

Convention collective

SALARIES DU PARTICULIER EMPLOYEUR



N° de brochure : 3180

N° IDCC : 2111

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

Sommaire

Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999.	1
<i>Dispositions générales</i>	1
<i>Classification</i>	3
<i>Postes d'emploi à caractère familial (PECF)</i>	4
<i>Emplois spécifiques</i>	5
<i>Salarié logé</i>	6
<i>Nuit</i>	6
<i>Contrat de travail</i>	6
<i>Période d'essai</i>	7
<i>Ancienneté</i>	7
<i>Absence du salarié</i>	7
<i>Rupture du contrat à durée indéterminée à l'initiative du salarié</i>	7
<i>Rupture du contrat à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur</i>	8
<i>Décès de l'employeur</i>	10
<i>Certificat de travail. - Attestation ASSEDIC</i>	10
<i>Durée du travail</i>	10
<i>Congés payés annuels</i>	11
<i>Autres congés</i>	12
<i>Jours fériés</i>	13
<i>Couverture maladie-accident</i>	14
<i>Rémunération</i>	15
<i>Hygiène et logement</i>	16
<i>Surveillance médicale obligatoire</i>	16
<i>Maternité - Adoption - Congé parental</i>	17
<i>Jeunes travailleurs</i>	17
<i>Formation professionnelle</i>	18
<i>Protection morale - Violence sur le lieu de travail</i>	18
<i>Retraite complémentaire</i>	18
<i>Textes Attachés</i>	18
Annexe I - Modèle de contrat de travail à durée indéterminée Convention collective nationale du 24 novembre 1999	18
Modèle de contrat de travail à durée indéterminée (proposé en référence à l'article 7 ; annule et remplace également le modèle annexé à l'accord du 13 octobre 1995 relatif au chèque emploi-service)	18
Annexe II - Modèle de bulletin de salaire Convention collective nationale du 24 novembre 1999	20
Annexe III - Chèque emploi-service -Accord paritaire du 13 octobre 1995 relatif au chèque emploi-service	20
Annexe IV - Accord paritaire du 24 novembre 1999 relatif à la formation professionnelle	22
Annexe V - Accord du 25 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	24
Préambule	24
Chapitre Ier Information et orientation tout au long de la vie	24
Chapitre II Accès à la formation et à la certification	26
Chapitre III Insertion professionnelle des demandeurs d'emploi	29
Chapitre IV Financement, CPNEFP et vie de l'accord	29
Annexe VI - Prévoyance - Conditions d'application de l'article 19 'Couverture maladie accident' - Accord paritaire du 24 novembre 1999	31
Chapitre Ier : Incapacité de travail	32
Définition de la garantie	32
Bénéficiaires	32
Salaire de référence	32
Montant des 'indemnités d'incapacité'	33
Délai de carence	33
Durée de l'indemnisation	33
Salariés ayant atteint l'âge légal de la retraite	34
Salariés concernés par le cumul emploi-retraite	34
Chapitre II : Invalidité	34
Définition de la garantie	34
Bénéficiaires	34
Salaire de référence	34
Montant de la rente d'invalidité	35
Durée de l'indemnisation	35
Chapitre III : Clauses communes	35

Prise en charge des arrêts de travail	35
Exclusions	35
Revalorisation des indemnités et rentes complémentaires	36
Païement des indemnités et rentes complémentaires	36
Charges sociales	36
Montant des cotisations	36
Demande de versement des indemnités et rentes complémentaires.	36
Contrôle médical	37
Chapitre IV : Dispositions générales	37
Institution gestionnaire	37
Salaires couverts antérieurement par un autre régime de prévoyance	37
Païement des cotisations	38
Commission de suivi et de pilotage	38
Demande d'extension	39
Date d'effet	39
Réexamen de l'accord	39
Dispositions générales	40
Annexe VII - Branche professionnelle du personnel employé de maison - Accord paritaire du 17 décembre 1998	40
Avenant du 18 mai 2000 relatif au développement du paritarisme	40
Chapitre Ier : Dispositions relatives à l'organisation de la négociation collective dans la branche des salariés du particulier employeur	41
Aide au paritarisme	41
Organisation de la négociation collective	41
Participation à la négociation collective	42
Participation à des réunions de préparation ou de suivi	42
Chapitre II : Création d'une association paritaire	42
Création d'une association paritaire	42
Objet social	43
Membres de l'association	43
Composition et rôle du bureau	43
Rôle du comité de gestion	44
Chapitre III : Dispositions relatives au financement du droit à la négociation collective dans la branche des salariés du particulier employeur	44
Cotisation des employeurs à l'association paritaire	44
Affectation du montant des cotisations recueillies et à venir	44
Utilisation de la part A destinée aux salariés	45
Utilisation de la part B destinée aux salariés	45
Utilisation de la part A destinée aux employeurs	46
Utilisation de la part B destinée aux employeurs	46
Bilan annuel	47
Chapitre IV : Dispositions finales	47
Création d'une commission paritaire d'interprétation du présent accord	47
Conditions de dénonciation du présent accord	47
Date d'application et extension	48
Avenant n° 1 du 18 mai 2000 relatif à la prévoyance (annexe VI) et au fonds social	48
Fonds social des salariés du particulier employeur	48
Accord du 25 octobre 2001 portant modification du bulletin de salaire	48
Accord du 5 juin 2002 relatif à l'accord du 18 mai 2000 portant sur le paritarisme	49
Exposé des motifs	49
I. - Le bilan	49
II. - Un contexte en pleine évolution	49
III. - Les spécificités de l'emploi direct	49
IV. - Objectifs du présent avenant (1)	50
Extension et mise en application du présent avenant	51
Accord du 10 octobre 2002 relatif à la garde partagée	51
Accord du 9 juillet 2007 relatif aux classifications (suppression du niveau débutant)	52
Adhésion par lettre du 21 juillet 2009 du syndicat des particuliers employeurs à la convention	52
Avenant n° 2 du 7 septembre 2009 relatif à la prévoyance	53
Avenant du 13 septembre 2010 relatif à la couverture maladie ou accident	54
Annexe	55
Avenant du 13 septembre 2010 relatif au fonds social	63

Adhésion par lettre du 3 décembre 2010 du syndicat des particuliers employeurs à la convention	64
Avenant du 10 juillet 2013 relatif à la création du fonds d'action sociale prévoyance	64
Préambule	64
Avenant du 10 juillet 2013 relatif au financement du paritarisme	65
Exposé des motifs	66
Accord du 10 juillet 2013 relatif à la création du conseil du dialogue social	68
Exposé des motifs	68
Accord du 21 mars 2014 relatif à la mise en place d'une nouvelle grille de classification	73
Préambule	73
Section 1 Classification des emplois repères	74
Section 2 Mise en application de la nouvelle classification	78
Section 3 Révision et dénonciation	80
Annexes	81
Avenant du 21 mars 2014 relatif à la modification de l'article 20 de la convention	90
Accord du 17 décembre 2014 relatif au financement de la formation professionnelle	92
Préambule	92
Adhésion par lettre du 16 juin 2016 de la CFTC santé sociaux à l'accord du 21 mars 2014 relatif à la classification, à ses six annexes et à l'avenant S39 sur les salaires du 21 mars 2014	93
Avenant du 3 octobre 2016 à l'accord du 10 juillet 2013 relatif aux commissions paritaires territoriales	94
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	98
Préambule	98
Accord professionnel du 27 février 2017 instituant un fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile	104
Accord interbranches du 29 mars 2017 relatif au renforcement du paritarisme et du dialogue social	107
Préambule	107
Adhésion par lettre du 18 septembre 2017 de la FESSAD UNSA à la convention	112
Accord du 21 novembre 2018 relatif à la négociation d'une convergence des branches	112
Préambule	112
Accord du 19 décembre 2018 relatif à la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO	117
Préambule	117
Accord du 21 novembre 2018 relatif à la mise en place d'une CPPNI	121
Préambule	121
Avenant du 21 novembre 2018 portant révision de l'article 1er de la convention relatif à la mise en place d'une CPPNI	124
Préambule	124
Textes Salaires	127
Avenant 'Salaires' n° S 34 du 5 juillet 2005	127
Avenant 'Salaires' n° S 35 du 9 juillet 2007	128
Avenant 'Salaires' n° 36 du 9 juillet 2009	130
Avenant S39 du 21 mars 2014 relatif aux salaires	131
Préambule	131
Avenant n° S 40 du 12 janvier 2018 relatif aux salaires	132
Préambule	133
Liste des sigles	SIG-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999.

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des particuliers employeurs (FEPEM).
Organisations de salariés	Fédération santé et sociaux, syndicat des employés de maison CFTC ; Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ; Fédération des services CFDT.
Organisations adhérentes	Syndicat des particuliers employeurs (SPE), par lettre du 21 juillet 2009 (BO n° 2009-39). Le syndicat des particuliers employeurs (SPE), 8, rue de Milan, 75009 Paris, par lettre du 3 décembre 2010 (BO n°2011-15) FESSAD UNSA, par lettre du 18 septembre 2017 (BO n°2017-42)

Dispositions générales

Article 1er

En vigueur étendu

a) Champ d'application professionnel (code NAF 95. 0Z)

La présente convention collective règle les rapports entre les particuliers employeurs et leurs salariés. Le caractère spécifique de cette profession est de s'exercer au domicile privé du particulier employeur avec toutes les conséquences qui en découlent.

Le particulier employeur n'est pas une entreprise.

Est salarié toute personne, à temps plein ou partiel, qui effectue tout ou partie des tâches de la maison à caractère familial ou ménager.

La présente convention s'applique aux utilisateurs du chèque emploi-service (voir accord du 13 octobre 1995, en annexe III).

Le particulier employeur ne peut poursuivre, au moyen de ces travaux, des fins lucratives.

b) Champ d'application géographique

Le champ d'application géographique de la présente convention comprend l'ensemble du territoire métropolitain.

c) Libertés d'opinion et syndicale

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

d) 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, par pli recommandé, avec avis 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 du travail.

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 et d'interprétation (CPPNI) prévue à l'article 1er h de la présente convention. La CPPNI devra alors être convoquée dans un délai de 1 mois.

e) Avantages acquis

Cette convention collective nationale annule et remplace la convention collective nationale signée le 3 juin 1980.

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

f) 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.

g) Entrée en application

La présente convention collective sera applicable à compter de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

h) 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 salariés 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 salariés 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 salariés 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. (2)*

La CPPNI dans son rôle d'interprétation sera composée :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant désignés parmi les représentants à la CPPNI par chaque organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur ;
- *et d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative. (3)*

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.

i) 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 9 heures par trimestre pour le salarié à temps complet chez le même employeur et de 9 heures par semestre pour le salarié à mi-temps chez le même employeur. Ces heures seront justifiées par une convocation et annoncées à l'employeur avec un préavis de 12 jours.

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

(1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-8 du code du travail (arrêté du 2 mars 2000, art. 1er).

(2) 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)

(3) 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)

Classification

Article 2

En vigueur étendu

La grille de classification comporte vingt et un emplois repères avec une échelle à douze niveaux. Le descriptif détaillé de tous les emplois repères figure aux annexes I à V de l'accord de classification signé le 21 mars 2014.

Echelle	DOMAINES				
	Enfant	Adulte	Espaces de vie	Environnement technique	Environnement externe
I	Baby-sitter		Employé (e) familial (e) A		Employé (e) d'entretien et petits travaux/ homme, femme toutes mains A

II			Employé (e) familial (e) B	Accompagnateur (trice), personne de compagnie	Employé (e) d'entretien et petits travaux/ homme, femme toutes mains B
					Gardien (ne) A
III	Garde d'enfant (s) A	Assistant (e) de vie A	Employé (e) familial (e) auprès d'enfant (s)	Secrétaire particulier (ère)	Gardien (ne) B
	Garde d'enfant (s) B				
IV		Assistant (e) de vie B			
V		Assistant (e) de vie C			
VI		Assistant (e) de vie D		Enseignant (e) particulier (ère) (élémentaire) A	
				Assistant (e) informatique A	
VII				Enseignant (e) particulier (ière) (collège, lycée) B	
				Assistant (e) informatique B	
VIII				Enseignant (e) particulier (ière) (études supérieures) C	
IX					
X					
XI					
XII					

Postes d'emploi à caractère familial (PECF)

Article 3

En vigueur étendu

Présence responsable

Les salariés occupant un poste d'emploi à caractère familial assument une responsabilité auprès de personnes : enfants, personnes âgées ou handicapées, dépendantes ou non.

Dans le cadre de l'horaire défini dans le contrat, ces salariés peuvent effectuer des heures de travail effectif et des heures de présence responsable dont le nombre respectif sera précisé au contrat.

a) Définition des postes d'emploi à caractère familial

Les salariés occupant un poste d'emploi à caractère familial assument une responsabilité auprès de personnes : enfants, personnes âgées ou handicapées, dépendantes ou non. Sont donc visés l'ensemble des emplois repères du domaine 'adulte', du domaine 'enfant' et l'emploi repère 'employé (e) familial (e) auprès d'enfants'.

Dans le cadre de l'horaire défini dans le contrat, ces salariés peuvent effectuer des heures de travail effectif et des heures de présence responsable dont le nombre respectif sera précisé au contrat.

b) Définition de la présence responsable

Les heures de présence responsable sont celles où le salarié peut utiliser son temps pour lui-même tout en restant vigilant pour intervenir, s'il y a lieu.

Le nombre d'heures éventuelles de présence responsable peut évoluer notamment en fonction de :

- l'importance du logement ;
- la composition de la famille ;
- l'état de santé de la personne âgée, handicapée ou malade.

Une heure de présence responsable équivaut à 2/3 de 1 heure de travail effectif.

Emplois spécifiques

Article 4

En vigueur étendu

Garde partagée :

La garde partagée concerne les emplois repères du domaine ' enfant '.

Salarié assurant simultanément la garde des enfants de deux familles alternativement au domicile de l'une et de l'autre.

Le travail et la responsabilité auprès des enfants des deux familles employeurs resteront une priorité.

Selon les directives des parents, assure le travail effectif lié à la présence des enfants, notamment : préparation de leurs repas, entretien du linge, habillement, toilettes, promenades, trajets, nettoyage de leurs chambres, salle de bains, cuisine, etc. ;

Contribue à l'éveil des enfants.

Il est spécifiquement dans la nature de cet emploi de faire vivre ensemble et en harmonie des enfants de familles différentes, ce qui implique une concertation et une entente des parents.

Ce qui précède constitue une clause essentielle du contrat.

Cela implique également des règles spécifiques :

Contrat de travail

(art. 7 de la CCN des salariés du particulier employeur)

Un contrat de travail écrit est établi avec le salarié par chaque famille employeur. Il inclut une clause identique précisant le lien avec l'autre famille employeur.

Rupture du contrat de travail

(art. 11 et 12 de la CCN des salariés du particulier employeur)

La rupture de l'un des contrats de travail entraîne une modification substantielle de l'autre contrat.

Durée du travail

(art. 15 de la CCN des salariés du particulier employeur)

La durée du travail s'entend du total des heures effectuées au domicile de l'une et de l'autre famille.

Toutes ces heures ont le caractère de travail effectif.

Congés payés

(art. 16 de la CCN des salariés du particulier employeur)

La date des congés payés est fixée par les deux employeurs d'un commun accord, de telle sorte que le salarié bénéficie d'un congé légal réel.

Rémunération

(art. 20 de la CCN des salariés du particulier employeur)

Chaque famille rémunère les heures effectuées à son domicile selon les modalités définies au contrat de travail.

Médecine du travail

(art. 22 de la CCN des salariés du particulier employeur)

Si la durée du travail globale équivaut à un temps plein, la médecine du travail est obligatoire à la charge des deux employeurs.

Salarié logé

Article 5

En vigueur étendu

Pour le salarié à temps complet ou à temps partiel logé par l'employeur, le logement est une prestation en nature déduite du salaire net.

Nuit

Article 6

En vigueur étendu

a) Si le salarié est tenu de dormir sur place, sans contrainte horaire, le logement ne sera pas déduit du salaire net.

b) Poste d'emploi à caractère familial (PECF)

Les postes d'emploi à caractère familial tels que visés au point a de l'article 3 de la présente convention concernés par la nuit sont les emplois repères du domaine ' adulte ', du domaine ' enfant ' et l'emploi repère ' employé (e) familial (e) auprès d'enfants '.

1. Présence de nuit

La présence de nuit, compatible avec un emploi de jour, s'entend de l'obligation pour le salarié de dormir sur place dans une pièce séparée, sans travail effectif habituel, tout en étant tenu d'intervenir éventuellement dans le cadre de sa fonction.

Cette présence de nuit ne peut excéder 12 heures.

Il ne pourra être demandé plus de 5 nuits consécutives, sauf cas exceptionnel.

Pour les salariés tenus à une présence de nuit, le logement ne sera pas pris en compte dans l'évaluation des prestations en nature et donc ne sera pas déduit du salaire net.

Cette présence de nuit sera prévue au contrat et rémunérée pour sa durée par une indemnité forfaitaire dont le montant ne pourra être inférieur à 1/6 du salaire conventionnel versé pour une même durée de travail effectif. Cette indemnité sera majorée en fonction de la nature et du nombre des interventions.

Si le salarié est appelé à intervenir toutes les nuits à plusieurs reprises, toutes les heures de nuit sont considérées comme des heures de présence responsable.

Cette situation ne peut être que transitoire. Si elle perdure le contrat sera revu.

2. Salarié assurant les fonctions de garde-malade de nuit

Le salarié assurant les fonctions de garde-malade de nuit est à proximité du malade et est susceptible d'intervenir à tout moment.

Cet emploi n'est pas compatible avec un emploi de jour à temps complet. Le salarié reste à proximité du malade et ne dispose pas de chambre personnelle.

La rémunération est calculée sur une base qui ne peut être inférieure à huit fois le salaire horaire pour 12 heures de présence par nuit.

Contrat de travail

Article 7

En vigueur étendu

L'accord entre l'employeur et le salarié est établi par un contrat écrit. Il est rédigé soit à l'embauche, soit à la fin de la période d'essai au plus tard.

Dans ce dernier cas, une lettre d'embauche est établie lors de l'engagement. Elle précise la période d'essai.

Le contrat à durée indéterminée précisera les conditions de travail et toutes conditions particulières notamment mode de paiement, assiette de cotisations (forfait ou réel) ... en référence au modèle en annexe I.

Le contrat à durée déterminée est soumis à des règles spécifiques prévues par le code du travail.

Le chèque emploi-service : les employeurs utilisant le chèque emploi-service doivent se reporter à l'annexe III : accord paritaire du 13 octobre 1995.

Période d'essai

Article 8

En vigueur étendu

Une période d'essai initiale de 1 mois maximum précédera l'engagement définitif. Sa durée sera précisée par écrit à l'embauche. Elle pourra être renouvelée une fois, sous réserve que le salarié en ait été averti par écrit avant l'expiration de la première période.

Dans cette limite, chacun pourra reprendre sa liberté sans préavis ni indemnité.

Ancienneté

Article 9 (1)

En vigueur étendu

Pour l'application des dispositions de la présente convention subordonnées à une certaine ancienneté, on se référera à la définition suivante :

L'ancienneté, à la date de l'événement, s'entend des services continus, effectués chez le même employeur depuis la date d'engagement, du contrat en cours, qu'il s'agisse d'un contrat à temps complet ou à temps partiel.

Sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté les périodes non travaillées suivantes :

- congés payés ;
- congés de maternité et d'adoption ;
- accident du travail ou maladie professionnelle, à l'exclusion de l'accident du trajet ;
- congés de formation de la branche professionnelle ;
- congé parental pour la moitié de sa durée.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 931-7 du code du travail (arrêté du 2 mars 2000, art. 1er).

Absence du salarié

Article 10

En vigueur étendu

Toute absence doit être justifiée.

Rupture du contrat à durée indéterminée à l'initiative du salarié

Article 11

En vigueur étendu

a) Démission du salarié

Le contrat de travail peut être rompu par la démission du salarié. La démission doit résulter d'une volonté sérieuse et non équivoque, exprimée clairement par écrit.

La durée du préavis à effectuer par le salarié est fixée à :

- 1 semaine pour le salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;
- 2 semaines pour le salarié ayant de 6 mois à moins de 2 ans d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;
- 1 mois pour le salarié ayant 2 ans ou plus d'ancienneté de services continus chez le même employeur.

En cas d'inobservation du préavis, la partie responsable de son inexécution devra verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis.

b) Départ volontaire à la retraite du salarié

Le contrat de travail peut être rompu par le salarié âgé de 60 ans au moins qui fait part à l'employeur de sa volonté de cesser son activité pour prendre sa retraite.

La durée du préavis à effectuer par le salarié est celle due en cas de licenciement : voir article 12 a, paragraphe 2.

En cas d'inobservation du préavis, la partie responsable de son inexécution devra verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis.

L'indemnité de départ volontaire à la retraite versée par l'employeur est de :

- 1/2 mois de salaire brut après 10 ans d'ancienneté chez le même employeur, dont seront déduites les cotisations dues ;
- 1 mois de salaire brut après 15 ans d'ancienneté chez le même employeur, dont seront déduites les cotisations dues ;
- 1,5 mois de salaire brut après 20 ans d'ancienneté chez le même employeur, dont seront déduites les cotisations dues ;
- 2 mois de salaire brut après 30 ans d'ancienneté chez le même employeur, dont seront déduites les cotisations dues.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est celui servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement : voir article 12 a, paragraphe 3.

Cette indemnité de départ volontaire à la retraite ne se cumule avec aucune autre indemnité de même nature.

Rupture du contrat à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur

Article 12

En vigueur étendu

a) Licenciement du salarié

Le contrat de travail peut être rompu par l'employeur pour tout motif constituant une cause réelle et sérieuse.

La rupture consécutive au décès de l'employeur fait l'objet de l'article 13.

1. Procédure de licenciement :

Le particulier employeur n'étant pas une entreprise et le lieu de travail étant son domicile privé, les règles de procédure spécifiques au licenciement économique et celles relatives à l'assistance du salarié par un conseiller lors de l'entretien préalable ne sont pas applicables.

En conséquence, l'employeur, quel que soit le motif du licenciement, à l'exception du décès de l'employeur, est tenu d'observer la procédure suivante :

- convocation à un entretien préalable par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette convocation indique l'objet de l'entretien (éventuel licenciement) :

- entretien avec le salarié : l'employeur indique le ou les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié ;
- notification de licenciement : s'il décide de licencier le salarié, l'employeur doit notifier à l'intéressé le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La lettre de licenciement doit préciser clairement le ou les motifs de licenciement.

La lettre ne pourra être expédiée moins de 1 jour franc après la date prévue pour l'entretien préalable.

La date de la première présentation de la lettre recommandée de licenciement fixe le point de départ du préavis.

2. Préavis :

Le préavis doit être exécuté dans les conditions de travail prévues au contrat.

La durée du préavis à effectuer en cas de licenciement pour motif autre que faute grave ou lourde (1) est fixée à :

- 1 semaine pour le salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;

- 1 mois pour le salarié ayant de 6 mois à moins de 2 ans d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;
- 2 mois pour le salarié ayant 2 ans ou plus d'ancienneté de services continus chez le même employeur.

En cas d'inobservation du préavis, la partie responsable de son inexécution devra verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis.

3. Indemnité de licenciement :

Une indemnité distincte de l'éventuelle indemnité de préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde, (1) aux salariés licenciés avant l'âge de 65 ans et ayant au moins 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Cette indemnité non soumise à cotisations et contributions sociales sera calculée comme suit :

- pour les 10 premières années d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;
- pour les années au-delà de 10 ans : 1/6 ($1/6 = 1/10 + 1/15$) de mois par année d'ancienneté de services continus chez le même employeur, au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la date de notification du licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois précédant la date de fin de contrat (étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*).

Cette indemnité de licenciement ne se cumule avec aucune indemnité de même nature.

4. Heures de liberté pendant le temps de préavis :

Pour la recherche d'un nouvel emploi, les salariés à temps complet auront droit, sans diminution de salaire :

- s'ils ont moins de 2 ans d'ancienneté chez le même employeur, à 2 heures par jour pendant 6 jours ouvrables ;
- s'ils ont plus de 2 ans d'ancienneté chez le même employeur, à 2 heures par jour pendant 10 jours ouvrables.

Ces 2 heures seront prises alternativement un jour au choix de l'employeur, un jour au choix du salarié, à défaut d'accord entre les parties. Employeur et salarié pourront s'entendre pour bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du préavis.

Le salarié qui trouve un nouveau travail pendant le temps de préavis n'est pas tenu d'effectuer la totalité du préavis. Il pourra, sur présentation du justificatif d'un nouvel emploi, cesser le travail après avoir effectué 2 semaines de préavis dans la limite du préavis restant à courir. Salarié et employeur seront alors dégagés de leurs obligations en ce qui concerne l'exécution et la rémunération du préavis non exécuté.

b) Mise à la retraite du salarié

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail par la mise à la retraite du salarié si celui-ci peut bénéficier d'une pension à taux plein du régime général de la sécurité sociale et s'il a atteint l'âge minimum prévu par le régime d'assurance vieillesse.

Lorsque l'employeur peut procéder à la mise à la retraite :

- il informe le salarié de sa décision ;
- les règles en matière de préavis sont celles définies en cas de licenciement ;
- l'indemnité de mise à la retraite versée par l'employeur est équivalente à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 12 a, paragraphe 3, quelle que soit l'ancienneté du salarié.

c) Inaptitude médicale du salarié

Lorsque le salarié est reconnu inapte partiellement ou totalement par la médecine du travail, l'employeur, qui ne peut reclasser le salarié dans un emploi différent pour lequel il serait apte, doit mettre fin par licenciement au contrat de travail dans un délai de 1 mois.

(1) La faute lourde est celle qui révèle une intention de nuire à l'employeur. Elle est privative de toutes indemnités, y compris de l'indemnité compensatrice de congés payés de l'année de référence en cours.

Décès de l'employeur

Article 13

En vigueur étendu

Le décès de l'employeur met fin *ipso facto* au contrat de travail qui le liait à son salarié.

Le contrat ne se poursuit pas automatiquement avec les héritiers.

La date du décès de l'employeur fixe le départ du préavis.

Sont dus au salarié :

- le dernier salaire ;
- les indemnités de préavis et de licenciement auxquelles le salarié peut prétendre compte tenu de son ancienneté lorsque l'employeur décède ;
- l'indemnité de congés payés.

Certificat de travail. - Attestation ASSEDIC

Article 14

En vigueur étendu

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit délivrer au salarié :

- un certificat contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ;
- si le salarié en fait la demande, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouve libre de tout engagement ;
- une attestation destinée à l'ASSEDIC pour faire valoir ses droits au chômage, sauf en cas de départ en retraite.

Durée du travail

Article 15

En vigueur étendu

Conformément à la directive européenne n° 97/81 du 15 décembre 1997 publiée au JOCE L. 14 du 20 janvier 1998, tout salarié dont la durée normale de travail calculée sur une base hebdomadaire, ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à 1 an, est inférieure à 40 heures hebdomadaires, est un 'travailleur à temps partiel'.

Une heure de présence responsable correspond à 2/3 de 1 heure de travail effectif : voir article 3 a 'Définition de la présence responsable'.

a) Durée du travail pour un salarié à temps plein

La durée conventionnelle du travail effectif est de 40 heures hebdomadaires pour un salarié à temps plein.

Pour les emplois sans heures de présence responsable (voir art. 2 'Classification'), dans le cas où le salarié reste à la disposition de l'employeur sans travail effectif, les heures au-delà de 40 heures et dans la limite de 4 heures par semaine seront rémunérées au taux plein du niveau de la classification.

Cet article pourra être revu en fonction de la répercussion sur la profession de l'évolution générale des emplois.

b) Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles effectivement travaillées, effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de 40 heures de travail effectif.

1. Horaires réguliers :

Si l'horaire est régulier, la majoration pour heures supplémentaires est applicable lorsque le nombre d'heures de travail effectif et/ou le nombre d'heures résultant de la transformation (1) en heures de travail effectif dépasse 40 heures hebdomadaires.

2. Horaires irréguliers :

Si l'horaire est irrégulier, la majoration pour heures supplémentaires est applicable lorsque le nombre d'heures de travail effectif et/ou le nombre d'heures résultant de la transformation (1) dépasse une moyenne de 40 heures hebdomadaires calculée sur un trimestre.

En cas d'horaires irréguliers, l'amplitude hebdomadaire va de 0 à 48 heures.

3. Rémunération.- Récupération :

Les heures supplémentaires telles que calculées aux paragraphes précédents sont rémunérées, ou récupérées dans les 12 mois, suivant accord entre les parties.

Elles ne pourront excéder une moyenne de 8 heures par semaine calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives sans dépasser 10 heures au cours de la même semaine.

Elles donneront lieu en rémunération ou en récupération à une majoration de 25 % (pour les 8 premières heures) et à une majoration de 50 % (pour les heures supplémentaires au-delà de 8 heures).

c) Repos hebdomadaire

Le jour habituel de repos hebdomadaire doit figurer au contrat.

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives et être donné de préférence le dimanche. A ces 24 heures s'ajoutera une demi-journée dans le cadre de l'aménagement de l'horaire de travail.

Le travail, le jour de repos hebdomadaire, ne peut être qu'exceptionnel. Si un travail est exécuté, à la demande de l'employeur, le jour de repos hebdomadaire, il sera rémunéré au tarif normal majoré de 25 % ou récupéré par un repos équivalent, majoré dans les mêmes proportions.

Toute autre modalité de repos hebdomadaire devra donner lieu à un accord entre les parties ; cet accord sera notifié dans le contrat de travail.

(1) Une heure de présence responsable correspond à 2/3 d'une heure de travail effectif.

Congés payés annuels

Article 16

En vigueur étendu

a) Ouverture du droit

Le droit aux congés payés annuels est acquis au salarié (à temps complet ou partiel) 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 chez le même employeur pendant un temps équivalant à un minimum de 1 mois de présence au travail.

b) Durée du congé

La durée du congé payé annuel est de 2 jours et demi ouvrables par mois (ou période de 4 semaines ou périodes équivalentes à 24 jours) de présence au travail, quel que soit l'horaire habituel de travail.

Sont aussi assimilés à de la présence au travail :

- les périodes de congés payés de l'année précédente ;
- les congés pour événements personnels ;
- les jours fériés chômés ;
- les congés de formation continue ;
- les congés de maternité et d'adoption ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque ;
- 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.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux deux 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).

Sauf accord entre les parties, la date de départ en congé est fixée par l'employeur, avec un délai suffisamment long (2 mois au minimum) précisé dans le contrat de travail, pour permettre au salarié l'organisation de ses vacances.

c) Prise de congé

Les congés annuels doivent être pris.

Un congé de 2 semaines continues (ou 12 jours ouvrables consécutifs) doit être octroyé 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 doivent être pris en totalité et en continu.

d) Fractionnement des congés

Lorsque des droits 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.

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 supplémentaires pour fractionnement :

- lorsque le fractionnement émane de l'employeur, avec l'agrément du salarié, il donne droit à :
 - 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.
- lorsque la demande de fractionnement émane du salarié, l'employeur peut subordonner son accord au renoncement aux jours supplémentaires de congé.

La cinquième semaine, dans la limite des droits acquis, peut être accolée à une période de 4 semaines (ou 24 jours ouvrables) si les parties en conviennent. La cinquième semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

e) Rémunération des congés

Les congés sont rémunérés au moment où ils sont pris.

La rémunération brute des congés ne peut être inférieure :

- ni à la rémunération totale brute qui serait due au moment du règlement de la rémunération pour un temps de travail égal à celui du congé ;
- ni à 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'intéressé au cours de la période de référence.

La rémunération due par jour ouvrable est égale à 1/6 du salaire hebdomadaire, sauf application plus favorable des règles indiquées ci-dessus.

Les prestations en nature dont le salarié cesse de bénéficier pendant les congés ne seront pas déduites du montant de sa rémunération.

f) Chèque emploi-service

Lorsque l'employeur et le salarié ont opté pour le chèque emploi-service, le salaire horaire net figurant sur le chèque emploi-service est égal au salaire horaire net convenu majoré de 10 % au titre des congés payés. Dans ce cas, il n'y a pas lieu de rémunérer les congés au moment où ils sont pris.

Autres congés

Article 17

En vigueur étendu

a) Les congés pour événements personnels

Les salariés bénéficieront, 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 du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès du père ou de la 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 belle-mère (c'est-à-dire père ou mère de l'époux(se) : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable ;
- présélection militaire : dans la limite de 3 jours ouvrables.

Ces jours de congé doivent être pris en accord avec l'employeur dans les jours qui entourent l'événement et 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 de présence au travail 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 1 jour ouvrable supplémentaire pour convenance personnelle, non rémunéré.

b) Congés pour convenance personnelle

Des congés pour convenance personnelle, non rémunérés, pourront être accordés à la demande du salarié. Les congés n'entreront pas en compte pour le calcul de la durée des congés payés annuels.

c) Congés supplémentaires imposés par l'employeur

Si rien n'est prévu dans le contrat de travail et que l'employeur impose à un salarié un congé d'une durée supérieure à celle du congé annuel auquel peut prétendre l'intéressé, il est tenu de verser à celui-ci, pendant toute la durée du congé supplémentaire, une indemnité qui ne peut être inférieure au salaire qui serait dû pour une même période travaillée.

Ce temps de congé supplémentaire et l'indemnité y afférente ne peuvent en aucun cas être imputés sur les congés annuels à venir ni sur les indemnités correspondant à ceux-ci.

d) Congés de mère de famille âgée de moins de 21 ans

Les femmes salariées âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours ouvrables de congés supplémentaires rémunérés par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour ouvrable si le congé annuel n'excède pas 6 jours ouvrables.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui est au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

e) Congés du jeune travailleur de moins de 21 ans

Voir article 24 *'Congé du jeune travailleur âgé de moins de 21 ans'*.

f) 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.

Jours fériés

Article 18

En vigueur étendu

1er Mai :

Seul le 1er Mai est un jour férié chômé et payé, s'il tombe un jour habituellement travaillé.

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 :

- avoir 3 mois d'ancienneté chez le même employeur ;
- avoir été présent le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée ;
- s'il travaille à temps complet (40 heures par semaine), avoir accompli 200 heures de travail au moins au cours des 2 mois qui précèdent le jour férié ;
- s'il travaille à temps partiel, avoir accompli un nombre d'heures réduit proportionnellement par rapport à un horaire hebdomadaire de 40 heures.

Lorsque le jour férié est travaillé, il est rémunéré sans majoration.

Couverture maladie-accident

Article 19

En vigueur non étendu

Les conditions d'application de cet article sont définies dans l'annexe VI ' Prévoyance ' de la présente convention collective.

Tout salarié bénéficie, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué, à condition :

- d'être en relation de contrat de travail avec un particulier employeur au premier jour d'arrêt de travail ;
- 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 ;
- de justifier, au premier jour de l'arrêt de travail, de salaires réguliers dans la branche des salariés du particulier employeur, c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant de un ou de plusieurs particuliers employeurs pendant les 6 derniers mois.

En cas de rupture pour les motifs suivants : déménagement de l'employeur, du salarié, du décès de l'employeur, de départ de l'employeur en structure d'hébergement, de sinistres matériels au domicile du particulier employeur, la justification de 6 salaires mensuels consécutifs dans la branche des salariés du particulier employeur s'établira sur la période des 12 derniers mois.

- de se soumettre à une contre-visite s'il y a lieu ;
- d'être soigné sur le territoire de l'Union européenne.

Il bénéficie :

- en cas d'absence pour maladie ou accident, dûment constatée par avis d'arrêt de travail adressé à l'employeur dans les 48 heures, et contre-visite s'il y a lieu, à condition d'être soignés dans un pays de l'Union européenne, d'une indemnité d'incapacité complémentaire à celle de la sécurité sociale, réelle ou reconstituée.

Cette indemnisation, qui ne peut être inférieure globalement à celle garantie par les dispositions de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation, prend effet à partir :

- du 1er jour indemnisable par la sécurité sociale, en cas d'accident de travail et assimilé ;
- du 8e jour pour chaque arrêt dans les autres cas ;

- en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale à un taux égal ou supérieur à 66 % ou en cas d'invalidité équivalente reconnue par le service médical mandaté par l'organisme gestionnaire, d'une rente d'invalidité complémentaire à celle de la sécurité sociale, réelle ou reconstituée.

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 les cotisations de l'employeur ;

- l'indemnisation au titre des garanties complémentaires est financée conjointement par les cotisations de l'employeur et du salarié.

Rémunération

Article 20

En vigueur étendu

a) Salaires

1. Salaire horaire

Pour 1 heure de travail effectif aucun salaire horaire brut ne peut être inférieur au salaire horaire minimum conventionnel, ni au Smic horaire en vigueur, sauf abattement légal particulier.

2. Salaire mensuel

Pour les horaires réguliers (à temps complet ou à temps partiel), le salaire est mensualisé (salaire horaire brut x nombre d'heures de travail effectif hebdomadaire x 52/12) :

- pour un temps complet, le salaire est calculé sur la base de 174 heures ;

- pour les horaires irréguliers, le salaire est calculé, à partir du salaire horaire brut, en fonction du nombre d'heures de travail effectif décomptées dans le mois.

3. Salaire minimum conventionnel

Le salaire minimum conventionnel, fixé en fonction du niveau de la classification, est un salaire brut avant déduction des charges salariales et du montant des prestations en nature éventuellement fournies.

Le salaire brut doit au moins être égal au salaire minimum conventionnel. Le salaire minimum conventionnel de base est augmenté d'une majoration découlant d'une certification professionnelle de la branche.

Ainsi bénéficieront de cette majoration, attachée au salaire minimum conventionnel, les salariés titulaires :

- pour les emplois repères retenus du domaine enfant et l'emploi repère employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s) :

- du titre de niveau V de la branche des salariés du particulier employeur inscrit au RNCP : assistant maternel/garde d'enfants ;

- ou du CQP de la branche demeurant inscrit au RNCP : « Garde d'enfants au domicile de l'employeur » ;

- pour les emplois repères retenus du domaine adulte :

- du titre de niveau V de la branche des salariés du particulier employeur inscrit au RNCP : assistant de vie dépendance ;

- ou du CQP de la branche demeurant inscrit au RNCP : « Assistant de vie » ;

- pour les emplois repères retenus du domaine espaces de vie :

- du titre de niveau V de la branche des salariés du particulier employeur inscrit au RNCP : employé familial ;

- ou du CQP de la branche demeurant inscrit au RNCP : « Employé familial polyvalent..

4. Prestations en nature

On désigne par prestations en nature les repas ou le logement fournis.

Le montant minimum de chaque prestation en nature est fixé paritairement lors de la négociation sur les salaires. Si

l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Les prestations en nature sont déduites du salaire net.

5. Présence de nuit

Voir article 6 « Nuit ».

b) Périodicité

Le paiement des salaires se fera à date fixe au moins une fois par mois et au plus tard le dernier jour du mois.

c) Bulletin de paie

Un bulletin de paie sera délivré au salarié au moins une fois par mois. Un modèle de bulletin de paie est annexé à la présente convention (annexe II).

d) Chèque emploi-service

Lorsque l'employeur et le salarié optent pour le chèque emploi-service, l'employeur n'est pas tenu de délivrer un bulletin de paie.

e) Conduite automobile

Au cas où l'employeur demande au salarié autre que le chauffeur d'assurer, pour les besoins du service, la conduite d'un véhicule automobile, un supplément de rémunération sera prévu au contrat de travail et fixé de gré à gré en fonction de l'importance du service.

L'employeur veillera à la conformité du contrat d'assurance du véhicule utilisé.

Dans le cas où le véhicule utilisé est celui du salarié, l'employeur vérifiera que le contrat d'assurance du salarié le lui permet et celui-ci sera indemnisé des frais supplémentaires engagés de ce fait. Sauf accord particulier, on appliquera à cet effet le barème kilométrique des fonctionnaires.

Hygiène et logement

Article 21

En vigueur étendu

Le logement de fonction, mis par l'employeur à la disposition du salarié, est un accessoire du contrat de travail. Il doit être restitué par le salarié lors de la rupture du contrat au terme de l'exécution du préavis.

Dans tous les cas où le contrat est suspendu et durant les périodes de préavis, le logement ne peut être repris par l'employeur sans l'accord du salarié. Cependant, si le salarié n'occupe pas le logement, l'employeur pourra, après l'en avoir avisé, y loger un remplaçant. L'employeur aura alors la garde des affaires personnelles du salarié en un lieu où elles ne peuvent se détériorer.

Les employeurs assureront à leur salarié un logement décent, pourvu d'une fenêtre, d'un éclairage convenable, d'un moyen de chauffage approprié et équipé d'une installation sanitaire normale ; à défaut, le salarié aura accès aux installations sanitaires de l'employeur.

Si le logement est meublé, le salarié devra disposer pour son usage exclusif d'une literie propre en bon état et du mobilier nécessaire.

Le salarié est tenu d'assurer le bon état et la propreté des locaux, literie et objets qui lui sont éventuellement confiés.

L'employeur et le salarié pourront procéder à l'état des lieux à l'embauche et à l'expiration du contrat.

Le blanchissage du linge fourni par l'employeur est à la charge de ce dernier.

Sauf accord particulier mentionné au contrat de travail, l'évaluation du logement est déterminée selon les termes de l'article 20 a, paragraphe 5.

Lorsque l'employé est nourri, la nourriture doit être saine et suffisante.

Surveillance médicale obligatoire

Article 22

Les dispositions du code du travail concernant la surveillance médicale sont obligatoirement applicables aux salariés du particulier employeur employés à temps complet :

- examen médical d'embauche ;
- visite médicale périodique obligatoire ;
- visite médicale de reprise après absence de plus de 3 semaines pour cause de maladie, au retour de congé de maternité, et après une absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail.

Maternité - Adoption - Congé parental

Article 23

En vigueur étendu

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

Jeunes travailleurs

Article 24

En vigueur étendu

a) Age d'admission au travail

Les adolescents de 14 à 16 ans ne pourront être embauchés que pendant la moitié de leurs vacances scolaires, uniquement pour des travaux légers.

b) Conclusion du contrat

Le contrat de travail des jeunes de moins de 16 ans devra être signé par leur représentant légal, après acceptation des termes par le mineur. Celui des jeunes de 16 à 18 ans peut être signé par le jeune avec autorisation de son représentant légal.

c) Durée du travail

La durée du travail hebdomadaire est la même que celle prévue pour les adultes à l'article 15 ; toutefois, ils ne pourront effectuer des heures supplémentaires.

d) Travaux pénibles

Il est interdit d'employer des jeunes de moins de 18 ans à des travaux pénibles excédant leurs forces ainsi qu'à la manipulation des produits dangereux.

e) Travail de nuit

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Tout travail entre 22 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

La durée minimale du repos de nuit des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures consécutives.

f) Repos hebdomadaire

Les jeunes ont droit au minimum à un jour de repos de 24 heures consécutives par semaine donné le dimanche, plus une demi-journée dans le cadre de l'aménagement de l'horaire de travail.

g) Protection morale des jeunes travailleurs

Les employeurs qui emploient des jeunes travailleurs de moins de 18 ans doivent veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence sur les lieux de travail.

h) Salaire

Le salaire applicable aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans et de capacité physique normale comporte un abattement fixé à :

- moins 20 % avant 17 ans ;

- moins 10 % entre 17 et 18 ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle.

j) Congé du jeune travailleur âgé de moins de 21 ans

Quelle que soit leur ancienneté chez l'employeur, les jeunes travailleurs, âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables.

Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

j) Congés de formation professionnelle

L'employeur est tenu de laisser aux jeunes travailleurs et apprentis soumis à l'obligation de suivre des cours professionnels pendant la journée de travail le temps et la liberté nécessaires au respect de cette obligation.

Formation professionnelle

Article 25

En vigueur étendu

Les salariés bénéficient du droit à la formation continue (loi du 29 janvier 1996, accords de branche en annexes IV et V).

La commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle (CPNEFP) détermine les orientations et les conditions de mise en œuvre.

Une contribution à la charge de l'employeur est prélevée par l'URSSAF et gérée par un organisme paritaire collecteur agréé.

L'employeur prend l'initiative de l'envoi en formation du salarié.

Les modalités pratiques des conditions d'accès sont précisées dans l'accord joint en annexe V.

Protection morale - Violence sur le lieu de travail

Article 26

En vigueur étendu

Les employeurs doivent veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence sur les lieux de travail.

Retraite complémentaire

Article 27

En vigueur étendu

Pour les employeurs et les salariés relevant de la présente convention collective, la caisse compétente en matière de retraite complémentaire est l'institution de retraite complémentaire des employés de particuliers (IRCEM).

Annexe I - Modèle de contrat de travail à durée indéterminée Convention collective nationale du 24 novembre 1999

Modèle de contrat de travail à durée indéterminée (proposé en référence à l'article 7 ; annule et remplace également le modèle annexé à l'accord du 13 octobre 1995 relatif au chèque emploi-service)

Annexe I - Modèle de contrat de travail à durée indéterminée

En vigueur étendu

Entre l'employeur :

M., Mme, Mlle (Nom) :

Prénom :

Adresse :

Code postal :

Localité :

N° d'immatriculation URSSAF :

Code NAF : 95.OZ

et le salarié :

M., Mme, Mlle (Nom) :

Adresse :

Code postal :

Localité :

N° d'immatriculation sécurité sociale :

Il est conclu un contrat de travail régi par les dispositions de la convention collective nationale de travail des salariés du particulier employeur tenue à la disposition du salarié qui pourra la consulter sur le lieu de travail.

Toute modification de ces textes lui sera notifiée dans le délai de 1 mois après sa date d'effet.

Les institutions compétentes en matière de retraite et prévoyance sont :

Retraite : IRCEM Retraite.

Prévoyance : IRCEM Prévoyance.

1. Date d'entrée :

Durée de la période d'essai : (renouvellement possible sous réserve d'information écrite avant la fin de la première période).

2. Lieu habituel de travail :

Autre(s) lieu(x) : si le salarié est appelé à travailler sur un lieu autre que celui habituel, un accord entre employeur et salarié fixera les modalités particulières.

3. Nature de l'emploi :

Description du poste.

Emploi : voir article 2 'Classification'.

Niveau de qualification.

(S'il y a lieu, caractéristiques ou exigences particulières de l'emploi)

4. Horaire de travail hebdomadaire : heures :

Pour les postes d'emploi à caractère familial, préciser :

- nombre d'heures de travail effectif : ... heures ;

- nombre d'heures de présence responsable : heures correspondant à : ... heures de travail effectif (1 heure de présence responsable, équivaut aux 2/3 de 1 heure de travail effectif).

S'il y a lieu, préciser : planning, présence de nuit.

Périodicité de relevé de situation si horaire irrégulier.

5. Repos hebdomadaire :

Préciser le jour habituel de repos hebdomadaire.

(S'il y a lieu, modalités particulières).

6. Jours fériés :

(Prévoir les jours fériés travaillés, le cas échéant).

7. Rémunération (en francs puis en euros) à la date d'embauche :

Salaire brut horaire : ... F correspondant à un salaire net horaire : ... F :

- salaire brut : montant du salaire avant déduction des cotisations salariales ;

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

Assiette des cotisations :

Réel :

Forfait :

Conduite automobile :

Les prestations en nature fournies seront déduites de la rémunération nette :

En cas de paiement par chèque emploi-service, le salaire horaire net ou le salaire mensuel net est majoré de 10 % au titre des congés payés.

8. Congés payés :

Délais de prévenance à préciser.

Cas particulier de l'année d'embauche (année de référence incomplète).

9. Clauses particulières :

Congés liés aux contraintes professionnelles de l'employeur.

Evolution possible des tâches, des horaires.

Logement de fonction, etc.

A ..., le ...

Signature de l'employeur,

Signature du salarié.

Annexe II - Modèle de bulletin de salaire Convention collective nationale du 24 novembre 1999

Annexe II - Modèle de bulletin de salaire

En vigueur étendu

Texte non reproduit.

Se reporter à la brochure JO n° 3180.

Annexe III - Chèque emploi-service - Accord paritaire du 13 octobre 1995 relatif au chèque emploi-service

En vigueur étendu

Accord paritaire du 13 octobre 1995 se substituant à l'accord paritaire du 23 septembre 1994 relatif au chèque emploi-service prévu par l'article 5 de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 (JO du 21 décembre 1993), étendu par arrêté du 5 mars 1996 (JO du 19 mars 1996)

Compte tenu de la convention collective nationale de travail du personnel employé de maison et du projet d'élargissement du champ d'application du chèque emploi-service, les partenaires sociaux de la branche professionnelle du personnel employé de maison signataire du présent accord modifient l'accord paritaire du 23 septembre 1994.

En conséquence :

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord se situe dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel employé de maison tel que défini dans son article 1er, alinéas a et b. Il se substitue à l'accord paritaire du 23 septembre 1994.

Article 2

En vigueur étendu

Le chèque emploi-service est un moyen de régler la rémunération des employés de maison au domicile de particuliers employeurs et d'acquitter les charges sociales, légales et conventionnelles correspondantes.

Article 3

En vigueur étendu

Ce mode de rémunération résulte de la volonté de l'employeur et du salarié.

Article 4

En vigueur étendu

La convention collective nationale de travail du personnel employé de maison s'applique aux emplois concernés par le présent accord.

Article 5

En vigueur étendu

Le chèque emploi-service peut être utilisé pour des prestations de travail occasionnelles dont la durée hebdomadaire n'excède pas 8 heures ou pour une durée dans l'année de 1 mois non renouvelable.

Pour ces emplois, le chèque emploi-service tient lieu de contrat de travail.

Article 6

En vigueur étendu

Le chèque emploi-service peut également être utilisé pour des prestations de travail non occasionnelles.

Dans ce cas, un contrat de travail doit être signé. Un modèle rédigé par les partenaires sociaux en application de la convention collective nationale de travail du personnel employé de maison est annexé au présent accord.

Article 7

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle du personnel employé de maison mettent en place une commission paritaire de suivi du fonctionnement du chèque emploi-service, sous la responsabilité de la commission paritaire nationale du personnel employé de maison.

Article 8

En vigueur étendu

Cet accord pourra être révisé si des éléments nouveaux interviennent.

Fait à Paris, le 13 octobre 1995.

Annexe IV - Accord paritaire du 24 novembre 1999 relatif à la formation professionnelle

En vigueur étendu

Il est convenu entre les parties signataires que le présent accord est conclu en application de l'article L. 933-2 du code du travail.

Son champ d'application est celui défini par l'article 1er de la convention collective nationale de travail des salariés du particulier employeur.

Cet accord annule et remplace l'accord du 16 février 1996 relatif à la formation professionnelle du personnel employé de maison étendu par l'arrêté du 29 juillet 1996, publié au Journal officiel du 7 août 1996.

Préambule

La branche professionnelle 'Employés de maison' n'entrait pas dans le champ d'application de l'obligation légale du financement de la formation professionnelle.

Les parties signataires ont constaté cependant que les salariés de particuliers rencontraient des difficultés réelles pour bénéficier d'une formation.

Les parties signataires, conscientes de l'importance d'une formation professionnelle pour que les emplois familiaux soient reconnus comme de vrais métiers, ont conclu le 20 janvier 1995 un accord préliminaire initiant une obligation de financement par les employeurs.

Elles souhaitent ainsi parvenir à une meilleure adéquation entre les qualifications requises sur le marché du travail et la formation dispensée afin de répondre tant à la satisfaction des besoins individuels des salariés qu'aux exigences induites par l'évolution des emplois et les changements auxquels est confrontée cette branche d'activité.

Les parties signataires affirment leur attachement à une action paritaire dans le domaine de la formation professionnelle, en ce qui concerne tant la définition des priorités et orientations que la gestion des moyens mis en œuvre, et décident ce qui suit.

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux confirment la mise en place d'une commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle des salariés du particulier employeur (CPNEFP, art. 25 de la convention collective nationale de travail des salariés du particulier employeur).

Cette CPNEFP a pour objet de :

- définir les priorités et orientations en matière de formation professionnelle de la branche ;
- contribuer au développement de formations qualifiantes et encourager les salariés à s'engager dans une formation ;
- prendre 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 salariés sur les actions de formation mises en œuvre ;
- établir chaque année un rapport qui dresse un bilan des actions de formation engagées par la branche au cours de l'année écoulée et définir les objectifs pour l'année à venir.

Article 2

En vigueur étendu

La CPNEFP est composée paritairement d'un membre par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord et d'un nombre équivalent de représentants de la FEPEM. Il y aura autant de membres suppléants par organisation que de membres titulaires.

Les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés sont dûment mandatés par chaque organisation mandataire.

Article 3

En vigueur étendu

La CPNEFP élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège.

La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les 2 ans.

La CPNEFP se réunit autant de fois que les parties l'estimeront nécessaire et au minimum 2 fois par an. Elle décide de l'attribution de la charge de son secrétariat. 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.

Article 4 (1)

En vigueur étendu

En vue d'assurer le financement des actions de formation et conformément à l'accord préliminaire du 20 janvier 1995 relatif à la formation professionnelle, une cotisation de 0,15 % de la masse salariale sera versée par chaque employeur pour financer cette formation.

Les parties signataires ont désigné comme organisme paritaire collecteur agréé pour collecter les contributions patronales dues au titre de la formation professionnelle de la branche :

- AGEFOS PME, dont le siège national est sis 5 bis, rue de Rochechouart, 75009 Paris.

Les priorités de formation que la CPNEFP aura établies seront adressées au conseil d'administration de l'OPCA ainsi qu'aux représentants de la branche dans les instances de cet organisme. La CPNEFP sera informée de la politique menée par l'OPCA et réciproquement.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-6 du code du travail (arrêté du 2 mars 2000, art. 1er).

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent développer des formations professionnelles.

Elles donnent mandat à la CPNEFP pour les définir et rechercher les possibilités de reconnaissance par voie de certificats de qualification ou de titres homologués par les pouvoirs publics.

Elles lui confient également le soin d'examiner les conséquences éventuelles des aménagements apportés au contenu et à l'organisation du travail ainsi qu'au temps de travail sur les besoins de formation.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à la date de son extension. Il est conclu conformément aux dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail pour une durée indéterminée.

Les parties signataires donnent mandat à la CPNEFP de suivre la bonne application de cet accord.

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de réexamen ou d'une dénonciation, en application des articles L. 132-7 et suivants du code du travail, qui devra être portée à la connaissance de toutes les parties par lettre recommandée avec avis de réception avec un préavis de 2 mois.

Article 8

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires demandent l'extension du présent accord conformément à l'article L. 133-8 du code du travail.

Annexe V - Accord du 25 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

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

Préambule

En vigueur étendu

Les métiers de la branche des salariés du particulier employeur sont confrontés à un double défi : des besoins croissants de la société en matière de services et d'accompagnement à domicile et des mutations technologiques (domiciles connectés, gérontechnologies...) qui vont progressivement requérir de nouvelles compétences.

Anticiper et accompagner ces évolutions exige une politique dynamique et ajustée en matière de formation professionnelle destinée à :

- favoriser l'évolution professionnelle des salariés et leur permettre d'agir sur leur parcours professionnel tout en le sécurisant ;
- répondre pleinement aux besoins et attentes des particuliers employeurs, notamment en termes de qualité de services, de sécurité des personnes accompagnées et des salariés ;
- valoriser les métiers de la branche.

Aussi, les partenaires sociaux affirment par le présent accord leur volonté d'adapter le système de formation professionnelle issu de la réforme du 5 mars 2014 (loi n° 2014-288 publiée au Journal officiel le 6 mars 2014) en prenant en compte les singularités du secteur (multi-employeurs, règles dérogatoires...). Ce faisant, ils entendent poursuivre et développer la politique de formation innovante mise en place dans la branche depuis plus de 15 ans grâce au dialogue social.

Le système de formation professionnelle ainsi défini doit concourir notamment à :

- favoriser l'accès des salariés à la qualification et à la certification, les fidéliser ;
- sécuriser les parcours professionnels ;
- répondre aux départs à la retraite des salariés et aux besoins durables de la société (garde d'enfants, aide aux personnes dépendantes...);
- assurer l'attractivité de la branche - notamment auprès des personnes en reconversion - et la mixité des emplois ;
- développer la qualité des emplois en conciliant autonomie des salariés, montée en qualification et professionnalisation ;
- adapter les compétences des salariés aux nouvelles technologies.

Afin d'atteindre ces objectifs, le présent accord prévoit le déploiement de dispositifs spécifiques d'accès à la qualification, de gestion des parcours professionnels et de professionnalisation.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 (arrêté d'extension du 2 mars 2000, Journal officiel du 11 mars 2000).

Cet accord annule et remplace celui conclu le 4 février 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Chapitre Ier Information et orientation tout au long de la vie

Entretien professionnel

Article 2

Le salarié bénéficie d'un entretien professionnel organisé dans les conditions prévues par le code du travail (art. L. 6315-1). Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle et de possibilités d'acquisition de compétences. A ce titre, il doit être l'occasion d'échanger sur les besoins en formation du salarié.

Les partenaires sociaux s'engagent à adapter l'entretien professionnel aux spécificités de la branche et à ce titre chargent la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de faire des propositions d'outils et d'informations notamment à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) en vue de leur mise à disposition auprès des employeurs et des salariés pour faciliter la mise en œuvre de chaque 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 au salarié de retracer son expérience professionnelle et les compétences mobilisées dans les emplois de la branche, répertorier les certifications ou blocs de compétences acquis dans la branche.

A 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 du salarié.

Le passeport professionnel de branche est indépendant du passeport d'orientation, de formation et de compétences prévu par la loi du 5 mars 2014 ; le salarié dispose librement de ces deux outils.

Conseil en évolution professionnelle (CEP) et bilan de compétences

Article 4

En vigueur étendu

Afin de favoriser son évolution professionnelle et la sécurisation de son parcours professionnel, tout salarié du particulier employeur peut mobiliser le CEP prévu par l'article L. 6111-6 du code du travail ainsi que le bilan de compétences.

4.1. Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le CEP, confidentiel et gratuit, 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 désignés par les conseils régionaux.

Grâce au CEP, le salarié peut identifier :

- ses compétences, notamment celles 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 ;
- les dispositifs et les financements disponibles.

Le CEP peut accompagner le salarié dans l'élaboration d'un projet professionnel et définir avec lui un plan d'actions comprenant notamment la mobilisation de son compte personnel formation (CPF).

La CPNEFP s'assure du déploiement par l'OPCA des actions d'information et de communication auprès des salariés en priorité, mais aussi des employeurs, afin de promouvoir et de faciliter l'accès aux services du CEP.

4.2. Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés 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 d'un congé spécifique sous réserve de justifier de 5 années d'activité salariée dont 12 mois chez un même employeur. L'information du salarié et la prise en charge financière du congé relève de la compétence du FONGECIF.

Le bilan de compétences peut également être réalisé dans le cadre du plan de formation, avec prise en charge par l'OPCA désigné par la branche, dans les conditions définies par cette dernière.

Partenariats

Article 5

En vigueur étendu

Afin de mieux faire connaître les métiers de la branche, ses opportunités (évolution professionnelle, certifications, utilisation des nouvelles technologies...) et de lutter contre les stéréotypes, 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, les OPACIF - et des acteurs tels que les centres d'information et orientation (CIO), les cités de métiers, les caisses d'allocations familiales, le CNCESU, le centre PAJEMPLOI, la mutualité sociale agricole (MSA)...

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 6

En vigueur étendu

6.1. Actions éligibles

Sont éligibles au titre du plan de formation :

- les actions prioritaires définies précisément et listées chaque année par la CPNEFP ;
- les actions qui correspondent à un besoin émergent, à une situation individuelle spécifique ou à une formation innovante qui doivent correspondre aux critères et conditions 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.

6.2. Initiative du départ en formation

Le départ en formation dans le cadre du plan de formation a lieu à l'initiative de l'employeur ou, après accord écrit de celui-ci, à la demande du salarié. Dans ce cas, l'employeur est réputé être à l'initiative du départ en formation.

Lorsque le salarié est multi-employeurs, l'employeur à l'initiative du projet ou l'employeur choisi par le salarié pour la mise en œuvre de son action, sous réserve de son acceptation, est l'employeur porteur.

Les employeurs non porteurs du projet de formation veilleront à tout mettre en œuvre pour faciliter la concrétisation du projet de formation.

Dans le cadre de la garde-partagée, telle qu'organisée par l'avenant du 10 octobre 2002 (arrêté d'extension du 16 mai 2003, Journal officiel du 29 mai 2003), la mise en œuvre de la formation est subordonnée au commun accord des deux employeurs.

6.3. Temps de formation

Le temps de formation est considéré comme du temps de travail effectif, il est rémunéré au taux du contrat de travail de l'employeur porteur.

Si une partie de la formation se déroule sur un temps de travail habituellement effectué au service d'un ou plusieurs autres employeurs, le salarié adresse à cet ou ces employeurs une demande écrite d'autorisation d'absence pour formation ; durant cette absence le ou les contrats de travail concernés sont suspendus. Pendant la formation, le contrat de travail conclu avec l'employeur porteur est maintenu. La rémunération de toutes les heures de formation est versée par l'employeur porteur au taux prévu par le contrat de travail qui le lie au salarié.

Lorsque la durée de la formation excède le temps habituel de travail, les heures correspondantes sont rémunérées au taux prévu par le contrat de travail conclu avec l'employeur porteur, avec application - le cas échéant - du régime des heures supplémentaires prévu par la convention collective nationale du 24 novembre 1999.

6.4. Prise en charge financière

Afin de permettre au plus grand nombre de salariés 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 salarié 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 7

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6322-1 du code du travail, le CIF a pour objet de permettre à un salarié 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, le salarié du particulier employeur peut bénéficier d'un CIF, pendant le temps de travail (sous réserve de l'autorisation de l'employeur) ou hors temps de travail, pris en charge par le FONGECIF. Il peut, à cette occasion, mobiliser son CPF.

En cas de CIF sur le temps de travail, le contrat de travail est suspendu conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Compte personnel de formation (CPF)

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Principes généraux

Le CPF est un droit attaché à la personne. Il permet au salarié ou au 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. gov. fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, dès lors que son titulaire est salarié et travaille toute l'année à temps complet, le compte 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 salariés ne travaillant pas à temps plein et/ ou toute l'année, les heures sont acquises pro rata temporis.

Les périodes d'absence du salarié 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.

8.2. Utilisation du reliquat des heures de DIF

Le droit individuel à la formation (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.

8.3. Formations éligibles au CPF

Conformément au code du travail, seules sont éligibles au CPF les formations conduisant aux certifications sélectionnées par les partenaires sociaux, les actions d'accompagnement à la VAE et les actions permettant d'acquérir le « socle de connaissances et de compétences » figurant sur le site officiel www.moncompteformation.gouv.fr.

8.4. 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, le salarié 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 salariés prioritaires. Peuvent ainsi bénéficier d'un abondement, aux conditions et modalités déterminées chaque année par la CPNEFP, les salariés 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 salariés du particulier employeur qui souhaitent se reconvertir dans les métiers de la branche des assistants maternels du particulier employeur ;
- les salariés du particulier employeur en inaptitude médicale constatée par la médecine du travail.

Sur proposition de la CPNEFP, les partenaires sociaux de la branche pourront adapter ou compléter la liste des publics prioritaires à l'abondement au titre du CPF notamment pour les salariés de la branche en situation de handicap.

8.5. 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 salariés déclarés inaptes par le médecin du travail, organisent la portabilité de l'abondement complémentaire des salariés concernés 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 tous les salariés et prioritairement aux salariés déclarés inaptes d'être pleinement informés de leur droit à la portabilité de l'abondement.

8.6. Mise en œuvre du CPF

Le CPF appartient à son titulaire. Son refus de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Le salarié peut utiliser son CPF :

- en tout ou partie pendant le temps de travail. Le salarié doit adresser par écrit (lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge) une demande d'accord à l'employeur porteur 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). A défaut, la demande est considérée comme acceptée.

L'employeur peut refuser la demande d'absence sur le temps de travail. Néanmoins, si celle-ci porte sur un accompagnement VAE ou une formation conduisant au socle de compétences et de connaissances, le refus de l'employeur doit être motivé par des raisons objectives de calendrier, c'est-à-dire de compatibilité de l'absence du salarié avec les besoins de l'employeur. Dans ce cas, les parties envisagent ensemble la période à laquelle le départ en formation du salarié sera réalisable.

Si une partie de la formation se déroule sur un temps de travail habituellement effectué au service d'un ou plusieurs autres employeurs, le salarié adresse à son ou ses employeurs une demande écrite d'autorisation d'absence pour formation : en cas d'acceptation, le ou les contrats de travail concernés sont suspendus. Pendant la formation, le contrat de travail conclu avec l'employeur porteur est maintenu et la rémunération des heures habituellement effectuées pour les autres employeurs est versée par l'employeur porteur au taux prévu par le contrat de travail qui le lie au salarié ;

- en dehors du temps de travail. Dans ce cas, l'accord de l'employeur n'est pas requis. Celui-ci peut toutefois aider le

salarié, qui lui en ferait la demande, dans la mise en œuvre de son projet. Le salarié peut s'adresser à un opérateur CEP.

Pendant la formation, le salarié n'est pas rémunéré mais bénéficie de la protection contre les accidents du travail.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 9

En vigueur étendu

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.

A 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 10

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. A ce titre, elle est une réponse aux besoins en recrutement de la branche. Aussi, les partenaires sociaux conduiront-ils 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, notamment son impact sur la professionnalisation des salariés dans la branche.

Contrat de professionnalisation

Article 11

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 de la formation

Article 12

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux confirment l'accord du 17 décembre 2014 (arrêté d'extension du 29 juin 2015, Journal officiel du 3 juillet 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 13

Pour l'application de l'article 25 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur concernant la CPNEFP, les partenaires sociaux conviennent :

13.1. Missions

La CPNEFP a notamment pour missions 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 salariés 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 ;
- de 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 ;
- de mettre en œuvre les orientations définies par la branche en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

13.2. Composition

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).

13.3. Fonctionnement

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.

13.4. Secrétariat

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par le secrétariat de la branche des salariés du particulier employeur.

13.5. Délibérations

Au sein de la 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 2 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 dans la branche 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 votants 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. A 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 signé par les partenaires sociaux et présenté pour information en commission paritaire ou mixte.

Un compte rendu des débats tenus en séance est élaboré par le secrétariat 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 14

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 parties 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. A cette occasion, les partenaires sociaux dresseront le bilan qualitatif et quantitatif de l'application de l'accord afin d'en évaluer l'impact et d'identifier les points d'amélioration et de proposer un éventuel avenant. Ce bilan peut 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 nombre de salariés bénéficiaires d'un CIF, le nombre de passeports professionnels de branche distribués...

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.

Annexe VI - Prévoyance - Conditions d'application de l'article 19 'Couverture maladie accident' - Accord paritaire du 24 novembre 1999

Préambule

En vigueur non étendu

Par cette annexe, qui détermine les conditions d'application de l'article 19 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur, les partenaires sociaux souhaitent poursuivre l'effort de professionnalisation des emplois de la famille. Après l'accord paritaire sur la formation professionnelle, cette annexe apporte aux salariés concernés une garantie collective essentielle.

Mutualisée sur l'ensemble de la profession et applicable à tous les salariés quel que soit leur temps de travail, cette garantie est source de cohésion professionnelle et de lutte contre le travail illégal.

L'obligation légale et conventionnelle incombant aux employeurs d'indemniser le salarié en arrêt maladie est souvent

source de complications pour ceux-ci et, en cas de maladie de longue durée, une source de soucis financiers.

La gestion par un organisme extérieur et la mutualisation de cette obligation apportent aux employeurs une simplification et une tranquillité importante, et aux salariés une véritable sécurité.

Chapitre 1er : Incapacité de travail

Définition de la garantie

Article 1.1

En vigueur non étendu

En application de l'article 19 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur, une indemnité complémentaire d'incapacité de travail est versée aux salariés en arrêt pour maladie, accident de la vie courante, accident du travail et assimilé.

Bénéficiaires

Article 1.2

En vigueur non étendu

Pourra bénéficier de cette indemnisation tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué, à condition :

- d'être en relation de contrat de travail avec un particulier employeur au premier jour d'arrêt de travail ;
- 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 ;
- de justifier, au premier jour de l'arrêt de travail de salaires réguliers dans la branche des salariés du particulier employeur, c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs particuliers employeurs pendant les 6 derniers mois ;

En cas de rupture pour les motifs suivants : déménagement de l'employeur, du salarié, du décès de l'employeur, de départ de l'employeur en structure d'hébergement, de sinistres matériels au domicile du particulier employeur, la justification de 6 salaires mensuels consécutifs dans la branche des salariés du particulier employeur s'établira sur la période des 12 derniers mois.

- de se soumettre à une contre-visite s'il y a lieu ;
- d'être soigné sur le territoire de l'Union européenne.

Salaire de référence

Article 1.3

En vigueur non étendu

a) Salariés cotisant sur le salaire réel

Le salaire de référence servant de base au calcul des indemnités d'incapacité est le salaire mensuel brut moyen perçu par le salarié chez des particuliers employeurs (voir art. 1.2) relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur au cours du dernier trimestre civil précédant le premier jour d'arrêt de travail, à l'exclusion des congés payés lorsqu'ils sont versés mensuellement en même temps que le salaire.

L'indemnité de congés payés lorsqu'elle est versée mensuellement n'est pas prise en compte.

Le salaire de référence est plafonné à la tranche A de la sécurité sociale.

En cas de versement d'une prime exceptionnelle, cette prime est proratisée sur la période pour laquelle elle a été versée.

Cas particuliers :

Si, pendant la période de référence, la durée d'absence pour maladie, accident du travail, maternité ou congés payés est :

- supérieure à 60 jours, il sera recherché les 3 mois antérieurs les plus proches comprenant au moins 1 mois travaillé ;
- inférieure à 60 jours, le salaire de référence sera reconstitué pro rata temporis.

En cas de rupture pour les cas définis à l'article 1.2, le salaire de référence sera celui des 3 derniers mois travaillés dans les 12 derniers mois.

Si pendant la période de référence précédant l'arrêt de travail aucune heure de travail n'a été effectuée, aucune absence pour maladie, accident du travail, maternité ou congés payés n'a été constatée, l'arrêt de travail ne pourra donner lieu à aucune indemnisation.

b) Salariés cotisant sur la base forfaitaire

Le salaire servant de base au calcul des indemnités d'incapacité est le salaire mensuel brut moyen calculé sur la base du Smic en vigueur et du nombre d'heures de travail moyen effectué chez un ou plusieurs employeurs (voir art. 1.2) relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur au cours du dernier trimestre civil précédant le premier jour d'arrêt de travail.

Les cas particuliers sont traités dans les conditions définies au paragraphe a ci-dessus.

c) Dispositions communes

En cas de rechute constatée par la sécurité sociale, le salaire de référence retenu est celui utilisé pour l'indemnisation de la période d'arrêt précédente (dans ce cas, il n'y a pas de délai de carence).

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

Montant des 'indemnités d'incapacité'

Article 1.4

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 76 % du salaire mensuel brut plafonné à la tranche A de la sécurité sociale limité à 100 % du salaire net ;
- b) La garantie de base journalière est égale à 1/30 de la garantie mensuelle ;
- c) L'indemnité journalière d'incapacité due au salarié, pour les jours calendaires indemnifiables, est égale à la garantie de base journalière définie ci-dessus diminuée de l'indemnité journalière de sécurité sociale recalculée à partir du salaire de référence (voir art. 1.3).

Pour les salariés ne justifiant pas du nombre d'heures de travail nécessaire pour bénéficier de l'indemnisation de la sécurité sociale, ces indemnités seront reconstituées d'une manière théorique comme si l'intéressé les avait perçues.

Délai de carence

Article 1.5

En vigueur non étendu

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

- 1er jour indemnifiable 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.

En cas d'employeurs multiples, un arrêt pour accident de travail ou assimilé sera traité comme tel chez l'employeur concerné et traité comme une maladie chez les autres employeurs.

Durée de l'indemnisation

Article 1.6

En vigueur non étendu

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

- a) Pour les salariés bénéficiant des indemnités journalières de la sécurité sociale, à la cessation du paiement de ces

indemnités journalières ;

b) Pour les autres salariés, au 1 095e jour de maladie continue, carences comprises ; en cas d'arrêts successifs, la durée de 1 095 jours est reconstituée si entre deux arrêts la reprise du travail est au moins égale à 6 mois ; dans le cas contraire, les arrêts se cumulent dans la limite de 1 095 jours ;

c) Pour tous les salariés :

- à la date d'effet d'une rente d'invalidité ;
- ou au premier jour d'effet de la retraite ;
- ou au décès de l'intéressé.

Salariés ayant atteint l'âge légal de la retraite

Article 1.7

En vigueur non étendu

Si un salarié ayant l'âge légal de la retraite et encore en activité se trouve en arrêt de travail justifiant l'indemnisation prévue au présent chapitre, la durée d'indemnisation s'arrête au 180e jour d'arrêt continu.

Salariés concernés par le cumul emploi-retraite

Article 1.8

En vigueur non étendu

Si un salarié en activité, concerné par le cumul emploi-retraite, se trouve en arrêt de travail justifiant l'indemnisation prévue au présent chapitre, la durée d'indemnisation s'arrête au 180e jour d'arrêt continu.

Chapitre II : Invalidité

Définition de la garantie

Article 2.1

En vigueur non étendu

En application de l'article 19 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur, une rente complémentaire d'invalidité est versée aux salariés définis ci-dessous.

Bénéficiaires

Article 2.2

En vigueur non étendu

Pourront bénéficier de cette rente d'invalidité tous les salariés, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué, à condition :

- d'être bénéficiaires de la sécurité sociale, de percevoir une pension pour une invalidité de 2e ou de 3e catégorie, ou une rente accident de travail pour une invalidité égale ou supérieure à 66 % ;
- s'ils ne justifient pas du nombre d'heures minimum pour prétendre à une rente ou pension d'invalidité de la sécurité sociale, d'être reconnus par le médecin contrôleur de l'institution gestionnaire, à l'un des niveaux d'invalidité définis ci-dessus ;
- pour tous, de justifier, au premier jour de l'arrêt de travail de salaires réguliers dans la branche des salariés du particulier employeur, c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant de un ou de plusieurs particuliers employeurs pendant les 6 derniers mois.

Salaire de référence

Article 2.3

En vigueur non étendu

a) Salariés cotisant sur le salaire brut réel

Le salaire de référence servant de base au calcul de la rente d'invalidité est le salaire annuel brut perçu par le salarié chez les employeurs relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur au cours des 4 derniers trimestres civils précédant l'arrêt de travail initial ;

b) Salariés cotisant sur la base forfaitaire

Le salaire de référence servant de base au calcul de la rente d'invalidité est le salaire annuel brut calculé sur la base du Smic en vigueur et du nombre d'heures de travail effectué chez les employeurs relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur au cours des 4 trimestres civils précédant l'arrêt de travail initial.

Montant de la rente d'invalidité

Article 2.4

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 calculée par l'institution gestionnaire du présent accord à partir du salaire de référence (art. 2.3).

Pour les salariés ne justifiant pas du nombre d'heures de travail nécessaire pour bénéficier d'une pension ou rente de la sécurité sociale, cette pension ou rente sera reconstituée d'une manière théorique comme si l'intéressé l'avait perçue.

Durée de l'indemnisation

Article 2.5

En vigueur non étendu

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

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

Chapitre III : Clauses communes

Prise en charge des arrêts de travail

Article 3.1

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 commençant à dater du 1er janvier 1999, quel que soit l'état de santé antérieur du salarié.

Sont également pris en charge les arrêts de travail en cours au 1er janvier 1999 si le salarié à cette date est en cours d'indemnisation à ce titre, en application d'une obligation conventionnelle ou contractuelle, avec paiement des charges sociales sur les compléments de salaires versés pour la période de maladie postérieure au 1er janvier 1999 justifiant le maintien du contrat de travail du salarié.

Exclusions

Article 3.2

En vigueur non 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'engin 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.

Revalorisation des indemnités et rentes complémentaires

Article 3.3

En vigueur non étendu

Le taux de revalorisation des indemnités et rentes complémentaires est défini annuellement par la commission de suivi et de pilotage après avoir pris connaissance des résultats de l'accord de l'exercice précédent.

Paiement des indemnités et rentes complémentaires

Article 3.4

En vigueur non étendu

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

Charges sociales

Article 3.5

En vigueur non étendu

Les charges sociales patronales et salariales applicables aux indemnités d'incapacité versées au salarié avant rupture de son contrat de travail sont celles en vigueur au moment du paiement des prestations. Elles 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 non étendu

1. Assiette des cotisations

L'assiette des cotisations est l'assiette retenue pour les cotisations de sécurité sociale plafonnée à la tranche A.

2. Montant des cotisations

1,38 % de l'assiette des cotisations ;

0,69 % à la charge des employeurs ;

0,69 % à la charge des salariés.

Cette cotisation est appelée par l'institution gestionnaire du présent accord.

Demande de versement des indemnités et rentes complémentaires.

Article 3.7

En vigueur non 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 justifications précisées dans ce document.

Cette déclaration est faite :

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

- par l'association mandataire si tel est le cas ;

- par le salarié lui-même s'il a plusieurs employeurs particuliers ; ceux-ci fourniront au salarié tous les documents utiles à

cette déclaration.

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 non 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 prévoyance de l'institution de gestion.

La décision du médecin contrôleur de l'institution gestionnaire 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 nature de garantie (passage d'incapacité à invalidité).

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

Chapitre IV : Dispositions générales

Institution gestionnaire

Article 4.1

En vigueur non étendu

Les signataires de cette annexe à la convention collective nationale de travail des salariés du particulier employeur, fidèles à leur démarche de structuration de la profession, désignent l'IRCEM Prévoyance, 261, avenue des Nations-Unies, 59060 Roubaix Cedex, pour recueillir l'adhésion collective de l'ensemble de la profession et pour assurer le système de prévoyance institué par le présent accord paritaire.

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 de la présente annexe ;
- 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 première échéance susceptible d'intervenir (en respectant le préavis contractuel), postérieure à la date à laquelle les intéressés ont été informés de leurs nouvelles obligations, à défaut à la date d'effet de la présente annexe.

Salaires couverts antérieurement par un autre régime de prévoyance

Article 4.2

En vigueur non étendu

Pour les salariés en cours d'arrêt de travail à la date d'effet de cette annexe, indemnisés par un autre régime de prévoyance et dont l'employeur relève désormais de la présente annexe, 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 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'IRCEM Prévoyance 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.

Païement des cotisations

Article 4.3

En vigueur non étendu

Les cotisations prévoyance sont appelées par l'intermédiaire des URSSAF qui se chargent par ailleurs de la gestion du contentieux. Elles sont versées par celles-ci à l'organisme gestionnaire.

Commission de suivi et de pilotage

Article 4.4

En vigueur non étendu

Cet article a été modifié par l'avenant n° 2 du 7 septembre 2009, étendu par l'arrêté du 17 mai 2010, paru au Journal officiel du 26 mai 2010.

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 des salariés 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 de 1 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° 2 de l'annexe VI de la convention collective des salariés 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 à l'annexe VI 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 collègue respectif.

La présidence est assurée alternativement par chaque collègue.

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, peuvent 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 2 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 salariés du particulier employeur aux conditions de celle-ci.

Demande d'extension

Article 4.5

En vigueur non étendu

Les signataires de cette annexe conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Date d'effet

Article 4.6

En vigueur non étendu

La présente annexe est applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel. Elle annule et remplace l'accord du 11 juin 1998 et son rectificatif du 1er juillet 1998 étendus par arrêté du 25 août 1998, paru au Journal officiel du 3 septembre 1998.

Réexamen de l'accord

Article 4.7

En vigueur non étendu

Conformément à la loi n° 94-678 du 8 août 1994, avant la fin de la cinquième année de fonctionnement, les signataires examineront les résultats techniques, financiers et la qualité de service du gestionnaire et procéderont à un appel d'offres, si nécessaire, auprès d'autres organismes.

En cas de modification ou de dénonciation de la présente annexe 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'IRCEM Prévoyance.

Dispositions générales

Article 4.8

En vigueur non étendu

Les conditions générales non incluses dans la présente annexe sont celles définies par la législation en vigueur et par le règlement de l'IRCEM Prévoyance.

Annexe VII - Branche professionnelle du personnel employé de maison - Accord paritaire du 17 décembre 1998

En vigueur étendu

Accord paritaire du 17 décembre 1998 modifiant l'article 25 'Classification' de la convention collective nationale de travail du personnel employé de maison, étendu par arrêté du 5 février 1999 (JO du 16 février 1999) intégré à la présente convention.

La commission mixte réunie le 17 décembre 1998 confirme la décision de la commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle (CPNEFP) du 18 novembre, créant 2 certificats de qualification professionnelle inscrits dans la convention collective nationale de travail du personnel employé de maison et reconnus au niveau III de sa classification (art. 25) :

- CQP 'Assistant de vie' (niveau III) ;
- CQP 'Garde d'enfants au domicile de l'employeur' (niveau III).

Les référentiels de formation et de validation approuvés en CPNEFP sont sous la responsabilité et la coordination nationale de l'institut FEPEM de l'emploi familial.

Celui-ci remet à la CPNEFP un rapport annuel sur leur mise en œuvre.

Toute modification des référentiels est soumise à l'approbation préalable de la CPNEFP.

Avenant du 18 mai 2000 relatif au développement du paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des particuliers employeurs (FEPEM).
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération santé et sociaux, syndicat des employés de maison CFTC ; Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO.

Exposé des motifs

En vigueur étendu

La convention collective nationale des salariés du particulier employeur ayant été négociée et signée le 24 novembre 1999 par toutes les organisations syndicales représentatives au plan national des employeurs et des salariés entrant dans son champ d'application, ces organisations constatent que :

Depuis plusieurs années, le développement de la négociation a permis des avancées significatives dans la reconnaissance et la structuration de la profession, notamment par la mise en place de la formation professionnelle, d'une prévoyance obligatoire, de l'adaptation de la convention collective aux évolutions de la profession.

C'est pourquoi, elles réaffirment leur volonté de développer une politique de négociation conventionnelle de qualité pour les particuliers employeurs et leurs salariés. Ce postulat suppose la reconnaissance des particularismes des particuliers employeurs, notamment par une meilleure prise en compte de l'expression de leurs salariés.

Le constat révèle en effet que l'isolement tant pour le particulier employeur que pour son salarié ne permet pas d'organiser l'information et la concertation au plus près de l'activité et à chacun de participer à la vie de son organisation respective. La situation de travail est particulière et ne peut se confondre avec celle d'une entreprise :

- le code du travail exclut le plus souvent du champ de ses dispositions protectrices les salariés du particulier employeur. De ce fait, celles de la convention collective nationale constituent les règles qui définissent les rapports entre employeurs et salariés ;

- les lois et règlements d'ordre économique ou relatifs à la transparence de la concurrence ne trouvent pas à s'appliquer. Le particulier employeur emploie un salarié dans un but non lucratif et pour un métier qui s'exerce dans des locaux privés ;

- la diffusion de l'information nécessite un gros investissement compte tenu de l'isolement et de l'atomisation de la relation employeur-employé.

Cet accord relatif à l'organisation de la négociation collective de la branche des salariés du particulier consacre un soutien financier à l'exercice de la représentation syndicale dans la branche des salariés du particulier employeur et constitue un début d'adaptation des droits collectifs de ces salariés.

CHAPITRE PRÉLIMINAIRE

Champ d'application

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

Chapitre Ier : Dispositions relatives à l'organisation de la négociation collective dans la branche des salariés 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 et signé la CCN des salariés du particulier employeur constatent qu'en raison de la forme particulière des emplois de la branche professionnelle qui s'exercent au domicile privé de l'employeur, 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 salariés du particulier employeur 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, les frais 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.

Organisation de la négociation collective

Article 1.2

En vigueur étendu

A 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 d'un membre, il doit y avoir au moins un salarié du particulier employeur 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 12 pour une même réunion.

Participation à la négociation collective

Article 1.3

En vigueur étendu

(Modifié par accord du 5-6-2002, en vigueur le premier jour du trimestre suivant l'extension, BO n° 2002-26, arrêté du 3-12-2002, JO du 12-12-2002)

Les salariés du particulier employeur 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, les salariés du particulier employeur bénéficieront d'une autorisation d'absence s'ils justifient d'un mandat de leur organisation syndicale (le mandat étant une lettre d'accréditation pour la réunion précisant notamment l'objet, le lieu et l'heure) et s'ils préviennent leur employeur 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 seront 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 salarié du particulier employeur désigné à l'article 1.2 a le droit de s'absenter de chez son (ou ses) employeur(s) 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 le salarié mandaté par son organisation syndicale ne cumule plusieurs mandats afin de limiter ainsi le nombre de réunions pour un même salarié.

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

Le maintien du salaire correspondant à ces heures sera 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 seront pas comprises dans l'horaire habituel de travail des intéressés ne sont pas rémunérées par l'employeur. L'association paritaire nationale, visée à l'article 2.1 du présent accord, devra 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 salariés seront 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 appartiendra à ces organisations de déterminer de quelle façon et dans quelles limites il conviendra 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 2.1 du présent accord. Elle devra 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 salariés 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 salariés du particulier employeur.

Objet social

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 salariés 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 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.

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 seront occupés alternativement par un représentant de l'organisation d'employeurs et par un représentant des syndicats professionnels confédérés 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 signature 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 sera 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 (cf. art. 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.

Rôle du comité de gestion

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'effectuera 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 du président et du trésorier.

Chapitre III : Dispositions relatives au financement du droit à la négociation collective dans la branche des salariés 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

En vigueur étendu

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 de l'article 1.3 et des charges sociales correspondantes. 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 destiné 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.

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 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.

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 les 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.

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 CCN des salariés du particulier employeur, 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 12 pour une même réunion paritaire nationale.

A l'issue de chaque réunion, l'organisation professionnelle d'employeurs transmet à l'association paritaire un état des présences des participants aux réunions élargé 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 CCN 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... ;
- etc.

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.

Article 3.7

En vigueur étendu

Il sera établi un bilan annuel de fonctionnement portant sur :

- les sommes affectées : un bilan sera 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 salariés du particulier employeur. Pour ce bilan, chaque organisation bénéficiaire présentera à l'association chargée de gérer le fonds commun d'aide au paritarisme un état sur l'utilisation des fonds qu'elle aura reçus ;
- le taux de la cotisation et l'affectation des parts dans les deux 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

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, comprendra 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 salariés 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 sera 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 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.

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.

Date d'application et extension

Article 4.3

En vigueur étendu

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord, qui deviendra applicable le premier jour du trimestre suivant la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 18 mai 2000.

Avenant n° 1 du 18 mai 2000 relatif à la prévoyance (annexe VI) et au fonds social

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des particuliers employeurs (FEPEM).
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération santé et sociaux, syndicat des employés de maison CFTC ; Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO.

Fonds social des salariés du particulier employeur

Article 2

En vigueur étendu

Il est créé un fonds social ayant pour objectif l'aide individuelle ou collective en faveur des salariés relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur et se trouvant dans une situation financière difficile.

Une cotisation d'un montant de 0,01 % sera à la charge des salariés relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

Cette cotisation est recouvrée par l'IRCEM Prévoyance en même temps et dans les mêmes conditions que la cotisation affectée à la prévoyance en application de l'accord national du 11 juin 1998, modifié par l'accord du 24 novembre 1999, modifié par l'accord du 18 mai 2000.

La gestion de ce fonds social des salariés du particulier employeur est confiée au conseil d'administration de l'IRCEM Prévoyance au travers d'une commission paritaire.

Cet accord est applicable à compter du premier jour du trimestre suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Accord du 25 octobre 2001 portant modification du bulletin de salaire

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des particuliers employeurs (FEPEM).
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération santé et sociaux, syndicat des employés de maison CFTC ; Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services connexes (FGTA) FO.

En vigueur étendu

Il a été convenu de modifier le bulletin de salaire pour le mettre en conformité avec les règles relatives au passage à l'euro et celles concernant la cotisation à l'AGFF (modèle non reproduit).

citation

Accord du 5 juin 2002 relatif à l'accord du 18 mai 2000 portant sur le paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des particuliers employeurs (FEPEM).
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération santé et sociaux, syndicat des employés de maison CFTC ; Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO.

Exposé des motifs

I. - Le bilan

En vigueur étendu

Le bilan annuel, dressé tel que prévu à l'article 3.7 de l'accord paritaire du 15 mai 2000, étendu par arrêté du 20 juillet 2000 publié au Journal officiel du 26 août 2000, fait apparaître que les moyens financiers ne permettent pas d'atteindre les objectifs nécessaires au développement de la branche professionnelle. Il convient donc de revoir le taux négocié à cette époque.

Les motifs exposés dans l'accord signé le 18 mai 2000 gardent, aujourd'hui, toute leur acuité et il apparaît clairement que, compte tenu de l'évolution du contexte global du secteur et des spécificités de l'emploi direct (cf. § 3), des moyens de communication et d'ingénierie doivent être mobilisés pour favoriser la circulation de l'information, garantir une meilleure représentation et assurer ainsi le développement pérenne de la branche professionnelle des salariés du particulier employeur.

II. - Un contexte en pleine évolution

En vigueur étendu

Il se caractérise d'abord par un accroissement des besoins dû notamment :

- au vieillissement de la population ; l'accroissement considérable du nombre de personnes de plus de 60 ans devrait constituer le changement majeur de ces prochaines années ;
- à la croissance de la demande de gardes d'enfants à domicile ;
- à la croissance rapide du taux d'activité professionnelle des femmes ;
- à la diminution de la taille des ménages et à la progression du nombre de personnes seules ;
- à la demande croissante d'une aide de proximité de la part des jeunes actifs et des nouveaux retraités.

La réponse à ces besoins passe par le développement :

- d'une offre de qualité ;
- d'emplois durables.

III. - Les spécificités de l'emploi direct

En vigueur étendu

3.1. Isolement du particulier employeur et du salarié

Selon le rapport de branche établi pour l'année 2000, la branche professionnelle recense plus de 1 400 000 employeurs et 800 000 salariés.

Près de 20 % des employeurs et des salariés se situent en Ile-de-France et 80 % se répartissent sur le reste du territoire français, urbain et rural.

Ce qui signifie que communiquer demande de mobiliser des moyens importants.

3.2. Une situation de travail à ne pas confondre avec celle d'une entreprise

Le particulier employeur emploie un salarié dans un but non lucratif et pour un métier qui s'exerce à son domicile privé.

Certaines dispositions du code du travail ne s'appliquent pas aux salariés du particulier employeur, la convention collective nationale définit les règles qui s'appliquent dans les rapports entre employeurs et salariés.

3.3. La convention collective nationale des salariés du particulier employeur

La qualité de la relation qui s'établit entre employeur et salarié dépend beaucoup de la connaissance de l'existence de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur dont les dispositions, appliquées, permettent d'éviter des litiges.

Ces dispositions s'appliquent à tout employeur quel que soit le mode de paiement utilisé, y compris le chèque emploi-service. Or, force est de constater que beaucoup l'ignorent.

IV. - Objectifs du présent avenant (1)

En vigueur étendu

Dans ce contexte, proposer un accompagnement et des repères significatifs et constructifs permet que la relation de travail entre employeur et salarié soit d'une qualité satisfaisante pour assurer des emplois pérennes.

Pour atteindre ces objectifs, il est indispensable de :

- faire connaître, par tous moyens adaptés, l'existence de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur ;
- développer la professionnalisation ;
- renforcer la communication ;
- assurer une meilleure représentation du secteur dans toutes les instances ad hoc.

Concernant les organisations syndicales de salariés, elles mobiliseront leurs ressources pour :

- développer, notamment par une structuration locale et un développement national, l'information et la sensibilisation des salariés sur l'existence des dispositions conventionnelles négociées ;
- participer au développement de la professionnalisation ;
- renforcer la présence de représentants des salariés de particuliers employeurs dans les négociations paritaires qui les concernent, et dans toutes instances nationales, régionales et locales.

Concernant la fédération nationale des particuliers employeurs (FEPEM), elle mobilisera ses ressources pour :

- faire connaître, par tout moyen de communication, l'existence de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur et de tout accord négocié ;
- structurer et développer ses antennes locales afin notamment de renforcer, par tout moyen de communication, la proximité entre les dispositions conventionnelles et les employeurs ;
- créer une structure de réflexion, recherche et développement ;
- participer au développement de la professionnalisation ;
- renforcer la présence de représentants des particuliers employeurs dans les instances nationales, régionales et locales.

Les objectifs prioritaires des négociateurs de l'accord concourent à :

- valoriser ce secteur d'emplois et ces métiers ;
- rechercher des solutions aux difficultés de recrutement, voire à la pénurie des personnels concernés ;
- développer des axes innovants de formation.

En conséquence, les parties conviennent de modifier les articles suivants de l'accord signé le 18 mai 2000, étendu par arrêté du 20 juillet 2000, publié au Journal officiel du 26 août 2000 :

Article 1.3

Participation à la négociation collective

Le paragraphe : 'Chaque salarié du particulier employeur désigné à l'article 1.2 a le droit de s'absenter de chez son employeur pour participer aux réunions paritaires nationales dans la limite de 9 heures par trimestre pour l'employé à temps complet chez le même employeur et de 9 heures par semestre pour l'employé à mi-temps chez le même employeur.' est remplacé par : 'Chaque salarié du particulier employeur désigné à l'article 1.2 a le droit de s'absenter de chez son (ou ses) employeur (s) pour participer aux réunions paritaires nationales dans la limite de 18 heures par trimestre.'

Chapitre III

Dispositions relatives au financement du droit à la négociation collective dans la branche des salariés du particulier employeur

Article 3.1

Cotisation des employeurs à l'association paritaire

'La cotisation est égale à 0,12 % du montant des salaires bruts soumis à cotisation.'

Le reste de l'article est inchangé.

Article 3.2

Affectation du montant des cotisations recueillies

'Le montant total et global des cotisations recueillies par l'association paritaire est affecté :

- 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 5 %, au financement des frais exposés par les salariés et les employeurs à l'occasion de la négociation collective ;
- une part B, restante, 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 reste de l'article est inchangé.

Tous les autres articles de cet accord sont inchangés.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 131-1 du code du travail qui définit le champ d'application des conventions et accords collectifs de travail (arrêté du 3 décembre 2002, art. 1er).

Extension et mise en application du présent avenant

En vigueur étendu

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord qui deviendra applicable le premier jour du trimestre suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Accord du 10 octobre 2002 relatif à la garde partagée

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des particuliers employeurs (FEPEM).
Organisations de salariés	Fédération santé et sociaux, syndicat des employés de maison CFTC ; Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO.

En vigueur étendu

EXPOSÉ DES MOTIFS

La convention collective nationale des salariés du particulier employeur ayant été négociée et signée le 24 novembre 1999 par toutes les organisations syndicales représentatives au plan national des employeurs et des salariés entrant dans son

champ d'application. Ces organisations constatent que :

- depuis plusieurs années se développe un nouveau mode de garde d'enfants dit 'garde partagée'. Il s'agit d'une garde simultanée d'enfants de deux familles effectuée alternativement au domicile de l'une et de l'autre ;

- dans la garde partagée, les activités liées aux enfants et à leurs besoins sont prioritaires afin de faire vivre ensemble et en harmonie des enfants de familles différentes et, de ce fait, impliquent des règles spécifiques.

C'est pourquoi les organisations susmentionnées estiment nécessaire de compléter les articles 2 et 4 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur portant respectivement sur la classification et les emplois spécifiques.

Article 2

(voir art. 2 modifié de la CCN)

Article 4

(voir art. 4 modifié de la CCN)

Le présent accord sera applicable 1 jour franc après la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Accord du 9 juillet 2007 relatif aux classifications (suppression du niveau débutant)

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

Article 1er

En vigueur étendu

En référence aux dispositions de l'article 2 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, étendue par arrêté ministériel du 2 mars 2000 paru au *Journal officiel* du 11 mars 2000, les organisations syndicales décident de supprimer le niveau débutant de la grille de classification.

Article 2

En vigueur étendu

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord qui deviendra applicable au salaire dû dès le mois calendaire suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 9 juillet 2007.

Adhésion par lettre du 21 juillet 2009 du syndicat des particuliers employeurs à la convention

En vigueur

Paris, le 21 juillet 2009.

Le syndicat des particuliers employeurs (SPE), 8, rue de Milan, 75009 Paris, à la direction générale du travail, 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 des salariés 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° 2 du 7 septembre 2009 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des particuliers employeurs de France (FEPEM).
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération santé et sociaux CFTC ; Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT ; Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture et des secteurs connexes (FGTA) FO.

En vigueur étendu

Ce présent avenant annule et remplace l'article 4.4 de l'accord paritaire relatif à la prévoyance (annexe VI de la convention collective nationale des salariés du particulier-employeur) et porte création de la commission de suivi et de pilotage du régime de prévoyance des salariés du particulier employeur.

« 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 des salariés 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 collègues, chaque collègue disposant à cet effet de 1 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° 2 de l'annexe VI de la convention collective des salariés 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 à l'annexe VI 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 2 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 salariés du particulier employeur aux conditions de celle-ci. »

Avenant du 13 septembre 2010 relatif à la couverture maladie ou accident

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des particuliers employeurs de France.
Organisations de salariés	FS CFDT ; CFTC santé et sociaux ; CGT commerce, distribution, services ; FGTA FO.

En vigueur non étendu

Cet avenant annule et remplace l'article 19 de la convention collective des salariés du particulier employeur.

« Article 19

Couverture maladie, accident

Les conditions d'application de cet article sont définies dans l'annexe VI ' Prévoyance ' de la présente convention collective.

Tout salarié bénéficie, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué, à condition :

- d'être en relation de contrat de travail avec un particulier employeur au premier jour d'arrêt de travail ;
- 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 ;
- de justifier, au premier jour de l'arrêt de travail, de salaires réguliers dans la branche des salariés du particulier employeur, c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant de un ou de plusieurs particuliers employeurs pendant les 6 derniers mois.

En cas de rupture pour les motifs suivants : déménagement de l'employeur, du salarié, du décès de l'employeur, de départ de l'employeur en structure d'hébergement, de sinistres matériels au domicile du particulier employeur, la justification de 6 salaires mensuels consécutifs dans la branche des salariés du particulier employeur s'établira sur la période des 12 derniers mois.

- de se soumettre à une contre-visite s'il y a lieu ;
- d'être soigné sur le territoire de l'Union européenne.

Il bénéficie :

- en cas d'absence pour maladie ou accident, dûment constatée par avis d'arrêt de travail adressé à l'employeur dans les 48 heures, et contre-visite s'il y a lieu, à condition d'être soignés dans un pays de l'Union européenne, d'une indemnité d'incapacité complémentaire à celle de la sécurité sociale, réelle ou reconstituée.

Cette indemnisation, qui ne peut être inférieure globalement à celle garantie par les dispositions de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation, prend effet à partir :

- du 1er jour indemnisable par la sécurité sociale, en cas d'accident de travail et assimilé ;
- du 8e jour pour chaque arrêt dans les autres cas ;
- en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale à un taux égal ou supérieur à 66 % ou en cas d'invalidité équivalente reconnue par le service médical mandaté par l'organisme gestionnaire, d'une rente d'invalidité complémentaire à celle de la sécurité sociale, réelle ou reconstituée.

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 les cotisations de l'employeur ;
- l'indemnisation au titre des garanties complémentaires est financée conjointement par les cotisations de l'employeur et du salarié. »

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe

Cette annexe annule et remplace l'annexe conclue le 24 novembre 1999.

Conditions d'application de l'article 19 « Couverture maladie. - Accident »

« Annexe VI

Préambule

Par cette annexe, qui détermine les conditions d'application de l'article 19 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur, les partenaires sociaux souhaitent poursuivre l'effort de professionnalisation des emplois de la famille. Après l'accord paritaire sur la formation professionnelle, cette annexe apporte aux salariés concernés une garantie collective essentielle.

Mutualisée sur l'ensemble de la profession et applicable à tous les salariés quel que soit leur temps de travail, cette garantie est source de cohésion professionnelle et de lutte contre le travail illégal.

L'obligation légale et conventionnelle incombant aux employeurs d'indemniser le salarié en arrêt maladie est souvent source de complications pour ceux-ci et, en cas de maladie de longue durée, une source de soucis financiers.

La gestion par un organisme extérieur et la mutualisation de cette obligation apportent aux employeurs une simplification et une tranquillité importante, et aux salariés une véritable sécurité.

Chapitre 1er

Incapacité de travail

Article 1.1

Définition de la garantie

En application de l'article 19 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur, une indemnité complémentaire d'incapacité de travail est versée aux salariés en arrêt pour maladie, accident de la vie courante, accident du travail et assimilé.

Article 1.2

Bénéficiaires

Pourra bénéficier de cette indemnisation tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué, à condition :

- d'être en relation de contrat de travail avec un particulier employeur au premier jour d'arrêt de travail ;
- 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 ;
- de justifier, au premier jour de l'arrêt de travail de salaires réguliers dans la branche des salariés du particulier employeur, c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant d'un ou de plusieurs particuliers employeurs pendant les 6 derniers mois ;

En cas de rupture pour les motifs suivants : déménagement de l'employeur, du salarié, du décès de l'employeur, de départ de l'employeur en structure d'hébergement, de sinistres matériels au domicile du particulier employeur, la justification de 6 salaires mensuels consécutifs dans la branche des salariés du particulier employeur s'établira sur la période des 12 derniers mois.

- de se soumettre à une contre-visite s'il y a lieu ;
- d'être soigné sur le territoire de l'Union européenne.

Article 1.3

Salaire de référence

a) Salariés cotisant sur le salaire réel

Le salaire de référence servant de base au calcul des indemnités d'incapacité est le salaire mensuel brut moyen perçu par le salarié chez des particuliers employeurs (voir art. 1.2) relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur au cours du dernier trimestre civil précédant le premier jour d'arrêt de travail, à l'exclusion des congés payés lorsqu'ils sont versés mensuellement en même temps que le salaire.

L'indemnité de congés payés lorsqu'elle est versée mensuellement n'est pas prise en compte.

Le salaire de référence est plafonné à la tranche A de la sécurité sociale.

En cas de versement d'une prime exceptionnelle, cette prime est proratisée sur la période pour laquelle elle a été versée.

Cas particuliers :

Si, pendant la période de référence, la durée d'absence pour maladie, accident du travail, maternité ou congés payés est :

- supérieure à 60 jours, il sera recherché les 3 mois antérieurs les plus proches comprenant au moins 1 mois travaillé ;
- inférieure à 60 jours, le salaire de référence sera reconstitué pro rata temporis.

En cas de rupture pour les cas définis à l'article 1.2, le salaire de référence sera celui des 3 derniers mois travaillés dans les 12 derniers mois.

Si pendant la période de référence précédant l'arrêt de travail aucune heure de travail n'a été effectuée, aucune absence pour maladie, accident du travail, maternité ou congés payés n'a été constatée, l'arrêt de travail ne pourra donner lieu à aucune indemnisation.

b) Salariés cotisant sur la base forfaitaire

Le salaire servant de base au calcul des indemnités d'incapacité est le salaire mensuel brut moyen calculé sur la base du Smic en vigueur et du nombre d'heures de travail moyen effectué chez un ou plusieurs employeurs (voir art. 1.2) relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur au cours du dernier trimestre civil précédant le premier jour d'arrêt de travail.

Les cas particuliers sont traités dans les conditions définies au paragraphe a ci-dessus.

c) Dispositions communes

En cas de rechute constatée par la sécurité sociale, le salaire de référence retenu est celui utilisé pour l'indemnisation de la période d'arrêt précédente (dans ce cas, il n'y a pas de délai de carence).

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

Article 1.4

Montant des indemnités d'incapacité

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

a) La garantie de base mensuelle est égale à 76 % du salaire mensuel brut plafonné à la tranche A de la sécurité sociale limité à 100 % du salaire net ;

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

c) L'indemnité journalière d'incapacité due au salarié, pour les jours calendaires indemnifiables, est égale à la garantie de base journalière définie ci-dessus diminuée de l'indemnité journalière de sécurité sociale recalculée à partir du salaire de référence (voir art. 1.3).

Pour les salariés ne justifiant pas du nombre d'heures de travail nécessaire pour bénéficier de l'indemnisation de la sécurité sociale, ces indemnités seront reconstituées d'une manière théorique comme si l'intéressé les avait perçues.

Article 1.5

Délai de carence

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

- 1er jour indemnifiable 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.

En cas d'employeurs multiples, un arrêt pour accident de travail ou assimilé sera traité comme tel chez l'employeur concerné et traité comme une maladie chez les autres employeurs.

Article 1.6

Durée de l'indemnisation

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

a) Pour les salariés bénéficiant des indemnités journalières de la sécurité sociale, à la cessation du paiement de ces indemnités journalières ;

b) Pour les autres salariés, au 1 095e jour de maladie continue, carences comprises ; en cas d'arrêts successifs, la durée de 1 095 jours est reconstituée si entre deux arrêts la reprise du travail est au moins égale à 6 mois ; dans le cas contraire, les arrêts se cumulent dans la limite de 1 095 jours ;

c) Pour tous les salariés :

- à la date d'effet d'une rente d'invalidité ;
- ou au premier jour d'effet de la retraite ;
- ou au décès de l'intéressé.

Article 1.7

Salariés ayant atteint l'âge légal de la retraite

Si un salarié ayant l'âge légal de la retraite et encore en activité se trouve en arrêt de travail justifiant l'indemnisation prévue au présent chapitre, la durée d'indemnisation s'arrête au 180e jour d'arrêt continu.

Article 1.8

Salariés concernés par le cumul emploi-retraite

Si un salarié en activité, concerné par le cumul emploi-retraite, se trouve en arrêt de travail justifiant l'indemnisation prévue au présent chapitre, la durée d'indemnisation s'arrête au 180e jour d'arrêt continu.

Chapitre II

Invalidité

Article 2.1

Définition de la garantie

En application de l'article 19 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur, une rente complémentaire d'invalidité est versée aux salariés définis ci-dessous.

Article 2.2

Bénéficiaires

Pourront bénéficier de cette rente d'invalidité tous les salariés, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué, à condition :

- d'être bénéficiaires de la sécurité sociale, de percevoir une pension pour une invalidité de 2e ou de 3e catégorie, ou une rente accident de travail pour une invalidité égale ou supérieure à 66 % ;
- s'ils ne justifient pas du nombre d'heures minimum pour prétendre à une rente ou pension d'invalidité de la sécurité sociale, d'être reconnus par le médecin contrôleur de l'institution gestionnaire, à l'un des niveaux d'invalidité définis ci-dessus ;
- pour tous, de justifier, au premier jour de l'arrêt de travail de salaires réguliers dans la branche des salariés du particulier employeur, c'est-à-dire de salaires mensuels consécutifs provenant de un ou de plusieurs particuliers employeurs pendant les 6 derniers mois.

Article 2.3

Salaires de référence

a) Salariés cotisant sur le salaire brut réel

Le salaire de référence servant de base au calcul de la rente d'invalidité est le salaire annuel brut perçu par le salarié chez les employeurs relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur au cours des 4 derniers trimestres civils précédant l'arrêt de travail initial ;

b) Salariés cotisant sur la base forfaitaire

Le salaire de référence servant de base au calcul de la rente d'invalidité est le salaire annuel brut calculé sur la base du Smic en vigueur et du nombre d'heures de travail effectué chez les employeurs relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur au cours des 4 trimestres civils précédant l'arrêt de travail initial.

Article 2.4

Montant de la rente d'invalidité

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 calculée par l'institution gestionnaire du présent accord à partir du salaire de référence (art. 2.3).

Pour les salariés ne justifiant pas du nombre d'heures de travail nécessaire pour bénéficier d'une pension ou rente de la sécurité sociale, cette pension ou rente sera reconstituée d'une manière théorique comme si l'intéressé l'avait perçue.

Article 2.5

Durée de l'indemnisation

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

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

Chapitre III

Clauses communes

Article 3.1

Prise en charge des arrêts de travail

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 commençant à dater du 1er janvier 1999, quel que soit l'état de santé antérieur du salarié.

Sont également pris en charge les arrêts de travail en cours au 1er janvier 1999 si le salarié à cette date est en cours d'indemnisation à ce titre, en application d'une obligation conventionnelle ou contractuelle, avec paiement des charges sociales sur les compléments de salaires versés pour la période de maladie postérieure au 1er janvier 1999 justifiant le maintien du contrat de travail du salarié.

Article 3.2

Exclusions

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'engin 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.

Article 3.3

Revalorisation des indemnités et rentes complémentaires

Le taux de revalorisation des indemnités et rentes complémentaires est défini annuellement par la commission de suivi et de pilotage après avoir pris connaissance des résultats de l'accord de l'exercice précédent.

Article 3.4

Paiement des indemnités et rentes complémentaires

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

Article 3.5

Charges sociales

Les charges sociales patronales et salariales applicables aux indemnités d'incapacité versées au salarié avant rupture de son contrat de travail sont celles en vigueur au moment du paiement des prestations. Elles 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.

Article 3.6

Montant des cotisations

1. Assiette des cotisations

L'assiette des cotisations est l'assiette retenue pour les cotisations de sécurité sociale plafonnée à la tranche A.

2. Montant des cotisations

1,38 % de l'assiette des cotisations ;

0,69 % à la charge des employeurs ;

0,69 % à la charge des salariés.

Cette cotisation est appelée par l'institution gestionnaire du présent accord.

Article 3.7

Demande de versement des indemnités et rentes complémentaires

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 justifications précisées dans ce document.

Cette déclaration est faite :

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

- par l'association mandataire si tel est le cas ;

- par le salarié lui-même s'il a plusieurs employeurs particuliers ; ceux-ci fourniront au salarié tous les documents utiles à cette déclaration.

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.

Article 3.8

Contrôle médical

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 prévoyance de l'institution de gestion.

La décision du médecin contrôleur de l'institution gestionnaire 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 nature de garantie (passage d'incapacité à invalidité).

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

Chapitre IV

Dispositions générales

Article 4.1

Institution gestionnaire

Les signataires de cette annexe à la convention collective nationale de travail des salariés du particulier employeur, fidèles à leur démarche de structuration de la profession, désignent l'IRCEM Prévoyance, 261, avenue des Nations-Unies, 59060 Roubaix Cedex, pour recueillir l'adhésion collective de l'ensemble de la profession et pour assurer le système de prévoyance institué par le présent accord paritaire.

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 de la présente annexe ;
- 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 première échéance susceptible d'intervenir (en respectant le préavis contractuel), postérieure à la date à laquelle les intéressés ont été informés de leurs nouvelles obligations, à défaut à la date d'effet de la présente annexe.

Article 4.2

Salariés couverts antérieurement par un autre régime de prévoyance

Pour les salariés en cours d'arrêt de travail à la date d'effet de cette annexe, indemnisés par un autre régime de prévoyance et dont l'employeur relève désormais de la présente annexe, 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 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'IRCEM Prévoyance 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.

Article 4.3

Paiement des cotisations

Les cotisations prévoyance sont appelées par l'intermédiaire des URSSAF qui se chargent par ailleurs de la gestion du contentieux. Elles sont versées par celles-ci à l'organisme gestionnaire.

Article 4.4

Commission de suivi et de pilotage

Cet article a été modifié par l'avenant n° 2 du 7 septembre 2009, étendu par l'arrêté du 17 mai 2010, paru au Journal officiel du 26 mai 2010.

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 des salariés 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 de 1 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° 2 de l'annexe VI de la convention collective des salariés 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 à l'annexe VI 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, peuvent 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 2 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 salariés du particulier employeur aux conditions de celle-ci.

Article 4.5

Demande d'extension

Les signataires de cette annexe conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 4.6

Date d'effet

La présente annexe est applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel. Elle annule et remplace l'accord du 11 juin 1998 et son rectificatif du 1er juillet 1998 étendus par arrêté du 25 août 1998, paru au Journal officiel du 3 septembre 1998.

Article 4.7

Réexamen de l'accord

Conformément à la loi n° 94-678 du 8 août 1994, avant la fin de la cinquième année de fonctionnement, les signataires examineront les résultats techniques, financiers et la qualité de service du gestionnaire et procéderont à un appel d'offres, si nécessaire, auprès d'autres organismes.

En cas de modification ou de dénonciation de la présente annexe 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'IRCEM Prévoyance.

Article 4.8

Dispositions générales

Les conditions générales non incluses dans la présente annexe sont celles définies par la législation en vigueur et par le règlement de l'IRCEM Prévoyance. »

Avenant du 13 septembre 2010 relatif au fonds social

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des particuliers employeurs de France.
Organisations de salariés	FS CFDT ; CFTC santé et sociaux ; CGT commerce, distribution, services ; FGTA FO.

En vigueur étendu

Il est créé un fonds social ayant pour objectif l'aide individuelle ou collective en faveur des salariés relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur et se trouvant dans une situation financière difficile.

Une cotisation d'un montant de 0,01 % sera à la charge des salariés relevant de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

Cette cotisation est recouvrée par l'IRCEM Prévoyance en même temps et dans les mêmes conditions que la cotisation affectée à la prévoyance en application de l'accord national du 11 juin 1998, modifié par l'accord du 24 novembre 1999, modifié par l'accord du 18 mai 2000.

La gestion de ce fonds social des salariés du particulier employeur est confiée au conseil d'administration de l'IRCEM Prévoyance au travers d'une commission paritaire, qui rend compte de ses orientations et de sa gestion à la CPSP.

Cet avenant reprend les dispositions de l'avenant n° 1 du 18 mai 2000 relatif au fonds social, (avenant étendu par arrêté du 20 juillet 2000, Journal officiel du 26 août 2000, en vigueur depuis le premier jour du trimestre suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension), à l'exception de son article 1er « Cotisations prévoyance », qui est intégré à l'annexe VI de la convention collective des salariés du particulier employeur (à l'article 3.6).

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

En vigueur non étendu

Paris, le 3 décembre 2010.

Le syndicat des particuliers employeurs (SPE), 8, rue de Milan, 75009 Paris, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

En vigueur non étendu

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 réserve des dispositions actuellement étendues de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

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

De ce fait, il conviendra de veiller à notre convocation pour participation à l'ensemble des réunions paritaires de négociation ainsi qu'à notre présence au sein de toutes instances paritaires créées par la branche.

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

En vigueur non étendu

La présidente.

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

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

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des salariés du particulier employeur, réunis en commission mixte paritaire, ont convenu de compléter l'annexe VI « Prévoyance, conditions d'application de l'article 19 "Couverture maladie accident" » du 24 novembre 1999 et son avenant n° 2 du 7 septembre 2009 relatif à la prévoyance (textes qui seront annulés et remplacés dès l'extension de l'avenant du 13 septembre 2010, qui lui-même annule et remplace l'annexe VI conclue le 24 novembre 1999) en créant un fonds d'action sociale prévoyance dédié à la branche des salariés du particulier employeur. Le règlement du fonds d'action sociale précise les règles de fonctionnement du fonds et les modalités d'attribution des aides.

Les dispositions de l'avenant du 13 septembre 2010 relatif au fonds social des salariés du particulier employeur ne sont pas modifiées par les dispositions du présent avenant.

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

En vigueur étendu

1. Champ d'application

Le présent avenant s'applique à tous les membres participants du régime de prévoyance des salariés du particulier employeur par référence à l'annexe VI « Prévoyance, conditions d'application de l'article 19 "Couverture maladie accident" » du 24 novembre 1999 et son avenant n° 2 du 7 septembre 2009 relatif à la prévoyance (textes qui seront annulés et remplacés dès l'extension de l'avenant du 13 septembre 2010, qui lui-même annule et remplace l'annexe VI conclue le 24

novembre 1999) de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

Par membre participant on entend tout salarié en activité dans la branche, ou en arrêt de travail ou en invalidité.

2. Objet du fonds d'action sociale

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 tant sur le plan matériel que sur le plan psychologique.

Elles ont un caractère non contributif.

3. Bénéficiaires du fonds

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

4. Mode de financement du fonds d'action sociale

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

5. Définitions des orientations stratégiques

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

La commission paritaire de suivi et de pilotage de l'accord de prévoyance des salariés du particulier employeur peut conjointement avec celle de l'accord de prévoyance des assistants maternels du particulier employeur proposer une ou plusieurs orientations stratégiques en faveur des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur. Cette ou ces orientations stratégiques sont alors validées par les commissions mixtes paritaires des deux branches.

6. Mode de gestion du fonds

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 salariés du particulier employeur, à l'institution assureur et gestionnaire du régime de prévoyance, IRCÉM 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 et au minimum lors de la présentation chaque année des résultats à la commission paritaire mixte, selon des règles définies dans le règlement du fonds d'action sociale.

La délégation consentie à IRCÉM 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

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 sur 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

Signataires	
Organisations patronales	FEPEM.

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

Exposé des motifs

En vigueur étendu

Par accord conclu le 18 mai 2000 (étendu par arrêté du 20 juillet 2000 publié au Journal officiel du 26 août 2000), modifié par avenant du 5 juin 2002 (étendu par arrêté du 3 décembre 2002 publié au Journal officiel du 12 décembre 2002), les partenaires sociaux signataires de la convention collective des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 ont marqué leur volonté de développer une politique de négociation collective de qualité en faveur des particuliers employeurs et de leurs salariés.

Ces accords ont conféré aux partenaires sociaux signataires les moyens d'investir de nouveaux champs conventionnels et d'accroître notamment la professionnalisation des emplois de cette branche professionnelle confrontée à des besoins nouveaux ou croissants tels que la petite enfance, la dépendance ou le handicap mais également à des enjeux de départs massifs à la retraite.

La singularité du champ professionnel des salariés du particulier employeur est désormais reconnue et consacrée par la loi depuis l'entrée en vigueur de 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. »

Plus de 10 ans après la conclusion de l'accord du 18 mai 2000, les partenaires sociaux font le constat suivant :

- les effectifs du secteur en augmentation de près de 50 % ;
- les territoires (métropole et DOM) devenus un lieu essentiel du dialogue social ;
- l'émergence d'un secteur des particuliers employeurs à l'échelle européenne.

Afin de continuer à développer un dialogue social de qualité au sein de la branche professionnelle du salarié du particulier employeur, les partenaires sociaux ont décidé de :

- créer le conseil national paritaire du dialogue social des branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur, et
- développer un dialogue social territorial.

En tenant compte notamment des missions confiées au conseil national paritaire du dialogue social et du développement du dialogue social territorial, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives et signataires de la convention collective nationale des salariés 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 du 18 mai 2000 est modifié comme suit :

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

Le reste de l'article est inchangé.

1.2. L'article 3.1 de l'accord du 18 mai 2000 est modifié comme suit :

« 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. »

1.3. L'article 3.2 de l'accord du 18 mai 2000 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 %, correspondant au solde, 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'accord du 18 mai 2000, 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'accord du 18 mai 2000, 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'accord du 18 mai 2000, ci-après reproduit : « Si à la fin de l'exercice, le montant de la part B destinée aux employeurs n'est pas épuisé, les sommes sont affectées 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 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 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 d'extension.

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 21 mars 2014 relatif à la mise en place d'une nouvelle grille de classification

Signataires	
Organisations patronales	FEPEM.
Organisations de salariés	FS CFTD ; FGTA FO ; FDS CGT.
Organisations adhérentes	CFTC santé sociaux 34, quai de la Loire 75019 Paris, par lettre du 16 juin 2016 (BO n°2016-29)

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de mettre en place une nouvelle grille de classification applicable aux salariés du particulier employeur, quel que soit l'emploi occupé.

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, la nouvelle classification se substituera de plein droit aux dispositions de la convention collective renvoyant à l'ancienne classification. La nouvelle classification remplace une grille devenue obsolète.

La refonte de la classification permet de prendre en compte les métiers traditionnels et d'introduire de nouvelles activités.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives et signataires entendent rappeler l'importance de la classification des emplois, qui a pour fonction :

- d'identifier les métiers du secteur, qui font l'objet d'une description sous la forme d'« emplois repères » ;

- d'accompagner les salariés dans leur évolution professionnelle ;
- de construire une hiérarchisation des emplois repères au regard de leur contenu ;
- de faciliter la mobilité et l'égalité professionnelles dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences initiée sur le plan national et mise en œuvre territorialement.

La présente classification constitue un outil innovant qui doit permettre de mieux appréhender les métiers du secteur des particuliers employeurs, quel que soit le mode de déclaration (chèque emploi-service universel, Pajemploi, déclaration nominative simplifiée). Dans cette perspective, elle offre une description homogène des différents emplois repères.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des particuliers employeurs et leurs salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, quel que soit l'emploi occupé.

Section 1 Classification des emplois repères

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives et signataires réaffirment que la classification repose sur les seules caractéristiques de l'emploi et de son contenu, à l'exclusion de toute considération liée à la personne du salarié.

Emplois repères

Article 2

En vigueur étendu

Afin de faciliter la mise en œuvre de la classification, les partenaires sociaux ont identifié au sein du présent accord des emplois repères qui illustrent concrètement les situations de travail les plus courantes.

Les emplois repères constituent la liste exhaustive des emplois à la date de l'extension du présent accord. Cette liste pourra être amenée à évoluer (cf. art. 3 « Clause de revoyure »).

a) Présentation des domaines d'activités

La nouvelle classification comprend, à la date de l'extension du présent accord, vingt et un emplois repères répartis dans cinq domaines d'activités :

- enfant (la garde d'un ou de plusieurs enfants) ;
- adulte (l'accompagnement d'une personne dans le maintien de son autonomie ou en situation de handicap) ;
- espaces de vie (notamment l'entretien du domicile : ménage, repassage) ;
- environnement technique (notamment secrétaire particulier, enseignant particulier, assistance informatique) ;
- environnement externe (la réalisation d'activités de bricolage, petits travaux de jardinage, gardiennage).

b) Présentation des emplois repères

Les emplois repères sont positionnés sur une grille de classification comportant une échelle à douze niveaux.

Chaque emploi repère a fait l'objet d'une cotation par les partenaires sociaux en fonction des cinq critères suivants : les connaissances requises, la technicité, l'autonomie, la résolution des problèmes, la dimension relationnelle. Ces critères permettent également de distinguer les niveaux d'exigences requises des différents emplois assurant aux salariés la possibilité d'évoluer au cours de leur carrière (exemple : assistant[e]s de vie A, B, C et D).

Echelle	Domaines				
	Enfant	Adulte	Espaces de vie	Environnement technique	Environnement externe
I	Baby-sitter		Employé(e) familial(e) A		Employé(e) d'entretien et petits travaux / homme, femme toutes mains A
II			Employé(e) familial(e) B	Accompagnateur(trice), personne de compagnie	Employé(e) d'entretien et petits travaux / homme, femme toutes mains B
					Gardien(ne) A
III	Garde d'enfant(s) A	Assistant(e) de vie A	Employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s)	Secrétaire particulier(ère)	Gardien(ne) B
	Garde d'enfant(s) B				
IV		Assistant(e) de vie B			
V		Assistant(e) de vie C			
VI		Assistant(e) de vie D		Enseignant(e) particulier(ère) (élémentaire) A Assistant(e) informatique A	
VII				Enseignant(e) particulier(ière) (collège, lycée) B	
				Assistant(e) informatique B	
VIII				Enseignant(e) particulier(ière) (études supérieures) C	
IX					
X					
XI					
XII					

A cette grille de classification correspond une grille de salaires minima fixée par voie conventionnelle au terme des négociations au sein de la branche des salariés du particulier employeur.

Figurent aux annexes I à V du présent accord les fiches descriptives établies par domaine comprenant chacune :

- la liste et le résumé des différents emplois repères du domaine concerné ;
- la description de chaque emploi repère, étant précisé que la liste des tâches est non exhaustive.

c) Choix de l'emploi repère

Pour identifier l'emploi repère, il convient :

- de dresser la liste des activités confiées au salarié ;
- d'identifier le domaine d'activités (enfant, adulte, espaces de vie, environnement technique, environnement externe) qui doit correspondre à l'activité principale exercée par le salarié, c'est-à-dire l'activité qui prend en principe le plus de temps.

Toutefois, lorsque les activités concernent plusieurs domaines, si l'une d'elles consiste en l'accompagnement d'une personne adulte (domaine adulte) ou en la garde d'enfant(s) de moins de 3 ans (domaine enfant), il conviendra de choisir l'emploi repère d'un de ces domaines en tant qu'activité principale (appelée activité dominante auprès de personnes fragiles), et ce indépendamment du temps consacré à cette activité ;

- de retenir l'emploi repère correspondant à cette activité principale dans sa totalité, même si toutes les activités de cet emploi repère ne sont pas effectuées. S'il y a des activités complémentaires aux activités de l'emploi repère retenu, il convient, dans ce cas, de les lister dans le contrat de travail ou dans la lettre de notification. Les activités complémentaires ne donnent pas lieu à majoration de salaire, sauf négociation entre les parties.

S'il y a plusieurs activités principales de durée équivalente, il convient, dans ce cas, de retenir l'ensemble des emplois repères correspondants et de retenir l'échelle la plus élevée de ces emplois repères.

S'il y a une activité dominante auprès de personnes fragiles, il convient de retenir l'un des emplois repères d'assistant(e) de vie correspondant, appartenant au domaine adulte, ou l'un des emplois repères de garde d'enfant(s), appartenant au domaine enfant (enfant de moins de 3 ans) ;

- de rechercher l'échelle de l'emploi repère retenu dans la grille de classification (cf. art. 2 b du présent accord).

Clause de revoyure

Article 3

En vigueur étendu

Les emplois repères constituent la liste exhaustive des emplois à la date de l'extension du présent accord. Leur nombre et leur contenu pourront être révisés en fonction notamment de l'émergence de nouveaux métiers ou des évolutions constatées dans les emplois repères existants.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives conviennent ainsi d'étudier cette question chaque année lors de la négociation des salaires. Des réflexions paritaires seront prioritairement engagées dans l'année qui suit l'extension du présent accord sur la création d'emplois repères, comme notamment ceux de garde-malade de nuit et de garde d'enfant(s) en situation de handicap.

Pour ce faire, la commission paritaire nationale négociera dans le cadre d'un avenant les évolutions des emplois repères sur proposition de la commission paritaire nationale de suivi et de consultation de la classification (cf. art. 9 du présent accord).

Modifications apportées par les partenaires sociaux à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999

Article 4

En vigueur étendu

Afin de remplacer les mentions relatives à l'emploi de l'ancienne classification par la nouvelle, les partenaires sociaux modifient les articles de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur afférents à la classification ou aux emplois sans que cela ne soit considéré comme une négociation de l'ensemble du contenu des articles concernés, à savoir :

a) L'article 2 « Classification » de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur est modifié comme suit.

Le paragraphe qui suit est inséré :

« La grille de classification comporte vingt et un emplois repères avec une échelle à douze niveaux. Le descriptif détaillé de tous les emplois repères figure aux annexes I à V de l'accord de classification signé le 21 mars 2014. »

Après cet alinéa est insérée la nouvelle grille de classification des emplois repères prévue au point b de l'article 2 du présent accord.

L'ancienne grille de l'article 2 est supprimée.

b) L'article 3 « Postes d'emploi à caractère familial (PECF) présence responsable » de la convention collective est modifié comme suit :

Le point b « Description des postes » et son contenu sont supprimés.

Le point a « Définition de la présence responsable » est renuméroté en point b « Définition de la présence responsable ». Son contenu reste inchangé.

Est inséré un premier alinéa intitulé :

« a) Définition des postes d'emploi à caractère familial ».

A la suite de l'actuel alinéa ci-après reproduit : « Les salariés occupant un poste d'emploi à caractère familial assument une responsabilité auprès de personnes : enfants, personnes âgées ou handicapées, dépendantes ou non » est ajoutée la phrase qui suit : « Est donc visé l'ensemble des emplois repères du domaine ' adulte ', du domaine ' enfant ' et l'emploi repère ' employé (e) familial (e) auprès d'enfants '. »

L'alinéa qui suit : « Dans le cadre de l'horaire défini dans le contrat, ces salariés peuvent effectuer des heures de travail effectif et des heures de présence responsable dont le nombre respectif sera précisé au contrat » reste inchangé.

La nouvelle écriture de cet article est désormais la suivante :

« a) Définition des postes d'emploi à caractère familial

Les salariés occupant un poste d'emploi à caractère familial assument une responsabilité auprès de personnes : enfants, personnes âgées ou handicapées, dépendantes ou non. Sont donc visés l'ensemble des emplois repères du domaine ' adulte ', du domaine ' enfant ' et l'emploi repère ' employé (e) familial (e) auprès d'enfants '.

Dans le cadre de l'horaire défini dans le contrat, ces salariés peuvent effectuer des heures de travail effectif et des heures de présence responsable dont le nombre respectif sera précisé au contrat.

b) Définition de la présence responsable

Les heures de présence responsable sont celles où le salarié peut utiliser son temps pour lui-même tout en restant vigilant pour intervenir, s'il y a lieu.

Le nombre d'heures éventuelles de présence responsable peut évoluer notamment en fonction de :

- l'importance du logement ;
- la composition de la famille ;
- l'état de santé de la personne âgée, handicapée ou malade.

Une heure de présence responsable équivaut à 2/3 de 1 heure de travail effectif. »

c) L'article 4 « Emplois spécifiques » de la convention collective est modifié comme suit :

Le 1 « Homme et femme toutes mains » de cet article et son contenu sont supprimés.

La numérotation 2 de cet article est supprimée, le titre unique « Garde partagée » subsiste.

La phrase suivante est insérée sous le titre « Garde partagée » :

« La garde partagée concerne les emplois repères du domaine ' enfant '. »

Le reste de l'article est inchangé.

d) L'article 6 « Nuit » est modifié comme suit :

La phrase suivante est insérée sous le titre du point b « Poste d'emploi à caractère familial (PECF) » :

« Les postes d'emploi à caractère familial tels que visés au point a de l'article 3 de la présente convention qui sont concernés par la nuit sont les emplois repères du domaine ' adulte ', du domaine ' enfant ' et l'emploi repère ' employé (e) familial (e) auprès d'enfants '. »

Le titre du paragraphe 2 au point b est remplacé par : « Salarié assurant les fonctions de garde-malade de nuit ».

La phrase qui suit est insérée sous le titre du paragraphe 2 au point b de l'article 6 :

« Le salarié assurant les fonctions de garde-malade de nuit est à proximité du malade et est susceptible d'intervenir à tout moment. »

Le reste du paragraphe 2 au point b de l'article 6 est inchangé.

Les termes « niveaux II et III » du paragraphe 1 au point b sont supprimés.

La nouvelle écriture de cet article est désormais la suivante :

« a) Si le salarié est tenu de dormir sur place, sans contrainte horaire, le logement ne sera pas déduit du salaire net.

b) Poste d'emploi à caractère familial (PECF)

Les postes d'emploi à caractère familial tels que visés au point a de l'article 3 de la présente convention concernés par la nuit sont les emplois repères du domaine ' adulte ', du domaine ' enfant ' et l'emploi repère ' employé (e) familial (e) auprès d'enfants '.

1. Présence de nuit

La présence de nuit, compatible avec un emploi de jour, s'entend de l'obligation pour le salarié de dormir sur place dans une pièce séparée, sans travail effectif habituel, tout en étant tenu d'intervenir éventuellement dans le cadre de sa fonction.

Cette présence de nuit ne peut excéder 12 heures.

Il ne pourra être demandé plus de 5 nuits consécutives, sauf cas exceptionnel.

Pour les salariés tenus à une présence de nuit, le logement ne sera pas pris en compte dans l'évaluation des prestations en nature et donc ne sera pas déduit du salaire net.

Cette présence de nuit sera prévue au contrat et rémunérée pour sa durée par une indemnité forfaitaire dont le montant ne pourra être inférieur à 1/6 du salaire conventionnel versé pour une même durée de travail effectif. Cette indemnité sera majorée en fonction de la nature et du nombre des interventions.

Si le salarié est appelé à intervenir toutes les nuits à plusieurs reprises, toutes les heures de nuit sont considérées comme des heures de présence responsable.

Cette situation ne peut être que transitoire. Si elle perdure le contrat sera revu.

2. Salarié assurant les fonctions de garde-malade de nuit

Le salarié assurant les fonctions de garde-malade de nuit est à proximité du malade et est susceptible d'intervenir à tout moment.

Cet emploi n'est pas compatible avec un emploi de jour à temps complet. Le salarié reste à proximité du malade et ne dispose pas de chambre personnelle.

La rémunération est calculée sur une base qui ne peut être inférieure à huit fois le salaire horaire pour 12 heures de présence par nuit. »

Section 2 Mise en application de la nouvelle classification

Délai de mise en application

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant celui de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Il est immédiatement applicable aux particuliers employeurs et aux salariés dont le contrat de travail est conclu après cette date.

Pour les contrats de travail signés avant l'entrée en vigueur de l'accord, les particuliers employeurs disposeront d'un délai de 6 mois pour procéder à la classification de leur(s) salarié(s), en application du présent accord.

Modalités d'application

Article 6

En vigueur étendu

L'application de la nouvelle classification donnera lieu à :

a) Si le salarié est en poste lors de l'entrée en vigueur du présent accord

- une notification écrite du particulier employeur au salarié de l'emploi repère ou des emplois repères retenus (cf. art. 2 « Choix de l'emploi repère », point c) et de sa classification (niveau de l'échelle dans la grille) ainsi que des éventuelles activités complémentaires. Cette notification devra indiquer le droit de recours auprès de la CPNSCC tel que prévu à l'article 10 du présent accord. Un modèle type de notification de la nouvelle classification figure en annexe VI du présent accord ;

- la mention de l'emploi repère ou des emplois repères retenus (cf. art. 2 « Choix de l'emploi repère », point c) sur le bulletin de paie et son positionnement dans l'échelle, à l'exception des attestations délivrées par le centre national du CESU ou le centre Pajemploi (ces mentions n'y figurant pas à la date de la signature du présent accord).

b) Si le salarié est embauché après l'entrée en vigueur de l'accord

Le contrat de travail contiendra le nom de l'emploi repère ou des emplois repères retenus et leur classification (niveau de l'échelle dans la grille) ainsi que la liste des éventuelles activités complémentaires. Il est vivement conseillé d'en reproduire le descriptif (figurant aux annexes I à V du présent accord) dans le contrat de travail.

Garanties individuelles au titre de la rémunération

Article 7

En vigueur étendu

La mise en application de la nouvelle classification ne peut en aucun cas être la cause d'une diminution du salaire dont bénéficiait le salarié antérieurement. Elle ne peut être à l'origine d'une modification unilatérale du contrat existant.

Le particulier employeur ne peut pas diminuer la rémunération versée au salarié si le salaire minimum conventionnel correspondant à la nouvelle classification du salarié est inférieur.

Egalité professionnelle

Article 8

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives et signataires du présent accord rappellent l'importance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans le cadre de la classification des emplois, les particuliers employeurs devront veiller à garantir une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation et de rémunération.

Commission paritaire nationale de suivi et de consultation de la classification

Article 9

En vigueur étendu

Une commission paritaire nationale de suivi et de consultation de la classification (CPNSCC) est instituée par le présent accord à compter de l'entrée en vigueur du nouvel accord de classification telle que prévue à l'article 5.

Elle est composée :

- d'un représentant pour chaque organisation syndicale de salariés signataire ;
- d'un nombre équivalent de représentants d'employeurs signataires.

Elle est domiciliée au siège de la FEPEM, qui en assure également le secrétariat. Les membres de la commission établissent la périodicité et les modalités de leurs réunions dans un règlement intérieur.

Elle a pour mission :

- de régler les difficultés de mise en œuvre des dispositions du présent accord ;
- de rendre un avis consultatif sur les désaccords entre le particulier employeur et son salarié qui seraient portés à sa connaissance dans le cadre des dispositions de l'article 10 du présent accord ;
- d'identifier et de coter autant que nécessaire de nouveaux emplois repères qui viendront rejoindre les vingt et un emplois repères actuels et de les proposer à la commission paritaire nationale de la branche des salariés du particulier employeur. La méthode de classification (création et cotation) est annexée au règlement intérieur de la CPNSCC.

Modalités de saisine de la CPNSCC en cas de désaccord consécutif à la notification de la classification

Article 10

En vigueur étendu

Tout désaccord opposant un particulier employeur et un salarié consécutif à la notification de la nouvelle classification (pour les contrats en cours au moment de l'entrée en vigueur du présent accord) telle que prévue à l'article 6 du présent accord peut être soumis pour avis consultatif à la CPNSCC dans un délai maximal de 3 mois suivant la date de réception de la notification faite au salarié, à peine de forclusion. La forclusion est uniquement attachée à la saisine de la commission.

La saisine de la commission s'effectue par lettre recommandée avec avis de réception, le courrier signé conjointement par le particulier employeur et son salarié devant obligatoirement contenir :

- l'intitulé de l'emploi et les activités exercées ;
- la classification notifiée ;
- la copie de la lettre de notification de classification du salarié par l'employeur ;
- le positionnement revendiqué par le salarié avec son argumentation ;
- l'argumentation écrite de l'employeur.

La saisine de la commission est effectuée :

- soit par l'intermédiaire de l'une des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives ;
- soit par le particulier employeur et le salarié conjointement.

La commission rend un avis consultatif à chacune des parties lors de la réunion qui suit la date de réception de la saisine, il est prévu que la commission se réunisse trimestriellement.

L'avis consultatif est pris à l'unanimité des membres présents et dans le cadre du règlement intérieur établi dès l'extension de l'accord.

Sans unanimité, la commission notifie l'absence d'avis consultatif aux parties qui l'ont saisie.

Section 3 Révision et dénonciation

Révision de la classification

Article 11

En vigueur étendu

Toute demande de révision du présent accord à l'initiative de l'une des parties signataires doit donner lieu à une notification écrite adressée aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception comportant un projet de rédaction de la ou des dispositions dont la révision est demandée. Ce projet est soumis à la commission paritaire nationale, laquelle peut recueillir pour avis la proposition de la CPNSCC.

Une négociation devra s'engager dans les 3 mois suivant la demande de révision en vue de la conclusion d'un éventuel avenant.

(1) L'article 11 de l'accord susvisé 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 7 mars 2016 - art. 1)

Durée. - Dénonciation

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut 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.

Notification

Article 13

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

Article 14

En vigueur étendu

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-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).

Extension

Article 15

En vigueur étendu

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.

Annexes

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Domaine enfant

Trois emplois repères appartiennent au domaine d'activités enfant :

- un emploi de baby-sitter qui surveille et assure une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans. Si un ou plusieurs enfants est âgé de moins de 3 ans, l'emploi repère concerné est obligatoirement garde d'enfant(s) ;
- deux emplois de garde d'enfant(s) qui s'occupe d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de 3 ans.

Les activités de chaque emploi repère de ce domaine (telles qu'énumérées ci-après et dont la liste de tâches n'est pas exhaustive) correspondent aux activités principales de chacun des emplois repères même si elles ne sont pas toutes demandées au salarié.

Cartographie des emplois repères du domaine enfant

Baby-sitter, échelle 1 : surveiller et assurer une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans.

Garde d'enfant(s) A, échelle 3 :

- s'occuper d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de 3 ans ;
- nettoyer les espaces de vie de l'enfant ;
- surveiller un ou plusieurs enfants dans la réalisation des devoirs.

Garde d'enfant(s) B, échelle 3 :

- garde d'enfant(s) A ;
- entretenir le linge de l'enfant.

Description des emplois repères appartenant au domaine enfant

Emploi repère : baby-sitter

L'emploi repère de baby-sitter consiste à surveiller et à assurer une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans.

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à surveiller et à assurer une présence occasionnelle et de courte durée auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans, par exemple : accompagner l'enfant dans ses activités (jeux, travaux manuels...), lors d'une promenade, aider l'enfant dans la prise de son repas (goûter, dîner...), aider l'enfant dans les actes courants d'hygiène (mains, dents...).

Emploi repère : garde d'enfant(s) A

L'emploi repère de garde d'enfant(s) A consiste à s'occuper d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de 3 ans.

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- s'occuper d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de 3 ans, par exemple : effectuer sa toilette, procéder aux changes, préparer et aider à la prise de ses repas ou biberons, accompagner l'enfant lors d'une promenade, organiser des activités ludiques et d'éveil ;
- nettoyer les espaces de vie de l'enfant (utilisés durant le temps de travail du ou de la garde d'enfant(s), par exemple : les pièces, les équipements et les accessoires utilisés par ou pour l'enfant (chambre, jouets, baignoire...)) ;
- surveiller un ou plusieurs enfants dans la réalisation des devoirs, par exemple : lecture, exercices.

Emploi repère : garde d'enfant(s) B

L'emploi repère de garde d'enfant(s) B consiste à s'occuper d'un ou de plusieurs enfants de plus ou de moins de 3 ans.

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi repère garde d'enfant(s) A ;
- l'entretien du linge de l'enfant, par exemple : trier, laver, repasser, plier et ranger le linge.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe II

Domaine adulte

Quatre emplois repères d'assistant(e) de vie appartiennent au domaine d'activités adulte. Les emplois d'assistant(e) de vie consistent à accompagner des personnes adultes dont l'autonomie est altérée de manière temporaire, évolutive ou permanente dans la réalisation de leurs activités pouvant aller des tâches courantes aux actes essentiels de la vie quotidienne. En fonction des besoins de la personne, l'assistant(e) de vie peut être amené(e) à faire le lien avec l'entourage et/ou les professionnels de santé.

Les activités de chaque emploi repère d'assistant(e) de vie (telles qu'énumérées ci-après et dont la liste de tâches n'est pas exhaustive) correspondent aux activités principales de l'emploi repère même si elles ne sont pas toutes demandées au salarié.

Cartographie des emplois repères du domaine adulte

Assistant(e) de vie A, échelle 3 :

Effectuer et/ou accompagner l'employeur dans ses activités courantes :

- activités sociales et/ou de loisirs ;
- courses ;
- tâches ménagères ;
- entretien du linge ;
- préparation de repas courants ;
- tâches administratives courantes.

Assistant(e) de vie B, échelle 4 :

- assistant(e) de vie A ;
- effectuer et/ou accompagner l'employeur dans la préparation de repas spécifiques ;
- accompagner l'employeur dans :

- la prise des repas ;
- la réalisation des gestes d'hygiène corporelle ;
- les transferts et les déplacements ;
- l'habillage.

Assistant(e) de vie C, échelle 5 :

- assistant(e) de vie A ;
- réaliser à la place de l'employeur la préparation de repas spécifiques ;
- assister :
 - l'employeur dans la prise des repas ;
 - une tierce personne dans la réalisation des soins d'hygiène corporelle ;
 - l'employeur lors de ses transferts et déplacements ;
 - l'employeur lors de l'habillage.

Assistant(e) de vie D, échelle 6 :

- assistant(e) de vie C ;
- réaliser les gestes liés à la délégation des soins d'un employeur en situation de handicap.

Description des emplois repères appartenant au domaine adulte

Emploi repère : assistant(e) de vie A

L'emploi repère d'assistant(e) de vie A consiste à accompagner une personne adulte dont l'autonomie est altérée de manière temporaire, évolutive ou permanente dans la réalisation des tâches courantes.

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à effectuer et/ou accompagner l'employeur dans :

- les activités sociales et/ou de loisirs ;
- les courses ;
- les tâches ménagères, par exemple : entretenir les espaces de vie (intérieurs et extérieurs), nettoyer les sols, les meubles, les objets, les vitres, les sanitaires, les terrasses, s'occuper de la literie ;
- l'entretien du linge ;
- la préparation de repas courants, par exemple : préparer un repas de tous les jours ;
- les tâches administratives courantes, par exemple : la gestion du courrier, de documents et leur classement.

Emploi repère : assistant(e) de vie B

L'emploi repère d'assistant(e) de vie B consiste à accompagner une personne adulte dont l'autonomie est altérée de manière temporaire, évolutive ou permanente dans la réalisation des tâches courantes et des actes essentiels de la vie quotidienne.

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi repère assistant(e) de vie A ; et
- effectuer et/ou accompagner l'employeur dans la préparation de repas spécifiques, par exemple : sans sel, sans sucre, sans apport de matière grasse ;
- accompagner l'employeur dans :
 - la prise des repas, par exemple : installer correctement l'employeur, préparer la table, couper les aliments ;

- la réalisation des gestes d'hygiène corporelle que la personne pourrait faire elle-même, par exemple : l'aide à la toilette non médicalisée, le rasage, les soins cosmétiques ;
- les transferts et les déplacements à l'intérieur ou à l'extérieur du domicile, par exemple : se relever d'une chaise, descendre un escalier, traverser une rue ;
- l'habillage, par exemple : enfiler un gilet, une veste, attacher les chaussures, passer de la tenue de jour à la tenue de nuit et inversement.

Emploi repère : assistant(e) de vie C

L'emploi repère d'assistant(e) de vie C consiste à réaliser les tâches courantes et les actes essentiels de la vie quotidienne (hors soins d'hygiène corporelle) d'une personne dont l'autonomie est altérée de manière temporaire, évolutive ou permanente, qu'elle ne peut effectuer seule.

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi repère assistant(e) de vie A ; et
- réaliser à la place de l'employeur la préparation de repas spécifiques, par exemple : semi-liquide ou liquide, sans sel, sans sucre, sans apport de matière grasse.
- assister :
 - l'employeur dans la prise des repas, par exemple : installer correctement l'employeur, préparer la table, couper les aliments, utiliser, le cas échéant, les matériels d'aide à l'alimentation (cuillère spécifique, bol...) ;
 - l'employeur lors de ses transferts et déplacements à l'intérieur ou à l'extérieur du domicile, par exemple : se relever d'une chaise, descendre un escalier, traverser une rue ;
 - l'employeur lors de l'habillage, par exemple : passer de la tenue de jour à la tenue de nuit et inversement ;
- une tierce personne (professionnel de santé, aidant familial) dans la réalisation des soins d'hygiène corporelle.

Emploi repère : assistant(e) de vie D

L'emploi repère d'assistant(e) de vie D consiste à réaliser les tâches courantes et les actes essentiels de la vie quotidienne d'une personne en situation de handicap qu'elle ne peut effectuer seule, dont les gestes liés à des soins délégués.

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi repère assistant(e) de vie C ; et
- réaliser les gestes délégués liés à des soins d'un employeur en situation de handicap : accomplir des gestes de soins donnant lieu à un apprentissage obligatoire dispensé par un médecin ou un infirmier qui est responsable de la mise en œuvre de cette délégation de soins.

Délégation de gestes de soins

La délégation de gestes de soins est précisée dans l'article L. 1111-6-1 du code de la santé publique (créé par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 et modifié par la loi n° 2005-370 du 22 avril 2005, art. 10, Journal officiel du 23 avril 2005). Il est rédigé comme suit :

« Une personne durablement empêchée, du fait de limitations fonctionnelles des membres supérieurs en lien avec un handicap physique, d'accomplir elle-même des gestes liés à des soins prescrits par un médecin, peut désigner, pour favoriser son autonomie, un aidant naturel ou de son choix pour les réaliser.

La personne handicapée et les personnes désignées reçoivent préalablement, de la part d'un professionnel de santé, une éducation et un apprentissage adaptés leur permettant d'acquérir les connaissances et la capacité nécessaires à la pratique de chacun des gestes pour la personne handicapée concernée. Lorsqu'il s'agit de gestes liés à des soins infirmiers, cette éducation et cet apprentissage sont dispensés par un médecin ou un infirmier.

Les conditions d'application du présent article sont définies, le cas échéant, par décret. »

Annexe

En vigueur étendu

Annexe III

Domaine espaces de vie

Trois emplois repères appartiennent au domaine d'activités espaces de vie :

- deux emplois d'employé(e) familial(e) ;
- un emploi d'employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s).

Les activités de chaque emploi repère du domaine espaces de vie (telles qu'énumérées ci-après et dont la liste de tâches n'est pas exhaustive) correspondent aux activités principales de l'emploi repère même si elles ne sont pas toutes demandées au salarié.

Cartographie des emplois repères du domaine espaces de vie

Employé(e) familial(e) A, échelle 1 :

- entretenir les espaces de vie ;
- repasser le linge courant.

Employé(e) familial(e) B, échelle 2 :

- employé(e) familial(e) A ;
- entretenir le linge ;
- repasser le linge délicat ;
- préparer les repas courants ;
- effectuer les courses.

Employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s), échelle 3 :

- employé(e) familial(e) B ;
- surveiller et assurer une présence auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans ;
- surveiller un ou plusieurs enfants dans la réalisation des devoirs.

Description des emplois repères appartenant au domaine espaces de vie

Emploi repère : employé(e) familial(e) A

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- entretenir les espaces de vie, par exemple : nettoyer les espaces de vie (intérieurs et extérieurs), nettoyer les sols, les meubles, les objets, les vitres, les sanitaires, les terrasses, s'occuper de la literie ;
- repasser le linge courant ou dont les matières ne demandent pas de technique particulière de repassage, le plier et le ranger.

Emploi repère : employé(e) familial(e) B

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi repère employé(e) familial(e) A ;
- entretenir le linge, par exemple : effectuer l'entretien du linge courant et délicat (tri, lavage, séchage) ;
- repasser le linge délicat ou dont les matières demandent des techniques particulières de repassage, le plier et le ranger ;
- préparer des repas courants, par exemple : préparer un repas de tous les jours ;
- effectuer les courses.

Emploi repère : employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s)

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi repère employé(e) familial(e) B ;
- surveiller et assurer une présence auprès d'un ou de plusieurs enfants de plus de 3 ans, par exemple : accompagner l'enfant dans ses activités (jeux, travaux manuels...), lors d'une promenade, aider l'enfant dans la prise de son repas (goûter, dîner...), aider l'enfant dans les actes courants d'hygiène (mains, dents...).
- surveiller un ou plusieurs enfants dans la réalisation des devoirs : par exemple lecture, exercices.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe IV

Domaine environnement technique

Sept emplois repères appartiennent au domaine d'activités environnement technique :

- un emploi d'accompagnateur(trice) correspond à la dame ou à l'homme de compagnie ;
- un emploi de secrétaire particulier(ière) ;
- trois emplois d'enseignant(e) particulier(ière) en fonction du niveau de l'apprenant ;
- deux emplois d'assistant(e) informatique.

Les activités de chaque emploi repère du domaine environnement technique (telles qu'énumérées ci-après et dont la liste de tâches n'est pas exhaustive) correspondent aux activités principales de l'emploi repère même si elles ne sont pas toutes demandées au salarié.

Cartographie des emplois repères du domaine environnement technique

Accompagnateur(trice), personne de compagnie, échelle 2 : accompagner une personne adulte dans les activités de loisirs.

Secrétaire particulier(ière), échelle 3 :

- rédiger des écrits, rechercher des documents ;
- réaliser :
- une assistance administrative ;
- une assistance à la gestion du budget familial.

Enseignant(e) particulier(ière) (niveau élémentaire) A, échelle 6 :

- évaluer le niveau de l'apprenant ;
- élaborer et/ou dispenser l'enseignement particulier.

Enseignant(e) particulier(ière) (niveau collège, lycée) B, échelle 7 :

- évaluer le niveau de l'apprenant ;
- élaborer et/ou dispenser l'enseignement particulier.

Enseignant(e) particulier(ière) (niveau études supérieures) C, échelle 8 :

- évaluer le niveau de l'apprenant ;
- élaborer et/ou dispenser l'enseignement particulier.

Assistant(e) informatique A, échelle 6 :

- identifier le besoin ;
- installer et configurer le matériel informatique ;

- intervenir sur une panne informatique.

Assistant(e) informatique B, échelle 7 :

- assistant(e) informatique A ;

- accompagner la personne dans le domaine informatique.

Description des emplois repères appartenant au domaine environnement technique

Emploi repère : accompagnateur(trice), personne de compagnie

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à accompagner une personne adulte dans les activités de loisirs, par exemple : aider, proposer à l'employeur la réalisation de tout ou partie de ses activités de loisirs à son domicile ou à l'extérieur (notamment des activités sociales, culturelles, de loisirs adaptées).

Emploi repère : secrétaire particulier(ière)

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- rédiger des écrits, rechercher des documents, par exemple : lettres, CV, courriels ou tout autre écrit ;

- réaliser :

- une assistance administrative, par exemple : la gestion de l'agenda, la prise de rendez-vous, la réalisation du montage d'un dossier simple (demande de prise en charge, d'allocation...), la rédaction d'un courrier administratif (Urssaf, impôts, retraite...), la prise de notes ;

- une assistance à la gestion du budget familial, par exemple : l'élaboration et le suivi du budget (hebdomadaire, mensuel), la réalisation d'un comparatif de devis.

Dans le cadre de l'ensemble des activités décrites ci-dessus, il peut être demandé au (à la) secrétaire particulier(ière) de sauvegarder, de classer et d'archiver tous les documents selon les consignes de l'employeur.

Emploi repère : enseignant(e) particulier(ière) A (niveau élémentaire)

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- évaluer le niveau de l'apprenant, par exemple : à l'aide d'exercices simples (QCM, quiz, tests...), en identifiant les points forts et les points à améliorer ;

- élaborer et/ou dispenser l'enseignement particulier et d'après le programme scolaire : par exemple, enseigner les fondamentaux (cours de lecture, d'écriture, de grammaire, géométrie, histoire, géographie...), apprendre à l'élève à acquérir des méthodes de travail (méthodologie de mémorisation, de réalisation de ses devoirs), proposer des exercices, élaborer un ou des supports en appui du cours de la ou des matières à enseigner (tableaux, plans, schémas, fiches...).

Emploi repère : enseignant(e) particulier(ière) B (niveau collège, lycée)

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- évaluer le niveau de l'apprenant, par exemple : à l'aide d'exercices simples (QCM, quiz, tests...), en identifiant les points forts et les points à améliorer ;

- élaborer et dispenser l'enseignement particulier et d'après le programme scolaire, par exemple : consolider, améliorer les connaissances de l'apprenant dans la ou les matières à enseigner (mathématiques, français, philosophie, sciences économiques, langues...), acquérir des méthodes de travail (méthodologie de mémorisation, de réalisation des exercices, de prise de note de ses cours) proposer des exercices, élaborer un ou des supports en appui du cours de la ou des matières à enseigner (tableaux, plans, schémas, fiches...), préparer l'apprenant à un contrôle ou à un examen (réaliser des fiches de synthèse, élaborer un plan de révision...).

Emploi repère : enseignant(e) particulier(ière) C (niveau études supérieures)

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- évaluer le niveau de l'apprenant, par exemple : à l'aide d'exercices simples (QCM, quiz, tests...), en identifiant les points forts et les points à améliorer ;

- élaborer et dispenser l'enseignement particulier, par exemple : consolider, améliorer les connaissances de l'apprenant dans la ou les matières à enseigner (mathématiques, français, philosophie, sciences économiques, langues...), acquérir

des méthodes de travail (méthodologie de mémorisation, de réalisation des exercices, de prise de note de ses cours), proposer des exercices, élaborer un ou des supports en appui du cours de la ou des matières à enseigner (tableaux, plans, schémas, fiches...), préparer l'apprenant à un examen, à un concours ou à l'entrée aux grandes écoles (réaliser des fiches de synthèse, élaborer un plan de révision...).

Emploi repère : assistant(e) informatique A

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- identifier le besoin, par exemple : déterminer avec l'utilisateur ses attentes et la durée maximum de l'intervention ;
- installer et configurer le matériel informatique ;
- intervenir sur une panne informatique, par exemple : effectuer un diagnostic de la panne et remédier aux problèmes.

Emploi repère : assistant(e) informatique B

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi repère assistant(e) informatique A ;
- accompagner la personne dans le domaine informatique, par exemple : dans l'utilisation de l'ordinateur, des périphériques et des logiciels (traitement de texte, navigation web, courrier électronique, tableur).

Annexe

En vigueur étendu

Annexe V

Domaine environnement externe

Quatre emplois repères appartiennent au domaine d'activités environnement externe :

- deux emplois d'employé(e) d'entretien et petits travaux homme-femme toutes mains ;
- deux emplois de gardien(ne).

Les activités de chaque emploi repère du domaine « environnement externe » (telles qu'énumérées ci-après et dont la liste de tâches n'est pas exhaustive) correspondent aux activités principales de l'emploi repère même si elles ne sont pas toutes demandées au salarié.

Cartographie des emplois repères du domaine environnement externe

Employé(e) d'entretien et petits travaux homme-femme toutes mains A, échelle 1 :

- effectuer de petits travaux de bricolage ;
- nettoyer et entretenir les espaces extérieurs.

Employé(e) d'entretien et petits travaux homme-femme toutes mains B, échelle 2 :

- employé(e) d'entretien et petits travaux homme-femme toutes mains A ;
- effectuer de petits travaux de jardinage.

Gardien(ne) A, échelle 2 :

- surveiller la propriété (habitation et dépendances) ;
- entretenir la propriété (habitation et dépendances).

Gardien(ne) B, échelle 3 :

- gardien A ;
- assurer des tâches complémentaires.

Description des emplois repères appartenant au domaine environnement externe

Emploi repère : employé(e) d'entretien et petits travaux homme-femme toutes mains A

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- effectuer de petits travaux de bricolage, par exemple : monter et démonter des meubles, les déplacer, effectuer des petits travaux de peinture, reboucher de petits trous dans un mur, une porte, changer des ampoules, changer des joints de robinets ;
- nettoyer et entretenir les espaces extérieurs, par exemple : tondre la pelouse et ramasser les déchets verts, ramasser les feuilles, les branches et évacuer les déchets, désherber, arroser les plantes, nettoyer et entretenir le mobilier extérieur (salon de jardin, barbecue, bacs à fleurs), cueillette des fruits.

Emploi repère : employé(e) d'entretien et petits travaux homme-femme toutes mains B

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi repère employé(e) d'entretien et petits travaux homme-femme toutes mains A ;
- effectuer de petits travaux de jardinage, par exemple : repoter des plantes et autres arbustes, bêcher la terre en vue d'une plantation de fleurs ou de plants légumiers pour usage personnel, tailler des arbustes, rosiers, haies et autres plantes, nettoyer et entretenir les bassins, la piscine et autres pièces d'eau ornementales ainsi que les annexes techniques.

Emploi repère : gardien(ne) A

Selon les consignes de l'employeur, les activités consistent principalement à :

- surveiller la propriété (habitation et dépendances), par exemple : repérer les limites de la propriété ainsi que ses accès et les surveiller, vérifier l'objet de la présence de personnes et les accompagner, veiller à la propreté des espaces extérieurs ;
- entretenir la propriété (habitation et dépendances), par exemple : tondre la pelouse et ramasser les déchets verts, ramasser les feuilles, les branches, désherber, arroser les plantes, gérer l'alimentation en énergie de la propriété (gaz, fuel, bois...), nettoyer le portail, les portes d'entrée, les dépendances, les allées, réaliser de petits travaux de bricolage, nettoyer et entretenir le mobilier extérieur (salon de jardin, barbecue, bacs à fleurs...).

Emploi repère : gardien(ne) B

Selon les consignes de l'employeur, les activités comprennent principalement :

- les activités de l'emploi repère gardien(ne) A ;
- assurer des tâches complémentaires, par exemple : s'occuper des animaux de compagnie (les promener, les alimenter, nettoyer leur espace), nettoyer et entretenir les bassins, la piscine ainsi que les annexes techniques, nettoyer la voiture de l'employeur, fendre, ranger et stocker le bois.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe VI

Accord de classification de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur

Modèle de notification écrite

M. ou Mme (nom employeur)

(Adresse)

M. (nom) du (de la) salarié(e)

(Adresse)

A ..., le ...

Lettre remise en main propre contre décharge ou courrier recommandé avec avis de réception n° ...

Monsieur, Madame ...,

La convention collective nationale des salariés du particulier employeur comporte une nouvelle classification des emplois en vigueur depuis le ...

En application de celle-ci, je vous notifie votre nouvelle classification correspondant à votre activité principale (1) :

- emploi repère (2) : ... ;
- éventuelles activités complémentaires (3) : ... ;
- échelle : ...

Cette classification figurera sur votre prochain bulletin de paie.

Toutefois, si vous êtes déclaré(e) au centre national du CESU ou au centre Pajemploi, ces mentions s'appliqueront mais ne peuvent pas figurer sur l'attestation délivrée par ces derniers.

Conformément à l'article 7 de l'accord de classification : « La mise en application de la nouvelle classification ne peut en aucun cas être la cause d'une diminution du salaire dont bénéficiait le salarié antérieurement. Elle ne peut être à l'origine d'une modification unilatérale du contrat existant. »

Si vous estimez que cette classification ne correspond pas à votre situation, vous avez la possibilité de saisir conjointement avec votre employeur la commission paritaire nationale de suivi et de consultation de la classification dans les 3 mois suivant la réception du présent courrier pour qu'elle rende un avis consultatif sur votre désaccord. Cette commission est établie au siège de la FEPEM, 79, rue de Monceau, 75008 Paris.

Vous devez adresser conjointement avec votre employeur un courrier par lettre recommandée avec avis de réception à cette adresse en donnant toutes les informations nécessaires, à savoir :

- l'intitulé de l'emploi et les activités exercées ;
- la classification notifiée ;
- la copie de la lettre de notification de classification ;
- le positionnement revendiqué avec votre argumentation et l'argumentation écrite de votre employeur.

Je vous prie de recevoir, Monsieur, Madame ..., l'expression de ma considération distinguée.

Date et signature du salarié Signature de l'employeur

(Si remise en main propre contre décharge.)

(1) L'activité principale est celle qui prend en principe le plus de temps.

(2) Indiquer l'emploi repère correspondant à l'activité principale (même si toutes les activités de cet emploi repère ne sont pas effectuées).

Lorsque les activités concernent plusieurs domaines, si l'une d'elles consiste en l'accompagnement d'une personne adulte (domaine adulte) ou en la garde d'enfant(s) de moins de 3 ans (domaine enfant), il conviendra de choisir l'emploi repère d'un de ces domaines en tant qu'activité principale (appelée activité dominante auprès de personnes fragiles), et ce indépendamment du temps consacré à cette activité.

S'il y a plusieurs activités principales de durée équivalente, il convient, dans ce cas, de mentionner l'ensemble des emplois repères correspondants et de retenir l'échelle la plus élevée de ces emplois repères.

Il est vivement conseillé de joindre à ce courrier le descriptif du ou des emplois repères retenus se trouvant aux annexes I à V de l'accord de classification.

(3) En cas d'activités complémentaires (à celles contenues dans l'emploi repère retenu), listez ces activités dans la présente lettre.

Avenant du 21 mars 2014 relatif à la modification de l'article 20 de la convention

Signataires	
Organisations patronales	FEPEM.

Signataires

Organisations de salariés

FS CFTD ;
FGTA FO ;
CDS CGT.

En vigueur étendu

Considérant l'avenant « Salaires » n° 39, conclu le 21 mars 2014 dans le cadre de la nouvelle classification de la branche des salariés du particulier employeur, les partenaires sociaux décident de renforcer la valorisation de la compétence et de la professionnalisation en créant une majoration des minima salariaux conventionnels de 3 % et 4 % pour les salariés ayant obtenu une certification professionnelle de la branche des salariés du particulier employeur inscrite au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles). Les partenaires sociaux décident d'engager des réflexions sur la reconnaissance dans la branche des salariés du particulier employeur des titres et diplômes de niveau équivalent aux certifications de la branche.

Ainsi, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Le paragraphe 3 du point a de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur est désormais rédigé ainsi :

« Salaire minimum conventionnel

Le salaire minimum conventionnel, fixé en fonction du niveau de la classification, est un salaire brut avant déduction des charges salariales et du montant des prestations en nature éventuellement fournies.

Le salaire brut doit au moins être égal au salaire minimum conventionnel. Le salaire minimum conventionnel de base est augmenté d'une majoration découlant d'une certification professionnelle de la branche.

Ainsi bénéficieront de cette majoration, attachée au salaire minimum conventionnel, les salariés titulaires :

- pour les emplois repères retenus du domaine enfant et l'emploi repère employé (e) familial (e) auprès d'enfant (s) :
- du titre de niveau V de la branche des salariés du particulier employeur inscrit au RNCP : assistant maternel/ garde d'enfants ;
- ou du CQP de la branche demeurant inscrit au RNCP : "Garde d'enfants au domicile de l'employeur";
- pour les emplois repères retenus du domaine adulte :
- du titre de niveau V de la branche des salariés du particulier employeur inscrit au RNCP : assistant de vie dépendance ;
- ou du CQP de la branche demeurant inscrit au RNCP : "Assistant de vie";
- pour les emplois repères retenus du domaine espaces de vie :
- du titre de niveau V de la branche des salariés du particulier employeur inscrit au RNCP : employé familial ;
- ou du CQP de la branche demeurant inscrit au RNCP : "Employé familial polyvalent". »

Le paragraphe 4 du point a de l'article 20 est supprimé.

Les paragraphes 5 et 6 du point a de l'article 20 sont renumérotés respectivement en 4 et 5.

Les autres dispositions de cet article demeurent inchangées.

Article 2

En vigueur étendu

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.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant celui de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le premier jour du mois civil suivant celui de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'avenant « Salaires » n° 39 conclu le 21 mars 2014.

Accord du 17 décembre 2014 relatif au financement de la formation professionnelle

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

Préambule

En vigueur étendu

Traduction de la volonté des partenaires sociaux de la branche de doter la profession d'un système de formation professionnelle efficient, propre à développer et à renforcer la professionnalisation des salariés, l'accord du 24 novembre 1999 (arrêté d'extension du 2 mars 2000, Journal officiel du 11 mars 2000) a été repris et amplifié par celui conclu le 4 février 2008 (arrêté d'extension du 7 juillet 2008, Journal officiel du 16 juillet 2008).

Outre l'adaptation de dispositifs de formation, l'accord du 4 février 2008 a complété la contribution dérogatoire (0,15 %) prévue par le code du travail, afin de porter l'effort de financement de la formation dans la branche à 0,25 %.

Depuis plus de 15 ans, les employeurs et les salariés de la branche disposent ainsi de moyens favorisant la montée en compétences et, par conséquent, l'accroissement de la qualité des emplois et des prestations fournies. C'est plus de 6 800 salariés qui ont bénéficié d'une formation en 2012. Les partenaires sociaux souhaitent intensifier cette dynamique de départs en formation et mettre en œuvre la loi du 5 mars 2014, qui remet en cause les équilibres de l'accord de branche.

Aussi, les partenaires sociaux, réaffirmant l'importance du développement des droits d'accès à la formation des salariés, du renforcement des compétences et de la continuation de la professionnalisation des salariés du particulier employeur, décident :

- d'ouvrir des négociations en vue d'adapter le cadre conventionnel de la formation tout au long de la vie professionnelle des salariés du particulier employeur 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 salariés 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 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 salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 (arrêté d'extension du 2 mars 2000, Journal officiel du 11 mars 2000).

Contributions au développement de la formation professionnelle

Article 1er

En vigueur étendu

Outre la contribution dérogatoire prévue par l'article 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 salariés 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 stagiaires en formation.

Gestion des contributions

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des salariés du particulier employeur décident d'investir AGEFOS PME des missions dédiées à un OPCA pour cette branche. A 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 salariés 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.

Adhésion par lettre du 16 juin 2016 de la CFTC santé sociaux à l'accord du 21 mars 2014 relatif à la classification, à ses six annexes et à l'avenant S39 sur les salaires du 21 mars 2014

En vigueur

Paris, le 16 juin 2016.

CFTC santé sociaux

34, quai de la Loire

75019 Paris

Madame, Monsieur,

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, la fédération CFTC santé sociaux vous informe qu'elle adhère à :

- l'accord collectif relatif à la classification du 21 mars 2014 (nouvelle grille applicable aux salariés du particulier employeur) ;
- l'annexe I : domaine enfant ;
- l'annexe II : domaine adulte ;
- l'annexe III : domaine espaces de vie ;
- l'annexe IV : domaine environnement technique ;
- l'annexe V : domaine environnement externe ;
- l'annexe VI : modèle de notification écrite ;
- l'avenant sur les salaires S39 du 21 mars 2014.

Je vous informe que la fédération procède à la notification de cette adhésion auprès des autres partenaires sociaux de la branche et aux modalités de dépôt auprès des services du ministère du travail.

Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de ma considération distinguée.

Le président.

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 contraires 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 CFTD ; 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° 04-1406 0, 8 juillet 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 26 décembre 2017 - art. 1)

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 de 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 les 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, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, 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 des salariés du particulier employeur (n° 2111).

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.

Accord du 21 novembre 2018 relatif à la négociation d'une convergence des branches

Signataires	
Organisations patronales	FEPEM,
Organisations de salariés	FGTA FO ; FS CFDT ; 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

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	FGTA FO ; FS CFTD ; FESSAD UNSA

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 salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999.

Les partenaires sociaux rappellent que le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est un secteur singulier : 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.

Il s'exerce singulièrement entre deux personnes physiques : l'employeur est un citoyen assumant cette responsabilité.

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 d de la convention collective nationale ;
- la commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation prévue à l'article 1er j 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 salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999.

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 salariés 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 salariés 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 salariés 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 salariés 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 salariés 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 salariés 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	FGTA FO ; FS CFDT ; FESSAD UNSA

Préambule

En vigueur étendu

L'article 1er de la convention collective nationale des salariés 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 salariés 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 de la branche des salariés du particulier employeur.

Article 1er

En vigueur étendu

Le paragraphe 4 de l'article 1er d de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 est supprimé.

Le paragraphe 5 de l'article 1er d de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 est modifié comme suit :

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

Le paragraphe 6 de l'article 1er d de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 est supprimé.

Article 2

En vigueur étendu

L'article 1er h de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« h 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 salariés 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 salariés 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 salariés 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 à la CPPNI par chaque organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés 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).

Article 3

En vigueur étendu

L'article 1er j de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 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.

Avenant 'Salaires' n° S 34 du 5 juillet 2005

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

En vigueur étendu

Article 1er

En référence aux dispositions de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, étendue par arrêté ministériel du 2 mars 2000 paru au *Journal officiel* du 11 mars 2000 :

a) Salaires

1. Salaire horaire.
2. Salaire mensuel.
3. Salaire minimum conventionnel.
4. Majoration pour ancienneté.

Minima conventionnels bruts

(avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies)

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE horaire sans ancienneté	SALAIRE HORAIRE MAJORE POUR ANCIENNETE							
		Après 3 ans	Après 4 ans	Après 5 ans	Après 6 ans	Après 7 ans	Après 8 ans	Après 9 ans	Après 10 ans
Débutant	8,03								
I	8,10	8,34	8,42	8,51	8,59	8,67	8,75	8,83	8,91
II	8,30	8,55	8,63	8,72	8,80	8,88	8,96	9,05	9,13
III	8,48	8,73	8,82	8,90	8,99	9,07	9,16	9,24	9,33
IV	8,54	8,80	8,88	8,97	9,05	9,14	9,22	9,31	9,39
V	9,00	9,27	9,36	9,45	9,54	9,63	9,72	9,81	9,90

Salaire mensuel brut pour 174 heures

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE mensuel sans ancienneté	SALAIRE MENSUEL MAJORE POUR ANCIENNETE							
		Après 3 ans	Après 4 ans	Après 5 ans	Après 6 ans	Après 7 ans	Après 8 ans	Après 9 ans	Après 10 ans
Débutant	1 397,22								
I	1 409,40	1 451,16	1 465,08	1 480,74	1 494,66	1 508,58	1 522,50	1 536,42	1 550,34
II	1 444,20	1 487,70	1 501,62	1 517,28	1 531,20	1 545,12	1 559,04	1 574,70	1 588,62
III	1 475,52	1 519,02	1 534,68	1 548,60	1 564,26	1 578,18	1 593,84	1 607,76	1 623,42
IV	1 485,96	1 531,20	1 545,12	1 560,78	1 574,70	1 590,36	1 604,28	1 619,94	1 633,86
V	1 566,00	1 612,98	1 628,64	1 644,30	1 659,96	1 675,62	1 691,28	1 706,94	1 722,60

Article 2

Selon les dispositions de l'article 20 "Rémunération", paragraphe a "Salaires", alinéa 5, le montant minimum de chaque prestation en nature est fixé paritairement lors de la négociation sur les salaires. Les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Le coût d'un repas est évalué à 4,35 €.

Le coût du logement est évalué à 67 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Article 3

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord, qui deviendra applicable au salaire dû dès le mois calendaire suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 5 juillet 2005.

Avenant 'Salaires' n° S 35 du 9 juillet 2007

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

Article 1er

En vigueur étendu

En référence aux dispositions de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par arrêté du 2 mars 2000 paru au *Journal officiel* du 11 mars 2000 :

a) Salaires :

1. Salaire horaire.
2. Salaire mensuel.
3. Salaire minimum conventionnel.
4. Majoration pour ancienneté.

Minima conventionnels bruts

(avant déduction du montant des charges sociales et des prestations en nature éventuellement fournies)

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE horaire sans ancienneté	SALAIRE HORAIRE MAJORÉ POUR ANCIENNETÉ							
		Après 3 ans	Après 4 ans	Après 5 ans	Après 6 ans	Après 7 ans	Après 8 ans	Après 9 ans	Après 10 ans
I	8,51	8,77	8,85	8,94	9,02	9,11	9,19	9,28	9,36
II	8,70	8,96	9,05	9,14	9,22	9,31	9,40	9,48	9,57
III	8,90	9,17	9,26	9,35	9,43	9,52	9,61	9,70	9,79
IV	8,96	9,23	9,32	9,41	9,50	9,59	9,68	9,77	9,86
V	9,40	9,68	9,78	9,87	9,96	10,06	10,15	10,25	10,34

Salaire mensuel brut pour 174 heures

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE mensuel sans ancienneté	SALAIRE MENSUEL MAJORÉ POUR ANCIENNETÉ							
		Après 3 ans	Après 4 ans	Après 5 ans	Après 6 ans	Après 7 ans	Après 8 ans	Après 9 ans	Après 10 ans
I	1 480,74	1 525,98	1 539,90	1 555,56	1 569,48	1 585,14	1 599,06	1 614,72	1 628,64
II	1 513,80	1 559,04	1 574,70	1 590,36	1 604,28	1 619,94	1 635,60	1 649,52	1 665,18
III	1 548,60	1 595,58	1 611,24	1 626,90	1 640,82	1 656,48	1 672,14	1 687,80	1 703,46
IV	1 559,04	1 606,02	1 621,68	1 637,34	1 653,00	1 668,66	1 684,32	1 699,98	1 715,64
V	1 635,60	1 684,32	1 701,72	1 717,38	1 733,04	1 750,44	1 766,10	1 783,50	1 799,16

Article 2

En vigueur étendu

Selon les dispositions de l'article 20 'Rémunérations', paragraphe a 'Salaires', alinéa 5, le montant minimum de chaque prestation en nature est fixé paritairement lors de la négociation sur les salaires. Les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Le coût d'un repas est évalué à 4,50 €.

Le coût du logement est évalué à 69 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Article 3

En vigueur étendu

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord qui deviendra applicable au salaire dû dès le mois calendaire suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Avenant 'Salaires' n° 36 du 9 juillet 2009

Signataires	
Organisations patronales	FEPEM.
Organisations de salariés	CFDT ; FGTA CGT FO ; CFTC ; CGT,

Article 1er

En vigueur étendu

En référence aux dispositions de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, étendue par arrêté du 2 mars 2000 paru au Journal officiel du 11 mars 2000 :

a) Salaires :

1. Salaire horaire.
2. Salaire mensuel.
3. Salaire minimum conventionnel.
4. Majoration pour ancienneté.

Minima conventionnels bruts

(avant déduction du montant des charges sociales et des prestations en nature éventuellement fournies)

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE horaire sans ancienneté	SALAIRE HORAIRE MAJORÉ POUR ANCIENNETÉ							
		Après 3 ans	Après 4 ans	Après 5 ans	Après 6 ans	Après 7 ans	Après 8 ans	Après 9 ans	Après 10 ans
I	8,91	9,18	9,27	9,36	9,44	9,53	9,62	9,71	9,80
II	9,03	9,30	9,39	9,48	9,57	9,66	9,75	9,84	9,93
III	9,20	9,48	9,57	9,66	9,75	9,84	9,94	10,03	10,12
IV	9,26	9,54	9,63	9,72	9,82	9,91	10,00	10,09	10,19
V	9,68	9,97	10,07	10,16	10,26	10,36	10,45	10,55	10,65

Salaire mensuel brut pour 174 heures

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE mensuel sans ancienneté	SALAIRE MENSUEL MAJORÉ POUR ANCIENNETÉ							
		Après 3 ans	Après 4 ans	Après 5 ans	Après 6 ans	Après 7 ans	Après 8 ans	Après 9 ans	Après 10 ans
I	1 550,34	1 597,32	1 612,98	1 628,64	1 642,56	1 658,22	1 673,88	1 689,54	1 705,20
II	1 571,22	1 618,20	1 633,86	1 649,52	1 665,18	1 680,84	1 696,50	1 712,16	1 727,82
III	1 600,80	1 649,52	1 665,18	1 680,84	1 696,50	1 712,16	1 729,56	1 745,22	1 760,88
IV	1 611,24	1 659,96	1 675,62	1 691,28	1 708,68	1 724,34	1 740,00	1 755,66	1 773,06
V	1 684,32	1 734,78	1 752,18	1 767,84	1 785,24	1 802,64	1 818,30	1 835,70	1 853,10

Article 2

En vigueur étendu

Selon les dispositions de l'article 20 « Rémunérations », paragraphe a 'Salaires', alinéa 5, le montant minimum de chaque prestation en nature est fixé paritairement lors de la négociation sur les salaires. Les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Le coût d'un repas est évalué à 4,70 €.

Le coût du logement est évalué à 71 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir dans le mois qui suit la date de revalorisation du SMIC.

Article 4

En vigueur étendu

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord, qui deviendra applicable au salaire dû dès le mois calendaire suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Avenant S39 du 21 mars 2014 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	FEPEM.
Organisations de salariés	FS CFDT ; FGTA FO ; CDS CGT.
Organisations adhérentes	CFTC santé sociaux 34, quai de la Loire 75019 Paris, par lettre du 16 juin 2016 (BO n°2016-29)

En vigueur étendu

Applicable au salaire le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le mois calendaire suivant celui de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel du dernier des deux accords collectifs suivants : accord de classification conclu le 21 mars 2014 et avenant du 21 mars 2014 portant suppression du paragraphe 4 du point a de l'article 20 et modification de la rédaction de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

En référence aux dispositions de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, étendue par arrêté ministériel du 2 mars 2000 paru au Journal officiel du 11 mars 2000, et à l'accord de classification signé le 21 mars 2014.

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de la nouvelle classification de la branche des salariés du particulier employeur et à compter de son extension :

Les partenaires sociaux décident de renforcer la valorisation de la compétence et de la professionnalisation en créant une majoration des minima salariaux de 3 % et 4 % pour les salariés ayant obtenu une certification professionnelle de la branche des salariés du particulier employeur inscrite au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles). Les partenaires sociaux décident d'engager une réflexion sur les passerelles entre ces titres et les titres de niveaux équivalents.

Les partenaires sociaux décident de ne plus majorer le salaire horaire minimum en fonction de l'ancienneté du salarié.

Par ailleurs, ils s'engagent à se réunir en commission mixte paritaire, chaque année, afin de renégocier la grille de salaire conventionnelle ainsi que de valoriser les qualifications des salariés de la branche et de travailler au maintien des écarts de

rémunération.

Dans le cadre de cette négociation, les partenaires sociaux s'engagent à ce que le salaire horaire du premier niveau soit au moins égal à 1,01 Smic (ou Smic + 1 %), signe de reconnaissance et de valorisation du secteur des particuliers employeurs.

Minima conventionnels bruts (avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies)

(En euros.)

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut	Pourcentage de majoration pour certification de branche	Salaire horaire brut avec certifications de branche	Salaire mensuel brut avec certifications de branche
I	9,63	1 675,62	3 %	9,92	1 726,08
II	9,78	1 701,72	3 %	10,07	1 752,18
III	9,98	1 736,52	3 %	10,28	1 788,72
IV	10,17	1 769,58	3 %	10,48	1 823,52
V	10,47	1 821,78	4 %	10,89	1 894,86
VI	10,85	1 887,90	4 %	11,28	1 962,72
VII	11,12	1 934,88			
VIII	11,79	2 051,46			
IX	12,48	2 171,52			
X	13,24	2 303,76			
XI	14,10	2 453,40			
XII	15,02	2 613,48			

Article 1er

En vigueur étendu

Selon les dispositions de l'article 20 « Rémunération », a « Salaires », le montant minimum de chaque prestation en nature est fixé paritairement lors de la négociation sur les salaires.

Les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Le coût d'un repas est évalué à 4,70 €.

Le coût du logement est évalué à 71 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Article 2

En vigueur étendu

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord, qui deviendra applicable au salaire dû dès le mois calendaire suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel et, au plus tôt, le mois calendaire suivant celui de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel du dernier des deux accords collectifs suivants : accord de classification conclu le 21 mars 2014 et avenant du 21 mars 2014 portant suppression du paragraphe 4 du point a de l'article 20 et modification de la rédaction de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur.

Avenant n° S 40 du 12 janvier 2018 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	FEPEM,

Signataires	
Organisations de salariés	FGTA FO ; CGT CSD,

En vigueur étendu

Applicable au salaire le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En référence aux dispositions de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par arrêté ministériel du 2 mars 2000 paru au Journal officiel du 11 mars 2000, et à l'accord de classification signé le 21 mars 2014 étendu par arrêté ministériel du 7 mars 2016 paru au Journal officiel du 18 mars 2016.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident de renforcer la valorisation de la compétence et de la professionnalisation en créant une majoration des minima salariaux de 3 et 4 % pour les salariés ayant obtenu une certification professionnelle de la branche des salariés du particulier employeur, inscrite au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles). Les partenaires sociaux décident d'engager une réflexion sur les passerelles entre ces titres et les titres de niveaux équivalents.

Les partenaires sociaux décident de ne plus majorer le salaire horaire minimum en fonction de l'ancienneté du salarié.

Par ailleurs, ils s'engagent à se réunir en commission mixte paritaire, chaque année, afin de renégocier la grille de salaire conventionnelle, ainsi que de valoriser les qualifications des salariés de la branche et de travailler au maintien des écarts de rémunération.

Dans le cadre de cette négociation, les partenaires sociaux s'engagent à ce que le salaire horaire du premier niveau soit au moins égal à 1,01 Smic (ou Smic + 1 %), signe de reconnaissance et de valorisation du secteur des particuliers employeurs.

En vigueur étendu

Minima conventionnels bruts (avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies)

(En euros.)

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration pour certification de branche	Salaire horaire brut avec certifications de branche	Salaire mensuel brut avec certifications de branche (174 heures)
I	9,98	1 736,52	3 %	10,28	1 788,72
II	10,01	1 741,74	3 %	10,31	1 793,94
III	10,21	1 776,54	3 %	10,52	1 830,48
IV	10,40	1 809,60	3 %	10,71	1 863,54
V	10,60	1 844,40	4 %	11,02	1 917,48
VI	11,12	1 934,88	4 %	11,56	2 011,44
VII	11,12	1 934,88			
VIII	11,79	2 051,46			
IX	12,48	2 171,52			
X	13,24	2 303,76			
XI	14,10	2 453,40			
XII	15,02	2 613,48			

Article 1er

En vigueur étendu

Selon les dispositions de l'article 20 « Rémunération », a « Salaires », le montant minimum de chaque prestation en nature est fixé paritairement lors de la négociation sur les salaires.

Les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Le coût d'un repas est évalué à : 4,70 €.

Le coût du logement est évalué à : 71,00 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Article 2

En vigueur étendu

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord, qui deviendra applicable au salaire dû dès le mois calendaire suivant celui de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Liste des sigles

Sigle	Définition
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
AGEFOS	Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle
AGFF	Association pour la Gestion du Fonds de Financement
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
ASSEDIC	Assurance chômage
BEP	Brevet d'études professionnelles
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDC	Caisse des dépôts et consignations
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CESU	Chèque emploi-service universel
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGT	Confédération générale du travail
CIF	Congé individuel de formation
CIO	Centre d'information et d'orientation
CISME	Centre interservices de santé et de médecine en entreprise
CNPDS	Conseil national paritaire du dialogue social
CNPSC	Commission nationale paritaire de suivi de la classification
CPF	Compte personnel de formation
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPNSCC	Commission paritaire nationale de suivi et de consultation de la classification
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
DHCP	
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
DUT	Diplôme universitaire de technologie
FEPED	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
JOCE	Journal officiel de la communauté européenne
JORF	Journal officiel de la république française
LMD	Licence, mastère, doctorat
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
OPCO	Opérateur de compétence
PAJEMPLOI	Prestation d'Accueil du Jeune Enfant

Sigle	Définition
PECF	Postes d'emploi à caractère familial
PME	Petites et moyennes entreprises
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
POEC	Préparation opérationnelle à l'emploi collectif
QCM	Questionnaire à choix multiples
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SPE	Syndicat des particuliers employeurs
SSTI	Services de santé au travail interentreprises
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1995-10-13	Annexe III - Chèque emploi-service - Accord paritaire du 13 octobre 1995 relatif au chèque emploi-service	20
1998-12-17	Annexe VII - Branche professionnelle du personnel employé de maison - Accord paritaire du 17 décembre 1998	40
1999-11-24	Annexe I - Modèle de contrat de travail à durée indéterminée Convention collective nationale du 24 novembre 1999	18
	Annexe II - Modèle de bulletin de salaire Convention collective nationale du 24 novembre 1999	20
	Annexe IV - Accord paritaire du 24 novembre 1999 relatif à la formation professionnelle	21
	Annexe VI - Prévoyance - Conditions d'application de l'article 19 'Couverture maladie accident' - Accord paritaire du 24 novembre 1999	31
	Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999.	1
2000-05-18	Avenant du 18 mai 2000 relatif au développement du paritarisme	40
	Avenant n° 1 du 18 mai 2000 relatif à la prévoyance (annexe VI) et au fonds social	48
2001-10-25	Accord du 25 octobre 2001 portant modification du bulletin de salaire	48
2002-06-05	Accord du 5 juin 2002 relatif à l'accord du 18 mai 2000 portant sur le paritarisme	48
2002-10-10	Accord du 10 octobre 2002 relatif à la garde partagée	51
2005-07-05	Avenant 'Salaires' n° S 34 du 5 juillet 2005	127
2007-07-09	Accord du 9 juillet 2007 relatif aux classifications (suppression du niveau débutant)	52
	Avenant 'Salaires' n° S 35 du 9 juillet 2007	128
2009-07-09	Avenant 'Salaires' n° 36 du 9 juillet 2009	129
2009-07-21	Adhésion par lettre du 21 juillet 2009 du syndicat des particuliers employeurs à la convention	52
2009-09-07	Avenant n° 2 du 7 septembre 2009 relatif à la prévoyance	53
2010-09-13	Avenant du 13 septembre 2010 relatif à la couverture maladie ou accident	54
	Avenant du 13 septembre 2010 relatif au fonds social	63
2010-12-03	Adhésion par lettre du 3 décembre 2010 du syndicat des particuliers employeurs à la convention	63
2013-07-10	Accord du 10 juillet 2013 relatif à la création du conseil du dialogue social	67
	Avenant du 10 juillet 2013 relatif à la création du fonds d'action sociale prévoyance	64
	Avenant du 10 juillet 2013 relatif au financement du paritarisme	65
2014-03-21	Accord du 21 mars 2014 relatif à la mise en place d'une nouvelle grille de classification	73
	Avenant S39 du 21 mars 2014 relatif aux salaires	131
	Avenant du 21 mars 2014 relatif à la modification de l'article 20 de la convention	90
2014-12-17	Accord du 17 décembre 2014 relatif au financement de la formation professionnelle	92
2016-03-25	Annexe V - Accord du 25 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	23
2016-06-16	Adhésion par lettre du 16 juin 2016 de la CFTC santé sociaux à l'accord du 21 mars 2014 relatif à la classification, à ses six annexes et à l'avenant S39 sur les salaires du 21 mars 2014	93
2016-10-03	Avenant du 3 octobre 2016 à l'accord du 10 juillet 2013 relatif aux commissions paritaires territoriales	93
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	98
2017-02-27	Accord professionnel du 27 février 2017 instituant un fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile	104
2017-03-29	Accord interbranches du 29 mars 2017 relatif au renforcement du paritarisme et du dialogue social	107
2017-09-18	Adhésion par lettre du 18 septembre 2017 de la FESSAD UNSA à la convention	112
2018-01-12	Avenant n° S 40 du 12 janvier 2018 relatif aux salaires	132
2018-11-21	Accord du 21 novembre 2018 relatif à la mise en place d'une CPPNI	121
	Accord du 21 novembre 2018 relatif à la négociation d'une convergence des branches	112
	Avenant du 21 novembre 2018 portant révision de l'article 1er de la convention relatif à la mise en place d'une CPPNI	124
2018-12-19	Accord du 19 décembre 2018 relatif à la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO	116

Index alphabétique

A

Absence du salarié 7
Accès à la formation et à la certification 26
Accord du 10 juillet 2013 relatif à la création du conseil du dialogue social 68
Accord du 10 octobre 2002 relatif à la garde partagée 51
Accord du 17 décembre 2014 relatif au financement de la formation professionnelle 92
Accord du 19 décembre 2018 relatif à la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO 117
Accord du 21 mars 2014 relatif à la mise en place d'une nouvelle grille de classification 73
Accord du 21 novembre 2018 relatif à la mise en place d'une CPPNI 121
Accord du 21 novembre 2018 relatif à la négociation d'une convergence des branches 112
Accord du 25 octobre 2001 portant modification du bulletin de salaire 48
Accord du 5 juin 2002 relatif à l'accord du 18 mai 2000 portant sur le paritarisme 49
Accord du 9 juillet 2007 relatif aux classifications (suppression du niveau débutant) 52
Accord interbranches du 29 mars 2017 relatif au renforcement du paritarisme et du dialogue social 107
Accord professionnel du 27 février 2017 instituant un fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile 104
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 98
Accords de mise en œuvre 99
Adhésion 52
Adhésion de la CFTC à l'accord du 21 mars 2014 et à l'avenant S39 93
Adhésion de la FESSAD UNSA à la convention 112
Adhésion du syndicat des particuliers employeurs à la convention 64
Adhésion par lettre du 16 juin 2016 de la CFTC santé sociaux à l'accord du 21 mars 2014 relatif à la classification, à ses six annexes et à l'avenant S39 sur les salaires du 21 mars 2014 93
Adhésion par lettre du 18 septembre 2017 de la FESSAD UNSA à la convention 112
Adhésion par lettre du 21 juillet 2009 du syndicat des particuliers employeurs à la convention 52
Adhésion par lettre du 3 décembre 2010 du syndicat des particuliers employeurs à la convention 64
Adoption - Congé parental (Maternité - Adoption - Congé parental) 16, 17
Affectation du montant des cotisations recueillies et à venir 44
Aide au paritarisme 41
Ancienneté 7
Annexe 55, 81, 82, 84, 86, 88, 89
Annexe I - Modèle de contrat de travail à durée indéterminée 18
Annexe I - Modèle de contrat de travail à durée indéterminée Convention collective nationale du 24 novembre 1999 18
Annexe II - Modèle de bulletin de salaire 20
Annexe II - Modèle de bulletin de salaire Convention collective nationale du 24 novembre 1999 20
Annexe III - Chèque emploi-service 20
Annexe III - Chèque emploi-service - Accord paritaire du 13 octobre 1995 relatif au chèque emploi-service 20
Annexe IV - Accord paritaire du 24 novembre 1999 relatif à la formation professionnelle 22
Annexe IV - Formation professionnelle 22
Annexe V - Accord du 25 mars 2016 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie 24
Annexe V - Formation professionnelle tout au long de la vie 24
Annexe VI - Prévoyance - Conditions d'application de l'article 19 'Couverture maladie accident' 31
Annexe VI - Prévoyance - Conditions d'application de l'article 19 'Couverture maladie accident' - Accord paritaire du 24 novembre 1999 31
Annexe VII - Branche professionnelle du personnel employé de maison 40
Annexe VII - Branche professionnelle du personnel employé de maison - Accord paritaire du 17 décembre 1998 40
Annexes 81
Association paritaire nationale interbranches pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés (APNI) 119
Attestation ASSEDIC (Certificat de travail. - Attestation ASSEDIC) 10
Autres congés 12
Avenant 'Salaires' n° 36 du 9 juillet 2009 130
Avenant 'Salaires' n° S 34 du 5 juillet 2005 127
Avenant 'Salaires' n° S 35 du 9 juillet 2007 128
Avenant du 10 juillet 2013 relatif à la création du fonds d'action sociale prévoyance 64
Avenant du 10 juillet 2013 relatif au financement du paritarisme 65
Avenant du 13 septembre 2010 relatif à la couverture maladie ou accident 54
Avenant du 13 septembre 2010 relatif au fonds social 63
Avenant du 18 mai 2000 relatif au développement du paritarisme 40
Avenant du 21 mars 2014 relatif à la modification de l'article 20 de la convention 90

Avenant du 21 novembre 2018 portant revision de l'article 1er de la convention relatif a la mise en place d'une CPPNI 124
Avenant du 3 octobre 2016 a l'accord du 10 juillet 2013 relatif aux commissions paritaires territoriales 94
Avenant n° 1 du 18 mai 2000 relatif a la prevoyance (annexe VI) et au fonds social 48
Avenant n° 2 du 7 septembre 2009 relatif a la prevoyance 53
Avenant n° S 40 du 12 janvier 2018 relatif aux salaires 132
Avenant S39 du 21 mars 2014 relatif aux salaires 131

B

Beneficiaires 32, 34
Bilan annuel 47
Branche professionnelle du personnel employe de maison (Annexe VII - Branche professionnelle du personnel employe de maison) 40
Bulletin de salaire 48

C

Capacite a occuper un ou plusieurs emplois 101
Certificat de travail. - Attestation ASSEDIC 10
Champ d'application 24, 74, 122
Champ d'application professionnel et geographique 99
Chapitre Ier
- Dispositions relatives a l'organisation de la negociation collective dans la branche des salaries du particulier employeur 41
- Incapacite de travail 32
Chapitre Ier Information et orientation tout au long de la vie 24
Chapitre II
- Creation d'une association paritaire 42
- Invalidite 34
Chapitre II Acces a la formation et a la certification 26
Chapitre III
- Clauses communes 35
- Dispositions relatives au financement du droit a la negociation collective dans la branche des salaries du particulier employeur 44
Chapitre III Insertion professionnelle des demandeurs d'emploi 29
Chapitre IV
- Dispositions finales 47
- Dispositions generales 37
Chapitre IV Financement, CPNEFP et vie de l'accord 29
Charges sociales 36
Cheque emploi-service (Annexe III - Cheque emploi-service) 20
Classification 3
Classification des emplois reperes 74
Classifications (suppression du niveau debutant) 52
Clause de revoyure 76, 104
Clauses communes 35
Commission de suivi et de pilotage 38
Commission paritaire nationale de suivi et de consultation de la classification 79
Commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle (CPNEFP) 29
Commissions paritaires territoriales 94
Commissions paritaires territoriales » (CPT) 70
Composition de la CPPNI 122
Composition et fonctionnement 118
Composition et role du bureau 43
Compte personnel de formation (CPF) 27
Compte sante au travail 102
Conditions d'application de l'article 19 ' Couverture maladie accident ' (Annexe VI - Prevoyance - Conditions d'application de l'article 19 ' Couverture maladie accident ') 31
Conditions de denonciation du present accord 47
Conge individuel de formation (CIF) 27
Conge parental (Maternite - Adoption - Conge parental) 16, 17
Conges payes annuels 11
Conseil de gestion de l'organisme specifique 118

Conseil en evolution professionnelle (CEP) et bilan de competences 25
Conseil national paritaire du dialogue social 68
Contrat de professionnalisation 29
Contrat de travail 6
Contribution au financement du paritarisme 66
Contributions au developpement de la formation professionnelle 92
Controle medical 37
Convention collective nationale des salaries du particulier employeur du 24 novembre 1999. 1
Convention collective nationale du 24 novembre 1999 1
Convergence des branches 112
Cotisation des employeurs a l'association paritaire 44
Couverture maladie ou accident 54
Couverture maladie-accident 14
CPPNI (revision article 1er de la convention) 124
Creation d'une association paritaire 42
Creation d'une commission paritaire d'interpretation du present accord 47
Creation du conseil du dialogue social 68
Creation du fonds - objet 105
Creation du fonds d'action sociale prevoyance 64
Creation et fonctionnement de l'association paritaire nationale interbranches 119

D

Date d'application et extension 48
Date d'effet 39
Deces de l'employeur 10
Definition de la garantie 32, 34
Delai de carence 33
Delai de mise en application 78
Delais et voies de recours contre les avis rendus 102
Delegation partielle des missions a l'IRCEM 100
Demande d'extension 39
Demande de versement des indemnites et rentes complementaires 36
Demande de versement des indemnites et rentes complementaires. 36
Denonciation (Duree. - Denonciation) 80
Denonciation et revision 72, 97, 106, 111, 120, 124
Depot 80, 116
Depot et extension 67, 73, 98, 106, 112, 127
Dispositions finales 47
Dispositions generales 1, 37, 40
Dispositions relatives a l'organisation de la negociation collective dans la branche des salaries du particulier employeur 41
Dispositions relatives au financement du droit a la negociation collective dans la branche des salaries du particulier employeur 44
Duree (Entree en vigueur. - Duree) 112
Duree de l'indemnisation 33, 35
Duree du travail 10
Duree et entree en vigueur 120
Duree. - Denonciation 80

E

Egalite professionnelle 79
Emplois reperes 74
Emplois specifiques 5
Entree en vigueur 67, 73, 98, 107, 112, 127
Entree en vigueur et dispositions transitoires 104
Entree en vigueur et duree de l'accord 124
Entree en vigueur. - Duree 116
Entretien professionnel 24
Exclusions 35
Expose des motifs 40, 49, 66, 68
Extension 81
Extension et mise en application du present avenant 51

F

Financement 105
Financement de la formation 29
Financement de la formation professionnelle 92
Financement des CPT 96
Financement du dispositif 103
Financement du paritarisme 65
Financement, CPNEFP et vie de l'accord 29
Fonctionnement de la CPPNI 123
Fonctionnement des CPT et suivi 96
Fonds d'information et de valorisation de l'emploi a domicile 104
Fonds social 63
Fonds social des salaries du particulier employeur 48
Formation professionnelle 18
Formation professionnelle (Annexe IV - Formation professionnelle) 22
Formation professionnelle tout au long de la vie (Annexe V - Formation professionnelle tout au long de la vie) 24

G

Garanties individuelles au titre de la remuneration 79
Garde partagee 51
Gestion des contributions 92
Grands principes qui vont guider les travaux 113

H

Hygiene et logement 16

I

I. - Le bilan 49
II. - Un contexte en pleine evolution 49
III. - Les specificites de l'emploi direct 49
Inaptitude 101
Incapacite de travail 32
Information et orientation tout au long de la vie 24
Insertion professionnelle des demandeurs d'emploi 29
Institution gestionnaire 37
Invalidite 34
Inviolabilite du domicile 103
IV. - Objectifs du present avenant (1) 50

J

Jeunes travailleurs 17
Jours ferries 13

L

Le bilan 49
Les specificites de l'emploi direct 49

M

Maternite - Adoption - Conge parental 17
Membres de l'association 43
Mise a jour des dispositions conventionnelles par avenant technique 124
Mise en application de la nouvelle classification 78
Mise en place d'une commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) interbranches 113
Mise en place d'une CPPNI 121
Mise en place d'une nouvelle grille de classification 73
Mission d'interpretation 123
Mission de negociation 123
Missions d'interet general 123
Missions de l'association paritaire nationale interbranches 119

Missions de l'organisme de gestion national 100
Missions de la CPPNI 123
Missions du conseil de gestion 118
Missions. - Attributions 94
Modalites d'application 78
Modalites de designation et de composition des CPT 95
Modalites de saisine de la CPNSCC en cas de desaccord consecutif a la notification de la classification 79
Modalites specifiques du suivi 101
Modele de bulletin de salaire (Annexe II - Modele de bulletin de salaire) 18, 20
Modele de contrat de travail a duree indeterminee (Annexe I - Modele de contrat de travail a duree indeterminee) 18
Modele de contrat de travail a duree indeterminee (propose en reference a l'article 7 ; annule et remplace egalement le
modele annexe a l'accord du 13 octobre 1995 relatif au cheque emploi-service) 18
Modification de l'accord du 18 mai 2000 relatif au developpement du paritarisme (branche salaries du particulier
employeur) 106
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) 106
Modification de l'article 20 de la convention 90
Modifications affectant l'accord du 18 mai 2000 relatif au developpement du paritarisme et au financement de la negociation
collective 108
Modifications affectant l'annexe III de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur
du 1er juillet 2004 109
Modifications apportees par les partenaires sociaux a la convention collective nationale des salaries du particulier
employeur du 24 novembre 1999 76
Montant de la rente d'invalidite 35
Montant des 'indemnites d'incapacite' 33
Montant des cotisations 36

N

Nature et composition de l'organisme de gestion national 99
Niveau de la territorialite 94
Notification 73, 80, 97, 106, 111
Notification et formalites de depot 121
Notification et formalites de depot de l'accord 124
Notification, depot et extension 104
Nuit 6

O

Objectifs du present avenant 50
Objet (Creation du fonds - objet) 104
Objet de l'accord 99, 122
Objet de l'accord de methode 113
Objet et champ d'application 117
Objet social 43
Organisation de la negociation collective 41
Organisation et fonctionnement de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 122
Organisme de gestion national de la sante au travail 99
Organisme specifique au sein de l'OPCO 117
Organisme specifique cree au sein de l'OPCO 118

P

Paiement des cotisations 38
Paiement des indemnites et rentes complementaires 36
Paritarisme 40, 49
Partenariats 26, 119
Participation a des reunions de preparation ou de suivi 42
Participation a la negociation collective 42
Passeport professionnel de branche 25
Periode d'essai 7
Plan de formation 26
Postes d'emploi a caractere familial (PECF) 4

Preambule 24, 64, 73, 92, 98, 107, 112, 117, 121, 124, 131, 133
Preparation operationnelle a l'emploi (POE) 29
Presidence paritaire 97
Prevention des risques professionnels 103
Prevoyance 53
Prevoyance (annexe VI) et fonds social 48
Prevoyance - Conditions d'application de l'article 19 ' Couverture maladie accident ' (Annexe VI - Prevoyance - Conditions d'application de l'article 19 ' Couverture maladie accident ') 31
Prise en charge des arrêts de travail 35
Professionnels concourant au suivi 101
Protection morale - Violence sur le lieu de travail 18

R

Reexamen de l'accord 39
Regles d'organisation et choix du service de sante au travail, suivi individuel et collectif et prevention de l'alteration de la sante des travailleurs 98
Remuneration 15
Remuneration du temps et des frais lies au suivi 103
Renforcement du paritarisme et du dialogue social 107
Ressources 120
Retraite complementaire 18
Revalorisation des indemnites et rentes complementaires 36
Revision de la classification 80
Revision et denonciation 80, 104
Role du comite de gestion 44
Rupture du contrat a duree indeterminee a l'initiative de l'employeur 8
Rupture du contrat a duree indeterminee a l'initiative du salarie 7

S

Salaire de reference 32, 34
Salaires 131
Salaires au 1er aout 2018 132
Salaires couverts anterieurement par un autre regime de prevoyance 37
Salaires n° 34 du 5 juillet 2005 127
Salaires n° 35 du 9 juillet 2007 128
Salaires n° 36 du 9 juillet 2009 130
Salarie loge 6
Salaries ayant atteint l'age legal de la retraite 34
Salaries concernes par le cumul emploi-retraite 34
Scenario de convergence en 2 phases 115
Secretariat 97
Secretariat de la CPPNI 122
Section 1 Classification des emplois reperes 74
Section 2 Mise en application de la nouvelle classification 78
Section 3 Revision et denonciation 80
Statuts 120
Suivi individuel de l'etat de sante des salaries 101
Surveillance medicale obligatoire 16

T

Texte de base 1

U

Un contexte en pleine evolution 49
Utilisation de la part A destinee aux employeurs 46
Utilisation de la part A destinee aux salaries 45
Utilisation de la part B destinee aux employeurs 46
Utilisation de la part B destinee aux salaries 45

V

Validation des acquis de l'expérience (VAE) 29

Vie de l'accord 31, 93

Violence sur le lieu de travail (Protection morale - Violence sur le lieu de travail) 18

«

« Cible »

- la convergence des branches 115

