égale au 1/30 de la garantie mensuelle ;

c) L'indemnité journalière d'incapacité complémentaire due au salarié pour tous les jours calendaires indemnisables est égale à la garantie de base totale journalière définie ci-dessus diminuée de l'indemnité journalière de sécurité sociale (1), prise en compte avant déduction des prélèvements sociaux appliqués aux prestations en espèces de la sécurité sociale.

(1) Toutefois, pour tenir compte du fait que l'intéressé peut percevoir des indemnités de la sécurité sociale pour des salaires perçus en dehors de la profession d'assistant maternel, cette indemnité journalière est recalculée à partir du salaire de référence ayant servi à calculer la garantie de base totale journalière.

## **Montant des indemnités d'incapacité**

### **Article 1.2**

En vigueur non étendu

Le montant de l'indemnité journalière d'incapacité est calculé dans les conditions suivantes :

a) La garantie de base mensuelle est égale à 77 % du salaire mensuel brut, plafonné à la tranche A de la sécurité sociale, limité à 100 % du salaire net de référence ;

b) La garantie de base totale journalière est égale à 1/30 de la garantie mensuelle ;

c) L'indemnité journalière d'incapacité complémentaire due au salarié pour tous les jours calendaires indemnisables est égale à la garantie de base totale journalière définie ci-dessus diminuée de l'indemnité journalière de sécurité sociale (1), prise en compte avant déduction des prélèvements sociaux appliqués aux prestations en espèces de la sécurité sociale.

(1) Toutefois, pour tenir compte du fait que l'intéressé peut percevoir des indemnités de la sécurité sociale pour des salaires perçus en dehors de la profession d'assistant maternel, cette indemnité journalière est recalculée à partir du salaire de référence ayant servi à calculer la garantie de base totale journalière.

## **Délai de carence**

### **Article 1.3**

En vigueur non étendu

L'indemnité d'incapacité prend effet à compter du :

- 1er jour indemnisable par la sécurité sociale en cas d'arrêt pour accident du travail, maladie professionnelle ou accident de trajet, reconnu comme accident de travail par la sécurité sociale ;

- 8e jour d'absence dans les autres cas ; cette carence est appliquée à chaque arrêt, sauf en cas de rechute pour laquelle la sécurité sociale n'applique aucune carence.

## **Durée de l'indemnisation**

### **Article 1.4**

En vigueur non étendu

L'indemnisation au titre de l'incapacité prend fin, pour un assistant maternel en activité au 1er jour d'arrêt :

- à la cessation du paiement des indemnités journalières par la sécurité sociale ;

- à la date de reprise d'activité ;

- ou à la date d'effet d'une rente d'invalidité ;

- ou au premier jour d'effet de la retraite ;

- au décès du salarié.

Dans le cas particulier où l'agrément de l'assistant maternel est suspendu, l'indemnisation au titre de l'incapacité prend fin :

- à la cessation du paiement des indemnités journalières par la sécurité sociale au terme de l'arrêt, si l'agrément n'est pas retiré ;

- à la cessation du paiement des indemnités journalières par la sécurité sociale limité au dernier jour d'une période de suspension qui ne peut excéder 120 jours.

## **Salariés concernés par le cumul emploi-retraite**

### Article 1.6

En vigueur non étendu

Si un salarié en activité est concerné par le cumul emploi-retraite et se trouve en arrêt de travail justifiant l'indemnisation prévue au présent chapitre, la durée d'indemnisation s'arrête au 90<sup>e</sup> jour d'arrêt continu.

## **Chapitre II. - Garantie en cas d'invalidité**

### **Définition de la garantie**

#### Article 2.1

En vigueur non étendu

Une rente d'invalidité 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie complémentaire à celle de la sécurité sociale est versée aux salariés définis au champ d'application du présent accord et percevant une pension pour une invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie, ou une rente d'accident de travail pour une invalidité égale ou supérieure à 66 %.

### **Montant de la rente d'invalidité**

#### Article 2.2

En vigueur non étendu

Le montant de la rente annuelle d'invalidité est égal à 95 % du salaire net de référence annuel diminué de la pension ou rente de la sécurité sociale recalculée par l'institution gestionnaire du présent accord à partir du salaire de référence défini à l'article 5.1 et avant déduction des prélèvements sociaux appliqués à ce revenu de remplacement.

### **Durée de l'indemnisation**

#### Article 2.3

En vigueur non étendu

L'indemnisation au titre de l'invalidité prend fin :

- en cas d'arrêt du versement de la pension ou de la rente de la sécurité sociale au titre de la 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie ;
- à la date d'effet de la retraite ;
- au passage « en retraite pour inaptitude au travail » par la sécurité sociale ;
- à la date où le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 66 % ;
- au jour du décès du salarié.

## **Chapitre III. - Garantie « Rente d'éducation » en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA)**

### **Objet de la garantie**

#### Article 3.1

En vigueur non étendu

En cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) du salarié, il est versé une rente d'éducation au profit de chaque enfant à charge selon les dispositions de l'article 3.5.

Est considéré en perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) par l'organisme assureur le salarié qui bénéficie d'une rente d'invalidité de la sécurité sociale de 3<sup>e</sup> catégorie et est reconnu inapte par l'assureur à tout travail à la suite d'une maladie ou d'un accident et définitivement incapable de se livrer à une activité professionnelle, même de surveillance ou de direction, susceptible de lui procurer salaire, gain ou profit, et devant avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie courante.

### **Montant et durée de la rente d'éducation**

#### Article 3.2



En vigueur non étendu

Le montant de la rente d'éducation versée aux enfants restant à charge est de :

- jusqu'au 12e anniversaire : 8 % du salaire brut annuel de référence défini à l'article 5.1 ;
- du 12e anniversaire au 18e anniversaire, 12 % du salaire brut annuel de référence défini à l'article 5.1 ;
- du 18e anniversaire au 26e anniversaire, 16 % du salaire brut annuel de référence défini à l'article 5.1.

### **Bénéficiaire de la rente d'éducation**

#### Article 3.3

En vigueur non étendu

Est bénéficiaire de la rente d'éducation tout enfant :

- jusqu'à son 18e anniversaire, fiscalement à charge ;
- à compter de son 18e anniversaire s'il poursuit des études ou s'il est apprenti ou demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et sans avoir été ou sans être indemnisé par le régime d'assurance chômage et au plus tard jusqu'à son 26e anniversaire ;
- jusqu'à son 26e anniversaire s'il est invalide, c'est-à-dire dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle suite à une infirmité ou une maladie chronique.

### **Versement de la rente d'éducation**

#### Article 3.4

En vigueur non étendu

La rente d'éducation est versée trimestriellement aux bénéficiaires et à terme échu, à compter de la date du décès du salarié ou à compter de la constatation médicale de l'état de perte totale et irréversible d'autonomie validée par le médecin conseil de l'assureur.

## **Chapitre IV. - Garantie maladies redoutées**

### **Objet de la garantie**

#### Article 4.1

En vigueur non étendu

En cas de survenance d'une des maladies redoutées définies à l'article 4.3, un capital est versé au salarié à l'issue d'un délai de 30 jours à partir de la constatation médicale validée par le médecin-conseil de l'organisme assureur de la maladie redoutée couverte.

La date du diagnostic est celle du diagnostic définitif de l'examen histopathologique et doit être postérieure à la date d'effet.

Est exclus de manière permanente la maladie redoutée couverte attribuable à l'usage abusif d'alcool ou de drogues.

### **Montant du capital**

#### Article 4.2

En vigueur non étendu

Le montant du capital versé au salarié en cas de déclaration d'une maladie redoutée garantie est de 25 % du salaire annuel brut de référence défini à l'article 5.1.

### **Définition des maladies redoutées**

#### Article 4.3

En vigueur non étendu

##### **4.3.1. Cancer**

Tumeur maligne (y compris cancers in situ) dont le diagnostic est confirmé par un oncologue sur la base d'un examen histopathologique.

La terminologie « tumeur maligne » inclut la leucémie, le lymphome et le sarcome.

Les tumeurs bénignes et les affections pré-malignes sont exclues.

#### 4.3.2. Infarctus

Nécrose d'une partie du muscle cardiaque, due à un apport sanguin insuffisant, qui entraîne tous les signes médicaux de l'infarctus aigu du myocarde.

Le diagnostic d'un infarctus du myocarde récent doit être confirmé par un cardiologue.

#### 4.3.3. Pontage coronarien avec sternotomie

Chirurgie à thorax ouvert par pontages veineux ou artériels pour le rétrécissement ou obstruction d'une ou de plusieurs artères coronaires.

#### 4.3.4. Accident vasculaire cérébral avec symptômes de lésions cérébrales permanentes

Accident vasculaire cérébral avec séquelles cliniques persistantes dont le diagnostic est confirmé par un neurologue.

Les accidents ischémiques transitoires (AIT) sont spécifiquement exclus.

#### 4.3.5. Transplantation d'un organe vital

Être receveur d'une transplantation de moelle osseuse ou du cœur, rein, foie, poumon ou pancréas ou être sur la liste d'attente pour une telle intervention.

La transplantation d'autre organe, partie d'organe ou de cellules n'est pas couverte.

#### 4.3.6. Sclérose en plaques avec syndromes persistants

Sclérose en plaques avec altérations cliniques persistant de manière continue depuis au moins 6 mois et dont le diagnostic définitif est confirmé par un neurologue.

#### 4.3.7. Insuffisance rénale nécessitant un traitement par dialyse

Le diagnostic doit être confirmé par un néphrologue.

#### 4.3.8. Maladie de Parkinson avec troubles permanents de la fonction motrice associés à des tremblements

Le diagnostic doit être confirmé par un neurologue.

Le syndrome parkinsonien de conséquence médicamenteuse n'est pas couvert.

#### 4.3.9. Maladie d'Alzheimer et autres démences organiques par détérioration et perte de la capacité intellectuelle ou d'autres désordres irréversibles et dégénératifs du cerveau, requérant une surveillance continue de l'assuré

Détérioration et perte de la capacité intellectuelle, sous forme de maladie d'Alzheimer, ou d'autres désordres irréversibles, organiques et dégénératifs du cerveau, requérant une surveillance continue de l'assuré

Un neurologue qualifié doit confirmer le diagnostic à partir d'un examen clinique et des tests ou questionnaires de référence.

Les démences d'origine psychiatrique sont spécifiquement exclues.

Un spécialiste qualifié doit confirmer le diagnostic à partir d'un examen clinique et des tests ou questionnaires de référence.

## **Chapitre V. - Clauses communes**

### **Salaire de référence**

#### Article 5.1

En vigueur non étendu

##### 5.1.1. Définition

Le salaire pris en compte pour la détermination des prestations est le salaire brut, limité au plafond de la sécurité sociale ou tranche A, soumis à cotisations sociales et patronales perçu par le salarié dans la profession d'assistant maternel, ce qui

exclut les indemnités perçues pour les frais divers (hébergement, nourriture, entretien, trajet...).

#### a) Pour la garantie incapacité

Le salaire de référence servant de base au calcul des indemnités d'incapacité est le salaire mensuel brut moyen, limité au plafond mensuel de la sécurité sociale perçu par le salarié au cours des 3 derniers mois précédant le premier jour d'arrêt de travail.

Il est reconstitué à partir de l'indemnité journalière versée par la sécurité sociale sur la part des salaires perçus en tant qu'assistant maternel.

#### b) Pour les garanties invalidité, rente éducation et maladies redoutées

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire annuel brut moyen limité au plafond annuel de la sécurité sociale perçu par le salarié dans la profession d'assistant maternel au cours des 4 derniers trimestres civils précédant l'événement ayant donné lieu à indemnisation soit :

- pour la garantie invalidité : l'arrêt de travail initial ;
- pour la garantie rente éducation : le décès ou la perte totale et irréversible d'autonomie ;
- pour la garantie maladies redoutées : la constatation médicale d'une des maladies couvertes.

#### 5.1.2. Période incomplète hors congés payés

En cas de période incomplète (pour embauche en cours de trimestre ou absence pour maladie ou accident), le salaire de référence est reconstitué pro rata temporis à partir des périodes connues, conformément au mode de calcul effectué par la sécurité sociale.

#### 5.1.3. Congés payés

Si l'assistant maternel n'a aucun salaire versé pendant au moins 1 mois, pour raison de congés payés, le salaire de référence se calcule sur les 12 derniers mois précédant le premier jour d'arrêt de travail.

La période de congé paternité indemnisée par la sécurité sociale est assimilée à une période de congés payés.

#### 5.1.4. Rechute en cas d'arrêt maladie

En cas de rechute, le salaire de référence retenu est celui utilisé pour l'indemnisation de la période d'arrêt précédente.

Les salaires déclarés pour le calcul des indemnités d'incapacité seront ultérieurement vérifiés avec les salaires qui ont servi de base au calcul de cotisations, avec régularisation s'il y a lieu.

#### 5.1.5. Revalorisation du salaire de référence pour le calcul des prestations

Le taux de revalorisation des salaires de référence servant au calcul des prestations est défini annuellement par la commission de suivi et de pilotage après avoir pris connaissance des résultats de l'accord de l'exercice précédent.

### **Prise en charge des arrêts de travail**

#### Article 5.2

En vigueur non étendu

En application du 1er alinéa de l'article 2 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, sont pris en charge tous les arrêts de travail survenus à compter de la date d'application de la présente convention collective, quel que soit l'état de santé antérieur du salarié.

Sont également pris en charge les arrêts de travail en cours à la date d'application de la présente convention collective si le salarié à cette date est en cours d'indemnisation à ce titre, en application d'une obligation légale ou contractuelle, avec paiement des charges sociales sur les compléments de salaire versés justifiant le maintien de salaire du contrat de travail du salarié. Dans ce cadre, le salarié sera indemnisé par l'employeur ou l'organisme assureur jusqu'à la fin de ses droits légaux ou contractuels, l'institution de prévoyance prendra le relais après cette période.

### **Exclusions**

#### Article 5.3

En vigueur non étendu

Sont exclus des garanties les risques suivants résultant :

- du fait intentionnel de l'assuré ;
- du fait d'une guerre étrangère à laquelle la France serait partie prenante, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- du fait de guerres civiles ou étrangères dès lors que l'assuré y prend une part active ;
- du fait de sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux atomiques ;
- de l'homicide volontaire ou de la tentative d'homicide volontaire de l'assuré par le bénéficiaire ayant fait l'objet d'une condamnation pénale ;
- d'un acte volontaire effectué sous l'emprise de l'ivresse si le taux d'alcoolémie est supérieur au taux légal, de l'utilisation de drogues, de stupéfiants non prescrits médicalement ;
- de la navigation aérienne, lorsque les pilotes ne sont pas munis d'un brevet ou d'une licence valable, ou l'appareil non muni d'un certificat valable de navigation ;
- de l'usage de véhicules à moteur et encourus à l'occasion de compétitions ou de rallyes de vitesse ;
- de la pratique d'ULM, deltaplane, parapente, parachutisme, sauts à l'élastique, et toutes autres formes de vol libres ;
- de la pratique de sports extrêmes ou de sports non reconnus par les pouvoirs publics.

### **Paiement des prestations**

#### Article 5.4

En vigueur non étendu

Les indemnités et rentes complémentaires nettes de charges sociales sont versées directement au bénéficiaire de la garantie par l'organisme assureur.

### **Charges sociales**

#### Article 5.5

En vigueur non étendu

Les prélèvements sociaux applicables aux prestations sont déduits desdites prestations, conformément à la législation en vigueur, et versés par l'organisme assureur à l'Urssaf compétente.

### **Montant des cotisations**

#### Article 5.6

En vigueur non étendu

##### 5.6.1. Assiette des cotisations

L'assiette des cotisations est l'assiette retenue pour les cotisations de sécurité sociale limitée au plafond mensuel de la sécurité sociale.

##### 5.6.2. Montant des cotisations

2,30 % de l'assiette des cotisations :

- 1,15 % à la charge des employeurs ;
- 1,15 % à la charge des salariés.

### **Demande de versement des prestations**

#### Article 5.7

En vigueur non étendu

### 5.7.1. Déclaration de la survenance du risque

En cas de réalisation de l'un des risques couverts par le présent accord de prévoyance, celui-ci est à déclarer à l'organisme assureur, au moyen d'un document fourni par celui-ci et des justificatifs précisés dans ce document.

### 5.7.2. Continuité de versement des prestations

Lorsque les prestations font l'objet de versements récurrents, les demandes liées à un changement d'état doivent être faites directement par le bénéficiaire.

À tout moment, l'organisme gestionnaire se réserve la possibilité de demander toute pièce justificative complémentaire liée au versement des prestations.

## **Contrôle médical**

### Article 5.8

En vigueur non étendu

Tous les salariés indemnisés sont tenus de se soumettre aux contrôles médicaux que l'organisme assureur jugera utile de pratiquer, dans les conditions définies au règlement prévoyance de l'institution de gestion.

La décision du médecin contrôleur de l'organisme assureur peut aboutir :

- à l'arrêt de la prise en charge si le salarié est reconnu « apte à reprendre le travail » ;
- à une visite médicale de contrôle par un médecin expert de son réseau ;
- à un changement de la nature de garantie (passage de l'incapacité à l'invalidité).

Le salarié peut faire appel auprès de l'organisme assureur pour une demande de contre-expertise s'il le juge nécessaire. La demande de la contre-expertise s'impose à l'organisme et au salarié et suspend la décision liée à l'expertise pendant au plus 3 mois.

## **Maintien des garanties**

### Article 5.9

En vigueur non étendu

#### 5.9.1. Généralités

En cas de rupture ou de suspension du contrat de travail, le salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties prévues au présent accord pendant une durée de 4 mois dans les conditions définies à l'article 5.9.2.

#### 5.9.2. Conditions de maintien

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que la suspension ou la rupture du contrat de travail résulte :

- du déménagement de l'assistant maternel ou du particulier employeur ;
- du sinistre de logement de l'assistant maternel ;
- du décès de l'enfant ou de la fratrie accueillie ;
- du décès de l'employeur de l'assistant maternel ;
- de l'arrêt de travail prévisible pour incapacité de travail.

#### 5.9.3. Date d'effet et cessation du maintien

Le maintien des droits prend effet au lendemain de la rupture ou de la suspension du contrat de travail.

Le maintien cesse à :

- la date de reprise d'une activité professionnelle par le bénéficiaire autre qu'assistant maternel ;
- la date d'effet de la retraite sécurité sociale ;

- l'issue de la durée de maintien à laquelle le bénéficiaire a droit.

#### 5.9.4. Niveau de garanties

Le salaire de référence est calculé dans les conditions définies à l'article 5.1 à partir des salaires perçus par le salarié précédant la date de suspension ou de la rupture du contrat de travail.

## Chapitre VI. - Dispositions d'ordre général

### Organisme d'assurance et de gestion

#### Article 6.1

En vigueur non étendu

Les signataires de cet accord collectif, fidèles à leur démarche de structuration de la profession, désignent l'organisme d'assurance et de gestion du présent accord.

La mutualisation des risques au sein d'un même organisme assureur permet de garantir l'accès aux prestations à tous les salariés, quel que soit leur état de santé dès la date d'effet du présent accord.

### Salariés couverts antérieurement par un autre régime de prévoyance

#### Article 6.2

En vigueur non étendu

Lorsque les salariés sont garantis antérieurement :

a) À un niveau au moins égal au présent accord

Pour les salariés en cours d'arrêt de travail à la date d'effet de cet accord, indemnisés par un autre régime de prévoyance et dont l'employeur relève désormais du présent accord, l'organisme assureur ne prendra en compte que le montant des revalorisations additionnelles des prestations versées en complément des indemnités de la sécurité sociale.

Les particuliers employeurs et les salariés qui ont conclu antérieurement auprès d'un autre assureur un contrat de prévoyance comportant des garanties plus importantes peuvent, s'ils le désirent, conclure un contrat complémentaire avec l'organisme désigné pour maintenir les garanties précédentes.

Cette adhésion est acceptée sans questionnaire médical, ni stage, si elle est réalisée dans les 3 mois qui suivent la date d'effet de la résiliation du contrat antérieur, réalisée dans les conditions définies à l'article 6.1 ci-dessus.

b) À un niveau inférieur au présent accord

Les employeurs qui ont souscrit un contrat de prévoyance comportant des garanties ayant le même niveau de prestations que celles instituées par le présent accord disposeront d'un délai pour résilier le contrat antérieurement souscrit. Ce délai expire à la première échéance susceptible d'intervenir (en respectant le préavis contractuel), postérieure à la date à laquelle les intéressés auront été informés de leurs nouvelles obligations, à défaut à la date d'effet du présent accord.

### Paiement des cotisations

#### Article 6.3

En vigueur non étendu

Les cotisations prévoyance sont appelées par l'intermédiaire des Urssaf. Elles sont versées par celles-ci à l'organisme assureur.

### Commission paritaire de suivi et de pilotage

#### Article 6.4

En vigueur non étendu

Cette commission est issue de la volonté des partenaires sociaux de réintégrer au sein d'une commission paritaire la mission de suivi et de pilotage du régime de prévoyance mis en place dans le cadre de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur.

#### 6.4.1. Missions de la commission paritaire de suivi et de pilotage (CPSP)

Suivant un ordre du jour préalablement établi par la commission, adressé 15 jours à l'avance à chacun des membres participants, cette commission se réunit périodiquement et :

- approuve le compte rendu et relevé de décisions de la réunion précédente ;
- établit l'ordre du jour de la prochaine réunion.

La CPSP a deux missions principales :

- dans le cadre du suivi :
  - elle suit les résultats techniques du régime ;
  - chaque année, elle connaît les bilans et comptes de résultats de l'année civile précédente présentés par la direction de l'institution de gestion ;
  - elle est tenue informée des questions administratives et techniques ;
  - elle étudie les données statistiques de l'accord fournies par l'institution de prévoyance désignée ;
- dans le cadre du pilotage :
  - elle assure la promotion du régime en collaboration avec le gestionnaire ;
  - elle opère un réexamen approfondi des conditions du régime au minimum tous les 5 ans ;
  - elle propose toute amélioration ou modification du régime.

Ce réexamen de la CPSP pourra aboutir à une évolution de l'accord prévoyance, décidée en commission mixte.

Les décisions de la CPSP, prises dans le cadre du présent article, le sont par accord constaté entre les deux collèges, chaque collègue disposant à cet effet d'une voix.

#### 6.4.2. Composition de la CPSP

La commission paritaire de suivi et de pilotage est composée de représentants désignés des organisations syndicales et patronales signataires de ce présent avenant ou y ayant adhéré.

Elle comprend :

- un collège de salariés composé de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires ;
- un collège d'employeurs composé d'un nombre égal de représentants de l'organisation syndicale patronale signataire.

Les membres de chaque collège sont désignés pour une période de 3 ans par chaque organisation syndicale de salariés et d'employeurs.

La direction de l'organisme assureur désignée dans le présent avenant assiste, à chaque fois qu'on la sollicite, aux réunions de la CPSP en qualité de gestionnaire et lui apporte toutes les informations relatives à l'ordre du jour.

Lors de sa première réunion, la CPSP élit un bureau comprenant :

- un président ;
- un vice-président ;
- un secrétaire ;
- un secrétaire adjoint.

Le président doit appartenir alternativement au collège des salariés et au collège des employeurs. Le vice-président doit appartenir au collège des employeurs lorsque le président appartient au collège des salariés et au collège des salariés lorsque le président appartient au collège des employeurs. Idem pour le secrétaire et le secrétaire adjoint. Président et secrétaire ne doivent pas appartenir au même collège.

La première présidence est assurée, par tirage au sort, par un membre du collège des salariés, ou des employeurs.

En outre, peut assister aux réunions organisées par la CPSP tout intervenant extérieur, choisi par la commission en raison de ses compétences.

### 6.4.3. Fonctionnement de la commission paritaire de suivi et de pilotage

La CPSP se réunit autant que de besoin et au minimum deux fois par an, sur convocation écrite, après accord entre le président et le vice-président, sur convocation écrite mentionnant l'ordre du jour et sous préavis de 15 jours au moins.

Les frais exposés par les membres de la commission paritaire de suivi et de pilotage, à l'occasion de leurs travaux, seront remboursés sur la base des frais réels et présentation des factures, selon les règles du paritarisme.

#### Réexamen de l'accord

##### Article 6.5

En vigueur non étendu

Conformément à la loi n° 94678 du 8 août 1994, avant la fin de la 5e année de fonctionnement, les signataires examineront les résultats techniques, financiers et la qualité de service du gestionnaire et ils renouvelleront ou non la désignation de l'organisme assureur.

En cas de modification ou de dénonciation du présent accord entraînant le changement d'organisme assureur, les prestations en cours sont maintenues à leur niveau atteint à la date de changement d'organisme. Les nouvelles revalorisations sont prises en charge par le nouvel assureur. Cette revalorisation est au moins aussi favorable que celle du régime géré par l'ancien assureur.

#### Dispositions d'ordre général

##### Article 6.6

En vigueur non étendu

Les conditions générales non incluses dans le présent accord sont celles définies par la législation en vigueur et par le règlement de l'organisme gestionnaire.

---

### Adhésion par lettre du 3 décembre 2010 du syndicat des particuliers employeurs à la convention

En vigueur

Paris, le 3 décembre 2010.

Le syndicat des particuliers employeurs, 8, rue de Milan, 75009 Paris, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, service du dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Je soussignée....., représentante du syndicat des particuliers employeurs, organisation patronale représentative, confirme par le présent courrier l'adhésion du syndicat des particuliers employeurs en totalité et sans réserves aux dispositions actuellement étendues de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur.

En considération de cette adhésion, notre syndicat doit être désormais partie aux négociations en cours relatives au dispositif conventionnel.

De ce fait, nous vous prions de veiller à notre convocation pour participation aux réunions de commission ainsi qu'aux commissions paritaires.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de nos sentiments distingués.

La présidente.

---

### Avenant du 1er octobre 2012 à l'avenant du 29 octobre 2010 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	La FEPEM,



<b>Signataires</b>	
Organisations de salariés	La FGTA FO ; Le SNPAAM ; La FS CFTD ; La FCS CGT ; La FSS CFTC,

En vigueur non étendu

L'avenant du 29 octobre 2010 est ainsi modifié :

L'article 1.5 « Salariés ayant atteint l'âge légal de la retraite » est supprimé.

L'article 4.1 « Objet de la garantie » est modifié comme suit :

« En cas de survenance d'une des maladies redoutées définies à l'article 4.3, un capital est versé au salarié à l'issue d'un délai de 30 jours à partir de la constatation médicale validée par le médecin-conseil de l'organisme assureur de la maladie redoutée couverte.

La date du diagnostic est celle du diagnostic définitif de l'examen histopathologique et doit être postérieure à la date d'effet.

Est exclus de manière permanente la maladie redoutée couverte attribuable à l'usage abusif d'alcool ou de drogues. »

L'article 4.3 « Définition des maladies redoutées » est modifié comme suit :

#### « 4.3.1. Cancer

Tumeur maligne (y compris cancers in situ) dont le diagnostic est confirmé par un oncologue sur la base d'un examen histopathologique.

La terminologie « tumeur maligne » inclut la leucémie, le lymphome et le sarcome.

Les tumeurs bénignes et les affections pré-malignes sont exclues.

#### 4.3.2. Infarctus

Nécrose d'une partie du muscle cardiaque, due à un apport sanguin insuffisant, qui entraîne tous les signes médicaux de l'infarctus aigu du myocarde.

Le diagnostic d'un infarctus du myocarde récent doit être confirmé par un cardiologue.

#### 4.3.3. Pontage coronarien avec sternotomie

Chirurgie à thorax ouvert par pontages veineux ou artériels pour le rétrécissement ou obstruction d'une ou de plusieurs artères coronaires.

#### 4.3.4. Accident vasculaire cérébral avec symptômes de lésions cérébrales permanentes

Accident vasculaire cérébral avec séquelles cliniques persistantes dont le diagnostic est confirmé par un neurologue.

Les accidents ischémiques transitoires (AIT) sont spécifiquement exclus.

#### 4.3.5. Transplantation d'un organe vital

Etre receveur d'une transplantation de moelle osseuse ou du cœur, rein, foie, poumon ou pancréas ou être sur la liste d'attente pour une telle intervention.

La transplantation d'autre organe, partie d'organe ou de cellules n'est pas couverte.

#### 4.3.6. Sclérose en plaques avec syndromes persistants

Sclérose en plaques avec altérations cliniques persistant de manière continue depuis au moins 6 mois et dont le diagnostic définitif est confirmé par un neurologue.

#### 4.3.7. Insuffisance rénale nécessitant un traitement par dialyse

Le diagnostic doit être confirmé par un néphrologue.

#### 4.3.8. Maladie de Parkinson avec troubles permanents de la fonction motrice associés à des tremblements

Le diagnostic doit être confirmé par un neurologue.

Le syndrome Parkinsonien de conséquence médicamenteuse n'est pas couvert.

#### 4.3.9. Maladie d'Alzheimer et autres démences organiques par détérioration et perte de la capacité intellectuelle ou d'autres désordres irréversibles et dégénératifs du cerveau, requérant une surveillance continue de l'assuré

Détérioration et perte de la capacité intellectuelle, sous forme de maladie d'Alzheimer, ou d'autres désordres irréversibles, organiques et dégénératifs du cerveau, requérant une surveillance continue de l'assuré

Un neurologue qualifié doit confirmer le diagnostic à partir d'un examen clinique et des tests ou questionnaires de référence.

Les démences d'origine psychiatrique sont spécifiquement exclues.

Un spécialiste qualifié doit confirmer le diagnostic à partir d'un examen clinique et des tests ou questionnaires de référence.  
»

L'article 4.4 « Limitations de garanties » est supprimé.

### Avenant du 10 juillet 2013 relatif à la création d'un fonds d'action sociale

Signataires	
Organisations patronales	FEPEM.
Organisations de salariés	FS CFDT ; FSS CFTC ; CGT commerce ; FGTA FO ; SPAMAF.

#### Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des assistants maternels du particulier employeur, réunis en commission mixte paritaire, ont convenu de compléter l'annexe II - Accord de prévoyance et ses avenants du 20 janvier 2009, du 8 septembre 2009, du 29 octobre 2010 et du 1er octobre 2012 (textes qui seront annulés et remplacés dès l'extension de l'avenant du 3 décembre 2012 qui annule et remplace l'annexe II et ses avenants de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur) en créant un fonds d'action sociale prévoyance dédié à la branche des assistants maternels du particulier employeur.

Le règlement du fonds d'action sociale précisera les règles de fonctionnement du fonds et les modalités d'attribution des aides.

Le fonds social ainsi constitué est dénommé « fonds social de la branche des assistants maternels du particulier employeur ».

## 1. Champ d'application de l'avenant

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à tous les membres participants du régime de prévoyance des assistants maternels du particulier employeur par référence à l'annexe II - Accord de prévoyance et ses avenants du 20 janvier 2009, du 8 septembre 2009, du 29 octobre 2010 et du 1er octobre 2012 (textes qui seront annulés et remplacés dès l'extension de l'avenant du 3 décembre 2012 qui annule et remplace l'annexe II et ses avenants de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur) de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur.

Par membre participant on entend tout salarié en activité dans la branche, ou en arrêt de travail, ou en invalidité, ou en période de maintien de garanties dans les conditions fixées à l'article 6.9 de l'avenant du 3 décembre 2012.

## 2. Objet du fonds d'action sociale

En vigueur étendu

Le fonds a pour objet de consentir des aides ou secours à titre exceptionnel et/ou ponctuel, au profit des membres participants du régime de prévoyance dont la situation matérielle, financière, physique ou psychologique est particulièrement digne d'intérêt.

Le fonds peut également intervenir dans des actions collectives ayant pour objectifs de mettre à la disposition des participants des outils ou des structures leur permettant de trouver des compléments d'information ou soutiens sur le plan tant matériel que psychologique.

Elles ont un caractère non contributif.

## 3. Bénéficiaires du fonds

En vigueur étendu

Les bénéficiaires sont les participants et leurs ayants droit couverts par le régime de prévoyance de la branche des assistants maternels du particulier employeur, assuré et géré par IRCEM Prévoyance.

## 4. Mode de financement du fonds d'action sociale

En vigueur étendu

Le fonds d'action sociale est alimenté à hauteur de 10 % du résultat technique du régime de prévoyance de la branche des assistants maternels du particulier employeur.

## 5. Définition des orientations stratégiques

En vigueur étendu

La commission paritaire de suivi et de pilotage de l'accord de prévoyance des assistants maternels du particulier employeur est chargée de la définition et du suivi des actions individuelles et des actions collectives, dans le cadre des orientations stratégiques définies et validées par la commission mixte paritaire de la branche.

La commission paritaire de suivi et de pilotage de l'accord de prévoyance des assistants maternels du particulier employeur peut conjointement avec celle de l'accord de prévoyance des salariés du particulier employeur mettre en œuvre une ou plusieurs actions communes aux salariés du particulier employeur et aux assistants maternels du particulier employeur dans le cadre des orientations stratégiques définies et validées par les commissions mixtes paritaires des deux branches.

## 6. Mode de gestion du fonds

En vigueur étendu

La mise en œuvre de la gestion du fonds d'action sociale est déléguée, pour la durée de la désignation de l'organisme d'assurance et de gestion de l'accord de prévoyance selon les critères définis par la commission paritaire mixte des assistants maternels du particulier employeur, à l'institution assureur et gestionnaire du régime de prévoyance, IRCEM Prévoyance.

Cette gestion déléguée fait l'objet de comptes rendus réguliers à chaque réunion de la commission de suivi et de pilotage de l'accord de prévoyance.

Le bilan de la gestion du fonds fait l'objet d'une présentation annuelle à la commission paritaire mixte, selon des règles définies dans le règlement du fonds d'action sociale.

La délégation consentie à IRCEM Prévoyance peut prendre fin par décision de la commission paritaire mixte, moyennant un délai de prévenance de 6 mois avant la date anniversaire du renouvellement de l'accord.

## 7. Dépôt, extension et entrée en vigueur

En vigueur étendu

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail (service du dépôt des accords collectifs), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie signataire la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant entrera en application à compter du 1er janvier 2014.

### **Avenant du 10 juillet 2013 relatif au financement du paritarisme (annexe III)**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	FEPEM.
Organisations de salariés	FS CFDT ; FSS CFTC ; CGT commerce ; FGTA FO ; SPAMAF.

#### **Exposé des motifs**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 ont intégré à cette convention une annexe III relative au développement de la négociation collective.

Cet accord a permis à la branche professionnelle des assistants maternels du particulier employeur de se structurer au plan conventionnel et de se doter d'accords importants tels que, notamment, la formation professionnelle et la prévoyance.

Afin de continuer à développer un dialogue social de qualité, les partenaires sociaux ont décidé de :

- créer le conseil national paritaire du dialogue social des branches des assistants maternels et des salariés du particulier employeur ;
- développer un dialogue social territorial (en métropole et dans les DOM).

En tenant compte notamment des missions confiées au conseil national paritaire du dialogue social et des enjeux liés au développement du dialogue social territorial, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles représentatives et signataires de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur ont décidé ce qui suit.

#### **Contribution au financement du paritarisme**

##### Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Le dernier alinéa de l'article 1.1 de l'accord sur le développement de la négociation collective de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur est modifié comme suit :

« Le fonds est alimenté par une contribution des employeurs égale à 0,22 % du montant des salaires bruts soumis à cotisation. »

Le reste de l'article est inchangé.

1.2. L'article 3.1 de l'annexe III est modifié comme suit :

« La cotisation est égale à 0,22 % du montant des salaires bruts soumis à cotisations.

Cette cotisation est recouverte par l'organisme chargé de la gestion de la prévoyance en même temps et dans les mêmes conditions que la cotisation prévoyance. »

1.3. L'article 3.2 de l'annexe III est modifié comme suit :

« Article 3.2

Affectation du montant des cotisations recueillies et à venir

Le montant triennal, total et global des cotisations recueillies par l'association paritaire et de celles à venir est affecté :

- pour une part fixée au règlement intérieur de l'association paritaire pour le financement d'actions communes du dialogue social au sein de la branche comprenant notamment la création du conseil national paritaire du dialogue social, son fonctionnement et ses actions orientées vers les territoires et l'Europe. Cette part ne pourra pas excéder 30 % de la collecte, après déduction de la dotation à la CPNEFP et des frais de gestion ;

- le solde :

- pour moitié au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des salariés ;

- pour moitié au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs.

Chacune de ces deux parts est elle-même répartie en :

- une part A égale à 2,5 % affectée au financement des frais exposés par les salariés et les employeurs à l'occasion de la négociation collective ;

- une part B égale à 97,5 % destinée au financement des frais exposés par les organisations syndicales et professionnelles participant régulièrement aux réunions paritaires, pour l'organisation et le suivi de la négociation collective.

Le montant des frais liés à la gestion administrative, financière et comptable sera inscrit au budget annuel. »

1.4. Le dernier alinéa de l'article 3.4 de l'annexe III de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 ci-après reproduit : « A la fin du second exercice, toutes les sommes non consommées sont partagées entre les organisations représentatives des salariés au prorata des sommes dépensées, en vue de la négociation pour la branche » est supprimé.

Le reste de l'article est inchangé.

1.5. Au dernier alinéa de l'article 3.5 de l'annexe III de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 après les mots « part B » et avant les mots « (art. 3.6 ci-après) » sont insérés les mots « de l'organisation concernée » .

Le reste de l'article est inchangé.

1.6. Le dernier alinéa de l'article 3.6 de l'annexe III de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 ci-après reproduit : « A la fin de l'exercice, le solde de la part B destinée aux employeurs est affecté à un compte de réserves "employeurs" destinées à mener toute étude d'observation de l'emploi et d'identification des besoins des employeurs et des salariés de la branche professionnelle » est supprimé et remplacé par l'alinéa qui suit :

« Si à la fin de l'exercice une organisation n'a pas épuisé sa part, les sommes restantes sont reportées à son crédit sur l'exercice suivant. »

Le reste de l'article est inchangé.

## **Dépôt et extension**

### **Article 2**

En vigueur étendu

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail (service du dépôt des accords collectifs), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie signataire la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

## **Entrée en vigueur**

### **Article 3**

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en application à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la parution au Journal officiel de son arrêté.

## Accord du 10 juillet 2013 relatif à la création du conseil du dialogue social

Signataires	
Organisations patronales	FEPEM.
Organisations de salariés	FS CFTD ; FSS CFTC ; FGTA FO ; CGT commerce.

### Exposé des motifs

En vigueur étendu

Au fil des années, par la négociation collective, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives et signataires de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur et de celle des assistants maternels du particulier employeur n'ont eu de cesse de conforter la singularité de la relation de travail entre les particuliers employeurs et leurs salariés tenant à ses caractéristiques fondamentales, à savoir :

- le particulier employeur n'est pas une entreprise ;
- la relation de travail ne poursuit pas de finalité lucrative ;
- le travail s'effectue au domicile privé.

Ils ont ainsi consolidé des branches professionnelles identifiées et structurées par des règles conventionnelles propres.

Cette singularité des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur est désormais reconnue et consacrée par la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 relative à la modernisation de l'économie au terme de laquelle « Le particulier employeur est un acteur économique et social à part entière qui participe à la croissance sans pour autant poursuivre de fin lucrative au moyen des travaux de son ou ses salariés. »

Ces deux branches professionnelles (regroupant 3 600 000 particuliers employeurs et 1 700 000 salariés à la date de signature du présent accord) se trouvent engagées dans de nouveaux défis tels que :

- l'accompagnement de personnes en perte d'autonomie ;
- l'accompagnement de personnes en situation de handicap ;
- le besoin grandissant de modes de garde individuels des enfants ;
- les enjeux européens (notamment le modèle de l'emploi entre particuliers).

L'évolution récente des pratiques du dialogue social dans le champ professionnel couvert par ces deux branches et les phénomènes liés à la territorialité des populations concernées et des politiques publiques imposent une action paritaire territoriale notamment l'emploi, l'évolution de la formation professionnelle, la santé au travail et la prévention des risques professionnels.

Par ailleurs, les branches doivent poursuivre l'adaptation des conventions collectives.

Ces constatations conduisent les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et signataires de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur et de celle des assistants maternels du particulier employeur à faire preuve d'innovation sociale et à se doter d'un nouvel organe commun aux deux branches : le conseil national paritaire du dialogue social dont la mission première est de proposer les thèmes prioritaires du dialogue social interbranches, d'en définir les orientations pluriannuelles, de structurer et de coordonner son développement territorial.

### Conseil national paritaire du dialogue social

#### Article 1er

En vigueur étendu

Il est créé un conseil national paritaire du dialogue social.

#### 1.1. Composition

Le conseil national paritaire du dialogue social se compose de 18 membres titulaires et de 18 membres suppléants, ces

derniers ne siégeant qu'en cas d'absence des membres titulaires :

- un membre titulaire et un membre suppléant désignés par chacune des organisations syndicales représentatives *et signataires* (1) de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur ;
- un membre titulaire et un membre suppléant désignés par les organisations syndicales représentatives *et signataires* (2) de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur ;
- un nombre égal de membres titulaires et suppléants à celui des représentants des organisations de salariés désignés par l'organisation professionnelle d'employeurs représentative *et signataire* (3) de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur et de celle des assistants maternels du particulier employeur.

## 1.2. Missions

Le conseil national paritaire du dialogue social est créé par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et signataires de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur *et/* ou de celle des assistants maternels du particulier employeur pour accompagner :

- la défense du champ professionnel singulier des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur ;
- les évolutions législatives ou réglementaires pouvant avoir des conséquences sur les relations de travail au sein de ce champ professionnel ;
- les enjeux sociétaux pouvant avoir des conséquences sur les relations de travail au sein de ce champ professionnel comme le vieillissement de la population, la prise en charge de la petite enfance, la dépendance, le handicap, etc. ;
- le développement et la promotion de l'emploi entre particuliers entrant dans les branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur ;
- le développement et la promotion à l'échelle européenne du modèle de l'emploi entre particuliers tel qu'il ressort des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.

Il propose un programme d'orientation pluriannuel dans le respect de la négociation collective dans les branches professionnelles des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur ou au niveau interbranche, portant notamment sur les thèmes suivants :

- la santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
- le développement des usages numériques facteur de structuration du secteur (notamment le projet d'espace numérique du particulier employeur et du salarié) ;
- le déploiement de la professionnalisation ;
- la gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;
- la lutte contre le travail illégal ;
- les engagements européens.

Il peut émettre des avis de nature à éclairer les négociations collectives au sein de chacune des branches professionnelles des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur ou au niveau interbranches.

Il impulse et coordonne le développement du dialogue social territorial en favorisant toutes les actions concourant à la création des commissions paritaires territoriales de la branche des salariés du particulier employeur et de celle des assistants maternels du particulier employeur. Ces commissions permettront de répondre aux orientations portées par les branches en facilitant leur déclinaison et leur adaptation territoriale.

Le conseil national paritaire du dialogue social procède à un bilan annuel du dialogue social territorial.

## 1.3. Fonctionnement

Le conseil national paritaire du dialogue social établira un règlement intérieur en vue de déterminer ses modalités de fonctionnement.

## 1.4. Moyens

Les frais afférents au fonctionnement et aux engagements du conseil national paritaire du dialogue social sont assurés par l'éligibilité aux fonds du paritarisme de la branche des salariés du particulier employeur (accord du 18 mai 2000 et de ses

avenants) et de celui de la branche des assistants maternels du particulier employeur (annexe III à la convention collective du 1er juillet 2004 et de son avenant) dans les conditions prévues au règlement intérieur des associations paritaires gestionnaires du fonds du paritarisme concernées.

(1) (2) (3) Les termes : « et signataires » et « et signataire » contenus dans les trois tirets de l'article 1-1 sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).  
(Arrêté du 25 février 2014 - art. 1)

## Commissions paritaires territoriales » (CPT)

### Article 2

En vigueur étendu

#### Article 2.1

##### Niveau de la territorialité

La CPT est installée au niveau de chacune des régions telles que fixées aux termes de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015.

#### Article 2.2

##### Missions. - Attributions

Dans le cadre des orientations et du plan d'action national définis par le CNPDS, la CPT permet de répondre aux orientations portées par les branches en facilitant leur déclinaison et leur adaptation territoriale.

La CPT a pour compétence :

1° De donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;

2° D'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux particuliers employeurs, aux assistants maternels et salariés du particulier employeur, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ;

3° De faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction par la mise en place de commissions dialogue ne pouvant intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ;

4° De faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles ;

5° De définir des objectifs prioritaires en matière de lutte contre le travail dissimulé tenant compte, notamment, des circonstances et des intérêts locaux ;

6° De faire des propositions d'évolutions susceptibles d'améliorer le dialogue social territorial.

La CPT peut intervenir ou siéger au sein d'instances locales.

#### Article 2.3

##### Modalités de désignation et de composition des CPT

###### 2.3.1. Composition

La CPT se compose de :

- 1 membre désigné par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives *au niveau national* (1) et signataires de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur ;

- 1 membre désigné par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives *au niveau national* (2) et signataires de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur ;

- un nombre égal de membres à celui des représentants des organisations de salariés désignés par l'organisation professionnelle d'employeurs représentative et signataire de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur et de celle des assistants maternels du particulier employeur.

Le nombre minimal est d'au moins 5 représentants pour les organisations syndicales de salariés représentatives et autant de membres représentant l'organisation professionnelle d'employeurs.



### 2.3.2. Mandat et mesure de représentativité régionale sectorielle

Le nombre de voix de chacun des membres des organisations syndicales représentatives de salariés au sein de chacune des CPT est proportionnel à leur audience dans la région concernée auprès des salariés de chacune des deux branches représentés par la CPT telle que mesurée selon les modalités fixées à l'article L. 2122-10-1 du code du travail. Les modalités pratiques de décompte des voix prises en application de la présente disposition seront fixées par la charte prévue à l'article 2.5.1 du présent accord.

La composition de chacune des CPT et le nombre de voix attaché aux mandats, comme prévu aux articles 2.3.1 et au présent article, sont arrêtés par le CNPDS pour la durée de la mandature.

#### 2.3.3. Mixité proportionnelle

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs pourvoient les sièges qui leur sont attribués en respectant dans la mesure du possible la mixité proportionnelle entre les femmes et les hommes.

#### 2.3.4. Conditions de désignation

Les conditions de désignation des membres des CPT sont les suivantes :

- les membres de la commission doivent être âgés de 18 ans révolus ;
- ils doivent également n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Les membres doivent être issus prioritairement des branches assistants maternels du particulier employeur et salariés du particulier employeur.

#### 2.3.5. Durée du mandat des membres des CPT

La durée de la mandature est de 4 ans pour tenir compte du poids de la représentativité.

En toute hypothèse, les mandats peuvent prendre fin à tout moment par courrier recommandé avec avis de réception de l'intéressé ou par retrait du mandat de l'intéressé par l'organisation syndicale ou professionnelle qui l'a mandaté. Ce courrier doit être adressé au secrétariat du CNPDS.

La vacance d'un siège laissée par une organisation ne permet pas à une autre organisation de procéder au remplacement du siège vacant. En effet, si une organisation ne procède pas à la désignation à laquelle elle a droit, le siège demeure vacant.

Les désignations nominatives des titulaires sont adressées au secrétariat du CNPDS par lettre recommandée avec avis de réception.

### Article 2.4

#### Financement des CPT

Les frais de fonctionnement des CPT : la participation des membres aux réunions, l'indemnisation des représentants salariés par leurs employeurs et des représentants employeurs sont éligibles au fonds du paritarisme dans les conditions fixées par les comités de gestion de chacune des associations paritaires des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.

### Article 2.5

#### Fonctionnement des CPT et suivi

Conformément à l'accord paritaire interbranches du 10 juillet 2013, le CNPDS impulse et coordonne le développement du dialogue social territorial en favorisant toutes les actions concourant à la création des commissions paritaires territoriales de la branche des salariés du particulier employeur et de celle des assistants maternels du particulier employeur.

##### 2.5.1. Modalités de fonctionnement

Chaque CPT détermine dans une charte de fonctionnement validée par le CNPDS (par référence à la charte type éditée par ce dernier) les modalités précises de son fonctionnement, notamment le calendrier de ses réunions prioritairement fixées au sein des locaux du réseau territorial du secteur.

Néanmoins, il est convenu que chaque CPT se réunit au minimum trois fois par an.

Chaque CPT peut également se réunir de façon exceptionnelle à la demande de la majorité des organisations représentatives des salariés ou de l'organisation d'employeurs.

Pour information, les travaux de chaque CPT sont transmis au CNPDS à la suite de chaque réunion des CPT. Un bilan annuel est présenté par chaque CPT au CNPDS.

#### 2.5.2. Suivi du CNPDS

Le CNPDS a pour mission d'assurer le suivi global de la bonne application de l'accord ainsi que la validation des chartes de fonctionnement des CPT à la majorité des membres.

Le CNPDS peut également être saisi par la majorité des membres des CPT en cas de difficulté dans l'application du présent accord.

#### Article 2.6

##### Présidence paritaire

La CPT élit un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent. Ils sont élus par leur collège respectif et ce, à la majorité simple des membres présents de chaque collège.

La présidence paritaire est assurée alternativement à mi-mandat.

Lors de l'installation de la CPT le (la) président(e) est nommé(e) par le collège employeur et le (la) vice-président(e) par le collège salariés.

#### Article 2.7

##### Secrétariat

Le secrétariat de la CPT est assuré par la délégation FEPEM de la région concernée.

Elle a en charge :

- l'envoi des convocations aux différentes réunions ;
- le suivi des feuilles de présence ;
- la réception et l'envoi des correspondances ;
- la rédaction et la diffusion des procès-verbaux ou comptes rendus ou relevés de décisions après validation par la commission.

Tout membre ayant participé à une réunion peut demander au secrétariat une attestation de présence.

) Les termes « au niveau national » figurant au paragraphe 2.3.1 relatif à la composition des commissions paritaires territoriales sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

(Arrêté du 5 mai 2017 - art. 1)

(1) Les termes « au niveau national » figurant au paragraphe 2.3.1 relatif à la composition des commissions paritaires territoriales sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

(Arrêté du 5 mai 2017 - art. 1)

(2)

### Dénonciation et révision

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce doit adresser à chacune des autres parties signataires une lettre recommandée avec avis de réception indiquant les raisons de sa dénonciation et respecter les formalités de dépôt conformément aux dispositions légales applicables.

La dénonciation sera réglée par application des dispositions légales en vigueur.

*Toute révision du présent accord fera l'objet d'un avenant. La négociation de cet avenant sera précédée de la remise d'un projet à l'ensemble des parties signataires à l'initiative de la partie signataire qui souhaite la modification demandée. (1)*

(1) Le dernier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 juillet 2009, n° 08-41507).  
Le dernier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.  
(Arrêté du 5 mai 2017 - art. 1)

## **Notification**

### **Article 4**

En vigueur étendu

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

## **Dépôt et extension**

### **Article 5**

En vigueur étendu

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail (service du dépôt des accords collectifs), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

L'extension du présent accord sera demandée sur l'initiative de la partie signataire la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

## **Entrée en vigueur**

### **Article 6**

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en application à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tôt le premier jour du mois civil suivant celui de la parution au Journal officiel du dernier des deux avenants sur le développement de la négociation collective des conventions collectives nationales des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.

---

## **Accord du 17 décembre 2014 relatif au financement de la formation professionnelle**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	FEPEM.
Organisations de salariés	FGTA FO ; FS CFDT ; CDS CGT ; FSS CFTC ; SPAMAF.

## **Préambule**

En vigueur étendu

Depuis de nombreuses années, les partenaires sociaux de la branche conduisent une politique volontaire en faveur du développement de la formation et de la professionnalisation des assistants maternels du particulier employeur.

Cette politique s'est notamment traduite par la signature de l'accord du 21 septembre 2006 relatif à la formation professionnelle continue (arrêté d'extension du 7 décembre 2006, Journal officiel du 19 décembre 2006), lequel a largement favorisé l'appétence des salariés pour la formation : plus de 10 000 assistants maternels ont été formés en 2013 (soit une augmentation de plus du double par rapport à 2011).

Dans un contexte de réforme de la formation professionnelle initiée par la loi du 5 mars 2014, les partenaires sociaux réaffirment l'importance du développement des droits d'accès à la formation des assistants maternels, du renforcement des compétences des assistants maternels pour la qualité des services rendus aux particuliers employeurs, de l'attractivité du métier et de l'épanouissement des salariés. À ce titre, les partenaires sociaux décident :

- d'ouvrir des négociations en vue d'adapter le cadre conventionnel de la formation des assistants maternels aux nouvelles règles issues de la loi du 5 mars 2014, à travers un accord futur dont le plan s'articulera ainsi : développer la professionnalisation pour l'insertion professionnelle des jeunes, des seniors et des demandeurs d'emploi ; favoriser l'évolution et le maintien dans l'emploi par la qualification et la requalification des assistants maternels tout au long de leur vie professionnelle ; permettre l'accès à l'information et à l'orientation tout au long de la vie professionnelle ; accompagner la branche des assistants maternels du particulier employeur par une mobilisation efficiente des dispositifs et une veille prospective ;

- par le présent accord, de renforcer les ressources financières affectées à la formation professionnelle tout au long de la vie.

#### Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 (arrêté d'extension du 17 décembre 2004, Journal officiel du 28 décembre 2004). Il est précisé que, conformément à l'article L. 424-7 du code de l'action sociale et des familles (loi n° 2010-625 du 9 juin 2010), les assistants maternels accueillant des enfants dans une maison d'assistants maternels et les particuliers qui les emploient bénéficient des dispositions du présent accord.

### Contributions au développement de la formation professionnelle

#### Article 1er

En vigueur étendu

Outre la contribution dérogatoire prévue par les articles L. 6331-57 et suivants du code du travail (0,15 %), il est créé une contribution conventionnelle d'un taux de 0,20 % calculée sur l'assiette définie par l'article L. 6331-58 du code du travail.

Cette contribution supplémentaire est destinée au développement de la formation professionnelle continue au sein de la branche des assistants maternels du particulier employeur, en complément des dispositifs légaux ou dans le cadre d'actions ou de projets identifiés par la branche comme prioritaires. Elle permet notamment de prendre en charge les salaires et charges des assistants maternels, stagiaires de la formation professionnelle.

### Gestion des contributions

#### Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des assistants maternels du particulier employeur décident de désigner AGEFOS PME dans le cadre des missions dédiées à l'OPCA. À ce titre, AGEFOS PME est notamment chargée de :

- mutualiser les ressources issues des contributions, selon les règles en vigueur ;
- contribuer au développement de la formation continue dans la branche, en finançant des actions de formation et de professionnalisation ;
- concourir à la sensibilisation et à l'information des employeurs et des assistants maternels sur les dispositifs de formation, notamment au niveau des bassins d'emplois.

### Vie de l'accord

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

## Accord du 7 juin 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	FEPEM.

<b>Signataires</b>	
Organisations de salariés	FGTA FO ; FS CFDT ; CDS CGT ; CFTC santé sociaux ; SPAMAF.

En vigueur étendu

### Préambule

En réponse aux besoins croissants de la société en termes d'accueil individuel d'enfants, la branche professionnelle des assistants maternels du particulier employeur connaît depuis plus de 20 ans une progression continue de ses effectifs, laquelle devrait se prolonger tout au long des prochaines années.

Parallèlement, la branche est marquée par des caractéristiques démographiques fortes (féminisation élevée, départs à la retraite nombreux...) et une évolution permanente des attentes du particulier employeur (développement et bien-être de l'enfant, sécurité accrue...) impactant le contenu des emplois.

Considérant que la formation professionnelle permet d'anticiper et d'accompagner les problématiques d'emploi, qu'elle est un levier d'attractivité de la profession et qu'elle favorise le développement des compétences, les partenaires sociaux de la branche décident par le présent accord d'adapter le système de formation professionnelle issu de la réforme du 5 mars 2014 aux spécificités du métier d'assistant maternel du particulier employeur (agrément, formation obligatoire, temps d'accueil, intérêt et sécurité de l'enfant, fréquence du statut « multi-employeurs sur un même temps de travail »...). À ce titre, les partenaires sociaux rappellent que les logiques sous-tendues par la réforme de 2014 visent notamment :

- pour les assistants maternels, à leur permettre d'élaborer et de sécuriser leur parcours professionnel ;
- pour les employeurs, à leur donner davantage de moyens pour former les assistants maternels et développer les compétences dont ils ont besoin, tout en participant activement à la sécurisation du parcours professionnel de leur salarié.

Tirant les conséquences des différentes évolutions juridiques et sociétales et réaffirmant leur volonté de poursuivre et d'amplifier la politique de formation mise en place depuis plusieurs années grâce à un dialogue social dynamique et ambitieux, les partenaires sociaux s'appuient sur le présent accord afin d'adapter la mise en œuvre de la réforme aux spécificités de la branche, avec les objectifs suivants :

- valoriser le métier d'assistant maternel en favorisant l'accès à la qualification et la sécurisation des parcours professionnels ;
- assurer l'attractivité des emplois - auprès des jeunes et des hommes en particulier - en réponse aux départs à la retraite et aux besoins durables et croissants de la société ;
- développer la professionnalisation et l'adaptation des pratiques professionnelles, en tenant compte du lieu d'exercice de la profession.

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 (arrêté d'extension du 17 décembre 2004, Journal officiel du 28 décembre 2004) dont bénéficient les assistants maternels exerçant à leur domicile, les assistants maternels accueillant des enfants dans une maison d'assistants maternels, et leur(s) employeur(s) respectif(s).

Le présent accord annule et remplace l'accord relatif à la formation professionnelle continue, conclu le 21 septembre 2006 et l'accord portant création de la commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle des assistants maternels du 16 avril 2007.

## Chapitre Ier Information et orientation tout au long de la vie

### Entretien professionnel

#### Article 2

En vigueur étendu

L'assistant maternel bénéficie de l'entretien professionnel tel que prévu par le code du travail (art. L. 6315-1). À ce titre, l'entretien professionnel doit être organisé tous les 2 ans. Il doit également être proposé à l'assistant maternel qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation (à temps plein ou partiel), d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'un arrêt consécutif à une affection de longue durée (ALD) ou à l'issue d'un mandat syndical.

Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle de l'assistant maternel. Il est l'occasion d'échanger sur ses besoins en formation et donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel de l'assistant maternel. Cette durée s'apprécie par référence à son ancienneté avec l'employeur concerné. Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à l'assistant maternel, permet de vérifier qu'il a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Les partenaires sociaux chargent la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de faire des propositions d'outils et d'informations nécessaires à la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

### **Passeport professionnel de branche**

#### Article 3

En vigueur étendu

La CPNEFP est chargée de conduire un travail d'analyse et de préconisations en vue de faire évoluer le passeport de formation existant dans la branche vers un passeport professionnel permettant à l'assistant maternel de retracer son expérience professionnelle et les compétences mobilisées, répertorier les certifications ou blocs de compétences acquis dans la branche.

À ce titre, le passeport professionnel doit être conçu comme un instrument de valorisation des compétences, en vue notamment d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE), d'employabilité et de reconnaissance sociale du professionnalisme de l'assistant maternel. Le passeport professionnel de branche sera paritairement validé.

Le passeport professionnel de branche est complémentaire du passeport d'orientation, de formation et de compétences prévu par la loi du 5 mars 2014 : l'assistant maternel dispose librement de ces deux outils.

### **Conseil en évolution professionnelle (CEP)**

#### Article 4

En vigueur étendu

Tout assistant maternel peut bénéficier du CEP dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Grâce au CEP, l'assistant maternel peut ainsi identifier :

- ses compétences, dont celles qui seraient transférables dans un autre métier ;
- celles à acquérir pour améliorer sa qualification et favoriser son évolution professionnelle ;
- les emplois correspondant à ses compétences ou qu'il serait susceptible d'occuper en en acquérant de nouvelles, notamment par la formation professionnelle ;
- les dispositifs et les financements disponibles.

Le CEP peut accompagner l'assistant maternel dans l'élaboration d'un projet professionnel et définir avec lui un plan d'action comprenant notamment la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF).

Confidentiel et gratuit, le CEP est dispensé par les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation (OPACIF), les missions locales, Pôle emploi, Cap emploi, l'Apec et les organismes éventuellement désignés par le conseil régional.

La CPNEFP est chargée de déployer, en partenariat avec l'OPCA désigné par la branche, des actions d'information et de

communication auprès des assistants maternels en priorité et des employeurs, afin de promouvoir et de faciliter l'accès aux services du CEP.

## **Bilan de compétences**

### **Article 5**

En vigueur étendu

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux assistants maternels d'analyser leurs compétences professionnelles et individuelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Un bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre :

- du plan de formation, sous réserve de l'accord de l'assistant maternel, avec prise en charge de l'OPCA, dans les conditions définies par la branche ;
- d'un congé spécifique, sous réserve de remplir les conditions fixées par le code du travail (ancienneté...). L'information de l'assistant maternel et la prise en charge financière du congé (salaire + frais liés au bilan) relève de la compétence du Fongecif.

## **Sensibilisation et communication**

### **Article 6**

En vigueur étendu

La CPNEFP est chargée de déployer des actions d'information et de communication en direction des partenaires nationaux et territoriaux de la formation et de l'orientation tels que les opérateurs du CEP - plus particulièrement les missions locales, Pôle emploi et les OPACIF - et des acteurs tels l'éducation nationale, les cités des métiers ou les centres d'information et d'orientation (CIO) et ce, afin de mieux faire connaître et reconnaître le métier d'assistant maternel, le système de formation de la branche et les certifications disponibles, et d'encourager la mixité notamment en luttant contre les stéréotypes.

Chaque année, la CPNEFP établit un rapport sur les partenariats, présenté à la commission mixte.

## **Chapitre II Accès à la formation et à la certification**

### **Plan de formation**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

##### **7.1. Actions éligibles**

Sont éligibles au titre du plan de formation :

- les actions prioritaires définies et listées chaque année par la CPNEFP ;
- les actions qui correspondent à un besoin émergent, une situation individuelle spécifique ou à une formation innovante dont les critères et conditions sont fixés chaque année par la CPNEFP, et faire l'objet d'une validation préalable.

Conformément au code du travail, ces actions visent, selon l'objectif poursuivi et le profil du salarié :

- l'adaptation au poste de travail ou à l'emploi ;
- le développement des compétences.

##### **7.2. Initiative du départ en formation**

Les actions au titre du plan de formation sont accessibles sans condition d'ancienneté. Le départ en formation a lieu à l'initiative de l'employeur (dénommé « employeur-facilitateur ») ou, après accord écrit de celui-ci, à la demande de l'assistant maternel. Dans ce cas, l'employeur est réputé être à l'initiative du départ en formation.

Lorsque l'assistant maternel porteur d'un projet de formation est multi-employeurs, l'employeur-facilitateur est - sous réserve de son acceptation - l'employeur choisi par l'assistant maternel.

##### **7.3. Temps de la formation**

Assistant maternel mono-employeur :

La formation se déroule pendant le temps d'accueil. La rémunération de l'assistant maternel est maintenue.

Toutefois, compte tenu de la spécificité du métier d'assistant maternel (notamment, répartition des rythmes d'accueil dans la semaine, le mois ou l'année pouvant induire des périodes sans accueil d'enfants), la formation peut avoir lieu en tout ou partie en dehors du temps d'accueil, sous réserve de l'accord des parties.

Dans ce cas, l'assistant maternel bénéficie - en plus de son salaire mensualisé - de l'allocation de formation versée par l'employeur-facilitateur. Afin de simplifier le calcul de cette allocation et de l'adapter aux caractéristiques de l'emploi dans la branche, il est rappelé que le salaire horaire de référence est déterminé par le rapport ainsi validé par la formule :

Assiette forfaitaire de rémunération fixée d'après le salaire mensuel net moyen d'un assistant maternel, à savoir :

<b>[3,25 Smic horaire net x 22 (nombre forfaitaire de jours travaillés dans le mois)] x 3,17 (moyenne nationale d'enfants accueillis par assistant maternel)</b>
198 (Total forfaitaire d'heures travaillées dans le mois, à savoir 22 jours x 9 heures)

Le montant de l'allocation de formation horaire est égal à 50 % de la somme obtenue.

Assistant maternel multi-employeur(s) :

La formation se déroule pendant le temps d'accueil accompli pour le compte de l'employeur-facilitateur. La rémunération de l'assistant maternel est maintenue.

Si elle a lieu, d'un commun accord, en tout ou partie en dehors du temps d'accueil, l'employeur-facilitateur verse à l'assistant maternel - en plus de son salaire mensualisé - l'allocation de formation calculée selon les modalités précisées ci-dessus.

Lorsqu'une partie de la formation se déroule sur un temps d'accueil au service d'un ou plusieurs autres employeurs, l'assistant maternel leur adresse une demande d'autorisation d'absence pour formation, pour les heures concernées. Pendant la formation, le contrat de travail conclu avec l'employeur-facilitateur est maintenu et les heures habituellement effectuées pour les autres employeurs sont rémunérées par l'employeur-facilitateur au taux prévu par le contrat de travail qui le lie à l'assistant maternel.

#### 7.4. Prise en charge financière

Afin de permettre au plus grand nombre d'assistants maternels d'accéder à la formation, la CPNEFP détermine annuellement les critères de prise en charge maximale au titre du plan de formation (volume annuel d'heures de formation par assistant maternel éligible au financement au titre du plan de formation ou toutes autres conditions de prise en charge).

Les coûts liés à la formation (coûts pédagogiques, rémunération et frais de vie) sont pris en charge par l'OPCA désigné par la branche conformément aux règles qui le régissent.

### **Congé individuel de formation (CIF)**

#### Article 8

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6322-1 du code du travail, le CIF a pour objet de permettre à un salarié, bénéficiaire d'un contrat de travail, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux formations comprises dans le plan de formation.

Ces actions de formation doivent favoriser :

- l'accès à un niveau supérieur de qualification ;
- le changement d'activité ou de profession ;
- l'ouverture plus large à la culture, à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives bénévoles.

Sous réserve de remplir les conditions légales et réglementaires requises, l'assistant maternel peut bénéficier d'un CIF, pendant le temps de travail ou hors temps de travail, pris en charge par le Fongecif. Il peut, à cette occasion, mobiliser son CPF.

L'information de l'assistant maternel et la prise en charge financière du congé relèvent de la compétence du Fongecif.



## Compte personnel de formation (CPF)

### Article 9

En vigueur étendu

#### 9.1. Principes généraux

Le CPF est un droit attaché à la personne. Il permet à un salarié ou à un demandeur d'emploi de suivre une action de formation éligible au compte, afin d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel. Le CPF ne peut être utilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire, lequel peut consulter son compte et recueillir toute information utile sur le site officiel [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le compte de l'assistant maternel qui travaille toute l'année à temps complet est alimenté à hauteur de 24 heures jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Pour les assistants maternels ne travaillant pas à temps plein et/ou toute l'année, les heures sont acquises pro rata temporis.

Les périodes d'absence de l'assistant maternel au titre d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, d'un congé parental d'éducation ou pour maladie professionnelle ou accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de ces heures.

L'inscription des heures acquises et la gestion des heures CPF sont opérées par la Caisse des dépôts et consignations (CDC), sur la base des informations recueillies auprès des organismes de sécurité sociale et de l'OPCA. Aucune démarche spécifique n'incombe à l'employeur. Il est rappelé que l'inscription des heures par la CDC est réalisée au début de l'année qui suit celle au titre de laquelle elles ont été acquises.

#### 9.2. Utilisation du reliquat des heures de droit individuel à la formation (DIF)

Le DIF a été abrogé par la loi du 5 mars 2014. Toutefois, conformément au code du travail, les heures de DIF non utilisées au 31 décembre 2014 sont transférables sur le CPF. Les salariés concernés peuvent en faire usage jusqu'à la fin de l'année 2020, dans le cadre et selon les règles du CPF. Au 1er janvier 2021, les heures de DIF non mobilisées seront perdues.

#### 9.3. Formations éligibles au CPF

Conformément au code du travail, seules sont éligibles au CPF les formations conduisant aux certifications sélectionnées par les partenaires sociaux au niveau national et régional, et figurant sur le site officiel [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr). Sont également éligibles les actions d'accompagnement à la VAE et les actions permettant d'acquérir le « socle de connaissances et de compétences ».

#### 9.4. Abondements complémentaires

Le CPF permet de financer des actions de formation éligibles dans la limite des heures inscrites sur le compte. Lorsque le nombre d'heures inscrites est insuffisant pour la réalisation de la formation, l'assistant maternel peut bénéficier d'« abondements », définis comme des compléments permettant de couvrir en tout ou partie les coûts liés à la formation (frais pédagogiques, frais annexes).

Dans ce cadre, les partenaires sociaux décident de développer une politique d'abondements en direction de publics prioritaires. Peuvent ainsi bénéficier d'un abondement, aux conditions et modalités déterminées chaque année par la CPNEFP, les assistants maternels, bénéficiaires d'un contrat de travail dans la branche et porteurs d'un projet de reconversion qui relèvent de l'une des situations suivantes :

- les assistants maternels du particulier employeur qui souhaitent se reconvertir dans les métiers de la branche des salariés du particulier employeur ;
- les assistants maternels en inaptitude médicale constatée par la médecine du travail.

La CPNEFP peut adapter ou compléter la liste des publics prioritaires à l'abondement au titre du CPF.

#### 9.5. Portabilité de l'abondement en cas de rupture du contrat dans le cadre de l'inaptitude

Les partenaires sociaux, soucieux de favoriser la reconversion professionnelle des assistants maternels déclarés inaptés par le médecin du travail, organisent la portabilité de l'abondement complémentaire des assistants maternels souhaitant mobiliser leur CPF dans ce cadre :

La branche professionnelle s'engage à mettre à leur disposition un abondement à hauteur de 25 % des heures inscrites sur leur compte.

Cet abondement est mobilisable pendant 12 mois à compter de la notification de la rupture du contrat de travail dans le cadre de l'inaptitude. Il est accordé dès lors que la demande est effectuée au cours de cette période de 12 mois sous réserve :

- de l'éligibilité de la formation au CPF ;
- que l'action de formation débute, au plus tard, dans les 2 mois qui suivent l'expiration du délai de 12 mois.

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place un dispositif d'information permettant à l'assistant maternel déclaré inapte d'être pleinement informé de son droit à la portabilité de l'abondement.

#### 9.6. Mise en œuvre du CPF

Le CPF appartient à son titulaire. Son refus de le mobiliser ne constitue pas une faute.

L'assistant maternel peut utiliser son CPF :

a) En tout ou partie pendant le temps d'accueil. L'assistant maternel doit adresser - par écrit (lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge) - une demande d'accord à l'employeur-facilitateur dans les délais suivants : 60 jours au moins avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois, 120 jours avant pour une formation de 6 mois et plus. L'employeur dispose de 30 jours, de date à date, pour répondre par écrit (lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge). À défaut, la demande est considérée comme acceptée.

L'employeur peut refuser la demande. Néanmoins, si celle-ci porte sur un accompagnement VAE ou une formation conduisant au socle de connaissances et de compétences, le refus de l'employeur doit être motivé par des raisons objectives de calendrier, c'est-à-dire de compatibilité de l'absence de l'assistant maternel avec les besoins de l'employeur. Dans ce cas, les parties envisagent ensemble la période à laquelle le départ en formation sera réalisable.

Si une partie de la formation se déroule sur un temps d'accueil habituellement effectué au service d'un ou plusieurs autres employeurs, l'assistant maternel adresse à cet ou ces employeurs une demande écrite d'autorisation d'absence pour formation. Pendant la formation, le contrat de travail conclu avec l'employeur-facilitateur est maintenu et les heures habituellement effectuées pour les autres employeurs sont rémunérées par l'employeur-facilitateur au taux prévu par le contrat de travail qui le lie à l'assistant maternel.

b) En dehors des temps d'accueil. Dans ce cas, l'accord de l'employeur n'est pas requis. L'assistant maternel peut solliciter l'appui de l'employeur dans la mise en œuvre de son projet. L'assistant maternel peut également s'adresser aux services gratuits d'un opérateur CEP.

Pendant la formation, l'assistant maternel n'est pas rémunéré mais bénéficie de la protection contre les accidents du travail.

### **Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

#### Article 10

En vigueur étendu

Rappelant l'importance de la VAE comme mode de valorisation des acquis de l'expérience et d'acquisition d'une certification professionnelle reconnue, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de développer la VAE dans la branche afin d'optimiser le recours à la formation, de consolider les parcours professionnels, d'accroître l'attractivité et le maintien dans la profession.

À ce titre, ils confient à la CPNEFP l'objectif de développer une politique active en matière de VAE et de professionnalisation par l'acquisition des certifications propres au secteur de l'emploi à domicile.

## **Chapitre III Insertion professionnelle des demandeurs d'emploi**

### **Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)**

#### Article 11

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux considèrent que la formation des demandeurs d'emploi a toute sa place dans la politique emploi-formation de la branche.

La POE est un dispositif de formation visant à faciliter l'insertion des demandeurs d'emploi en leur permettant d'acquérir les compétences requises pour occuper un emploi. À ce titre, elle est une réponse aux besoins en recrutement de la branche. Aussi les partenaires sociaux conduiront une politique active favorisant le recours au dispositif, en particulier à la POE collective (POEC), en partenariat avec Pôle emploi et l'OPCA de la branche.

La CPNEFP est informée des actions de POE et analyse le recours à la POEC et son impact sur la professionnalisation des salariés dans la branche.

## **Contrat de professionnalisation**

### Article 12

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation est un dispositif de formation qualifiant permettant d'attirer et de fidéliser les salariés - en particulier les jeunes - par la mise en place de parcours favorisant leur évolution professionnelle et leur accès à une certification adaptée au métier exercé.

Le cadre juridique du contrat de professionnalisation a fait l'objet d'adaptations au secteur du particulier employeur, conformément à la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 (dite « loi Cherpion »).

Au vu du bilan d'expérimentation, les partenaires sociaux décideront d'engager des négociations dans la perspective d'adapter le contrat de professionnalisation au secteur.

## **Chapitre IV Financement, CPNEFP et vie de l'accord**

### **Financement**

#### Article 13

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux confirment l'accord du 17 décembre 2014 (arrêté d'extension du 29 juin 2015) qui prévoit, outre la contribution dérogatoire fixée par l'article L. 6331-57 du code du travail (0,15 %), une contribution conventionnelle de 0,20 % destinée au développement de la formation continue au sein de la branche, en complément des dispositifs légaux ou dans le cadre d'actions ou de projets identifiés par la branche comme prioritaires.

La gestion de ces contributions est confiée à l'OPCA AGEFOS PME.

### **Commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle (CPNEFP)**

#### Article 14

En vigueur étendu

Pour l'application de l'article 19 de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur concernant la CPNEFP, les partenaires sociaux conviennent :

##### 14.1. Missions

La CPNEFP a notamment pour mission de :

- mettre en œuvre les priorités et orientations en matière de formation professionnelle définies par la branche ;
- contribuer au développement de formations qualifiantes et encourager les salariés à s'engager dans une formation ;
- proposer à la branche des initiatives afin d'obtenir des pouvoirs publics les engagements nécessaires au développement de la formation professionnelle ;
- mettre en place des moyens d'information à l'intention des employeurs et des assistants maternels sur les actions de formation et les modalités de leur mise en œuvre ;
- établir chaque année un rapport qui dresse un bilan, à destination des partenaires sociaux de la branche, des actions de formation engagées par la branche au cours de l'année écoulée et définir les objectifs pour l'année à venir.

Plus spécifiquement, la CPNEFP est chargée de :

- déterminer la politique de certification de la branche et, dans ce cadre, d'impulser la création de nouvelles certifications, afin notamment de favoriser la progression de carrière, ainsi que des démarches de modularisation des certifications de la branche, d'identification des blocs de compétences à inscrire au RNCP et de certifications à inscrire à l'inventaire, et d'adaptation du socle de connaissances et de compétences ;
- prendre toute décision utile au déploiement de la formation ouverte à distance (FOAD) propre à favoriser l'accès à la formation du plus grand nombre de salariés dans des conditions adaptées ;

- mettre en œuvre les orientations définies par la branche en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

#### 14.2. Composition de la CPNEFP

La CPNEFP se compose de 2 collèges :

- un collège salariés composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;

- un collège employeurs comprenant un nombre de représentants employeurs représentatifs dans la branche égal à celui des représentants du collège salariés.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations. Celles-ci doivent faire connaître par écrit le nom et coordonnées des représentants titulaires ainsi que des représentants suppléants au secrétariat de la CPNEFP. Elles doivent également informer par écrit le secrétariat de toute modification des mandats en cours.

La CPNEFP élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège afin de la représenter à l'extérieur des commissions, d'assurer la présidence de séance et le rôle de correspondant de leur collège respectif.

La durée de mandat de la présidence (président et vice-président) est fixée à 4 ans, avec une alternance à mi-mandat (2 ans).

#### 14.3. Fonctionnement de la CPNEFP

La CPNEFP se réunit autant de fois que les parties l'estimeront nécessaire et au minimum 2 fois par an. Elle est mandatée pour établir toute liaison et coordination nécessaires avec les instances publiques, professionnelles ou privées ayant des attributions dans les domaines de l'emploi et de la formation.

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par la présidence en fonction des propositions faites par les membres de la CPNEFP notamment lors de la séance précédente.

#### 14.4. Secrétariat

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la branche des assistants maternels du particulier employeur.

#### 14.5. Délibérations de la commission

Au sein de la commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle (CPNEFP), chaque collège dispose d'un nombre équivalent de droits de vote. Les représentants du collège des salariés disposent d'un droit de vote par organisation. Ils sont attribués aux membres titulaires.

Les représentants du collège des employeurs disposent du même nombre de droits de vote attribués dans les mêmes conditions.

Tout titulaire dans l'incapacité de participer à une réunion de la commission peut se faire représenter par son suppléant ou en cas d'empêchement de celui-ci par un membre appartenant au même collège. Un pouvoir sera donné à cet effet et sera remis au secrétariat.

Le nombre de pouvoirs est limité à deux par membre présent. Ils doivent être écrits et annexés au compte rendu.

Afin de garantir une continuité de débats, il est demandé aux organisations représentatives de veiller à une représentation la plus constante possible. Dans cet objectif, les titulaires et les suppléants sont autorisés à siéger en même temps.

La présence effective ou la représentation de la majorité absolue des membres titulaires par collège est nécessaire pour la tenue de la CPNEFP.

Les décisions de la CPNEFP sont prises à la majorité des présents ou représentés par collège.

En cas de désaccord entre les collèges, un second vote est nécessaire. La majorité relative des membres titulaires présents ou représentés est alors requise. À la demande de la majorité des membres présents ou représentés un vote peut être reporté à la prochaine réunion ou lors d'une réunion supplémentaire programmée sous 1 mois.

Afin de faciliter l'accès aux décisions prises par la CPNEFP, celles-ci font l'objet d'un protocole établi par écrit signés par les partenaires sociaux et présentés pour information en commission paritaire nationale ou mixte.

Un compte-rendu des débats tenus en séance est élaboré par le secrétariat de la branche et adressé aux membres de la

CPNEFP avec la mention « projet » en fond de chaque page. Il est proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

### Vie de l'accord

#### Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir au plus tard dans le délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord. À cette occasion, ils dresseront le bilan de l'application de l'accord afin d'en évaluer l'impact et d'identifier les points d'amélioration. Ce bilan doit notamment faire ressortir : les caractéristiques des bénéficiaires des actions CPF et plan formation, le bilan de l'utilisation des abondements complémentaires, le coût des formations organisées, le devenir des stagiaires, les retours d'expérience concernant l'entretien professionnel...

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

### Avenant du 3 octobre 2016 à l'accord du 10 juillet 2013 relatif aux commissions paritaires territoriales

Signataires	
Organisations patronales	FEPEM
Organisations de salariés	FGTA FO FS CFDT CGT CDS CFTC santé sociaux SPAMAF

En vigueur étendu

La relation de travail entre les particuliers employeurs et leurs salariés revêt un caractère singulier tenant à ses caractéristiques fondamentales, à savoir :

- le particulier employeur est une personne physique qui n'est pas une entreprise ;
- la relation de travail ne poursuit pas de finalité lucrative et n'a pas de but marchand ;
- le travail s'effectue au domicile privé.

Cette singularité a conduit les branches professionnelles des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur à structurer des règles conventionnelles propres.

Par ailleurs, l'évolution récente des pratiques du dialogue social dans le champ professionnel couvert par les deux branches professionnelles et les phénomènes liés à la territorialité des populations concernées et des politiques publiques imposent une action paritaire territoriale notamment sur les sujets de l'emploi, l'évolution de la formation professionnelle, la santé au travail et la prévention des risques professionnels.

Face à ce constat les partenaires sociaux ont fait preuve d'innovation sociale en se dotant, aux termes d'un accord interbranches du 10 juillet 2013, d'un nouvel organe commun aux deux branches : le conseil national paritaire du dialogue social (CNPDS) dont la mission première est de proposer les thèmes prioritaires du dialogue social interbranches, d'en définir les orientations pluriannuelles, de structurer et de coordonner son développement territorial.

Ainsi, le CNPDS impulse et coordonne le développement du dialogue social territorial en favorisant toutes les actions concourant à la création des commissions paritaires territoriales (CPT) des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur. Ces commissions interbranches doivent permettre de répondre aux orientations portées par les branches en facilitant leur déclinaison et leur adaptation territoriale.

Le présent accord a pour objet de préciser l'accord du 10 juillet 2013 portant création du CNPDS en fixant la composition, les missions et le fonctionnement des CPT des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur en tant qu'instances exclusives paritaires régionales interbranches de concertation tenant compte de la singularité des emplois à domicile se substituant aux CPRI créées par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

## Article 1er

En vigueur étendu

Les articles 2, 3, 4 et 5 de l'accord du 10 juillet 2013 deviennent respectivement les articles 3, 4, 5 et 6.

## Article 2

En vigueur étendu

Il est inséré dans l'accord du 10 juillet 2013 un nouvel article 2 intitulé : « Commissions paritaires territoriales » (CPT).

### **Niveau de la territorialité**

#### Article 2.1

En vigueur étendu

La CPT est installée au niveau de chacune des régions telles que fixées aux termes de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015.

### **Missions. - Attributions**

#### Article 2.2

En vigueur étendu

Dans le cadre des orientations et du plan d'action national définis par le CNPDS, la CPT permet de répondre aux orientations portées par les branches en facilitant leur déclinaison et leur adaptation territoriale.

La CPT a pour compétence :

1° De donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;

2° D'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux particuliers employeurs, aux assistants maternels et salariés du particulier employeur, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ;

3° De faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction par la mise en place de commissions dialogue ne pouvant intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ;

4° De faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles ;

5° De définir des objectifs prioritaires en matière de lutte contre le travail dissimulé tenant compte, notamment, des circonstances et des intérêts locaux ;

6° De faire des propositions d'évolutions susceptibles d'améliorer le dialogue social territorial.

La CPT peut intervenir ou siéger au sein d'instances locales.

### **Modalités de désignation et de composition des CPT**

#### Article 2.3

En vigueur étendu

##### 2.3.1. Composition

La CPT se compose de :

- 1 membre désigné par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives *au niveau national* (1) et signataires de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur ;

- 1 membre désigné par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives *au niveau national* (1) et signataires de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur ;

- un nombre égal de membres à celui des représentants des organisations de salariés désignés par l'organisation professionnelle d'employeurs représentative et signataire de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur et de celle des assistants maternels du particulier employeur.

Le nombre minimal est d'au moins 5 représentants pour les organisations syndicales de salariés représentatives et autant de membres représentant l'organisation professionnelle d'employeurs.

### 2.3.2. Mandat et mesure de représentativité régionale sectorielle

Le nombre de voix de chacun des membres des organisations syndicales représentatives de salariés au sein de chacune des CPT est proportionnel à leur audience dans la région concernée auprès des salariés de chacune des deux branches représentés par la CPT telle que mesurée selon les modalités fixées à l'article L. 2122-10-1 du code du travail. Les modalités pratiques de décompte des voix prises en application de la présente disposition seront fixées par la charte prévue à l'article 2.5.1 du présent accord.

La composition de chacune des CPT et le nombre de voix attaché aux mandats, comme prévu aux articles 2.3.1 et au présent article, sont arrêtés par le CNPDS pour la durée de la mandature.

### 2.3.3. Mixité proportionnelle

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs pourvoient les sièges qui leur sont attribués en respectant dans la mesure du possible la mixité proportionnelle entre les femmes et les hommes.

### 2.3.4. Conditions de désignation

Les conditions de désignation des membres des CPT sont les suivantes :

- les membres de la commission doivent être âgés de dix-huit ans révolus ;
- ils doivent également n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Les membres doivent être issus prioritairement des branches assistants maternels du particulier employeur et salariés du particulier employeur.

### 2.3.5. Durée du mandat des membres des CPT

La durée de la mandature est de 4 ans pour tenir compte du poids de la représentativité.

En toute hypothèse, les mandats peuvent prendre fin à tout moment par courrier recommandé avec avis de réception de l'intéressé ou par retrait du mandat de l'intéressé par l'organisation syndicale ou professionnelle qui l'a mandaté. Ce courrier doit être adressé au secrétariat du CNPDS.

La vacance d'un siège laissée par une organisation ne permet pas à une autre organisation de procéder au remplacement du siège vacant. En effet, si une organisation ne procède pas à la désignation à laquelle elle a droit, le siège demeure vacant.

Les désignations nominatives des titulaires sont adressées au secrétariat du CNPDS par lettre recommandée avec avis de réception.

(1) Les termes « au niveau national » figurant au paragraphe 2.3.1 relatif à la composition des commissions paritaires territoriales sont être exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (arrêté d'extension du 26 décembre 2017, art. 1er).

## **Financement des CPT**

### Article 2.4

En vigueur étendu

Les frais de fonctionnement des CPT : la participation des membres aux réunions, l'indemnisation des représentants salariés par leurs employeurs et des représentants employeurs sont éligibles au fonds du paritarisme dans les conditions fixées par les comités de gestion de chacune des associations paritaires des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.

## **Fonctionnement des CPT et suivi**

### Article 2.5

En vigueur étendu

Conformément à l'accord paritaire interbranches du 10 juillet 2013, le CNPDS impulse et coordonne le développement du dialogue social territorial en favorisant toutes les actions concourant à la création des commissions paritaires territoriales de la branche des salariés du particulier employeur et de celle des assistants maternels du particulier employeur.

### 2.5.1. Modalités de fonctionnement

Chaque CPT détermine dans une charte de fonctionnement validée par le CNPDS (par référence à la charte type éditée par ce dernier) les modalités précises de son fonctionnement, notamment le calendrier de ses réunions prioritairement fixées au sein des locaux du réseau territorial du secteur.

Néanmoins, il est convenu que chaque CPT se réunit au minimum 3 fois par an.

Chaque CPT peut également se réunir de façon exceptionnelle à la demande de la majorité des organisations représentatives des salariés ou de l'organisation d'employeurs.

Pour information, les travaux de chaque CPT sont transmis au CNPDS à la suite de chaque réunion des CPT. Un bilan annuel est présenté par chaque CPT au CNPDS.

### 2.5.2. Suivi du CNPDS

Le CNPDS a pour mission d'assurer le suivi global de la bonne application de l'accord ainsi que la validation des chartes de fonctionnement des CPT à la majorité des membres.

Le CNPDS peut également être saisi par la majorité des membres des CPT en cas de difficulté dans l'application du présent accord.

#### **Présidence paritaire**

##### Article 2.6

En vigueur étendu

La CPT élit un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent. Ils sont élus par leur collège respectif et ce, à la majorité simple des membres présents de chaque collège.

La présidence paritaire est assurée alternativement à mi-mandat.

Lors de l'installation de la CPT le (la) président(e) est nommé(e) par le collège employeur et le (la) vice-président(e) par le collège salariés.

#### **Secrétariat**

##### Article 2.7

En vigueur étendu

Le secrétariat de la CPT est assuré par la délégation FEPEM de la région concernée.

Elle a en charge :

- l'envoi des convocations aux différentes réunions ;
- le suivi des feuilles de présence ;
- la réception et l'envoi des correspondances ;
- la rédaction et la diffusion des procès-verbaux ou comptes rendus ou relevés de décisions après validation par la commission.

Tout membre ayant participé à une réunion peut demander au secrétariat une attestation de présence.

#### **Dénonciation et révision**

##### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de trois mois.

La partie qui dénonce doit adresser à chacune des autres parties signataires une lettre recommandée avec avis de réception indiquant les raisons de sa dénonciation et respecter les formalités de dépôt conformément aux dispositions légales applicables.



La dénonciation sera réglée par application des dispositions légales en vigueur.

Toute révision du présent accord fera l'objet d'un avenant. La négociation de cet avenant sera précédée de la remise d'un projet à l'ensemble des parties signataires à l'initiative de la partie signataire qui souhaite la modification demandée (1)(2).

(1) Le dernier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 juillet 2009, n° 08-41507) (arrêté du 5 mai 2017, art. 1er)

(2) Le dernier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (arrêté du 5 mai 2017, art. 1er)

### Notification

#### Article 4

En vigueur étendu

A l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

### Dépôt et extension

#### Article 5

En vigueur étendu

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail (service du dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15).

L'extension du présent accord sera demandée sur l'initiative de la partie signataire la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

### Entrée en vigueur

#### Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en application à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

## Accord-cadre interbranches du 24 novembre 2016 relatif aux règles d'organisation et au choix du service de santé au travail, au suivi individuel et collectif et à la prévention de l'altération de la santé des travailleurs

Signataires	
Organisations patronales	FEPEM
Organisations de salariés	FGTA FO FS CFDT CGT CDS CFTC santé sociaux SPAMAF

### Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail (JORF n° 0170 du 24 juillet 2011) a modifié la rédaction du 5° de l'article L. 7221-2 du code du travail, renvoyant désormais les salariés du particulier employeur aux dispositions de droit commun pour la surveillance médicale (dispositions du titre II du livre VI de la quatrième partie du code du travail).

Les partenaires sociaux ont entendu conclure sur le sujet un accord-cadre portant sur la branche professionnelle des salariés du particulier employeur et sur celle des assistants maternels du particulier employeur.

En effet, pour les salariés de ces branches, la loi a ouvert la possibilité de prévoir, par accord collectif de branche étendu, des dérogations aux règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs.

Ces dérogations sont nécessaires au regard de la singularité des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur résultant à la fois :

- du nombre élevé de salariés multi-employeurs ;
- du nombre élevé de salariés travaillant à temps partiel ;
- de la diversité des emplois exercés par les salariés du particulier employeur ;
- du domicile privé inviolable qui constitue le lieu de travail ;
- du fait que l'employeur est un particulier personne physique et non une entreprise.

C'est pour répondre aux objectifs ainsi fixés par la loi et en considération du haut degré de mutualisation et de solidarité entre les particuliers employeurs et leurs salariés que les partenaires sociaux ont négocié et conclu le présent accord-cadre. Cet accord est commun aux deux branches professionnelles et sa mise en œuvre est assurée par un accord d'application dans chacune d'elles.

Les partenaires sociaux ont notamment décidé de créer un organisme de gestion national. Sa mission principale est d'assurer l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs de santé au travail (notamment les services de santé au travail) afin de coordonner tous les actes de gestion administrative inhérents à la mise en opérationnalité de ce dispositif, aussi bien concernant le suivi individuel de l'état de santé des salariés que s'agissant de la prévention des risques professionnels, en privilégiant l'appui du réseau territorial engagé par le conseil national paritaire du dialogue social (CNPDS, accord national paritaire du 10 juillet 2013).

### **Objet de l'accord**

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'assurer, au plan national, la santé au travail des salariés par :

- la prévention des risques professionnels, en développant l'information/formation des salariés et assistants maternels et des particuliers employeurs en la matière ;
- un suivi professionnel et individuel de l'état de santé des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.

### **Champ d'application professionnel et géographique**

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord concerne l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et géographique de :

- la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 ;
- *la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 (1).*

(1) Le 2e tiret de l'article 2 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 4625-2 du code du travail et de l'article L. 423-2 du code de l'action sociale et des familles.

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

### **Accords de mise en œuvre**

#### Article 3

En vigueur étendu

La mise en œuvre du présent accord-cadre interbranches est assurée par un accord d'application dans chacune des deux branches professionnelles.

Ces accords de mise en œuvre doivent déployer l'opérationnalité du dispositif de santé au travail prévu par le présent

accord-cadre, en fonction des spécificités de chaque branche professionnelle.

## **Organisme de gestion national de la santé au travail**

### **Article 4**

En vigueur étendu

Afin de permettre l'efficacité de la politique de prévention des risques professionnels et du suivi de l'état de santé de l'ensemble des salariés et assistants maternels du particulier employeur mais également de maintenir l'objectif - nécessaire - de simplification administrative pour les particuliers employeurs, il est créé un organisme de gouvernance paritaire interbranches chargé d'assurer la gestion administrative et financière du dispositif de santé au travail créé par le présent accord.

Cet organisme est ci-après dénommé organisme de gestion national (OGN). Il reçoit de chaque particulier employeur mandat pour adhérer en son nom et pour son compte au SSTI compétent et assurer l'ensemble des formalités administratives afférentes. Ce mandat n'exonère pas le particulier employeur de sa responsabilité en la matière.

## **Nature et composition de l'organisme de gestion national**

### **Article 4.1**

En vigueur étendu

L'organisme de gestion national prend la forme juridique d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Il est géré paritairement par les organisations représentatives de salariés et d'employeurs de chacune des deux branches concernées et signataires du présent accord.

Il se compose des membres désignés comme suit :

- Pour le collège salarié :

- un membre désigné par chaque organisation syndicale représentative dans la branche et signataire de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur ;

- un membre désigné par chaque organisation syndicale représentative dans la branche et signataire de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur ;

- Pour le collège employeur : un nombre égal de membres à celui des représentants des organisations de salariés désignés par l'organisation professionnelle des particuliers employeurs représentative dans les branches et signataire des deux conventions collectives.

Ses règles de fonctionnement sont précisées dans ses statuts et son règlement intérieur.

## **Missions de l'organisme de gestion national**

### **Article 4.2**

En vigueur étendu

L'organisme de gestion national est chargé :

- d'effectuer (avec l'appui du réseau territorial engagé par le conseil national paritaire du dialogue social) pour le compte des particuliers employeurs la gestion administrative du suivi individuel de l'état de santé des salariés des branches ;

- de gérer la contribution santé au travail dans le cadre des règles établies par le présent accord et ses accords de mise en œuvre ;

- d'assurer la conclusion et le suivi des conventions signées avec les SSTI concernés dans le cadre du protocole validé par le CISME ;

- d'effectuer (après contrôle) le règlement financier des prestations des SSTI ;

- d'assurer (après contrôle) la prise en charge des salaires et frais engagés par les salariés ;

- de participer aux programmes de prévention des risques professionnels, avec les SSTI et tout autre institutionnel compétent, au sein du réseau territorial engagé par le CNPDS ;

- d'informer les salariés de l'existence de dispositifs spécifiques ou non aux branches en matière de prévention des risques

professionnels ;

- de créer un observatoire paritaire interbranches de la santé au travail ;

- d'assurer la promotion et la communication des actions de prévention des risques professionnels en matière de santé au travail auprès des différents acteurs concernés (salariés du particulier employeur, assistants maternels du particulier employeur, particuliers employeurs, partenaires et institutionnels).

### **Délégation partielle des missions à l'IRCEM**

#### Article 4.3

En vigueur étendu

Le groupe IRCEM, tiers de confiance de l'ACOSS en charge de l'appel indirect des cotisations, est aujourd'hui le groupe paritaire de protection sociale dédié au secteur du particulier employeur défini par les textes légaux et réglementaires.

Depuis 1973, il a développé des dispositifs et des solutions de gestion adaptés au secteur en termes de simplification des démarches, de fluidité des processus et d'optimisation des coûts. C'est pourquoi les organisations représentatives de salariés et d'employeurs de chacune des deux branches professionnelles entendent lui déléguer la gestion administrative et financière du dispositif de santé au travail créé par le présent accord.

Une convention de gestion précisant les modalités et le contenu de cette délégation est conclue entre l'OGN et l'IRCEM. Elle précise également les conditions dans lesquelles l'IRCEM rend compte de sa mission à l'OGN.

### **Suivi individuel de l'état de santé des salariés**

#### Article 5

En vigueur étendu

Le suivi individuel de l'état de santé des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur doit être assuré que ceux-ci travaillent à temps plein ou à temps partiel.

### **Professionnels concourant au suivi**

#### Article 5.1

En vigueur étendu

Le suivi individuel de l'état de santé des salariés et assistants maternels du particulier employeur est assuré par les services de santé au travail interentreprises (SSTI).

En sus de l'équipe pluridisciplinaire des SSTI, les médecins non spécialisés en médecine du travail ayant signé un protocole avec un SSTI, dans les conditions prévues par la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011, peuvent assurer le suivi individuel de l'état de santé de ces salariés.

Lesdits médecins se voient attribuer toutes les prérogatives d'un médecin du travail en la matière.

### **Modalités spécifiques du suivi**

#### Article 5.2

En vigueur étendu

Afin de satisfaire à l'objectif de simplification administrative, chaque particulier employeur adhère au SSTI compétent par l'intermédiaire de l'organisme de gestion national.

### **Capacité à occuper un ou plusieurs emplois**

#### Article 5.2.1

En vigueur étendu

Eu égard à la singularité du champ professionnel, et notamment de l'exécution du travail au sein du domicile privé et du nombre élevé de salariés ayant plusieurs particuliers employeurs, le suivi individuel de l'état de santé des salariés et des assistants maternels du particulier employeur est attaché au salarié et non à son poste de travail.

Ce suivi est donc réalisé, au bénéfice de tous les particuliers employeurs, au regard de l'ensemble des emplois du salarié dans les conditions fixées par les accords de mise en œuvre et dans la limite de trois emplois, qu'ils soient ou non exercés au moment du suivi.

En conséquence, le salarié effectue une seule visite par type de suivi pratiqué (visite d'information et de prévention, suivi périodique, visite de reprise, etc.) et ce, quels que soient le nombre d'employeurs et le nombre d'emplois (dans la limite de trois).

Ainsi, la visite d'information et de prévention n'a pas lieu lorsque le salarié est embauché pour occuper un emploi pour lequel il bénéficie d'ores et déjà d'une attestation en cours de validité.

Les emplois pour lesquels le salarié bénéficie d'un suivi individuel sont mentionnés sur l'attestation délivrée au salarié par le SSTI.

L'employeur doit s'assurer que le salarié a bénéficié d'un suivi pour l'emploi exercé dans un délai dont la durée est fixée par chacun des accords de mise en œuvre.

### **Inaptitude**

#### **Article 5.2.2**

En vigueur étendu

Eu égard à la singularité du secteur de l'emploi entre particuliers, notamment à l'exercice de l'activité au sein du domicile privé ainsi qu'à la multi-activité des salariés du secteur, sauf accord exprès du particulier employeur ou de l'assistant maternel, le médecin ne peut effectuer ni étude du poste, ni étude des conditions de travail au domicile privé au sein duquel l'emploi est exercé.

L'inaptitude d'un salarié à un ou plusieurs des emplois définis dans les accords de mise en œuvre est constatée selon les règles définies par la loi et les spécificités prévues à l'alinéa précédent.

Le particulier employeur n'étant pas une entreprise, il ne dispose généralement pas de plusieurs emplois à son domicile. Il ne lui est donc pas possible de procéder au reclassement du salarié à un autre emploi que celui pour lequel il l'avait embauché et à l'exercice duquel le salarié est déclaré inapte.

Le particulier employeur doit donc procéder à la rupture du contrat du salarié déclaré inapte dans le délai de 1 mois suivant l'avis définitif d'inaptitude délivré par le médecin.

Dans les cas d'inaptitude d'origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle), et durant cette période de 1 mois, le salarié pourra bénéficier, après délivrance du formulaire réservé à cet effet par le médecin du travail, d'une indemnité temporaire d'inaptitude dans les conditions prévues par le droit commun.

À compter de la déclaration définitive d'inaptitude, quelle qu'en soit l'origine, le salarié est informé de son droit à abondement complémentaire du CPF et de la portabilité de celui-ci en cas de rupture du contrat pour inaptitude. Ce droit est prévu dans l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie de la branche concernée.

### **Délais et voies de recours contre les avis rendus**

#### **Article 5.3**

En vigueur étendu

En cas de difficulté ou de désaccord avec l'avis délivré par le médecin non spécialisé en médecine du travail, le particulier employeur ou le salarié peut solliciter, dans un délai de 1 mois, un examen médical auprès d'un médecin du travail appartenant au service de santé au travail interentreprises ayant signé le protocole. Ce délai court à compter de la date de l'avis rendu par le médecin.

Lorsque l'avis est rendu par un médecin du travail, le particulier employeur ou le salarié peut le contester en exerçant un recours dans les conditions de droit commun.

### **Compte santé au travail**

#### **Article 5.4**

En vigueur étendu

Compte tenu de la singularité des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur, de la multi-activité des salariés et de la pluralité de particuliers employeurs, le suivi est effectué pour plusieurs emplois, selon les dispositions définies dans les accords de mise en œuvre.

En raison de ces spécificités, l'organisme de gestion national met à disposition des salariés un compte santé au travail sécurisé et confidentiel qui compile l'ensemble des avis rendus par salarié et par emploi.

Ce compte comporte principalement les indications suivantes :

- identité et coordonnées du salarié ;
- date de réalisation du suivi et emplois pour lesquels il est effectué ;
- durée de validité du suivi ;
- coordonnées du professionnel de santé responsable du suivi ;
- informations concernant la prévention des risques professionnels ;
- délais et voies de recours.

Les accords de mise en œuvre complètent autant que de besoin les mentions du compte santé au travail.

Il ne contient aucune donnée à caractère médical.

Afin de faciliter la communication relative au suivi individuel de l'état de santé du salarié, le salarié et l'employeur ont accès à ce compte sous un format dématérialisé, étant entendu que l'employeur a uniquement accès à l'attestation relative à l'emploi pour lequel il embauche le salarié.

Le salarié informe son ou ses employeurs de toute modification apportée à son compte santé au travail pour l'emploi concerné.

### **Rémunération du temps et des frais liés au suivi**

#### Article 5.5

En vigueur étendu

Le temps passé par le salarié pour satisfaire aux obligations du suivi individuel de son état de santé est assimilé à une période de travail effectif et rémunéré comme tel.

Dans la mesure où le coût de ce suivi est mutualisé entre tous les employeurs, l'organisme de gestion national procède au remboursement des sommes engagées à ce titre.

Les modalités de prise en charge et de remboursement des sommes engagées sont précisées dans les accords de mise en œuvre visés à l'article 3 du présent accord.

### **Inviolabilité du domicile**

#### Article 6

En vigueur étendu

Le principe fondamental de l'inviolabilité du domicile est consacré notamment par l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Sauf accord exprès du particulier employeur concernant les salariés du particulier employeur et de l'assistant maternel concernant les assistants maternels du particulier employeur, même s'il constitue le lieu de travail du salarié, le domicile privé est inviolable y compris pour le médecin du travail.

Toutefois, ce principe d'inviolabilité du domicile ne doit pas être un obstacle à la prévention des risques professionnels.

### **Prévention des risques professionnels**

#### Article 7

En vigueur étendu

Les particuliers employeurs n'étant pas des entreprises, les dispositions de droit commun sur la prévention des risques ne leur sont pas applicables.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord souhaitent toutefois que les particuliers employeurs s'attachent à mettre en œuvre toute mesure destinée à éviter les risques de maladie ou d'accident liés à l'activité professionnelle des salariés qu'ils emploient.

Les actions de prévention menées par les équipes des SSTI peuvent être complétées par d'autres professionnels de la prévention.

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en œuvre les moyens d'assurer l'information et la formation des particuliers

employeurs et de leurs salariés au travers notamment de l'élaboration et de la diffusion d'outils pédagogiques de prévention des risques.

Le réseau territorial engagé par le conseil national paritaire du dialogue social assure un relais de proximité en matière d'information et de sensibilisation à la prévention des risques professionnels à destination des particuliers employeurs et de leurs salariés.

### **Financement du dispositif**

#### Article 8

En vigueur étendu

Eu égard au haut degré de mutualisation et de solidarité entre les particuliers employeurs dans le secteur ainsi qu'à la multi-activité des salariés, le financement du dispositif de santé au travail créé par le présent accord est mutualisé par la mise en place d'une contribution à la charge exclusive des particuliers employeurs.

Le montant de cette contribution est déterminé, pour chaque branche professionnelle, dans les accords de mise en œuvre visés à l'article 3 du présent accord.

### **Clause de revoyure**

#### Article 9

En vigueur étendu

À l'issue d'une période maximale de 3 ans, les partenaires sociaux conviennent de dresser un bilan de l'application de l'accord-cadre et de ses accords de mise œuvre afin d'identifier les freins et les leviers et d'adapter le cas échéant le contenu de ces accords.

### **Révision et dénonciation**

#### Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute révision du présent accord fera l'objet d'un avenant. La négociation de cet avenant est précédée de la remise d'un projet à l'ensemble des parties signataires à l'initiative de la partie signataire qui souhaite la modification demandée.

La dénonciation est régie par l'application des dispositions légales en vigueur.

(1) L'article 10 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.  
(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

### **Notification, dépôt et extension**

#### Article 11

En vigueur étendu

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail (service du dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15).

L'extension du présent accord sera demandée sur l'initiative de la partie signataire la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

### **Entrée en vigueur et dispositions transitoires**

#### Article 12

En vigueur étendu

L'article 4 du présent accord est applicable à compter du 1er jour civil du mois qui suit la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel. Les autres dispositions de l'accord seront applicables à compter de l'entrée en vigueur de

chaque accord de mise en œuvre (visés à l'art. 3) dans la branche concernée.

## Accord professionnel du 27 février 2017 instituant un fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile

Signataires	
Organisations patronales	FEPEM.
Organisations de salariés	FGTA FO ; FS CFDT ; CGT CDS ; CFTC santé sociaux ; SPAMAF.

En vigueur étendu

L'article L. 7221-1, titre II du livre II de la septième partie du code du travail, modifié par loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, art. 93, consacre la reconnaissance légale du statut de particulier employeur et de la modernisation des références aux salariés intervenant à leur domicile. Il confirme également qu'être particulier employeur n'est pas un métier mais un statut qui peut concerner chacun aux différentes étapes de sa vie : en tant que parent employeur d'une garde d'enfant à domicile ou d'un assistant maternel, en tant que particulier employeur dépendant ou en situation de handicap, mais aussi pour concilier au mieux vie professionnelle et vie personnelle.

Le statut d'employeur à domicile est exigeant : il requiert de connaître les droits et les devoirs respectifs de l'employeur et du salarié, de savoir gérer la relation de travail laquelle se caractérise par sa singularité propre. Cette responsabilité ne peut être exercée que si le particulier employeur dispose des compétences nécessaires.

Celles-ci ne peuvent s'acquérir que par la mise en place d'un accompagnement des intéressés tout au long de leur vie prenant la forme d'un développement massif de l'information à destination de l'ensemble des particuliers employeurs des deux branches (salariés et assistants maternels du particulier employeur). Ce déploiement s'appuiera sur des outils modernes et innovants assurant un accès facile aux personnes qui recourent ou souhaitent recourir à l'emploi entre particuliers.

La massification et la généralisation de l'information conduiront à la mise en œuvre d'une politique efficiente de gestion des ressources humaines adaptée au secteur de l'emploi à domicile, respectueuse des conditions de travail et ouverte sur des activités sociales et culturelles au profit des salariés des deux branches.

L'intérêt général commande la mise en place d'un fonds mutualisé destiné à financer ces programmes d'information au bénéfice de l'ensemble des particuliers employeurs (ou ceux qui veulent le devenir) et d'accès aux activités sociales et culturelles des salariés qu'ils emploient. En effet, le développement attendu de cette forme d'emploi entre particuliers dans les années à venir (400 000 emplois à court terme, doublement du nombre d'emplois du secteur dans les 10 prochaines années) et les défis à relever (lutte contre le travail dissimulé, mise en œuvre du dispositif « santé au travail », prélèvement de l'impôt à la source, etc.) rendent indispensables la mise en œuvre de moyens ambitieux dont seul le fonds institué par le présent accord pourra en assurer le financement.

### Création du fonds - objet

#### Article 1er

En vigueur étendu

Il est institué un fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile (FIVED) destiné à :

- financer des actions d'information et des programmes d'accompagnement à destination des particuliers employeurs des salariés visés à l'article L. 7221-1 du code du travail et des assistants maternels visés à l'article L. 421-1 du code de l'action sociale et familles ou des personnes souhaitant devenir particuliers employeurs ;
- promouvoir une politique de ressources humaines dans le secteur de l'emploi à domicile ;
- valoriser la relation de travail entre particuliers en accompagnant les pratiques vertueuses et responsables (lutte contre le travail illégal, etc.) ;
- permettre l'accès des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur aux activités sociales et culturelles.

### Financement



## Article 2

En vigueur étendu

Le financement du fonds prévu à l'article 1 du présent accord est assuré par une contribution à la charge des particuliers employeurs.

Elle est égale à 0,05 % assise sur les salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale versés à l'ensemble des salariés de la branche des salariés du particulier employeur et de la branche des assistants maternels du particulier employeur.

Elle est recouvrée par l'organisme chargé de la gestion de la prévoyance en même temps et aux mêmes conditions que la cotisation de prévoyance.

Le produit de cette contribution est affecté respectivement à l'association paritaire nationale des salariés du particulier employeur pour sa fraction assise sur salaires bruts versés aux salariés du particulier employeur et à l'association paritaire nationale des assistants maternels du particulier employeur pour sa fraction assise sur les salaires bruts versés aux assistants maternels du particulier employeur.

### **Modification de l'accord du 18 mai 2000 relatif au développement du paritarisme (branche salariés du particulier employeur)**

#### Article 3

En vigueur étendu

Après le premier alinéa de l'article II. 2 de l'accord du 18 mai 2000 relatif au développement du paritarisme est ajouté un 2nd alinéa rédigé comme suit :

« L'association finance également les actions en faveur de la branche des salariés du particulier employeur définies par accords collectifs. »

Au 2e alinéa devenu 3e alinéa, après le mot « cotisations » est ajouté « et les contributions ».

### **Modification de l'annexe III de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 (branche assistants maternels du particulier employeur)**

#### Article 4

En vigueur étendu

Après le 1er alinéa de l'article II.2 de l'annexe III à la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 est ajouté un 2nd alinéa rédigé comme suit :

« L'association finance également les actions en faveur de la branche des assistants maternels du particulier employeur définies par accords collectifs. »

Au 2e alinéa devenu 3e alinéa, après le mot « cotisations » est ajouté « et les contributions ».

### **Dénonciation et révision**

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce doit adresser à chacune des autres parties signataires une lettre recommandée avec avis de réception indiquant les raisons de sa dénonciation et respecter les formalités de dépôt conformément aux dispositions légales applicables.

La dénonciation sera réglée par application des dispositions légales en vigueur.

Toute révision du présent accord fera l'objet d'un avenant. La négociation de cet avenant sera précédée de la remise d'un projet à l'ensemble des parties signataires à l'initiative de la partie signataire qui souhaite la modification demandée.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, publiée au Journal officiel du 9 août 2016, et sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n°

## Notification

### Article 6

En vigueur étendu

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

## Dépôt et extension

### Article 7

En vigueur étendu

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail (service du dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15).

L'extension du présent accord sera demandée sur l'initiative de la partie signataire la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

## Entrée en vigueur

### Article 8

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en application à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

---

## Accord interbranches du 29 mars 2017 relatif au renforcement du paritarisme et du dialogue social

Signataires	
Organisations patronales	il a été convenu ce qui suit : FEPEM
Organisations de salariés	FGTA FO FS CFDT CGT CDS SPAMAF

## Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont décidé d'adapter les dispositions conventionnelles régissant le développement de la négociation collective et du dialogue social aux évolutions de l'environnement juridique et social qui concerne tant la branche des salariés du particulier employeur que celle des assistants maternels du particulier employeur.

Cette nécessaire adaptation est renforcée par la publication de l'article L. 7221-1, du code du travail, modifié par loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 qui consacre la reconnaissance légale du statut de particulier employeur et de la modernisation des références aux salariés intervenant à leur domicile. Il confirme notamment la singularité juridique et sociale du particulier employeur et confirme que nombre dispositions de droit commun du code du travail dans ces champs professionnels ne s'appliquent pas aux salariés de ces conventions collectives.

Par ailleurs, il convient de prendre en compte les résultats à venir de la mesure de l'audience des organisations syndicales concernant les entreprises de moins de 11 salariés dans le champ de la CCN du salarié du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.

Dans ce contexte, il est nécessaire de permettre aux organisations syndicales représentatives d'intégrer de plein droit l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives à l'organisation de la négociation collective et à l'information des salariés des employeurs des branches du salarié du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.

En outre, l'intérêt général commande de faciliter un meilleur accès au droit pour les salariés relevant du champ des conventions collectives des assistants maternels et des salariés du particulier employeur.

C'est dans cet objectif qu'a été prise en considération la nécessité de faciliter et de développer l'accès à l'information juridique conventionnelle qui tienne compte des spécificités des assistants maternels et des salariés du particulier employeur que constituent leur isolement géographique du fait même de l'exercice de leur profession et la singularité des dispositions conventionnelles qui leur sont applicables.

À ce titre, il a été pris acte que dans ce domaine essentiel de l'accès à l'information juridique conventionnelle, les organisations syndicales de salariés de la branche des assistants maternels du particulier employeur et de celle des salariés du particulier employeur ont une responsabilité particulière.

Les partenaires sociaux font également le constat de la complémentarité et de la connexité des thèmes de négociations qui entourent les deux branches professionnelles, constat renforcé par la création du conseil national paritaire du dialogue social par accord du 10 juillet 2013.

Dans ce cadre, il est apparu que l'implantation territoriale des organisations syndicales représentatives au niveau national qui disposent d'une couverture géographique de proximité, permet d'assurer l'effectivité de cette mission de facilitation de l'accès au droit, d'assurer la mise en œuvre des travaux interbranches et d'en assurer la diffusion auprès des salariés des deux branches professionnelles, dès lors qu'elles sont reconnues représentatives dans au moins une des deux branches professionnelles du particulier employeur.

### **Modifications affectant l'accord du 18 mai 2000 relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective**

#### Article 1er

En vigueur étendu

L'article II. 4 est modifié comme suit :

« Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs dont la représentativité a été reconnue au plan national dans la branche d'activité des salariés du particulier employeur sont membres de l'association tant qu'elles conservent cette représentativité.

Les statuts de l'association peuvent prévoir que les organisations syndicales non visées au premier alinéa du présent article dont la représentativité a été reconnue au plan national et interprofessionnel et qui sont également représentatives dans l'une des branches du particulier employeur peuvent être membres de l'assemblée générale. Il appartient aux statuts de définir les conditions et les limites de cette participation. »

L'article II. 5 est modifié comme suit :

« L'association est administrée par un comité de gestion composé comme suit :

- un représentant par organisation syndicale de salariés dont la représentativité a été reconnue au plan national dans la branche d'activité des salariés du particulier employeur ;
- un nombre égal de représentants de l'organisation d'employeurs représentative au plan national dans la branche d'activité des salariés du particulier employeur. »

L'article III. 2 est modifié comme suit :

« Le montant triennal total et global des cotisations recueillies par l'association paritaire et de celles à venir est affecté :

Pour une part fixée au règlement intérieur de l'association paritaire pour le financement d'actions communes du dialogue social au sein de la branche comprenant notamment la création du conseil national paritaire du dialogue social, son fonctionnement et ses actions orientées vers les territoires et l'Europe. Cette part ne pourra pas excéder 30 % de la collecte après déduction de la dotation à la CPNEFP et des frais de gestion.

Le solde est réparti comme suit :

- pour moitié au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des salariés ;
- pour moitié au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs.

Chacune de ces deux parts est elle-même répartie en :

- une part A, de 2,5 %, destinée au financement des frais exposés par les salariés et les employeurs à l'occasion de la négociation collective ;

- une part B, de 97,5 % destinée au financement des frais exposés par les organisations syndicales et professionnelles participant régulièrement aux réunions paritaires, pour l'organisation et le suivi de la négociation collective.

Pour les organisations syndicales de salariés, la part B est limitée à 87,5 % afin d'aménager le cas échéant une part C égale à 10 % conformément à l'article III. 4 ».

L'article III. 4 est modifié comme suit :

#### « Article III. 4

##### Utilisation des parts B et C destinées aux salariés

La part B destinée aux salariés est affectée à l'organisation de la négociation collective, à l'application de la convention collective des assistants du particulier employeur, au suivi des accords paritaires, et aux actions permettant l'accès des salariés au droit, notamment :

- le remboursement des salaires maintenus par les employeurs en application de l'article 1.4 et des charges sociales correspondantes ;
- les frais liés à la diffusion d'informations relatives à la convention collective nationale et à son extension ;
- les frais de conseils et de renseignements ;
- les frais de consultation d'experts et réalisation d'études pour aménager les textes actuellement en vigueur ...

La part B sera répartie budgétairement, en début d'exercice, en parts égales entre chaque organisation syndicale de salariés qui bénéficiera sur sa part d'un droit de tirage sur présentation de justificatifs.

Chaque organisation ne pourra prétendre à une somme supérieure à celle qui lui est affectée.

Les modalités de la procédure ainsi que la nature des justificatifs à produire seront définies au règlement intérieur de l'association paritaire.

Si, à la fin de l'exercice, une organisation n'a pas épuisé sa part, les sommes restantes sont reportées à son crédit sur l'exercice suivant.

À la fin du second exercice, toutes les sommes non consommées au titre de la part B seront mutualisées entre les organisations syndicales des salariés et attribuées à chacune d'elles au prorata des sommes dépensées en report à nouveau pour l'exercice suivant.

La part C telle que visée à l'article III-2, est exclusivement réservée aux seules organisations syndicales non éligibles à la part B, représentatives au niveau national interprofessionnel et dans une des branches professionnelles du particulier employeur dès lors que leur participation à l'assemblée générale de l'association a été prévue par les statuts de l'association.

En l'absence d'une telle disposition, la part C est ajoutée à la part B et utilisée conformément aux dispositions prévues par le présent accord pour cette dernière.

La part C sera affectée notamment :

- aux frais liés à la diffusion d'informations relatives à la convention collective nationale et à son extension ;
- aux frais de conseils et de renseignements ;
- aux frais de déplacements,

dès lors que ces actions permettent d'assurer la mise en œuvre des travaux interbranches et d'en assurer la diffusion auprès des salariés des deux branches professionnelles.

Elle sera répartie budgétairement, en début d'exercice, en parts égales entre chaque organisation, telle que définie ci-dessus, qui bénéficiera sur sa part d'un droit de tirage sur présentation de justificatifs.

Chaque organisation ne pourra prétendre à une somme supérieure à celle qui lui est affectée.

Les modalités de la procédure ainsi que la nature des justificatifs à produire seront définies au règlement intérieur de l'association paritaire.

Si, à la fin de l'exercice, une organisation n'a pas épuisé sa part, les sommes restantes sont reportées à son crédit sur l'exercice suivant.

À la fin du second exercice, toutes les sommes non consommées au titre de la part C seront mutualisées entre les organisations syndicales des salariés et attribuées à chacune d'elles au prorata des sommes dépensées en report à nouveau pour l'exercice suivant. »

### **Modifications affectant l'annexe III de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004**

#### Article 2

En vigueur étendu

À l'article II. 4, est rédigé comme suit :

« Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs dont la représentativité a été reconnue au plan national dans la branche d'activité des assistants maternels du particulier employeur sont membres de l'association tant qu'elles conservent cette représentativité.

Les statuts de l'association peuvent prévoir que les organisations syndicales non visées au premier alinéa du présent article dont la représentativité a été reconnue au plan national et interprofessionnel et qui sont également représentatives dans l'une des branches du particulier employeur peuvent être membres de l'assemblée générale. Il appartient aux statuts de définir les conditions et les limites de cette participation. »

L'article II. 5 est modifié comme suit :

« L'association est administrée par un comité de gestion composé comme suit :

- un représentant par organisation syndicale de salariés dont la représentativité a été reconnue au plan national dans la branche d'activité des salariés du particulier employeur ;
- un nombre égal de représentants de l'organisation d'employeurs représentative au plan national dans la branche d'activité des salariés du particulier employeur. »

L'article III. 2 est modifié comme suit :

« Le montant triennal total et global des cotisations recueillies par l'association paritaire et de celles à venir est affecté :

- pour une part fixée au règlement intérieur de l'association paritaire pour le financement d'actions communes du dialogue social au sein de la branche comprenant notamment la création du conseil national paritaire du dialogue social, son fonctionnement et ses actions orientées vers les territoires et l'Europe. Cette part ne pourra pas excéder 30 % de la collecte après déduction de la dotation à la CPNEFP et des frais de gestion.

Le solde est réparti comme suit :

- pour moitié au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des salariés ;
- pour moitié au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs.

Chacune de ces deux parts est elle-même répartie en :

- une part A, de 2,5 %, destinée au financement des frais exposés par les salariés et les employeurs à l'occasion de la négociation collective ;
- une part B, de 97,5 % destinée au financement des frais exposés par les organisations syndicales et professionnelles participant régulièrement aux réunions paritaires, pour l'organisation et le suivi de la négociation collective.

Pour les organisations syndicales de salariés, la part B est limitée à 87,5 % afin d'aménager le cas échéant une part C égale à 10 % conformément à l'article III. 4. »

L'article III. 4 est modifié comme suit :

« Article III. 4

#### Utilisation des parts B et C destinées aux salariés

La part B destinée aux salariés est affectée à l'organisation de la négociation collective, à l'application de la convention collective des assistants du particulier employeur, au suivi des accords paritaires, et aux actions permettant l'accès des salariés au droit, notamment :

- le remboursement des salaires maintenus par les employeurs en application de l'article 1.4 et des charges sociales

correspondantes ;

- les frais liés à la diffusion d'informations relatives à la convention collective nationale et à son extension ;
- les frais de conseils et de renseignements ;
- les frais de consultation d'experts et réalisation d'études pour aménager les textes actuellement en vigueur ...

La part B sera répartie budgétairement, en début d'exercice, en parts égales entre chaque organisation syndicale de salariés qui bénéficiera sur sa part d'un droit de tirage sur présentation de justificatifs.

Chaque organisation ne pourra prétendre à une somme supérieure à celle qui lui est affectée.

Les modalités de la procédure ainsi que la nature des justificatifs à produire seront définies au règlement intérieur de l'association paritaire.

Si, à la fin de l'exercice, une organisation n'a pas épuisé sa part, les sommes restantes sont reportées à son crédit sur l'exercice suivant.

À la fin du second exercice, toutes les sommes non consommées au titre de la part B seront mutualisées entre les organisations syndicales des salariés et attribuées à chacune d'elles au prorata des sommes dépensées en report à nouveau pour l'exercice suivant.

La part C telle que visée à l'article III. 2, est exclusivement réservée aux seules organisations syndicales non éligibles à la part B, représentatives au niveau national interprofessionnel et dans une des branches professionnelles du particulier employeur dès lors que leur participation à l'assemblée générale de l'association a été prévue par les statuts de l'association.

En l'absence d'une telle disposition, la part C est ajoutée à la part B et utilisée conformément aux dispositions prévues par le présent accord pour cette dernière.

Elle sera affectée notamment :

- aux frais liés à la diffusion d'informations relatives à la convention collective nationale et à son extension ;
- aux frais de conseils et de renseignements ;
- aux frais de déplacements,

dès lors que ces actions permettent d'assurer la mise en œuvre des travaux interbranches et d'en assurer la diffusion auprès des salariés des deux branches professionnelles.

Elle sera répartie budgétairement, en début d'exercice, en parts égales entre chaque organisation, telle que définie ci-dessus, qui bénéficiera sur sa part d'un droit de tirage sur présentation de justificatifs.

Chaque organisation ne pourra prétendre à une somme supérieure à celle qui lui est affectée.

Les modalités de la procédure ainsi que la nature des justificatifs à produire seront définies au règlement intérieur de l'association paritaire.

Si, à la fin de l'exercice, une organisation n'a pas épuisé sa part, les sommes restantes sont reportées à son crédit sur l'exercice suivant.

À la fin du second exercice, toutes les sommes non consommées au titre de la part C seront mutualisées entre les organisations syndicales des salariés et attribuées à chacune d'elles au prorata des sommes dépensées en report à nouveau pour l'exercice suivant. »

## **Dénonciation et révision**

### **Article 3**

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce doit adresser à chacune des autres parties signataires une lettre recommandée avec accusé de réception indiquant les raisons de sa dénonciation et respecter les formalités de dépôt conformément aux dispositions

légales applicables.

La dénonciation sera réglée par application des dispositions légales en vigueur.

Toute révision du présent accord fera l'objet d'un avenant. La négociation de cet avenant sera précédée de la remise d'un projet à l'ensemble des parties signataires à l'initiative de la partie signataire qui souhaite la modification demandée.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.  
(Arrêté du 3 octobre 2017 - art. 1)

### **Notification**

#### Article 4

En vigueur étendu

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

### **Dépôt et extension**

#### Article 5

En vigueur étendu

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail (service du dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15).

L'extension du présent accord sera demandée sur l'initiative de la partie signataire la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

### **Entrée en vigueur**

#### Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en application à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

---

## **Adhésion par lettre du 18 septembre 2017 de la FESSAD UNSA à la convention**

En vigueur

Bagnolet, le 18 septembre 2017.

La fédération FESSAD UNSA, à la direction générale du travail dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA des syndicats de services, activités diverses, tertiaires et connexes (FESSAD UNSA), déclarée le 15 mars 1999, vous fait part de son adhésion à la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395).

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs dans le champ desdites conventions.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

La secrétaire générale.

---

## Adhésion par lettre du 30 septembre 2017 de la CSAFAM à la convention

En vigueur

Fresnoy-en-Thelle, le 30 septembre 2017.

CSAFAM, 9, chemin du Patrouillard, 60530 Fresnoy-en-Thelle

Madame, Monsieur,

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, la CSAFAM, confédération des syndicats d'assistants familiaux et d'assistants maternels, vous informe de son adhésion à la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur (n° 2395).

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives de la branche ainsi que la direction générale du travail sont destinataires de cette notification.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos sincères salutations.

La secrétaire confédérale.

### Accord du 21 novembre 2018 relatif à la négociation d'une convergence des branches

Signataires	
Organisations patronales	FEPEM,
Organisations de salariés	FGTA FO ; FS CFTD ; CGT CSD ; FESSAD UNSA ; CSAFAM ; SPAMAF,

#### Préambule

En vigueur non étendu

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est un secteur singulier à plus d'un titre.

L'emploi à domicile entre particuliers est singulier de toute autre forme d'emploi. D'une part, il s'exerce dans un lieu spécifique : le domicile de l'employeur ou du salarié ou encore au sein d'une maison d'assistants maternels (MAM). D'autre part, il s'exerce singulièrement entre deux personnes physiques : l'employeur est un citoyen assumant cette responsabilité.

La singularité de la relation d'emploi entre un particulier employeur et son salarié a pleinement été prise en compte par le droit du travail : l'article L. 7221-1 du code du travail consacre une définition légale du particulier employeur qui emploie un ou plusieurs salariés à son domicile privé ou à proximité de celui-ci sans poursuivre de but lucratif et afin de satisfaire des besoins relevant de sa vie personnelle, notamment familiale, à l'exclusion de ceux relevant de sa vie professionnelle.

Exclues des dispositifs législatifs et réglementaires, les branches des salariés et des assistants maternels du particulier employeur ont innové des dispositifs permettant d'adapter les dispositions légales à ce secteur singulier essentiellement par le dialogue social et l'extension d'accords paritaires majeurs autour de la création et de la sécurisation des droits des salariés, la responsabilisation des employeurs et leur capacité de mutualisation en vue de maintenir un haut degré de solidarité et donc d'accès aux droits.

Cette singularité s'exprime dans le cadre d'un dialogue social particulièrement dynamique et innovant dans les branches assistants maternels et salariés du particulier employeur qui a notamment permis la conclusion de plusieurs accords interbranches.

Les partenaires sociaux du secteur de l'emploi à domicile entre particuliers entendent poursuivre la démarche initiée en engageant dans le cadre du conseil national paritaire du dialogue social (CNPDS), une méthode en vue d'évaluer la faisabilité d'une convergence des branches des salariés et des assistants maternels du particulier employeur. Ces deux branches, correspondent à deux conventions collectives nationales distinctes :

- la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par arrêté ministériel en date du 2 mars 2000 ;
- la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 étendue par arrêté ministériel du 17 décembre 2004.



Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont pris la décision de négocier un accord de méthode ayant pour objectif de préparer la négociation de ce futur dispositif conventionnel.

## **Objet de l'accord de méthode**

### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord de méthode a pour objet de préciser notamment :

- l'ordonnancement des négociations et les grands principes devant guider les travaux et donner sens au dialogue social ;
- les différentes étapes d'une convergence des conventions collectives nationales afin de déterminer l'architecture des futurs dispositifs conventionnels ;
- le calendrier des négociations.

## **Mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) interbranches**

### Article 2

En vigueur non étendu

Afin d'aborder les négociations de convergence des conventions collectives dans un cadre respectueux des obligations légales résultant de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux décident de mettre en place une CPPNI interbranches.

Cette CPPNI interbranches aura ainsi vocation en tant qu'organe de gouvernance des deux branches et instance du dialogue social interbranches à servir de cadre à l'intérieur duquel les organisations syndicales et professionnelles représentatives exercent le droit à la négociation dont elles sont titulaires.

Les partenaires sociaux conviennent donc de négocier un accord en vue de la constitution de cette CPPNI interbranches. Cet accord déterminera la composition, les missions, l'organisation et le fonctionnement de la CPPNI.

## **Grands principes qui vont guider les travaux**

### Article 3

En vigueur non étendu

#### **3.1. Prise en compte de la singularité du secteur**

Les partenaires sociaux s'accordent sur les éléments constitutifs du secteur et de sa singularité :

- sa population salariée caractérisée par le multi-emploi, multi-salariat, et multi-métiers ;
- le volume d'employeurs (un salarié pour trois employeurs en moyenne) ;
- le lieu d'exercice de l'emploi : l'assistant maternel exerce, à son domicile ou dans une maison d'assistants maternels, une activité réglementée par un statut particulier, tandis que pour toutes les autres situations d'emploi à domicile, il s'agit de celui de l'employeur ;

et s'appuient pour cela sur un corpus spécifique et homogène de règles applicables construit notamment pour répondre aux singularités du secteur définies à l'article L. 7221-1 du code du travail tels que les accords interbranches.

En 2013, dans chacune des deux branches, les partenaires sociaux ont signé un accord relatif à la prévoyance, créant un fonds d'action sociale. En matière de santé au travail, un accord-cadre interbranches a été conclu en 2016, il définit les règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail, au suivi individuel et collectif et à la prévention de l'altération de la santé des travailleurs. Notons également la création en 2014, du conseil national paritaire du dialogue social, instance structurante aux deux branches, qui initie la mise en œuvre de commissions paritaires territoriales, cadre du dialogue social territorial adapté à la singularité de l'emploi à domicile entre particuliers, et la signature en 2017, d'un accord interbranches portant création d'un fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile (FIVED).

Ce corpus se caractérise notamment par :

- l'attachement de droits sociaux conventionnels directement aux salariés, quels que soient le nombre d'employeurs et d'emplois ;
- l'exercice des responsabilités d'employeurs attachés au statut de particulier employeur non professionnel, non marchand

et non lucratif, à un « employeur relais » dans toutes les situations où ce mandat est nécessaire.

Les partenaires sociaux entendent poursuivre la démarche initiée et mener les travaux de convergence de branches en tenant compte de la singularité du secteur afin que les textes en résultant soient adaptés aux spécificités des branches.

### 3.2. Pérennité et développement des emplois

L'emploi dans les branches des salariés et des assistants maternels du particulier employeur doit se développer sur un marché fragilisé par la crise et fortement dépendant des différentes politiques publiques qui l'impactent. Ainsi il doit faire face à de nouveaux défis tout en accompagnant les évolutions structurelles largement amorcées. En effet, le secteur en cas de pénurie d'emplois relevant de l'une ou l'autre des 2 branches risque d'être confronté au retour du travail non déclaré.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de renforcer leur action en vue de pérenniser et développer les emplois déclarés du secteur.

#### 3.3. Secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile : un secteur attractif et d'avenir

Les métiers du domicile répondent aux évolutions sociétales et aux besoins nouveaux des ménages, que ce soit en milieu urbain dans des zones d'expansion économique, ou en milieu rural, pour créer un lien social et combattre l'isolement.

Ils permettent de répondre à des problématiques telles que l'intégration, l'insertion, la reconversion des personnes qu'elles soient éloignées durablement ou non de l'emploi, qu'elles soient issues de pays étrangers ou tout simplement intéressées par vocation.

L'emploi d'assistant de vie répond aux grands enjeux du vieillissement de la population et sera le plus créateur d'emploi à très court terme. Celui d'employé familial, ou encore la garde d'enfants, et les assistants maternels permettent de répondre aux besoins des ménages actifs, ils contribuent à dynamiser et rendre attractifs les territoires.

L'engagement du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, doit perdurer et sera inévitablement renforcé à travers la convergence de la branche des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur.

Le secteur dispose d'atouts renforçant son attractivité :

- une politique de professionnalisation des salariés activement menée par les CPNEFP des branches a pour objectif de :
  - permettre à chaque salarié de devenir acteur de son parcours professionnel ;
  - développer la qualité des emplois en conciliant autonomie des salariés et montée en qualification et professionnalisation ;
  - adapter les compétences des salariés ;
  - sécuriser les parcours professionnels des salariés et les fidéliser ;
- la reconnaissance des métiers à travers la nouvelle grille de classification des emplois et la création de nouveaux emplois repères correspondant aux nouveaux besoins des particuliers employeurs ;
- la mise en place d'un dispositif innovant en matière de suivi individuel de l'état de santé des salariés et de prévention des risques professionnels.

Les partenaires sociaux entendent renforcer ces actions favorisant l'attractivité des métiers du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en créant notamment de nouveaux dispositifs.

Ainsi, pour permettre notamment aux salariés de disposer de leurs droits sociaux conventionnels de manière individualisée, simplifiée et efficiente notamment en matière de formation professionnelle et de santé au travail, seul un « guichet unique » paritaire est aujourd'hui susceptible d'en assurer la gestion.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux des branches assistants maternels et salariés du particulier employeur pourraient créer par accord interbranches ce « guichet unique » pour assurer la gestion des droits sociaux conventionnels attachés aux salariés. Également, « Employeur relais », pour le compte des particuliers employeurs, il prendrait en charge le paiement des salaires aux salariés. Il pourrait déléguer la gestion spécifique de chacun des droits sociaux et responsabilités d'employeur à des sections dédiées en fonction des droits sociaux conventionnels notamment OGN « Santé » et OGN « Professionnalisation ».

#### 3.4. Cadre structurant et sécurisant pour les salariés et les particuliers employeurs

En s'appuyant sur un dialogue social toujours plus constructif et novateur, les partenaires sociaux entendent doter le secteur d'un cadre social structurant garantissant, préservant les droits sociaux des salariés des deux branches et sécurisant la relation de travail.

Pour ce faire les partenaires sociaux s'appuieront sur les différents accords conclus en interbranches.

## **« Cible » : la convergence des branches**

### Article 4

En vigueur non étendu

L'objectif final des travaux de convergence des branches est d'aboutir à l'architecture des futurs dispositifs conventionnels. En effet, la notion de convergence des deux conventions collectives n'implique pas dans l'esprit des partenaires sociaux une uniformisation de l'ensemble des dispositions conventionnelles. Ainsi, une approche visant à définir d'une part un socle de dispositions communes et d'autre part le maintien de dispositions conventionnelles relevant des spécificités propres à chacune des deux branches, pourra être envisagée.

Les travaux de convergence des branches offrent une réelle opportunité de :

- consolider la représentativité du secteur ;
- faire valoir les enjeux d'un secteur pris dans sa globalité ;
- rendre les dispositions conventionnelles plus lisibles et visibles et finaliser les travaux de réécriture pédagogique des dispositions conventionnelles déjà engagés dans les 2 branches.

#### 4.1. Représentativité et poids du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi au domicile

La convergence des branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur permettra de consolider la représentativité du secteur et enrichir le dialogue social. Par ailleurs, cela permettra de renforcer le poids du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi au domicile (globalisation des effectifs salariés et PE) face aux pouvoirs publics au niveau national et territorial et faire bénéficier l'ensemble des salariés du secteur de droits sociaux équivalents.

#### 4.2. Besoin de simplification, de modernisation de l'écriture de lisibilité et d'actualisation des textes

Les partenaires sociaux souhaitent profiter de ces travaux pour simplifier et moderniser la rédaction des dispositions conventionnelles afin d'offrir une meilleure lisibilité.

Par ailleurs, l'évolution de la législation en matière de droit social implique la réécriture de certaines dispositions conventionnelles, pour ce faire, les partenaires sociaux peuvent s'appuyer sur les travaux de réécriture pédagogique engagés dans les 2 branches.

## **Scénario de convergence en 2 phases**

### Article 5

En vigueur non étendu

La convergence des branches se déroule en 2 phases séquentielles :

- une première phase technique d'analyse comparée des dispositions conventionnelles de chacune des conventions collectives nationales ;
- une seconde phase visant à déterminer quelle pourrait être l'architecture des futurs dispositifs conventionnels.

#### 5.1. Phase 1

L'analyse comparée des deux conventions collectives mettra en évidence les dispositions communes, les dispositions différentes (mais non spécifiques) et les spécificités propres à chaque branche.

Cette première phase est une phase technique qui n'implique à ce stade aucune révision des textes conventionnels.

#### 5.2. Phase 2

À partir de cette analyse comparée, les partenaires sociaux établiront un projet de table des matières des futurs dispositifs conventionnels.

À l'issue de cette 2e phase, les partenaires sociaux entameront les négociations en vue de la construction des nouveaux dispositifs conventionnels.

#### 5.3. Mise en place d'une « commission technique paritaire de convergence »

Conscients des objectifs ambitieux des enjeux politiques très forts d'un projet de convergence des branches, de sa

complexité juridique et technique et de la nécessité de se placer dans une vision prospective, les partenaires sociaux décident de mettre en place une commission paritaire interbranche chargée de mener les travaux de convergence dans le cadre des phases 1 et 2 telles que définies aux articles 5.1 et 5.2 du présent accord. À ce titre, sa durée d'existence est liée aux travaux de convergence.

La commission pourra être accompagnée en tant que de besoin dans cette démarche par tout expert.

La commission technique paritaire de convergence sera constituée de :

- 2 représentants par organisation syndicale représentative dans la branche des salariés du particulier employeur ;
- 2 représentants par organisation syndicale représentative dans la branche des assistants maternels du particulier employeur ;
- et d'un nombre de représentants de la FEPEM égal à l'ensemble des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives.

#### 5.4. Calendrier des travaux

La première phase des travaux débute à compter de la signature du présent accord pour une durée de 6 à 9 mois.

La phase 2 d'une durée de 6 à 9 mois, débute à l'issue de la phase 1.

Les partenaires sociaux se réuniront selon un calendrier qu'ils définiront au démarrage des travaux.

#### Entrée en vigueur. - Durée

##### Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 18 mois.

Il entrera en vigueur à compter de la date de sa signature.

#### Dépôt

##### Article 7

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

### Accord du 19 décembre 2018 relatif à la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO

Signataires	
Organisations patronales	Pour la branche des salariés du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 et la branche des assistants maternels du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 : FEPEM,
Organisations de salariés	Pour la branche des salariés du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 : FS CFDT ; CGT CSD ; FGTA FO ; FESSAD UNSA, Pour la branche des assistants maternels du particulier employeur relevant de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 : CGT CSD ; CSAFAM ; SPAMAF ; FESSAD UNSA,

## Préambule

En vigueur non étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel porte l'ambition de développer l'autonomie de chacun dans l'accès à la formation et de favoriser particulièrement les actions en direction des travailleurs les moins qualifiés.

Les branches professionnelles des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur partagent ces objectifs qu'elles ont déjà affirmés au travers de leurs actions et de la signature d'accords de branche.

Elles entendent poursuivre les démarches entreprises par les CPNEFP visant notamment à :

- permettre à chaque salarié de devenir acteur de son parcours professionnel ;
- faciliter l'accès des salariés à la qualification et à la certification ;
- accompagner les salariés pour les aider au développement de leurs compétences ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés et les fidéliser ;
- assurer l'attractivité et la mixité des emplois ;
- accompagner la gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;
- faciliter l'intégration dans nos branches de personnes les plus éloignées de l'emploi.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a fait le choix de transformer profondément le système de formation professionnelle pour le rendre plus attractif, plus efficient et plus équitable. Dans ce cadre, elle a confirmé la reconnaissance des spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et la nécessité de disposer de financements et modalités d'organisation adaptés. A notamment été validé le principe d'un attachement encadré des droits sociaux aux salariés, pour un meilleur exercice de ces droits.

Conformément à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 et au décret relatif aux contributions versées par certaines catégories d'employeurs pris pour son application, et afin de mettre en œuvre la politique de professionnalisation définie par les CPNEFP, les signataires décident de :

- la mise en place d'un organisme paritaire spécifique au sein de l'opérateur de compétences, conformément aux dispositions de l'article D. 6331-67 du code du travail ;
- la création d'une association paritaire nationale interbranches qui a pour mission de contribuer au développement de la formation professionnelle et notamment, en tant qu'employeur relais, d'assurer dans le cadre de la professionnalisation, l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs.

### Objet et champ d'application

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet la création :

- d'un organisme spécifique créé au sein de l'OPCO agréé pour le champ des salariés du particulier employeur relevant de la convention collective du 24 novembre 1999 et des assistants maternels du particulier employeur relevant de celle du 1er juillet 2004, en application de l'article 38 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et au décret relatif aux contributions versées par certaines catégories d'employeurs pris pour son application ;
- d'une association paritaire nationale de gestion des droits des salariés et des assistants maternels du particulier employeur chargée notamment de jouer le rôle d'employeur relais dans le cadre du mandatement prévu à l'article D. 6331-69 du code du travail.

Le présent accord a également pour objet de consolider la contribution conventionnelle prévue par les accords du 17 décembre 2014 relatifs au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie conclus dans les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur, et confirmés par l'accord du 25 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie conclu dans la branche des salariés du particulier employeur et par l'accord du 7 juin 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie conclu dans la branche des assistants maternels du particulier employeur.

## **Organisme spécifique créé au sein de l'OPCO**

### Article 2

En vigueur non étendu

Il est créé au sein de l'OPCO agréé pour le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, comprenant le champ des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur, un organisme spécifique administré par un conseil de gestion.

L'organisme spécifique a pour mission le développement de la formation professionnelle des salariés du particulier employeur et assistants maternels du particulier employeur.

Conformément à l'article L. 6331-60 du code du travail, il assure la gestion particulière de la contribution au financement de la formation professionnelle versée par les particuliers employeurs.

Cette contribution peut être utilisée dans les conditions prévues par l'article D. 6331-69 du code du travail.

## **Conseil de gestion de l'organisme spécifique**

### Article 3

En vigueur non étendu

## **Composition et fonctionnement**

### Article 3.1

En vigueur non étendu

Conformément à l'article D. 6331-67 du code du travail, le conseil de gestion est composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés désignés par les signataires du présent accord. Les membres du conseil de gestion peuvent se faire représenter par un suppléant désigné selon les mêmes modalités que le titulaire.

Les modalités de fonctionnement du conseil de gestion seront précisées dans le règlement intérieur de celui-ci.

## **Missions du conseil de gestion**

### Article 3.2

En vigueur non étendu

Le conseil de gestion propose au conseil d'administration de l'OPCO :

- les actions et services à mettre en œuvre ;
- les modalités de leur financement au titre de la contribution au financement de la formation professionnelle versée par les particuliers employeurs ainsi que par tous les moyens et services développés par l'OPCO.

Le conseil de gestion adresse à l'OPCO, au nom de l'organisme spécifique, l'ensemble des renseignements statistiques et financiers, conformément aux dispositions réglementaires.

Il transmet au nom de l'organisme spécifique, aux services du ministre chargé de la formation professionnelle, un bilan de l'activité annuelle précédente de l'organisme spécifique, permettant de suivre son fonctionnement et d'apprécier l'emploi des fonds reçus, conformément aux dispositions réglementaires.

Il arrête son règlement intérieur qu'il transmet à l'OPCO.

## **Association paritaire nationale interbranches pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés (APNI)**

### Article 4

En vigueur non étendu

## **Création et fonctionnement de l'association paritaire nationale interbranches**

### Article 4.1

En vigueur non étendu

Il est créé par les signataires une association paritaire nationale interbranches sous la forme d'une association loi 1901.

Les modalités de création et de fonctionnement de l'association paritaire nationale interbranches sont précisées dans ses statuts.

### **Missions de l'association paritaire nationale interbranches**

#### **Article 4.2**

En vigueur non étendu

À partir des orientations portées par les branches professionnelles des salariés et assistants maternels du particulier employeur, cette association a pour mission de contribuer au développement de la formation professionnelle des salariés.

Pour mener à bien cette mission, elle est notamment chargée de :

- recevoir mandat de la part des employeurs pour assurer la prise en charge directe des rémunérations et des frais de vie des salariés pendant le suivi de formations, jouant ainsi le rôle d'employeur relais, et simplifier la gestion administrative liée aux dispositifs de formation ;
- mettre en place toute action d'information, de promotion, de développement, de financement, de gestion, de mise en œuvre des actions qui lui sont confiées par accords de branche dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle ;
- conduire toute action conforme à ses statuts dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, particulièrement en matière d'information et de promotion des métiers du secteur et des possibilités de développement des parcours professionnels.

L'action de l'association paritaire nationale interbranches s'exerce tant en direction des salariés ou demandeurs d'emploi que des employeurs.

Les missions de l'association paritaire nationale interbranches, telles que prévues au présent article, ne sont pas exclusives de missions relevant d'autres droits et garanties sociales dont la gestion lui serait confiée par les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur.

### **Partenariats**

#### **Article 4.3**

En vigueur non étendu

Pour assurer l'intégralité de ses missions, l'association paritaire nationale interbranches peut passer toute convention avec des partenaires, dans le respect du cadre légal, réglementaire et conventionnel régissant son action et son champ d'intervention.

Elle pourra conclure des conventions avec :

- l'OPCO agréé pour les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur, afin de déterminer les modalités de mise en œuvre des actions décidées par l'organisme spécifique créé au sein de l'OPCO, pour la formation et le développement des compétences des salariés et assistants maternels du particulier employeur ;
- l'organisme chargé de la collecte et du recouvrement des cotisations dues par les particuliers employeurs et/ou l'IRCEM prévoyance pour déterminer les modalités de collecte et de reversement des ressources financières spécifiques mises en place par les branches au bénéfice des garanties sociales des salariés et assistants maternels du particulier employeur ;
- IPERIA, la plate-forme nationale de professionnalisation de l'emploi à domicile, pour la mise en œuvre de ses actions ;
- la Caisse des dépôts et consignations, pour la promotion du compte personnel de formation conformément aux dispositions de l'article L. 6333-4 du code du travail ;
- tout organisme ou entité qui pourrait contribuer à l'exercice de ses missions.

### **Ressources**

#### **Article 4.4**

En vigueur non étendu

##### **4.4.1. Composition des ressources**

Les ressources de l'association paritaire nationale interbranches sont composées de :

- les ressources apportées par l'OPCO ;
- toute ressource conventionnelle instituée par accord interbranches pour mettre en place et développer les garanties sociales des salariés et assistants maternels du particulier employeur. Elles sont reversées à l'association après avoir été collectées et recouvrées par les organismes chargés du recouvrement des cotisations et des contributions dues par les particuliers employeurs ;
- toute subvention, financement, don ou leg autorisé lui permettant de remplir ses missions ;
- et plus généralement toute ressource dans le respect des règles légales, réglementaires et conventionnelles régissant son activité.

#### 4.4.2. Contribution conventionnelle destinée à la formation professionnelle

Les partenaires sociaux réaffirment avec force leur volonté de renforcer les démarches entreprises par les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur en vue de poursuivre le développement de la formation professionnelle des salariés relevant de ces deux branches.

Il est donc convenu de mobiliser la contribution conventionnelle prévue par les accords relatifs au financement de la formation professionnelle du 17 décembre 2014 et confirmés par les accords du 25 mars 2016 et du 7 juin 2016 relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie conclus dans les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur à 0,40 % calculé sur l'assiette définie par l'article L. 6331-58 du code du travail, à compter du 1er avril 2019.

### Statuts

#### Article 4.5

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de se réunir dès la signature du présent accord pour adopter les statuts de l'association paritaire nationale interbranches et déterminer son règlement intérieur, afin de permettre son fonctionnement à la date du 1er janvier 2019.

Les statuts préciseront notamment les règles de gouvernance, de gestion et de transparence dans le respect du présent accord.

### Durée et entrée en vigueur

#### Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de sa signature.

### Dénonciation et révision

#### Article 6

En vigueur non étendu

Toute demande de révision du présent accord s'opérera dans les conditions fixées par les dispositions légales et devra être portée devant les commissions permanentes paritaires de négociation et d'interprétation (CPPNI) mises en place au sein de la branche des salariés du particulier employeur et de celle des assistants maternels du particulier employeur.

La dénonciation du présent accord s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur.

### Notification et formalités de dépôt

#### Article 7

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.



Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire pour le dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de l'accord.

L'extension sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

## Accord du 21 novembre 2018 relatif à la mise en place d'une CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	FEPEM,
Organisations de salariés	SPAMAF ; FESSAD UNSA ; CSAFAM,

### Préambule

En vigueur étendu

En application des dispositions de l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les partenaires sociaux décident de créer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, ci-après dénommée CPPNI, dans le champ d'application de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004.

Les partenaires sociaux de la branche des assistants maternels du particulier employeur rappellent que le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est un secteur singulier. En effet, il s'exerce singulièrement entre deux personnes physiques : l'employeur est un citoyen assumant cette responsabilité sans poursuivre de but lucratif.

Par ailleurs, il s'exerce dans un lieu spécifique : le domicile du salarié ou encore au sein d'une maison d'assistants maternels (MAM).

Certaines dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail relatif aux missions des CPPNI sont spécifiques aux entreprises, il en est ainsi du rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise (prévu au II 3° de l'article précité). Elles ne sont donc pas toutes applicables au secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ou doivent le cas échéant être adaptées.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a vocation à se substituer à :

- la commission paritaire nationale prévue à l'article 1er e de la convention collective nationale ;
- la commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation prévue à l'article 1er k de la convention collective nationale.

En conséquence, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, les dispositions relatives à la CPPNI édictées ci-après se substitueront aux dispositions de la convention collective renvoyant à la commission paritaire nationale et à la commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation par le biais d'un avenant technique.

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004.

### Objet de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux mettent en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

### Organisation et fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 3

En vigueur étendu

## Secrétariat de la CPPNI

### Article 3.1

En vigueur étendu

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par le secrétariat paritaire de la branche des assistants maternels du particulier employeur.

L'adresse e-mail du secrétariat de la CPPNI est la suivante : secretariatbranche@fepem.fr.

Il est notamment chargé de :

- l'envoi aux représentants siégeant au sein de la CPPNI des convocations et documents de travail ;
- la rédaction et la diffusion des procès-verbaux.

Les modalités relatives à l'envoi des convocations sont prévues par le règlement intérieur.

## Composition de la CPPNI

### Article 3.2

En vigueur étendu

La CPPNI est composée d'un collège « salariés » et d'un collège « employeurs ».

En tant qu'instance paritaire, la CPPNI se compose d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et d'employeurs représentatives dans la branche des assistants maternels du particulier employeur.

Le collège « salariés » est composé de :

- 3 représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur.

Le collège « employeurs » est composé :

- *d'un nombre de représentants désignés par l'organisation professionnelle d'employeurs représentative égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans la branche. (1)*

La CPPNI dans son rôle d'interprétation sera composée :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant désignés parmi les représentants de la CPPNI par chaque organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur ;
- *et d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative. (2)*

Le règlement intérieur précise les modalités de désignation des représentants de la CPPNI ainsi que la durée des mandats.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

## Fonctionnement de la CPPNI

### Article 3.3

En vigueur étendu

Le règlement intérieur établi par la CPPNI détermine les modalités et les moyens de son fonctionnement.

## Missions de la CPPNI

### Article 4

En vigueur étendu

## Mission de négociation

## Article 4.1

En vigueur étendu

La CPPNI est une instance de négociation. Dans ce cadre, les organisations syndicales et professionnelles membres de la commission négocient et concluent les accords collectifs de branche ainsi que leurs avenants ou annexes.

La CPPNI définit le calendrier des réunions de négociation dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail et organise les travaux.

En application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations de branche annuelles, triennales et quinquennales prévues aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

Des réunions supplémentaires peuvent être organisées, d'un commun accord entre le collège salarié et le collège employeur.

Par ailleurs, la CPPNI pourra se réunir en commission technique paritaire restreinte, d'un commun accord entre les 2 collèges, en vue de préparer une négociation ou de procéder à l'examen technique de sujets faisant l'objet de négociations au sein de la CPPNI.

Cette dernière en précisera l'organisation.

Conformément à l'article L. 2261-20 du code du travail, à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives, ou de sa propre initiative, l'autorité administrative peut provoquer la réunion d'une commission mixte paritaire.

Lorsque deux de ces organisations en font la demande, l'autorité administrative convoque la commission mixte paritaire.

### **Missions d'intérêt général**

#### Article 4.2

En vigueur étendu

La CPPNI est chargée de représenter la branche vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. Dans ce cadre elle pourra notamment s'appuyer sur le rapport de branche ainsi que sur les différents bilans établis par les commissions paritaires (CPNEFP, CPT, etc.)

Elle établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche.

### **Mission d'interprétation**

#### Article 4.3

En vigueur étendu

La CPPNI veille au respect et à l'application de la présente convention collective, de ses avenants et annexes et étudie les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre.

Sur saisine, elle émet des avis d'interprétation.

Le règlement intérieur définit notamment les modalités de saisine et les règles de recueil de l'avis des représentants siégeant au sein de la CPPNI dans le cadre de sa mission d'interprétation.

### **Mise à jour des dispositions conventionnelles par avenant technique**

#### Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur sont mises à jour par avenant technique en conformité des dispositions du présent accord.

### **Entrée en vigueur et durée de l'accord**

#### Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies.

### Dénonciation et révision

#### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé et dénoncé dans les conditions prévues à l'article 1er de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur.

La demande de révision sera portée devant la CPPNI.

### Notification et formalités de dépôt de l'accord

#### Article 8

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour le dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de l'accord ainsi que de l'avenant technique de modification de la convention collective nationale en résultant.

---

## Avenant du 21 novembre 2018 portant révision de l'article 1er de la convention relatif à la mise en place d'une CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	FEPEM,
Organisations de salariés	SPAMAF ; FESSAD UNSA ; CSAFAM,

### Préambule

En vigueur étendu

L'article 1er de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur contient des dispositions instituant une commission paritaire nationale et une commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation.

Conformément aux nouvelles dispositions légales, les partenaires sociaux de la branche, décident de :

- substituer la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) à la commission paritaire nationale et à la commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation ;
- déterminer les missions de la CPPNI.

Le présent avenant a pour objet de réviser l'article 1er de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur en vue de le mettre en conformité avec les dispositions prévues par le code du travail et en application de l'accord relatif à la mise en place d'une CPPNI au sein la branche des assistants maternels du particulier employeur.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le paragraphe 4 de l'article 1er e de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 est supprimé.

Le paragraphe 5 de l'article 1er e de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 est modifié comme suit :

« Toute demande de modification ou de révision sera portée devant la commission paritaire permanente de négociation de d'interprétation (CPPNI) prévue à l'article 1er i de la présente convention. La CPPNI devra alors être convoquée dans un délai de 1 mois ».

## Article 2

En vigueur étendu

L'article 1er i de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« i Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

### 1. Organisation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

#### 1.1. Secrétariat de la CPPNI

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par le secrétariat paritaire de la branche des assistants maternels du particulier employeur.

L'adresse e-mail du secrétariat de la CPPNI est la suivante : secretariatbranche @ fepem. fr.

Il est notamment chargé de :

- l'envoi aux représentants siégeant au sein de la CPPNI des convocations et documents de travail ;
- la rédaction et la diffusion des procès-verbaux.

Les modalités relatives à l'envoi des convocations sont prévues par le règlement intérieur.

#### 1.2. Composition de la CPPNI

La CPPNI est composée d'un collège « salariés » et d'un collège « employeurs ».

En tant qu'instance paritaire, la CPPNI se compose d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et d'employeurs représentatives dans la branche des assistants maternels du particulier employeur.

Le collège « salariés » est composé de :

- 3 représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur.

Le collège « employeurs » est composé :

- *d'un nombre de représentants désigné par l'organisation professionnelle d'employeurs représentative égal au total des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans la branche.* (1)

La CPPNI dans son rôle d'interprétation sera composée :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant désignés parmi les représentants de la CPPNI par chaque organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur ;

- *et d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative.* (2)

Le règlement intérieur précise les modalités de désignation des représentants de la CPPNI ainsi que la durée des mandats.

#### 1.3. Fonctionnement de la CPPNI

Le règlement intérieur établi par la CPPNI détermine les modalités et les moyens de son fonctionnement.

## 2. Missions de la CPPNI

## 2.1. Mission de négociation

La CPPNI est une instance de négociation. Dans ce cadre, les organisations syndicales et professionnelles membres de la commission négocient et concluent les accords collectifs de branche ainsi que leurs avenants ou annexes.

La CPPNI définit le calendrier des réunions de négociation dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail et organise les travaux.

En application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations de branche annuelles, triennales et quinquennales prévues aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

Des réunions supplémentaires peuvent être organisées, d'un commun accord entre le collège salarié et le collège employeur.

Par ailleurs, la CPPNI pourra se réunir en commission technique paritaire restreinte, d'un commun accord entre les 2 collèges, en vue de préparer une négociation ou de procéder à l'examen technique de sujets faisant l'objet de négociations au sein de la CPPNI.

Cette dernière en précisera l'organisation.

Conformément à l'article L. 2261-20 du code du travail, à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives, ou de sa propre initiative, l'autorité administrative peut provoquer la réunion d'une commission mixte paritaire.

Lorsque deux de ces organisations en font la demande, l'autorité administrative convoque la commission mixte paritaire.

## 2.2. Missions d'intérêt général

La CPPNI est chargée de représenter la branche vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. Dans ce cadre elle pourra notamment s'appuyer sur le rapport de branche ainsi que sur les différents bilans établis par les commissions paritaires (CPNEFP, CPT, etc.)

Elle établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche.

## 2.3. Mission d'interprétation

La CPPNI veille au respect et à l'application de la présente convention collective, de ses avenants et annexes et étudie les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre.

Sur saisine, elle émet des avis d'interprétation.

Le règlement intérieur définit notamment les modalités de saisine et les règles de recueil de l'avis des représentants siégeant au sein de la CPPNI dans le cadre de sa mission d'interprétation. »

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2019-art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

## Article 3

En vigueur étendu

L'article 1er k de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 est supprimé.

## Entrée en vigueur

## Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès lors que l'ensemble des formalités de dépôt auront été accomplies.

## Dépôt et extension

## Article 5

En vigueur étendu

Le texte du présent avenant sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail (service du dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15).

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie signataire la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

## Liste des sigles



<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
AGEFOS	Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle
AIT	Accidents ischémiques transitoires
ALD	Affections de Longue Durée
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
ASSEDIC	Assurance chômage
BP	Boite postale
CAF	Caisse allocation familiale
CDC	Caisse des dépôts et consignations
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGSS	Caisse Générale de Sécurité Sociale
CGT	Confédération générale du travail
CIF	Congé individuel de formation
CIO	Centres d'information et d'orientation
CISME	Centre interservices de santé et de médecine en entreprise
CNPDS	Conseil national paritaire du dialogue social
CPF	Compte personnel de formation
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CPRI	Commissions paritaires régionales interprofessionnelles
CPSP	Commission paritaire de suivi et de pilotage
CPT	Commissions paritaires territoriales
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CSAFAM	Confédération des syndicats d'assistants familiaux et d'assistants maternels
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
FEPEM	Fédération nationale des particuliers employeurs
FESSAD	Fédération des syndicats de services, activités diverses
FGTA	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture
FIVED	Fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile
FO	Force ouvrière
FOAD	Formation ouverte à distance
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
IRCEM	Institution de retraite complémentaire des employés de particuliers
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MAM	Maison d'assistants maternels
MSA	Mutualité sociale agricole
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PACS	Pacte civil de solidarité
PAJEMPLOI	Prestation d'Accueil du Jeune Enfant
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
POEC	Préparation opérationnelle à l'emploi collectif
PTIA	Perte totale et irréversible d'autonomie
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles

<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNPAAM	Syndicat national professionnel des assistantes et assistants maternels
SPAMAF	Syndicat professionnel des assistants maternels et assistants familiaux
SPE	Syndicat des particuliers employeurs
SSTI	Services de santé au travail interentreprises
ULM	Engins ultra-léger
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VIH	Virus de l'immunodéficience humaine

## Liste chronologique

Date	Texte	Page
2004-07-01	Annexe I : Accord sur le montant de l'indemnité d'entretien Convention collective nationale du 1er juillet 2004	16
	Annexe II : Accord de prévoyance Convention collective nationale du 1er juillet 2004	16
	Annexe III : Accord sur le développement de la négociation collective	23
	Annexe IV : Engagement réciproque	31
	Annexe V : Modèle de contrat de travail à durée indéterminée	32
	Annexe VI : Modèle de bulletin de paie. Convention collective nationale du 1 juillet 2004	35
	Annexe V bis : Documents à joindre au contrat de travail	34
	Avenant n° 1 du 1er juillet 2004 relatif à l'adhésion à un organisme de prévoyance	35
	Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004. Etendue par arrêté du 17 décembre 2004 JORF 28 décembre 2004.	1
2009-01-20	Avenant du 20 janvier 2009 relatif à l'incapacité de travail	36
2009-07-21	Adhésion par lettre du 21 juillet 2009 du SPE à la convention collective	36
2009-09-08	Avenant n° 1 du 8 septembre 2009 à l'accord du 1er juillet 2004 relatif à la prévoyance	37
2010-10-29	Annexe II : Prévoyance - Avenant du 29 octobre 2010 relatif à la prévoyance	39
	Avenant du 29 octobre 2010 relatif à la prévoyance	38
2010-12-03	Adhésion par lettre du 3 décembre 2010 du syndicat des particuliers employeurs à la convention	50
2012-10-01	Avenant du 1er octobre 2012 à l'avenant du 29 octobre 2010 relatif à la prévoyance	50
2013-07-10	Accord du 10 juillet 2013 relatif à la création du conseil du dialogue social	55
	Avenant du 10 juillet 2013 relatif à la création d'un fonds d'action sociale	52
	Avenant du 10 juillet 2013 relatif au financement du paritarisme (annexe III)	54
2014-12-17	Accord du 17 décembre 2014 relatif au financement de la formation professionnelle	61
2016-06-07	Accord du 7 juin 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	62
2016-10-03	Avenant du 3 octobre 2016 à l'accord du 10 juillet 2013 relatif aux commissions paritaires territoriales	71
2016-11-24	Accord-cadre interbranches du 24 novembre 2016 relatif aux règles d'organisation et au choix du service de santé au travail, au suivi individuel et collectif et à la prévention de l'altération de la santé des travailleurs	75
2017-02-27	Accord professionnel du 27 février 2017 instituant un fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile	82
2017-03-29	Accord interbranches du 29 mars 2017 relatif au renforcement du paritarisme et du dialogue social	84
2017-09-18	Adhésion par lettre du 18 septembre 2017 de la FESSAD UNSA à la convention	89
2017-09-30	Adhésion par lettre du 30 septembre 2017 de la CSAFAM à la convention	89
2018-11-21	Accord du 21 novembre 2018 relatif à la mise en place d'une CPPNI	99
	Accord du 21 novembre 2018 relatif à la négociation d'une convergence des branches	90
	Avenant du 21 novembre 2018 portant révision de l'article 1er de la convention relatif à la mise en place d'une CPPNI	102
2018-12-19	Accord du 19 décembre 2018 relatif à la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO	94

## **Index alphabétique**

-

- Clauses communes 44
- Dispositions d'ordre general 48
- Garantie en cas d'incapacite de travail 40
- Garantie en cas d'invalidite 42
- Garantie maladies redoutees 43
- Garantie « Rente d'education » en cas de deces ou de perte totale et irreversible d'autonomie (PTIA) 42
- Personnes couvertes par l'accord de prevoyance 40

## 1

- 1. Champ d'application de l'avenant 52

## 2

- 2. Objet du fonds d'action sociale 53

## 3

- 3. Beneficiaires du fonds 53

## 4

- 4. Mode de financement du fonds d'action sociale 53

## 5

- 5. Definition des orientations strategiques 53

## 6

- 6. Mode de gestion du fonds 53

## 7

- 7. Depot, extension et entree en vigueur 53

## A

Absences 13

Acces a la formation et a la certification 65

Accord de prevoyance (Annexe II

- Accord de prevoyance) 16

Accord du 10 juillet 2013 relatif a la creation du conseil du dialogue social 56

Accord du 17 decembre 2014 relatif au financement de la formation professionnelle 61

Accord du 19 decembre 2018 relatif a la creation d'un organisme specifique au sein de l'OPCO 94

Accord du 21 novembre 2018 relatif a la mise en place d'une CPPNI 99

Accord du 21 novembre 2018 relatif a la negociation d'une convergence des branches 90

Accord du 7 juin 2016 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 62

Accord interbranches du 29 mars 2017 relatif au renforcement du paritarisme et du dialogue social 84

Accord professionnel du 27 fevrier 2017 instituant un fonds d'information et de valorisation de l'emploi a domicile 82

Accord sur le developpement de la negociation collective (Annexe III

- Accord sur le developpement de la negociation collective) 23

Accord sur le montant de l'indemnite d'entretien (Annexe I

- Accord sur le montant de l'indemnite d'entretien) 16

Accord-cadre interbranches du 24 novembre 2016 relatif aux regles d'organisation et au choix du service de sante au travail, au suivi individuel et collectif et a la prevention de l'alteration de la sante des travailleurs 75

Accords de mise en œuvre 76

Adhesion 36

Adhesion a un organisme de prevoyance 35

Adhesion de la CSAFAM a la convention 90

Adhesion de la FESSAD UNSA a la convention 89

Adhesion par lettre du 18 septembre 2017 de la FESSAD UNSA a la convention 89

Adhesion par lettre du 21 juillet 2009 du SPE a la convention collective 36

Adhesion par lettre du 3 decembre 2010 du syndicat des particuliers employeurs a la convention 50

Adhesion par lettre du 30 septembre 2017 de la CSAFAM a la convention 90

Adoption. - Conge parental. - Conge de paternite (Maternite. - Adoption. - Conge parental. - Conge de paternite) 13  
 Affectation du montant des cotisations recueillies et a venir 27  
 Aide au paritarisme 24  
 Annexe I  
 - Accord sur le montant de l'indemnité d'entretien 16  
 - Accord sur le montant de l'indemnité d'entretien Convention collective nationale du 1er juillet 2004 16  
 - Accord sur le montant de l'indemnité d'entretien. 16  
 Annexe II  
 - Accord de prevoyance 16, 17  
 - Accord de prevoyance Convention collective nationale du 1er juillet 2004 16  
 - Prevoyance - Avenant du 29 octobre 2010 relatif a la prevoyance 39  
 Annexe III  
 - Accord sur le developpement de la negociation collective 23, 27  
 Annexe IV  
 - Engagement reciproque 31  
 Annexe V  
 - Modele de contrat de travail a duree indeterminee 32  
 Annexe V bis  
 - Documents a joindre au contrat de travail 34  
 Annexe VI  
 - Modele de bulletin de paie 35  
 - Modele de bulletin de paie. Convention collective nationale du 1 juillet 2004 35  
 Association paritaire nationale interbranches pour la mise en œuvre des garanties sociales des salaries (APNI) 96  
 Autres congés 12  
 Avenant du 10 juillet 2013 relatif a la creation d'un fonds d'action sociale 52  
 Avenant du 10 juillet 2013 relatif au financement du paritarisme (annexe III) 54  
 Avenant du 1er octobre 2012 a l'avenant du 29 octobre 2010 relatif a la prevoyance 50  
 Avenant du 20 janvier 2009 relatif a l'incapacite de travail 36  
 Avenant du 21 novembre 2018 portant revision de l'article 1er de la convention relatif a la mise en place d'une CPPNI 102  
 Avenant du 29 octobre 2010 relatif a la prevoyance 39  
 Avenant du 3 octobre 2016 a l'accord du 10 juillet 2013 relatif aux commissions paritaires territoriales 71  
 Avenant n° 1 du 1er juillet 2004 relatif a l'adhesion a un organisme de prevoyance 35  
 Avenant n° 1 du 8 septembre 2009 a l'accord du 1er juillet 2004 relatif a la prevoyance 37

## **B**

Beneficiaire de la rente d'education 43  
 Beneficiaires 17, 18  
 Beneficiaires du fonds 53  
 Bilan annuel 30  
 Bilan de competences 65

## **C**

Capacite a occuper un ou plusieurs emplois 78  
 Champ d'application 24, 63, 99  
 Champ d'application de l'avenant 52  
 Champ d'application professionnel et geographique 76  
 Chapitre Ier  
 - Dispositions relatives a l'organisation de la negociation collective dans la branche des assistants maternels du particulier employeur 24  
 - Garantie en cas d'incapacite de travail 16  
 Chapitre Ier Information et orientation tout au long de la vie 63  
 Chapitre Ier. - Garantie en cas d'incapacite de travail 40  
 Chapitre II  
 - Creation d'une association paritaire 26  
 - Garantie en cas d'invalidite 18  
 Chapitre II Acces a la formation et a la certification 65  
 Chapitre II. - Garantie en cas d'invalidite 42  
 Chapitre III  
 - Clauses communes 19  
 - Dispositions relatives au financement du droit a la negociation collective dans la branche des assistants maternels du particulier employeur 27

Chapitre III Insertion professionnelle des demandeurs d'emploi 68  
 Chapitre III. - Garantie « Rente d'éducation » en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) 42  
 Chapitre IV  
 - Dispositions finales 30  
 - Dispositions générales 21  
 Chapitre IV Financement, CPNEFP et vie de l'accord 69  
 Chapitre IV. - Garantie maladies redoutées 43  
 Chapitre préliminaire  
 - Champ d'application 24  
 Chapitre préliminaire Personnes couvertes par l'accord de prévoyance 40  
 Chapitre préliminaire. - Personnes couvertes par l'accord de prévoyance 40  
 Chapitre V. - Clauses communes 44  
 Chapitre VI. - Dispositions d'ordre général 48  
 Charges sociales 20, 46  
 Classification 4  
 Clause de révocation 81  
 Clauses communes 19  
 Commission paritaire de suivi et de pilotage 22, 48  
 Commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle (CPNEFP) 69  
 Commissions paritaires territoriales 71  
 Commissions paritaires territoriales » (CPT) 58  
 Composition de la CPPNI 100  
 Composition et fonctionnement 96  
 Composition et rôle du bureau 27  
 Compte personnel de formation (CPF) 67  
 Compte santé au travail 79  
 Conditions de dénonciation du présent accord 31  
 Congé de paternité (Maternité. - Adoption. - Congé parental. - Congé de paternité) 13  
 Congé individuel de formation (CIF) 66  
 Congé parental. - Congé de paternité (Maternité. - Adoption. - Congé parental. - Congé de paternité) 13  
 Congés annuels 10  
 Conseil de gestion de l'organisme spécifique 96  
 Conseil en évolution professionnelle (CEP) 64  
 Conseil national paritaire du dialogue social 56  
 Contrat de professionnalisation 69  
 Contrat de travail 5  
 Contribution au financement du paritarisme 54  
 Contributions au développement de la formation professionnelle 62  
 Contrôle médical 21, 47  
 Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004. Étendue par arrêté du  
 17 décembre 2004 JORF 28 décembre 2004. 1  
 Convention collective nationale du 1er juillet 2004 1  
 Convergence des branches 90  
 Cotisation des employeurs à l'association paritaire 27  
 Couverture maladie et accident 14  
 Création d'un fonds d'action sociale 52  
 Création d'une association paritaire 26  
 Création d'une commission paritaire d'interprétation du présent accord 30  
 Création du conseil du dialogue social 56  
 Création du fonds - objet 82  
 Création et fonctionnement de l'association paritaire nationale interbranches 96

## D

Définition de la garantie 18, 42  
 Définition des maladies redoutées 43  
 Définition des orientations stratégiques 53  
 Délai de carence 18, 41  
 Délais et voies de recours contre les avis rendus 79  
 Délégation partielle des missions à l'IRCEM 78  
 Demande de versement des indemnités et rentes complémentaires 21  
 Demande de versement des prestations 46



Denonciation et revision 60, 74, 83, 88, 98, 102  
Depot 94  
Depot et extension 55, 61, 75, 84, 89, 104  
Depot, extension et entree en vigueur 53  
Dispositions d'ordre general 23, 50  
Dispositions finales 30  
Dispositions generales 1, 21  
Dispositions relatives a l'organisation de la negociation collective dans la branche des assistants maternels du particulier employeur 24  
Dispositions relatives au financement du droit a la negociation collective dans la branche des assistants maternels du particulier employeur 27  
Documents a joindre au contrat de travail (Annexe V bis  
- Documents a joindre au contrat de travail) 34  
Duree (Entree en vigueur. - Duree) 90  
Duree de l'accueil 6  
Duree de l'indemnisation 18, 19, 41, 42  
Duree et entree en vigueur 98

## **E**

Engagement reciproque (Annexe IV  
- Engagement reciproque) 31  
Entree en vigueur 55, 61, 75, 84, 89, 104  
Entree en vigueur et dispositions transitoires 81  
Entree en vigueur et duree de l'accord 101  
Entree en vigueur. - Duree 94  
Entretien professionnel 63  
Exclusions 20, 45  
Expose des motifs 24, 54, 56  
EXPOSE DES MOTIFS 24

## **F**

Financement 69, 82  
Financement de la formation professionnelle 61  
Financement des CPT 73  
Financement du dispositif 81  
Financement du paritarisme (annexe III) 54  
Financement, CPNEFP et vie de l'accord 69  
Fonctionnement de la CPPNI 100  
Fonctionnement des CPT et suivi 73  
Fonds d'information et de valorisation de l'emploi a domicile 82  
Formation professionnelle 15  
Formation professionnelle tout au long de la vie 62

## **G**

Garantie en cas d'incapacite de travail 16  
Garantie en cas d'invalidite 18  
Gestion des contributions 62  
Grands principes qui vont guider les travaux 91

## **I**

Inaptitude 79  
Incapacite de travail 36  
Indemnites d'entretien et frais de repas 8  
Indemnites diverses 9  
Information et orientation tout au long de la vie 63  
Insertion professionnelle des demandeurs d'emploi 68  
Institution gestionnaire 21  
Inviolabilite du domicile 80

## J

Jours ferries 9

## M

Maintien des garanties 47

Maternite. - Adoption. - Conge parental. - Conge de paternite 13

Membres de l'association 26

Mise a jour des dispositions conventionnelles par avenant technique 101

Mise en place d'une commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) interbranches 91

Mise en place d'une CPPNI 99

Mission d'interpretation 101

Mission de negociation 100

Missions d'interet general 101

Missions de l'association paritaire nationale interbranches 97

Missions de l'organisme de gestion national 77

Missions de la CPPNI 100

Missions du conseil de gestion 96

Missions. - Attributions 72

Modalites de designation et de composition des CPT 72

Modalites specifiques du suivi 78

Mode de financement du fonds d'action sociale 53

Mode de gestion du fonds 53

Modele de bulletin de paie (Annexe VI

- Modele de bulletin de paie) 35

Modele de contrat de travail a duree indeterminee (Annexe V

- Modele de contrat de travail a duree indeterminee) 32

Modification de l'accord du 18 mai 2000 relatif au developpement du paritarisme (branche salaries du particulier employeur) 83

Modification de l'annexe III de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 (branche assistants maternels du particulier employeur) 83

Modifications affectant l'accord du 18 mai 2000 relatif au developpement du paritarisme et au financement de la negociation collective 85

Modifications affectant l'annexe III de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 87

Montant de la rente d'invalidite 19, 42

Montant des cotisations 20, 46

Montant des indemnites d'incapacite 17, 40, 41

Montant du capital 43

Montant et duree de la rente d'education 42

## N

Nature et composition de l'organisme de gestion national 77

Niveau de la territorialite 72

Notification 61, 75, 84, 89

Notification et formalites de depot 98

Notification et formalites de depot de l'accord 102

Notification, depot et extension 81

## O

Objet (Creation du fonds - objet) 82

Objet de l'accord 76, 99

Objet de l'accord de methode 91

Objet de la garantie 16, 40, 42, 43

Objet du fonds d'action sociale 53

Objet et champ d'application 95

Obligations administratives generales 4

Organisation de la negociation collective 25

Organisation et fonctionnement de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 99

Organisme d'assurance et de gestion 48

Organisme de gestion national de la sante au travail 77

Organisme spécifique au sein de l'OPCO 94  
Organisme spécifique créé au sein de l'OPCO 96

## **P**

Païement des cotisations 22, 48  
Païement des indemnités et rentes complémentaires 20  
Païement des prestations 46  
Partenariats 97  
Participation à des réunions de préparation ou de suivi 26  
Participation à la négociation collective 25  
Passeport professionnel de branche 64  
Période d'essai 6  
Plan de formation 65  
Preamble 1, 16, 52, 61, 75, 84, 90, 95, 99, 102  
Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) 68  
Présidence paritaire 74  
Prévention des risques professionnels 80  
Prévoyance 37, 39, 50  
Prise en charge des arrêts de travail 19, 45  
Professionnels concourant au suivi 78

## **R**

Reexamen de l'accord 23, 50  
Règles d'organisation et choix du service de santé au travail, suivi individuel et collectif et prévention de l'altération de la santé des travailleurs 75  
Remunération 7  
Remunération du temps et des frais liés au suivi 80  
Renforcement du paritarisme et du dialogue social 84  
Repos hebdomadaire 9  
Ressources 97  
Revalorisation des indemnités et rentes complémentaires 20  
Révision article 1er de la convention (CPPNI) 102  
Révision et dénonciation 81  
Rupture du contrat 14

## **S**

Salaires de référence 17, 19, 44  
Salaires concernés par le cumul emploi-retraite 42  
Salaires couverts antérieurement par un autre régime de prévoyance 21, 48  
Salaires de plus de 65 ans 18  
Scénario de convergence en 2 phases 93  
Secretariat 74  
Secretariat de la CPPNI 100  
Sensibilisation et communication 65  
Statuts 98  
Suivi individuel de l'état de santé des salariés 78  
Surveillance médicale 13  
Syndicat des particuliers employeurs 50

## **T**

Texte de base 1

## **U**

Utilisation de la part A destinée aux employeurs 29  
Utilisation de la part A destinée aux salariés 28  
Utilisation de la part B destinée aux employeurs 30  
Utilisation de la part B destinée aux salariés 28

## V

Validation des acquis de l'expérience (VAE) 68

Versement de la rente d'éducation 43

Vie de l'accord 62, 71

## «

« Cible »

- la convergence des branches 93

